ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

MINISTRY OF LABOUR AND VOCATIONAL TRAINING

ក្រមច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ វិស័យការងារ សន្តិសុខសង្គម និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

COMPILATION OF LAWS RELATED TO LABOUR, SOCIAL SECURITY, AND VOCATIONAL TRAINING

ព.ស. ២៥៦៨

គ.ស. ២០២៤

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

បោះពុម្ពលើកទី១ ចំនួន ២០ ០០០ក្បាល

ព.ស. ២៥៦៨ / គ.ស. ២០២៤

កម្រងព័ត៌មានសេវាសាធារណៈ និងសេវាផ្សេងៗ

ប្រព័ន្ធ Hotline

1286 / 1297

24/7
ម៉ោង/សប្តាហ៍

សំណូមពរ

បណ្តឹងអនាមិក

តាមដានសេវាសាធារណៈ

ក្រុមតេឡេក្រាមសម្រាប់និយោជក

ក្រុមតេឡេក្រាមសម្រាប់កម្មករនិយោជិត

App MLVT Services
សម្រាប់ប្រព័ន្ធ **iOS**

App MLVT Services
សម្រាប់ប្រព័ន្ធ **Android**

អគារលេខ ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់ទី១ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ

ក្រមច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ
វិស័យការងារ សន្តិសុខសង្គម
និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

r r r q s s s

១. ច្បាប់ស្តីពីការងារ

២. ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

៣. ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម

៤. ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

អារម្ភកថា

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ស្របតាមចក្ខុវិស័យ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន** បានផ្សារភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌការងារទៅនឹងពាណិជ្ជកម្ម ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៩ រហូតមកទល់បច្ចុប្បន្ន ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ធានានូវភាពទាក់ទាញវិនិយោគនៅកម្ពុជា និងផ្តល់នូវការការពារសិទ្ធិនិងអត្ថប្រយោជន៍ជូនបងប្អូនកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងបេសកកម្ម នៃការអភិវឌ្ឍវិស័យការងារ សន្តិសុខសង្គម និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បាននិងកំពុងបន្តខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងមោះមុតក្នុងស្មារតីបុរេសកម្មជាមួយនឹងការប្តេជ្ញាចិត្តខ្ពស់ក្នុងការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធដើម្បីឆ្លើយតបប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាមួយនឹងគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ជាពិសេស យុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ-ដំណាក់កាលទី១។

វិស័យការងារ សន្តិសុខសង្គម និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បាននិងកំពុងចូលរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច តាមរយៈការចូលរួមបង្កើតនិងបង្កើនឱកាសការងារសមរម្យ ការកសាងនូវប្រព័ន្ធសន្តិសុខសង្គមពេញលេញ ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយជំនាញវិជ្ជាជីវៈ សមត្ថភាព ភាពបន្សុាំខ្លួន ផលិតភាព និងការធានានូវសុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជា។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៧ មក ក្របខណ្ឌគតិយុត្តវិស័យការងារ សន្តិសុខសង្គម និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមរយៈការអនុម័តច្បាប់គ្រឹះចំនួន ៤ ស្របតាមការវិវឌ្ឍនៃសង្គម-សេដ្ឋកិច្ចនៅកម្ពុជា សំដៅលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារ និងធានានូវសុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងអភិវឌ្ឍរបបសន្តិសុខសង្គម ដើម្បីបង្កបរិយាកាសវិនិយោគកាន់តែមានភាពទាក់ទាញនិងប្រាកដប្រជា។ ច្បាប់គ្រឹះមួយចំនួនត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មជាបន្តបន្ទាប់ ដោយមិនទាន់ត្រូវបានប្រមូលផ្តុំចងក្រងឱ្យបានជាបណ្តុំឯកសារគតិយុត្តមួយសម្រាប់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេស ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត អាចមានភាពងាយស្រួលក្នុងការសិក្សាស្វែងយល់បានទូលំទូលាយនូវរាល់បទប្បញ្ញត្តិដែលនៅជាធរមាន និងបទប្បញ្ញត្តិដែលត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មរួចហើយនៅឡើយទេ។

ស្របតាមការដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្របញ្ចកោណ-ដំណាក់កាលទី១ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល នីតិកាលទី៧នៃរដ្ឋសភា ក្រោមការដឹកនាំរបស់ **សម្តេចមហាបវរធិបតី ហ៊ុន ម៉ាណែត នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** ដែលបានធ្វើអាទិភាពកម្មការលើកកម្ពស់ការគោរពច្បាប់តាមរយៈការបន្តជំរុញការអប់រំ និងផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ ព្រមទាំងការផ្តល់អនុសាសន៍ណែនាំដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ឱ្យខិតខំចងក្រង ពន្យល់ និងបកស្រាយលិខិតបទដ្ឋានឱ្យងាយស្រួលយល់ និងងាយស្រួលស្វែងរក ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានប្រមូល និងចងក្រងជា "**ក្រមច្បាប់ពាក់ព័ន្ធវិស័យការងារ សន្តិសុខសង្គម និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**" ដោយប្រមូលផ្តុំនូវអត្ថបទច្បាប់គ្រឹះទាំង៤ រួមជាមួយអត្ថបទច្បាប់ដែលត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មជាបន្តបន្ទាប់ តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៧ មក រួមមាន ច្បាប់ស្តីពីការងារដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើនៅឆ្នាំ១៩៩៧ និងវិសោធនកម្ម ចំនួន ៣លើក ដោយលើកទី១ នៅឆ្នាំ២០០៧, លើកទី២ នៅឆ្នាំ២០១៨ និងលើកទី៣ នៅឆ្នាំ២០២១, ច្បាប់ស្តីពីសហជីពដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើនៅឆ្នាំ២០១៦ និងវិសោធនកម្មមួយលើកនៅឆ្នាំ២០២០ ដោយបាននិរាករណ៍នូវខ្លឹមសារមួយចំនួននៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹង

សេរីភាពសហជីព, ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើនៅឆ្នាំ២០១៨ ដោយបាននិរាករណ៍នូវខ្លឹមសារមួយចំនួននៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល, និងច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម ដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើនៅឆ្នាំ២០១៩ ដោយបាននិរាករណ៍ទាំងស្រុងនូវច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើនៅឆ្នាំ២០០៨។ កម្រងច្បាប់នេះ ជាការចងក្រងនូវអត្ថបទច្បាប់តាមខ្លឹមសារដើម និងខ្លឹមសារនៃច្បាប់គ្រឹះទាំង៤ ដែលត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មជាបន្តបន្ទាប់ ហើយអត្ថបទច្បាប់ទាំងនេះ ក៏អាចទាញយកបានតាមរយៈគេហទំព័រផ្លូវការរបស់ក្រសួងផងដែរ។

ជាមួយគ្នានេះ នៅឆ្នាំ២០២៥ ខាងមុខ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នឹងបន្តធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពលើកម្រងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម និងច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា រួមមាន អនុក្រឹត្យ សេចក្តីសម្រេច ប្រកាស សេចក្តីណែនាំ និងសេចក្តីជូនដំណឹង ដើម្បីបង្កភាពងាយស្រួលដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការប្រើប្រាស់។

ខ្ញុំជឿជាក់ថា កម្រងច្បាប់នេះនឹងក្លាយជាឯកសារមួយដ៏សំខាន់ ដែលមានលក្ខណៈប្រមូលផ្តុំ ពេញលេញ ត្រឹមត្រូវ និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ព្រមទាំងផ្តល់នូវភាពងាយស្រួលដល់អធិការការងារ មន្ត្រីផ្សះផ្សាវិវាទការងារ និយោជក កម្មករនិយោជិត អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការប្រើប្រាស់ជាឯកសារពិគ្រោះ ប្រកបដោយទំនុកចិត្តនៅក្នុងការបំពេញការងារនិងបេសកកម្មរបស់ខ្លួន សំដៅជំរុញនិងលើកកម្ពស់អត្រាអនុលោមភាពតាមច្បាប់។ ទន្ទឹមនឹងនេះ កម្រងច្បាប់នេះក៏ជាឯកសារយោងដ៏ចាំបាច់សម្រាប់សិស្ស និស្សិត អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងសាធារណជន ប្រើប្រាស់ជាប្រយោជន៍ក្នុងការសិក្សាស្វែងយល់និងជាមូលដ្ឋានចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ពាក់ព័ន្ធវិស័យការងារ សន្តិសុខសង្គម និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ថ្ងៃសុក្រ ១៣រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤

រដ្ឋមន្ត្រី

ហេង សួរ

QR Code សម្រាប់ទាញយក

អត្ថបទច្បាប់ដើម៖

មាតិកា

ច្បាប់ស្តីពីការងារ

ជំពូកទី ១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

ផ្នែកទី ១ : ដែនអនុវត្តន៍ ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិតក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា............. ៧
ផ្នែកទី ២ : ការមិនរើសអើង ៩
ផ្នែកទី ៣ : សេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ ១០
ផ្នែកទី ៤ : ការផ្សព្វផ្សាយ... ១០
ផ្នែកទី ៥ : ការងារដោយបង្ខំ ១១

ជំពូកទី ២
សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ផ្នែកទី ១ : សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកឬបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ១១
ផ្នែកទី ២ : សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិក ១២
ផ្នែកទី ៣ : បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ១២
ផ្នែកទី ៤ : សៀវភៅការងារ ១៤
ផ្នែកទី ៥ : សៀវភៅបើកប្រាក់ ១៥
ផ្នែកទី ៦ : អាគារបដ្ឋាន ១៥
ផ្នែកទី ៧ : កិច្ចធានា ១៦
ផ្នែកទី ៨ : លក្ខណៈការងារនៃការិយភារី ១៦

ជំពូកទី ៣
ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ផ្នែកទី ១ : ប្រភេទនិងទម្រង់នៃកិច្ចសន្យាស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ១៧
ផ្នែកទី ២ : ល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ១៨
ផ្នែកទី ៣ : ករណីយកិច្ចនៃគ្រូនិងកូនជាង ១៩
ផ្នែកទី ៤ : ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ២០
ផ្នែកទី ៥ : ការរំលាយកិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ២០

ជំពូកទី ៤
កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី ១ : ការចុះនិងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ២១
ផ្នែកទី ២ : ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ២៣
ផ្នែកទី ៣ : ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ២៤
ក-កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ២៤
ខ-កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ២៥
គ ថ្មី- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ២៨
ឃ- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ២៩
ង-ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា ៣០

ជំពូកទី ៥

អនុសញ្ញារួមនៃការងារ ៣១

ជំពូកទី ៦
លក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ

ផ្នែកទី ១ : ប្រាក់ឈ្នួល ៣៣
ក-ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ៣៣
ខ-ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ៣៤
គ-ការបើកប្រាក់ឈ្នួល ៣៦
ឃ-ការផុតរលត់សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល ៣៧
ង-ការធានានិងឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់ ៣៧
ច-ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ៣៨
ឆ-ការរឹបអូសឃាត់ទុក និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតនិង
អ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ ៣៩
ជ-ប្រាក់ធនានុគ្រោះ (ការត្រួតពិនិត្យនិងចែកចាយប្រាក់ធនានុគ្រោះ) ៤០
ផ្នែកទី ២ : ថិរវេលាធ្វើការ ថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃនិងប្រចាំសប្តាហ៍ ៤១
ផ្នែកទី ៣ : ការងារនៅពេលយប់ ៤៣
ផ្នែកទី ៤ : ការសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ៤៣
ផ្នែកទី ៥ : ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួល ៤៦
ផ្នែកទី ៦ : ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ៤៧
ផ្នែកទី ៧ : ការឈប់សម្រាកពិសេស ៤៩
ផ្នែកទី ៨ : ការងារសម្រាប់ក្មេង ការងារស្ត្រី ៤៩

ក-បទប្បញ្ញត្តិរួម ៤៩
ខ-ការងារសម្រាប់ក្មេង ៥០
គ-ការងារសម្រាប់ស្ត្រី ៥២
ផ្នែកទី ៩ : កម្មករនិយោជិតដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ ៥៣

ជំពូកទី ៧
លក្ខខណ្ឌដោយឡែកនៃការងារក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម

ផ្នែកទី ១ : ចម្ការ ៥៤
ក-ថិរវេលាធ្វើការ ៥៤
ខ-ភាគឈ្នួលជាវត្ថុ ៥៥
គ-ការផ្តល់វត្ថុឱ្យសម្រាប់គ្រួសារ ៥៥
ឃ-គេហដ្ឋាន ៥៦
ង-ប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋាន ៥៧
ច-ទឹក ៥៧
ឆ-ការផ្តល់ភស្តុភារ ៥៨
ជ-បង្គន់ ៥៨
ឈ-មរណភាព ការរំលាយសព ៥៨
ញ-កន្លែងធ្វើក្មេង ៥៩
ដ-សាលារៀន ៥៩
ផ្នែកទី ២ : អំពីវិជ្ជាជីវៈឯទៀតខាងកសិកម្ម ៦០

ជំពូកទី ៨
អនាម័យនិងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត

ដែនអនុវត្តន៍ ៦០
ផ្នែកទី ១ : បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ ៦០
ផ្នែកទី ២ : ការត្រួតពិនិត្យ ៦២
ផ្នែកទី ៣ : សេវាពេទ្យការងារ ៦៣

ជំពូកទី ៩

គ្រោះថ្នាក់ការងារ ៦៥

ជំពូកទី ១០
ការរកការឱ្យធ្វើ ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត

ផ្នែកទី ១ : ការរកការឱ្យធ្វើ ៦៧
ផ្នែកទី ២ : ការប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេស ៦៨

ជំពូកទី ១១
សេរីភាពសហជីពនិងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស

ផ្នែកទី ១ : សិទ្ធិបង្កើតសហជីព ៧០
ផ្នែកទី ២ : ការការពារសេរីភាពសហជីព ៧៣
ផ្នែកទី ៣ : តំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ៧៤

ជំពូកទី ១២
ការដោះស្រាយវិវាទការងារ

ផ្នែកទី ១ : វិវាទបុគ្គល ការផ្សះផ្សាជាដំបូងនៃវិវាទបុគ្គល ៧៩
ផ្នែកទី ២ : ការវិវាទការងាររួម ៨០
ក-ការផ្សះផ្សា ៨០
ខ-ការសម្រេចនៃអាជ្ញាកណ្តាល ៨១

ជំពូកទី ១៣
កូដកម្ម - ឡុកអៅ

ផ្នែកទី ១ : បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ ៨២
ផ្នែកទី ២ : នីតិវិធីមុនធ្វើកូដកម្ម ៨៣
ក-ការជូនដំណឹងមុន ៨៣
ខ-សេវាអប្បបរមា ៨៤
គ-សេវាជាសារវន្ត ៨៤
ផ្នែកទី ៣ : អានុភាពនៃកូដកម្ម ៨៥
ផ្នែកទី ៤ : កូដកម្មខុសច្បាប់ ៨៦

ជំពូកទី ១៤
រដ្ឋបាលការងារ

ផ្នែកទី ១ : បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ ៨៦
ផ្នែកទី ២ : អធិការកិច្ចការងារ ៨៨
ផ្នែកទី ៣ : អធិការកិច្ចពេទ្យការងារ ៩០

ជំពូកទី ១៥

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ៩០

ជំពូកទី ១៦

ទោសប្បញ្ញត្តិ ៩២

ជំពូកទី ១៧

តុលាការការងារ ៩៧

ជំពូកទី ១៨

អន្តរប្បញ្ញត្តិ ៩៧

ជំពូកទី ១៩

អវសានប្បញ្ញត្តិ ៩៩

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ជំពូកទី ១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ១›_ គោលបំណង ១០៧
មាត្រា ២›_ គោលដៅ ១០៧
មាត្រា ៣›_ថ្មី វិសាលភាព ១០៧
មាត្រា ៤›_ និយមន័យ ១០៧

ជំពូកទី ២
សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៥›_ សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងការចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ១០៨
មាត្រា ៦›_ ការមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាព ១០៩
មាត្រា ៧›_ សេរីភាពនៃការមិនចូលរួម ១០៩
មាត្រា ៨›_ សេរីភាពក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង ១០៩
មាត្រា ៩›_ សិទ្ធិរបស់សហជីព និងសមាគមនិយោជក ១១០
មាត្រា ១០›_ រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងសម្ព័ន្ធភាពរវាងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ១១០

ជំពូកទី ៣
ការចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ១១›_ សិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍នៃការចុះបញ្ជី ១១០
មាត្រា ១២›_ លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី ១១១

មាត្រា ១៣›_ លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ ១១២
មាត្រា ១៤›_ អានុភាពនៃការចុះបញ្ជី ១១២
មាត្រា ១៥›_ ចំណាត់ការទៅលើការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជី ១១៣
មាត្រា ១៦›_ ការពន្យារពេលការចុះបញ្ជី ១១៣
មាត្រា ១៧›_ថ្មី ការរក្សាបញ្ជិកា ១១៤
មាត្រា ១៨›_ ការជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវ.. ១១៤
មាត្រា ១៩›_ ការលុបបញ្ជិកា ១១៥
មាត្រា ២០›_ថ្មី លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល របស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន.. ១១៥
មាត្រា ២១›_ថ្មី លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល របស់សមាគមនិយោជក ១១៥

ជំពូកទី ៤
ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ២២›_ ប្រភពធនធាននិងហិរញ្ញវត្ថុ ១១៦
មាត្រា ២៣›_ វិយោគកម្មនៃហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ ១១៦
មាត្រា ២៤›_ ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិឲ្យស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ និងច្បាប់.... ១១៦
មាត្រា ២៥›_ ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ.... ១១៦
មាត្រា ២៦›_ ការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារដែលមានការអនុញ្ញាត ១១៦
មាត្រា ២៧›_ថ្មី ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ.. ១១៧

ជំពូកទី ៥
ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ២៨›_ថ្មី ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ១១៧
មាត្រា ២៩›_ថ្មី មូលហេតុនៃការរំលាយចោលដោយតុលាការការងារ ១១៧
មាត្រា ៣០›_ អានុភាពនៃការរំលាយចោល.. ១១៨
មាត្រា ៣១›_ ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនៅពេលត្រូវបាន ប្រកាសរំលាយចោល.. ១១៨

ជំពូកទី ៦
តំណាងកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ៣២›_ ការបោះឆ្នោតជុំទី ១ ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ១១៨
មាត្រា ៣៣›_ ការជាប់ឆ្នោត.. ១១៩
មាត្រា ៣៤›_ ការបោះឆ្នោតជុំទី ២ .... ១១៩

មាត្រា ៣៥›_ ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត ១១៩
មាត្រា ៣៦›_ ពេលវេលា និងកន្លែងបោះឆ្នោត ១១៩
មាត្រា ៣៧›_ ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការធ្វើកំណត់ហេតុ ១១៩
មាត្រា ៣៨›_ សិទ្ធិបោះឆ្នោត និងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន ១១៩
មាត្រា ៣៩›_ ការឧទ្ទេសនាមបេក្ខជនប្រតិភូបុគ្គលិក.. ១២០
មាត្រា ៤០›_ ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក ១២០
មាត្រា ៤១›_ បេសកកម្មរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក... ១២០
មាត្រា ៤២›_ អាណត្តិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ.................. ១២១
មាត្រា ៤៣›_ ការការពារប្រតិភូបុគ្គលិក... ១២១
មាត្រា ៤៤›_ អានុភាពនៃការបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាល ១២២
មាត្រា ៤៥›_ ករណីមានកំហុសធ្ងន់..១២២
មាត្រា ៤៦›_ សិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត ១២២
មាត្រា ៤៧›_ បណ្តឹងតវ៉ាទៅលើលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក........... ១២២
មាត្រា ៤៨›_ ការចេញប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ....................១២៣

ជំពូកទី ៧
សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីព

មាត្រា ៤៩›_ សិទ្ធិនៃសមាជិកភាពនៅក្នុងសហជីព ១២៣
មាត្រា ៥០›_ ការតំណាងឲ្យសមាជិក និងប្រតិភូសហជីព..១២៣
មាត្រា ៥១›_ គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ ១២៤

ជំពូកទី ៨
ករណីយកិច្ចរបស់និយោជក និងសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៥២›_ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសម្រាប់សុំភាពជាតំណាងបំផុត ១២៤
មាត្រា ៥៣›_ គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ ១២៤

ជំពូកទី ៩
ការតំណាងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

មាត្រា ៥៤›_ថ្មី ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ១២៥
មាត្រា ៥៥›_ថ្មី ភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយ . ១២៦
មាត្រា ៥៦›_ សំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត.. ១២៦
មាត្រា ៥៧›_ ការកំណត់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ... ១២៦
មាត្រា ៥៨›_ សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ១២៧
មាត្រា ៥៩›_ថ្មី សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស
ឬគ្រឹះស្ថាន ជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ១២៧

មាត្រា ៦០៌_ ចិរវេលា និងការបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុត ១២៨
មាត្រា ៦១៌_ ការរក្សាឯកសារដែលជាប់ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ភាគទាន
និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ.. ១២៨

ជំពូកទី ១០
ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក

មាត្រា ៦២៌_ ការមិនរើសអើងដោយសារតែសកម្មភាពរបស់សហជីព............................ ១២៨
មាត្រា ៦៣៌_ សកម្មភាពរបស់និយោជកដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ ១២៩

ជំពូកទី ១១
ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយសហជីព

មាត្រា ៦៤៌_ ការរើសអើងសមាជិកភាព ១៣០
មាត្រា ៦៥៌_ សកម្មភាពរបស់សហជីពដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ ១៣០

ជំពូកទី ១២
ការការពារជាពិសេសសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងតំណាងរបស់ កម្មករនិយោជិត

មាត្រា ៦៦៌_ ការចូលទៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ១៣១
មាត្រា ៦៧៌_ ការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ... ១៣១
មាត្រា ៦៨៌_ សិទ្ធិចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់អ្នកដឹកនាំសហជីពដែលត្រូវបាន
បញ្ឈប់ពីការងារ ១៣១

ជំពូកទី ១៣
អនុសញ្ញារួម និងការចរចាជាសមូហភាព

មាត្រា ៦៩៌_ គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម ១៣២
មាត្រា ៧០៌_ ចិរវេលានៃអនុសញ្ញារួម ១៣៣
មាត្រា ៧១៌_ ភាគីនៃកិច្ចចរចា ១៣៣
មាត្រា ៧២៌_ ក្រុមប្រឹក្សាចរចា ១៣៣
មាត្រា ៧៣៌_ ការចុះបញ្ជីអនុសញ្ញារួម ១៣៣
មាត្រា ៧៤៌_ ការចែងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារក្នុងអនុសញ្ញារួម......................... ១៣៤

ជំពូកទី ១៤
ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៧៥៌_ ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ១៣៤

ជំពូកទី ១៥
វិធានការរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៧៦៖_ ទណ្ឌកម្មរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ ១៣៤
មាត្រា ៧៧៖_ សមត្ថកិច្ច ១៣៤
មាត្រា ៧៨៖_ អំពើមិនរក្សាទុកកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ ១៣៤
មាត្រា ៧៩៖_ អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកជាអាទិ៍... ១៣៥
មាត្រា ៨០៖_ ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនចុះបញ្ជី ១៣៥
មាត្រា ៨១៖_ ការធ្វើសកម្មភាពក្រៅដែនអនុវត្តន៍ ១៣៥
មាត្រា ៨២៖_ អំពើបំពានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត ១៣៦
មាត្រា ៨៣៖_ ការធ្វើសកម្មភាពដោយគ្មានភាពជាតំណាង ១៣៦
មាត្រា ៨៤៖_ ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនសុចរិត និងស្មោះត្រង់ ១៣៦
មាត្រា ៨៥៖_ ការមិនរក្សាទុកនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបញ្ជីឈ្មោះកម្មករ និយោជិត ១៣៦
មាត្រា ៨៦៖_ ការបំពានសិទ្ធិរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច ១៣៦
មាត្រា ៨៧៖_ អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវការធ្វើកូដកម្ម ១៣៧
មាត្រា ៨៨៖_ អំពើប្រឆាំងនឹងការផ្តល់សក្ខីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារជាអាទិ៍ ១៣៧
មាត្រា ៨៩៖_ អំពើបង្ខិតបង្ខំឲ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ១៣៧
មាត្រា ៩០៖_ អំពើបង្កជាឧបសគ្គដល់ការចរចា ១៣៧
មាត្រា ៩១៖_ អំពើបំពានអនុសញ្ញារួម ១៣៧
មាត្រា ៩២៖_ ការធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់ ១៣៨
មាត្រា ៩៣៖_ ឡុកអៅដោយខុសច្បាប់ ១៣៨
មាត្រា ៩៤៖_ ការទទួលខុសត្រូវរបស់សមាគមនិយោជក ១៣៨
មាត្រា ៩៥៖_ ការអនុវត្តច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត ១៣៨

ជំពូកទី ១៦
អន្តរប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៩៦៖_ បញ្ជិកាដែលមានស្រាប់ ១៣៨
មាត្រា ៩៧៖_ អនុសញ្ញារួមដែលមានស្រាប់ ១៣៨
មាត្រា ៩៨៖_ តុលាការការងារ ១៣៩

ជំពូកទី ១៧
អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៩៩៖_ និរាករណ៍ ១៣៩
មាត្រា ១០០៖_ ការចូលជាធរមាន ១៣៩

ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម

ជំពូកទី១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ១៖_ គោលបំណង ១៤៧

មាត្រា ២៖_ គោលដៅ ១៤៧

មាត្រា ៣៖_ វិសាលភាព ១៤៧

មាត្រា ៤៖_ និយមន័យ ១៤៨

ជំពូកទី២
គោលការណ៍ទូទៅនៃរបបសន្តិសុខសង្គម

មាត្រា ៥៖_ ផ្នែកប្រាក់សោធន ១៤៨

មាត្រា ៦៖_ ផ្នែកថែទាំសុខភាព ១៤៨

មាត្រា ៧៖_ ផ្នែកហានិភ័យការងារ ១៤៨

មាត្រា ៨៖_ ផ្នែកនិកម្មភាពការងារ ១៤៩

មាត្រា ៩៖_ ចំណែកនៃភាគទានសម្រាប់របបភាគទានជាកាតព្វកិច្ច ១៤៩

ជំពូកទី៣
ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច

មាត្រា ១០៖_ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិគាំពារសង្គម ១៤៩

មាត្រា ១១៖_ និយ័តករសន្តិសុខសង្គម ១៤៩

មាត្រា ១២៖_ បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ១៤៩

មាត្រា ១៣៖_ ភារកិច្ចរបស់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ១៥០

មាត្រា ១៤៖_ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ១៥០

មាត្រា ១៥៖_ អង្គភាពប្រតិបត្តិនៃបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ១៥១

មាត្រា ១៦៖_ ការគ្រប់គ្រងមូលនិធិសន្តិសុខសង្គម ១៥១

ជំពូកទី៤
របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធន
ផ្នែកទី១
គោលការណ៍រួម

មាត្រា ១៧.- បុគ្គលត្រូវគាំពារ ១៥១

មាត្រា ១៨.- តាវកាលិកផ្នែកប្រាក់សោធន ១៥២

មាត្រា ១៩.- ភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធន ១៥២

មាត្រា ២០.- សិទ្ធិវន្តនៃសោធនឧត្តរជីវី ១៥២

មាត្រា ២១.- ប្រភពធនធានផ្នែកប្រាក់សោធន ១៥២

មាត្រា ២២.- ការគណនាវាយតម្លៃហានិភ័យហិរញ្ញវត្ថុផ្នែកប្រាក់សោធន ១៥៣

មាត្រា ២៣.- ការកែសម្រួលតាវកាលិកផ្នែកប្រាក់សោធន ១៥៣

មាត្រា ២៤.- ប្រាក់ត្រៀមបម្រុងផ្នែកប្រាក់សោធន ១៥៣

មាត្រា ២៥.- ការកំណត់ស្ថានភាពទុព្វលភាព ១៥៣

ផ្នែកទី២
ផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានជាកាតព្វកិច្ច
កថាភាគទី១
ផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានជាកាតព្វកិច្ច
សម្រាប់បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ

មាត្រា ២៦.- សោធនជរាភាព ១៥៣

មាត្រា ២៧.- សោធនទុព្វលភាព ១៥៣

មាត្រា ២៨.- សោធនឧត្តរជីវី ១៥៤

មាត្រា ២៩.- វិភាជន៍បូជាសព ១៥៤

មាត្រា ៣០.- លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការអនុវត្ត ១៥៤

កថាភាគទី២
ផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ

មាត្រា ៣១.- សោធនជរាភាព ១៥៤

មាត្រា ៣២៖_ សោធននិវត្តនទុព្វលភាព ១៥៥
មាត្រា ៣៣៖_ សោធនឧត្តរជីវី ១៥៥
មាត្រា ៣៤៖_ វិភាជន៍បូជាសព ១៥៥

ផ្នែកទី៣
ផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្ត
កថាភាគទី១
ផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់បុគ្គលទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំង បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ

មាត្រា ៣៥៖_ លក្ខខណ្ឌនិងសិទ្ធិនៃការចូលរួមក្នុងផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទាន ដោយស្ម័គ្រចិត្ត ១៥៦

កថាភាគទី២
ផ្នែកប្រាក់សោធនសម្រាប់បុគ្គលស្វ័យនិយោជន៍

មាត្រា ៣៦៖_ លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការអនុវត្ត ១៥៧

កថាភាគទី៣
ផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់ បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ

មាត្រា ៣៧៖_ លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការអនុវត្ត ១៥៧

ជំពូកទី៥
របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាព
ផ្នែកទី១
គោលការណ៍រួម

មាត្រា ៣៨៖_ បុគ្គលត្រូវគាំពារ ១៥៧
មាត្រា ៣៩៖_ តាវកាលិកផ្នែកថែទាំសុខភាព ១៥៧
មាត្រា ៤០៖_ ភាគទានផ្នែកថែទាំសុខភាព ១៥៨
មាត្រា ៤១៖_ ប្រភពធនធានផ្នែកថែទាំសុខភាព ១៥៨
មាត្រា ៤២៖_ ការគណនាវាយតម្លៃហានិភ័យហិរញ្ញវត្ថុ ១៥៨
មាត្រា ៤៣៖_ ការពិនិត្យកែសម្រួលតាវកាលិកផ្នែកថែទាំសុខភាព ១៥៨
មាត្រា ៤៤៖_ ប្រាក់ត្រៀមបម្រុងផ្នែកថែទាំសុខភាព ១៥៨

មាត្រា ៤៥›_ ការទទួលស្គាល់មូលដ្ឋានសុខាភិបាល..១៥៨
មាត្រា ៤៦›_ ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពសេវារបស់មូលដ្ឋានសុខាភិបាល..............................១៥៨
មាត្រា ៤៧›_ ក្រុមប្រឹក្សាវេជ្ជសាស្ត្រនៃបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ១៥៨

ផ្នែកទី២
ផ្នែកថែទាំសុខភាពតាមរបបភាគទានជាកាតព្វកិច្ច
កថាភាគទី១
ផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់បុគ្គលដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ

មាត្រា ៤៨›_ សេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ ១៥៩
មាត្រា ៤៩›_ ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់រយៈពេលព្យាបាលជំងឺ...១៦០
មាត្រា ៥០›_ ប្រាក់បំណាច់មាតុភាព ១៦០
មាត្រា ៥១›_ វិភាជន៍បូជាសព...១៦០
មាត្រា ៥២›_ សុពលភាពនៃការទទួលបានសេវាផ្នែកថែទាំសុខភាព.....................................១៦០

កថាភាគទី២
ផ្នែកថែទាំសុខភាព
សម្រាប់បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ

មាត្រា ៥៣›_ សេវាព្យាបាល និងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ...១៦១
មាត្រា ៥៤›_ ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់រយៈពេលសម្រាកព្យាបាលជំងឺ...........................១៦១
មាត្រា ៥៥›_ ប្រាក់បំណាច់មាតុភាព ១៦១

ផ្នែកទី៣
ផ្នែកថែទាំសុខភាពតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្ត

មាត្រា ៥៦›_ លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការអនុវត្ត.. ១៦២

ជំពូកទី៦
របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកហានិភ័យការងារ
ផ្នែកទី១
គោលការណ៍រួម

មាត្រា ៥៧›_ បុគ្គលត្រូវគាំពារ ១៦២
មាត្រា ៥៨›_ តាវកាលិកផ្នែកហានិភ័យការងារ ១៦២

មាត្រា ៥៩៚_ ភាគទានផ្នែកហានិភ័យការងារ ១៦២
មាត្រា ៦០៚_ ប្រភពធនធានផ្នែកហានិភ័យការងារ ១៦៣
មាត្រា ៦១៚_ ការគណនាវាយតម្លៃហានិភ័យហិរញ្ញវត្ថុ ១៦៣
មាត្រា ៦២៚_ ការកែសម្រួលតាវកាលិកផ្នែកហានិភ័យការងារ ១៦៣
មាត្រា ៦៣៚_ ប្រាក់ត្រៀមបម្រុងផ្នែកហានិភ័យការងារ ១៦៣
មាត្រា ៦៤៚_ ការទទួលស្គាល់មូលដ្ឋានសុខាភិបាល ១៦៣
មាត្រា ៦៥៚_ ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពសេវារបស់មូលដ្ឋានសុខាភិបាល ១៦៣
មាត្រា ៦៦៚_ កាតព្វកិច្ចរាយការណ៍ហានិភ័យការងារ ១៦៣
មាត្រា ៦៧៚_ កម្មវិធីបង្ការហានិភ័យការងារ ១៦៤
មាត្រា ៦៨៚_ សិទ្ធិវន្តនៃធនលាភឧត្តរជីវី ១៦៤

ផ្នែកទី២
ផ្នែកហានិភ័យការងារសម្រាប់បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ

មាត្រា ៦៩៚_ សេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ ១៦៥
មាត្រា ៧០៚_ ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្ន ១៦៥
មាត្រា ៧១៚_ ធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ ១៦៥
មាត្រា ៧២៚_ វិភាជន៍សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ ១៦៦
មាត្រា ៧៣៚_ វិភាជន៍បូជាសពនិងធនលាភឧត្តរជីវី ១៦៦
មាត្រា ៧៤៚_ សេវាស្តារនីតិសម្បទា ១៦៦

ផ្នែកទី៣
ផ្នែកហានិភ័យការងារសម្រាប់បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងនាវាសមុទ្រព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ

មាត្រា ៧៥៚_ សេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ ១៦៧
មាត្រា ៧៦៚_ ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្ន ១៦៧
មាត្រា ៧៧៚_ ធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ ១៦៧
មាត្រា ៧៨៚_ វិភាជន៍សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ ១៦៨
មាត្រា ៧៩៚_ វិភាជន៍បូជាសពនិងធនលាភឧត្តរជីវី ១៦៨
មាត្រា ៨០៚_ សេវាស្តារនីតិសម្បទា ១៦៨

ជំពូកទី៧
របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកនិកម្មភាពការងារ

មាត្រា ៨១ៈ_ លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការអនុវត្តផ្នែកនិកម្មភាពការងារ....................... ១៦៨

ជំពូកទី៨
សហវិធាន
ផ្នែកទី១
វិធានប្រតិបត្តិការងារ

មាត្រា ៨២ៈ_ វិធានប្រតិបត្តិការងារ ១៦៨

មាត្រា ៨៣ៈ_ ការផ្តល់ឯកសារព្យាបាលវេជ្ជសាស្ត្ររបស់មូលដ្ឋានសុខាភិបាល ១៦៩

ផ្នែកទី២
សកម្មភាពសុខាភិបាលនិងសង្គមកិច្ច

មាត្រា ៨៤ៈ_ សកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងផ្នែកសុខភាពនិងសង្គម.. ១៦៩

ផ្នែកទី៣
សិទ្ធិនិងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម

មាត្រា ៨៥ៈ_ រយៈពេលដែលចាត់ទុកជារយៈពេលបង់ភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធន ១៧០

មាត្រា ៨៦ៈ_ ការបើកប្រាក់ធនលាភនិងប្រាក់សោធន ១៧០

មាត្រា ៨៧ៈ_ អាជ្ញាយុកាលនៃការទាមទារតាវកាលិក ១៧០

មាត្រា ៨៨ៈ_ សិទ្ធិទទួលបានអ្នកថែរក្សា ១៧០

មាត្រា ៨៩ៈ_ ភាពមិនអាចរឹបអូសឬផ្ទេរបាននៃតាវកាលិក ១៧០

មាត្រា ៩០ៈ_ ភាពត្រួតគ្នានៃតាវកាលិក.. ១៧០

ផ្នែកទី៤
ការដោះស្រាយវិវាទ

មាត្រា ៩១ៈ_ ការដោះស្រាយវិវាទ.. ១៧១

ផ្នែកទី៥
យន្តការសម្របសម្រួល

មាត្រា ៩២ៈ_ ការបង្កើតយន្តការសម្របសម្រួល ១៧១

ផ្នែកទី៦
បុព្វសិទ្ធិលើទ្រព្យសម្បត្តិនិងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ

មាត្រា ៩៣ៈ_ ភាពមិនជាប់កាតព្វកិច្ចពន្ធអាករ.. ១៧១

មាត្រា ៩៤-_ បុព្វសិទ្ធិនៃការប្រមូលភាគទាន បំណុល និងទ្រព្យសម្បត្តិ ១៧១

មាត្រា ៩៥-_ ការគ្រប់គ្រងនិងថែរក្សាមូលនិធិសន្តិសុខសង្គម ១៧២

ផ្នែកទី៧

យន្តការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តការងារនៃ ប.ស.ស.

មាត្រា ៩៦-_ ការត្រួតពិនិត្យនិងសវនកម្មបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម.................................. ១៧២

ជំពូកទី៩

ទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៩៧-_ ទណ្ឌកម្មរដ្ឋបាលនិងទោសប្បញ្ញត្តិ... ១៧២

មាត្រា ៩៨-_ ការមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ចបង់ភាគទាន ១៧២

មាត្រា ៩៩-_ ការដកយកភាគទានមិនអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់............................ ១៧៣

មាត្រា ១០០-_ បទប្រឆាំងនឹងអធិការកិច្ចសន្តិសុខសង្គម ១៧៣

មាត្រា ១០១-_ បទប៉ះពាល់ដល់អាថ៌កំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ ១៧៣

ជំពូកទី១០

អន្តរប្បញ្ញត្តិ

ផ្នែកទី១

ផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានជាកាតព្វកិច្ច
សម្រាប់បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ

មាត្រា ១០២-_ ការចូលនិវត្តន៍មុនអាយុចូលនិវត្តន៍ ១៧៣

ផ្នែកទី២

សោធនជរាភាពអយ្យកប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ១០៣-_ សោធនជរាភាពអយ្យកប្បញ្ញត្តិ ១៧៤

ផ្នែកទី៣

ផ្នែកសន្តិសុខសង្គមកំពុងដំណើរការ

មាត្រា ១០៤-_ ផ្នែកហានិភ័យការងារ ផ្នែកថែទាំសុខភាព និងផ្នែកសោធននិវត្តន៍
កំពុងដំណើរការ ១៧៤

ផ្នែកទី៤

ការរួមបញ្ចូលរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង

មាត្រា ១០៥-_ ការរួមបញ្ចូលរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្នែកប្រាក់សោធន ១៧៤

ជំពូកទី១១
អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ១០៦›_ ការទុកជានិរាករណ៍ ១៧៥
មាត្រា ១០៧›_ ការប្រកាសជាការប្រញាប់ ១៧៥

ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ជំពូកទី១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ ១៩១

ជំពូកទី២

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ១៩១

ជំពូកទី៣

ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ១៩៣

ជំពូកទី៤

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ១៩៤

ជំពូកទី៥

វិធានការរដ្ឋបាលនិងទោសប្បញ្ញត្តិ ១៩៦

ជំពូកទី៦

អវសានប្បញ្ញត្តិ ១៩៨

ច្បាប់

ស្តីពី

ការងារ

ព្រះរាជក្រម

ជស / រកម / ០៣៩៧ / ០១

យើង

ព្រះបាទសម្តេច ព្រះនរោត្តម សីហនុ
រាជហរិវង្ស ឧភតោសុជាត វិសុទ្ធិពង្ស អគ្គមហាបុរសរតន៍ និករោត្តម
ធម្មិកមហារាជាធិរាជ បរមនាថ បរមបពិត្រ
ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

****

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីការតែងតាំងនាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១ និង នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី២
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២ នស-៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការរៀបចំនិង ការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស-រកត-១០៩៤-៨៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការ កែសម្រួលសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស-រកត-១០៩៤-៩០ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការ កែសម្រួលសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស-រកម-០១៩៦-១៧ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ស្តីពីការ បង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន
- តាមសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលស្នើសុំអំពីសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីទាំងពីរ និង អំពីរដ្ឋលេខាធិការក្រសួង សង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន

ប្រកាសឱ្យប្រើ

ច្បាប់ស្តីពី ការងារ ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧ នាសម័យប្រជុំ លើកទី៧ នីតិកាលទី១ ដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ ៖

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

3

ច្បាប់

ស្តីពី

ការងារ

ជំពូកទី ១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ
ផ្នែកទី ១
ដែនអនុវត្តន៍
ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិតក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

មាត្រា ១)-

ច្បាប់នេះគ្រប់គ្រងរាល់ទំនាក់ទំនងដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីយកមកអនុវត្តលើទឹកដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ទោះបីកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងនៅទីណាក៏ដោយ ទោះបីភាគីទាំងនោះមានសញ្ជាតិជាអ្វី ហើយស្នាក់នៅទីណាក៏ដោយ។

ច្បាប់នេះអនុវត្តចំពោះសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ឧស្សាហកម្ម រ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម សេវាកសិកម្ម ដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោកឬតាមផ្លូវទឹក ទោះជាប្រយោជន៍សាធារណៈ ពាក់កណ្តាលសាធារណៈឬឯកជន ក្រៅសាសនាឬក្នុងសាសនាក៏ដោយ ទោះមានលក្ខណៈជាការបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈឬជាការកុសលក៏ដោយព្រមទាំងវិជ្ជាជីវៈសេរីនៃសមាគមឬនៃក្រុមប្រភេទណាក៏ដោយ។

ច្បាប់នេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលិកទាំងអស់ ដែលគ្មានគ្រប់គ្រងដោយសហលក្ខន្តិកៈអ្នករាជការឬលក្ខន្តិកៈទូតព្រមទាំងភ្នាក់ងារក្រុមរាជការសាធារណៈ ដែលតែងតាំងដោយបណ្តោះអាសន្នដែរ។

ច្បាប់នេះមិនត្រូវអនុវត្តទៅលើ ៖

ក-ចៅក្រមខាងតុលាការ។

ខ-ជនដែលតែងតាំងឱ្យធ្វើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងក្របខ័ណ្ឌរាជការសាធារណៈ។

គ-បុគ្គលិកនគរបាល កងទ័ពនិងកងតម្រួត ដែលគ្រប់គ្រងដោយលក្ខន្តិកៈដោយឡែក។

ឃ-បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រដែលគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ពិសេសផ្សេងទៀត។ កម្មករនិយោជិតទាំងនេះមានសិទ្ធិអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសេរីភាពសហជីពនៃច្បាប់ការងារនេះ។

ង-អ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ វៀរលែងតែច្បាប់នេះបានចែងចង្អុលច្បាស់លាស់។

អ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះទាំងនេះ មានសិទ្ធិអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសេរីភាពសហជីពនៃច្បាប់ការងារនេះ។

មាត្រា ២)-

រូបវន្តបុគ្គលឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬឯកជនទាំងអស់នឹងទុកជានិយោជកដែលបង្កើតសហគ្រាសតាមន័យនៃច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ឬច្រើននាក់ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ។

សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ ល ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក។

គ្រឹះស្ថានដូចពោលមកនេះ ត្រូវស្ថិតក្រោមឱវាទសហគ្រាសមួយជានិច្ច។ គ្រឹះស្ថាននេះអាចមានប្រើមនុស្សតែម្នាក់ក៏បានដែរ។ កាលបើគ្រឹះស្ថាននេះមានតែមួយឯកឯងគ្មាននៅក្រោមសហគ្រាសណាទេ នោះគេទុកថាជាសហគ្រាសនិងគ្រឹះស្ថានរួមតែម្តង។

មាត្រា ៣)-

កម្មករនិយោជិត តាមន័យនៃច្បាប់នេះគឺជនគ្រប់ភេទនិងគ្រប់សញ្ជាតិ ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការយកកម្រៃក្រោមការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀតជារូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈឬឯកជន។ ដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិនៃកម្មករនិយោជិត គេមិនត្រូវគិតពីលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តនៃនិយោជកឬលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តនៃកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងមិនត្រូវគិតពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលតិចឬច្រើនទេ។

មាត្រា ៤)-

អ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះគឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលដែលមានភារៈថែទាំម្ចាស់ផ្ទះ ឬថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ម្ចាស់ផ្ទះដោយយកកម្រៃ។

មាត្រា ៥)-

និយោជិតឬអ្នកជួយ គឺជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាជួយធ្វើការបុគ្គលណាម្នាក់ដោយយកកម្រៃ ប៉ុន្តែគ្មានធ្វើមុខការហត្ថកម្មពេញទី ឬក៏គ្រាន់តែជួយធ្វើការហត្ថកម្មជាបន្ទាប់បន្សំប៉ុណ្ណោះ។

មាត្រា ៦)-

កម្មករ គឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលក្រៅពីអ្នកបម្រើនៅក្នុងផ្ទះនិងនិយោជិត ពោលគឺជនដែលធ្វើការភាគច្រើនខាងហត្ថកម្មយកកម្រៃក្រោមការដឹកនាំនៃនិយោជកឬតំណាងនៃជននេះ។

លក្ខណៈជាកម្មករមិនទាក់ទងទៅនឹងរបៀបឱ្យកម្រៃទេ គឺត្រូវយោលទៅលើមុខការជាដាច់ខាត។

មាត្រា ៧)-

សិប្បករ គឺបុគ្គលដែលធ្វើរបរហត្ថកម្មផ្ទាល់ខ្លួនជាប្រយោជន៍ខ្លួនឯង ទោះនៅនឹងផ្ទះខ្លួនក្តី នៅក្រៅក្តី មានប្រើកម្លាំងយន្តដែលជាម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិក្តី គ្មានក្តី មានបើកផ្ទះដាក់សញ្ញាក្តី គ្មានក្តីច្រើនតែលក់ផលិតផលនៃការងាររបស់ខ្លួនផ្ទាល់ដែលធ្វើតែម្នាក់ឯងក្តី មានប្តីឬប្រពន្ធ និងសមាជិកនានានៃគ្រួសារដែលធ្វើការមិនយកប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងកម្មករ ឬកូនជាងជួយផងក្តី ប៉ុន្តែរោងជាងទាំងមូលស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់ខ្លួនតែម្នាក់ឯង។

កម្មករក្រៅពីគ្រួសារដែលធ្វើការជានិច្ចកាលឱ្យសិប្បករ មិនអាចមានចំនួនច្រើនជាងប្រាំពីរនាក់ បើលើសពីប្រាំពីរនាក់ និយោជកនេះបាត់លក្ខណៈជាសិប្បករ។

មាត្រា ៨)-

កូនជាង គឺជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាសិក្សាវិជ្ជាជីវៈជាមួយនឹងនិយោជក ឬសិប្បករណាម្នាក់ដែលបានចុះកិច្ចសន្យានឹងគ្នាថា និយោជកត្រូវបង្រៀនឬប្រើឱ្យគេបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈខ្លួនហើយកូនជាងត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជកតែតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌនិងក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។

មាត្រា ៩)-

តាមស្ថិរភាពនៃមុខការគេសម្គាល់ឃើញមាន ៖

-កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់។

-កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល មានភារៈបំពេញមុខការមិនស្ថិតស្ថេរ។

កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ គឺជនដែលធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមុខការអ្វីមួយដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍។

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យា ៖

-ធ្វើការមួយជាប្រាកដ តាមធម្មតាត្រូវតែឱ្យហើយក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លី។

-ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ និងធ្វើមួយរដូវៗ។

មាត្រា ១០)-

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ត្រូវប្រតិបត្តិនូវវិធាននិងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នានិងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ហើយក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែកាលណាមានខសន្យាដោយឡែកពីនេះ។

មាត្រា ១១)-

តាមរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតត្រូវបែងចែកដូចតទៅនេះ ៖

-កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមពេល "ប្រចាំខែ ប្រចាំថ្ងៃ ប្រចាំម៉ោង" ដែលគេត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យរាល់ថ្ងៃ ឬរាល់រយៈពេលមិនហួសពីដប់ប្រាំថ្ងៃឬមួយខែ។

-កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលឬម៉ៅការ។

-កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកកម្រៃជើងសា។

ផ្នែកទី ២

ការមិនរើសអើង

មាត្រា ១២)-

វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ឬអត្ថបទដទៃទៀត ដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រីនិងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេសនិងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា ៖

-ពូជសាសន៍

-ពណ៌សម្បុរ

-ភេទ

-ជំនឿ

-សាសនា

-គំនិតនយោបាយ

-ជាតិកំណើត

-ដើមកំណើតសង្គម

-ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព។

ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពី ៖

*ការជួល

*ការកំណត់ និងការបែងចែកការងារ

*ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

*ការដំឡើងថ្នាក់

*ការដំឡើងឋានន្តរសក្តិ

*ការផ្តល់កម្រៃ

*ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម

*វិន័យឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។

ការបែងចែក ការបដិសេធ ឬការព្រមទទួល ដែលផ្អែកទៅលើលក្ខណសម្បត្តិជាកំណត់សម្រាប់មុខរបរណាមួយ មិនត្រូវចាត់ទុកជាការរើសអើងឡើយ។

ផ្នែកទី ៣

សេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ

មាត្រា ១៣-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះវិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសម្រេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យាឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។

វៀរលែងតែចំពោះបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចធ្វើបដិប្បញ្ញត្តិបែបណាមួយបានលក្ខណៈនៃសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈនៃច្បាប់នេះ មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិទាំងឡាយដែលប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះ ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមការសម្រេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុម ដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្តី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមណាមួយក្តី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក្តី។

ផ្នែកទី ៤

ការផ្សព្វផ្សាយ

មាត្រា ១៤-

និយោជកត្រូវតែមានច្បាប់ការងារយ៉ាងហោចណាស់មួយច្បាប់ សម្រាប់សេចក្តីត្រូវការនៃកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ហើយជាពិសេសសម្រាប់តំណាងនៃកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ។

ផ្នែកទី ៥
ការងារដោយបង្ខំ

មាត្រា ១៥)-

ការងារដោយបង្ខំឬជាកាតព្វកិច្ចត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញាលេខ ២៩ ស្ដីពីការងារដោយបង្ខំឬដោយកាតព្វកិច្ចអនុម័តនៅថ្ងៃទី២៨ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៣០ ដោយអង្គការការងារអន្តរជាតិ ហើយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានឱ្យសច្ចាប័ននៅថ្ងៃទី២៤ កុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៦៩។

មាត្រានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលទាំងអស់គិតទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ ហើយនិងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសកសិកម្មទាំងឡាយ។

មាត្រា ១៦)-

ការជួលមនុស្ស ឱ្យធ្វើការងារដើម្បីកាត់ជំពាក់ត្រូវហាមឃាត់។

ជំពូកទី ២
សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
ផ្នែកទី ១
សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងបើកឬបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ១៧)-

និយោជកទាំងអស់ដែលត្រូវអនុវត្តច្បាប់ការងារនេះ ត្រូវធ្វើសេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនៅពេលបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន។ សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងនេះហៅថា សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដែលត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនិងដាក់ជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនៅមុនពេលបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានជាស្ថាពរ។

និយោជកដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់លាប់តិចជាងប្រាំបីនាក់ ហើយគ្មានប្រើប្រាស់គ្រឿងយន្ត ត្រូវធ្វើសេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងនេះទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានជាស្ថាពរ។

មាត្រា ១៨)-

ចំពោះការបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន និយោជកក៏ត្រូវធ្វើសេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដែរ ក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននោះ។

មាត្រា ១៩)-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កំណត់អំពីបែបបទនិងនីតិវិធីនៃការធ្វើសេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងបើកនិងបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានតាមករណីនីមួយៗ។

មាត្រា ២០)-

និយោជកត្រូវបើកឱ្យមាននិងរក្សាទុកឱ្យបានត្រឹមត្រូវនូវសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានមួយដែលអធិការការងារបានចុះលេខរៀងនិងចុះហត្ថលេខាសង្ខេប។ គំរូនៃសៀវភៅបញ្ជីនោះនឹងមានចែងក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ផ្នែកទី ២
សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិក

មាត្រា ២១)-

នៅរាល់ពេលដែលទទួលឱ្យធ្វើការ ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ និយោជកត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងនេះត្រូវតែធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃទទួលឱ្យធ្វើការ ឬបញ្ឈប់លែងឱ្យធ្វើការ។

រយៈពេលនេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់សាមសិបថ្ងៃចំពោះសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានកសិកម្ម។

សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីការទទួលឱ្យធ្វើការ បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះមិនអនុវត្តចំពោះ ៖

-ការងារម្តងម្កាល ដែលមានថិរវេលាជាប់គ្នាចំនួនតិចជាងសាមសិបថ្ងៃ។

-ការងារធ្វើឈប់ ធ្វើឈប់ ដែលថិរវេលាពិតប្រាកដសម្រាប់ការងារនេះមិនលើសពីបីខែក្នុងរយៈពេលដប់ពីរខែបន្តបន្ទាប់គ្នា។

ផ្នែកទី ៣
បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ២២)-

និយោជកនៃសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១៧ ខាងលើនេះ ហើយដែលមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់ ត្រូវតែរៀបចំឱ្យមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានមួយជាដរាប។

មាត្រា ២៣)-

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទូទៅនៃច្បាប់នេះ តាមប្រភេទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននិងអនុសញ្ញារួមនៃការងារដែលស៊ីអំពីផ្នែកសកម្មភាពនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានពោលមកនេះ ជាអាទិ៍គឺបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌទទួលធ្វើការ ការគិតនិងការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងកម្រៃបន្ទាប់បន្សំតាមកាលិកជាវត្ថុពេលម៉ោងធ្វើការ ពេលសម្រាកនិងការឈប់សម្រាក ការឱ្យដំណឹងមុន វិធានការអនាម័យនិងសន្តិសុខកម្មករនិយោជិត កាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិតនិងទណ្ឌកម្មដែលនឹងអាចតម្រូវលើកម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ២៤)-

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែរៀបចំដោយនាយកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ក្រោយពីបានពិគ្រោះនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេលបីខែបន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ឬរយៈពេលបីខែក្រោយពីការប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់នេះ ប្រសិនបើសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានកើតរួចមកហើយ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ មុននឹងដាក់ឱ្យប្រើត្រូវតែបានទទួលទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារជាមុន។

ទិដ្ឋាការនេះ ត្រូវចេញឱ្យមិនលើសពីរយៈពេលហុកសិបថ្ងៃ។

មាត្រា ២៥)-

ប្រការទាំងឡាយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវចាត់ជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ក្នុងករណីដែលប្រការទាំងឡាយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះអាចនឹងលុបចោល ឬកម្រិតសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលសិទ្ធិទាំងនោះមានចែងក្នុងច្បាប់និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន ឬមានចែងក្នុងអនុសញ្ញា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងរួមដែលអនុវត្តនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន។

អធិការការងារត្រូវតែបង្ខំឱ្យដាក់បញ្ចូលក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង នូវបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលត្រូវតែអនុវត្តដោយផ្អែកទៅលើច្បាប់និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន។

មាត្រា ២៦)-

និយោជកមិនអាចដាក់ទោសវិន័យដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលមានកំហុស ដែលនិយោជកខ្លួនឯងឬតំណាងណាម្នាក់របស់និយោជកបានដឹងពីកំហុសនោះក្នុងរយៈពេលលើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ។

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវបានចាត់ទុកជាបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ។

មាត្រា ២៧)-

ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទម្ងន់នៃកំហុស។ អធិការការងារមាននីតិសម្បទាក្នុងការត្រួតពិនិត្យភាពសមាមាត្រនេះ។

មាត្រា ២៨)-

និយោជកមិនត្រូវធ្វើការពិន័យជាប្រាក់ ឬដាក់ទោសវិន័យទ្វេមួយជាពីរចំពោះកំហុសដដែលៗតែមួយ។ ការពិន័យជាប្រាក់មានន័យថាវិធានការទាំងឡាយ ដែលនាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវទទួលបានជាធម្មតាដោយការបំពេញការងារនេះ។

មាត្រា ២៩)-

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវតែផ្សព្វផ្សាយនិងបិទនៅទីណាមួយដ៏សមរម្យ អាចចូលទៅមើលបានដោយងាយក្នុងកន្លែងធ្វើការ ហើយនិងនៅមាត់ទ្វារបន្ទប់សម្រាប់ទទួលយកកម្មករឱ្យធ្វើការ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះត្រូវតែរក្សាទុកដាក់ឱ្យបានល្អ អានច្បាស់ជាដរាប។

មាត្រា ៣០)-

ការកែប្រែគ្រប់យ៉ាងនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវតែធ្វើតាមបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននេះ។

មាត្រា ៣១)-

នៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណា ដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតតិចជាងប្រាំបីនាក់ ហើយដែលគ្មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និយោជកអាចធ្វើការព្រមាន ការស្តីបន្ទោស ការព្យួរការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានរយៈពេលមិនលើសពីប្រាំមួយថ្ងៃ ឬការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយមាន ឬគ្មានការជូនដំណឹងជាមុនដោយផ្អែកតាមទម្ងន់នៃកំហុសរបស់សាមីខ្លួន។

ផ្នែកទី ៤
សៀវភៅការងារ

មាត្រា ៣២-

ជនដែលមានសញ្ជាតិខ្មែរ ធ្វើការយកឈ្នួលពីនិយោជកណាមួយ ត្រូវតែមានសៀវភៅការងារ។

ជនណាក៏ដោយមិនអាចប្រើកម្មករនិយោជិត ដែលមិនប្រតិបត្តិតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌខាងលើនេះបានទេ។

មាត្រា ៣៣-

ចំពោះកម្មករដែលធ្វើការយកឈ្នួលតាមរដូវក្នុងចម្ការ អាចមានសៀវភៅការងារឬគ្មានក៏បាន។

មាត្រា ៣៤-

សៀវភៅការងារសម្រាប់សម្គាល់អត្តសញ្ញាណសាមីខ្លួន។ ប្រភេទការងារដែលជននេះបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើ ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យា ប្រាក់ឈ្នួល ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នានិងរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ព្រមទាំងការចុះកិច្ចសន្យាបន្តៗមកទៀត។

មិនត្រូវយកសៀវភៅការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទៅប្រើប្រាស់ខុសពីគោលដៅនៃការបង្កើតសៀវភៅនេះទេ។

កាលណាកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការឱ្យនិយោជក និយោជកនោះមិនត្រូវចារមូលវិចារអ្វីលើសៀវភៅការងារនេះទេ។

មាត្រា ៣៥-

សៀវភៅការងារនេះធ្វើដោយអធិការការងារនិងចេញឱ្យតាមសេចក្តីសុំរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបង្ហាញលិខិតអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ ដែលអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចចេញឱ្យ ហើយនិងវិញ្ញាបនបត្រមុខរបរដែលនិយោជកខ្លួនចេញឱ្យ។

មាត្រា ៣៦-

ការចេញសៀវភៅការងារ ត្រូវបង់ជូនថវិកាជាតិនូវអាករដែលមានអត្រានិងរបៀបទទួលប្រាក់ដូចមានកំណត់ក្នុងប្រកាសរួមក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុនិងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៣៧-

ការទទួលឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួលនិងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវកត់ត្រាក្នុងសៀវភៅការងាររបស់សាមីខ្លួន។

ការកត់ត្រាដោយនិយោជកខាងលើនេះ ត្រូវតែយកទៅសុំចុះទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃពេញ ក្រោយពីថ្ងៃចូលឬឈប់ធ្វើការ។

មាត្រា ៣៨-

ការបាត់សៀវភៅការងារត្រូវតែប្តឹងទៅអធិការដ្ឋានការងារ។ ទុតិយតាអាចនឹងចេញឱ្យបានក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងការចេញសៀវភៅការងារដែរ។

ផ្នែកទី ៥
សៀវភៅបើកប្រាក់

មាត្រា ៣៩)-

និយោជកដែលមានរៀបរាប់ក្នុងមាត្រា ១៧ ខាងលើ ត្រូវកាន់ដោយទៀងទាត់ជាដរាបនូវសៀវភៅបើកប្រាក់មួយដែលមានគំរូ និងកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ មុននឹងយកទៅប្រើ សៀវភៅបើកប្រាក់ត្រូវមានចុះលេខគ្រប់ទំព័រនិងចុះហត្ថលេខាសង្ខេបដោយអធិការការងារ។

សៀវភៅបើកប្រាក់នេះត្រូវទុកនៅក្នុងការិយាល័យបេឡាឬទីចាត់ការនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដើម្បីនឹងបានងាយក្នុងការត្រួតពិនិត្យ។ កាលណាប្រើសៀវភៅនេះគ្រប់ទំព័រអស់ និយោជកត្រូវទុកថែរក្សាឱ្យគង់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំ។

អធិការការងារអាចទាររកសៀវភៅនេះនៅគ្រប់ពេលវេលា។

មាត្រា ៤០)-

សៀវភៅបើកប្រាក់ត្រូវមានកត់ត្រា ៖

ក-ព័ត៌មានស្ដីពីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនៅក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន។

ខ-លក្ខណៈសម្គាល់អំពីការងារដែលបានធ្វើ អំពីប្រាក់ឈ្នួលហើយនិងការឈប់សម្រាក។

មាត្រា ៤១)-

សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានណាដែលចង់ធ្វើសៀវភៅបើកប្រាក់តាមរបៀបផ្សេងពីនេះ ប៉ុន្តែមានចុះព័ត៌មាននិងបែបត្រួតពិនិត្យដូចគ្នានោះ អាចធ្វើពាក្យសុំទៅអធិការដ្ឋានការងារបាន។

ផ្នែកទី ៦
អាគារូបដ្ឋាន

មាត្រា ៤២)-

អាគារូបដ្ឋានគឺគ្រឹះស្ថានដែលនិយោជកលក់ដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកជំនួសនូវគ្រឿងឧបភោគ បរិភោគផ្សេងៗទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ឬគ្រួសារជនទាំងនេះ ដើម្បីសេចក្ដីត្រូវការផ្ទាល់ខ្លួន។

អាគារូបដ្ឋាននឹងអាចអនុញ្ញាតឱ្យបើកលក់បាន លុះត្រាតែបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌបួនយ៉ាងដូចតទៅនេះ ៖

១-មិនត្រូវបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យទិញតែនៅទីនោះឡើយ។

២-មិនត្រូវឱ្យនិយោជកឬអ្នកមើលការជំនួសយកចំណេញក្នុងការលក់ទំនិញនេះឡើយ។

៣-គណនេយ្យសម្រាប់អាគារូបដ្ឋាននីមួយៗ ត្រូវឱ្យធ្វើដាច់ឡែកអំពីគណនេយ្យសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន។

៤-ថ្លៃគ្រឿងឧបភោគ បរិភោគដែលដាក់លក់ត្រូវបិទផ្សាយឱ្យគេឃើញច្បាស់។

មាត្រា ៤៣)-

ការបើកអាគារូបដ្ឋានត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

អធិការការងារត្រួតពិនិត្យការប្រព្រឹត្តទៅនៃអាគារូបដ្ឋាន ដែលកម្មករនិយោជិតមានតំណាងជ្រើសរើសនៃសាមីកម្មករនិយោជិតចូលរួមក្នុងការគ្រប់គ្រងផង។ អធិការការងារអាចបង្គំឱ្យបិទអាគារូបដ្ឋានជាបណ្ដោះអាសន្នរហូតដល់មានសេចក្ដីសម្រេចជាស្ថាពរពីរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ផ្នែកទី ៧

កិច្ចធានា

មាត្រា ៤៤)-

ក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងារឬការរក្សាកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកមិនអាចតម្រូវឱ្យមានកិច្ចធានាជាប្រាក់កាសឬជាប័ណ្ណសិទ្ធិណាមួយឡើយ ទោះជាក្នុងរូបភាពណាក៏ដោយ។

ផ្នែកទី ៨

លក្ខណៈការងារនៃការិយការី

មាត្រា ៤៥)-

ការិយការី គឺជាអ្នកទទួលការពីសហគ្រិនជ្រើសរើសកម្មករ ហត្ថពលិកដោយខ្លួនឯងតាមត្រូវការដើម្បីប្រតិបត្តិការងារឬផ្ដល់សេវាណាមួយដោយគិតថ្លៃសរុប។

កិច្ចសន្យានេះត្រូវតែធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

មាត្រា ៤៦)-

ការកេងយកប្រយោជន៍ពីហត្ថពលិក ឬការវាយបន្ថោកថ្លៃដោយការិយការីត្រូវហាមឃាត់។

មាត្រា ៤៧)-

ការិយការីត្រូវគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះដូចគ្នានឹងនិយោជកធម្មតា ហើយក្នុងករណីនេះត្រូវទទួលខុសត្រូវដូចនិយោជកដែរ។

មាត្រា ៤៨)-

ក្នុងករណីដែលការិយការីគ្មានប្រាក់ចេញឱ្យឬក្នុងករណីដែលការិយការីមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចសព្វគ្រប់ សហគ្រិនឬនាយកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានត្រូវតែយកខ្លួនជំនួសជននេះ ដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករនិយោជិត។

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានខូចប្រយោជន៍ កម្មករនិយោជិតអាចប្ដឹងដោយផ្ទាល់ទល់នឹងសហគ្រិនតែម្ដង។

មាត្រា ៤៩)-

ការិយការីត្រូវបិទប្រកាសបញ្ជាក់នៅទីណាដែលគេងាយអាចអានបាន ក្នុងរោងជាង ភណ្ឌាគារឬការដ្ឋានធ្វើការនីមួយៗនូវឋានៈរបស់ខ្លួន និងនាមអាសយដ្ឋាននៃសហគ្រិន។

មាត្រា ៥០)-

សហគ្រិនត្រូវកាន់ជាទៀងទាត់នូវបញ្ជីរាយនាមកាវិយភារី ដែលខ្លួនបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយ។ បញ្ជីនេះដែលមានបញ្ជាក់នាម អាសយដ្ឋាន និងឋានៈនៃកាវិយភារីព្រមទាំងស្ថានភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការនីមួយៗត្រូវតែជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃពេញ ក្រោយពីថ្ងៃធ្វើកិច្ចសន្យាជួលកាវិយភារីនេះ។

រយៈពេលនេះត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានកសិកម្ម។

ជំពូកទី ៣

ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ផ្នែកទី ១

ប្រភេទនិងទម្រង់នៃកិច្ចសន្យាស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៥១)-

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាកិច្ចសន្យាដែលនាយកគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម ឬពាណិជ្ជកម្ម សិប្បករឬជាងម្នាក់ទទួលឬប្រគល់ភារៈអប់រំវិជ្ជាជីវៈឱ្យបានពេញលេញ និងតាមរបៀបបច្ចេកទេសដល់បុគ្គលម្នាក់ទៀត ដែលចុះកិច្ចសន្យាថានឹងជួយធ្វើការក្នុងឋានៈជាកូនជាងតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌ និងចិរវេលាដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។ ចិរវេលានេះមិនលើសពីពីរឆ្នាំទេ។

មាត្រា ៥២)-

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយលិខិតយថាភូតឬដោយលិខិតជាឯកជន ក្នុងអឡ្ឍមាសនៃការដាក់ឱ្យប្រើកិច្ចសន្យានេះ បើពុំនោះសោតទេនឹងទុកជាមោឃៈ។

មាត្រា ៥៣)-

កាលណាគ្មានវិធានអ្វី ដែលអធិការដ្ឋានការងារធ្វើដោយព្រមព្រៀងជាមួយតំណាងវិជ្ជាជីវៈដែលបង្រៀនទេ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើឡើងដោយយោលទៅតាមទំនៀមទម្លាប់នៃវិជ្ជាជីវៈនោះ។

កិច្ចសន្យានេះត្រូវមានចុះ ៖

១-គោត្តនាម បកតិនាម អាយុ វិជ្ជាជីវៈ និងលំនៅនៃគ្រូ។

២-គោត្តនាម បកតិនាម និងអាសយដ្ឋានកូនជាង។

៣-គោត្តនាម បកតិនាម វិជ្ជាជីវៈ និងលំនៅមាតាបិតាកូនជាង ឬអាណាព្យាបាលឬជនដែលបានអនុញ្ញាតអំពីមាតាបិតា។

៤-កាលបរិច្ឆេទ និងចិរវេលាកិច្ចសន្យា ព្រមទាំងមុខរបរនៃកូនជាងត្រូវរៀន។

៥-ល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការផ្តល់កម្រៃ ឬផ្តល់ភ័ស្តុភារផ្សេងៗប្រសិនបើមានអាហារ លំនៅហើយនិងវត្ថុឯទៀតដែលព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងសងខាង។

៦-មុខវិជ្ជាដែលនាយកសហគ្រាសបានចុះកិច្ចសន្យាបង្រៀនកូនជាង។

៧-ប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវចេញឱ្យក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យា។

៨-កាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗរបស់គ្រូ និងរបស់កូនជាង។

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយគ្រូ និងកូនជាង លើកលែងតែក្នុងករណីកូនជាងជាអនីតិជន កិច្ចសន្យានោះអាចចុះហត្ថលេខាដោយគ្រូនិងតំណាងស្របច្បាប់នៃកូនជាងនោះ។ អធិការការងារ ត្រូវចុះទៅត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ហើយត្រូវចុះហត្ថលេខានិងចុះបញ្ជិកាលើកិច្ចសន្យានោះផង។

ផ្នែកទី ២
លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៥៤-

ជនណាក៏ដោយមិនអាចធ្វើជាគ្រូ ឬទទួលការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងបានឡើយ កាលណាជននោះមានអាយុតិចជាងម្ភៃមួយឆ្នាំ ហើយពុំអាចបញ្ជាក់ថាបានប្រកបវិជ្ជាជីវៈដែលបង្រៀននេះចំនួនពីរឆ្នាំយ៉ាងតិចក្នុងឋានៈជាអ្នកបច្ចេកទេស ជាគ្រូ ជាជាង ឬនិយោជិតជំនាញទេ។

ពេលវេលានៃការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់គ្រូនេះ អាចបន្ថយមកត្រឹមមួយឆ្នាំ បើគ្រូនោះមានសញ្ញាបត្របណ្តុះបណ្តាលអំពីទ្រឹស្តីនិងការអនុវត្តនៅក្នុងសាលា ឬមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសណាមួយ។

មាត្រា ៥៥-

និយោជក គ្រូ ដែលទទួលភារៈហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មិនអាចរស់នៅក្នុងផ្ទះជាមួយនឹងកូនជាងស្រីដែលជាអនីតិជនទេ។

ត្រូវអស់សមត្ថភាពជាគ្រូ ឬជាអ្នកទទួលភារៈហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ៖

១-ជនដែលទទួលទណ្ឌកម្មពីបទឧក្រិដ្ឋ។

២-ជនដែលមានទោសពីបទប្រទូស្តនឹងទំនៀមទម្លាប់ស្រុក។

៣-ជនដែលមានទោសជាប់ឃុំឃាំងអំពីបទលួច ឆបោក គៃបំបាត់អំពើពុករលួយ។

មាត្រា ៥៦-

ប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់មុខរបរ និងប្រភេទការងារទាំងឡាយដែលឱ្យក្មេងមានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ចូលធ្វើជាកូនជាង។

កាលណាកូនជាងបានទទួលការអប់រំចេះស្ទាត់ជំនាញខាងវិជ្ជាជីវៈហើយ កូនជាងនេះត្រូវអស់ឋានៈជាកូនជាង ហើយត្រូវមានឋានៈជាជាងតទៅ។

មាត្រា ៥៧-

សហគ្រាសទាំងឡាយដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងហុកសិបនាក់ ត្រូវតែមានកូនជាងចំនួនស្មើនឹងមួយភាគដប់នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននោះ។

ចំនួនអតិបរមានៃកូនជាងក្នុងសហគ្រាសទោះមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មានក៏ដោយ នឹងត្រូវមានកំណត់ក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលយោលទៅតាមលទ្ធភាពខាងបុគ្គលិកនិងខាងសម្ភារៈ។

បដិប្បញ្ញត្តិចំពោះកាតព្វកិច្ចនៃកថាខណ្ឌទី ១ នៃមាត្រានេះ អាចនឹងយល់ព្រមឱ្យតាមសេចក្ដីសម្រេចពីអធិការការងារបាន ចំពោះសហគ្រាសដែលបានធ្វើពាក្យសុំបង់ពន្ធអាករសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។ ឯចំនួនទឹកប្រាក់និងវិធីបង់ពន្ធអាករនឹងមានចែងដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ផ្នែកទី ៣
ករណីយកិច្ចនៃគ្រូនិងកូនជាង

មាត្រា ៥៨)-

គ្រូត្រូវកាន់ចរិយាចំពោះកូនជាងរបស់ខ្លួនដូចជាឪពុកល្អក្នុងគ្រួសារគឺ ៖ ឃ្លាំមើលចរិយា និងកិរិយាមារយាទទោះក្នុងផ្ទះក្ដី ក្រៅផ្ទះក្ដី ហើយបើបានឃើញកូនជាងប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ណាមួយ ឬប្រព្រឹត្តលំអៀងគន្លងធម៌ ត្រូវប្រាប់ឪពុកម្ដាយ ឬតំណាងនៃឪពុកម្ដាយកូនជាងឱ្យបានដឹង។ ម៉្យាងទៀត គ្រូត្រូវប្រាប់ឪពុកម្ដាយក្នុងករណីដែលកូនជាងមានជំងឺ ឬមិនឃើញមកធ្វើការ ឬមានហេតុដទៃទៀតដែលគួរឱ្យឪពុកម្ដាយដឹងឮ និងធ្វើអន្តរាគមន៍កុំឱ្យយឺតយូរឡើយ។

គ្រូត្រូវប្រើកូនជាងមិនឱ្យហួសកម្លាំង ហើយចំពោះតែការងារនិងសេវាណា ដែលទាក់ទងនឹងការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ។

មាត្រា ៥៩)-

គ្រូត្រូវបង្រៀនកូនជាងឱ្យបានរីកចម្រើន ហើយឱ្យបានសព្វគ្រប់នូវរបរដែលជាកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា ហើយត្រូវសម្រួលដល់កូនជាង ក្នុងករណីដែលកូនជាងមានបំណងចូលរៀនក្នុងសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ។

នៅទីបញ្ចប់នៃការហ្វឹកហ្វឺន នឹងមានចេញវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការបំពេញកិច្ចសន្យានៃភាគីសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈនៃកូនជាង បន្ទាប់ពីការប្រឡងជាផ្លូវការដឹកនាំដោយគណៈមេប្រយោគអព្យាក្រឹត្យ។

មាត្រា ៦០)-

កូនជាងត្រូវស្ដាប់បង្គាប់និងគោរពគ្រូក្នុងក្របខ័ណ្ឌការហ្វឹកហ្វឺន។ ត្រូវជួយគ្រូក្នុងការងារតាមសមត្ថភាពនិងកម្លាំងខ្លួន ហើយត្រូវរក្សាទុកនូវអាថ៌កំបាំងផ្សេងៗក្នុងវិជ្ជាជីវៈ។

មាត្រា ៦១)-

ជនណាដែលពិតជាបានពន្យល់ណែនាំកូនជាងណាម្នាក់ ឱ្យផ្ដាច់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺន ត្រូវទទួលពិន័យ ឱ្យចេញប្រាក់បំណាច់ដល់នាយកគ្រឹះស្ថានឬរោងជាងដែលកូនជាងបានបោះបង់ចោល។ ប្រាក់បំណាច់នោះមិនត្រូវឱ្យលើសពីតម្លៃបង់ខាតពិតប្រាកដនៃនិយោជកដើមឡើយ។

ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ កិច្ចសន្យាថ្មីខាងការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងណាមួយ ដែលធ្វើឡើងដោយមិនទាន់បានបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចទាំងអស់នៃកិច្ចសន្យាមុនឬមិនទាន់បានរំលាយនូវកិច្ចសន្យានោះទេ។

ផ្នែកទី ៤
ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៦២)-

របៀបត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនដូចជាការកំណត់កម្មវិធីតាមរបរនីមួយៗ ការត្រួតពិនិត្យក្នុងពេលកំពុងហ្វឹកហ្វឺន ការប្រឡងចេញ វិធីជ្រើសតាំងគណៈមេប្រយោគប្រឡង ។ ល ។ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក៏ត្រូវកំណត់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរ អំពីបញ្ញត្តិស្តីពីពេលវេលានៃការហ្វឹកហ្វឺនដោយគិតទាំងពេលវេលាសាកល្បងផង ហើយយោលទៅតាមសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈនិងចំណេះវិជ្ជាបច្ចេកទេស ទ្រឹស្តី ព្រមទាំងការហ្វឹកហ្វឺន ឬការពិសោធដែលកូនជាងមានពីមុនមក ឬការលូតលាស់ខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលកូនជាងបានទទួលនៅពេលហ្វឹកហ្វឺន។

ផ្នែកទី ៥
ការរំលាយកិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

មាត្រា ៦៣)-

កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវរំលាយចោលដោយពេញច្បាប់ ៖

១-ដោយមរណភាពគ្រូ ឬកូនជាង

២-កាលណាកូនជាង ឬគ្រូ ត្រូវចូលបម្រើក្នុងកងទ័ព

៣-កាលណាគ្រូ ឬកូនជាង ត្រូវមានទោសជាប់ពន្ធនាគារអំពីបទឧក្រិដ្ឋ ឬមជ្ឈិម

៤-ការបិទសកម្មភាពរោងជាងឬសហគ្រាសដូចមានចង្អុលក្នុងមាត្រាខាងលើ។

មាត្រា ៦៤)-

កិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងអាចនឹងរំលាយចោល តាមពាក្យសុំនៃភាគីទាំងសងខាង ឬភាគីណាមួយជាអាទិ៍ ក្នុងករណីដូចតទៅនេះ ៖

១-ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយមិនគោរពតាម “ ខ ” នៃកិច្ចសន្យា

២-ដោយហេតុមានបទល្មើសធ្ងន់ ឬធម្មតានៃបញ្ញត្តិក្នុងជំពូកនេះ

៣-ក្នុងករណីដែលកូនជាងចចេសមិនគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

៤-កាលណាគ្រូផ្លាស់ផ្ទះទៅនៅក្នុងសង្កាត់ឬឃុំណាមួយ ក្រៅពីសង្កាត់ឬឃុំដែលខ្លួននៅក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា។ ប៉ុន្តែពាក្យសុំរំលាយកិច្ចសន្យាដែលយោលទៅលើហេតុផលនេះ អាចទទួលបានតែក្នុងរយៈពេលបីខែ ចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលគ្រូបានផ្លាស់ទីលំនៅ។

កាលបើភាគីណាមួយយល់ឃើញថា មានទទួលការខូចខាតព្រោះតែការរំលាយកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដោយគ្មានហេតុផល ភាគីនោះអាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្តពីភាគីម្ខាងទៀត។

ជំពូកទី ៤
កិច្ចសន្យាការងារ
ផ្នែកទី ១
ការចុះនិងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៦៥-

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។

កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬដោយមាត់ទទេ។ “ កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរនិងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទម្លាប់ស្រុក ” ហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជិកា ក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។

កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ញាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ។

មាត្រា ៦៦-

ជនម្នាក់ៗអាចធ្វើការយកឈ្នួលបានតែតាមពេលវេលា ទោះក្នុងចិរវេលាកំណត់ក្តី ចំពោះកិច្ចការណាមួយជាកំណត់ទោះក្នុងចិរវេលាមិនកំណត់ក្តី។

មាត្រា ៦៧-

១-នៅពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវតែមានចែងកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នៃការចាប់ផ្តើមនិងបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ។

២-កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដមិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសាជាថ្មីម្តងឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះមានចិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ។

ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ។

៣-ជួនកាលកិច្ចសន្យាការងារនេះអាចមានកាលបរិច្ឆេទកំណត់មិនពិតប្រាកដ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បី ៖

*រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន

*ការងាររយៈពេលមួយរដូវ

*កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។

ដូច្នេះ ចិរវេលាដែលកិច្ចសន្យាត្រូវបញ្ចប់ ៖

-នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ

-នៅពេលចប់រដូវ

-នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ចប់។

៤-នៅពេលចុះកិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យបានយល់អំពីចំណុចសំខាន់ៗជាយថាហេតុ និងអំពីចិរវេលាប្រហាក់ប្រហែលនៃកិច្ចសន្យា។

៥-កិច្ចសន្យាមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ទាំងឡាយ អាចត្រូវធ្វើសាឡើងវិញដោយសេរីជាច្រើនដងហើយគ្មានបាត់បង់គុណភាពឡើយ។

៦-ត្រូវចាត់ទុកដូចជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ តែមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់គឺកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតប្រចាំថ្ងៃឬប្រចាំម៉ោងសម្រាប់មុខរបរមួយរយៈពេលខ្លី ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលនៅចុងថ្ងៃ ចុងសប្តាហ៍ ឬចុងអឌ្ឍមាស។

៧-កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ។

៨-នៅពេលណាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដតិចជាង ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំ ត្រូវបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ។

មាត្រា ៦៨-

ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងមិនអាចមានចិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សម្រាប់ឱ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការងារដែលគេផ្តល់ឱ្យនោះឡើយ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារមិនអាចមានចិរវេលាលើសពីបីខែទេចំពោះនិយោជិត ពីរខែចំពោះកម្មករឯកទេស និងមួយខែចំពោះកម្មករធម្មតា។

សោហ៊ុយទៅមកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងដែលត្រូវទៅធ្វើការឆ្ងាយពីលំនៅធម្មតាត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក។

មាត្រា ៦៩-

នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដល់សហគ្រាស។ ជាអាទិ៍កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការដែលគេជួលឱ្យធ្វើ ហើយអនុវត្តការងារនោះដោយខ្លួនឯង និងដោយយកចិត្តទុកដាក់។

ក៏ប៉ុន្តែក្រៅពីម៉ោងធ្វើការ កម្មករនិយោជិតនោះអាចធ្វើសកម្មភាពខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលមិនប្រណាំងប្រជែងនឹងសហគ្រាសដែលខ្លួនបម្រើ ឬធ្វើឱ្យខូចដំណើរការដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា លើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងផ្ទុយពីនេះ។

មាត្រា ៧០-

ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ នូវខណាមួយនៃកិច្ចសន្យា ដែលហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតមិនឱ្យធ្វើសកម្មភាពអ្វីមួយបន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាបានផុតរលត់។

ផ្នែកទី ២
ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ៧១)-

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖

១-ការបិទគ្រឹះស្ថានដោយហេតុនិយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិ ឬក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា។

២-អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិនិងក្នុងរយៈពេលជាកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀនវិជ្ជាយោធា។

៣-អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងករណីមានជំងឺដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការ បានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។ ចិរវេលាអវត្តមាននោះត្រូវមានកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យាររហូតដល់មានអ្នកជំនួស។

៤-ពេលអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជំងឺក្នុងវិជ្ជាជីវៈ។

៥-ការឈប់សម្រាកដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិតក្នុងឱកាសមានគភ៌និងសម្រាលកូន ព្រមទាំងមានជំងឺបណ្តាលមកពីសម្រាលកូន។

៦-អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួន។

៧-ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយរយៈដោយមានមូលហេតុសមស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។

៨-អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងឱកាសឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដោយគិតបន្ថែមទាំងចិរវេលាធ្វើដំណើរជាយថាហេតុផង។

៩-ការឃាត់ខ្លួននៃកម្មករនិយោជិតដែលមិនបណ្តាលឱ្យជាប់ពិរុទ្ធ។

១០-ប្រធានសក្តិដែលបណ្តាលឱ្យភាគីណាមួយបំពេញកាតព្វកិច្ចមិនបាន ក្នុងរយៈពេលមិនលើសពីបីខែ។

១១-ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចឬសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។

និយោជកនឹងអាចបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបាន លុះត្រាណាតែបុព្វហេតុទាំងឡាយនៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះបានផុតរលត់ ហើយលុះត្រាណាតែនិយោជកបានឱ្យដំណឹងមុនតាមច្បាប់ទៀតផង។

មាត្រា ៧២)-

១-ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។

ក្នុងចិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះ កាតព្វកិច្ចដទៃទៀត ជាអាទិ៍គឺកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ ក៏ដូចជាកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវតែស្មោះត្រង់និងរក្សាការសម្ងាត់របស់សហគ្រាសនៅតែបន្តដដែល។

២-ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនបណ្តាលឱ្យមានការព្យួរអាណត្តិនៃសហជីព ឬអាណត្តិនៃតំណាងកម្មករនិយោជិតឡើយ។

៣-លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ចិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាត្រូវយកមកគិតសម្រាប់គណនាអតីតភាពការងារ។

ផ្នែកទី ៣
ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ
ក-កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា

មាត្រា ៧៣)-

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានូវពេលដល់កាលកំណត់។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ នៅចំពោះមុខអធិការការងារនិងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា។

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីតែមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯងមុនកាលកំណត់ ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ និងទី ២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជំងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតតែឯកឯង ក្រៅពីមូលហេតុដែលបានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ និងទី ២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកទទួលជំងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ខ្លួនដែលបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ចិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុនចំនួនដប់ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានចិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងចិរវេលាស្មើគ្នានឹងចិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ បើចិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីចិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧។

នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោកជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងចិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដមកជំនួសកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ នៅពេលចប់កិច្ចសន្យា អតីតភាពការងារនៃកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគិតដោយយកចិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរមកបូកបញ្ចូលគ្នា។

គ្រប់ករណីនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតអាចតម្រូវឱ្យនិយោជកចេញវិញ្ញាបនបត្រការងារដល់ខ្លួន។

ខ-កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់

មាត្រា ៧៤-

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថានឬរបស់ក្រុមឡើយ។

មាត្រា ៧៥-

ចិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ ៖

-ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាងប្រាំមួយខែ។

-ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពីប្រាំមួយខែរហូតដល់ពីរឆ្នាំ។

-មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីពីរឆ្នាំរហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ។

-ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំរហូតដល់ដប់ឆ្នាំ។

-បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ។

របៀបគិតចំនួនពេលធ្វើការ ក្រៅពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការប្រចាំខែ ត្រូវកម្រិតដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៧៦-

ប្រការណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួនដទៃទៀត ដែលកំណត់ចិរវេលាឱ្យដំណឹងមុនតិចជាងចិរវេលាអប្បបរមាដែលមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។

មាត្រា ៧៧-

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុនឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបាន ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុនដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ។

មាត្រា ៧៨)-

ការឱ្យដំណឹងមុនជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់អនុវត្តក្នុងគ្រប់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់នេះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតក៏ដូចជាចំពោះនិយោជក កាលណានរណាម្នាក់បានសម្រេចចិត្តផ្តាច់កិច្ចសន្យាតែឯកឯង។ ប៉ុន្តែចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលគេបញ្ឈប់ដោយហេតុផលក្រៅពីកំហុសធ្ងន់ហើយដែលរកការបានធ្វើដោយភ្លាមៗនោះ អាចឈប់អំពីសហគ្រាសមុនចប់រយៈពេលដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនមិនបាច់បង់ទៅនិយោជកនូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់អ្វីទេ។

មាត្រា ៧៩)-

ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសមានសិទ្ធិឈប់ធ្វើការពីរថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយបានប្រាក់ឈ្នួលពេញដើម្បីស្វែងរកការងារមួយថ្មីទៀត។

ថ្ងៃឈប់នេះ ត្រូវតែគិតឈ្នួលតាមអត្រាធម្មតានៃបៀវត្សកម្មករនិយោជិត ទោះវិធីគិតប្រាក់ឈ្នួលមានរបៀបយ៉ាងណាក៏ដោយ។ ឯប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវគិតបញ្ចូលទាំងកម្រៃបន្ទាប់បន្សំផង។

មាត្រា ៨០)-

ចំពោះការងារម៉ៅការឬតាមបរិមាណផលិតផល តាមធម្មតាកម្មករនិយោជិតមិនអាចបោះបង់ការងារដែលជាភារៈរបស់ខ្លួនមុននឹងបានបំពេញចប់សព្វគ្រប់ទេ។

ប៉ុន្តែចំពោះការងារដែលមានរយៈពេលយូរ ដែលពុំអាចធ្វើហើយមុនរយៈពេលមួយខែ ភាគីម្ខាងដែលចង់ឱ្យរួចពីកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាដោយមានធុរៈផ្សេងៗ អាចរួចពីកាតព្វកិច្ចបាន លុះត្រាតែឱ្យដំណឹងភាគីម្ខាងទៀតចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុន។

មាត្រា ៨១)-

ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន និយោជកនិងកម្មករនិយោជិតត្រូវតែគោរពកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលតម្រូវលើខ្លួន។

មាត្រា ៨២)-

ភាគីទាំងឡាយមិនបាច់គោរពកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុនក្នុងករណីដូចតទៅ ៖

១-ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង ឬកម្មសិក្សាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា។

២-ក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់នៃភាគីណាមួយ។

៣-ក្នុងករណីប្រធានសក្តិដែលភាគីម្ខាងមិនអាចគោរពកិច្ចសន្យារហូតតទៅបាន។

មាត្រា ៨៣)-

ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ៖

ក-កំហុសរបស់និយោជក ៖

១-កលល្បិចបោកបញ្ឆោតដែលប្រើដើម្បីទាក់ទាញកម្មករនិយោជិតឱ្យចុះកិច្ចសន្យាក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលកម្មករនិយោជិតនេះច្បាស់ជាមិនយល់ព្រមផងទេ បើខ្លួនពុំបានត្រូវគេបោកបញ្ឆោត។

២-ការមិនព្រមបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទាំងអស់ ឬមួយភាគខ្លះ។

៣-ការយឺតយូរជាច្រើនលើកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល។

៤-ការជេរប្រមាថ ការកំហែងគំរាម អំពើឃោរឃៅ ឬការវាយដំ។

៥-ការមិនបានប្រគល់ការងារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល។

៦-ការមិនប្រតិបត្តិវិធានការអនាម័យពលកម្មនិងសន្តិសុខពលកម្ម ដែលមានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

ខ-កំហុសកម្មករនិយោជិត ៖

១-ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការកេងបំបាត់។

២-អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា " ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា " វិច្ឆេទកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម " ខ " នៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្សាយអាថ៌កំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ។

៣-ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ។

៤-ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត។

៥-ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឱ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។

៦-ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន។

មាត្រា ៨៤-

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារ តុលាការអាជ្ញាគតិត្រូវមានភារៈវាយតម្លៃទម្ងន់កំហុសទាំងឡាយ ក្រៅពីកំហុសដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ។

មាត្រា ៨៥-

តាមន័យនៃមាត្រា ៨២ វាក្យខណ្ឌទី ៣ និយោជកគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖

១-ការបិទទ្វារសហគ្រាសដែលរាជការសាធារណៈតម្រូវឱ្យបិទ។

២-មហន្តរាយ " ទឹកជំនន់ រញ្ជួយផែនដី សង្គ្រាម " ដែលបណ្តាលឱ្យអន្តរាយសម្ភារៈមិនអាចឱ្យបន្តការងារបានអស់ពេលយ៉ាងយូរ។ មរណភាពនៃនិយោជក ដែលបណ្តាលឱ្យបិទទ្វារគ្រឹះស្ថានបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន។

មាត្រា ៨៦-

តាមន័យនៃមាត្រា ៨២ វាក្យខណ្ឌទី ៣ កម្មករនិយោជិតគ្មានលទ្ធភាពបំពេញខសន្យាក្នុងករណីជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖

១-ជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ វិកលចរិត ភាពពិការជានិច្ច។

២-ការមានផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ។

ក្នុងករណីដែលរៀបរាប់ក្នុងវាក្យខណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ និយោជកមិនអាចរួចកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនបញ្ឈប់ទេ។

មាត្រា ៨៧- ថ្មី

កាលបើកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តនៃនិយោជក មានជាអាទិ៍ ដោយឧត្តរាធិការ “ ការបន្តមរតក ” ការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិ ឬការផ្លាស់ប្តូរមូលនិធិ ការដាក់ជាក្រុមហ៊ុន នោះកិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយដែលកំពុងប្រតិបត្តិមកដល់ថ្ងៃមានការកែប្រែនោះ ត្រូវស្ថិតនៅដដែលរវាងនិយោជកថ្មី និងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសចាស់។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបានតែក្នុងទម្រង់ និងលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់។

ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស មិនបើកឱកាសឱ្យនិយោជកបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុងផ្នែកទី៣នេះទេ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ។ ក្ស័យធននិងការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ មិនត្រូវចាត់ទុកជាករណីប្រធានសក្តិទេ។

ចំពោះសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុនមិនត្រូវអនុវត្តទេ ក្នុងករណីនៃការបិទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលត្រូវកំណត់ក្នុងប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៨៨-

នៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានលក្ខណៈធ្វើការតាមរដូវ ដូចមានបញ្ជីដែលកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ការដែលឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់នៅពេលចប់ការងារ មិនអាចចាត់ទុកជាការដេញចោលទេនិងមិនត្រូវឱ្យមានប្រាក់បំណាច់អ្វីទេ ប៉ុន្តែ ត្រូវឱ្យដំណឹងពីការបញ្ឈប់នោះចំនួនប្រាំបីថ្ងៃមុនយ៉ាងតិច ដោយការបិទប្រកាសឱ្យគេឃើញច្បាស់នៅនឹងក្លោងទ្វារធំ សម្រាប់ចូលការដ្ឋានហើយ និងនៅលើនាវានីមួយៗប្រសិនបើមានការដ្ឋាននៅលើនោះ។

គ ថ្មី- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

មាត្រា ៨៩- ថ្មី

និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្នុង ១(មួយ)ឆ្នាំ។ រៀងរាល់ ៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ចំនួនពាក់កណ្តាល។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវបានរំលាយដោយភាគីនិយោជក ស្របទៅតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលនៅសល់អតីតភាពការងារចាប់ពី ១(មួយ)ខែ ដល់ក្រោម ៦(ប្រាំមួយ)ខែ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃ។ ក្នុងករណីដែលការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះធ្វើឡើងដោយកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ។

និយោជកត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតផងដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជំងឺ។

វិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៩០)- ថ្មី

ក្រៅពីប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារជំងឺចិត្តបាន ក្នុងករណីការលាឈប់របស់ខ្លួនកើតចេញពីការជំរុញរបស់និយោជក ដោយអំពើអាក្រក់របស់និយោជក ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តាច់កិច្ចសន្យា។ កាលបើនិយោជកបានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយអយុត្តិធម៌ ឬដោយរំលោភញឹកញាប់លើ " ខ " នៃកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកត្រូវសងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងជំងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត។

ឃ-សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

មាត្រា ៩១)- ថ្មី

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ នោះអាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំលុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងករណីនេះកម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។

មាត្រា ៩២)-

កាលណាកម្មករនិយោជិតម្នាក់ចូលទៅធ្វើការកន្លែងថ្មីទៀត ក្រោយពីបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួនដោយរំលោភច្បាប់ និយោជកថ្មីត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាចំពោះការបង់ខាតនៃនិយោជកដើម ប្រសិនបើរកទៅឃើញមានភ័ស្តុតាងថា   និយោជកថ្មីបានធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងការឈប់ធ្វើការនៃកម្មករនិយោជិតនោះ។

មាត្រា ៩៣)-

កម្មករនិយោជិតដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការឱ្យគេ អាចនឹងទារអំពីនិយោជកខ្លួននៅពេលផុតកំណត់កិច្ចសន្យាភ្លាម នូវវិញ្ញាបនបត្រការងារមួយដែលបញ្ជាក់ជាដាច់ខាតអំពីកាលបរិច្ឆេទដែលខ្លួនធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ថ្ងៃដែលខ្លួនឈប់ធ្វើការ ហើយនិងប្រភេទនៃមុខរបរ ឬមុខរបរដែលកាន់កាប់បន្តបន្ទាប់មកប្រសិនបើមាន ព្រមទាំងចិរវេលាដែលបានកាន់កាប់មុខរបរ។

ការមិនព្រមចេញវិញ្ញាបនបត្រ តម្រូវឱ្យនិយោជកសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត។

វិញ្ញាបនបត្រដែលចេញឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតត្រូវរួចពន្ធតែមប្រ៍និងពន្ធប្រថាប់ត្រាទោះបីមានចុះសេចក្តីបញ្ជាក់ផ្សេងៗទៀតក្រៅពីសេចក្តីបញ្ជាក់ដូចចែងក្នុងវគ្គខាងដើមក៏ដោយ ក្នុងគ្រាណាដែលសេចក្តីបញ្ជាក់ទាំងនេះគ្មានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ច ឬជាបង្កាន់ដៃ ឬជាកិច្ចព្រមព្រៀងអ្វីម៉្យាងដែលតម្រូវឱ្យបង់អាករតាមសមាមាត្រ។

រូបមន្តគ្មានជាប់កិច្ចសន្យា ហើយនិងរូបមន្តឯទៀតដែលបញ្ជាក់ការផុតកិច្ចសន្យាការងារដោយត្រឹមត្រូវ គុណសម្បត្តិខាងវិជ្ជាជីវៈព្រមទាំងសេវាដែលបានបំពេញហើយ ត្រូវបានរួចពន្ធដូចគ្នា។

សេចក្តីបញ្ជាក់ណាដែលធ្វើដោយគំនិតព្យាបាទ បណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិតនេះត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យដាក់ជាដាច់ខាត។

មាត្រា ៩៤- ថ្មី

ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃមាត្រា៩១ថ្មីខាងលើ សោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែលត្រូវឱ្យក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ព្រមទាំងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែលនិយោជកត្រូវបង់តាមបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា៩០ថ្មីខាងលើនេះ ត្រូវសម្រេចដោយតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ដោយផ្អែកតាមទម្លាប់ស្រុក តាមប្រភេទ និងតាមទំហំនៃសេវាដែលបានចុះកិច្ចសន្យា តាមអតីតភាព តាមអាយុនៃកម្មករនិយោជិត តាមប្រាក់ដែលកាត់ទុក ឬសម្រាប់សោធននិវត្តន៍ ហើយជាទូទៅ តាមគ្រប់កាលៈទេសៈដែលអាចបញ្ជាក់ការខូចខាតដែលកើតមានឡើងនិងទំហំនៃការខូចខាតនោះ។

ខ-ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា

មាត្រា ៩៥-

ការបញ្ឈប់ការងារដោយមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថានឬមកពីការរៀបចំផ្ទៃក្នុងដែលនិយោជកមានបំណងធ្វើ ត្រូវតិបត្តិតាមនីតិវិធីដូចតទៅ ៖

និយោជកត្រូវរៀបលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ការងារដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាននិងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត។

និយោជកត្រូវឱ្យដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅតំណាងកម្មករនិយោជិតដើម្បីទទួលសេចក្តីស្នើអំពីជននេះជាអាទិ៍ វិធានការសម្រាប់ប្រាប់មុននូវការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការដើម្បីធ្វើឱ្យការបន្ថយបុគ្គលិកនោះប៉ះពាល់ជាអប្បបរមាទៅលើស្ថានភាពនៃសាមីកម្មករនិយោជិត។

ជាបឋម ត្រូវបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតណាដែលមានសម្បទាខាងវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេ។ បន្ទាប់មកក៏ត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពតិចជាងគេ។ អតីតភាពនេះត្រូវដំឡើងមួយឆ្នាំសម្រាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលមានគូស្រករហើយនិងមួយឆ្នាំថែមទៀតក្នុងកូននីមួយៗនៅក្នុងបន្ទុក។

កម្មករនិយោជិតដែលគេត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនោះ ត្រូវបានរក្សាទុករវាងពីរឆ្នាំនូវអាទិភាពក្នុងការទទួលឱ្យធ្វើការវិញក្នុងមុខងារប្រភេទដូចគ្នាក្នុងសហគ្រាស។

កម្មករនិយោជិតដែលមានអាទិភាពទទួលឱ្យធ្វើការ ត្រូវឱ្យដំណឹងទៅនិយោជកអំពីការផ្លាស់ប្តូរអាសយដ្ឋានជាដរាបចាប់តាំងពីថ្ងៃចេញពីគ្រឹះស្ថានមក។

ក្នុងករណីដែលមានកន្លែងទំនេរ និយោជកត្រូវប្រាប់សាមីខ្លួនតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយឬសំបុត្រជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ ហើយដែលផ្ញើទៅអាសយដ្ឋានចុងក្រោយបង្អស់នៃកម្មករនិយោជិត។ កម្មករនិយោជិតត្រូវទៅបង្ហាញខ្លួននៅគ្រឹះស្ថាននោះក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបំផុត ចាប់តាំងពីថ្ងៃទទួលសំបុត្រឱ្យដំណឹង។

ត្រូវផ្តល់ជូនអធិការការងារនូវព័ត៌មានអំពីនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ។ តាមសំណើរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត អធិការការងារអាចកោះអញ្ជើញភាគីសាមីឱ្យចូលរួមក្នុងសវនាការមួយលើកឬច្រើនលើកដើម្បីពិនិត្យអំពីផលវិបាកបណ្តាលមកពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត និងវិធានការទាំងឡាយដែលកាត់បន្ថយផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់នេះ។

ក្នុងករណីពិសេស រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាស ឱ្យព្យួរការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមួយរយៈពេលដែលមិនលើសពីសាមសិបថ្ងៃ ដើម្បីជួយភាគីសាមីរកឃើញនូវដំណោះស្រាយមួយ។ ការព្យួរនេះអាចធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតគត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួង។

ជំពូកទី ៥
អនុសញ្ញារួមនៃការងារ

មាត្រា ៩៦)-

១-អនុសញ្ញារួមមានគោលបំណងកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនិងមុខរបររបស់កម្មករនិយោជិតនិងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងរវាងអង្គការនិយោជកនិងអង្គការកម្មករនិយោជិត។ អនុសញ្ញារួមក៏អាចពង្រីកតួនាទីរបស់ខ្លួនតាមច្បាប់ ទៅដល់អង្គការសហជីព ហើយនិងធ្វើឱ្យល្អប្រសើរដល់កិច្ចធានាការពារកម្មករនិយោជិតទល់នឹងហានិភ័យសង្គម។

២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី ១។ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖

ក-មួយចំណែកគឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ-មួយចំណែកទៀតគឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើន តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។ ដោយបដិប្បញ្ញត្តិនៃគោលការណ៍ខាងលើ ក្នុងរយៈពេលអន្តរកាល ដែលគ្មានអង្គការសហជីពតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស អនុសញ្ញារួមអាចធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជកនិងប្រតិភូបុគ្គលិកដែលបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសត្រឹមត្រូវតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលចែងក្នុងផ្នែកទី ៣ នៃជំពូកទី១១។

៣-អនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ឬដោយគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។ ប្រសិនបើត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដថិរវេលានេះមិនអាចលើសពីបីឆ្នាំទេ។ បើដល់ពេលត្រូវបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀង ហើយគ្មានភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីទាំងពីរ ធ្វើការបដិសេធអនុសញ្ញារួមក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការរក្សាទុកពេលជូនដំណឹងមុនបីខែនោះទេអនុសញ្ញារួមនោះត្រូវចាត់ទុកថាមានតម្លៃជាធរមាន។ កាលណាអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងដោយប្រតិភូបុគ្គលិកតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃបដិប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ២ នៃមាត្រានេះ អនុសញ្ញារួមបែបនេះមានថិរវេលាមិនលើសពីមួយឆ្នាំទេ។ កាលណាអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ អនុសញ្ញារួមនោះអាចត្រូវគេប្តឹងបដិសេធ ប៉ុន្តែអនុសញ្ញារួមនោះនៅតែមានតម្លៃ

អនុវត្តក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចំពោះអ្នកដែលបានប្ដឹងបដិសេធអនុសញ្ញារួមនោះ។ ការប្ដឹងបដិសេធអនុសញ្ញារួមមិនបង្កជាឧបសគ្គដល់ការតម្កល់អនុសញ្ញារួមនោះ សម្រាប់អនុវត្តរវាងភាគីដទៃទៀតដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមនោះឡើយ។

៤-អនុសញ្ញារួមត្រូវបញ្ជាក់អំពីដែនអនុវត្តរបស់ខ្លួន។ ដែនអនុវត្តនេះអាចជាសហគ្រាសមួយ សហគ្រាសមួយក្រុម រោងចក្រឧស្សាហកម្មមួយ ឬរោងចក្រឧស្សាហកម្មមួយផ្នែក ឬក៏សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយផ្នែកឬច្រើនផ្នែក។

មាត្រា ៩៧-

បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួម ត្រូវអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតគ្រប់ប្រភេទជាសាមីជនដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថានដូចបានចង្អុលស្រាប់ក្នុងអនុសញ្ញារួមនោះ។

មាត្រា ៩៨-

១-បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួម អាចផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។ ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួមមិនអាចផ្ទុយនឹងបទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីសណ្ដាប់ធ្នាប់សាធារណៈនៃច្បាប់និងបទបញ្ជាទាំងនោះទេ។

២-បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលមានជាប់ទាក់ទងនឹងអនុសញ្ញារួមរួចមកហើយ ហើយឱ្យផលតិចជាងបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយត្រូវយកបទប្បញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួមមកជំនួសវិញជាស្វ័យប្រវត្តិ។

៣-អនុសញ្ញារួមនៃសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានអាចសម្របសម្រួលទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាង ហើយដែលអាចអនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេសរបស់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលពាក់ព័ន្ធ។ អនុសញ្ញារួមនៃសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានអាចមានបទប្បញ្ញត្តិនិងប្រការថ្មីៗដែលផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងដល់កម្មករនិយោជិត។

ក្នុងករណីមានអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាង ត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួមរបស់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាននោះ ត្រូវសម្របសម្រួលទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញាដែលមានដែនអនុវត្តទូលំទូលាយជាងនោះ។

មាត្រា ៩៩-

តាមសេចក្ដីសុំរបស់អង្គការខាងវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតឬនិយោជក ដែលជាតំណាងនៅក្នុងដែនអនុវត្តន៍ពាក់ព័ន្ធឬតាមការផ្ដើមគំនិតរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្រោយដែលបានស្នើយោបល់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងាររួច អាចសម្រេះសម្រួលឱ្យប្រើបទប្បញ្ញត្តិខ្លះឬទាំងស្រុងនៃអនុសញ្ញារួមចំពោះនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងផ្នែកវិជ្ជាជីវៈនិងដែនអនុវត្តន៍អនុសញ្ញានោះ។

មាត្រា ១០០-

នៅពេលដែលមិនទាន់មានអនុសញ្ញារួម ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសដាក់ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារសម្រាប់វិជ្ជាជីវៈណាមួយពិតប្រាកដ ក្រោយដែលបានទទួលយោបល់ឯកភាពអំពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

មាត្រា ១០១-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់ ៖

ក-បណ្តាល័ក្ខខ័ណ្ឌ និងទម្រង់បែបបទដាក់ឱ្យអនុវត្តនីតិវិធីពង្រីកដែនអនុវត្តន៍ដូចមានចែងក្នុង មាត្រា ៩៩។

ខ-បណ្តាល័ក្ខខ័ណ្ឌ និងទម្រង់បែបបទដាក់ឱ្យអនុវត្តនៃនីតិវិធីនៃបទបញ្ជា ដូចមានចែងក្នុង មាត្រា ១០០។

គ-បណ្តាទម្រង់បែបបទចុះបញ្ជិកា ការតម្កល់ ការផ្សព្វផ្សាយនិងការបិទផ្សាយអនុសញ្ញារួម។

ឃ-បណ្តាទម្រង់បែបបទនៃការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តអនុសញ្ញាទាំងនោះ ក្នុងករណីចាំបាច់។

ជំពូកទី ៦

ល័ក្ខខ័ណ្ឌទូទៅនៃការងារ

ផ្នែកទី ១

ប្រាក់ឈ្នួល

ក-ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១០២-

តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយ មានន័យថាឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកម្រិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារឬសេវា ដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញឬត្រូវបំពេញក្តី។

មាត្រា ១០៣-

ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖

-ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

-ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម

-កម្រៃជើងសា

-បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់

-ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ

-ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់

-តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ

-វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់

-វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាកឬបំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក

-ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មនិងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព។

មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល ៖

-ការព្យាបាលសុខភាព

-វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់

-សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ

-អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឱ្យជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសម្រួលការបំពេញមុខងារ។

ខ-ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា

មាត្រា ១០៤- (**និរាករណ៍ដោយច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា**)

ប្រាក់ឈ្នួល យ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវឱ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាពោលគឺរ៉ាប់រងកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបឱ្យមានកម្ពស់ជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស។

មាត្រា ១០៥- (**និរាករណ៍ដោយច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា**)

អនុសញ្ញារួមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬដោយមាត់ទទេណាដែលតម្រូវឱ្យឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតដោយអត្រាទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវទុកជាមោឃៈហើយគ្មានផលអ្វីឡើយ។

មាត្រា ១០៦- (**និរាករណ៍ដោយច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា**)

ចំពោះការងារដែលមានល័ក្ខខ័ណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឱ្យស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្រោមឱវាទច្បាប់នេះ ទោះមានដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុយ៉ាងណាក៏ដោយ។

មាត្រា ១០៧- (**និរាករណ៍ដោយច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា**)

១-ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវរៀបចំឡើងដោយមិនគិតថាវិជ្ជាជីវៈណា ឬមុខរបរណាឡើយ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះអាចប្រែប្រួលទៅតាមភូមិភាគតាមលក្ខណៈសេដ្ឋកិច្ចដែលសម្រាប់កំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌជីវភាព។

២-ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបន្ទាប់ពីបានទទួលយោបល់របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះត្រូវកែសម្រួលទៅតាមដំណាក់កាលនៃការវិវត្តស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងតម្លៃជីវភាពរស់នៅ។

៣-ធាតុផ្សំទាំងឡាយដែលត្រូវយកមកគណនាសម្រាប់កំណត់កម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់ដូចតទៅ ៖

ក-សេចក្តីត្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារដោយផ្អែកលើកម្រិតប្រាក់បៀវត្សជាទូទៅក្នុងប្រទេស តម្លៃជីវភាពរស់នៅ តាវកាលិកផ្អែកសន្តិសុខសង្គម និងកម្រិតជីវភាពប្រៀបធៀបពីក្រុមមួយទៅក្រុមមួយ។

ខ-កត្តាទាំងឡាយនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ច រួមទាំងតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចផលិតភាពនិងផលប្រយោជន៍ដែលត្រូវសម្រេចឱ្យបាន និងរក្សាឱ្យបាននូវកម្រិតដ៏ខ្ពស់នៃមុខរបរ។

មាត្រា ១០៨- (**និរាករណ៍ដោយច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា**)

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ទោះធ្វើនៅរោងជាង ឬនៅលំនៅក៏ដោយប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតា បានទទួលក្នុងចិរវេលាធ្វើការដដែល នូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ១០៩- (**និរាករណ៍ដោយច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា**)

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកម្រិតឡើងដោយច្បាប់នេះ ត្រូវបិទជាអចិន្ត្រៃយ៍ នៅក្នុងបន្ទប់ធ្វើការ ក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់និងនៅទីទទួលឱ្យធ្វើការ។

មាត្រា ១១០- **ថ្មី**

និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ ប្រសិនបើមាន ក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល និងនៅពេលគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ ហើយនិងនៅពេលគិតសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយមិនប្រាប់មុន ឬករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះដោយរំលោភច្បាប់។ វិធីគិតប្រាក់ផ្សេងៗខាងលើនេះ ត្រូវគិតតាមប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬរង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី១២ (ដប់ពីរ)ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃចេញពីតំណែងដោយឈប់សម្រាក ឬថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។

មាត្រា ១១១-

សៀវភៅបន្ទុកនៃអាបណសញ្ញាការងារគឺចំពោះកិច្ចសន្យាខាងការងារ ឬគ្រឿងផ្គត់ផ្គង់ដែលចុះក្នុងនាមរាជការ ឬក្នុងនាមគ្រឹះស្ថានសាធារណៈ ត្រូវឱ្យមានចែងគ្រប់ចំណុចជាចាំបាច់ដែលមានប្រយោជន៍ដើម្បីរ៉ាប់រងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា និងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ។

មាត្រា ១១២-

និយោជកត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដនិងងាយស្រួលយល់ ៖

ក-អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មុននឹងចូលកាន់តំណែងធ្វើការ ឬនៅគ្រប់ពេលផ្លាស់ប្តូរល័ក្ខខ័ណ្ឌទាំងនេះ។

ខ-អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តងៗ កាលណាប្រាក់ឈ្នួលនោះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ។

គ-ការបើកប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១១៣)-

ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកឱ្យដោយផ្ទាល់ដៃទៅសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតព្រមបើកតាមវិធីផ្សេងៗទៀត។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវបើកជាប្រាក់លោហធាតុ ឬជាក្រដាសប្រាក់ដែលចាយជាផ្លូវច្បាប់ ទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិចែងផ្ទុយពីនេះក៏ដោយ។

មាត្រា ១១៤)-

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកបន្ថយសេរីភាពកម្មករនិយោជិតក្នុងការប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនតាមចិត្តទេ។

មាត្រា ១១៥)-

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើនៅកន្លែងធ្វើការឬនៅការិយាល័យនិយោជក កាលណាការិយាល័យនោះនៅជិតផ្ទាល់ លើកលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាគ្រឿងស្រវឹងឬថ្នាំសង្កូវដែលឱ្យទោសមិនត្រូវឱ្យមានជាដាច់ខាតទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ។ ម៉្យាងទៀតការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យធ្វើក្នុងតៀមលក់គ្រឿងស្រវឹង ឬភណ្ឌាគារលក់រាយ និងទីកន្លែងកំសាន្តទេ លើកលែងតែចំពោះជនដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថានទាំងនេះ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួល មិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ។

មាត្រា ១១៦)-

ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករ ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយខែដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ។

ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិតត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់មួយដងក្នុងមួយខែ។

ប្រាក់កម្រៃជើងសានៃអ្នកដើរទាក់ទង និងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់បីខែម្តង។

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផលត្រូវបំពេញលើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ កាលបរិច្ឆេទនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលអាចកម្រិតតាមការព្រមព្រៀងគ្នាបាន ប៉ុន្តែកម្មករត្រូវទទួលប្រាក់រំលស់ក្នុងដប់ប្រាំថ្ងៃម្តងហើយត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់ចំនួនក្នុងសប្តាហ៍បន្ទាប់ពីថ្ងៃប្រគល់របស់ដែលធ្វើរួច។

ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។

មាត្រា ១១៧)-

ក្នុងករណីបើកប្រាក់យឺតយូរ ដោយគ្មានសមហេតុផល អធិការការងារត្រូវដាក់កំហិតដល់និយោជកឱ្យបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទៅកម្មករឬនិយោជិតដោយកម្រិតរយៈពេលដែលត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះ។

កាលណាបើប្រាក់ឈ្នួលនោះមិនបានបើកក្នុងរយៈពេលដែលបានកម្រិតនោះទេ អធិការការងារត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុហើយបញ្ជូនសំណុំរឿងនេះដោយឥតបង់សោហ៊ុយទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ដែលអាចចាត់គ្រប់វិធានការ រក្សាទ្រព្យសម្បត្តិទុកជាប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងចាត់តាំងអភិបាលបណ្ដោះអាសន្នមួយរូបផងក៏បាន។

បន្ទាប់មកអធិការការងារ អាចប្ដឹងចោទប្រកាន់គ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីបង្ខំនិយោជកឱ្យបំពេញកាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករនិងនិយោជិតខ្លួន។

មាត្រា ១១៨)-

ក្នុងករណីមានការប្ដឹងជំទាស់អំពីរឿងប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកដែលជាអ្នកត្រូវផ្ដល់ភ័ស្ដុតាងនៃការសងប្រាក់ឈ្នួលរួច។

ភ័ស្ដុតាងនេះអាចជាហត្ថលេខានៃសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត ឬសាក្សីពីរនាក់ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត មិនចេះអក្សរបានចុះក្នុងសៀវភៅបើកប្រាក់ ដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាទុក។

មាត្រា ១១៩)-

មិនជំទាស់នឹងកម្មករនិយោជិតទេ ចំពោះការបញ្ជាក់ថា " ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិតបានធ្វើរួចអស់ហើយ " ឬចំពោះការបញ្ជាក់ផ្សេងទៀតដែលមានន័យដូចគ្នាហើយដែលមានចុះសេចក្ដីបញ្ជាក់ដោយកម្មករនិយោជិត ទោះក្នុងពេលអនុវត្តកិច្ចសន្យាក្ដី ទោះក្រោយពេលរំលាយកិច្ចសន្យាក្ដី ហើយតាមការបញ្ជាក់នេះកម្មករនិយោជិតសុខចិត្តបោះបង់ទាំងស្រុងឬមួយផ្នែកនូវសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។

ការដែលកម្មករនិយោជិតទទួលយកបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ដោយគ្មានការតវ៉ា មិនមែនមានន័យថាកម្មករនិយោជិតបោះបង់ចោលសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បំណាច់ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំទាំងអស់ឬមួយផ្នែកដែលខ្លួនត្រូវបាន តាមការកំណត់របស់បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ បទបញ្ជា ឬបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យានោះឡើយ។

ឃ-ការផុតរលត់សិទ្ធិប្ដឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១២០)- ថ្មី

សិទ្ធិប្ដឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈ ៣(បី)ឆ្នាំ ក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល។ ឥណទេយ្យដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងឥណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ ដែលត្រូវបានក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ។

ង-ការធានានិងឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់

មាត្រា ១២១)-

ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវសងសហគ្រិនទទួលការ មិនអាចត្រូវឃាត់ទុក ឬជំទាស់បានឡើយដែលនាំឱ្យខូចប្រាក់ឈ្នួលបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត។

ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបើកឱ្យមុនប្រាក់ដែលត្រូវសងទៅអ្នកផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងសំណង់។

មាត្រា ១២២)- ថ្មី

ប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់កម្មករនិយោជិត គិតទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះផង ត្រូវមានឯកសិទ្ធិលើចលនវត្ថុឬអចលនវត្ថុនៃកូនបំណុល ក្នុងរយៈពេល ៦(ប្រាំមួយ)ខែចុងក្រោយ មុនការប្រកាសក្ស័យធនឬការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការទៅលើនិយោជក។

អ្នកដើរទាក់ទង និងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្មមានឯកសិទ្ធិត្រូវបានបើកមុនគេបង្អស់នូវប្រាក់កម្រៃជើងសានិងកម្រៃដែលត្រូវបានជាស្ថាពរក្នុងរយៈពេល ៦(ប្រាំមួយ)ខែចុងក្រោយ មុនការប្រកាសក្ស័យធនឬការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ។

ឯកសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះក៏អនុវត្តផងដែរចំពោះឥណទេយ្យរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសម្រាប់ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។

មាត្រា ១២៣)- ថ្មី

ឥណទេយ្យឯកសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១២២ថ្មីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវជំទាស់បានលើឯកសិទ្ធិទូទៅនិងឯកសិទ្ធិពិសេស ដោយគិតទាំងឯកសិទ្ធិនៃរតនាគារសាធារណៈផង។ ចំនួនប្រាក់ដែលរតនាគារសាធារណៈបានកាត់លើអាណត្តិរបស់និយោជក នៅក្រោយកាលបរិច្ឆេទបញ្ឈប់ការសងបំណុលត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅកូនបំណុលវិញទាំងអស់។

មាត្រា ១២៤)-

កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការចាត់ថ្នាក់ខ្ពស់ជាងឥណទេយ្យនានា នូវឥណទេយ្យមួយភាគរបស់ខ្លួនដែលមិនអាចរឹបអូសបាន គឺប្រាក់ឈ្នួលដប់ប្រាំថ្ងៃចុងក្រោយរបស់កម្មករ ប្រាក់ឈ្នួលសាមសិបថ្ងៃរបស់និយោជិត ប្រាក់ឈ្នួលកៅសិបថ្ងៃរបស់អ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្មដែលត្រូវបានទទួលមុនប្រកាសធនក្ស័យឬការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ។

ភាគនៃឥណទេយ្យនោះត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត មុនឥណទេយ្យឯទៀតក្នុងរយៈពេលដប់ថ្ងៃចាប់ពីថ្ងៃប្រកាសធនក្ស័យ ឬជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ហើយដែលមានដីកាបញ្ជាក់អំពីចៅក្រមស្នងការតែប៉ុណ្ណោះ កាលបើភាគនៃឥណទេយ្យនេះត្រូវប្រើមូលនិធិដែលមានក្នុងពេលចាប់ប្រកាសធនក្ស័យឬការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការឬប្រើមូលនិធិដែលទើបនឹងចូលជាលើកដំបូងបង្អស់។

មាត្រា ១២៥)-

ដើម្បីគិតចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១២៤ ខាងលើនេះ ត្រូវគិតមិនត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធទេគឺត្រូវគិតទាំងប្រាក់ផ្សេងទៀតដូចមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់នេះព្រមទាំងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែលត្រូវបង់ឱ្យជាយថាហេតុអំពីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាផង។

ច-ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១២៦)-

ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងគោលបំណងឱ្យអ្នកទទួលរកការឱ្យធ្វើ ទោះបីដោយចំពោះក្តី ឬមិនចំពោះក្តីឱ្យទៅនិយោជក អ្នកតំណាងនិយោជក ឬអន្តរការីណាម្នាក់ដូចជាភ្នាក់ងារទទួលជ្រើសរើសហត្ថពលករជាដើមត្រូវហាមឃាត់។

មាត្រា ១២៧)-

គ្មានការទូទាត់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានទេដើម្បីជាផលប្រយោជន៍និយោជក រវាងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតនិងប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវសងទៅនិយោជកចំពោះការផ្តល់សម្ភារៈផ្សេងៗទោះប្រភេទណាក៏ដោយ លើកលែងតែ ៖

១-គ្រឿងប្រដាប់ប្រដានិងឧបករណ៍ចាំបាច់សម្រាប់ការងារដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានយកមកប្រគល់ឱ្យវិញនៅពេលឈប់ធ្វើការ។

២-វត្ថុធាតុនិងសម្ភារៈដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុកនិងប្រើប្រាស់។

៣-ចំនួនប្រាក់ដែលបានបើកមុនដើម្បីទិញវត្ថុទាំងនោះ។

៤-ចំនួនប្រាក់ដែលនៅជំពាក់អាគារូបដ្ឋាន។

ក៏ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីណាក៏ដោយ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវឱ្យហួសដល់ទៅបរិមាណភាគជាចាំបាច់សម្រាប់ការចិញ្ចឹមជីវិតនៃកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារបានឡើយ។

មាត្រា ១២៨)-

និយោជកណាដែលបានឱ្យខ្ចីប្រាក់មុន ក្រៅអំពីប្រាក់បើកសម្រាប់ទិញប្រដាប់ប្រដា ឧបករណ៍ វត្ថុធាតុនិងសម្ភារៈសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុកនិងប្រើប្រាស់នោះ អាចឱ្យសងវិញបានតែតាមវិធីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្តិចម្តងៗ ហើយក្នុងភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចផ្ទេរឬរឹបអូសបាន។

ប្រាក់ដែលកាត់នេះមិនត្រូវច្រឡំនឹងភាគប្រាក់ឈ្នួល ដែលអាចរឹបអូសដូចមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ជាធរមានឡើយ។ និយោជកមានអាទិភាពកាត់ភាគប្រាក់ឈ្នួលខាងលើនេះ មុនតតិយជនឯទៀតដែលកម្មករនិយោជិតជំពាក់ប្រាក់។

ប្រាក់រំលស់ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១១៦ និងប្រាក់ឈ្នួលដែលបើកបន្តិចម្តងៗមុនកាលកំណត់ធម្មតា ប៉ុន្តែជាឈ្នួលការងារដែលបានធ្វើរួចហើយ អាចកាត់ទុកនៅពេលបើកប្រាក់ជាបន្ទាប់បាន។

មាត្រា ១២៩)-

អនុសញ្ញារួមដែលអនុញ្ញាតឱ្យដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួល ក្រៅពីករណីទាំងនេះត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។

ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត អាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់វិភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក។ ការអនុញ្ញាតនេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនិងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា។

ឆ-ការរឹបអូសឃាត់ទុក និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត និងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ

មាត្រា ១៣០)-

ប្រាក់ឈ្នួលអាចត្រូវរឹបអូសឬផ្ទេរបាន តែក្នុងកម្រិតដូចតទៅ ៖

១-ផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលដែលតិចជាង ឬស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះមិនអាចរឹបអូសឬផ្ទេរបានឡើយ។

២-ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីមួយដង ដល់បីដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះអាចរឹបអូសឬផ្ទេរបានតែម្ភៃភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ។

៣-ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីបីដងដល់ដប់ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានតែសាមសិបភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ។

៤-ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលលើសពីដប់ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានានោះ អាចរឹបអូសឬផ្ទេរបានតែហាសិបភាគរយនៃភាគប្រាក់ឈ្នួលនោះតែប៉ុណ្ណោះ។

ប្រាក់ឈ្នួលដែលយកមកគិតគូរនេះ ត្រូវគិតជាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ។

មាត្រា ១៣១)-

កម្រិតដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១៣០ ខាងលើនេះមិនជំទាស់ បានន័យថាមិនអនុវត្តទៅលើឥណទាយកខាងអាហារកិច្ចទេ ពីព្រោះប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនត្រូវរឹបអូសនោះ សម្រាប់យកទៅចិញ្ចឹមសមាជិកនៃគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែ ឥណទាយកអាហារកិច្ចអាចទារយកបានតែប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែធម្មតានៃសោធនរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះប្រាក់បំណុលដែលបានជំពាក់យូរមកហើយនោះ ឥណទាយកអាហារកិច្ចនេះត្រូវរង់ចាំជាមួយឥណទាយកឯទៀត ដើម្បីទទួលយកភាគដែលអាចរឹបអូសឬផ្ទេរបាន។

មាត្រា ១៣២)-

ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារមិនអាចរឹបអូសនិងផ្ទេរបានទេ លើកលែងតែវិភាជន៍នេះទុកសម្រាប់សងថ្លៃជំពាក់អាហារ។

មាត្រា ១៣៣)-

ការរឹបអូស និងផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ជាធរមាន។

ជ-ប្រាក់ធនានុគ្រោះ

ការត្រួតពិនិត្យនិងចែកចាយប្រាក់ធនានុគ្រោះ

មាត្រា ១៣៤)-

ប្រាក់ធនានុគ្រោះគឺជាកម្រៃដែលអតិថិជនឱ្យទៅបុគ្គលិកនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានខ្លះដូចជាសណ្ឋាគារ ភោជនាគារ ផ្ទះកាហ្វេ ផ្ទះលក់ភេសជ្ជៈ ផ្ទះកាត់សក់ជាដើម ហើយដែលនិយោជកបានទទួលជាភាគរយដែលត្រូវតែបន្ថែមលើកំណត់ទារប្រាក់ពីអតិថិជន ក្រោមចំណារសម្គាល់ថា " សម្រាប់សេវា "។ ប្រាក់ធនានុគ្រោះនេះត្រូវនិយោជកប្រមូលហើយបើកឱ្យបុគ្គលិកដែលទាក់ទងនឹងអតិថិជនវិញទាំងអស់។

មាត្រា ១៣៥)-

និយោជកត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់អំពីការទទួលនិងការប្រគល់ឱ្យបុគ្គលិក នូវប្រាក់ធនានុគ្រោះដូចបានចង្អុលនៅមាត្រាខាងលើ។

មាត្រា ១៣៦)-

របៀបចែកចាយប្រាក់ធនានុគ្រោះ ប្រភេទបុគ្គលិកដែលត្រូវចូលរួមក្នុងការចែកចាយនេះត្រូវកម្រិតតាមទម្លាប់នៃវិជ្ជាជីវៈ ឬបើគ្មានទេ ត្រូវកម្រិតតាមប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ផ្នែកទី ២
ថិរវេលាធ្វើការ
ថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃនិងប្រចាំសប្តាហ៍

មាត្រា ១៣៧-

ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ។

មាត្រា ១៣៨- ថ្មី

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

សហគ្រាសអាចចែកពេលធ្វើការនៃវេននីមួយៗជា២(ពីរ)វគ្គដាច់ៗពីគ្នា។

មាត្រា ១៣៩- ថ្មី

ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាដំឡើង ៥០%(ហាសិបភាគរយ)។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬ នៅក្នុងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាដំឡើង ១០០% (មួយរយភាគរយ)។

មាត្រា ១៤០-

ដើម្បីទូទាត់ម៉ោងធ្វើការដែលខកខាន ដោយមកពីការព្យួរការងារទាំងអស់មួយគ្រាសិន ឬការបន្ថយសកម្មភាពទូទៅនៃអាជីវកម្មដោយគ្រោះចៃដន្យ ឬដោយប្រធានសក្តិជាអាទិ៍ ៖ អាកាសធាតុមិនល្អក្តី ថ្ងៃបុណ្យ បុណ្យក្នុងស្រុក ហើយនិងព្រឹត្តិការណ៍នានាក្នុងស្រុកក្តី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសអនុញ្ញាតឱ្យសហគ្រាសពន្យារថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃតាមលក្ខណៈដូចខាងក្រោមនេះ ៖

ក-ការធ្វើការសងមិនអនុញ្ញាតឱ្យលើសពីសាមសិបថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយត្រូវធ្វើការសងក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃចាប់ពីថ្ងៃដែលចាប់ផ្តើមធ្វើការឡើងវិញ។ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្មរយៈពេលនេះត្រូវកំណត់ឱ្យដល់មួយខែ។

ខ-ការពន្យារថិរវេលាធ្វើការ មិនត្រូវឱ្យហួសពីមួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ។

គ-ថិរវេលាធ្វើការមិនត្រូវឱ្យលើសពីដប់ម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ។

មាត្រា ១៤១)-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់ជាអាទិ៍ដូចតទៅនេះ ៖

១-ការចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងសប្តាហ៍ដែលត្រូវធ្វើការតែ ៤៨ម៉ោង ដើម្បីឱ្យបានសម្រាកនៅពេលរសៀលថ្ងៃសៅរ៍ ឬបែបបទឯទៀតដូចគ្នា ប៉ុន្តែការបន្ថែមលើពេលម៉ោងធម្មតាមិនត្រូវឱ្យលើសពីមួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ។

២-ការចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងរយៈពេលក្រៅពីសប្តាហ៍ កុំឱ្យតែថិរវេលាធ្វើការជាមធ្យមគិតតាមចំនួនសប្តាហ៍លើសពី ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ កុំឱ្យថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃលើសពីដប់ម៉ោង ហើយកុំឱ្យពេលពន្យារនោះលើសពីមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។

៣-បដិប្បបញ្ញត្តិអចិន្ត្រៃយ៍ដែលអនុញ្ញាតឱ្យបានចំពោះការរៀបចំផ្តើម ឬបំពេញដែលត្រូវធ្វើក្រៅពីកម្រិតសម្រាប់ការងារទូទៅនៃគ្រឹះស្ថានឬចំពោះភ្នាក់ងារប្រភេទខ្លះដែលធ្វើការមិនជាប់លាប់។

៤-បដិប្បញ្ញត្តិមានកំណត់ពេលដែលត្រូវអនុគ្រោះដល់ពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មប្រចាំរដូវនិងសហគ្រាសខ្លះក្នុងករណីដូចតទៅនេះ ៖

ក-ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ឬជាបន្ទាន់ ប្រធានសក្តិ ឬកិច្ចការប្រញាប់ត្រូវធ្វើចំពោះគ្រឿងចក្រ ឬគ្រឿងឧបករណ៍ គឺចំពោះតែវិធានការចាំបាច់ដើម្បីចៀសវាងកុំឱ្យមានការរំខានខ្លាំងដល់ដំណើរធម្មតានៃសហគ្រាស។

ខ-ដើម្បីបង្ការកុំឱ្យខូចបង់វត្ថុធាតុដែលអាចរលាយខូចបានដោយងាយ ឬចៀសវាងកុំឱ្យខូចលទ្ធផលបច្ចេកទេសនៃការងារ។

គ-ដើម្បីឱ្យការងារពិសេសប្រព្រឹត្តទៅបានដូចជាការធ្វើបញ្ជីសារពើភណ្ឌ និងតុល្យការការដាក់កំណត់កាលវេលា ការជម្រះបញ្ជី និងការបញ្ឈប់គណនេយ្យ។

ឃ-ដើម្បីឱ្យសហគ្រាសអាចទប់នឹងការងារដែលមានច្រើនខុសធម្មតាបណ្តាលមកពីកាលៈទេសៈប្លែកៗ ដោយមិនអាចរង់ចាំនិយោជករកវិធានការដទៃផ្សេងទៀត។

៥-វិធានការត្រួតពិនិត្យម៉ោងធ្វើការ និងម៉ោងសម្រាក ហើយនិងថិរវេលាធ្វើការពេញលេញព្រមទាំងនីតិវិធីដែលគោរពតាមដើម្បីអនុញ្ញាត ឬប្រើបដិប្បញ្ញត្តិ។

៦-ភូមិភាគដែលត្រូវអនុវត្តបដិប្បញ្ញត្តិ។

មាត្រា ១៤២)-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនឹងកម្រិតថិរវេលានៃវត្តមាន និងពេលដែលបានធ្វើការពិតប្រាកដ ឱ្យបានសមស្របគ្នាសម្រាប់វិជ្ជាជីវៈដែលមានលក្ខណៈការងារមិនស្ថិតស្ថេរ។

មាត្រា ១៤៣)-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃផ្នែកនេះអាចត្រូវព្យួរការអនុវត្តបាន ក្នុងករណីមានសង្គ្រាមឬព្រឹត្តិការណ៍ប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសន្តិសុខជាតិ។

ផ្នែកទី ៣
ការងារនៅពេលយប់

មាត្រា ១៤៤- ថ្មី

ពាក្យថាពេលយប់ក្នុងច្បាប់នេះមានន័យថារយៈពេល១១(ដប់មួយ) ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នាយ៉ាងតិច ដោយក្នុងនោះត្រូវមានពេលពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺផង។ ការងារពេលយប់ត្រូវគិតពីម៉ោង ២២ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ។

ក្រៅពីការងារបន្តបន្ទាប់ដែលក្រុមកម្មករផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការជួនថ្ងៃ ជួនយប់ ការងារនៃសហគ្រាសអាចមានធ្វើមួយផ្នែកនៃពេលយប់ជានិច្ច។ ការងារពេលយប់ ត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រា ១៣០% (មួយរយសាមសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ។

ផ្នែកទី ៤
ការសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍

មាត្រា ១៤៥-

បទប្បញ្ញត្តិនៃផ្នែកនេះ ត្រូវអនុវត្តលើកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះស្រាប់។

ក៏ប៉ុន្តែ បទប្បញ្ញត្តិនេះមិនត្រូវអនុវត្តលើកម្មករនិយោជិតដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវរថភ្លើង ដែលមានបទប្បញ្ញត្តិពិសេសចាត់ចែងការឈប់សម្រាករបស់គេដោយឡែក។

មាត្រា ១៤៦-

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យប្រើនិយោជិត កម្មករតែម្នាក់ដដែលៗលើសពីប្រាំមួយថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ទេ។

មាត្រា ១៤៧-

ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ត្រូវមានចិរវេលាអប្បបរមាម្ភៃបួនម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា។

តាមគោលការណ៍ ត្រូវឱ្យឈប់នៅថ្ងៃអាទិត្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។

មាត្រា ១៤៨-

កាលណាឃើញថា ការឈប់សម្រាកនៃបុគ្គលិកទាំងអស់នៃថ្ងៃអាទិត្យតែម្តងនាំឱ្យខូចប្រយោជន៍ដល់សាធារណជន ឬក៏ធ្វើឱ្យខូចដំណើរការធម្មតានៃសហគ្រាសនោះ ការសម្រាកនេះត្រូវធ្វើដូចតទៅនេះ ៖

ក-ឱ្យបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានទាំងអស់សម្រាកនៅថ្ងៃមួយទៀត ក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យ។

ខ-សម្រាកពីថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃអាទិត្យ ទៅថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃចន្ទ។

គ-សម្រាកផ្លាស់វេនគ្នាគ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់។

សេចក្តីអនុញ្ញាតជាការចាំបាច់ត្រូវស្នើសុំទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ១៤៩-

ត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយពេញច្បាប់នូវការសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ដោយវិធីដាក់វេនគ្នាចំពោះសហគ្រាសដែលមានប្រភេទដូចតទៅនេះ ៖

១-គ្រឹះស្ថានផលិតគ្រឿងបរិភោគសម្រាប់អាស្រ័យភ្លាមៗ។

២-សណ្ឋាគារ ភោជនីយដ្ឋាន ភេសជ្ជដ្ឋាន។

៣-ហាងលក់ផ្កាធម្មជាតិ។

៤-មន្ទីរពេទ្យ សង្គហដ្ឋាន ជម្រក គេហដ្ឋានសម្រាប់និវត្តជន និងអ្នកវិកលចរិត ឱសថាល័យ គេហដ្ឋានសុខភាព ឱសថស្ថាន។

៥-គ្រឹះស្ថានងូតទឹក។

៦-សហគ្រាសសារព័ត៌មាន ឃោសនាការនិងទស្សនីយភាព សារមន្ទីរនិងពិព័រណ៍។

៧-សហគ្រាសយានជំនិះឈ្នួល។

៨-សហគ្រាសផ្គត់ផ្គង់ចរន្តអគ្គិសនី ទឹក និងថាមពលសម្រាប់គ្រឿងចក្រ។

៩-សហគ្រាសដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោកក្រៅពីអយស្ម័យយាន។

១០-រោងឧស្សាហកម្មដែលមានប្រើនូវវត្ថុធាតុឆាប់ខូច។

១១-រោងឧស្សាហកម្មដែលព្យួរការងារអាចបណ្តាលឱ្យខូចបង់ឬបន្ថយគុណភាពផលិតផលដែលកំពុងធ្វើ។

១២-រោងឧស្សាហកម្មដែលប្រកបការងារសម្រាប់ផ្តល់សន្តិសុខ ភាពនាំឱ្យមានសុខភាពល្អឬសាធារណប្រយោជន៍។

បញ្ជីរាយប្រភេទរោងឧស្សាហកម្មដែលបានចង្អុលត្រង់លេខ ១០ និង ១១ ព្រមទាំងប្រភេទគ្រឹះស្ថានឯទៀតដែលមានសិទ្ធិឱ្យសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដោយវិធីដាក់វេនគ្នានេះ នឹងត្រូវកម្រិតដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ១៥០)-

បែបបទអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ក្នុងរោងចក្រ ដែលម៉ាស៊ីនដើរឥតឈប់ឈរឬដើរជាប់រហូតហើយនិងចំពោះអ្នកឯកទេសដែលជាប់ផលិតឬធ្វើការឥតឈប់ឈរ នឹងត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ១៥១)-

ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ដែលត្រូវធ្វើភ្លាមៗជាចាំបាច់ ដើម្បីចាត់វិធានការស្រោចស្រង់ឬបង្ការគ្រោះថ្នាក់ដែលជិតមកដល់ឬដើម្បីជួសជុលការខូចខាតសម្ភារៈ បរិក្ខារ ឬអគារនៃគ្រឹះស្ថាន ការឱ្យសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចនឹងព្យួរសិនបាន ចំពោះបុគ្គលិកចាំបាច់សម្រាប់ធ្វើការប្រញាប់នោះ។

សិទ្ធិព្យួរការសម្រាកនេះ ត្រូវអនុវត្តមិនត្រឹមតែចំពោះកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសដែលមានការធ្វើជាប្រញាប់ប៉ុណ្ណោះទេ តែថែមទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសឯទៀត ដែលប្រកបការខាងជួសជុលជាប្រយោជន៍នៃសហគ្រាសនោះផង។ ក្នុងសហគ្រាសប្រភេទទី២នេះ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗត្រូវបានឈប់សម្រាក ដើម្បីទូទាត់ស្មើគ្នានិងពេលសម្រាកដែលត្រូវអាក់ខានដូចគ្នានឹងកម្មករនៃសហគ្រាសប្រភេទទី ១ ដែលគេឱ្យថែទាំនិងជួសជុលជាធម្មតានោះដែរ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រានេះមិនអាចអនុវត្តលើក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ និងលើស្ត្រីទេ។

មាត្រា ១៥២-

ឆ្មាំនិងគេហបាលនៃគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្មនិងពាណិជ្ជកម្មដែលមិនអាចឱ្យឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យនោះ ត្រូវតែបានឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃណាមួយផ្សេងក្នុងសប្តាហ៍ដើម្បីទូទាត់គ្នា។

មាត្រា ១៥៣-

នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានលក់រាយនូវគ្រឿងឧបភោគបរិភោគ ការសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ អាចនឹងឱ្យមានចាប់ពីពេលរសៀលថ្ងៃអាទិត្យទៅពេលរសៀលនៃថ្ងៃចន្ទបាន ឬដោយដាក់វេនគ្នាឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃពេញក្នុងមួយសប្តាហ៍។

មាត្រា ១៥៤-

ក្នុងគ្រឹះស្ថានពាណិជ្ជកម្មលក់រាយ ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចលុបបានដោយមានសេចក្តីអនុញ្ញាតអំពីអធិការការងារ កាលណាការឈប់សម្រាកនេះត្រូវចំលើថ្ងៃបុណ្យក្នុងស្រុក។

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដែលខានបានឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍នោះ ត្រូវតែបានឈប់សម្រាកដោយការទូទាត់ក្នុងចិរវេលាស្មើគ្នាក្នុងសប្តាហ៍បន្ទាប់ពីនោះ។

មាត្រា ១៥៥-

ប្រភេទសហគ្រាសណាដែលធ្វើការមិនកើតជាច្រើនថ្ងៃដោយអាកាសធាតុមិនល្អការឈប់ធ្វើការដោយបង្ខំនោះ អាចឱ្យបន្ថយការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួនពីរថ្ងៃក្នុងមួយខែ។

មាត្រា ១៥៦-

ក្នុងរោងឧស្សាហកម្មមានសកម្មភាពតាមរដូវ ឬធ្វើគ្រឿងឧបភោគបរិភោគ ដែលអាចនឹងខូចបាន ឬឆាប់ខូចដោយអាកាសធាតុមិនល្អ ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចនឹងព្យួរការអនុវត្តជាពិសេសបានដោយមានការអនុញ្ញាតអំពីអធិការការងារ។

មាត្រា ១៥៧-

ការរៀបចំតារាងបញ្ជីរាយនាមរោងឧស្សាហកម្មផ្សេងៗ ដែលត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងប្រភេទទូទៅដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៥៥ និងមាត្រា ១៥៦ ខាងលើនេះ ព្រមទាំងដាក់បញ្ញត្តិឱ្យមានការឈប់សម្រាកដោយទូទាត់ផងនោះ នឹងត្រូវធ្វើដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ១៥៨-

កាលណាមានការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ប្រព្រឹត្តទៅដោយរួមគ្នា ត្រូវបិទប្រកាសបញ្ជាក់ថ្ងៃនិងម៉ោងឈប់សម្រាករួមគ្នានោះ នៅត្រង់កន្លែងណាដែលអាចឱ្យគេចូលមើលបានឃើញច្បាស់។

មាត្រា ១៥៩-

កាលណាមានការឈប់សម្រាកមិនរួមគ្នាទេ ត្រូវមានបញ្ជីពិសេសមួយកត់នាមកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានឈប់ដោយវេន ហើយនិងបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ផងអំពីរបៀបឈប់នេះ។

ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីនៃកម្មករនិយោជិតថ្មីត្រូវធ្វើជាចាំបាច់ក្រោយរយៈពេលប្រាំមួយថ្ងៃ។

បញ្ជីនេះត្រូវប្រើដោយទៀងទាត់ជានិច្ច ទុកសម្រាប់ភ្នាក់ងារដែលទទួលបន្ទុកត្រួតពិនិត្យការងារចុះទិដ្ឋាការនៅគ្រប់ពេលត្រួតពិនិត្យ។

មាត្រា ១៦០-

ម្ចាស់សហគ្រាស នាយកសហគ្រាស ឬអ្នកចាត់ការដែលចង់ព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវសុំសេចក្តីអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនៅមុនចាប់ធ្វើការ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ។

ម្ចាស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ជាក់ចំពោះមន្ត្រីនេះ អំពីកាលៈទេសៈដែលតម្រូវឱ្យព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍នោះ អំពីកាលបរិច្ឆេទនិងថិរវេលានៃការព្យួរនេះ ហើយបញ្ជាក់ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវអាក់ខានឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ ព្រមទាំងបែបបទនៃការឱ្យឈប់សម្រាកដោយការទូទាត់ផង។ កាលណាអធិការការងារមិនអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ទេនោះ ត្រូវឱ្យដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅនាយកសហគ្រាស ឬអ្នកចាត់ការអំពីការមិនព្រមអនុញ្ញាតនេះក្នុងរយៈពេល ៤ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យសុំ។ ការមិនបានឱ្យដំណឹងនេះត្រូវចាត់ទុកថាបានអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍។

ផ្នែកទី ៥
ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១៦១-

រៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់។

ថ្ងៃបុណ្យឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលទាំងឡាយនេះ មិនផ្តាច់ថិរវេលាធ្វើការដែលត្រូវគិតដើម្បីឱ្យឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ម៉្យាងទៀតក៏មិនត្រូវទូទាត់ដើម្បីបន្ថយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះដែរ។

មាត្រា ១៦២- ថ្មី

ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។ បែបបទនិងនីតិវិធីនៃការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ មិនមែនជាហេតុនាំឱ្យបន្ថយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ប្រចាំអឌ្ឍមាស ឬប្រចាំសប្តាហ៍ឡើយ។

មាត្រា ១៦៣-

កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមម៉ោង ប្រចាំថ្ងៃឬតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវមានសិទ្ធិបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលបង់ខាតមកពីមានការឈប់បុណ្យ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៦១ ខាងលើ។ ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនៃនិយោជក។

មាត្រា ១៦៤-

នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសណាដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបាន ដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួន តម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារដែលខ្លួនបានធ្វើ នូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរហើយដែលកម្រិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ១៦៥-

ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងថ្ងៃបុណ្យដូចមានចង្អុលខាងលើនេះ អាចនឹងឱ្យធ្វើការសងវិញបានតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន។ ម៉ោងដែលត្រូវឱ្យធ្វើការសងនោះត្រូវទុកដូចម៉ោងធ្វើការធម្មតា។

ផ្នែកទី ៦
ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ១៦៦-

លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួនដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។

កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដោយគិតជាសមាមាត្រនឹងពេលវេលាដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស។

នៅក្នុងមុខរបរដែលការងារប្រព្រឹត្តទៅមិនបានទៀងទាត់ក្នុងមួយឆ្នាំ កាលបើកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសបានធ្វើការក្នុងមួយខែបានម្ភៃមួយថ្ងៃជាមធ្យមនោះ គេត្រូវចាត់ទុកថាបានធ្វើការជាប់ហើយ។

ចិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលមានកម្រិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាស ដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ “ ថ្ងៃធ្វើការ ” ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ។

ថ្ងៃបុណ្យតាមច្បាប់ដែលត្រូវឈប់ហើយមានប្រាក់ឈ្នួល និងការអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានជំងឺនោះ មិនត្រូវរាប់ជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។

មាត្រា ១៦៧-

ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក។

ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ឬចប់កិច្ចសន្យាមុនដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកម្រិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ។

ក្រៅពីករណីនេះ អនុសញ្ញារួមណាដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ដោយទូទាត់សម្រាប់ជួសការឈប់សម្រាកព្រមទាំងការព្រមព្រៀងស្តីពីការបោះបង់ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់។

ការដែលកម្មករនិយោជិតសុខចិត្តលើកសិទ្ធិឈប់សម្រាកខ្លះ ឬទាំងមូលទៅប្រើនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា មិនត្រូវទុកជាការលះបង់សិទ្ធិទេ។ ការពន្យារការឈប់សម្រាកនេះមិនអាចឱ្យលើសពីបីឆ្នាំបន្តបន្ទាប់គ្នាបានឡើយ ហើយអាចអនុវត្តបានតែចំពោះភាគនៃការឈប់សម្រាកណាដែលហួសពីដប់ពីរថ្ងៃដែលជាថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំ។

មាត្រា ១៦៨)-

និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សម្រាកនូវប្រាក់វិភាជន៍យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំងតម្លៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបានបើករួចមកហើយក្នុងពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សម្រាក។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះក្នុងករណីណាក៏ដោយមិនត្រូវឱ្យតិចជាងវិភាជន៍ដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបើក កាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ។

មាត្រា ១៦៩)-

ថិរវេលាធ្វើការឥតអាក់ខានដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៦៦ ត្រូវកំណត់ស្មើនឹងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតជាប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយនឹងនិយោជកខ្លួន ទោះបីកិច្ចសន្យាការងារនេះបានត្រូវព្យួរដោយគ្មានការផ្តាច់កិច្ចសន្យាក៏ដោយ។

ត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងរយៈពេលដែលបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលតាមឆ្នាំនីមួយៗនូវការឈប់សម្រាកផ្សេងៗដូចតទៅនេះ ៖

-ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍

-ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល

-ថ្ងៃឈប់ដោយជំងឺ

-ការឈប់សម្រាលកូន

-រយៈពេលឈប់ " ប្រចាំឆ្នាំនិងរយៈពេលមុនបញ្ឈប់ "

-ការឈប់ពិសេសដែលអនុញ្ញាតឱ្យមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិត។

ផ្ទុយទៅវិញការឈប់សម្រាកពិសេសដោយអំពើចិត្តផ្ទាល់របស់ខ្លួន មិនត្រូវគិតក្នុងរយៈពេលធ្វើការដែលអាចមានសិទ្ធិឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយឱ្យប្រាក់ឈ្នួលទេ កាលបើពុំមានការធ្វើការបំពេញវិញដោយត្រឹមត្រូវទេ។

មាត្រា ១៧០)-

តាមគោលការណ៍ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីនេះនិយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារអំពីការដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ។

ក្នុងករណីទាំងអស់ដែលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលមានថិរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មាន ឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សម្រាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ។

ផ្នែកទី ៧
ការឈប់សម្រាកពិសេស

មាត្រា ១៧១)-

និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួនឈប់សម្រាកជាពិសេស ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចអស់ហើយ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ឆ្នាំខាងមុខរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។

ម៉ោងធ្វើការដែលខាតបង់ក្នុងឱកាសឈប់សម្រាកពិសេសនេះ អាចនឹងបំពេញវិញបានតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានកម្រិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ផ្នែកទី ៨
ការងារសម្រាប់ក្មេង ការងារស្ត្រី
ក-បទប្បញ្ញត្តិរួម

មាត្រា ១៧២)-

និយោជកនិងនាយកគ្រឹះស្ថានដែលមានប្រើកម្មករជាក្មេង ឬកូនជាងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ឬស្ត្រីឱ្យធ្វើការក្នុងនោះ ត្រូវមើលឱ្យមានកិរិយាមារយាទល្អហើយនិងរក្សាការសមរម្យចំពោះសាធារណជនផង។ ត្រូវហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរ៉ឹង ចំពោះការរំលោភខាងផ្លូវភេទគ្រប់ទ្រង់ទ្រាយទាំងអស់។

មាត្រា ១៧៣)-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់ប្រភេទការងារណាដែលអាចបង្កើតគ្រោះថ្នាក់ ឬលើសកម្លាំងហើយដែលត្រូវហាមឃាត់ក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ។

ប្រកាសនោះក៏ត្រូវកម្រិតផងដែរនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេស ដើម្បីឱ្យអនីតិជនអាចធ្វើការបាននៅក្នុងគ្រឹះស្ថានណាដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬដែលនាំឱ្យខូចសុខភាពបុគ្គលិកធ្វើការនៅទីនោះ។

មាត្រា ១៧៤)-

អនីតិជនអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំមិនអាចប្រើឱ្យធ្វើការនៅអណ្តូងរ៉ែឬការយករ៉ែឬយកថ្មក្នុងដីឡើយ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌពិសេសនៃការងារនិងការហ្វឹកហ្វឺនវិជ្ជាជីវៈដល់អនីតិជនអាយុពី ១៦ឆ្នាំ ទៅក្រោម ១៨ឆ្នាំសម្រាប់ធ្វើការក្រោមដី។

មាត្រា ១៧៥>-

ក្មេង និយោជិត កម្មករ ឬកូនជាងមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ មិនអាចប្រើឱ្យធ្វើការពេលយប់ក្នុងសហគ្រាសដូចមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះទេ។

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យមានបដិប្បញ្ញត្តិជាពិសេសបានចំពោះក្មេងមានអាយុច្រើនជាង ១៦ឆ្នាំ ៖

ក-ដែលធ្វើការក្នុងផ្នែកឧស្សាហកម្មដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ហើយដែលត្រូវដើរឥតឈប់ទាំងយប់ទាំងថ្ងៃតាមប្រភេទរបស់ខ្លួនតម្រូវ ៖

-រោងចក្រស្លដែកនិងដែកថែប

-រោងចក្រធ្វើកែវ

-រោងចក្រធ្វើក្រដាស

-រោងចក្រធ្វើស្ករ

-រោងចក្របំបែករ៉ែមាស

ខ-កាលណាមានករណីចៀសមិនរួចជាឧបសគ្គរាំងមិនឱ្យគ្រឹះស្ថានមានដំណើរការជាធម្មតា។

មាត្រា ១៧៦>-

ការសម្រាកពេលយប់សម្រាប់ក្មេងភេទណាក៏ដោយ ត្រូវឱ្យមានថិរវេលាជាអប្បបរមា១១ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា។

ខ-ការងារសម្រាប់ក្មេង

មាត្រា ១៧៧>-

១-អាយុអប្បបរមាអាចចូលធ្វើការជាកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានកំណត់ត្រឹមដប់ប្រាំឆ្នាំ។

២-អាយុអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវកំណត់ដល់ដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ចំពោះមុខរបរឬការងារគ្រប់ប្រភេទដែលអាចធ្វើឱ្យខូចសុខភាព សន្តិសុខឬសីលធម៌របស់មនុស្សពេញជំទង់ ដោយសារតែល័ក្ខខ័ណ្ឌឬប្រភេទរបស់មុខរបរនិងការងារទាំងនោះបង្កឡើង។ បែបផែននៃមុខរបរឬការងារដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

៣-ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃកថាខណ្ឌទី ២ ខាងលើ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចអនុញ្ញាតឱ្យមានមុខរបរឬការងារសម្រាប់មនុស្សពេញជំទង់ចាប់ពីអាយុដប់ប្រាំឆ្នាំឡើងទៅ ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលសុខភាព សន្តិសុខនិងសីលធម៌របស់អ្នកទាំងនោះត្រូវបានធានាដោយពេញលេញ ហើយអ្នកទាំងនោះអាចទទួលបាននូវការអប់រំពិសេសនិងត្រឹមត្រូវឬការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងផ្នែកសកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធ។

៤-ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃកថាខណ្ឌទី ១ ខាងលើ ក្មេងដែលមានអាយុពីដប់ពីរដល់ដប់ប្រាំឆ្នាំ អាចអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើតែការងារស្រាលៗក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ ៖

ក-ការងារទាំងនោះមិនបណ្តាលឱ្យខូចសុខភាពឬការអភិវឌ្ឍនៃចិត្តនិងកាយរបស់កុមារ។

ខ-ការងារទាំងនោះមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការសិក្សាជាទៀងទាត់ ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីតម្រង់ទិស ឬកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបានកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច។

៥-បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់អំពីបែបផែននៃមុខរបរ និងកំណត់អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារជាពិសេសអំពីថិរវេលាធ្វើការអតិបរមាដែលអាចអនុញ្ញាតបាន ដោយផ្អែកតាមកថាខណ្ឌទី ៤ ខាងលើ។

៦-បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងាររួចហើយ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចដកចេញមិនឱ្យអនុវត្តមាត្រានេះ មួយផ្នែកឬទាំងស្រុងចំពោះប្រភេទនៃមុខរបរឬការងារជាកំណត់ ដោយយល់ឃើញថាការអនុវត្តមាត្រានេះចំពោះប្រភេទនៃមុខរបរ ឬការងារទាំងនោះនាំឱ្យមានការលំបាកខ្លាំង។

មាត្រា ១៧៨)-

អធិការការងារ អាចសុំឱ្យគ្រូពេទ្យដែលទទួលខុសត្រូវអង្គភាពសាធារណៈណាមួយ មកពិនិត្យក្មេងអាយុតិចជាងដប់ប្រាំបីឆ្នាំដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការងារដែលគេដាក់ឱ្យធ្វើនោះមិនលើសកម្លាំងទេ។ ក្នុងករណីចុងក្រោយនេះ អធិការការងារមានសិទ្ធិបង្គំឱ្យប្តូរការងារក្មេងទាំងនេះ ឬបញ្ឈប់ពីគ្រឹះស្ថាន ដោយមានយោបល់ស្របអំពីគ្រូពេទ្យ ហើយនិងក្រោយដែលគ្រូពេទ្យបានពិនិត្យផ្ទាល់ប្រសិនបើមានការតវ៉ាពីឪពុកម្តាយនៃក្មេងនោះ។

មាត្រា ១៧៩)-

និយោជកទាំងឡាយ ត្រូវមានសៀវភៅបញ្ជីចុះនាមក្មេងអាយុតិចជាងដប់ប្រាំបីឆ្នាំដែលខ្លួនយកមកប្រើ ដោយមានកត់កាលបរិច្ឆេទកំណើតនៃក្មេងនោះផង។ សៀវភៅបញ្ជីនេះ ត្រូវជូនអធិការការងារចុះទិដ្ឋាការធ្វើសេចក្តីសង្កេត និងសេចក្តីព្រមាន។

មាត្រា ១៨០)-

នៅក្នុងមន្ទីរសង្គ្រោះកុមារកំព្រា និងក្នុងគ្រឹះស្ថានជាកុសលកិច្ច ដែលមានបើកបឋមសិក្សាការបង្រៀនធ្វើហត្ថកម្ម ឬវិជ្ជាជីវៈចំពោះក្មេងអាយុតិចជាងដប់បួនឆ្នាំ មិនត្រូវប្រព្រឹត្តទៅឱ្យហួសពីបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ។ ត្រូវមានសៀវភៅបញ្ជីមួយសម្រាប់ចុះកាលបរិច្ឆេទកំណើត និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារហត្ថកម្មនៃក្មេងព្រមទាំងការប្រើក្មេងក្នុងមួយថ្ងៃ ពោលគឺការចែកពេលរៀន ពេលធ្វើការហត្ថកម្ម ពេលឈប់សម្រាកនិងពេលបាយ។

សៀវភៅបញ្ជីនេះត្រូវជូនអធិការការងារចុះទិដ្ឋាការនៅរាល់ដំណាច់ឆ្នាំ ព្រមទាំងសេចក្តីព្រមាននិងសេចក្តីសង្កេតផង។

មាត្រា ១៨១-

គ្មានក្មេងណាម្នាក់អាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ភេទណាក៏ដោយ ដែលមិនទាន់ផុតពីការគ្រប់គ្រងរបស់ឪពុកម្ដាយ ឬអ្នកអាណាព្យាបាល អាចចុះកិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានការយល់ព្រមអំពីជនដែលខ្លួននៅក្រោមការគ្រប់គ្រងនោះទេ។

គ-ការងារសម្រាប់ស្ត្រី

មាត្រា ១៨២-

ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកកៅសិបថ្ងៃដើម្បីសម្រាលកូន។

ក្រោយពីឈប់សម្រាលកូនមក ក្នុងរយៈពេលពីរខែដែលបានចូលធ្វើការ ត្រូវឱ្យស្ត្រីនោះធ្វើតែការណាស្រាលៗ។

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ស្ត្រីសម្រាលកូននៅពេលឈប់ឆ្លងទន្លេឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សម្រាលកូននេះ ទោះដោយវិធីឱ្យដំណឹងមុនក៏ដោយ។

មាត្រា ១៨៣-

ក្នុងពេលដែលឈប់សម្រាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្ដាលគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ។

ស្ត្រីរក្សាសិទ្ធិខ្លួនទាំងស្រុង ក្នុងការទទួលវត្ថុអំណោយផ្សេងទៀតប្រសិនជាមាន។

អនុសញ្ញារួមដែលផ្ទុយពីនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។

ក៏ប៉ុន្តែការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ នៃមាត្រានេះនឹងឱ្យបាន តែចំពោះស្ត្រីណាដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក។

មាត្រា ១៨៤-

ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសម្រាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះ អាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះអាចចែកជាពីរវគ្គដែលមាន៣០នាទី ក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្ដង ពេលធ្វើការរសៀលម្ដង នៅម៉ោងណាដែលស្ត្រីនោះព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្ដាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ។

មាត្រា ១៨៥-

ការឈប់ដើម្បីបំបៅកូនត្រូវគិតដោយឡែក ហើយមិនត្រូវបន្ថយពីការឈប់សម្រាកធម្មតាដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារ ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃគ្រឹះស្ថាន ក្នុងអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ឬក្នុងទម្លាប់ស្រុកដែលកម្មករឯទៀតក្នុងប្រភេទជាមួយនេះត្រូវបានឈប់។

មាត្រា ១៨៦)-

នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុង ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង។

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ។

មាត្រា ១៨៧)-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌសម្រាប់រៀបចំឱ្យមានអនាម័យ និងត្រួតពិនិត្យបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននោះ។

ផ្នែកទី ៩

កម្មករនិយោជិតដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ

មាត្រា ១៨៨)-

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ ហើយកាលណានិយោជកទទួលបន្ទុកដឹកនាំឱ្យមកកាន់ទីកន្លែងធ្វើការនោះ លុះចប់កិច្ចសន្យា ឬដល់ពេលឈប់សម្រាកត្រូវមានសិទ្ធិបានសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅទីកន្លែងដែលគេជ្រើសរើសនោះវិញ។ សោហ៊ុយនេះ ត្រូវនិយោជកចេញឱ្យតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងដំណើរមកកាន់កន្លែងធ្វើការដែរ។

និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាដែរ ក្នុងករណីដេញចោលដោយមកពីហេតុមានបញ្ឈប់ការងារ បិទទ្វារសហគ្រាសឬក៏ការដេញចោលតែម្នាក់ឯង។ ក្នុងករណីដែលគេដេញចោលព្រោះមានកំហុសធ្ងន់អំពីកម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវសងសោហ៊ុយធ្វើដំណើរតែតាមសមាមាត្រនៃរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានបម្រើនៅក្នុងសហគ្រាស។

មាត្រា ១៨៩)-

កម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់ពីការងារខ្លួន ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចបានចែងខាងលើនេះ អាចទាមទារអំពីនិយោជកខ្លួននូវសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅទីកន្លែងដើមវិញតែក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរមួយឆ្នាំគិតពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការឱ្យនិយោជកនេះ។

មាត្រា ១៩០)-

ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់អំពីបែបបទអនុវត្តនៃផ្នែកនេះ។

ជំពូកទី ៧

ល័ក្ខខ័ណ្ឌដោយឡែកនៃការងារក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម

មាត្រា ១៩១)-

ក្រៅពីបទប្បញ្ញត្តិទូទៅដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ បទប្បញ្ញត្តិតទៅនេះត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម។

មាត្រា ១៩២-

ដែលហៅថាកម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម គឺកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការខាង ៖

-ចម្ការ

-អាជីវកម្មខាងកសិកម្ម “ ដាំដំណាំនិងចិញ្ចឹមសត្វ ”

-អាជីវកម្មព្រៃឈើ

-អាជីវកម្មនេសាទ។

ផ្នែកទី ១

ចម្ការ

មាត្រា ១៩៣-

ពាក្យថាចម្ការក្នុងច្បាប់នេះ មានន័យថាអាជីវកម្មខាងកសិកម្មទាំងអស់ដែលប្រើអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលជាទៀងទាត់ ហើយដែលមានដាំដំណាំ ឬផលិតផលសំខាន់សម្រាប់ធ្វើជំនួញដូចជា កាហ្វេ តែ អំពៅ កៅស៊ូ ចេក ដូង សណ្តែកដី ថ្នាំជក់ ក្រូច ដូងប្រេង កាំងគីណា ម្នាស់ ម្រេច កប្បាស ក្រចៅ និងដំណាំឧស្សាហកម្មផ្សេងៗទៀត។

បទប្បញ្ញត្តិក្នុងផ្នែកនេះមិនត្រូវអនុវត្តលើសហគ្រាសគ្រួសារ ឬចម្ការដែលមានទំហំតូចយកផលសម្រាប់តែផ្សារនៅក្នុងស្រុក ហើយឥតប្រើអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលជាទៀងទាត់នោះទេ។

ក-ថិរវេលាធ្វើការ

មាត្រា ១៩៤-

ថិរវេលាធម្មតានៃការងារកម្មករនិយោជិតក្នុងចម្ការត្រូវបានកម្រិតត្រឹមប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ថិរវេលាធ្វើការធម្មតានេះ អាចឱ្យធ្វើការរហូតដល់ប្រាំបួនម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃក៏បានដែរ ចំពោះកម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះ ប៉ុន្តែមិនត្រូវឱ្យលើសពីសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។

មាត្រា ១៩៥-

សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ដែលស្នាក់នៅក្នុងសហគ្រាស ពេលវេលាចាំបាច់ដើម្បីចេញពីផ្ទះសម្បែងទៅទីធ្វើការ ហើយត្រឡប់មកវិញត្រូវគិតបញ្ចូលក្នុងពេលធ្វើការចំពោះភាគដែលលើសពីមួយម៉ោង។ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ដែលមិនស្នាក់នៅក្នុងសហគ្រាស ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិតធ្វើការម្តងម្កាល ថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃគិតតាមកំណត់ម៉ោងធ្វើការ។

មាត្រា ១៩៦-

ចំពោះមុខរបរខ្លះអាចបន្ថែមយ៉ាងច្រើនពីរម៉ោងលើថិរវេលាប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីជាពេលបង្ហាញខ្លួននៅទីកន្លែងធ្វើការ។ បញ្ជីនៃមុខរបរទាំងនេះត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្នុងរយៈពេលពីរម៉ោងដែលសម្រាប់បង្ហាញខ្លួននៅទីកន្លែងធ្វើការនេះ កម្មករនិយោជិតមិនអាចត្រូវគេបង្ខំឱ្យធ្វើការអ្វីឡើយ ហើយអាចប្រើប្រាស់ពេលវេលានេះបានដោយសេរី។

មាត្រា ១៩៧>-

បើមានធ្វើការលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និយោជកត្រូវចេញប្រាក់ឈ្នួល តាមអាត្រាម៉ោងបន្ថែម។ គេមិនអាចបន្ថែមម៉ោងធ្វើការឱ្យលើសម៉ោងធ្វើការធម្មតារហូតដល់ទៅជាងដប់ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេលើកលែងតែក្នុងករណីបង្ការ ឬជួសជុលការខូចខាតដោយមហន្តរាយណាមួយ។

ខ-ភាគឈ្នួលជាវត្ថុ

មាត្រា ១៩៨>-

ការឱ្យភាគឈ្នួលជាវត្ថុអាចអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើបាន ប៉ុន្តែមិនអាចបង្ខំបានទេ។

ក្នុងករណីដែលនិយោជកមានឱ្យឈ្នួលបែបនេះ ក្រៅអំពីភាគឈ្នួលជាប្រាក់ដែលត្រូវបានត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ម្នាក់ៗនូវអង្ករចំនួន ៩០០ក្រាម ក្នុងមួយថ្ងៃ ចំពោះថ្ងៃដែលត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។

មាត្រា ១៩៩>-

បើមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគី អង្ករជាឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ អាចឱ្យជាប្រាក់វិញបាន។

ក្នុងករណីណាក៏ដោយតម្លៃជាប្រាក់នៃភាគឈ្នួលដែលបើកជាប្រាក់វិញនោះ ត្រូវតែគិតគូរឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ហើយចុះបញ្ជិកាដែលទុកសម្រាប់ការនេះ។

គ-ការផ្តល់វត្ថុឱ្យសម្រាប់គ្រួសារ

មាត្រា ២០០>-

កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងចម្ការគ្រប់រូបមានសិទ្ធិត្រូវបានសម្រាប់ប្រពន្ធខ្លួននិងសម្រាប់កូនខ្លួន ដែលជាអនីតិជននៅក្នុងបន្ទុក ទោះមានខាន់ស្លា ឬឥតខាន់ស្លា អាយុតិចជាង ១៦ឆ្នាំ នូវអង្ករប្រចាំថ្ងៃ តាមចំនួនកម្រិតដូចតទៅនេះ ៖

-៨០០ក្រាម សម្រាប់ប្រពន្ធ

-២០០ក្រាម សម្រាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុតិចជាង ២ឆ្នាំ

-៤០០ក្រាម សម្រាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុពី ២ឆ្នាំ ទៅ ៦ឆ្នាំ

-៦០០ក្រាម សម្រាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុពី ៦ឆ្នាំ ទៅ ១០ឆ្នាំ

-៧៥០ក្រាម សម្រាប់កូនម្នាក់ដែលមានអាយុពី ១០ឆ្នាំ ទៅ ១៦ឆ្នាំ

តាវកាលិកនេះត្រូវបានដល់កម្មករនិយោជិតជាមេគ្រួសារ រាល់ថ្ងៃធ្វើការដែលបើកសិទ្ធិឱ្យបានប្រាក់ឈ្នួលឬក្នុងករណីព្យួរការងារបណ្តាលមកពីការដេកពេទ្យឬការមានជំងឺដែលបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។

កូនអាយុច្រើនជាង ១៦ឆ្នាំ ហើយតិចជាង ២១ឆ្នាំ ដែលនៅជាប់រៀនក្នុងគ្រឹះស្ថានសាធារណៈខាងមធ្យមសិក្សាឬឧត្តមសិក្សា ឬក្នុងគ្រឹះស្ថានឯកជនខាងមធ្យមសិក្សា ឬឧត្តមសិក្សាដែលបានអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវឬកូនដែលគេដាក់ឱ្យរៀនធ្វើការ ត្រូវបានវត្ថុផ្តល់ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចគ្នានឹងកូនជាអនីតិជនអាយុ ១៦ឆ្នាំ ដែរ។

ដើម្បីឱ្យបានវត្ថុផ្តល់សម្រាប់គ្រួសារនេះ ប្រពន្ធត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ ៖

ក-មិនបានប្រកបអាជីវកម្មអ្វីដែលមានឈ្នួលទេ។

ខ-ត្រូវនៅជាមួយប្តីខ្លួនក្នុងចម្ការប្រសិនបើប្តីជាកម្មករនិយោជិតស្ថិតស្ថេរ មានទីលំនៅក្នុងចម្ការឬនៅក្នុងផ្ទះឬលំនៅធម្មតារបស់ប្តីនៅក្រៅចម្ការ ប្រសិនបើប្តីមិននៅក្នុងចម្ការទេ។

ដើម្បីឱ្យមានសិទ្ធិទទួលវត្ថុផ្តល់ឱ្យគ្រួសារនោះ ទាល់តែកូនជាអនីតិជនទាំងឡាយនៅជាមួយនឹងមេគ្រួសារក្នុងចម្ការ បើគ្រួសារនេះជាកម្មករនិយោជិតស្នាក់នៅចម្ការនោះ ឬមួយនៅនឹងលំនៅរបស់មេគ្រួសារឬផ្ទះសម្បែងធម្មតាក្រៅចម្ការកាលបើមេគ្រួសារដេកនៅក្រៅចម្ការ។ ក៏ប៉ុន្តែកូនដែលត្រូវទៅរៀននៅសាលាឆ្ងាយឬចូលរៀនផ្នែកវិជ្ជាជីវៈរស់នៅក្រៅលំនៅមាតាបិតាត្រូវមានសិទ្ធិទទួលវត្ថុផ្តល់ កាលបើបង្ហាញលិខិតបញ្ជាក់ពីសាលារៀនសាធារណៈ ឬឯកជនដែលបានអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ។ ប្រសិនបើសាលារៀននោះជាសាលាឯកជន ត្រូវឱ្យមានសេចក្តីបញ្ជាក់ពីក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចលើហត្ថលេខានាយកគ្រឹះស្ថានឯកជននោះផង។

មាត្រា ២០១-

ការផ្តល់វត្ថុគ្រួសារនឹងអាចផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលសាមីខ្លួនចូលធ្វើការក្រោយពីនិយោជកបានទទួលលិខិតភ័ស្តុតាងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់គ្រប់ចំនួន។

មាត្រា ២០២-

លិខិតភ័ស្តុតាងដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវផ្តល់ដើម្បីទាមទារអត្ថប្រយោជន៍នៃផ្នែកនេះមានដូចតទៅ ៖

ក-សម្រង់លិខិតអាពាហ៍ពិពាហ៍

ខ-សម្រង់លិខិតកំណើតនៃកូននីមួយៗ

គ-សេចក្តីប្រកាសអំពីមេគ្រួសារបញ្ជាក់ដោយទទួលខុសត្រូវលើខ្លួនថាប្រពន្ធខ្លួន មិនបានធ្វើការមានប្រាក់ឈ្នួលទេ។

ឃ-លិខិតបញ្ជាក់ការសិក្សា ឬរៀនវិជ្ជាជីវៈជាយថាហេតុដែលចែងក្នុងមាត្រា ២០០។

មាត្រា ២០៣-

កាលបើកម្មករនិយោជិត មិនអាចជូនលិខិតអត្រានុកូលដ្ឋានដូចបានចែងក្នុងកថាខណ្ឌ ក និង ខ នៃមាត្រា ២០២ទេ ជននេះអាចជូនជាជំនួសបាននូវសាលក្រមឬលិខិតជំនួសសំបុត្រកំណើតដែលមានទម្រង់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ឬបទបញ្ញាជាធរមានក្នុងរឿងអត្រានុកូលដ្ឋាន។

ឃ-គេហដ្ឋាន

មាត្រា ២០៤-

កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ជាប់លាប់មួយកន្លែង មានសិទ្ធិត្រូវបានគេហដ្ឋាននៅដោយឥតចេញថ្លៃ “ គេហដ្ឋានធំនិងសាខា ” ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានកំណត់ក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ២០៥-

គេហដ្ឋាន “ តួផ្ទះធំ ” ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតមានប្តី ប្រពន្ធ រស់នៅជួបជុំគ្រួសារ ត្រូវមានផ្ទៃក្រឡាអាចនៅបានជាអប្បបរមាមានទំហំម្តេប្អូនម៉ែត្រទ្វេគុណ។ គេហដ្ឋានដូចគ្នានេះនឹងផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលនៅលីវ ភេទដូចគ្នាចំនួន ៤នាក់យ៉ាងច្រើនរស់នៅក្នុងផ្ទះនីមួយៗ។

មាត្រា ២០៦-

គេហដ្ឋានទាំងនេះត្រូវសង់តាមបទបញ្ជាអនាម័យ និងសុខភាពសាធារណៈ ដែលរាជការមានសមត្ថកិច្ចបានចេញឱ្យ។ ដើម្បីឱ្យបានគេហដ្ឋានដូចខាងលើនេះ សហគ្រាសទាំងឡាយត្រូវជូនប្លង់និងភិនភាគនៃគំរូផ្ទះមួយឬច្រើនទៅអធិការដ្ឋានការងារ ដែលក្រសួងនេះត្រូវឱ្យយោបល់ផ្ទាល់រួចទើបបញ្ជូនទៅរដ្ឋអំណាចខេត្ត ក្រុងមានសមត្ថកិច្ច។ កាលបើរដ្ឋអំណាចទាំងនេះពុំមានជំទាស់អ្វីក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានដាក់សំណុំរឿងនេះទេ សហគ្រាសអាចសង់គេហដ្ឋាននោះតាមគម្រោងដែលបានជូនមក។ ចំពោះគេហដ្ឋានបណ្តោះអាសន្នដែលត្រូវធ្វើក្នុងសម័យរៀបចំអាជីវកម្ម ឬគាស់រានដីថ្មីសហគ្រាសអាចសុំអនុញ្ញាតពិសេសសង់គេហដ្ឋាននេះបាន ហើយគេហដ្ឋានបណ្តោះអាសន្ននេះមិនត្រូវប្រើប្រាស់ឱ្យលើសពីបីឆ្នាំ ព្រមទាំងត្រូវឱ្យបានស្របតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌទូទៅនៃអនាម័យនិងសុខភាពដែលកម្រិត ដោយរាជការមានសមត្ថកិច្ច។

មាត្រា ២០៧-

ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានទទួលគេហដ្ឋានមកនៅរួចហើយមិនឱ្យទទួលមនុស្សឯទៀតក្រៅពីប្រពន្ធ កូនមានខាន់ស្លាឬឥតខាន់ស្លា ដែលបានប្រកាសត្រឹមត្រូវចំពោះនិយោជកមកនៅក្នុងគេហដ្ឋានទាំងនេះទេ លើកលែងតែបានអនុញ្ញាតអំពីនិយោជក។

មាត្រា ២០៨-

កម្មករនិយោជិតត្រូវថែរក្សាគេហដ្ឋានខ្លួនព្រមទាំងសាខា ទីធ្លា និងសួនច្បារនៃគេហដ្ឋាននេះឱ្យស្អាតជានិច្ច។

អ្នកទាំងនេះត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការខូចខាតដែលកើតឡើងចំពោះអំពើរបស់ខ្លួន ទៅលើគេហដ្ឋានដែលគេប្រគល់ឱ្យខ្លួនស្នាក់នៅ។

ខ-ប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋាន

មាត្រា ២០៩-

កាលណាចម្ការមិនអាចផ្តល់គេហដ្ឋានជាវត្ថុឱ្យកម្មករនិយោជិតទៀងទាត់ជាប់លាប់មួយកន្លែងទេ និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យអ្នកទាំងនោះនូវប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋានប្រចាំខែ តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដោយយោលទៅតាមយោបល់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

ច-ទឹក

មាត្រា ២១០-

ការផ្តល់ទឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់តាមត្រូវការ ត្រូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែងឱ្យមានគ្រប់រដូវតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដ៏សមរម្យបំផុត។

មាត្រា ២១១)-

ដើមកំណើតទឹកត្រូវរកឱ្យឃើញ ហើយការពារឱ្យគង់ ព្រមទាំងចែកចាយឱ្យប្រើទឹកនេះមុនគេទាំងអស់។

មាត្រា ២១២)-

ក្នុងករណីដែលទឹកនោះមានប្រភពគួរឱ្យសង្ស័យថាមានគ្រោះថ្នាក់ និយោជកត្រូវចាត់វិធានការចាំបាច់ ដោយសួរយោបល់ក្រុមពេទ្យសាធារណៈ (ដូចជាការសម្អាតដោយដាំទឹកឱ្យឆ្អិន ឬការប្រើជាតិគីមីដើម្បីសម្អាតទឹកនោះជាដើម)។

ឆ-ការផ្គត់ផ្គង់ភស្តុភារ

មាត្រា ២១៣)-

ចំពោះចម្ការឬការដ្ឋានដែលនៅឆ្ងាយពីផ្សារធម្មតា ហើយដែលគ្មានគ្រឿងប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ទេ និយោជកអាចបង្កើតនៅក្នុងចម្ការ ឬការដ្ឋានខ្លួននូវអាគារូបដ្ឋានមួយ ដែលមានភស្តុភារចាំបាច់ដូចជា អង្ករ ត្រីងៀត ត្រីឆ្អើរ អំបិល តែ ។ ល ។ ហើយដែលប្រព្រឹត្តទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៤២ និងមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់នេះ។

ជ-បង្គន់

មាត្រា ២១៤)-

នៅក្នុងទីប្រជុំជននីមួយៗនៃកម្មករនិយោជិត ត្រូវតែមានបង្គន់អនាម័យដោយចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងមួយភាគបួននៃគេហដ្ឋាន។ បង្គន់អនាម័យនោះត្រូវសង់ឱ្យបានឆ្ងាយគួរសមពីគេហដ្ឋាន ហើយឱ្យមានដំបូលព្រមទាំងជញ្ជាំងបិទបាំងត្រឹមត្រូវ។ បង្គន់អនាម័យទាំងនោះត្រូវបិទកុំឱ្យធុំក្លិនមកក្រៅ ហើយថែទាំឱ្យមានអនាម័យជានិច្ច។

មាត្រា ២១៥)-

សំរាមផ្ទះបាយនិងកាកសំណល់គ្រប់ប្រភេទត្រូវដាក់ក្នុងរណ្តៅឆ្ងាយពីផ្លូវទឹក ហើយលុបជិតរាល់ថ្ងៃ ឬមួយដុតចោល។

មាត្រា ២១៦)-

ខ្មោចសត្វត្រូវកប់ឆ្ងាយពីដើមកំណើតទឹក ពីអណ្តូង ពីអាងនិងផ្ទះសម្បែង។

ឈ-មរណភាព ការរំលាយសព

មាត្រា ២១៧)-

កាលបើមានមរណភាព ត្រូវឱ្យមានការពិនិត្យពីរាជការមានសមត្ថកិច្ចហើយការរំលាយសពក៏ត្រូវធ្វើទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន។

មាត្រា ២១៨)-

នៅពេលមរណកាលនៃកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដែលបានធ្វើការទៀងទាត់ និយោជកត្រូវផ្តល់នូវ ៖

-ក្តារមឈូស

-សំពត់ស

-មធ្យោបាយដឹកនាំក្ការមឈូសទៅដល់ទីសមសាន្ត ឬប៉ាឆា

-ហើយទទួលក្នុងបន្ទុកខ្លួនថែមទៀត នូវសោហ៊ុយធ្វើបុណ្យដែលមិនតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលមួយខែនៃសពកម្មករនិយោជិតនេះទេ។

ញ-កន្លែងផ្ញើក្មេង

មាត្រា ២១៩-

កាលបើចម្ការណាមួយប្រើកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ភេទស្រី មានលំនៅក្នុងចម្ការចំនួនពី ១០០នាក់ឡើងទៅ អធិការការងារអាចចាត់បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសង់ រៀបចំ ឬថែទាំកន្លែងផ្ញើក្មេងមួយនៅជិតគេហដ្ឋាន តាមយោបល់នៃក្រុមពេទ្យនិងអភិបាលខេត្ត ក្រុង។

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះត្រូវនៅក្រោមការអនុរក្សនៃឆ្មាំស្រីម្នាក់ ដែលមានជាយថាហេតុនូវជំនួយម្នាក់ឬច្រើននាក់តាមចំនួនក្មេងដែលផ្ញើ ហើយត្រូវផ្តល់ភស្តុភារចាំបាច់ជាទឹកដោះនិងអង្ករ។

ចំពោះក្មេងអាយុច្រើនជាងពីរឆ្នាំ និយោជកម្ចាស់ចម្ការត្រូវចែកក្រៅពីអង្ករនូវអាហារមួយចំនួនផង។ ចំនួនអាហារសម្រាប់ម្នាក់ៗ ត្រូវទទួលការត្រួតពិនិត្យអំពីក្រុមពេទ្យនៃសហគ្រាស។

មាត្រា ២២០-

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះទទួលតែក្មេងដែលមានអាយុយ៉ាងច្រើនប្រាំមួយឆ្នាំពេញ។

មាត្រា ២២១-

កន្លែងផ្ញើក្មេងនេះនឹងបើកទ្វារ ហើយប្រព្រឹត្តទៅក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌកម្រិតដូចខាងលើ លុះត្រាតែក្មេងដែលត្រូវផ្ញើមានចំនួន ១០នាក់យ៉ាងតិច។

ដ-សាលារៀន

មាត្រា ២២២-

កាលណាក្នុងចម្ការមានក្មេងអាយុប្រាំមួយឆ្នាំពេញចំនួនយ៉ាងតិច២០នាក់ ជាកូនកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ស្នាក់នៅនឹងចម្ការ និយោជកត្រូវសង់ហើយថែទាំឱ្យមានសាលាបឋមសិក្សានៅជិតគេហដ្ឋានកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ដោយមានចំនួនសមស្របតាមសេចក្តីត្រូវការ។

មាត្រា ២២៣-

និយោជកត្រូវផ្តល់ចំពោះសាលារៀនទាំងនោះនូវសង្ហារិមនិងសម្ភារៈសម្រាប់បង្រៀន ដោយចេញសោហ៊ុយលើខ្លួន ហើយស្របតាមបញ្ជានៃក្រុមរាជការមានសមត្ថកិច្ច។

មាត្រា ២២៤-

ប្រាក់ឈ្នួលនៃបុគ្គលិកអ្នកបង្រៀន ក៏ត្រូវសហគ្រាសចេញដែរ។

មាត្រា ២២៥-

ក្នុងករណីដែលមានសាលារៀននៅឆ្ងាយពីភូមិចំនួនជាងមួយពាន់ប្រាំរយម៉ែត្រ និយោជកត្រូវចេញសោហ៊ុយដឹកនាំកូនសិស្សទាំងនេះ ដោយមានយានជំនិះរៀបចំគត់មត់ការពារកំដៅថ្ងៃ និងទឹកភ្លៀងផង។

មាត្រា ២២៦)-

កូនរបស់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ដែលមានលំនៅក្រៅពីចម្ការ អាចចូលរៀនក្នុងសាលារៀននៃចម្ការបានដែរ ប៉ុន្តែនិយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចដឹកនាំក្មេងទាំងនោះផងទេ។

ផ្នែកទី ២

អំពីវិជ្ជាជីវៈឯទៀតខាងកសិកម្ម

មាត្រា ២២៧)-

ល័ក្ខខ័ណ្ឌដោយឡែកនៃការងារក្នុងសហគ្រាសខាងកសិកម្មក្រៅអំពីចម្ការ ត្រូវកម្រិតដោយឡែកតាមការស្នើរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្រោយដែលបានទទួលយោបល់អំពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

ជំពូកទី ៨

អនាម័យនិងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត

ដែនអនុវត្តន៍

មាត្រា ២២៨)-

បទប្បញ្ញត្តិក្នុងជំពូកនេះត្រូវអនុវត្តលើសហគ្រាសគ្រប់ប្រភេទ ដូចបានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ។

ក៏ប៉ុន្តែ មិនត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះ ចំពោះរោងជាងទាំងឡាយណាដែលមានប្រើតែនិយោជិតជាសមាជិកនៃគ្រួសារដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ឪពុកម្តាយឬអ្នកអាណាព្យាបាលប៉ុណ្ណោះ លើកលែងតែការងារប្រព្រឹត្តទៅដោយឡចំហាយឬគ្រឿងយន្ត ឬអគ្គិសនីឬក៏ឧស្សាហកម្មនោះជាគ្រឹះស្ថានដែលអាចមានគ្រោះថ្នាក់ឬខូចសុខភាព។

ផ្នែកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ២២៩)-

គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថាមានល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យនិងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ចឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារជាចាំបាច់ សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនិងក្រសួងពាក់ព័ន្ធត្រូវរៀបចំធ្វើប្រកាស ដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តមាត្រានេះសម្រាប់អាចឱ្យអនុវត្តបាននៅគ្រប់គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះ ជាពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់ ៖

*គុណភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការ

*ការបោសសម្អាត

*បបនភណ្ឌសុខាភិបាលដែលត្រូវមានសម្រាប់សេចក្តីត្រូវការរបស់បុគ្គលិក
*ភេសជ្ជៈនិងអាហារ
*ការស្នាក់នៅជាយថាហេតុរបស់បុគ្គលិក
*ប៉ុស្តិ៍ការងារនិងការរៀបចំអាសនៈធ្វើការ
*វិធានការសម្រាប់ធ្វើឱ្យខ្យល់ចេញចូលបានស្រួលនិងការសម្អាតបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ
*ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន និងសម្លៀកបំពាក់ការងារ
*ពន្លឺនិងសំឡេងក្នុងកន្លែងធ្វើការ។

មាត្រា ២៣០)-

គ្រប់គ្រឹះស្ថាននិងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យមានការធានាសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។ គ្រឿងម៉ាស៊ីន គ្រឿងយន្ត បរិធានសម្រាប់ការបញ្ជូន ឧបករណ៍តូច ធំ និងម៉ាស៊ីនត្រូវដាក់និងរៀបចំក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រសើរបំផុតនៃសន្តិសុខ។ ការចាត់ចែងការងារបច្ចេកទេសដែលប្រើប្រាស់ សម្ភារៈ ឧបករណ៍តូច ធំ ម៉ាស៊ីនឬផលិតផលប្រើប្រាស់រួច ត្រូវទុកដាក់ឱ្យបានល្អដើម្បីធានាសន្តិសុខរបស់កម្មករនិយោជិត។

ប្រកាសដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២២៩ ក៏កំណត់ផងដែរនូវវិធានការសម្រាប់អនុវត្តមាត្រានេះពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់ ៖

*ហានិភ័យនៃការជ្រុះធ្លាក់
*ការប្តូរទីតាំងនៃវត្ថុធ្ងន់ៗ
*ការការពារម៉ាស៊ីននិងបរិធានដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់
*វិធានការការពារដែលត្រូវចាត់ចែងឱ្យមាន ក្នុងករណីធ្វើការងារក្នុងកន្លែងចង្អៀតឬស្ថានភាពការងារដាច់តែឯង
*ហានិភ័យនៃការហៀរចេញវត្ថុរាវ
*ការការពារអគ្គិភ័យ។

មាត្រា ២៣១)-

ដោយមិនគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២២៩ មាត្រា ២៣០ និងបទបញ្ជាសម្រាប់អនុវត្តមាត្រាទាំងពីរនេះ បើការអនុវត្តបណ្តើរៗទៅឃើញថាមានការចាំបាច់ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសផ្សេងទៀត ដើម្បីអនុវត្តវិធានការជាផ្លូវច្បាប់ដូចគ្នា ចំពោះអាជ្ញាយុកាលដោយឡែកសម្រាប់វិជ្ជាជីវៈមួយចំនួនឬសម្រាប់បែបផែនការងារមួយចំនួន។

មាត្រា ២៣២)-

ប្រកាសដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២២៩ ដល់មាត្រា ២៣១ ត្រូវធ្វើឡើងក្រោយពីបានពិគ្រោះយោបល់ឯកភាពជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

ផ្នែកទី ២
ការត្រួតពិនិត្យ

មាត្រា ២៣៣)-

ការចុះទៅធ្វើការនៅតាមគ្រឹះស្ថាននិងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់និងបទបញ្ជាទាក់ទងនឹងអនាម័យ លក្ខខ័ណ្ឌការងារនិងសន្តិសុខការងារ ត្រូវធ្វើដោយអធិការការងារនិងអភិបាលការងារ។ អធិការពេទ្យការងារ និងអ្នកជំនាញខាងសន្តិសុខការងារត្រូវសហការគ្នាបំពេញបេសកកម្មនេះ។

ក្រោយពេលត្រួតពិនិត្យ បើសង្កេតឃើញមានការខុសឆ្គង អធិការការងារត្រូវដាក់កំហិតដល់នាយកគ្រឹះស្ថាន ដោយបញ្ជាក់ច្បាស់នូវចំណុចដែលមិនត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកទី៨ របស់ច្បាប់ការងារនិងប្រកាសអនុវត្តជំពូកនេះ។

មាត្រា ២៣៤)-

អធិការការងារនិងអភិបាលការងារ មុននឹងធ្វើកំណត់ហេតុ ត្រូវដាក់កំហិតនាយកគ្រឹះស្ថានឱ្យគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃប្រកាសអនុវត្តមាត្រា ២២៩ ដល់មាត្រា ២៣១ កាលណាមានគ្រោងនីតិវិធីបែបនេះ។

ដោយបដិប្បញ្ញត្តិនៃវិធាននេះ អធិការការងារនិងអភិបាលការងារ អាចធ្វើកំណត់ហេតុពេលណាដែលសម្គាល់ឃើញថាមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរឬខ្លាំងក្លាចំពោះសុខភាពឬសុវត្ថិភាពនៃកម្មករនិយោជិតដោយមិនបាច់ដាក់កំហិតជាមុន។

មាត្រា ២៣៥)-

នីតិវិធីនៃការដាក់កំហិតក៏ត្រូវបានយកមកអនុវត្តដែរ កាលណាស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ត្រូវបានកត់សម្គាល់ ហើយដែលបណ្តាលមកពីការប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិទូទៅដែលមិនទាន់មានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិណែនាំអនុវត្តច្បាស់លាស់។

មាត្រា ២៣៦)-

ការដាក់កំហិតត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទោះលើសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថានក្តីដោយសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានសេចក្តីបញ្ជាក់ទទួលក្តីឬដោយលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយក្តី។ ការដាក់កំហិតនេះត្រូវមានចុះកាលបរិច្ឆេទហើយចុះហត្ថលេខា ដែលមានបញ្ជាក់បទល្មើសឬគ្រោះថ្នាក់ដែលបានពិនិត្យឃើញនិងកម្រិតរយៈពេលដែលបទល្មើសនិងគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះដែលត្រូវតែលុបបំបាត់។

បើផុតរយៈពេលកំណត់នេះ បទល្មើសនៅតែមិនទាន់បានបញ្ចប់ អធិការការងារ ឬអភិបាលការងារអាចធ្វើកំណត់ហេតុ។

មាត្រា ២៣៧)-

មុនផុតរយៈពេលកំណត់ និយោជកអាចធ្វើការតវ៉ាទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ការតវ៉ានេះមិនជំទាស់នឹងការដាក់កំហិតទេ។ រដ្ឋមន្ត្រីចេញសេចក្តីសម្រេចពីរឿងនេះក្នុងរយៈពេលសាមសិបថ្ងៃដោយមានបញ្ជាក់មូលហេតុច្បាស់លាស់។ បើគ្មានការជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីសេចក្តីសម្រេចនេះក្នុងរយៈពេលកំណត់ទេ ការតវ៉ានេះត្រូវចាត់ទុកថាបានយល់ព្រម។

ផ្នែកទី ៣
សេវាពេទ្យការងារ

មាត្រា ២៣៨)-

សហគ្រាសនិងគ្រឹះស្ថានដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការព្យាបាលបឋមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។

មាត្រា ២៣៩)-

ក្រុមពេទ្យការងារត្រូវដឹកនាំដោយគ្រូពេទ្យម្នាក់ ឬច្រើននាក់ដោយមាននាមជាគ្រូពេទ្យការងារ ដែលមានភារកិច្ចការពារព្យាបាលកុំឱ្យខូចសុខភាពអ្នកធ្វើការ ដែលបណ្ដាលមកពីការងាររបស់គេពិសេសឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យការងារ គ្រោះថ្នាក់នៃជំងឺឆ្លង និងស្ថានភាពសុខភាពអ្នកជំងឺ។

សំណុំរឿងសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបុគ្គលិកពេទ្យការងារប្រមូលបានគឺជាឯកសារសម្ងាត់ ហើយព័ត៌មានក្នុងសំណុំរឿងនេះមិនអាចផ្ដល់ឱ្យនិយោជក សហជីពឬតតិយជនណាមួយ ដើម្បីធ្វើការកត់សម្គាល់លើកម្មករនិយោជិតបានទេ។ ក្នុងគោលបំណងសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីសុខភាពការងារឬអំពីសុខភាពសាធារណៈ បម្រាមនេះមិនជាឧបសគ្គទេចំពោះការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដោយមិនបញ្ចេញឈ្មោះសាមីជន។

បទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌខាងលើ មិនជំទាស់ដល់ការផ្ដល់ព័ត៌មានឯកសារទាំងនោះដល់អធិការពេទ្យការងារ ឬអធិការការងារដែលអាចពិនិត្យមើលនៅគ្រប់ពេលវេលាតាមការស្នើសុំ។

មាត្រា ២៤០)-

ក្រុមពេទ្យការងារអាចមានជាពិសេសសម្រាប់សហគ្រាសនីមួយៗ ឬមានក្រុមពេទ្យការងារមួយសម្រាប់សហគ្រាសច្រើនប្រើប្រាស់រួមគ្នាតាមសារៈសំខាន់នៃសហគ្រាស។

សោហ៊ុយចំណាយការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមពេទ្យការងារត្រូវនៅលើបន្ទុកនិយោជក។ ក្នុងករណីដែលក្រុមពេទ្យមួយបម្រើសហគ្រាសច្រើននោះ សោហ៊ុយត្រូវចេញតាមសមាមាត្រនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសនីមួយៗ។

មាត្រា ២៤១)-

ចាប់តាំងពីកាលបរិច្ឆេទដែលមានកំណត់ក្នុងប្រកាសរួមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនិងក្រសួងសុខាភិបាលទៅ ត្រូវតែមានគ្រូពេទ្យខាងអនាម័យការងារមកកាន់មុខងារជាគ្រូពេទ្យការងារជាចាំបាច់។

មាត្រា ២៤២)-

សហគ្រាសនិងគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ២៣៨ នៃច្បាប់នេះ ហើយដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចហាសិបនាក់ ត្រូវតែមានក្នុងបរិវេណនៃគ្រឹះស្ថាន រោងជាង ឬការដ្ឋាននូវគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយ។

គិលានដ្ឋាននេះត្រូវមានគ្រូពេទ្យកាន់កាប់ផ្ទាល់ដោយមានគិលានុប្បដ្ឋាកឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់ ឬច្រើននាក់ជួយធ្វើការផង គិតទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត។

ក្នុងម៉ោងធ្វើការទាំងថ្ងៃទាំងយប់ ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា យ៉ាងតិចម្នាក់នៅយាមប្រចាំការជាអចិន្ត្រៃយ៍។

គិលានដ្ឋានត្រូវមានសម្ភារៈ វត្ថុរុំរបួសនិងឱសថគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីព្យាបាលកម្មករនិយោជិតជាបន្ទាន់ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ឬមានជំងឺដែលបណ្តាលមកពីការងារឬមានជំងឺក្នុងឱកាសធ្វើការងារនេះ។

សោហ៊ុយក្នុងការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក។

មាត្រា ២៤៣-

កាលណាសហគ្រាសដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា ២២៨ មានសាខាឬការដ្ឋានមួយឬច្រើន ដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចហាសិបនាក់ ហើយស្ថិតនៅចម្ងាយលើសពីប្រាំគីឡូម៉ែត្រពីការដ្ឋានធំ និយោជកត្រូវតែផ្តល់ចំពោះសាខាឬការដ្ឋានទាំងនោះឱ្យដូចជាចំពោះការដ្ឋានធំដែរ នូវមធ្យោបាយសង្គ្រោះ និងព្យាបាលកម្មករនិយោជិតខ្លួនឱ្យបានសព្វគ្រប់ ដូចជាបុគ្គលិកពេទ្យ សំណង់ សម្ភារៈ វត្ថុរុំរបួស និងថ្នាំព្យាបាល។

មាត្រា ២៤៤-

កាលណាចំនួនកម្មករនិយោជិតមានច្រើនជាងពីររយនាក់ ក្រៅពីគ្រឿងរុំរបួស និងថ្នាំព្យាបាល គិលានដ្ឋានត្រូវមានកន្លែងសម្រាប់ឱ្យអ្នករបួសនិងអ្នកជំងឺសម្រាក មុននឹងបញ្ជូនទៅមន្ទីរពេទ្យ ឬសម្រាប់ដាក់អ្នកជំងឺឱ្យសម្រាកនៅឆ្ងាយពីគេកាលបើត្រូវការ។ ទីកន្លែងទាំងនេះត្រូវមានលទ្ធភាពដាក់អ្នកជំងឺសម្រាកឱ្យបានពីរភាគរយនៃកម្មករនិយោជិតដែលប្រើក្នុងការដ្ឋាន។

ការព្យាបាលថែទាំនិងអាហារនៃអ្នករបួសនិងអ្នកជំងឺសម្រាកក្នុងគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក។

មាត្រា ២៤៥-

ក្រៅពីវិធានការដែលចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ និយោជកត្រូវតែចាត់ចែងដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងនូវ ៖

១-ក្រុមគីមីបង្ការរោគនៅក្នុងការដ្ឋានខ្លួន

២-ការចាក់ថ្នាំការពារជំងឺឆ្លងទាំងឡាយ។

ក្នុងពេលមានជំងឺឆ្លង ក្រសួងសុខាភិបាល អាចតម្រូវឱ្យមានចាត់វិធានការការពារជាពិសេសនៅក្នុងការដ្ឋានទាំងអស់។

មាត្រា ២៤៦-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនិងក្រសួងសុខាភិបាល ត្រូវចេញប្រកាសរួមកំណត់ ៖

ក-ល័ក្ខខ័ណ្ឌរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមពេទ្យការងារ

ខ-រយៈពេលអតិបរមាដែលពេទ្យការងារត្រូវធ្វើការបម្រើបុគ្គលិកនៃគ្រឹះស្ថានដែលច្បាប់បានចង្អុលស្របទៅតាមចំនួនបុគ្គលិក និងប្រភេទនៃសកម្មភាព ព្រមទាំងមុខការជាចាំបាច់។

គ-ពេលវេលានិងខ្លឹមសាររបាយការណ៍ដែលសហគ្រាសឬតំណាងក្រុមអន្តរសហគ្រាស ត្រូវធ្វើ អំពីការរៀបចំ ការប្រព្រឹត្តទៅនិងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនៃក្រុមពេទ្យ។

មាត្រា ២៤៧)-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ ៖

ក-ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាកាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស។

ខ-ចំនួន គុណសម្បត្តិ និងមុខងារនៃបុគ្គលិកពេទ្យសម្រាប់ប្រើការ។

គ-ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែងនិងរៀបចំ ដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯងគឺ ៖

១-គិលានដ្ឋានដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា ២៤២។

២-បន្ទប់រុំរបួសសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពីម្ភៃនាក់ ទៅ ហាសិបនាក់។

៣-ប្រអប់សង្គ្រោះមួយសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានចំនួនតិចជាង ម្ភៃនាក់ ហើយជាអាទិ៍ត្រូវកម្រិតចំនួនបន្ទប់នៃគិលានដ្ឋាននេះ ទំហំផ្ទៃវត្ថុដែលត្រូវការនិងការប្រើវត្ថុទាំងនោះ ដោយយោលទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត ក្នុងសហគ្រាសកាលណាការពិនិត្យសុខភាពត្រូវធ្វើក្នុងសហគ្រាសតែម្តង ទោះសហគ្រាសនេះមានក្រុមស្វយ័តមួយឬគ្មានក៏ដោយ។

៤-ការពិនិត្យសុខភាពនិយោជិត កម្មករដូចមានចែងក្នុងចំណុច “ ក ” នៃមាត្រានេះ។

ជំពូកទី ៩

គ្រោះថ្នាក់ការងារ

មាត្រា ២៤៨)-

ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងដោយធ្វើការ ឬក្នុងពេលធ្វើការទោះដោយហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសមកពីកម្មករនិយោជិតឬគ្មានក៏ដោយ គឺគ្រោះថ្នាក់ដែលធ្លាក់លើរូបកាយកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលធ្វើការឱ្យនិយោជកឬនាយកសហគ្រាសឬធ្លាក់លើសិស្សវិជ្ជាជីវៈមានឈ្នួលក្តី ឥតឈ្នួលក្តី កាន់មុខងារជាអ្វី នៅទីកន្លែងណាក៏ដោយ។

ម៉្យាងទៀតត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ណាដែលធ្លាក់លើកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលដែលសាមីខ្លួនធ្វើដំណើរពីលំនៅដ្ឋានខ្លួនត្រង់ឆ្ពោះទៅទីកន្លែងធ្វើការឬវិលមកវិញដោយគ្មានឈប់ឬដោយគ្មានវាងទៅកន្លែងផ្សេងជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពីការងារដែលគេតម្រូវឱ្យទៅ។

ជំងឺបណ្តាលមកពីវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ដូចមានបញ្ជាក់ក្នុងច្បាប់ ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ ហើយទទួលការជួសជុលដូចគ្នាដែរ។

មាត្រា ២៤៩)-

នាយកសហគ្រាស ត្រូវទទួលខុសត្រូវលើគ្រោះថ្នាក់ការងារទាំងអស់ដូចមានរៀបរាប់ក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ទោះបីលក្ខន្តិកៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនោះមានលក្ខណៈយ៉ាងណាក៏ដោយ។

ការទទួលខុសត្រូវដូចគ្នានេះត្រូវអនុវត្តលើ ៖

*អ្នកគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថានព្យាបាលឯកជនចំពោះតែបុគ្គលិកដែលអ្នកគ្រប់គ្រងនេះប្រើ

*ជនដែលមានវិជ្ជាជីវៈសេរី ចំពោះតែគ្រោះថ្នាក់លើកម្មករនិយោជិតរបស់ជននោះ

*សហគ្រាសសិប្បកម្ម ចំពោះកម្មករនិយោជិតក្រៅពីប្រពន្ធ កូនរបស់សិប្បករ

*ម្ចាស់ផ្ទះ ចំពោះតែគ្រោះថ្នាក់លើអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះរបស់ខ្លួន

*សហគ្រាសកសិកម្ម ចំពោះគ្រោះថ្នាក់នៃកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសនោះ។

ក្រៅពីប្រភេទដូចមានចែងជាក់លាក់ក្នុងកថាខណ្ឌខាងដើមនេះ ជនណាដែលទទួលកម្មករនិយោជិតឱ្យប្រកបការណាមួយជាប្រាកដនិងម្តងម្កាលឱ្យខ្លួន ត្រូវតែជួសជុលគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវរងគ្រោះក្នុងឱកាសដែលបំពេញការងារនោះ។

មាត្រា ២៥០)-

នាយកសហគ្រាសគ្រប់រូបត្រូវចាត់ឬប្រើឱ្យគេចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ដើម្បីបង្ការគ្រោះថ្នាក់ការងារផ្សេងៗ។

មាត្រា ២៥១)-

កម្មករទាំងឡាយដែលធ្វើការតែឯង ជាធម្មតាមិនអាចតម្រូវឱ្យនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះព្រមទាំងអត្ថបទច្បាប់សម្រាប់ការអនុវត្តទេ បើគ្រាន់តែទទួលមិត្តភក្តិម្នាក់ ឬច្រើននាក់មកធ្វើការជាមួយម្តងម្កាលនោះ។

មាត្រា ២៥២)-

អ្នករងគ្រោះឬអ្នកសិទ្ធិវន្តមានសិទ្ធិត្រូវបានទទួលប្រាក់បំណាច់អំពីនាយកសហគ្រាសឬនិយោជកក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារធ្លាក់លើខ្លួនបណ្តាលឱ្យអាក់ខានធ្វើការមិនកើតមួយរយៈពេល ប៉ុន្តែប្រាក់បំណាច់នេះ អាចបានតែក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលគ្រោះថ្នាក់នោះបណ្តាលឱ្យខានធ្វើការលើសពីបួនថ្ងៃទៅ។ បើគ្រោះថ្នាក់ការងារបណ្តាលឱ្យអាក់ខានធ្វើការមិនកើតក្នុងរយៈពេលបួនថ្ងៃឬតិចជាងនេះ អ្នករងគ្រោះត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចធម្មតា។

អ្នករងគ្រោះដែលបានបង្កគ្រោះថ្នាក់ដោយចេតនាខ្លួនឯង មិនត្រូវបានប្រាក់បំណាច់អ្វីទេ។

តុលាការមានសមត្ថកិច្ចអាច ៖

*បន្ថយប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ជួសជុលនេះបាន កាលណារកឃើញថាគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលមកពីកំហុសធ្ងន់នៃអ្នករងគ្រោះ

*បន្ថែមប្រាក់បំណាច់នេះបាន កាលណាគេរកឃើញថាគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលមកពីកំហុសធ្ងន់នៃនិយោជក ឬអ្នកជំនួសជននេះក្នុងកិច្ចដឹកនាំការងារ។

មាត្រា ២៥៣)-

ក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ស្លាប់ ឬគ្រោះថ្នាក់ដែលបណ្តាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មជាអចិន្ត្រៃយ៍ ប្រាក់បំណាច់ត្រូវបើកឱ្យអ្នករងគ្រោះឬអ្នកសិទ្ធិវន្តជាធនលាភ។

ត្រូវឱ្យប្រាក់បំណាច់បន្ថែម ដល់អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ណាដែលតម្រូវឱ្យមានមនុស្សជួយម្នាក់នៅថែទាំខ្លួនជានិច្ច។

ក្នុងករណីធ្វើការមិនកើត ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវបើកឱ្យយ៉ាងយូរណាស់នៅថ្ងៃទីប្រាំ ក្រោយពីគ្រោះថ្នាក់។

មាត្រា ២៥៤)-

អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារត្រូវមានសិទ្ធិទទួលការពិនិត្យ ព្យាបាលជំងឺ (ការផ្ដល់ជាវត្ថុ ការព្យាបាលជំងឺ និងការផ្ដល់ថ្នាំ ព្រមទាំងកន្លែងសម្រាកព្យាបាលជាដើម) និងការព្យាបាលខាងវះកាត់និងផ្ដល់បន្ថែមវត្ថុណាដែលចាំបាច់បន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះ។

មាត្រា ២៥៥)-

ទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិខាងលើនេះក៏ដោយ អ្នករងគ្រោះថ្នាក់ការងារអាចនឹងបានផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងនេះ កាលបើមានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគី។

មាត្រា ២៥៦)-

ត្រូវមានរបបទូទៅមួយខាងការធានារ៉ាប់រងជាកាតព្វកិច្ចចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ។ របបនេះត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្រោមការរ៉ាប់រងរបស់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម។

មាត្រា ២៥៧)-

បទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមានសព្វថ្ងៃត្រូវនៅអនុវត្តបាន ទំរាំមានការប្រកាសឱ្យប្រើនូវអត្ថបទច្បាប់ស្ដីពីបទបញ្ជាទាំងឡាយនៃការរ៉ាប់រងខាងសង្គមកិច្ចសម្រាប់ហានិភ័យខាងវិជ្ជាជីវៈ។

ក៏ប៉ុន្តែ នៅក្នុងរយៈពេលអន្តរកាលនេះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចេញប្រកាសកំណត់បែបបទខ្លះសម្រាប់អនុវត្តជំពូកនេះដូចខាងក្រោម ជាអាទិ៍ ៖

១-បែបបទស្ដីពីការប្រកាសគ្រោះថ្នាក់និងការអង្កេត។

២-ការធានានិងបទប្បញ្ញត្តិចាំបាច់ឯទៀត។

៣-អត្រានៃភាពពិការ និងចំនួនប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ជួសជុល។

ជំពូកទី ១០

ការរកការឱ្យធ្វើ ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត

ផ្នែកទី ១

ការរកការឱ្យធ្វើ

មាត្រា ២៥៨)-

ជនទាំងឡាយដែលរកការងារធ្វើ អាចទៅចុះឈ្មោះនៅការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើ នៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬការិយាល័យការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួន។

និយោជកទាំងអស់ ត្រូវជូនដំណឹងមកការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬការិយាល័យការងារដែលតាំងនៅក្នុងខេត្ត ក្រុងខ្លួន អំពីកន្លែងធ្វើការទំនេរដែលមាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬកន្លែងថ្មីដែលសហគ្រាសត្រូវការបញ្ចូលបុគ្គលិកបន្ថែមទៀត។

និយោជកអាចជ្រើសរើសដោយផ្ទាល់នូវកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ធ្វើការឱ្យខ្លួនបាន ហើយត្រូវបំពេញបែបបទដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២១ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ២៥៩)-

និយោជកទាំងឡាយមិនអាចត្រូវបង្ខំឱ្យទទួលកម្មករនិយោជិត ដែលការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើបញ្ជូនឱ្យខ្លួនឡើយ។ អាទិភាពក្នុងការទទួលកម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះនឹងត្រូវកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនិងបទបញ្ជាដោយឡែក។

មាត្រា ២៦០)-

ហាមឃាត់មិនឱ្យបុគ្គលិកនៅការិយាល័យរកការឱ្យធ្វើគ្រប់រូបតម្រូវឱ្យអ្នកសុំការងារធ្វើ ផ្តល់កម្រៃ ឬព្រមទទួលកម្រៃអ្វីដែលកើតមានមកពីការរកការឱ្យធ្វើនោះឡើយ។

ផ្នែកទី ២

ការប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេស

មាត្រា ២៦១)-

គ្មានជនបរទេសណាម្នាក់អាចប្រកបមុខរបរណាមួយដោយគ្មានប័ណ្ណការងារនិងសៀវភៅការងារដែលចេញឱ្យដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ជនបរទេសនោះត្រូវបំពេញបណ្តាល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្សេងៗទៀតដូចតទៅ ៖

ក-និយោជកត្រូវមានជាមុននូវប័ណ្ណការងារត្រឹមត្រូវដើម្បីប្រកបមុខរបររបស់ខ្លួន នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ខ-ជនបរទេសនោះត្រូវបានចូលមកព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដោយត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់

គ-ជនបរទេសនោះត្រូវមានលិខិតឆ្លងដែនត្រឹមត្រូវ

ឃ-ជនបរទេសនោះត្រូវមានប័ណ្ណស្នាក់នៅត្រឹមត្រូវ

ង-ជនបរទេសនោះត្រូវមានកាយសម្បទាសមស្របនឹងមុខរបរនោះហើយគ្មានកើតជំងឺឆ្លងណាមួយទេ។ ល័ក្ខខ័ណ្ឌនេះត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងសុខាភិបាលដោយមានការឯកភាពពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ប័ណ្ណការងារមានតម្លៃត្រឹមរយៈពេលមួយឆ្នាំ ហើយអាចនឹងពន្យារពេលក្នុងករណីដែលសុពលភាពនៃការពន្យារពេលនេះមិនលើសរយៈពេលកំណត់នៃប័ណ្ណស្នាក់នៅរបស់ជននោះ។

មាត្រា ២៦២)-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចដកហូតប័ណ្ណការងារក្នុងករណីដូចតទៅ ៖

ក-កាលណាអ្នកកាន់ប័ណ្ណនេះមិនបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌណាមួយដែលបានកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌទី ២ ចំណុច ក, ខ, គ, ឃ, ង, នៃមាត្រា ២៦១ ខាងលើ។

ខ-កាលណាមុខរបរដែលត្រូវពន្យាររបស់អ្នកកាន់ប័ណ្ណការងារនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មានការប្រជែងជាមួយកម្មករនិយោជិតជនជាតិខ្មែរដែលកំពុងរកការងារធ្វើនៅក្នុងស្រុក។ ការដកហូតនេះអនុវត្តនៅពេលផុតកំណត់នៃប័ណ្ណការងារដែលអាចចេញឱ្យ ឬបានពន្យារដល់ជនបរទេសនោះ។

គ-កាលណាអ្នកកាន់ប័ណ្ណគ្មានការងារធ្វើលើសពីរយៈពេលមួយខែឬជននោះបានចូលទៅធ្វើការជាមួយនិយោជកដទៃទៀត។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ការចេញប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារដល់កម្មករនិយោជិតជាជនបរទេស។

ប្រកាសរួមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនិងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវកំណត់អត្រាបង់អាករនៃការចេញប័ណ្ណនិងសៀវភៅការងារនេះ។

មាត្រា ២៦៣-

សហគ្រាសទោះប្រភេទណាក៏ដោយ និយោជកដែលប្រកបរបរវិជ្ជាជីវៈសេរី មេធាវី អាជ្ញាសាលា សារការីជាអាទិ៍ដែលត្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិកដើម្បីឱ្យធ្វើការក្នុងវិជ្ជាជីវៈខ្លួន ត្រូវតែហៅរកខេមរជនជាអាទិភាព។

មាត្រា ២៦៤-

ដោយគ្មានកែប្រែអ្វីចំពោះបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៦១ ខាងលើ ការកម្រិតភាគរយអតិបរមានៃជនបរទេស ដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យប្រើក្នុងសហគ្រាសទាំងឡាយ ដូចមានរៀបរាប់ក្នុងមាត្រា ២៦៣ ខាងលើនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ តាមប្រភេទបុគ្គលិកនីមួយៗដូចតទៅនេះ ៖

១-បុគ្គលិកការិយាល័យ

២-បុគ្គលិកឯកទេស

៣-បុគ្គលិកគ្មានឯកទេស។

សហគ្រាសនីមួយៗ ក្នុងចិរវេលាដែលខ្លួននៅមានសកម្មភាព ត្រូវតែផ្តល់ភ័ស្តុតាងឱ្យឃើញថាប្រភេទបុគ្គលិកនីមួយៗ ដែលកំណត់ខាងលើមានកម្មករនិយោជិតជាសញ្ជាតិខ្មែរតាមកម្រិតភាគរយយ៉ាងហោចណាស់ត្រឹមចំនួនអប្បបរមាដូចដែលបានបញ្ញត្តិមក។

មាត្រា ២៦៥-

ក្នុងករណីពិសេស ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់បុគ្គលិកឯកទេសដែលចាំបាច់ដល់សកម្មភាពរបស់សហគ្រាស ចំនួនភាគរយជនបរទេសអាចនឹងលើសកម្រិតដែលមានចែងខាងលើបាន តាមសេចក្តីអនុញ្ញាតពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដោយមានសេចក្តីស្នើយោបល់នៃអធិការការងារផង។

ជំពូកទី ១១
សេរីភាពសហជីពនិងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស[1]
ផ្នែកទី ១
សិទ្ធិបង្កើតសហជីព

មាត្រា ២៦៦-

ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់និងដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុន កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកមានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែការសិក្សាលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារៈ ជាសមូហភាពនិងជាឯកត្តជន ចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការនោះបានកំណត់។

រាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតមានឈ្មោះថា " សហជីពកម្មករនិយោជិត " ។

រាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកមានឈ្មោះថា " សមាគមនិយោជក " ។

តាមន័យនៃច្បាប់ការងារនេះ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យបង្កើតសហជីពឬសមាគមទាំងឡាយ ដែលរួមបញ្ចូលនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតទៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមតែមួយជាមួយគ្នា។

មាត្រា ២៦៧-

សហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត និងសមាគមរបស់និយោជកមានសិទ្ធិ ៖

-តាក់តែងលក្ខន្តិកៈនិងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន កុំឱ្យតែលក្ខន្តិកៈនិងបទបញ្ជានោះផ្ទុយជាមួយច្បាប់ជាធរមាននិងសណ្ដាប់ធ្នាប់សាធារណៈ។

-បោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី។

-រៀបចំកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន។

មាត្រា ២៦៨-

ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលស្គាល់ ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនោះត្រូវយកលក្ខន្តិកៈនិងបញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំនិងកិច្ចការរដ្ឋបាល ទៅតម្កល់ទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដើម្បីសុំចុះបញ្ជិកា។ រាល់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកា ត្រូវមានភ្ជាប់ជាមួយនូវកំណត់ហេតុនៃការបង្កើតអង្គការផង។

ក្នុងរយៈពេលពីរខែ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកា បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតបត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថាបានចុះបញ្ជិការួចហើយ។

លក្ខន្តិកៈនិងបញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវការងារដឹកនាំនិងកិច្ចការរដ្ឋបាលត្រូវចម្លងជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារនៃមូលដ្ឋានដែលអង្គការនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃផង។

ការតម្កល់ទុកនេះត្រូវធ្វើជាថ្មីម្ដងទៀត នៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្ដូរលក្ខន្តិកៈឬអ្នកដឹកនាំ។

---

[1] សូមពិនិត្យច្បាប់ស្ដីពីសហជីព

មាត្រា ២៦៩)-

សមាជិកទទួលបន្ទុកខាងការគ្រប់គ្រងនិងជាអ្នកដឹកនាំរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ ៖

១-មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ

២-ចេះអាននិងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

៣-មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយ

៤-បានប្រកបវិជ្ជាជីវៈឬមុខរបរកន្លងមកយ៉ាងតិចចំនួនមួយឆ្នាំ។

មាត្រា ២៧០)-

ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ ៖

១-មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ

២-មានសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៣-បានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបំពេញល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅ ៖

១-មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំ

២-ចេះអាននិងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

៣-មានសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៤-បានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំ បន្តបន្ទាប់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

មាត្រា ២៧១)-

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទោះមានភេទ អាយុ សញ្ជាតិអ្វីក៏ដោយមានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីពវិជ្ជាជីវៈ តាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនដោយសេរី។

មាត្រា ២៧២)-

សមាជិកនៃសហជីពវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ អាចចូលរួមក្នុងការងារដឹកនាំនិងការងាររដ្ឋបាលអង្គការទាំងនោះបាន ប្រសិនបើបំពេញបាននូវល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ២៦៩ និងមាត្រា ២៧០ ខាងលើ។ លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព មានលទ្ធភាពបន្ថយល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តទៅក្នុងមុខងារទាំងនោះ។

មាត្រា ២៧៣)-

សេរីភាពសហជីពនៃបុគ្គលគ្រប់រូប ក៏ជាសេរីភាពនៃការមិនចូលរួមក្នុងសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬក្នុងសមាគមនិយោជក ហើយក៏គឺជាសេរីភាពក្នុងការដកខ្លួនចេញពីអង្គការទាំងឡាយដែលខ្លួនចូលរួមនៅគ្រប់ពេលវេលា។

មាត្រា ២៧៤)-

អង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងឡាយដែលកំណត់ក្នុងមាត្រា ២៦៦ មានសមត្ថភាពស៊ីវិល។ អង្គការទាំងនោះមានសិទ្ធិប្ដឹងទៅតុលាការ មានសិទ្ធិទទួលយកនូវទ្រព្យសម្បត្តិជាសង្ហារិមឬអសង្ហារិម ដោយពុំបាច់មានការអនុញ្ញាតទេ ទោះដោយគិតថ្លៃក្ដីឬដោយមិនគិតថ្លៃក្ដី ហើយជាទូទៅអាចចុះកិច្ចសន្យាបាន។

មាត្រា ២៧៥)-

អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតនិងរបស់និយោជក ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៦៦ អាចពិគ្រោះគ្នាដោយសេរីក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការលើកតម្កើងនិងការការពារផលប្រយោជន៍ខាងស្មារតីនិងសម្ភារៈ។ បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៦៦ មាត្រា ២៦៧ មាត្រា ២៦៨ មាត្រា ២៦៩ និងមាត្រា ២៧០ ក៏អាចអនុវត្តបានដែរចំពោះសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលសហភាពទាំងនោះត្រូវផ្ដល់ឱ្យបានដឹងនូវឈ្មោះនិងទីស្នាក់ការរបស់សហជីពដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន ដូចបានកំណត់ក្នុងមាត្រា ២៦៨។

មាត្រា ២៧៦)-

ក្នុងករណីដែលមានការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិតនិងអង្គការវិជ្ជាជីវៈនិយោជកទ្រព្យសម្បត្តិរបស់អង្គការទាំងនោះ ត្រូវចាត់ចែងស្របតាមលក្ខន្តិកៈឬបើគ្មានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃលក្ខន្តិកៈទេ ត្រូវចាត់ចែងតាមវិធានដែលកំណត់ដោយមហាសន្និបាត។ ប្រសិនបើគ្មានកំណត់នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃលក្ខន្តិកៈហើយប្រសិនបើគ្មានសេចក្ដីសម្រេចនៃមហាសន្និបាតទេ ទ្រព្យសម្បត្តិសកម្មនៃអង្គការទាំងនោះ អាចផ្ទេរឱ្យបានតែក្រោមរូបភាពជាអំណោយ ទៅអង្គការមួយទៀតដូចគ្នាដែលបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ឬទៅសមាគមសង្គ្រោះឬសន្និធិយសង្គម។

មាត្រា ២៧៧)-

១-ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រឬវិជ្ជាជីវៈឬក្នុងករណីចាំបាច់ទៅតាមប្រភេទដែលសហជីពនេះបានចុះបញ្ជីធ្វើសកម្មភាព។ ភាពជាតំណាងនេះត្រូវកំណត់តាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

ក-បានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៦៨ ខាងលើ។

ខ-មានចំនួនសមាជិកដែលមានប័ណ្ណសម្គាល់សមាជិកភាពត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ។ សហជីពណាដែលមានចំនួនសមាជិកច្រើនជាងគេក្នុងលំដាប់ថ្នាក់លេខមួយនិងលេខពីរ ត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស។ ប៉ុន្តែសហជីពណាដែលមានសមាជិកចំនួនហាសិបមួយភាគរយ(៥១%)ឡើងទៅនៃចំនួនសមាជិកសរុបរបស់សហគ្រាស ត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។

គ-បានទទួលប្រាក់ភាគទានយ៉ាងហោចណាស់សាមសិបបីភាគរយនៃចំនួនសមាជិក។

ឃ-មានកម្មវិធីនិងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថា សហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្ដល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈ វប្បធម៌និងអប់រំដល់សមាជិករបស់ខ្លួន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៦៦ នៃច្បាប់នេះ។

២-ក្នុងរយៈពេលហុកសិបថ្ងៃយ៉ាងយូរ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទដើម្បីសុំទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវសម្រេចជាផ្លូវការអំពីការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាដែលបានបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ ខាងលើ។

៣-បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារ អាចភ្ជាប់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បានទទួលស្គាល់ទៅតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលបានកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ នៃមាត្រានេះ ទៅនឹងការទទួលអត្ថប្រយោជន៍ដែលទាក់ទងទៅនឹង ៖

-ការបែងចែកអាសនៈនៅក្នុងអង្គការមួយចំនួន ដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ

-សមត្ថកិច្ចនៃការចរចាជាសមូហភាព

-ការឧទ្ទេសនាមបេក្ខជនក្នុងការបោះឆ្នោតលើកទីមួយនៃការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក។

៤-ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចាត់ឱ្យមានការអង្កេត ក្នុងករណីដែលត្រូវកំណត់លក្ខណៈនៃភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយ ឬការពិនិត្យនូវភាពស្ថិតស្ថេរនៃអង្គការនេះ។

អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធរឿងនេះ ត្រូវផ្តល់នូវឯកសារបញ្ជាក់ទាំងអស់តាមការស្នើសុំពីមន្ត្រីមានសមត្ថកិច្ច។

កាលណាបើគ្មានឯកសារបញ្ជាក់ឬក៏ឯកសារនោះមិនគ្រប់គ្រាន់ ការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងត្រូវតែបដិសេធឬត្រូវព្យួរទុក រហូតដល់មានឯកសារគ្រប់គ្រាន់បញ្ជាក់ពីរឿងនេះ។ អត្ថប្រយោជន៍ទាក់ទងនឹងភាពជាតំណាង ដែលរាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវទទួលបាននោះ ក៏ត្រូវតែលុបចោលឬត្រូវព្យួរទុកដែរ។

មាត្រា ២៧៨)-

នៅគ្រប់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតចាប់ពីប្រាំបីនាក់ឡើងទៅ សហជីពដែលបានទទួលភាពជាតំណាងជាងគេ អាចចាត់តាំងប្រតិភូបុគ្គលិកមួយនាក់ក្នុងចំណោមប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិឬប្រតិភូជំនួយឱ្យទៅជាតំណាងរបស់ខ្លួន ទៅអមនាយកសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានក្នុងឋានៈជាប្រតិភូសហជីព។ ប្រតិភូសហជីពមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្រេចនិងចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមជាមួយសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ក្នុងនាមអង្គការដែលបានចាត់តាំងរូបគេ។ ការចាត់តាំងខាងលើមានរយៈពេលស្មើនឹងអាណត្តិនៃប្រតិភូបុគ្គលិក។

ផ្នែកទី ២

ការការពារសេរីភាពសហជីព

មាត្រា ២៧៩)-

ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំនិងបែងចែកការងារ ការដំឡើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនិងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍វិធានការដាក់វិន័យនិងការបណ្តេញចេញ។

មាត្រា ២៨០)-

អំពើជ្រៀតជ្រែកទាំងឡាយត្រូវហាមឃាត់។ តាមន័យនៃមាត្រានេះ ត្រូវចាត់ទុកជាអំពើជ្រៀតជ្រែកជាអាទិ៍គឺ វិធានការដែលសំដៅបង្កើតអង្គការកម្មករនិយោជិតឱ្យស្ថិតនៅក្រោមឥទ្ធិពលរបស់និយោជក ឬអង្គការណាមួយរបស់និយោជក ឬមួយជាការទ្រទ្រង់អង្គការកម្មករនិយោជិតតាមមធ្យោបាយហិរញ្ញវត្ថុ ឬមធ្យោបាយផ្សេងទៀតក្នុងគោលបំណងដាក់អង្គការទាំងនោះឱ្យនៅក្រោមការត្រួតត្រារបស់និយោជក ឬអង្គការណាមួយរបស់និយោជក។

មាត្រា ២៨១)-

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូបធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពនិងហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូបបង់ប្រាក់ភាគទាននេះជំនួសកម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ២៨២)-

ប្រតិភូសហជីពឬអតីតប្រតិភូសហជីពដែលបានចាកចេញពីតំណែង ក្នុងរយៈពេលតិចជាងប្រាំមួយខែ បានទទួលសិទ្ធិប្រយោជន៍ដូចមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៩២ មាត្រា ២៩៣ និងមាត្រា ២៩៤ ទាក់ទងដល់ការបណ្តេញចេញ ការប្តូរតំណែងឬការផ្លាស់ប្តូរមុខងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក។ ក្នុងការផ្តល់យោបល់លើសំណើសុំអនុញ្ញាតលុបឈ្មោះឬការតវ៉ាតាមឋានានុក្រម អធិការការងារឬរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវពិនិត្យថាតើវិធានការនោះមានពាក់ព័ន្ធដល់អាណត្តិរបស់ប្រតិភូសហជីពដែលកំពុងកាន់តំណែងឬអ្នកដែលធ្លាប់កាន់តំណែងនេះពីមុនមក។

ផ្នែកទី ៣

តំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស

មាត្រា ២៨៣)-

នៅគ្រប់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលជាធម្មតា មានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់ កម្មករនិយោជិតត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ដែលជាអ្នកមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត។

ដែនអនុវត្តន៍នៃផ្នែកនេះ គឺដូចដែនអនុវត្តន៍ដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ការងារលើកលែងតែ ៖

*កម្មករនិយោជិតដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១ កថាខណ្ឌ ៣ នៃច្បាប់នេះ មានសិទ្ធិបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិសម្រាប់អនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យដោយឡែក។

*បុគ្គលិកដែលធ្វើការនៅតាមសហគ្រាសដឹកជញ្ជូនផ្លូវអាកាស ឬនាវាចរណ៍ផ្លូវសមុទ្រក៏អនុវត្តបញ្ញត្តិនៃផ្នែកនេះដែរ។ ប៉ុន្តែ ក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក បុគ្គលិកទាំងនោះត្រូវតែបានប្រមូលផ្តុំតាមគណៈបោះឆ្នោតតែមួយ ឬគណៈបោះឆ្នោតច្រើនដោយឡែកៗ ដែលឱ្យមានប្រតិភូបុគ្គលិកផ្ទាល់របស់គេនៅក្នុងសហគ្រាស។

*ផ្នែកទី៣ នេះ មិនអនុវត្តចំពោះអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះទេ។

ការទទួលស្គាល់ថាមានគ្រឹះស្ថានច្រើននៅក្នុងសហគ្រាសណាមួយ ដែលមានកម្មករនិយោជិតគ្រប់ចំនួនខាងលើមិនមានឥទ្ធិពលផាត់ចោលបុគ្គលិកមួយចំនួនពីការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះទេ។

បើមិនមានការឯកភាពគ្នារវាងនិយោជក និងអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាសអំពីចំនួនគ្រឹះស្ថានច្រើនដែលតម្រូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ទំនាស់នេះត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារ ដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការទទួលស្គាល់លក្ខណៈគ្រឹះស្ថានដោយឡែកនោះ។

មាត្រា ២៨៤)-

ប្រតិភូបុគ្គលិកមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ ៖

-នាំពាក្យប្រាប់និយោជក អំពីសេចក្តីតវ៉ារបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗឬច្រើននាក់រួមគ្នាដែលមិនសុខចិត្តអំពីការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួល ការអនុវត្តនីតិក្រមនិងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារហើយនិងអនុសញ្ញារួមសម្រាប់អនុវត្តនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន

-ជម្រាបជូនអធិការការងារនូវបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត និងការរិះគន់ផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធដល់ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ជាការងារដែលអធិការការងារមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យ

-មើលខុសត្រូវលើការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិខាងអនាម័យ និងខាងសន្តិសុខការងារ

-លើកសំណូមពរនូវវិធានការដែលមានប្រយោជន៍សម្រាប់រួមចំណែកការពារសុខភាពកែលម្អសន្តិសុខនិងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងគ្រឹះស្ថាន ពិសេសក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារឬមានជំងឺវិជ្ជាជីវៈ។

ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សាជាដាច់ខាតនិងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៤ នៃច្បាប់ការងារនេះឬលើគម្រោងនៃការកែសម្រួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ។

ប្រតិភូបុគ្គលិក ក៏ត្រូវបានគេពិគ្រោះពិភាក្សា និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើវិធានការដែលគេបានគ្រោងឡើងសម្រាប់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយសារការកាត់បន្ថយសកម្មភាពឬការរើរៀបចំផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន។

មាត្រា ២៨៥)-

ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវកំណត់តាមសមាមាត្រនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងគ្រឹះស្ថាន ដូចតទៅ ៖

-កម្មករនិយោជិតពីប្រាំបីនាក់ទៅហាសិបនាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិមួយនាក់និងប្រតិភូជំនួយមួយនាក់

-កម្មករនិយោជិតពីហាសិបមួយនាក់ទៅមួយរយនាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិពីរនាក់និងប្រតិភូជំនួយពីរនាក់

-កម្មករនិយោជិតលើសពីមួយរយនាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិបន្ថែមមួយនាក់ និងប្រតិភូជំនួយបន្ថែមមួយនាក់ រាល់ពេលដែលមានចំនួនកម្មករនិយោជិតមួយរយនាក់បន្ថែមទៀត។

មាត្រា ២៨៦-

អាចមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត គឺកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបីឆ្នាំហើយដែលបានធ្វើការយ៉ាងតិចបីខែក្នុងសហគ្រាស និងគ្មានទទួលទោសស្តីពីការដកសិទ្ធិបោះឆ្នោតដូចមានចែងក្នុងច្បាប់បោះឆ្នោត។

មានសិទ្ធិឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត គឺកម្មករនិយោជិតដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត មានអាយុយ៉ាងតិចម្ភៃប្រាំឆ្នាំនិងមានអតីតភាពការងារក្នុងសហគ្រាសយ៉ាងតិចប្រាំមួយខែ។ បន្ថែមលើល័ក្ខខ័ណ្ឌនេះ ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតបាន ត្រូវមានសិទ្ធិស្នាក់នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ រហូតដល់ពេលបញ្ចប់អាណត្តិដែលគ្រោងទុក។

មាត្រា ២៨៧-

ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវធ្វើឡើងដោយសម្ងាត់។ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយត្រូវធ្វើឡើងតែមួយពេល តែត្រូវធ្វើដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ ប្រសិនបើមានកិច្ចព្រមព្រៀងមុនពេលបោះឆ្នោតឬមានអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិរបស់បទបញ្ជាដែលត្រូវយកមកអនុវត្ត ហើយចែងអំពីប្រភេទវិជ្ជាជីវៈផ្សេងគ្នាដែលត្រូវរៀបចំកន្លែងបោះឆ្នោតផ្សេងនោះត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបោះឆ្នោតតាមកន្លែងផ្សេងពីគ្នា។

មាត្រា ២៨៨-

ប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបេក្ខជនជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបានជ្រើសតាំងនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌគ្រឹះស្ថាននីមួយៗ។

អង្គការសហជីពមួយ មិនអាចជ្រើសតាំងបេក្ខជនលើសពីចំនួនអាសនៈដែលត្រូវមានសម្រាប់ប្រតិភូបុគ្គលិកទេ ហើយក្នុងករណីចាំបាច់ វិធីនេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងពីគ្នាដែរ។

មាត្រា ២៨៩-

បេក្ខជនណាបានទទួលសំឡេងភាគច្រើន ត្រូវប្រកាសថាបានជាប់ឆ្នោតរហូតដល់គ្រប់ចំនួនអាសនៈដែលបានកំណត់។ ក្នុងករណីនៅសល់អាសនៈតែមួយដែលត្រូវប្រជែងគ្នា ហើយមានបេក្ខជនច្រើននាក់ទទួលបានសំឡេងឆ្នោតស្មើគ្នា អាសនៈនេះត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅបេក្ខជនដែលមានអាយុច្រើនជាងគេ។ ការបោះឆ្នោតនេះអាចចាត់ទុកថាបានការ លុះត្រាតែអ្នកបានបោះឆ្នោតមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត។

មាត្រា ២៩០-

ក្នុងករណីផ្ទុយពីខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៨៩ ខាងលើ ឬក្នុងករណីអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងមិនបានជ្រើសតាំងបេក្ខជនឈរឈ្មោះតាមកាលកំណត់ទេ រយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃក្រោយមកគេត្រូវចាត់ចែងម្តងទៀតដើម្បីធ្វើការបោះឆ្នោតនេះ ដែលអ្នកបោះឆ្នោតអាចបោះឆ្នោតឱ្យបេក្ខជនណាមួយក៏បាន ទោះបេក្ខជននោះបានឬមិនបានជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីព។ ការបោះឆ្នោតលើកនេះមិនចាំបាច់គិតកូរ៉ុម នៃអ្នកបោះឆ្នោតទេ។

មាត្រា ២៩១)-

ប្រតិភូពេញសិទ្ធិនិងប្រតិភូជំនួយ ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងសម្រាប់អាណត្តិពីរឆ្នាំ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន។ មុខងាររបស់ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយត្រូវបានបញ្ចប់នៅពេលទទួលមរណភាព លាចេញពីតំណែងនិងនៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ។ នៅពេលប្រតិភូពេញសិទ្ធិណាម្នាក់ឈប់ពីមុខងារឬអវត្តមានមួយរយៈពេល ប្រតិភូនោះត្រូវជំនួសដោយប្រតិភូជំនួយនៅក្នុងគណៈជាមួយគ្នា ហើយអាទិភាពនៃការជំនួសនេះត្រូវផ្តល់ឱ្យប្រតិភូជំនួយដែលជ្រើសតាំងដោយអង្គការសហជីពតែមួយជាមួយគ្នា និងដែលបានទទួលសំឡេងឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេ។

មាត្រា ២៩២)-

ការរៀបចំបោះឆ្នោតជាភារកិច្ចរបស់និយោជក។ ក្នុងករណីដែលមិនទាន់មានប្រតិភូបុគ្គលិក និយោជកត្រូវតែកំណត់ថ្ងៃបោះឆ្នោតនិងប្រកាសឱ្យគេបានដឹងជាសាធារណៈផងក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំអំពីកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ អង្គការសហជីពណាមួយឬពីអធិការការងារ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវតែធ្វើក្នុងចន្លោះពេលសែសិបប្រាំថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំនោះ។

ក្នុងករណីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសាជាថ្មី ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃមុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិក។

មាត្រា ២៩៣)-

រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើបានលុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ។ វិធានការការពារទាំងឡាយដូចគ្នានេះត្រូវអនុវត្តចំពោះអតីតប្រតិភូបុគ្គលិកក្រោយពេលបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួនបីខែនិងក្នុងរយៈពេលបីខែចំពោះអតីតបេក្ខជនមិនជាប់ឆ្នោតក្រោយការប្រកាសលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត។ រាល់គម្រោងផ្លាស់ប្តូរឬផ្ទេរការងាររបស់ប្រតិភូដែលនាំឱ្យមានការបាត់បង់តំណែងក្នុងអាណត្តិ ក៏ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតក្រោមនីតិវិធីនេះដែរ។

អធិការការងារ ដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ក៏ដូចជាដល់អង្គការសហជីពដែលគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតនោះ ក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជក កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ឬអង្គការសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ មានរយៈពេលពីរខែ ដើម្បីធ្វើឧបាស្រ័យទៅ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចបដិសេធចោល ឬកែសម្រួលសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេលពីរខែបន្ទាប់ពីបានទទួលឧបាស្រ័យតាមឋានានុក្រមនោះ ពាក្យបណ្តឹងនិងឧបាស្រ័យនោះ ត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធចោល។

មាត្រា ២៩៤)-

បើរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារឬផ្នែកជម្រះក្តីខាងរដ្ឋបាល របស់សាលាឧទ្ធរណ៍បាន បដិសេធសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាលស្តីពីការសុំអនុញ្ញាតឱ្យលុបឈ្មោះប្រតិភូបុគ្គលិកណាម្នាក់ ប្រតិភូបុគ្គលិក នោះមានសិទ្ធិចូលកាន់ការងាររបស់ខ្លួនវិញ ឬកាន់ការងារផ្សេងទៀតដែលមានតម្លៃស្មើគ្នាប្រសិន ជននោះបានធ្វើឧបាស្រ័យក្នុងរយៈពេលពីរខែបន្ទាប់ពីបានទទួលការជូនដំណឹងនៃសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាល ស្តីពីការអនុញ្ញាតឱ្យលុបឈ្មោះនោះ។ ប្រតិភូបុគ្គលិកនេះត្រូវបានដាក់ឱ្យកាន់តំណែងក្នុងអាណត្តិរបស់ ខ្លួនវិញ បើអាណត្តិរបស់ខ្លួននៅមិនទាន់ផុត។ ក្នុងករណីផ្ទុយ ប្រតិភូនោះទទួលបានសិទ្ធិតាមនីតិវិធីដែល មានចែងក្នុងមាត្រា ២៩៣ រហូតដល់ការបោះឆ្នោតសាជាថ្មីនៃប្រតិភូបុគ្គលិកលើកក្រោយ។

មាត្រា ២៩៥)-

ករណីមានកំហុសធ្ងន់ នាយកសហគ្រាសអាចចេញសេចក្តីសម្រេចបញ្ឈរជើងសាមីខ្លួនភ្លាមៗបាន ក្នុងការរង់ចាំសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ។ ក្នុងករណីដែលអធិការការងារមិនយល់ព្រមឱ្យបញ្ឈប់ ការងាររបស់សាមីខ្លួនទេ ការបញ្ឈរជើងនេះត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយផលនៃការបញ្ឈរជើងនេះក៏ត្រូវ លុបចោលដោយពេញច្បាប់ដែរ។

មាត្រា ២៩៦)-

និយោជកត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារ ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃបន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោត។ ម៉្យាងទៀតនិយោជកក៏ត្រូវយកកំណត់ហេតុមួយច្បាប់ ទៀតទៅបិទ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយដំណឹងក្នុងសហគ្រាស។

មាត្រា ២៩៧)-

វត្តមានរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន មិនមែនជាឧបសគ្គចំពោះសិទ្ធិដែលកម្មករ និយោជិតមានក្នុងការប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនទៅនិយោជកឬតំណាងនៃជននោះឡើយ។

មាត្រា ២៩៨)-

ការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ ភាពខុសត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារ ឬបើមិនទាន់មានតុលាការការងារទេ ត្រូវដាក់ជូនតុលាការ អាជ្ញាគតិដែលមានសមត្ថកិច្ចសម្រេចសេចក្តីជាបន្ទាន់និងជាចុងក្រោយ។

មាត្រា ២៩៩)-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាស កំណត់បែបបទអនុវត្តផ្នែកនេះ ពិសេសចំពោះ បញ្ហាដូចតទៅ ៖

ក-ការរៀបចំនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោតនិងការបែងចែកកម្មករនិយោជិតទៅតាមគណៈ អ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងៗ

ខ-ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលតម្រូវទៅលើប្រតិភូទាំងនោះ ដើម្បីឱ្យនិយោជកឬតំណាងរបស់និយោជក ទទួលស្គាល់

គ-មធ្យោបាយសម្រាប់ឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន គិតទាំងចំនួនម៉ោងដែលត្រូវបំពេញមុខងារនោះផង

ឃ-ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលក្រុមអ្នកបោះឆ្នោតអាចបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកពីតំណែង។

ជំពូកទី ១២

ការដោះស្រាយវិវាទការងារ

ផ្នែកទី ១

វិវាទបុគ្គល

ការផ្សះផ្សាជាដំបូងនៃវិវាទបុគ្គល

មាត្រា ៣០០)- ថ្មី

វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលកើតមានឡើងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ឬច្រើននាក់ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ឬច្រើននាក់ តាមរឿងរៀងៗខ្លួន ហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយឬការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួមព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញត្តិជាធរមានផង។

គ្រប់រឿងវិវាទបុគ្គល ភាគីណាមួយអាចប្តឹងទៅអធិការការងារដែលមានសមត្ថកិច្ច ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន។ ក្នុងករណីមិនសះជា សាមីភាគីអាចប្តឹងទៅតុលាការការងារ ឬក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៣០១)-

អធិការការងារ ក្រោយដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងហើយ ត្រូវសាកសួរភាគីទាំងសងខាងឱ្យដឹងពីកម្មវត្ថុនៃការវិវាទរួចល្បងផ្សះផ្សាភាគីដោយយកច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារម្នាក់ៗជាមូលដ្ឋាន។

ចំពោះបញ្ហានេះ អធិការការងារកំណត់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សាក្នុងរយៈពេលបីសប្តាហ៍យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យប្តឹង។

ភាគីទាំងឡាយអាចឱ្យគេជួយអមឬឱ្យគេតំណាងខ្លួនបាន។

លទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាត្រូវមានចុះក្នុងកំណត់ហេតុធ្វើដោយអធិការការងារ បញ្ជាក់ការយល់ព្រមឬមិនយល់ព្រមផ្សះផ្សានៃភាគី។ កំណត់ហេតុត្រូវមានចុះហត្ថលេខាអធិការការងារនិងភាគីទាំងអស់និងត្រូវចម្លងចែកភាគីផង។

ការព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើឡើងនៅចំពោះមុខអធិការការងារ គឺជាការព្រមព្រៀងយកជាការបានចំពោះមុខច្បាប់។

ក្នុងករណីដែលគ្មានការសះជានឹងគ្នា សាមីភាគីអាចប្តឹងទៅសាលាក្តីមានសមត្ថកិច្ចនៅក្នុងរយៈពេលពីរខែ ពុំនោះទេសិទ្ធិប្តឹងនេះនឹងត្រូវផុតកំណត់។

ផ្នែកទី ២
ការវិវាទការងាររួម
ក-ការផ្សះផ្សា

មាត្រា ៣០២)-

វិវាទការងាររួមគឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ឬច្រើននាក់នឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។

មាត្រា ៣០៣)-

បើក្នុងអនុសញ្ញារួមគ្មានបានគ្រោងនីតិវិធីសម្រាប់ដោះស្រាយទេ ភាគីត្រូវជូនដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួមទៅអធិការការងារនៃខេត្ត ក្រុងខ្លួន។ ប៉ុន្តែចំពោះវិវាទការងាររួមដែលភាគីពុំបានឱ្យដំណឹងមកខ្លួនទេនោះ អធិការការងារអាចចាត់ការផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីដែលមានបញ្ញត្តិទុកក្រោយពីបានដំណឹងអំពីវិវាទនោះភ្លាម។

មាត្រា ៣០៤)-

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ ក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង គិតចាប់ពីពេលបានទទួលពាក្យប្តឹងឬបានដឹងដោយខ្លួនឯងពីវិវាទការងាររួម។

មាត្រា ៣០៥)-

ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលបានទទួលសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ការផ្សះផ្សានេះអាចធ្វើឡើងវិញបានតែតាមសំណូមពររួមនៃភាគីវិវាទ។

មាត្រា ៣០៦)-

នៅពេលកំពុងផ្សះផ្សា ភាគីវិវាទត្រូវបញ្ឈប់គ្រប់វិធានការនៃការវិវាទ។ ភាគីទាំងនោះត្រូវតែចូលរួមនៅគ្រប់ពេលប្រជុំដែលអ្នកផ្សះផ្សាបានកោះអញ្ជើញ។ អវត្តមានដែលគ្មានការបញ្ជាក់មូលហេតុត្រឹមត្រូវក្នុងពេលប្រជុំណាមួយនៃការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវទទួលពិន័យដូចមានចែងក្នុងវិធាននៃជំពូកទី១៦។

មាត្រា ៣០៧)-

ការព្រមព្រៀងសះជាដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និងបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សាមានតម្លៃនិងអានុភាពដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមរវាងភាគី និងរវាងអ្នកដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតពុំមែនជាអង្គការសហជីពវិជ្ជាជីវៈណាមួយទេ ការព្រមព្រៀងនេះមិនជំទាស់ទាំងចំពោះអង្គការសហជីពនោះ ទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឱ្យគេតំណាងខ្លួន។

មាត្រា ៣០៨)-

បើគ្មានការព្រមព្រៀងនឹងគ្នាទេ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាបញ្ជាក់នូវចំណុចទាំងឡាយដែលការផ្សះផ្សាមិនសះជាហើយត្រូវសរសេររបាយការណ៍អំពីវិវាទនេះ។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវបញ្ជូនសំណុំលិខិតទាំងអស់នោះទៅជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ យ៉ាងយូរបំផុតក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា។

ខ-ការសម្រេចនៃអាជ្ញាកណ្តាល

មាត្រា ៣០៩)-

ក្នុងករណីដែលការផ្សះផ្សាពុំបានសះជា វិវាទការងារត្រូវដាក់ឱ្យដោះស្រាយតាម ៖

ក-ឬមួយនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើមាន

ខ-ឬមួយនីតិវិធីផ្សេងទៀត ដែលមានការយល់ព្រមពីភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ

គ-ឬមួយក៏នីតិវិធីអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមានចែងក្នុងផ្នែកនេះ។

មាត្រា ៣១០)-

ចំពោះករណីដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌ “ គ ” នៃមាត្រា ៣០៩ ខាងលើ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃក្រោយពីបានទទួលរបាយការណ៍ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៣០៨ ខាងលើពីអ្នកផ្សះផ្សា។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវធ្វើការរួមប្រជុំជាដាច់ខាត ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹង។

មាត្រា ៣១១)-

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវជ្រើសរើសក្នុងចំណោមថៅក្រុម សមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ហើយនិងជាទូទៅបណ្តាតស្សរជនដែលគេស្គាល់ថាមានគុណសម្បត្តិខាងផ្លូវចរិយា និងមានសមត្ថភាពខាងសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមកិច្ច ហើយមាននាមក្នុងបញ្ជីតែងតាំងរៀងរាល់ឆ្នាំដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៣១២)-

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះការវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយនិងការអនុវត្តបញ្ញត្តិច្បាប់ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយដោយសមធម៌ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចធំទូលាយ ដើម្បីស៊ើបអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនៃសហគ្រាសនិងស្ថានភាពខាងសង្គមកិច្ចនៃកម្មករនិយោជិតដែលជាសាមីខ្លួនក្នុងការវិវាទ។

ក្រុមប្រឹក្សានេះមានអំណាចអង្កេតបានគ្រប់យ៉ាង នៅទីកន្លែងសហគ្រាសឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗព្រមទាំងអាចមានអំណាចចាត់ឱ្យភាគីជូនឯកសារ ឬព័ត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យ ស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬរដ្ឋបាលដែលមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន។ ក្រុមប្រឹក្សានេះអាចសុំឱ្យអ្នកជំនាញការជួយបានទៀតផង។

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវលាក់អាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈចំពោះព័ត៌មាន និងឯកសារទាំងឡាយដែលគេបានជូនមកឱ្យខ្លួនពិនិត្យ និងចំពោះហេតុការណ៍ទាំងអស់ដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន។

ការរួមប្រជុំនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែប្រព្រឹត្តទៅដោយបិទទ្វារ។

មាត្រា ៣១៣-

ក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃ រាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលសំណុំរឿង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវបញ្ជូនសេចក្ដីសម្រេចរបស់ខ្លួនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចាត់ការឱ្យដំណឹងទៅភាគីភ្លាម។ ភាគីមានសិទ្ធិប្ដឹងជំទាស់នឹងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលនេះដោយជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬតាមមធ្យោបាយដែលទុកជាបានការផ្សេងទៀត ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃពេញចាប់ពីថ្ងៃទទួលដំណឹង។

មាត្រា ៣១៤-

សេចក្ដីសន្និដ្ឋាននៃដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាល ដែលគ្មានភាគីណាប្ដឹងជំទាស់ទេ អាចយកទៅអនុវត្តបានភ្លាម។

ដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលដែលអាចយកទៅអនុវត្តបានហើយ ត្រូវតម្កល់ទុកនិងចុះបញ្ជិកាទៅតាមបែបបទដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមដែរ។

មាត្រា ៣១៥-

កំណត់ហេតុព្រមព្រៀងសះជានិងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលដែលគ្មាននរណាប្ដឹងជំទាស់ទេនោះ ត្រូវបិទផ្សាយក្នុងទីស្ថានទាំងឡាយនៃសហគ្រាសដែលមានកើតវិវាទនិងក្នុងការិយាល័យនៃអធិការដ្ឋានការងារនៃខេត្តក្រុង។

មាត្រា ៣១៦-

នីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សានិងអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវធ្វើដោយឥតគិតថ្លៃ។

មាត្រា ៣១៧-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាស កំណត់បែបបទនិងការអនុវត្តផ្នែកនេះ។

ជំពូកទី ១៣

កូដកម្ម-ឡុកអៅ

ផ្នែកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ៣១៨-

កូដកម្មគឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នាហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយឬគ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជក ហើយក៏ជាល័ក្ខខ័ណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ។

ឡុកអៅ គឺការបិទសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូលឬមួយផ្នែកដោយនិយោជក ក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ។

មាត្រា ៣១៩)-

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មនិងឡុកអៅត្រូវបានធានា។ សិទ្ធិនេះអាចត្រូវបានអនុវត្តដោយភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីដែលមានវិវាទ ក្នុងករណីដែលមានការបដិសេធសេចក្ដីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្ដាល។

មាត្រា ៣២០)-

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចត្រូវបានអនុវត្តផងដែរ នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនបានដោះស្រាយឬមិនបានជូនដំណឹង អំពីដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងរយៈពេលដែលមានកំណត់ក្នុងជំពូកទី ១២។

សិទ្ធិនេះក៏ត្រូវបានអនុវត្តដែរ នៅពេលដែលសហជីពជាតំណាងកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថាត្រូវយកសិទ្ធិនេះមកប្រើ ដើម្បីបង្ខំឱ្យមានការគោរពតាមអនុសញ្ញារួមឬតាមច្បាប់។

សិទ្ធិនេះក៏អាចអនុវត្តជាទូទៅបានដែរ សម្រាប់ការពារផលប្រយោជន៍ខាងសេដ្ឋកិច្ចនិងផលប្រយោជន៍ខាងវិជ្ជាជីវៈសង្គមនៃកម្មករនិយោជិត។

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តទៅបាន លុះត្រាតែបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក។

មាត្រា ៣២១)-

កាលណាវិវាទការងាររួមកើតឡើងអំពីការបកស្រាយវិធានគតិយុត្តដែលមានប្រភពចេញពីច្បាប់ឬពីអនុសញ្ញារួម ឬក៏វិធានទាក់ទងនឹងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នា សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តបានទេ។

សិទ្ធិនេះក៏មិនអាចអនុវត្តបានដែរ បើធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងសើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម ឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នា ហើយនៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលនោះមិនទាន់ផុតកំណត់ទេ។

មាត្រា ៣២២)-

សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅ ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដូចគ្នានឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ។

ផ្នែកទី ២

នីតិវិធីមុនធ្វើកូដកម្ម

មាត្រា ៣២៣)-

កូដកម្ម ត្រូវប្រកាសធ្វើតាមនីតិវិធីដែលមានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព។ លក្ខន្តិកៈនេះត្រូវកំណត់អំពីការអនុម័តដោយការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ស្ដីពីការសម្រេចឱ្យធ្វើកូដកម្ម។

ក-ការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា ៣២៤)-

ការធ្វើកូដកម្មត្រូវជូនដំណឹងមុន ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិចប្រាំពីរថ្ងៃគិតតែថ្ងៃធ្វើការ ហើយត្រូវតម្កល់ទុកនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ ប្រសិនបើកូដកម្មមានការប៉ះពាល់ដល់ផ្នែកសកម្មភាពខ្លះឬ

វិស័យសកម្មភាពមួយ ការជូនដំណឹងមុនត្រូវតែតម្កល់ទុកនៅសមាគមនិយោជករៀងៗខ្លួន ប្រសិនបើមាន។ ការជូនដំណឹងមុនត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវការទាមទារទាំងឡាយដែលជាមូលហេតុនៃកូដកម្ម។

ការជូនដំណឹងនេះត្រូវតែផ្ញើទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារផងដែរ។

មាត្រា ៣២៥)-

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវរិះរកយ៉ាងសកម្មនូវរាល់មធ្យោបាយ ដោយគិតទាំងកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធដើម្បីផ្សះផ្សាភាគីមានវិវាទ។ ភាគីទាំងអស់ត្រូវតែមានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ខ-សេវាអប្បបរមា

មាត្រា ៣២៦)-

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន ភាគីវិវាទត្រូវតែចូលរួមប្រជុំដើម្បីរៀបចំបង្កើតសេវាអប្បបរមាក្នុងសហគ្រាសដែលមានធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីធានាដល់ការការពារបបនភណ្ឌនិងគ្រឿងបរិក្ខាររបស់សហគ្រាស។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងភាគីទេ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារកំណត់សេវាអប្បបរមានេះ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌដើម្បីឱ្យរ៉ាប់រងសេវាអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះហើយសាមីខ្លួនមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការងារ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់។

គ-សេវាជាសារវន្ត

មាត្រា ៣២៧)-

ប្រសិនបើកូដកម្មមានប៉ះពាល់ដល់សេវាជាសារវន្ត ពោលគឺការផ្អាកសកម្មភាពនៃសេវានេះអាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ឬមុខជាអាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សន្តិសុខឬសុខភាពនៃប្រជាជនទាំងមូលឬមួយផ្នែក ការជូនដំណឹងមុនដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣២៤ ត្រូវកំណត់ដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃយ៉ាងតិចដោយគិតតែថ្ងៃធ្វើការ។

មាត្រា ៣២៨)-

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កំណត់សេវាជាសារវន្តអប្បបរមា ដែលនឹងត្រូវរក្សាទុកដើម្បីការពារមិនឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សុខភាពឬសន្តិសុខរបស់មនុស្សដែលបណ្តាលមកពីកូដកម្ម។ សហជីពកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រកាសធ្វើកូដកម្មត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យផ្តល់យោបល់របស់ខ្លួនអំពីសេវាទាំងឡាយដែលនឹងត្រូវរក្សាទុកនោះ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌ ដើម្បីឱ្យរ៉ាប់រងសេវាជាសារវន្តអប្បបរមាដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ហើយសាមីខ្លួនមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការងារ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់។

មាត្រា ៣២៩)-

បញ្ជីឈ្មោះសហគ្រាសទាំងឡាយដែលត្រូវមានសេវាជាសារវន្ត តាមន័យនៃមាត្រា ៣២៨ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ សេចក្តីសម្រេចចំពោះរាល់ការជំទាស់ដែលទាក់ទងនឹងគុណវុឌ្ឍិនៃសេវាណាមួយថាជាសេវាសារវន្ត ជាសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការការងារឬរបស់តុលាការអាជ្ញាកណ្តាលប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ។

ផ្នែកទី ៣

អានុភាពនៃកូដកម្ម

មាត្រា ៣៣០)-

កូដកម្មត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយសន្តិវិធី។ ការបង្កអំពើហិង្សានៅក្នុងពេលធ្វើកូដកម្មត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ដែលអាចនឹងត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្មដោយគិតទាំងការព្យួរការងារ ឬការបញ្ឈប់ពីការងារជាបទវិន័យ។

មាត្រា ៣៣១)-

សេរីភាពនៃការធ្វើការងាររបស់អ្នកមិនមែនជាកូដករ ត្រូវបានការពារទល់នឹងការបង្ខិតបង្ខំឬការគំរាមកំហែងផ្សេងៗ។

មាត្រា ៣៣២)-

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម តាវកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ។

កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការងាររបស់ខ្លួនវិញ នៅពេលចប់កូដកម្ម។

អាណត្តិរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានព្យួរទេក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីអ្នកតំណាងទាំងនោះអាចរក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយតំណាងនិយោជក។

មាត្រា ៣៣៣)-

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើកម្មករនិយោជិត ដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មរបៀបនេះត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយនិយោជកត្រូវទទួលពិន័យជាប្រាក់ទៅតាមការកំណត់នៃជំពូកទី ១៦ មាត្រា ៣៦៩។

មាត្រា ៣៣៤)-

ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតផ្សេងមកជំនួសកូដករទាំងអស់ លើកលែងតែការជ្រើសរើសនេះធ្វើឡើងដើម្បីធានាសេវាអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣២៦ និងមាត្រា ៣២៨ ដែលកម្មករនិយោជិតជាប់កេណ្ឌក្នុងសេវានេះមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការ។ រាល់ការរំលោភវិធាននេះ តម្រូវឱ្យនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់បៀវត្សឱ្យកម្មករនិយោជិតជាកូដករទាំងអស់នៅក្នុងរយៈពេលធ្វើកូដកម្ម។

មាត្រា ៣៣៥–

ចំពោះឡុកអៅ ដែលប្រព្រឹត្តទៅដោយបំពានបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលខាតបង់មិនបានធ្វើការដោយសាររឿងនេះ។

ផ្នែកទី ៤

កូដកម្មខុសច្បាប់

មាត្រា ៣៣៦–

កូដកម្មខុសច្បាប់ គឺជាកូដកម្មដែលកើតឡើងដោយមិនអនុវត្តតាមនីតិវិធី ដែលមានចែងក្នុងជំពូកនេះ។

កូដកម្មដែលមិនធ្វើដោយសន្តិវិធី ក៏គឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់ដែរ។

មាត្រា ៣៣៧–

ការកំណត់គុណវុឌ្ឍិនៃកូដកម្មថាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ឬខុសច្បាប់ជាសមត្ថកិច្ចផ្តាច់មុខនៃតុលាការការងារឬតុលាការអាជ្ញាគតិ ប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ។

បើកូដកម្មត្រូវបានប្រកាសជាកូដកម្មខុសច្បាប់ កូដករត្រូវចូលធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង គិតចាប់ពីពេលដែលចេញប្រកាសនេះ។ កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានចូលទៅធ្វើការវិញនៅមុនពេលផុតកំណត់សែសិបប្រាំបីម៉ោងនេះ ហើយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់។

ជំពូកទី ១៤

រដ្ឋបាលការងារ

ផ្នែកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ៣៣៨–

រដ្ឋបាលការងារមានភារកិច្ចជាអាទិ៍គឺរៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការ សម្របសម្រួល ត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃនយោបាយជាតិអំពីការងារ។ ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យរដ្ឋបាលសាធារណៈ រដ្ឋបាលការងារគឺជាឧបករណ៍ដែលរៀបចំនិងអនុវត្តច្បាប់ ដើម្បីធ្វើឱ្យនយោបាយនេះទៅជាជាក់ស្តែង។

រដ្ឋបាលការងារសិក្សាជាប់ជានិច្ច អំពីស្ថានភាពរបស់អ្នកដែលមានមុខរបរ ព្រមទាំងអ្នកដែលគ្មានមុខរបរឬអ្នកមានមុខរបរស្ទួចស្ទើងទៅតាមច្បាប់និងការប្រតិបត្តិរបស់ជាតិ ដែលទាក់ទងទៅនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារមុខរបរនិងជីវិតវិជ្ជាជីវៈ។ រដ្ឋបាលនេះយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការខ្វះខាតនិងការរំលោភដែលកើតឡើងនៅក្នុងវិស័យនេះ ហើយលើកឡើងនូវសំណើនិងសុំសេចក្តីសម្រេចអំពីមធ្យោបាយសម្រាប់កែលម្អ។

រដ្ឋបាលការងារផ្តល់យោបល់របស់ខ្លួនដល់និយោជកនិងដល់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងដល់អង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះរៀងៗខ្លួន ដើម្បីលើកតម្កើងដល់កិច្ចពិគ្រោះយោបល់និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាក់លាក់រវាងអាជ្ញាធរឬស្ថាប័នសាធារណៈនិងនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងរវាងអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត។

រដ្ឋបាលនេះឆ្លើយតបនឹងសំណើសុំយោបល់របស់និយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងរបស់អង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះរៀងៗខ្លួនអំពីបញ្ហាបច្ចេកទេស។

រដ្ឋបាលនេះផ្តល់ជូនចំពោះនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងអង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះនូវសេវា ដើម្បីសម្រុះសម្រួលផ្សះផ្សា ជួយដោះស្រាយនូវវិវាទបុគ្គលនិងវិវាទការងាររួម។

មាត្រា ៣៣៩)-

ក្រុមរដ្ឋបាលការងារត្រូវមាន ជាអចិន្ត្រៃយ៍នូវមធ្យោបាយគ្រប់គ្រាន់ខាងបុគ្គលិក សម្ភារៈ មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ការិយាល័យនិងទីស្ថានរៀបចំឱ្យសមនឹងសេចក្តីត្រូវការនៃការងារ ដែលអ្នកត្រូវការគ្រប់រូបអាចចូលទៅទាក់ទងនឹងកិច្ចការបានដោយសមរម្យ។

ភ្នាក់ងារនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវបានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនសមទៅតាមការងាររៀងខ្លួន។ វិធានការផ្សេងៗត្រូវចាត់ដោយ ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនជាអចិន្ត្រៃយ៍ដល់ភ្នាក់ងារទាំងនេះនៅពេលធ្វើការ។

មាត្រា ៣៤០)-

ភ្នាក់ងារនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារត្រូវមានសមាសភាពជាអ្នកមានមុខជំនាញគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីអនុវត្តមុខងារដែលបានប្រគល់ឱ្យនិងបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាចាំបាច់តាមមុខងាររបស់ខ្លួន ហើយមិនស្ថិតនៅក្រោមឥទ្ធិពលមិនល្អទាំងឡាយពីខាងក្រៅ។

បុគ្គលិកនេះនឹងទទួលគុណប្រយោជន៍ជាមធ្យោបាយ សម្ភារៈនិងជាធនធានហិរញ្ញវត្ថុចាំបាច់ដើម្បីអនុវត្តនូវមុខងាររបស់ខ្លួនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពទៅតាមលក្ខន្តិកៈ។

មាត្រា ៣៤១)-

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់ សម្រាប់ក្រុមនីមួយៗនូវ ៖

-តួនាទី ភារកិច្ចរបស់ភ្នាក់ងារដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវ

-ការរៀបចំនិងការទាក់ទងសម្របសម្រួលជាមួយនឹងក្រុមផ្សេងៗដទៃទៀតក្នុងផ្ទៃនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារ

-ប្រព័ន្ធទីតាំងក្រុមដើម្បីឱ្យមានទីកន្លែងល្អប្រសើរនៅតាមខេត្ត ក្រុងនីមួយៗក្នុងប្រទេស

-របៀបរបបធ្វើការនៃភ្នាក់ងារទទួលខុសត្រូវ។

មាត្រា ៣៤២)-

លក្ខន្តិកៈដោយឡែកនិងល័ក្ខខ័ណ្ឌបម្រើការងាររបស់ប្រភេទបុគ្គលិកនៃក្រុមរដ្ឋបាលការងារត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ផ្នែកទី ២
អធិការកិច្ចការងារ

មាត្រា ៣៤៣)- ថ្មី

ភារកិច្ចនៃអធិការកិច្ចការងារ ត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅអធិការការងារនិងអភិបាលការងារ។

មុននឹងចូលកាន់តំណែង អធិការការងារនិងអភិបាលការងារ ត្រូវស្បថថានឹងបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនដោយល្អ ដោយស្វាមីភក្តិ និងមិនប្រាប់ឱ្យគេដឹងនូវអាថ៌កំបាំងផលិតកម្ម ពាណិជ្ជកម្ម ឬរបៀបធ្វើអាជីវកម្មដែលខ្លួនបានដឹងឮក្នុងពេលបំពេញមុខការខ្លួន ទោះបីខ្លួនចេញពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារហើយក្តី។

អធិការការងារ ទទួលនីតិសម្បទាជានគរបាលយុត្តិធម៌ឱ្យពិនិត្យបទល្មើសដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃក្រមនីតិវិធីព្រហ្មទណ្ឌ។ បែបបទនិងនីតិវិធីនៃការផ្តល់នីតិសម្បទាជានគរបាលយុត្តិធម៌ចំពោះអធិការការងារ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសអន្តរក្រសួងរវាងរដ្ឋមន្រ្តីក្រសួងយុត្តិធម៌និងរដ្ឋមន្រ្តីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៣៤៤)-

អធិការកិច្ចការងារត្រូវមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖

ក-ធានាដល់ការអនុវត្តច្បាប់ការងារនេះនិងអត្ថបទអនុវត្តច្បាប់ដែលបានគ្រោងទុកក៏ដូចជាច្បាប់និងបទបញ្ជាច្បាប់ដទៃទៀតដែលមិនទាន់បានចងក្រង ហើយដែលមានទាក់ទងដល់របបការងារ។

ខ-ផ្តល់ដំណឹងនិងដំបូន្មានបច្ចេកទេស ចំពោះនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតអំពីមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពដើម្បីគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់។

គ-ផ្តល់ព័ត៌មានទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច នូវការមិនគប្បីឬការរំលោភផ្សេងៗដោយហេតុមកពីពុំទាន់មានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមាន។

ឃ-ជូនយោបល់អំពីបញ្ហាទាក់ទងនឹងការរៀបចំ ឬកែប្រែសហគ្រាសនិងអង្គការចាត់តាំងដែលបានអនុញ្ញាតអំពីអាជ្ញាធររដ្ឋបាលហើយដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ។

ង-ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិដែលការទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌជីវភាពនៃកម្មករនិយោជិតនិងគ្រួសារនៃជនទាំងនេះ។

មាត្រា ៣៤៥)-

អធិការការងារនិងអភិបាលការងារអាចហៅរកអ្នកជំនាញការ និងអ្នកបច្ចេកទេសមានសមត្ថភាពពិតប្រាកដពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធឬពីខាងក្រៅ នូវអ្នកបច្ចេកទេសខាងពេទ្យ ខាងគ្រឿងយន្ត ខាងអគ្គិសនីខាងគីមី និងខាងបរិស្ថាន ដើម្បីនឹងឱ្យពិនិត្យបានហ្មត់ចត់នូវការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីអនាម័យនិងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិតការបំពេញមុខងារខ្លួននិងដើម្បីឱ្យបានដឹងនូវប្រសិទ្ធភាពនៃរបៀបធ្វើដែលបានអនុវត្តវត្ថុធាតុដែលយកមកប្រើ ហើយនិងបញ្ញត្តិស្តីអំពីអនាម័យនិងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត។ ជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេសនេះ ត្រូវធ្វើការក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារឬអភិបាលការងារដោយមានកិច្ចសហការពីក្រសួងពាក់ព័ន្ធ។

អ្នកជំនាញការនិងអ្នកបច្ចេកទេសដែលសហការជាមួយអធិការការងារឬអភិបាលការងារក្នុងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីអនាម័យនិងសន្តិសុខការងារ ត្រូវធ្វើសម្បថហើយត្រូវមានអំណាចដូចដែលបានផ្តល់ឱ្យអធិការការងារតាមមាត្រា ៣៤៦ និងមាត្រា ៣៤៧ ខាងក្រោមនេះ។

សោហ៊ុយទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងជំនួយការនេះ ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៣៤៦)-

១-អធិការការងារនិងអភិបាលការងារដែលមានលិខិតជាភ័ស្តុតាងបង្ហាញនូវមុខងារខ្លួនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យ ៖

ក-ចូលដោយសេរីទៅក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ ដែលនៅក្រោមអំណាចត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការដ្ឋានដោយមិនបាច់ប្រាប់នូវពេលម៉ោង ទោះថ្ងៃក្តី យប់ក្តី។

ខ-ចូលពេលថ្ងៃទៅក្នុងទីស្ថានទាំងអស់ដែលខ្លួនអាចសន្និដ្ឋាន ដោយមានមូលហេតុសមរម្យថាគួរឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យនៃអធិការដ្ឋាន។

គ-ចាត់ការពិនិត្យផ្សេងៗ ត្រួតពិនិត្យនិងអង្កេតដែលយល់ថាជាការចាំបាច់ដើម្បីឱ្យដឹងជាក់ច្បាស់ថាបទប្បញ្ញត្តិត្រូវបានគោរពយ៉ាងម៉ត់ចត់ហើយ មានជាអាទិ៍ ៖

-ការសួរនិយោជកឬបុគ្គលិកសហគ្រាសម្នាក់ឯងក្តី ចំពោះមុខសាក្សីក្តី អំពីរឿងទាក់ទងនឹងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់។

-ការទារឱ្យប្រគល់យកមកពិនិត្យនូវសៀវភៅបញ្ជិកានិងឯកសារដែលនិយោជកត្រូវតែមានតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារដើម្បីផ្ទៀងមើល តើត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ហើយឬនៅព្រមទាំងមានសិទ្ធិចម្លងឬស្រង់សេចក្តីផ្សេងៗចេញពីសៀវភៅឬបញ្ជិកានោះ។

-បង្គាប់ឱ្យបិទផ្សាយនូវប្រកាសឬអ្វីៗដែលច្បាប់តម្រូវឱ្យបិទផ្សាយ។

-ហូតឬដកយកគំរូនៃវត្ថុធាតុឬសារជាតិដែលប្រើប្រាស់ឬវត្ថុលាយមកធ្វើវិភាគឱ្យតែនិយោជកឬតំណាងនៃជននេះបានដឹងថាវត្ថុធាតុឬសារជាតិនេះបានហូត ឬដក ដើម្បីការនេះប៉ុណ្ណោះ។

២-ក្នុងការត្រួតពិនិត្យម្តងៗអធិការឬអភិបាលការងារ ត្រូវប្រាប់វត្តមានខ្លួនទៅនិយោជកឬអ្នកតំណាងលើកលែងតែករណីដែលខ្លួនយល់ឃើញថា ការប្រាប់ឱ្យដឹងមុននាំឱ្យខូចប្រសិទ្ធភាពនៃការត្រួតពិនិត្យ។

៣-អធិការការងារនិងអភិបាលការងារអាចហៅប្រតិភូបុគ្គលិកម្នាក់ឬច្រើននាក់ឱ្យដើរជាមួយខ្លួនក្នុងការត្រួតពិនិត្យនោះផង។

មាត្រា ៣៤៧)-

ក្នុងការបំពេញមុខងារខ្លួន អធិការការងារនិងអភិបាលការងារមានអំណាច ៖

១-ធ្វើកំណត់សម្គាល់ទៅឱ្យនិយោជកឬតំណាងនៃជននេះ និងទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត។

២-ដាក់កំហិតនិយោជកឬអ្នកតំណាងជននេះឱ្យចាត់ការក្នុងការគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ឱ្យបានទាន់ក្នុងរយៈពេលដែលខ្លួនកំណត់។

៣-កត់សម្គាល់នូវការមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិ ដោយធ្វើកំណត់ហេតុដែលគេត្រូវតែជឿរហូតដល់មានភស្តុតាងផ្ទុយ។

៤-បង្គាប់ឱ្យចាត់ឬប្រើឱ្យចាត់វិធានការដែលត្រូវប្រតិបត្តិភ្លាមៗ កាលណាមានមូលហេតុសមរម្យដែលកត់សម្គាល់ឃើញឬសន្និដ្ឋានថា មានគ្រោះថ្នាក់ពិតប្រាកដហើយធ្ងន់ធ្ងរចំពោះសុខភាពឬសន្តិសុខចំពោះកម្មករនិយោជិត។

៥-សម្រេចធ្វើការពិន័យចំពោះអ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនិងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះនិងអត្ថបទអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះ។

មាត្រា ៣៤៨)-

អធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារនិងអភិបាលការងារមិនអាចមានផលប្រយោជន៍អ្វីមួយក្នុងសហគ្រាសដែលស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់ខ្លួនឡើយ។

មន្ត្រីទាំងនេះត្រូវទុកជាអាថ៌កំបាំងដាច់ខាត នូវប្រភពនៃពាក្យបណ្តឹងទាំងអស់ដែលដាក់ឱ្យខ្លួនពិនិត្យស្តីពីកំហុសណាមួយក្នុងឋបនកម្មឬអំពើល្មើសនឹងបញ្ញត្តិច្បាប់ ហើយត្រូវចៀសវាងមិនប្រាប់និយោជក ឬតំណាងនៃជននោះថា ការត្រួតពិនិត្យធ្វើឡើងដោយមានពាក្យប្តឹងសោះឡើយ។

ផ្នែកទី ៣

អធិការកិច្ចពេទ្យការងារ

មាត្រា ៣៤៩)-

អធិការកិច្ចពេទ្យការងារធ្វើសកម្មភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងគោលដៅការពារ សុខភាពកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ។ ភារកិច្ចនៃអធិការកិច្ចនេះត្រូវប្រគល់ឱ្យអធិការពេទ្យការងារ ដែលត្រូវចាប់អារម្មណ៍ជាពិសេស ទៅលើសកម្មភាពរៀបចំនិងដាក់ឱ្យដំណើរការនូវសេវាពេទ្យការងារ។

អធិការពេទ្យការងារបំពេញការងារដោយសម្ព័ន្ធការជាមួយអធិការការងារនិងសហការជាមួយគ្នាលើការអនុវត្តបទបញ្ជាទាំងឡាយទាក់ទងដល់សុខភាពនៃកម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ៣៥០)- ថ្មី

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

ជំពូកទី ១៥

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

មាត្រា ៣៥១)-

ត្រូវបង្កើតគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមួយ នៅអមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

គណៈកម្មការនេះរួមមាន ៖

*រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬតំណាង ជាប្រធាន

*តំណាងមួយចំនួននៃក្រសួងពាក់ព័ន្ធ

*ចំនួនស្មើគ្នានៃតំណាងអង្គការសហជីពកម្មករនិយោជិត ដែលមានភាពជាតំណាងជាងគេបំផុតក្នុងថ្នាក់ជាតិនិងតំណាងអង្គការនិយោជក ដែលមានភាពជាតំណាងជាងគេបំផុតក្នុងថ្នាក់ជាតិ។

គណៈកម្មការនេះត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអនុប្រធានពីររូប ដែលម្នាក់ជាតំណាងនៃអង្គការកម្មករនិយោជិតនិងម្នាក់ទៀតជាតំណាងអង្គការនិយោជក។

មាត្រា ៣៥២)-

សមាសភាពនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

មាត្រា ៣៥៣)-

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវរួមប្រជុំពីរដងយ៉ាងតិចក្នុងមួយឆ្នាំ។ ប៉ុន្តែរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចកោះប្រជុំគណៈកម្មការនេះបានគ្រប់ពេល ទៅតាមការយល់ឃើញរបស់ខ្លួនឬទៅតាមសំណើរបស់អនុប្រធានណាមួយ។

ប្រធានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ជាអ្នកកំណត់របៀបវារៈនៃសម័យប្រជុំនីមួយៗរបស់គណៈកម្មការនេះ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអនុប្រធានទាំងពីរ។

មាត្រា ៣៥៤)-

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារត្រូវមានលេខាធិការដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយ ដែលរ៉ាប់រងដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៣៥៥)-

បើមានសេចក្តីសុំពីប្រធាន ឬអនុប្រធានណាមួយនៃគណៈកម្មការ មន្ត្រីដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ឬវរជនណាដែលមានសមត្ថកិច្ចជាអាទិ៍ បញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច បញ្ហាវេជ្ជសាស្ត្រ បញ្ហាសង្គមកិច្ច ឬវប្បធម៌អាចនឹងអញ្ជើញចូលមករួមប្រជុំក្នុងគណៈកម្មការនេះ ដើម្បីផ្តល់យោបល់ផ្សេងៗបាន។

មាត្រា ៣៥៦)-

តំណែងសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមិនត្រូវបានទទួលប្រាក់បៀវត្សទេ។

និយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវទុកពេលចាំបាច់ឱ្យជននេះបានទៅចូលរួមក្នុងការប្រជុំផ្សេងៗផង។

ពេលប្រជុំនេះត្រូវគិតឈ្នួលឱ្យដូចពេលធ្វើការធម្មតា ហើយត្រូវទុកជាបានធ្វើការធម្មតាក្នុងការគិតគូរអំពីអតីតភាពនិងសិទ្ធិឈប់សម្រាកផ្សេងៗ។

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលតំណែងជាសមាជិកគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ត្រូវបានទទួលនូវការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូសហជីពឬអ្នកដឹកនាំសហជីព ដូចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារនេះ។

មាត្រា ៣៥៧)-

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានបេសកកម្មជាអាទិ៍សិក្សាស្រាវជ្រាវរាល់បញ្ហា ដែលទាក់ទងនឹងការងារ មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល ការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ចលនាកម្លាំងពលកម្មក្នុងប្រទេសទេសន្តរប្រវេសន៍ ការរៀបចំឱ្យរឹតតែប្រសើរឡើងនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌខាងសម្ភារៈនិងខាងស្មារតីនៃកម្មករនិយោជិតហើយនិងបញ្ហាអនាម័យនិងសន្តិសុខការងារ។

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានភារកិច្ចជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖

*លើកយោបល់ណែនាំអំពីអត្រាបៀវត្សអប្បបរមាដែលត្រូវធានា

*ផ្តល់យោបល់ជាមុនដើម្បីពង្រីកដែនអនុវត្តអនុសញ្ញារួមឬក្នុងករណីដែលគ្មានអនុសញ្ញារួមទេ ផ្តល់យោបល់ជាយថាហេតុជាមុនចំពោះបទបញ្ជានៃល័ក្ខខ័ណ្ឌមុខរបរនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយឬនៅក្នុងវិស័យសកម្មភាពណាមួយជាក់លាក់។

មាត្រា ៣៥៨-

រាល់ការចូលរួមរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នៅក្នុងសកម្មភាពទាំងឡាយរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវតែពិគ្រោះយោបល់ជាមួយតំណាងនិយោជកនិងតំណាងកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

ជំពូកទី ១៦

ទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៥៩-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រាទាំងឡាយដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី ១៦ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ឬផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារឬក៏ត្រូវទទួលទោសទាំងពីរ។

ការផាកពិន័យជាប្រាក់ ត្រូវដាក់បង្ខំដោយអធិការការងារឬអភិបាលការងារ។

មាត្រា ៣៦០-

ការពិន័យជាប្រាក់ត្រូវបានកំណត់ជាពហុគុណនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។ ដែលហៅថាប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ គឺប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយប្រកាសរួមរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនិងក្រសួងយុត្តិធម៌។

មាត្រា ៣៦១-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១៤ មាត្រា ២០ មាត្រា ២២ មាត្រា ២៤ មាត្រា ២៩ មាត្រា ៣០ មាត្រា ៣៤ មាត្រា ៣៧ មាត្រា ៤២ មាត្រា ៤៣ មាត្រា ៧២ មាត្រា ១១២ មាត្រា ១៣៤ មាត្រា ១៨៧ មាត្រា ២១៤ មាត្រា ២២២ មាត្រា ២៥៣ មាត្រា ២៥៥ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីដប់ថ្ងៃ ទៅសាមសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។

មាត្រា ៣៦២-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីដប់ថ្ងៃ ទៅសាមសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលបំបាត់ឬឮ្យទុកការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍របស់កម្មករនិយោជិត ឬក៏ផ្តល់ការសម្រាកនេះផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិនៃផ្នែកទី ៤ ជំពូកទី ៦ នៃច្បាប់ការងារ ឬនៃប្រកាសណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ។

ទោសពិន័យនេះ ក៏ត្រូវអនុវត្តដែរ ចំពោះនិយោជកដែលឮ្យទុកការសម្រាកនេះ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាចាំបាច់ ឬមិនបានផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិត នូវការសម្រាកទូទាត់ដូចល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិរៀបរាប់ខាងលើ។

មាត្រា ៣៦៣)- ថ្មី

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា២១ មាត្រា២៨ មាត្រា៤៤ 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 មាត្រា៣០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ពី៣១(សាមសិបមួយ)ថ្ងៃ ទៅ៦០(ហុកសិប)ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។

មាត្រា ៣៦៤)-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលធ្វេសប្រហែសឬមិនព្រមចេញវិញ្ញាបនបត្រការងារ ដូចល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលកំណត់ក្នុងមាត្រា ៩៣ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៣៦៥)-

ដោយមិនគិតដល់ការទទួលខុសត្រូវខាងរដ្ឋប្បវេណី ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ អ្នកដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១១៣ មាត្រា ១១៤ មាត្រា ១១៥ និងមាត្រា ១១៦។

មាត្រា ៣៦៦)-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកណាដែលធ្វើការទូទាត់ ការរំលស់ ឬដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួលដោយបំពានទៅលើវិធានកំណត់ដោយមាត្រា ១២៧ មាត្រា ១២៨ និងមាត្រា ១២៩។

មាត្រា ៣៦៧)- ថ្មី

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពី៣១(សាមសិបមួយ)ថ្ងៃ ទៅ៦០(ហុកសិប)ថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលប្រើប្រាស់បុគ្គលិក ក្នុងលក្ខខណ្ឌផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៣៧ មាត្រា១៣៨ថ្មី កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា១៤០ និងមាត្រា១៤១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា ៣៦៨)-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃ ទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលមានប្រើប្រាស់ក្មេងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្ទុយនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៧៣ មាត្រា ១៧៤ មាត្រា ១៧៥ មាត្រា ១៧៦ មាត្រា ១៧៧ និងមាត្រា ១៧៨ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៣៦៩)-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១២ មាត្រា ១៥ មាត្រា ១៧ មាត្រា ១៨ មាត្រា ៣៩ មាត្រា ៤៦ មាត្រា ១០៤ មាត្រា ១២៦ មាត្រា ២៦០ មាត្រា ២៦៤ មាត្រា ២៨១ មាត្រា ២៩២ មាត្រា ៣៣១ មាត្រា ៣៣៣ មាត្រា ៣៣៤ មាត្រា ៣៣៥ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ។

មាត្រា ៣៧០)-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះនិយោជកដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១៦ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៣៧១)-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ចំពោះនិយោជកដែលបញ្ឈប់បុគ្គលិកពីការងារដោយមូលហេតុណាមួយក្នុងចំណោមមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៥ កថាខណ្ឌទី ១ និងទី ២ ហើយដែលគ្មានជូនព័ត៌មានទៅអធិការការងារឬក៏បានធ្វើការបញ្ឈប់ការងារក្នុងរយៈពេលដែលរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារសម្រេចផ្អាកការបញ្ឈប់ការងារនេះ ដោយអនុវត្តតាមមាត្រា ៩៥ កថាខណ្ឌចុងក្រោយ។

មាត្រា ៣៧២)-

ជនណាដែលទទួលឱ្យធ្វើការឬរក្សាទុកឱ្យធ្វើការនូវជនបរទេស ដែលគ្មានសៀវភៅការងារអនុញ្ញាតឱ្យប្រកបការងារមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រូវទទួលទោសពិន័យពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ។ ក្នុងករណីមិនរាងចាលត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីមួយខែទៅបីខែ។

មាត្រា ៣៧៣)-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងមាត្រា ២៧៨ មាត្រា ២៧៩ និងមាត្រា ២៨០ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែឬទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ។

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើស ឬមានបំណងធ្វើល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃផ្នែកទី ១ ជំពូកទី ១១ ទាក់ទងដល់ការបង្កើតអង្គការសហជីព និងសេរីភាពក្នុងការចូលរួម ឬមិនចូលរួមក្នុងអង្គការសហជីព ពិសេសល្មើសនឹងមាត្រា ២៦៦ មាត្រា ២៦៧ និងមាត្រា ២៧៣ ដោយការគៀបសង្កត់ គំរាមកំហែង ឬបង្ខិតបង្ខំក៏ត្រូវមានទោសដូចគ្នាខាងលើដែរ។

មាត្រា ៣៧៤)-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងវិធានទាំងឡាយអំពីអាយុអប្បបរមា ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបថ្ងៃទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។

មាត្រា ៣៧៥)-

នាយកសហគ្រាស ចាងហ្វាង បណ្ណាធិការ ឬអ្នកទទួលអាណត្តិ បានប្រព្រឹត្តដោយផ្ទាល់ខ្លួនល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃមាត្រា ២២៩ មាត្រា ២៣០ និងមាត្រា ២៣១ ឬល្មើសនឹងប្រកាសអនុវត្តមាត្រាទាំងនោះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបថ្ងៃដល់មួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។

មាត្រា ៣៧៦-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបថ្ងៃទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះជនណាដែលប្រព្រឹត្តបទល្មើស ដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព ឬសន្តិសុខអ្នកដទៃ។

ទោសពិន័យដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៧៥ និងមាត្រា ៣៧៦ មិនមានទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិដែលចែងអំពីការជួសជុល គ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈដែលមានចែងក្នុងជំពូកទី ៩ របស់ច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៣៧៧-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៤០ មាត្រា ២៤១ មាត្រា ២៤២ មាត្រា ២៤៣ មាត្រា ២៤៤ មាត្រា ២៤៥ មាត្រា ២៤៦ និងមាត្រា ២៤៧ ឬល្មើសនឹងប្រកាសណែនាំអនុវត្តស្តីពីពេទ្យការងារ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីមួយរយម្ភៃថ្ងៃទៅបីរយហុកសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃនិងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីមួយឆ្នាំ ដល់ ប្រាំឆ្នាំ ឬក៏ទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ។

មាត្រា ៣៧៨-

អ្នកដឹកនាំឬអភិបាលនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលនាំអង្គការទាំងនោះឱ្យធ្វើសកម្មភាពផ្ទុយពីគោលដៅតែមួយគត់របស់ខ្លួនដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា២៦៦នៃច្បាប់នេះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។

ការរំលាយចោលអង្គការវិជ្ជាជីវៈឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវប្រកាសដោយតុលាការការងារ ក្នុងករណីដែលអង្គការទាំងនោះបានធ្វើសកម្មភាពខុសឆ្គង ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ឬក្នុងករណីដែលបំពានយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនិងផ្ទួនៗលើច្បាប់និងបទបញ្ជាទាំងឡាយពិសេសក្នុងវិស័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។

មាត្រា ៣៧៩-

អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៦៨ មាត្រា ២៦៩ និងមាត្រា ២៧០ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅមួយរយម្ភៃថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។

មាត្រា ៣៨០-

ជនណាម្នាក់ដែលធ្វើឬប៉ុនប៉ងនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការចាត់តាំងប្រតិភូសហជីព ក្នុងលក្ខណៈប្រកបដោយសេរីភាព ឬដល់ការធ្វើសកម្មភាពជាឯករាជ្យ ឬជាធម្មតា នៅក្នុងអាណត្តិរបស់គេ ឬជនណាម្នាក់ដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៨២ ដែលចែងអំពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ការផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការ ការផ្ទេរកន្លែងធ្វើការនៃប្រតិភូសហជីពឬអតីតប្រតិភូសហជីព ជននោះត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែឬទទួលទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ។

មាត្រា ៣៨១)-

ជនណាដែលមិនអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៨៣ មាត្រា ២៨៦ មាត្រា ២៨៧ និង មាត្រា ២៩១ ហើយដែលធ្វើឬប៉ុនប៉ងនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ក្នុងលក្ខណៈប្រកបដោយសេរីភាពឬដល់ការធ្វើសកម្មភាពជាធម្មតានៅក្នុងមុខងាររបស់គេ ជននោះត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃដល់មួយខែឬទទួលទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ។

មាត្រា ៣៨២)-

ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីមួយរយម្ភៃថ្ងៃ ទៅដល់បីរយហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីមួយខែដល់មួយឆ្នាំ ចំពោះជនណាដែលជំទាស់ឬប៉ុនប៉ងជំទាស់នឹងការអនុវត្តតាមមុខងារឬការប្រើប្រាស់អំណាចដែលប្រគល់ឱ្យអធិការការងារឬអភិបាលការងារព្រមទាំងអធិការពេទ្យការងារ។

មាត្រា ៣៨៣)-

កាលណាមានបទល្មើសច្រើន ហើយត្រូវតែទទួលរងដោយទោសពិន័យតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ការដាក់ពិន័យត្រូវធ្វើតាមចំនួនបទល្មើស ប៉ុន្តែមិនឱ្យលើសពីប្រាំដងនៃអត្រាអតិបរមានៃពិន័យនោះឡើយ។

វិធាននេះត្រូវអនុវត្តជាអាទិ៍ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតច្រើននាក់ត្រូវគេប្រើក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌផ្ទុយពីបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីពុំរាងចាល ត្រូវពិន័យដំឡើងមួយជាបី។

មាត្រា ៣៨៤)-

នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយត្រូវទទួលខុសត្រូវពីបទរដ្ឋប្បវេណី ចំពោះការដាក់ទណ្ឌកម្មទៅលើអាជ្ញានុការី ឬទៅលើអ្នកទទួលអាណត្តិខ្លួន។

មាត្រា ៣៨៥)-

រាល់វិវាទការងារដែលមានចែងក្នុងជំពូកទី ១២ នៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចដោះស្រាយបានដោយការផ្សះផ្សា អាចបញ្ជូនទៅតុលាការការងារ។

ក្នុងបេសកកម្មនៃការដោះស្រាយវិវាទនេះ តុលាការការងារអាចចាត់វិធានការចាំបាច់មួយចំនួនដូចតទៅ ៖

១-បង្គាប់ឱ្យយកចូលធ្វើការដោយរក្សាឋានៈដើមវិញនូវកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានលុបឈ្មោះ ដោយមានការរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលផង។

២-ទុកជាមោឃៈនូវលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតរបស់សហជីពឬការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក។

៣-បង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការចរចាជាមួយសហជីព ឬធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយប្រតិភូសហជីពឬប្រតិភូបុគ្គលិក។

៤-សម្រេចឱ្យសងជំងឺចិត្តចំពោះភាគីដែលឈ្នះក្តី ក្នុងវិវាទការងារ។

មាត្រា ៣៨៦-

ដោយមិនគិតដល់ទោសពិន័យ ដែលចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈនៃភ្នាក់ងាររាជការ អធិការនិងអភិបាលការងារ ព្រមទាំងអធិការពេទ្យការងារ ដែលបើកកកាយធ្វើឱ្យបែកការសម្ងាត់និងរបៀបផលិត ត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ទោះបីការបើកកកាយនោះបានធ្វើនៅពេលក្រោយដែលបានឈប់កាន់មុខងារហើយក៏ដោយ។

ជំពូកទី ១៧

តុលាការការងារ

មាត្រា ៣៨៧-

ត្រូវបង្កើតតុលាការការងារ ដែលត្រូវទទួលជំនុំជម្រះវិវាទបុគ្គលដែលកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកដោយមកពីការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។

មាត្រា ៣៨៨-

ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃតុលាការការងារ នឹងត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់។

មាត្រា ៣៨៩-

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារ វាល់វិវាទដែលកើតឡើងចំពោះការអនុវត្តច្បាប់នេះត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិ។

ជំពូកទី ១៨

អន្តរប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៩០-

បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ អាចអនុវត្តបានដោយពេញច្បាប់ទៅលើកិច្ចសន្យាការងារជាបុគ្គលដែលកំពុងនៅមានអាយុកាល ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍តាមកិច្ចសន្យានោះច្រើនជាងអត្ថប្រយោជន៍ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានសិទ្ធិទទួលអត្ថប្រយោជន៍អំពីកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនបន្តទៅទៀត។

បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះមិនអាចជាហេតុនាំឱ្យផ្តាច់កិច្ចសន្យាទេ។

មាត្រា ៣៩១-

បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាកំពុងអនុវត្តដែលមិនស្របគ្នានឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ត្រូវតែកែប្រែក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែ ចាប់តាំងពីថ្ងៃប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៣៩២-

ក្នុងអន្តរកាលនិងរហូតដល់កាលបរិច្ឆេទ ដែលនឹងកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ វាល់អង្គការសហជីពនៃកម្មករនិយោជិត អាចបញ្ជូនបេក្ខជនទៅចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោតលើកទី ១ សម្រាប់ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកដោយមិនបាច់រកភ័ស្តុតាងបញ្ជាក់នូវភាពជាតំណាងនោះទេ។

ក្នុងរយៈពេលខាងលើនេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក ដែលអះអាងថាមានភាពជាតំណាងនៅតាមផ្នែកវិជ្ជាជីវៈនិងភូមិសាស្ត្ររបស់ខ្លួន អាចសម្រេចលើអនុសញ្ញារួមដែលគ្របដណ្តប់លើដែនអនុវត្តន៍នៃផ្នែកវិជ្ជាជីវៈនិងភូមិសាស្ត្រនោះ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏តម្លៃនៃអនុសញ្ញានោះ ត្រូវតែបញ្ចប់យ៉ាងយូរបំផុតក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីថ្ងៃចេញផ្សាយជាសាធារណៈនូវប្រកាសដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ។ ការដាក់ឱ្យប្រើអនុសញ្ញារួមជាថ្មីឬការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីអាចធ្វើបានតែក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃមាត្រា ៩៦។

ក្នុងពេលរង់ចាំការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលមានភាពជាតំណាងថ្នាក់ជាតិ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនឹងជ្រើសរើសនូវតស្សរជន ដែលគេទទួលស្គាល់ថាមានគុណសម្បត្តិពិសេសក្នុងវិស័យសង្គមកិច្ច ឬក្នុងវិស័យមុខរបរនិងការងារ ដើម្បីកាន់កាប់អាសនៈទាំងឡាយសម្រាប់តំណាងកម្មករនិយោជិតនិងតំណាងនិយោជក។

មាត្រា ៣៩៣)-

នៅពេលដែលមិនទាន់មានក្របខ័ណ្ឌអធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារនិងអភិបាលការងារ មន្ត្រីទាំងឡាយដែលបានចាត់តាំងដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារឱ្យធ្វើអធិការកិច្ច ត្រូវប្រតិបត្តិមុខងារនិងភារកិច្ចរបស់អធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារនិងអភិបាលការងារដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៣៩៤)-

សហជីពកម្មករនិយោជិតនិងសមាគមនិយោជក ដែលបានបង្កើតហើយមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមានត្រូវបំពេញបែបបទសាជាថ្មីតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ។

ជំពូកទី ១៩

អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៣៩៥)-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណា ដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា ៣៩៦)-

ច្បាប់នេះត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧
ក្នុងព្រះបរមនាម និងតាមព្រះរាជបញ្ជាដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់

ប្រមុខរដ្ឋស្តីទី

ជា ស៊ីម

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយ
សូមឡាយព្រះរាជហត្ថលេខាព្រះមហាក្សត្រ

នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី ១ នាយករដ្ឋមន្ត្រីទី ២

នរោត្តម រណប្ញទ្ធិ ហ៊ុន សែន

បានបង្គំទូលថ្វាយ និងជម្រាបជូន
សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីទី១ និងទី២
រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសង្គមកិច្ច
ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន

ស៊ុយ សែម

ច្បាប់

ស្ដីពី

សហជីព

ព្រះរាជក្រម

នស/រកម/០៥១៦/០០៧

យើង

ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះបរមនាថ នរោត្តម សីហមុនី
សមានភូមិជាតិសាសនា រក្ខតខត្តិយា ខេមរារដ្ឋរាស្ត្រ ពុទ្ធិន្ទ្រាធរាមហាក្សត្រ
ខេមរាជនា សមូហោភាស កម្ពុជឯករាជរដ្ឋបូរណសន្តិ សុភមង្គលា សិរីវិបុលា
ខេមរាស្រីពិរាស្ត្រ ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

- បានទ្រង់យល់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៤៩៨/០៦ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៨ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៧/០០៥ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានទ្រង់យល់សេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយរបស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ប្រកាសឱ្យប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ នាសម័យប្រជុំរដ្ឋសភាលើកទី៦ នីតិកាលទី៥ ហើយដែលព្រឹទ្ធសភាបានពិនិត្យចប់សព្វគ្រប់លើទម្រង់និងគតិច្បាប់នេះទាំងស្រុងកាលពីថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ នាសម័យប្រជុំពេញអង្គលើកទី៨ នីតិកាលទី៣ ព្រមទាំងត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញប្រកាសថាស្របនឹងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ក្នុងសេចក្តីសម្រេចលេខ១៦០/០០២/២០១៦ កបធ.ច ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ ៖

ច្បាប់

ស្តីពី

សហជីព

ជំពូកទី ១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ១– គោលបំណង

ច្បាប់នេះមានគោលបំណង ៖

- ផ្តល់សិទ្ធិ និងសេរីភាពដល់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ
- កំណត់ពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ និយោជិត និងនិយោជកនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

មាត្រា ២– គោលដៅ

ច្បាប់នេះមានគោលដៅដូចតទៅ ៖

- ការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ
- ធានានូវសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចរចាជាសមូហភាពរវាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក
- ជំរុញឱ្យមានសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ
- រួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍការងារសមរម្យ បង្កើនផលិតភាព និងការវិនិយោគ។

មាត្រា ៣– វិសាលភាព

ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពអនុវត្តចំពោះសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាននិងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា ៤– និយមន័យ

វាក្យសព្ទសំខាន់ៗដែលប្រើក្នុងច្បាប់នេះ មាននិយមន័យដូចតទៅ ៖

- **អង្គការវិជ្ជាជីវៈ** សំដៅដល់ការរួបរួមគ្នាបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិត ឬនិយោជក ជាក្រុមជាពួកដោយស្ម័គ្រចិត្ត សំដៅសហការគ្នាធ្វើសកម្មភាព ឬអភិវឌ្ឍនីតិក្រមផ្ទាល់របស់ខ្លួន ដើម្បីសម្រេចទិសដៅ ឬគោលបំណងជាក់លាក់នៃវិជ្ជាជីវៈ។ តាមន័យនៃច្បាប់នេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ និយោជិត ហៅថាសហជីព ចំណែកឯអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក ហៅថាសមាគមនិយោជក។
- **ប្រតិភូបុគ្គលិក** សំដៅដល់អ្នកតំណាងកម្មករ និយោជិតតាមរយៈការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសចេញពីកម្មករ និយោជិតដោយផ្ទាល់។
- **គណៈអ្នកបោះឆ្នោត** សំដៅដល់អង្គបោះឆ្នោត។
- **ប្រតិភូសហជីព** សំដៅដល់អ្នកតំណាងសមាជិកសហជីពតាមរយៈការបោះឆ្នោត ឬជ្រើសតាំងដោយសហជីពរបស់សាមីខ្លួនផ្ទាល់។

- **សហជីពមូលដ្ឋាន** សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិតដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយការស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងមូលដ្ឋាននៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។

- **សហព័ន្ធសហជីព** សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហជីពមូលដ្ឋាន ដែលមានវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែលមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។

- **សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព** សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ និយោជិតដែលបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហព័ន្ធសហជីព។

- **ក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីពដែលរួមមានគ្រប់សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពទាំងអស់ជាសមាជិក** សំដៅដល់តំណាងឯកភាពជាតិតែមួយស្របច្បាប់នៃសហជីពទាំងមូល។

- **សហព័ន្ធនិយោជក** សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយការស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សមាគមនិយោជក។

- **ការបិទលែងដំណើរការជាស្ថាពរ** សំដៅដល់ការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានស្របតាមច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

ជំពូកទី ២
សិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៥- សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងការចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ កម្មករ និយោជិត និងនិយោជក មានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការបណ្តុះបណ្តាល ការលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជនចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានកំណត់។

កម្មករ និយោជិតមានសិទ្ធិ ៖

- ចូលរួមបង្កើតសហជីព
- អាចជាសមាជិករបស់សហជីពហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ
- អាចចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សហជីពដែលគាត់ជាសមាជិក
- អាចស្វះស្វែង និងទទួលបានមុខងារនៅក្នុងសហជីពណាមួយដែលខ្លួនជាសមាជិកហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ
- អាចចូលរួមនៅក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកតំណាងនៅកន្លែងការងារនៅពេលដែលមានបទប្បញ្ញត្តិចែងអំពីការបោះឆ្នោតនេះ
- អាចត្រូវជ្រើសរើស ឬតែងតាំងនិងធ្វើជាអ្នកតំណាងសម្រាប់កន្លែងការងារនៅពេលដែលមានបទប្បញ្ញត្តិចែងអំពីការជ្រើសរើស ឬតែងតាំងនេះ
- អាចអនុវត្តសិទ្ធិដទៃទៀតដែលផ្តល់ដោយច្បាប់នេះ។

និយោជកគ្រប់រូបមានសិទ្ធិ ៖

- ចូលរួមបង្កើតសមាគមនិយោជក
- អាចជាសមាជិករបស់សមាគមនេះដោយអនុលោមតាមវិធានរបស់សមាគម
- អាចចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សមាគមដែលខ្លួនជាសមាជិក
- អាចមានមុខងារនៅក្នុងសមាគមដែលខ្លួនជាសមាជិក ដោយអនុលោមតាមវិធានរបស់សមាគមនោះ
- អាចអនុវត្តសិទ្ធិដទៃទៀតដែលផ្តល់ដោយច្បាប់នេះ។

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយណាដែលរួមបញ្ចូលនិយោជក និងកម្មករ និយោជិតទៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជកតែមួយជាមួយគ្នា។

មាត្រា ៦.- ការមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាព

កម្មករ និយោជិត ឬនិយោជកទាំងអស់ដោយមិនប្រកាន់ពីពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ សញ្ជាតិ ដើមកំណើតសង្គម ឬស្ថានភាពសុខភាព មានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដោយសេរីទៅតាមជម្រើសរបស់ខ្លួន។ គ្មានបុគ្គលណារួមទាំងសហជីពផងអាចរារាំងដល់សិទ្ធិនេះបានឡើយ។

មាត្រា ៧.- សេរីភាពនៃការមិនចូលរួម

សេរីភាពរបស់បុគ្គលគ្រប់រូបដូចដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៥ (សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងការចូលរួមនៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក) នៃច្បាប់នេះ ក៏សំដៅដល់សេរីភាពក្នុងការមិនចូលរួមក្នុងសហជីព ឬក្នុងសមាគមនិយោជកផងដែរ ព្រមទាំងសេរីភាពក្នុងការដកខ្លួនគ្រប់ពេលចេញពីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយដែលខ្លួនបានចូលរួម។

កម្មករ និយោជិត អាចដកខ្លួនចេញពីសហជីពមួយតាមរយៈលិខិតដែលបានចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតស្រាមដៃ រួចដាក់ជូនទៅសហជីព និងនិយោជករបស់ខ្លួន។ បន្ទាប់ពីការជូនដំណឹងនេះ សាមីជនត្រូវបានចាត់ទុកថាលែងជាសមាជិកសហជីពនោះដោយស្វ័យប្រវត្តិភ្លាម ហើយនិយោជកត្រូវបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសាមីជនសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព។ គ្មានបុគ្គលណាអាចរារាំងដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការចូលរួម ឬការចាកចេញពីសហជីពណាមួយនោះឡើយ។

មាត្រា ៨.- សេរីភាពក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង

អនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ សមាជិកនៃសហជីព ឬសមាជិកនៃសមាគមនិយោជកទាំងអស់ អាចចូលរួមក្នុងការងារដឹកនាំ ការងារគ្រប់គ្រង និងការងាររដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនោះ។ លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចបន្ថយលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តន៍នៅក្នុងមុខងារទាំងនេះ។

មាត្រា ៩- សិទ្ធិរបស់សហជីព និងសមាគមនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព សហជីព និងសមាគមនិយោជក មានសិទ្ធិដូចតទៅ ៖

- តាក់តែងលក្ខន្តិកៈ បទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាល រៀបចំការប្រព្រឹត្តទៅ និងកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួនដោយមិនឱ្យផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ បទប្បញ្ញត្តិ និងច្បាប់ជាធរមាន
- បោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី។

មាត្រា ១០- រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងសម្ព័ន្ធភាពរវាងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

សហជីពមានរចនាសម្ព័ន្ធ ៣ (បី) ថ្នាក់ដូចតទៅ ៖

១- សហជីពមូលដ្ឋានមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមូលដ្ឋាននោះចំនួនយ៉ាងតិច ១០ (ដប់) នាក់។

២- សហព័ន្ធសហជីពមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហជីពមូលដ្ឋានដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៧ (ប្រាំពីរ)។

៣- សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហព័ន្ធសហជីពដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៥ (ប្រាំ)។

សមាគមនិយោជកមានរចនាសម្ព័ន្ធ ២ (ពីរ) ថ្នាក់ដូចតទៅ ៖

១- សមាគមនិយោជកមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានចំនួនយ៉ាងតិច ៩ (ប្រាំបួន)។

២- សហព័ន្ធនិយោជក ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសមាគមនិយោជកដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៦ (ប្រាំមួយ)។

សហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចពិគ្រោះយោបល់គ្នាបានដោយសេរីអំពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការបណ្តុះបណ្តាល ការលើកតម្កើងវិជ្ជាជីវៈ និងការការពារផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារ។

សហជីពអាចចងសម្ព័ន្ធភាពជាមួយសហជីពផ្សេងទៀតជាលក្ខណជាតិ និងអន្តរជាតិ។ សមាគមនិយោជកក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នានេះដែរ។

សហជីពមួយនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ មានសិទ្ធិចូលរួមជាសមាជិកភាពក្នុងសហជីពដែលមានកម្រិតខ្ពស់ជាងខ្លួនបានតែមួយក្នុងអំឡុងពេលតែមួយ។

ជំពូកទី ៣
ការចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ១១- សិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍នៃការចុះបញ្ជី

ដើម្បីឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវតែចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវថែរក្សានូវកំណត់ត្រានៃការចុះបញ្ជី ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយឱ្យបានទៀងទាត់អំពីបញ្ជិកា។

មាត្រា ១២- **លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី**

សំណើសុំចុះបញ្ជីត្រូវបានយល់ព្រមដោយការផ្តល់ជូននូវវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី ប្រសិនបើសំណើសុំនោះបានបំពេញលក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រាន់ទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ។ សំណើសុំនេះត្រូវមាន ៖

ក- ច្បាប់ដើមនៃលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក រាប់បញ្ចូលទាំងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណងខ្លួន

ខ- ច្បាប់ដើមនៃបទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាល ដែលគ្រប់គ្រងទៅលើការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល

គ- បញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

ឃ- អាសយដ្ឋានសម្រាប់ថែរក្សាទុកនូវសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ

ង- កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី

ច- ភ្ជាប់មកជាមួយនូវកំណត់ហេតុច្បាប់ដើមនៃការបោះឆ្នោតបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ឆ- ចំពោះសហជីព ៖

- សហជីពមូលដ្ឋាន ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ដែលជាសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមូលដ្ឋាននោះចំនួនយ៉ាងតិច ១០ (ដប់) នាក់។
- សហព័ន្ធសហជីព ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជាសហជីពមូលដ្ឋានដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៧ (ប្រាំពីរ)។
- សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួនដែលជាសហព័ន្ធសហជីពដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៥ (ប្រាំ)។

ជ- ចំពោះសមាគមនិយោជក ៖

- សមាគមនិយោជកមួយ ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជានិយោជកចំនួនយ៉ាងតិច ៩ (ប្រាំបួន)។
- សហព័ន្ធនិយោជក ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជាសមាគមនិយោជកដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៦ (ប្រាំមួយ)។

ក្នុងរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជី បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកថាសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានចុះបញ្ជីរួចហើយ។ លក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវចម្លងជូនទៅមន្ទីរទទួលបន្ទុកវិស័យការងាររាជធានី ខេត្តដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃ។ ការតម្កល់ទុកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវធ្វើជាថ្មីនៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ ឬផ្លាស់ប្តូរអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន។

មាត្រា ១៣ - លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈ

លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាដែលស្នើសុំចុះបញ្ជី ត្រូវរួមបញ្ចូលនូវ ៖

- ឈ្មោះ គំរូសញ្ញា អាសយដ្ឋាន និងគំរូត្រានៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីដែនអនុវត្តន៍តាមវិជ្ជាជីវៈ ឬតាមវិស័យនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- ត្រូវកំណត់ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុជាធម្មតា និងការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- ត្រូវកំណត់ចំនួនកូរ៉ុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត(ចំនួនយ៉ាងតិច ៥០%+១) នៃសមាជិកសហជីពសរុបសម្រាប់រាល់កិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម កែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងមហាសន្និបាតរបស់សហជីព
- លក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយសំឡេងយ៉ាងតិច ៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃសមាជិកដែលចូលរួមកិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម
- នីតិវិធីសម្រាប់ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់
- ការកំណត់អាណត្តិសម្រាប់មុខតំណែងអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលជាមួយនឹងលទ្ធភាពនៃការជាប់ឆ្នោតសាជាថ្មី
- ការកំណត់ចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលសមាជិកម្នាក់ៗត្រូវតែបង់និងបែបបទនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែ ត្រូវកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរបស់សហជីព
- លក្ខណសម្បត្តិសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលយ៉ាងហោចណាស់ឱ្យស្របតាមមាត្រា ២០ (លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន) និងមាត្រា ២១ (លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក) នៃច្បាប់នេះ។

លក្ខន្តិកៈសហជីពត្រូវកំណត់ថាសហជីពនេះមានគោលបំណងតំណាងឱ្យប្រភេទទាំងអស់នៃកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬគ្រាន់តែតំណាងឱ្យប្រភេទមួយ ឬច្រើនដែលកំណត់ដោយលក្ខន្តិកៈ។ ក្នុងករណីនេះ មានតែកម្មករ និយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងប្រភេទនោះ ឬប្រភេទទាំងឡាយនោះទេ ទើបអាចចូលជាសមាជិកសហជីពបាន។

មាត្រា ១៤ - អានុភាពនៃការចុះបញ្ជី

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយដែលបានចុះបញ្ជីរួច ទើបមានបុគ្គលភាពគតិយុត្ត និងភាពស្របច្បាប់។ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនេះមានសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការការងារមានសិទ្ធិទទួលយកនូវទ្រព្យសម្បត្តិជាចលនវត្ថុ ឬអចលនវត្ថុទោះដោយគិតថ្លៃក្តី ឬដោយមិនគិតថ្លៃក្តី ហើយមានសិទ្ធិចុះកិច្ចសន្យា។

សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយណាដែលមិនបានចុះបញ្ជី ដែលត្រូវបានពន្យារពេលការចុះបញ្ជី ឬដែលត្រូវបានលុបបញ្ជិកា ហើយបានធ្វើសកម្មភាពសហជីព ឬសកម្មភាពសមាគមនិយោជកត្រូវបានចាត់ទុកថាខុសច្បាប់។

សហជីពមិនអាចប្រកបរបរជំនួញទេ វៀរលែងតែសកម្មភាពស្របច្បាប់ដែលមានចែងក្នុងចំណុច "ឆ" នៃមាត្រា ៥៩ (សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត) នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ១៥ - ចំណាត់ការនៅលើការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជី

នីតិវិធីនិងបែបបទនៃការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ១៦ - ការពន្យារពេលការចុះបញ្ជី

ការចុះបញ្ជីត្រូវបានពន្យារពេលដោយមូលហេតុណាមួយដូចតទៅ ៖

ក- គោលដៅរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលបានថ្លែងមិនបានការពារ ឬលើកតម្កើងសិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយរបស់បុគ្គល ដែលលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានកំណត់។

ខ- សហជីពមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យ។ សហជីពមួយត្រូវចាត់ទុកថាមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យប្រសិនបើ ៖

- សហជីពនោះស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតត្រាពីនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក
- សហជីពនោះស្ថិតនៅក្រោមការជ្រៀតជ្រែកណាមួយ ឬឥទ្ធិពលណាមួយពីនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក។

គ- សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌតម្រូវដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១២ (លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជី) នៃច្បាប់នេះ។

ឃ- លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដែលកំណត់ដោយច្បាប់នេះ ឬបទបញ្ញាទាំងឡាយសម្រាប់អនុវត្តច្បាប់នេះ។

ង- អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២០ (លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន) និងមាត្រា ២១ (លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក) នៃច្បាប់នេះ។

ច- ឈ្មោះសហជីព ឬសមាគមនិយោជក គឺដូចគ្នាទៅនឹងសហជីពឬសមាគមនិយោជក ដែលបានចុះបញ្ជីរួចហើយ ឬមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលស្រដៀងគ្នាទៅនឹងសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលបានចុះបញ្ជីរួច ឬមិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីដែនអនុវត្តន៍ ឬកម្មវត្ថុរបស់ខ្លួនដែលធ្វើឱ្យសាធារណជនងាយនឹងត្រូវបានបោកបញ្ឆោត ឬយល់ខុស។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការពន្យារពេលការចុះបញ្ជីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនេះជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់ពីថ្ងៃទទួលពាក្យសុំចុះបញ្ជី។ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកណាដែលការស្នើសុំចុះបញ្ជីរបស់ខ្លួនត្រូវបាន

ពន្យារពេលមានរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃបានទទួលដំណឹងពីការពន្យារពេល ដើម្បីកែតម្រូវកង្វះខាត បើមិនព្រមកែតម្រូវការស្នើសុំចុះបញ្ជីត្រូវបានបដិសេធដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

មាត្រា ១៧-ថ្មី ការរក្សាបញ្ជិកា

ដើម្បីរក្សាបញ្ជិកាដែលបានយល់ព្រមរួចហើយឱ្យនៅមានសុពលភាព សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនីមួយៗត្រូវ ៖

ក- ធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុនិងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុនិងកំណត់ត្រាដែលបានរក្សាទុក ជូនគ្រប់សមាជិករបស់ខ្លួនជ្រាប យ៉ាងយូរត្រឹមដំណាច់ខែមីនានៃឆ្នាំបន្ទាប់ និងត្រូវធ្វើសវនកម្មដោយស្ថាប័នសវនកម្មឯករាជ្យដែលបានចុះបញ្ជីស្របច្បាប់នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្នុងករណីមានការស្នើសុំពី ៖

- សមាជិកចាប់ពី១០%(ដប់ភាគរយ)នៃចំនួនសមាជិកសរុបឬម្ចាស់ជំនួយណាមួយ ចំពោះសហជីពមូលដ្ឋាននិងសមាគមនិយោជក
- សមាជិកចាប់ពី៥%(ប្រាំភាគរយ)នៃចំនួនសមាជិកសរុបឬម្ចាស់ជំនួយណាមួយ ចំពោះសហព័ន្ធសហជីព សហភាពសហជីព និងសហព័ន្ធនិយោជក។

របាយការណ៍ទាំងនេះត្រូវបង្ហាញនូវ ៖

- ប្រាក់ចំណូលសរុបដែលមាននៅក្នុងអំឡុងពេលគ្របដណ្តប់ក្នុងរបាយការណ៍ដោយបង្ហាញចំនួនទឹកប្រាក់ទៅតាមគ្រប់ប្រភពចំណូលទាំងអស់
- ការចំណាយផ្សេងៗរបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជក
- សកម្មភាពរបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជក
- ចំនួនសមាជិក។

ខ- សហជីពនិងសមាគមនិយោជកត្រូវផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ៤៥(សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី។

គ- ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មព័ត៌មានដែលតម្រូវឱ្យផ្តល់នៅក្រោមច្បាប់នេះនិងនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរណាមួយ ក្នុងរយៈពេល១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ លើកលែងតែការផ្លាស់ប្តូរចំនួនសមាជិកភាព។

មាត្រា ១៨- ការជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវ

ក្នុងករណីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៧ (ការរក្សាបញ្ជិកា)នៃច្បាប់នេះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវលើកទី ១ ដល់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកធ្វើការកែតម្រូវក្នុងរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការជូនដំណឹងដើម្បីកែតម្រូវ។

ក្នុងករណីមិនអនុវត្តតាមការជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវលើកទី ១ ក្រសួងត្រូវជូនដំណឹងស្តីពីការកែតម្រូវលើកទី ២ ដល់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកឱ្យធ្វើការកែតម្រូវក្នុងរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការជូនដំណឹងដើម្បីកែតម្រូវ។

ក្នុងករណីដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនៅតែមិនអនុវត្តតាមការជូនដំណឹងលើកទី ២ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីលុបបញ្ជិការបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក។

មាត្រា ១៩- ការលុបបញ្ជិកា

តុលាការការងារមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការសម្រេចលុបបញ្ជិកា។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចប្ដឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីស្នើសុំលុបបញ្ជិកា។

បញ្ជិកាត្រូវបានលុបដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងករណីដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានរំលាយ។

មាត្រា ២០-ថ្មី លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាពលរដ្ឋខ្មែរត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

ក- មានអាយុយ៉ាងតិច១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំឬអនីតិជនដែលទទួលបានអត្តាធីនភាព។

ខ- ធ្វើសេចក្ដីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់និងស្របច្បាប់។

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាជនបរទេសត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

ក- មានអាយុយ៉ាងតិច១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំឬអនីតិជនដែលទទួលបានអត្តាធីនភាព។

ខ- ចេះអាននិងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ។

គ- បាននិងកំពុងធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយ៉ាងតិច២(ពីរ)ឆ្នាំ។

ឃ- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅនិងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្ដីពីអន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

មាត្រា ២១-ថ្មី លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក ដែលជាពលរដ្ឋខ្មែរ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

ក- មានអាយុយ៉ាងតិច១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំ។

ខ- ធ្វើសេចក្ដីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់និងស្របច្បាប់។

និយោជកដែលជាជនបរទេសអាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជក ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

ក- មានអាយុយ៉ាងតិច១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំ។

ខ- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅនិងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្ដីពីអន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

គ- បានវិនិយោគឬធ្វើការយ៉ាងតិច២(ពីរ)ឆ្នាំជាប់គ្នាក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ជំពូកទី ៤
ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ២២.- ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុ

ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក បានមកពី ៖

ក- ភាគទានពីសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដែលចំនួននៃភាគទាននេះត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព ឬសមាគមនិយោជក។

ខ- ចំណូលដែលបានមកពីសកម្មភាពរកប្រាក់ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ។

គ- អំណោយ និងជំនួយធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលទទួលបានដោយស្របច្បាប់ពីសមាជិកសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ឬពីភាគីផ្សេងៗទៀត សម្រាប់បម្រើឱ្យសកម្មភាពស្របច្បាប់។

មាត្រា ២៣.- វិនិយោគកម្មនៃហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ

ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ មិនត្រូវឱ្យជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល និងសមាជិកទាំងឡាយរបស់ខ្លួន។

មាត្រា ២៤.- ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិឱ្យស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ និងច្បាប់

ការដាក់បញ្ចូល និងការផ្ទេរហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទៅឱ្យភាគីផ្សេងទៀត ការវិនិយោគមូលនិធិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងរាល់ប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ផ្សេងទៀត ដែលធ្វើឡើងដោយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចធ្វើទៅបានតែតាមបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ ឬលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ។

ក្នុងករណីសង្ស័យថាមានភាពមិនប្រក្រតីក្នុងការប្រើប្រាស់ និងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុនោះភាគីពាក់ព័ន្ធមានសិទ្ធិស្នើសុំធ្វើសវនកម្មដោយស្ថាប័នសវនកម្មឯករាជ្យដែលបានចុះបញ្ជីស្របច្បាប់នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

មាត្រា ២៥.- ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើប្រាស់ ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក។

មាត្រា ២៦.- ការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវាភ្ជាប់ខាងដែលមានការអនុញ្ញាត

និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពដើម្បីផ្ទេរទៅឱ្យសហជីពនោះជាស្វ័យប្រវត្តិក្រោយពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករ និយោជិត។ បែបបទអនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតដែលតំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការចរចាដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនូវការកំណត់តម្លៃសេវាភ្នាក់ងារសមរម្យឯកភាពមួយដែលមិនលើសប្រាក់ភាគទាន និងតម្លៃផ្សេងទៀត។ តម្លៃសេវាភ្នាក់ងារនេះត្រូវបានបង់តែម្តងគត់។

មាត្រា ២៧⁾-ថ្មី ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ

សហជីពឬសមាគមនិយោជកទាំងអស់ ត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុស្របតាមទម្រង់បែបបទដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយត្រូវបង្ហាញរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុនេះទៅដល់សមាជិកនៃសហជីពឬសមាគមនិយោជក ស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈនៃសហជីពឬសមាគមនិយោជកនោះ និងត្រូវធ្វើសវនកម្មដោយស្ថាប័នសវនកម្មឯករាជ្យដែលបានចុះបញ្ជីស្របច្បាប់នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្នុងករណីមានការស្នើសុំពី ៖

- សមាជិកចាប់ពី១០%(ដប់ភាគរយ)នៃចំនួនសមាជិកសរុបឬម្ចាស់ជំនួយណាមួយ ចំពោះសហជីពមូលដ្ឋាននិងសមាគមនិយោជក

- សមាជិកចាប់ពី៥%(ប្រាំភាគរយ)នៃចំនួនសមាជិកសរុបឬម្ចាស់ជំនួយណាមួយ ចំពោះសហព័ន្ធសហជីព សហភាពសហជីព និងសហព័ន្ធនិយោជក។

ជំពូកទី ៥
ការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ២៨⁾-ថ្មី ការរំលាយសហជីពឬសមាគមនិយោជក

សហជីពឬសមាគមនិយោជកអាចត្រូវបានរំលាយតាមវិធីណាមួយ ដូចខាងក្រោម៖

១- សហជីពឬសមាគមនិយោជកមួយត្រូវបានរំលាយដោយអនុលោមតាមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជកនីមួយៗ។

២- សហជីពមួយត្រូវបានរលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងករណីដែលសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានត្រូវបានបិទលែងដំណើរការជាស្ថាពរ និងបានទូទាត់ជាស្ថាពរនូវប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិត។

៣- សហជីពឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានរំលាយចោលដោយតុលាការ។

មាត្រា ២៩⁾-ថ្មី មូលហេតុនៃការរំលាយចោលដោយតុលាការការងារ

ភាគីពាក់ព័ន្ធឬសមាជិកចំនួន៥០%(ហាសិបភាគរយ)នៃសមាជិកសរុបរបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជក មានសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីរំលាយសហជីពឬសមាគមនិយោជកនោះ។

សហជីពឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានរំលាយដោយតុលាការការងារនៅក្នុងមូលហេតុណាមួយដូចខាងក្រោម ៖

ក-ការបង្កើតឬសកម្មភាពនានារបស់សហជីពឬសមាគមនិយោជក មានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងច្បាប់ឬគោលដៅនៃសហជីពឬសមាគមនិយោជក ដូចមានចែងនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈ។

ខ-សហជីពដែលមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យពីនិយោជកតទៅទៀត ហើយជាក់ស្តែងមិនអាចស្តារឡើងវិញនូវភាពឯករាជ្យរបស់ខ្លួន។

តុលាការការងារអាចកំណត់ពេលវេលាសម្រាប់ឱ្យសហជីពឬសមាគមនិយោជកធ្វើការកែតម្រូវកង្វះខាតទាំងឡាយដូចមានចែងក្នុងចំណុច"ក"និង"ខ"ខាងលើនេះ មុននឹងចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន។

មាត្រា ៣០.- អានុភាពនៃការរំលាយចោល

ទោះបីសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយត្រូវបានរំលាយក៏ដោយ អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនេះ មិនអាចរួចផុតពីការទទួលខុសត្រូវ និងកាតព្វកិច្ចទាំងឡាយចំពោះសមាជិករបស់ខ្លួន ឬភាគីដទៃទៀតឡើយគិតត្រឹមថ្ងៃប្រកាសរំលាយជាផ្លូវការ។

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលត្រូវបានរំលាយដោយតុលាការនោះ មិនអាចដឹកនាំ ឬទទួលខុសត្រូវក្នុងការងាររដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកថ្មីក្នុងរយៈពេល ៥ (ប្រាំ) ឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃចេញដីកាសម្រេចរបស់តុលាការ។

មាត្រា ៣១.- ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនៅពេលត្រូវបានប្រកាសរំលាយចោល

ក្នុងករណីដែលមានការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនោះ ត្រូវចាត់ចែងស្របតាមលក្ខន្តិកៈ ឬបើគ្មានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈទេ ត្រូវចាត់ចែងតាមវិធានដែលកំណត់ដោយមហាសន្និបាត។

ក្នុងករណីគ្មានចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈ និងក្នុងករណីគ្មានសេចក្តីសម្រេចនៃមហាសន្និបាតទេ តុលាការការងារអាចផ្ទេរទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ទាំងនោះបានតែក្រោមរូបភាពជាអំណោយទៅឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយទៀតដូចគ្នា ដែលបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ ឬទៅសមាគមសង្គ្រោះ ឬសន្និធិជួយសង្គម។

ជំពូកទី ៦
តំណាងកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

មាត្រា ៣២.- ការបោះឆ្នោតជុំទី ១ ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

គ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករ និយោជិតយ៉ាងតិច ៨(ប្រាំបី) នាក់ កម្មករ និយោជិតត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។

ប្រសិនបើមិនមានការឯកភាពគ្នារវាងនិយោជក និងសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសណាមួយដែលមានចំនួនគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយតម្រូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ទំនាស់នេះត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារក្នុងការទទួលស្គាល់លក្ខណៈគ្រឹះស្ថានទាំងនោះ។

មាត្រា ៣៣/- ការជាប់ឆ្នោត

បេក្ខជនណាដែលបានទទួលសំឡេងភាគច្រើន ត្រូវប្រកាសថាបានជាប់ឆ្នោតរហូតដល់គ្រប់ចំនួនអាសនៈដែលបានកំណត់។ ក្នុងករណីនៅសល់អាសនៈតែមួយដែលត្រូវប្រជែងគ្នា ហើយមានបេក្ខជនច្រើននាក់ទទួលបានសំឡេងឆ្នោតស្មើគ្នា អាសនៈនេះត្រូវផ្តល់អាទិភាពជូនបេក្ខនារី ឬបេក្ខជនដែលមានអតីតភាពការងារច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។ ការបោះឆ្នោតនេះអាចចាត់ទុកថាបានការលុះត្រាតែអ្នកបានបោះឆ្នោតមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត។

មាត្រា ៣៤/- ការបោះឆ្នោតជុំទី ២

ក្នុងករណីអ្នកបោះឆ្នោតមានចំនួនតិចជាងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត និយោជកត្រូវចាត់ចែងធ្វើការបោះឆ្នោតនេះម្តងទៀតក្រោយរយៈពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ។ ការបោះឆ្នោតលើកនេះមិនចាំបាច់គិតកូរ៉ុមនៃអ្នកបោះឆ្នោតទេ។

មាត្រា ៣៥/- ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត

ការរៀបចំបោះឆ្នោតជាភារកិច្ចរបស់និយោជក។ ក្នុងករណីដែលមិនទាន់មានប្រតិភូបុគ្គលិក និយោជកត្រូវតែកំណត់ថ្ងៃបោះឆ្នោត និងប្រកាសឱ្យគេបានដឹងជាសាធារណៈ ក្នុងរយៈពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំពីកម្មករ និយោជិត សហជីពណាមួយ ឬពីអធិការការងារ។ ការបោះឆ្នោតត្រូវតែធ្វើក្នុងចន្លោះពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ ក្រោយពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំនោះ។

ក្នុងករណីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសាជាថ្មី ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្នុងរយៈពេល ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ មុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិក។

មាត្រា ៣៦/- ពេលវេលា និងកន្លែងបោះឆ្នោត

ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយសម្ងាត់ក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយត្រូវធ្វើឡើងតែមួយពេល និងដោយឡែកពីគ្នា។ ប្រសិនបើមានកិច្ចព្រមព្រៀងមុនពេលបោះឆ្នោត ឬមានអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិរបស់បទបញ្ជាដែលត្រូវយកមកអនុវត្ត ហើយចែងអំពីប្រភេទវិជ្ជាជីវៈ វិស័យផ្សេងគ្នា ដែលត្រូវរៀបចំកន្លែងបោះឆ្នោតផ្សេងនោះ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបោះឆ្នោតតាមកន្លែងផ្សេងពីគ្នា។

មាត្រា ៣៧/- ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការធ្វើកំណត់ហេតុ

និយោជក ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកជូនទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល ៨(ប្រាំបី) ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោត។ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកត្រូវយកកំណត់ហេតុមួយច្បាប់ទៀតទៅបិទដើម្បីផ្សព្វផ្សាយដំណឹងក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។

មាត្រា ៣៨/- សិទ្ធិបោះឆ្នោត និងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន

កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត ត្រូវមានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ ហើយដែលបានធ្វើការយ៉ាងតិច ៣(បី) ខែក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងមិនកំពុងទទួលទោសស្តីពីការដកសិទ្ធិបោះឆ្នោត។

កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលមានសិទ្ធិឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត គឺជាកម្មករ និយោជិតដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត ហើយមានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ និងដែលមានអតីតភាពការងារក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានយ៉ាងតិច ៣(បី) ខែ និងមានកម្រិតវប្បធម៌ទូទៅ យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន ចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ។ បន្ថែមលើលក្ខខណ្ឌនេះ ជនបរទេសដែលអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតបាន ត្រូវមានសិទ្ធិស្នាក់នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍រហូតដល់ពេលបញ្ចប់អាណត្តិដែលគ្រោងទុក។

មាត្រា ៣៩ – ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបេក្ខជនជ្រើសតាំងដោយសហជីព ឬកម្មករ និយោជិតមិនមែនជាសមាជិកសហជីព ដែលស្ម័គ្រចិត្តឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនដោយខ្លួនឯងនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននីមួយៗ។

សហជីពមួយមិនអាចជ្រើសតាំងបេក្ខជនលើសពីចំនួនអាសនៈ ដែលត្រូវមានសម្រាប់ប្រតិភូបុគ្គលិកទេ ហើយក្នុងករណីចាំបាច់វិធីនេះក៏ត្រូវអនុវត្តទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងពីគ្នាដែរ។

សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលពុំមានសហជីព ឬពុំមានកម្មករ និយោជិតស្ម័គ្រចិត្តឈរឈ្មោះជាប្រតិភូបុគ្គលិក ឬពុំមានកម្មករ និយោជិតដែលបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌឈរឈ្មោះ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៨ (សិទ្ធិបោះឆ្នោតនិងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន) នៃច្បាប់នេះទេ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវដោះស្រាយបញ្ហានេះ។

មាត្រា ៤០ – ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក

ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវកំណត់តាមសមាមាត្រនឹងចំនួនកម្មករ និយោជិតក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដូចតទៅ ៖

- កម្មករ និយោជិតពី ៨ (ប្រាំបី) នាក់ ទៅ ៥០(ហាសិប)នាក់ ត្រូវមានប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ១ (មួយ) នាក់ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ១ (មួយ) នាក់

- កម្មករ និយោជិតពី ៥១ (ហាសិបមួយ) នាក់ ទៅ ១០០ (មួយរយ) នាក់ ត្រូវមានប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ២ (ពីរ) នាក់ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ២ (ពីរ) នាក់

- កម្មករ និយោជិតលើសពី ១០០ (មួយរយ) នាក់ ត្រូវមានប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ១ (មួយ) នាក់បន្ថែមនិងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ១ (មួយ) នាក់ បន្ថែមរាល់ពេលដែលមានចំនួនកម្មករ និយោជិត ១០០ (មួយរយ) នាក់ បន្ថែមទៀត។

មាត្រា ៤១ – បេសកកម្មរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក

ប្រតិភូបុគ្គលិកមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ ៖

- នាំពាក្យប្រាប់និយោជកអំពីសេចក្តីតវ៉ារបស់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ ឬច្រើននាក់រួមគ្នាដែលមិនសុខចិត្តអំពីការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលការអនុវត្តក្រមការងារ និងបទបញ្ជាទូទៅនៃការងារ និងអនុសញ្ញារួមសម្រាប់អនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

- ជម្រាបជូនអធិការការងារនូវបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត និងការរិះគន់ផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធដល់ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ជាការងារដែលអធិការការងារមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យ
- មើលខុសត្រូវលើការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិខាងអនាម័យ និងខាងសន្តិសុខការងារ
- លើកសំណូមពរនូវវិធានការដែលមានប្រយោជន៍សម្រាប់រួមចំណែកការពារសុខភាពកែលម្អសន្តិសុខ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករ និយោជិតដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ពិសេសក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមានជំងឺវិជ្ជាជីវៈ
- ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានពិគ្រោះពិភាក្សាជាដាច់ខាត និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬលើគម្រោងនៃការកែសម្រួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ។
- ប្រតិភូបុគ្គលិកក៏ត្រូវបានពិគ្រោះពិភាក្សា និងត្រូវជូនយោបល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើវិធានការដែលបានគ្រោងឡើង សម្រាប់ការបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិត ដោយសារការកាត់បន្ថយសកម្មភាព ឬការរើសរើរៀបចំកិច្ចការផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។
- នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិកអាចចុះអនុសញ្ញារួមអន្តរកាលជាមួយនិយោជក។ អនុសញ្ញារួមអន្តរកាលនេះមានចិរវេលាមិនលើសពី ២(ពីរ) ឆ្នាំ។ អនុសញ្ញារួមអន្តរកាលនេះ ត្រូវបានជំនួសដោយស្វ័យប្រវត្តិដោយអនុសញ្ញារួមដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតជាមួយនិយោជក ក្នុងករណីដែលអនុសញ្ញារួមនេះផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករ និយោជិត ស្មើឬច្រើនជាងអនុសញ្ញារួមអន្តរកាល។

មាត្រា ៤២- អាណត្តិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ

ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសសម្រាប់អាណត្តិ ២(ពីរ) ឆ្នាំ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន។

មុខងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ត្រូវបានបញ្ចប់នៅពេលទទួលមរណភាព ពេលលាលែងចេញពីតំណែង និងពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

នៅពេលប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិណាម្នាក់ឈប់ពីមុខងារ ឬអវត្តមានប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិនោះត្រូវជំនួសដោយប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយនៅក្នុងគណៈអ្នកបោះឆ្នោតជាមួយគ្នា ហើយអាទិភាពនៃការជំនួសនេះត្រូវផ្តល់ឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយដែលជ្រើសតាំងដោយសហជីពតែមួយជាមួយគ្នា និងដែលបានទទួលសំឡេងឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេ។

មាត្រា ៤៣- ការការពារប្រតិភូបុគ្គលិក

រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ។ វិធានការការពារទាំងឡាយដូចគ្នានេះត្រូវអនុវត្តចំពោះអតីតប្រតិភូបុគ្គលិកក្រោយពេលបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួន ៣(បី) ខែ និងក្នុងរយៈពេល ៣(បី) ខែ ចំពោះអតីតបេក្ខជនមិនជាប់ឆ្នោតក្រោយការប្រកាសលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត។ រាល់គម្រោងផ្លាស់ប្តូរ ឬផ្ទេរការងាររបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកដែលនាំឱ្យមានការបាត់បង់តំណែងក្នុងអាណត្តិ ក៏ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតក្រោមនីតិវិធីនៃមាត្រានេះដែរ។

អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក និងដល់កម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ក៏ដូចជាដល់សហជីពដែលគ្រប់គ្រងកម្មករ និយោជិតនោះក្នុងរយៈពេល ១(មួយ) ខែ យ៉ាងយូរ ក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជក ឬកម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬសហជីពរបស់កម្មករ និយោជិតនោះមានពេល ២ (ពីរ) ខែ ដើម្បីធ្វើការតវ៉ាទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចលុបចោល ឬកែសម្រួលសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល ២(ពីរ) ខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការតវ៉ាតាមឋានានុក្រម ពាក្យបណ្តឹងនិងការតវ៉ានោះត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធចោល។

មាត្រា ៤៤ - អានុភាពនៃការបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាល

ប្រសិនបើរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬតុលាការបានបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាលស្តីពីការអនុញ្ញាតឱ្យលុបឈ្មោះប្រតិភូបុគ្គលិកណាម្នាក់ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះមានសិទ្ធិចូលកាន់ការងាររបស់ខ្លួនវិញ ឬកាន់ការងារផ្សេងទៀតដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា ប្រសិនបើជននោះបានធ្វើការតវ៉ាឬឧបាស្រ័យក្នុងរយៈពេល ២(ពីរ) ខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរដ្ឋបាលស្តីពីការអនុញ្ញាតឱ្យលុបឈ្មោះនោះ។ ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះត្រូវបានដាក់ឱ្យកាន់តំណែងក្នុងអាណត្តិរបស់ខ្លួនវិញ ប្រសិនបើអាណត្តិរបស់ខ្លួននៅមិនទាន់ផុត។

មាត្រា ៤៥ - ករណីមានកំហុសធ្ងន់

ករណីមានកំហុសធ្ងន់ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចចេញសេចក្តីសម្រេចព្យួរការងារសាមីខ្លួនភ្លាមៗបាន ដើម្បីរង់ចាំសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ។ ក្នុងករណីដែលអធិការការងារមិនយល់ព្រមឱ្យបញ្ឈប់ការងាររបស់សាមីខ្លួនទេ ការព្យួរការងារនេះត្រូវទុកជាមោឃៈហើយផលប៉ះពាល់នៃការព្យួរការងារនេះក៏ត្រូវលុបចោលដោយពេញច្បាប់។ និយោជកត្រូវទទួលយកកម្មករ និយោជិតដែលខ្លួនបានព្យួរការងារនោះឱ្យចូលធ្វើការវិញភ្លាមបន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ។

មាត្រា ៤៦ - សិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត

វត្តមានរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមិនមែនជាឧបសគ្គចំពោះសិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតមានក្នុងការប្តឹងតវ៉ាដោយផ្ទាល់ខ្លួនទៅនិយោជក ឬតំណាងនៃជននោះឡើយ។

មាត្រា ៤៧ - បណ្តឹងតវ៉ាទៅលើលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

ការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារដោះស្រាយ។

មាត្រា៤៨ - ការចេញប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសដើម្បីកំណត់បែបបទនៃការអនុវត្តជំពូកទី ៦ (តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន) នេះមានជាអាទិ៍ ៖

ក- ការរៀបចំនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោត និងការបែងចែកកម្មករ និយោជិតទៅតាមគណៈអ្នកបោះឆ្នោតផ្សេងៗ

ខ- លក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវទៅលើប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងនោះដើម្បីឱ្យនិយោជក ឬតំណាងរបស់និយោជកទទួលស្គាល់

គ- មធ្យោបាយសម្រាប់ឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន គិតទាំងចំនួនម៉ោងដែលត្រូវបំពេញមុខងារនោះផង

ឃ- លក្ខខណ្ឌដែលគណៈអ្នកបោះឆ្នោតអាចបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកពីតំណែង។

ជំពូកទី ៧
សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីព

មាត្រា ៤៩ - សិទ្ធិនៃសមាជិកភាពនៅក្នុងសហជីព

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ត្រូវកើតចេញពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសរបស់សមាជិកសហជីពនោះដោយផ្ទាល់ ហើយអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន។

សមាជិកសហជីពត្រូវបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ទៅលើគោលការណ៍ណាមួយ ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សមាជិកភាព។

សមាជិកសហជីពមិនតម្រូវឱ្យបង់ប្រាក់ភាគទានដែលច្រើនហួសហេតុ ឬដែលកំណត់តាមអំពើចិត្ត ហើយពុំមានអ្នកកាន់មុខតំណែង ឬភ្នាក់ងារនៃសហជីពណាម្នាក់ត្រូវប្រមូលប្រាក់ភាគទានបានឡើយ លុះត្រាតែពួកគេត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យប្រមូលប្រាក់ភាគទាននោះស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈនៃសហជីព។

កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗអាចជាសមាជិកម្នាក់នៅក្នុងសហជីពតែមួយនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយនៅក្នុងអំឡុងពេលមួយតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងករណីកម្មករ និយោជិតម្នាក់ដែលជាសមាជិកនៃសហជីពណាមួយ ហើយទៅចូលរួមជាសមាជិកនៃសហជីពដទៃមួយទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយនោះ សហជីពដទៃចុងក្រោយនោះត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក ហើយបុគ្គលនោះនឹងក្លាយជាសមាជិករបស់សហជីពចុងក្រោយ។

មាត្រា ៥០ - ការតំណាងឱ្យសមាជិក និងប្រតិភូសហជីព

កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗមានសិទ្ធិរកតំណាងរបស់ខ្លួនដើម្បីធ្វើទំនាក់ទំនងជាមួយនិយោជក។

នៅទីណាដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះទាក់ទិននឹងសិទ្ធិដែលបានផ្តល់ឱ្យនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមដែលបានចរចាដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។ សហជីពដែលគ្មានភាពជា

តំណាងបំផុតមិនអាចចរចាឡើងវិញ ឬព្យាយាមផ្លាស់ប្តូរប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយដែលអាចអនុវត្តបានចំពោះសមាជិករបស់ខ្លួននោះឡើយ ក្នុងខណៈដែលអនុសញ្ញារួមនៅមានសុពលភាព ឬភាពជាតំណាងបំផុតនៅមានសុពលភាព។

នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពនោះអាចជ្រើសតាំងសមាជិករបស់ខ្លួនមួយរូបដែលបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ២ មាត្រា ៣៨ (សិទ្ធិបោះឆ្នោត និងសិទ្ធិឈរឈ្មោះជាបេក្ខជន) នៃច្បាប់នេះជាប្រតិភូសហជីព។ ប្រតិភូសហជីពមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការសម្រេច និងចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមនៃការងារជាមួយនឹងនិយោជកក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបានចាត់តាំងរូបគេ។ ប្រតិភូសហជីពមានអាណត្តិ ២(ពីរ) ឆ្នាំ ហើយអាចទទួលការតែងតាំងជាថ្មីឡើងវិញបាន។

ប្រតិភូសហជីពអាចបំពេញបេសកកម្មដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។

មាត្រា ៥១- គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់

សហជីពមានករណីយកិច្ចចូលរួមជាមួយនិយោជកប្រកបដោយភាពស្មោះត្រង់ ក្នុងគោលបំណងតំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍សមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការកំណត់ប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ហើយធានាឱ្យមានការគោរពប្រការផ្សេងៗទាំងនោះ លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀងនិងសិទ្ធិស្របច្បាប់ទាំងឡាយ។ ករណីយកិច្ចតម្រូវឱ្យមានភាពស្មោះត្រង់នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងករណីយកិច្ចជួបជាមួយនិយោជក និងការចូលរួមប្រជុំឱ្យ បានទាន់ពេល និងឱ្យបានឆាប់សម្រាប់គោលបំណងនៃការពិភាក្សាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ឬចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណើសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ឬសំណួរទាំងឡាយដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង។ ករណីយកិច្ចនេះរាប់បញ្ចូលនូវករណីយកិច្ចធ្វើការសម្របសម្រួល ឬធ្វើការជំទាស់ដែលមានការពិចារណាសមស្រប ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីភាគីណាមួយនោះ។

ជំពូកទី ៨
ករណីយកិច្ចរបស់និយោជក និងសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៥២- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសម្រាប់សុំភាពជាតំណាងបំផុត

និយោជកត្រូវរក្សាទុកនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបញ្ជីឈ្មោះកម្មករ និយោជិតប្រចាំខែ ដែលមានបញ្ជាក់ឈ្មោះ ស្ថានភាពកិច្ចសន្យាការងារ និងចំណាត់ថ្នាក់ការងារ សម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យភ្លាមៗ ក្នុងករណីដែលសហជីពសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត។ បែបបទអនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៥៣- គោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់

សមាគមនិយោជកនិងនិយោជកទាំងអស់ មានករណីយកិច្ចចូលរួមចរចាដោយស្មោះត្រង់ជាមួយសហជីពនិងតំណាងស្របច្បាប់របស់សហជីព ក្នុងគោលបំណងតំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍របស់សមាជិកខ្លួន ទទួលយកនូវការគោរពទៅលើប្រការផ្សេងៗ លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀង និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ទាំងឡាយ។

ករណីយកិច្ចតម្រូវឱ្យមានភាពស្មោះត្រង់នេះ រាប់បញ្ចូលទាំងករណីយកិច្ចដែលជាប់ទាក់ទងនឹងសហជីពដែលត្រូវបានបញ្ជាក់ថាមានភាពជាតំណាងបំផុត ដើម្បីជួបនិងកោះប្រជុំឱ្យបានទាន់ពេលនិងឱ្យបានឆាប់ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួមទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនានានៃច្បាប់នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណើសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ឬសំណួរទាំងឡាយដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង។ ករណីយកិច្ចនេះមានលើសពីកិច្ចប្រជុំនិងការពិគ្រោះយោបល់ជាធម្មតា ហើយរាប់បញ្ចូលទាំងការផ្តល់ឱ្យសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនូវលក្ខណងាយស្រួលទាំងឡាយ ដើម្បីធ្វើការចរចាផ្តល់នូវព័ត៌មានទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការចរចាដែលបានស្នើឡើងដោយសហជីពនិងការអនុវត្តកិច្ចសន្យា ឬអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយដាក់បញ្ចូលនូវកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះ ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីភាគីណាមួយ ប៉ុន្តែមិនតម្រូវឱ្យនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកមានករណីយកិច្ចយល់ព្រមទៅនឹងសំណើជាក់លាក់ណាមួយដែលស្នើឡើងដោយសហជីពឡើយ។

ភាគីទាំងពីរនៃការចរចា ត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់។

ជំពូកទី ៩
ការតំណាងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

មាត្រា ៥៤ (ថ្មី) ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន

ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួមឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

ក- បានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ។

ខ- មានកម្មវិធីនិងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថាសហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈវប្បធម៌ និងអប់រំដល់សមាជិករបស់ខ្លួនដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ។

គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី១(មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាននោះ។ បែបបទអនុវត្តនៃការបោះឆ្នោតត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៥៥⁾-ថ្មី ភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយ

នៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយដែលមានសហជីពច្រើន សហជីពទាំងនេះត្រូវតែស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុត ដោយត្រូវបំពេញលក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងចំណុច"ក"និង"ខ"នៃមាត្រា៥៤ថ្មី(ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន)នៃច្បាប់នេះ ដោយបូកបន្ថែមលក្ខណវិនិច្ឆ័យមួយទៀត គឺត្រូវមានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានចាប់ពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬវិស័យដែលសហជីពដាក់ពាក្យសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត។

សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដើម្បីធ្វើការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាមួយនិយោជកឬសមាគមនិយោជកនៃវិជ្ជាជីវៈ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬវិស័យនោះ។

ប្រសិនបើនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយមានសហជីពច្រើនផ្សេងៗគ្នាដែលមិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា)នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៥៦⁾- សំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត

សហជីពត្រូវធ្វើសំណើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារតាមបែបបទ និងនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៥៧⁾- ការកំណត់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

ក្នុងរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការយ៉ាងយូរ ក្រោយពេលបានទទួលសំណុំបែបបទ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវសម្រេចជាផ្លូវការអំពីការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលបានបំពេញតាមលក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចាត់ឱ្យមានការអង្កេត ប្រសិនបើចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពណាមួយ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចព្យួរ ឬដកហូតភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពក្នុងករណីមានការរំលោភបំពាន ឬបាត់បង់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៥៨– សិទ្ធិនិងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

បន្ថែមទៅលើសិទ្ធិទាំងឡាយដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមានករណីយកិច្ចដូចខាងក្រោម ៖

- ចរចាដោយភាពស្មោះត្រង់ជាមួយនិយោជកក្នុងគោលបំណងឱ្យមានការព្រមព្រៀងជាសមូហភាពទៅលើអនុសញ្ញារួមដែលផ្តោតទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារ អនាម័យសន្តិសុខការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត
- ធ្វើជាតំណាងដោយភាពស្មោះត្រង់ឱ្យកម្មករ និយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្តដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម
- មិនត្រូវរើសអើងនៅក្នុងពេលទទួលយកសមាជិកថ្មី
- បែងចែកអាសនៈនៅក្នុងយន្តការមួយចំនួនដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា ៥៩–ថ្មី សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចទាំងឡាយនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវបានបញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាព ត្រូវបានហាមឃាត់លើការទាមទារសិទ្ធិចរចាអនុសញ្ញារួមនិងការទាមទារសិទ្ធិឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលលើសពីអត្ថប្រយោជន៍ចែងនៅក្នុងច្បាប់ បទបញ្ញា អនុសញ្ញារួមដែលកំពុងមានសុពលភាព ឬវិធានការងារផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយ។ សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចរួមមាន ៖

ក- ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់និងវិជ្ជាជីវៈ។

ខ- ការផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងដល់សមាជិករបស់ខ្លួន។

គ- ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល។

ឃ- ការចូលរួមនៅក្នុងយន្តការកិច្ចសហការនៅកន្លែងការងារដែលប្រព្រឹត្តទៅជាប្រចាំ។

ង- ការចូលរួមប្រឹក្សាយោបល់នៅក្នុងយន្តការទីផ្សារការងារ។

ច- ការផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសមាជិករបស់ខ្លួន។

ឆ- ការរៀបចំបង្កើតនូវសហករណ៍ដែលអាចជាហាងលក់ដូរឥវ៉ាន់ អាហារដ្ឋាន ឬការថែរក្សាសុខភាព។ល។ សម្រាប់សម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់សមាជិកខ្លួន។

ជ- តួនាទីផ្នែករដ្ឋបាលនៅក្នុងការផ្តល់ឱ្យនូវអត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិករបស់ខ្លួនពេលគ្មានការងារធ្វើ។

ឈ- ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម។

សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតក៏អាចអនុវត្តតួនាទីដែលមានកំណត់ក្នុងចំណុច"ក"ដល់ចំណុច"ឈ"ខាងលើនេះដែរ។

មាត្រា ៦០- ថិរវេលា និងការបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុត

សេចក្តីបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពមិនអាចត្រូវប្តឹងតវ៉ាបានឡើយនៅក្នុងរយៈពេល ២(ពីរ) ឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត វៀរលែងតែក្នុងករណីខាងក្រោមនេះដែលសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតអាចបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយមិនកំណត់ពេលវេលា ៖

ក- នៅពេលដែលត្រូវបានរកឃើញថាសហជីពបានខកខានបំពេញនូវករណីយកិច្ចជាទៀងទាត់របស់ខ្លួនដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៥៨ (សិទ្ធិនិងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត) នៃច្បាប់នេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាងជាក់ស្តែង

ខ- នៅពេលដែលបញ្ជិការបស់សហជីពត្រូវបានលុប

គ- នៅពេលដែលសហជីពត្រូវបានរំលាយ

ឃ-នៅពេលណាដែលមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ថាសហជីពនោះលែងមានភាពជាតំណាងបំផុតទៀតហើយ។

នៅពេលដែលភាពជាតំណាងបំផុតហួសរយៈពេល ២ (ពីរ)ឆ្នាំ សហជីពណាមួយដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយជាមួយគ្នា អាចប្តឹងតវ៉ាទៅនឹងភាពជាតំណាងបំផុតនេះ តាមរយៈការស្វែងរកឱ្យមានការទទួលស្គាល់តាមនីតិវិធី ដែលបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

សេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចំពោះករណីនៃចំណុច "ក" នៃមាត្រានេះ អាចត្រូវបានប្តឹងតវ៉ាទៅតុលាការការងារ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រានៃសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយបញ្ជីឈ្មោះសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅរៀងរាល់ ១២ (ដប់ពីរ) ខែ ម្តង។

មាត្រា ៦១- ការរក្សាឯកសារដែលជាប់ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ

និយោជកត្រូវរក្សាទុកកំណត់ត្រាទាំងឡាយ នៅពេលណាដែលខ្លួនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ឬប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ។ កំណត់ត្រាទាំងនេះត្រូវដាក់បញ្ចូលនូវកាលបរិច្ឆេទដែលការកាត់នេះត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើឡើងដោយកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធ កាលបរិច្ឆេទ និងចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលបានកាត់សម្រាប់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ និងកាលបរិច្ឆេទ និងចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យសហជីពពាក់ព័ន្ធ។

ជំពូកទី ១០
ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក

មាត្រា ៦២- ការមិនរើសអើងដោយសារតែសកម្មភាពរបស់សហជីព

និយោជកមិនត្រូវរើសអើងដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករ និយោជិតក្នុងសកម្មភាពសហជីពដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្ត

ក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី។

មាត្រា ៦៣- សកម្មភាពរបស់និយោជកដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ

ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវរបស់និយោជកដូចខាងក្រោម ត្រូវចាត់ទុកថាខុសច្បាប់ ៖

ក- ធ្វើការជ្រៀតជ្រែកតាមវិធីណាមួយជាមួយនឹងកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដើម្បីរៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង

ខ- ដាក់ចេញនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ឬការបន្តធ្វើការងារដែលតម្រូវឱ្យបុគ្គលនោះមិនត្រូវចូលរួមក្នុងសហជីព ឬដកខ្លួនចេញពីសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក

គ- ធ្វើកិច្ចសន្យានូវសេវាកម្ម ឬមុខងារដែលបំពេញដោយសមាជិករបស់សហជីពនៅពេលដែលការធ្វើបែបនេះអាចជ្រៀតជ្រែកទៅដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករ និយោជិតនៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដើម្បីរៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង

ឃ- ផ្តួចផ្តើមគំនិតត្រួតត្រា ជាអាទិ៍ជួយជ្រោមជ្រែង ឬជ្រៀតជ្រែកដល់ការបង្កើត ឬការគ្រប់គ្រងផ្នែករដ្ឋបាលរបស់សហជីពណាមួយ ឬការរួបរួមគ្នានៃសហជីពទាំងឡាយ រួមមានទាំងការផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុ ឬការឧបត្ថម្ភគាំទ្រដល់សហជីពនោះ ឬស្ថាបនិកនៃសហជីពនោះ ឬអ្នកគាំទ្រទាំងឡាយក្នុងវិធីណាក៏ដោយក្រៅពីអ្វីដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ

ង- ធ្វើការរើសអើងទាក់ទិននឹងប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ ប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗទៀត ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត ឬមិនលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលជាសមាជិកនៃសហជីពណាមួយ

ច- បណ្តេញចេញ បញ្ឈប់ ឬធ្វើបុរេនិច្ឆ័យ ឬក៏រើសអើងប្រឆាំងនឹងកម្មករ និយោជិតដែលបានផ្តល់ ឬដែលនឹងផ្តល់កសិណសាក្សីផ្តល់ភស្តុតាង ឬព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការអនុវត្តច្បាប់នេះ ឬបទដ្ឋានការងារផ្សេងៗទៀតជាធរមាន

ឆ- រំលោភករណីយកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួមដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ឬរំលោភបំពាន ឬបង្កឱ្យមានការរំលោភបំពានលើលក្ខន្តិកៈ កិច្ចសន្យាការងារ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬរារាំងដំណើរការចរចា និងអនុវត្តអនុសញ្ញារួម

ជ- ឡុកឡៅខុសនីតិវិធីដែលកំណត់ដោយច្បាប់

ឈ- រារាំងខ្ទប់ទ្វារអាគារសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬច្រកចេញចូលដោយមធ្យោបាយផ្សេងៗ ឬរារាំងតាមរយៈការគំរាមកំហែង ការបង្កឱ្យមានហិង្សាមកលើកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួម ឬមានបំណងចូលរួមធ្វើកូដកម្ម

ញ- មិនបានបំពេញបញ្ចប់កាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យការងារនៅពេលបិទលែងដំណើរការសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។

ជំពូកទី ១១
ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយសហជីព

មាត្រា ៦៤- ការរើសអើងសមាជិកភាព

ត្រូវចាត់ទុកថាជាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវរបស់បុគ្គលិក កម្មករ និយោជិត សហជីព ឬតំណាងរបស់សហជីពចំពោះការបដិសេធនូវសមាជិកភាព ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៦ (ការមិនរើសអើងនៅក្នុងសមាជិកភាព) នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៦៥- សកម្មភាពរបស់សហជីពដែលចាត់ទុកថាអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ

ការអនុវត្តដូចខាងក្រោមរបស់សហជីព ឬតំណាងរបស់សហជីពត្រូវចាត់ទុកថាខុសច្បាប់ ៖

ក- ដាក់កម្រិត ឬបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការរៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយក៏សហជីពត្រូវមានសិទ្ធិកំណត់ចេញនូវវិធានរបស់ខ្លួននៅក្នុងការជ្រើសរើស ឬការរក្សាទុកនូវសមាជិកភាព

ខ- បង្ក ឬព្យាយាមធ្វើឱ្យនិយោជករើសអើងប្រឆាំងទៅនឹងកម្មករ និយោជិត រួមទាំងការបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និងលក្ខខណ្ឌធម្មតា ដូចជាយកហេតុផលថាសាមីកម្មករ និយោជិតនោះបដិសេធចូលជា ឬស្នើសុំចេញពីសមាជិកសហជីពខ្លួនជាដើម

គ- រំលោភករណីយកិច្ចនៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួមក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលសហជីពនោះមានភាពជាតំណាងបំផុត

ឃ- បង្ករឿង ឬព្យាយាមធ្វើឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ ឬប្រគល់ ឬយល់ព្រមបង់ប្រាក់ ឬប្រគល់ប្រាក់ក្នុងចំនួនណាមួយ ឬជាវត្ថុអ្វីមួយផ្សេងទៀត សម្រាប់សេវាកម្មដែលមិនត្រូវបានបំពេញ ឬមិនបានបំពេញរាប់បញ្ចូលទាំងការទាមទារប្រាក់សេវាសម្រាប់ការចរចារបស់សហជីព

ង- រំលោភបំពានឬបង្កឱ្យមានការរំលោភបំពានលើលក្ខន្តិកៈ កិច្ចសន្យាការងារ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា កិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬរារាំងដំណើរការចរចា និងអនុវត្តអនុសញ្ញារួម

ច- បង្ករឿងសម្រាប់តែគោលបំណងបម្រើឱ្យនិន្នាការនយោបាយ ឬមហិច្ឆតាផ្ទាល់ខ្លួន ឬប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សានៅកន្លែងការងារ និងកន្លែងដទៃទៀត

ឆ- ធ្វើឱ្យកកស្ទះ ឬធ្វើការរាំងខ្ទប់ផ្លូវចូល និងផ្លូវចេញពីបរិវេណសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬញុះញង់អុចអាល ឬគំរាមកំហែង ឬទប់ស្កាត់ដោយហិង្សា ឬបង្ខិតបង្ខំកម្មករ និយោជិតដែលពុំមែនជាកូដករតាមគ្រប់មធ្យោបាយមិនឱ្យធ្វើការ និងបិទផ្លូវសាធារណៈ

ជ- ដឹកនាំធ្វើកូដកម្ម ឬបាតុកម្មដែលផ្ទុយនឹងនីតិវិធីច្បាប់

ឈ- បំផ្លិចបំផ្លាញទ្រព្យសម្បត្តិបុគ្គល ឬសមូហភាព ឬសាធារណៈ។

ជំពូកទី ១២
ការការពារជាពិសេស
សម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត

មាត្រា ៦៦- ការចូលទៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

ការចូលទៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់តំណាងសហជីព មូលដ្ឋាន ដើម្បីអនុវត្តសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ខ្លួន ឬដើម្បីទាក់ទងជាមួយសមាជិករបស់ខ្លួនត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ហើយនិយោជកមិនត្រូវបដិសេធការអនុញ្ញាតនេះ លើកលែងតែការអនុញ្ញាតនេះអាចធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់កិច្ចដំណើរការជាធម្មតារបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។

មាត្រា ៦៧- ការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ

កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីព ទទួលបាននូវការការពារពីការរងគ្រោះ និងការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។ ការការពារនេះមានរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃ មុនការបោះឆ្នោតហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃ ក្រោយការបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជនទាំងនេះមិនបានជាប់ឆ្នោត។ ដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេសនេះ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក និងចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអំពីបេក្ខភាពនេះតាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ។ និយោជកត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះតែម្តងគត់នៅរៀងរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។

ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីពទាំងអស់ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីត្រូវទទួលបានការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបញ្ជាក់អំពីបញ្ជិកាសហជីព។

ផុតរយៈពេលកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ការការពារនេះត្រូវបានផ្តល់ឱ្យអ្នកដឹកនាំសហជីពដែលមានប្រធាន អនុប្រធាន ១ (មួយ) រូប និងលេខាធិការរបស់សហជីព។ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលការការពារតាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ។ សេចក្តីចម្លង ១ (មួយ) ច្បាប់នៃការជូនដំណឹងនេះត្រូវផ្ញើទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៦៨- សិទ្ធិចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់អ្នកដឹកនាំសហជីពដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពទាំងអស់ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារដោយស្របច្បាប់ជាបណ្តោះអាសន្ន នៅតែមានសិទ្ធិចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ ដោយឡែកអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារជាស្ថាពរ មានសិទ្ធិចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្នុងរយៈពេល ៦០ (ហុកសិប) ថ្ងៃ គិត

ចាប់ពីថ្ងៃដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារជាស្ថាពរនោះ សម្រាប់គោលបំណងដើម្បីបំពេញភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវ ស្របតាមអាណត្តិរបស់ខ្លួន ដោយពុំធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់កិច្ចដំណើរការជាធម្មតារបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានឡើយ។

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ និងត្រូវបានបណ្តេញចេញស្របច្បាប់ ត្រូវលាលែងជាដាច់ខាតចេញពីសហជីពនោះ ហើយបុគ្គលនោះលែងមានភារកិច្ចចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទៀត។

ជំពូកទី ១៣
អនុសញ្ញារួម និងការចរចារជាសមូហភាព

មាត្រា ៦៩- គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម

គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួមគឺកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ លក្ខខណ្ឌមុខរបរ និងលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗរបស់បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស ផ្លូវសមុទ្រ និងកម្មករ និយោជិត ព្រមទាំងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងបុគ្គលិក កម្មករ និយោជិត ឬសហជីពក៏ដូចជារវាងសហជីព និងសមាគមនិយោជក។

អនុសញ្ញារួមត្រូវបញ្ជាក់អំពីដែនអនុវត្តរបស់ខ្លួនដែលអាចមាន ៖

ក- ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ ៖

- នៅថ្នាក់រោងជាង ឬការដ្ឋាន
- នៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន
- នៅថ្នាក់រាជធានីខេត្ត
- នៅថ្នាក់ជាតិ។

ខ- ក្នុងក្របខ័ណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ ៖

- វិជ្ជាជីវៈមួយជាកំណត់
- វិជ្ជាជីវៈច្រើនបញ្ចូលរួមគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា
- សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬផ្នែកមួយនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយជាកំណត់
- សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចច្រើន ឬផ្នែកច្រើននៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច។

គ- ក្នុងក្របខ័ណ្ឌវិស័យ

ឃ- ក្នុងក្របខ័ណ្ឌផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ។

បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួមអាចនឹងមានលក្ខណៈប្រសើរដល់បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ និងកម្មករ និយោជិតជាងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយក៏បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះមិនអាចផ្ទុយទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងច្បាប់ជាធរមានទេ។ ការទាមទារទាំងអស់ ទាំងរបស់និយោជក ទាំងរបស់បុគ្គលិក ទាំងរបស់កម្មករ និយោជិតចំពោះសិទ្ធិអត្ថប្រយោជន៍នានា និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលខុសពីច្បាប់ បទបញ្ជា និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈដំណើរការចរចាអនុសញ្ញារួមមួយដ៏ត្រឹមត្រូវ។

ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ ក្របខ័ណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ ក្របខ័ណ្ឌវិស័យ និងក្របខ័ណ្ឌផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ ត្រូវមានអនុសញ្ញារួមតែមួយប៉ុណ្ណោះ។

មាត្រា ៧០ ⁻ ថិរវេលានៃអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ឬដោយគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។

ប្រសិនបើអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ថិរវេលានេះ មានកំណត់យ៉ាងតិច ៣ (បី) ឆ្នាំ។ បើដល់ពេលត្រូវបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងហើយគ្មានភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីទាំងពីរធ្វើការបដិសេធ ឬសើរើអនុសញ្ញារួមក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការរក្សាទុកពេលជូនដំណឹងមុន ៣ (បី)ខែ នោះទេ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវចាត់ទុកថាមានតម្លៃជាធរមានក្នុងថិរវេលាដូចគ្នា។

ប្រសិនបើអនុសញ្ញារួមត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ អនុសញ្ញារួមនោះអាចត្រូវបានប្ដឹងបដិសេធ ប៉ុន្តែអនុសញ្ញារួមនោះនៅតែមានតម្លៃអនុវត្តក្នុងរយៈពេល ១ (មួយ) ឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលបានពាក្យបណ្ដឹងបដិសេធ។

ការប្ដឹងបដិសេធអនុសញ្ញារួមនេះមិនបង្កជាឧបសគ្គដល់ការតម្កល់អនុសញ្ញារួមនោះ សម្រាប់អនុវត្តរវាងភាគីដទៃទៀតដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមនោះឡើយ។

មាត្រា ៧១ ⁻ ភាគីនៃកិច្ចចរចា

ភាគីនៃកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួមត្រូវតែទទួលបាននូវសិទ្ធិពេញលេញពីសមាជិករបស់ខ្លួន តាមរយៈការប្រគល់សិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬការប្រគល់សិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ដើម្បីធ្វើការ និងសម្រេចបានកិច្ចចរចា។ ការជ្រៀតជ្រែក ការញុះញង់ និងការរំខានពីបុគ្គលទាំងឡាយដែលមិនមានការពាក់ព័ន្ធនឹងអនុសញ្ញារួមត្រូវបានហាមឃាត់។

មាត្រា ៧២ ⁻ ក្រុមប្រឹក្សាចរចា

ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។

បែបបទអនុវត្តជាក់ស្ដែងនៅកថាខណ្ឌខាងលើនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា ៧៣ ⁻ ការចុះបញ្ជីអនុសញ្ញារួម

នៅពេលដែលសម្រេចបានអនុសញ្ញារួមហើយ អនុសញ្ញារួមនោះអាចយកទៅអនុវត្តជាបណ្ដោះអាសន្នបានភ្លាមរវាងភាគីទាំងពីរ ប្រសិនបើមានប្រការចែងច្បាស់អំពីការយកទៅអនុវត្តជាបណ្ដោះអាសន្នភ្លាមនេះ។ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវយកទៅចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រោយការចុះបញ្ជី ១ (មួយ) ថ្ងៃ អនុសញ្ញារួមបានចូលជាធរមាន។

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួមត្រូវអនុវត្តទៅលើនិយោជក បុគ្គលិក និងកម្មករ និយោជិតដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញារួម។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំឆ្នាំនូវអនុសញ្ញារួមដែលបានចុះបញ្ជីរួច។

មាត្រា ៧៤- ការចែងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារក្នុងអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមទាំងអស់ ត្រូវតែមានចែងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារមួយយ៉ាងច្បាស់លាស់ ដោយធានាឱ្យបាននូវសេវាអប្បបរមា សេវាជាសារវន្ត សេវាផ្សេងៗ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ទើបចុះបញ្ជីបាន។

ជំពូកទី ១៤
ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

មាត្រា ៧៥- ការដោះស្រាយវិវាទរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក

វិវាទដែលកើតឡើងរវាងសហជីពមួយ និងសហជីពមួយទៀត ត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈការសម្របសម្រួល និងការយោគយល់គ្នាឱ្យអស់ពីលទ្ធភាពដោយសហជីពពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិវាទនោះ និងដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព។

វិវាទដែលកើតឡើងរវាងសមាគមនិយោជកមួយ និងសមាគមនិយោជកមួយទៀតព្រមទាំងវិវាទដែលកើតឡើងរវាងសហជីព ឬក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីពនិងសមាគមនិយោជក ឬសហព័ន្ធនិយោជក ក៏ត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈការពិភាក្សាឱ្យអស់ពីលទ្ធភាពដោយរក្សាឱ្យបាននូវសេវាអប្បបរមា សេវាជាសារវន្ត និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ។

ប្រសិនបើការពិភាក្សាដូចមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ និងកថាខណ្ឌទី ២ នៃមាត្រានេះមិនបានឈានដល់ការព្រមព្រៀងគ្នាទេវិវាទត្រូវដោះស្រាយទៅតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

ជំពូកទី ១៥
វិធានការរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៧៦- ទណ្ឌកម្មរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ

ទណ្ឌកម្មក្នុងជំពូកនេះរួមមាន ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងពិន័យអន្តរការណ៍។

មាត្រា ៧៧- សមត្ថកិច្ច

ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងការពិន័យអន្តរការណ៍ជាសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍នាំឱ្យរលត់បណ្តឹងអាជ្ញា។

ក្នុងករណីជនល្មើសមិនព្រមបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍ សំណុំរឿងបទល្មើសត្រូវបញ្ជូនទៅតុលាការដើម្បីចាត់ការតាមនីតិវិធី។

មាត្រា ៧៨- អំពើមិនរក្សាទុកកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលមិនគោរពកាតព្វកិច្ចដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧ (ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ) នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៧៩⁻ អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ជាអាទិ៍

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលរារាំងដោយខុសច្បាប់ ៖

- សិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- សិទ្ធិក្នុងការចូលរួមក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- សិទ្ធិក្នុងការមិនចូលរួមក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក
- សេរីភាពនៃការចូលរួមជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង ឬអ្នកទទួលខុសត្រូវរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក។

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរផងដែរ អំពើរារាំងផ្អែកលើមូលហេតុនៃការរើសអើងណាមួយដូចខាងក្រោម ៖

- ជាតិពន្ធុ ក្រុមជាតិ ឬជាតិសាសន៍ណាមួយជាកំណត់
- និន្នាការនយោបាយ
- ភេទ ជំនឿ សាសនា
- ស្ថានភាពសុខភាព
- ពិការភាព។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១ ០០០ ០០០ (មួយលាន) រៀល។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ២ ខាងលើនេះ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨០⁻ ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនចុះបញ្ជី

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលធ្វើសកម្មភាពសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ដោយមិនបានចុះបញ្ជី។

បទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ ត្រូវយកមកអនុវត្តដូចគ្នាផងដែរ ចំពោះករណីដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានលុបបញ្ជិកា ឬត្រូវបានរំលាយ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨១⁻ ការធ្វើសកម្មភាពក្រៅដែនអនុវត្តន៍

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលធ្វើសកម្មភាពក្រៅដែនអនុវត្តន៍តាមទីតាំងភូមិសាស្ត្រ ឬតាមវិជ្ជាជីវៈ ឬតាមវិស័យដែលបានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨២- អំពើបំពានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបំពានកាតព្វកិច្ចដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៥ (ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោត) និងមាត្រា ៣៧ (ភារកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការធ្វើកំណត់ហេតុ) នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨៣- ការធ្វើសកម្មភាពដោយគ្មានភាពជាតំណាង

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលគ្មានឋានៈជាប្រតិភូសហជីព ឬ សហជីពដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ដែលព្យាយាមដោយទុច្ចរិតអះអាងអំពីភាពតំណាងរបស់ខ្លួន ដើម្បីចូលរួមក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨៤- ការធ្វើសកម្មភាពដោយមិនសុចរិត និងស្មោះត្រង់

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកដែលប្រព្រឹត្តអំពើបំពានករណីយកិច្ចដូចបានចែងក្នុងមាត្រា ៥១ (គោលការណ៍នៃភាពសុចរិតនិងស្មោះត្រង់) ឬមាត្រា ៥៣ (គោលការណ៍នៃភាពសុចរិតនិងស្មោះត្រង់) នៃច្បាប់នេះដោយគ្មានមូលហេតុសមស្របនិងបន្ទាប់ពីបានទទួលការដាស់តឿនពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ឬពីភាគីម្ខាងទៀត។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨៥- ការមិនរក្សាទុក និងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបញ្ជីឈ្មោះកម្មករ និយោជិត

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលមិនបំពេញកាតព្វកិច្ចដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៥២ (បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសម្រាប់សុំភាពជាតំណាងបំផុត) នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨៦- ការបំពានសិទ្ធិរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតដែលត្រូវបានបញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាព ដែលបំពានលើបញ្ញត្តិនៃវាក្យខណ្ឌទី ១ កថាខណ្ឌទី ១ នៃមាត្រា ៥៩ (សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត) នៃច្បាប់នេះ។

មិនមានធាតុផ្សំគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បទល្មើសដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី ១ ខាងលើនេះ ប្រសិនបើការប្រព្រឹត្តនោះត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់នេះ ឬបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងទៀត។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨៧- អំពើរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវការធ្វើកូដកម្ម

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជក តាមគ្រប់មធ្យោបាយរារាំងកម្មករ និយោជិតមិនឱ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្មដោយស្របច្បាប់ ឬគំរាមកំហែងកម្មករ និយោជិតដែលបានចូលរួមកូដកម្មដោយស្របច្បាប់។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨៨- អំពើប្រឆាំងនឹងការផ្តល់សក្ខីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារជាធរមាន

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបានបណ្តេញ បញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតដែលបានផ្តល់ ឬដែលនឹងផ្តល់សក្ខីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ ឬបទដ្ឋានការងារផ្សេងៗដែលនៅជាធរមាន។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៨៩- អំពើបង្ខិតបង្ខំឱ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលតាមគ្រប់មធ្យោបាយបង្ខិតបង្ខំឱ្យកម្មករ និយោជិតឱ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ឬរារាំងកម្មករ និយោជិតដែលមិនមែនជាកូដករមិនឱ្យធ្វើការងាររបស់ខ្លួន។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៩០- អំពើបង្កជាឧបសគ្គដល់ការចរចា

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះបុគ្គលពុំមានគុណសម្បត្តិជាភាគីនៃកិច្ចចរចាដែលតាមគ្រប់មធ្យោបាយធ្វើសកម្មភាពបង្កជាឧបសគ្គដល់ការចរចាដើម្បីបង្កើតអនុសញ្ញារួម។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៩១- អំពើបំពានអនុសញ្ញារួម

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តន៍នៃអនុសញ្ញារួមដែលរំលោភបំពាន ឬប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងប្រការណាមួយនៃអនុសញ្ញារួម។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៩២- ការធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់

កូដកម្មដោយខុសច្បាប់ គឺជាកូដកម្មដែលបន្តធ្វើដោយកូដករនៅក្រោយពេលដែលតុលាការការងារបានសម្រេចថាកូដកម្មដែលបានកើតឡើងពីមុនមកជាកូដកម្មខុសច្បាប់។

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលដឹកនាំកូដកម្មដោយខុសច្បាប់។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៩៣- ឡុកអៅដោយខុសច្បាប់

ឡុកអៅដោយខុសច្បាប់ គឺឡុកអៅដែលបន្តធ្វើដោយនិយោជកនៅក្រោយពេលដែលតុលាការការងារបានសម្រេចថាឡុកអៅដែលបានកើតឡើងពីមុនជាឡុកអៅខុសច្បាប់។

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបានឡុកអៅដោយខុសច្បាប់។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

មាត្រា ៩៤- ការទទួលខុសត្រូវរបស់សមាគមនិយោជក

ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១០ ០០០ ០០០ (ដប់លាន) រៀល ចំពោះសមាគមនិយោជកដែលបានឡុកអៅដោយខុសច្បាប់ បន្ទាប់ពីបានទទួលរងនូវការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

មាត្រា ៩៥- ការអនុវត្តច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត

ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកទី ១៥ (វិធានការរដ្ឋបាលនិងទោសប្បញ្ញត្តិ) នៃច្បាប់នេះ មិនរារាំងការអនុវត្តច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត ក្នុងករណីដែលអំពើបំពានលើបទប្បញ្ញត្តិដែលចែងក្នុងច្បាប់នេះជាបទល្មើសដែលបានបញ្ញត្តក្នុងច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត។

ជំពូកទី ១៦
អន្តរប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៩៦- បញ្ជិកាដែលមានស្រាប់

បន្ទាប់ពីច្បាប់នេះចូលជាធរមាន សហជីពនិងសមាគមនិយោជកដែលបានចុះបញ្ជីរួច ហើយមុនច្បាប់នេះ ត្រូវចាត់ទុកថាបានចុះបញ្ជី និងទទួលបានជាស្វ័យប្រវត្តិនូវឋានៈជានីតិបុគ្គលស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះរហូតដល់ចប់អាណត្តិបច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន។

មាត្រា ៩៧- អនុសញ្ញារួមដែលមានស្រាប់

អនុសញ្ញារួមទាំងឡាយដែលបានតម្កល់នៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវបន្តសុពលភាពរហូតដល់ចប់ចិរវេលាបច្ចុប្បន្ន។ ក្រោយច្បាប់នេះចូលជាធរមាន រាល់ការកែប្រែ ឬការបន្តសុពលភាពនៃអនុសញ្ញារួម ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិដូចដែលមានចែងនៅក្នុងជំពូកទី ១៣ នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៩៨.- តុលាការការងារ

នៅពេលមិនទាន់បង្កើតតុលាការការងារវិវាទដែលកើតឡើងចំពោះការអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជូនតុលាការអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយ។

ជំពូកទី ១៧
អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ៩៩.- និរាករណ៍

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា ១០០.- ការចូលជាធរមាន

ច្បាប់នេះ ត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់។

ធ្វើនៅព្រះបរមរាជវាំង ថ្ងៃទី ១៧ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

ព្រះហស្តលេខា និងព្រះរាជលញ្ឆករ

នរោត្តម សីហមុនី

ពរល.១៦០៥.៥២៥

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយព្រះមហាក្សត្រ

សូមឡាយព្រះហស្តលេខា

នាយករដ្ឋមន្ត្រី

ហត្ថលេខា

សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន

បានយកសេចក្តីគោរពជម្រាបជូន

សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ហត្ថលេខា

អ៊ិត សំហេង

លេខ ៥១៧ ស.ណ

សំណៅដែលមានតម្លៃជាការចែកផ្សាយ

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៣ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល

សយ សុខា

ច្បាប់

ស្តីពី

របបសន្តិសុខសង្គម

ព្រះរាជក្រម

នស/រកម/១១១៩/ ០៧៨

យើង

ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះបរមនាថ នរោត្តម សីហមុនី
សមានត្ថមិជាតិសាសនា រក្ខតខត្តិយា ខេមរារដ្ឋរាស្ត្រ ពុទ្ធិន្ទ្រាធរាមហាក្សត្រ
ខេមរាជនា សមូហោភាស កម្ពុជឯករាជរដ្ឋបូរណសន្តិ សុភមង្គលា សិរីវិបុលា
ខេមរាស្រីពិរាស្ត្រ ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

- បានទ្រង់យល់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៨/៩២៥ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦១៨/០១២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានទ្រង់យល់សេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយរបស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ប្រកាសឲ្យប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ នាសម័យប្រជុំរដ្ឋសភាលើកទី៣ នីតិកាលទី៦ ហើយដែលព្រឹទ្ធសភាបានពិនិត្យចប់សព្វគ្រប់លើទម្រង់និងគតិច្បាប់នេះទាំងស្រុងកាលពីថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ នាសម័យប្រជុំជាវិសាមញ្ញ នីតិកាលទី៤ ហើយដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ៖

ROYAUME DU CAMBODGE • LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

ច្បាប់

ស្តីពី

របបសន្តិសុខសង្គម

២/៣១

ជំពូកទី១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា១ .- គោលបំណង

ច្បាប់នេះមានគោលបំណងបង្កើតឲ្យមានរបបសន្តិសុខសង្គមនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដើម្បីធានាឲ្យមានសមធម៌និងសាមគ្គីធម៌សង្គម និងដើម្បីលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពនិងជីវភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ។

មាត្រា២ .- គោលដៅ

ច្បាប់នេះមានគោលដៅកំណត់អំពីគោលការណ៍ទូទៅ បែបបទ យន្តការអនុវត្ត និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបបសន្តិសុខសង្គមនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលរួមមានផ្នែកប្រាក់សោធន ផ្នែកថែទាំសុខភាព ផ្នែកហានិភ័យការងារ និងផ្នែកនិកម្មភាពការងារ។

មាត្រា៣ .- វិសាលភាព

ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពអនុវត្តចំពោះបុគ្គលទាំងអស់ដូចខាងក្រោម៖

១. បុគ្គលដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈរួមមាន៖

- មន្ត្រីរាជការក្នុងក្របខ័ណ្ឌមុខងារសាធារណៈ ដែលបម្រើការងារនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន អង្គភាពនៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- មន្ត្រីរាជការដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការនៃក្រុមនីតិប្បញ្ញត្តិ លើកលែងផ្នែកប្រាក់សោធន
- មន្ត្រីរាជការដែលបម្រើការងារនៅក្នុងស្ថាប័នតុលាការ
- មន្ត្រីនគរបាលជាតិនិងមន្ត្រីពន្ធនាគារ ចំពោះតែតាវកាលិកព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រក្នុងផ្នែកថែទាំសុខភាព
- មន្ត្រីដែលបម្រើការងារនៅគណៈកម្មាធិការជាតិរៀបចំការបោះឆ្នោត
- មន្ត្រីរាជការដែលបម្រើការងារនៅក្នុងអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ
- អតីតមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនិងអតីតយុទ្ធជន
- មន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាដែលបម្រើការនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន អង្គភាព នៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដែលមានការទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈ
- បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈផ្សេងទៀត ដែលត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

២. បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ។

៣. បុគ្គលស្វ័យនិយោជន៍។

ច្បាប់នេះមិនមានវិសាលភាពអនុវត្តលើយោធិននៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ ដែលមានកំណត់ដោយលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដោយឡែក។

មាត្រា៤ .. និយមន័យ

វាក្យសព្ទសំខាន់ៗដែលប្រើក្នុងច្បាប់នេះមានកំណត់និយមន័យដូចមានចែងនៅក្នុងសទ្ទានុក្រមដែលជាឧបសម្ព័ន្ធនៃច្បាប់នេះ។

ជំពូកទី២
គោលការណ៍ទូទៅនៃរបបសន្តិសុខសង្គម

មាត្រា៥ .. ផ្នែកប្រាក់សោធន

របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធនសម្រាប់បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ ត្រូវមានលក្ខណៈជារបបភាគទានជាកាតព្វកិច្ចដែលរដ្ឋនិងបុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈមានកាតព្វកិច្ចរួមគ្នាក្នុងការបង់ភាគទាន។

របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធនសម្រាប់បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ ត្រូវមានលក្ខណៈជារបបភាគទានជាកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកនិងបុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ មានកាតព្វកិច្ចរួមគ្នាក្នុងការបង់ភាគទាន។

របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធនសម្រាប់បុគ្គលស្វ័យនិយោជន៍ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

មាត្រា៦ .. ផ្នែកថែទាំសុខភាព

របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់បុគ្គលដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ ត្រូវមានលក្ខណៈជារបបភាគទានជាកាតព្វកិច្ចដែលរដ្ឋ បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ អតីតមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងអតីតយុទ្ធជន មានកាតព្វកិច្ចរួមគ្នាក្នុងការបង់ភាគទាន។

របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ ត្រូវមានលក្ខណៈជារបបភាគទានជាកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកនិងបុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ មានកាតព្វកិច្ចរួមគ្នាក្នុងការបង់ភាគទាន។

របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់បុគ្គលស្វ័យនិយោជន៍ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

មាត្រា៧ .. ផ្នែកហានិភ័យការងារ

របបសន្តិសុខសង្គម ផ្នែកហានិភ័យការងារសម្រាប់បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈត្រូវមានលក្ខណៈជារបបភាគទានជាកាតព្វកិច្ចដែលរដ្ឋត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបង់ភាគទានផ្នែកនេះ។

របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកហានិភ័យការងារសម្រាប់បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវា

សមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ ត្រូវមានលក្ខណៈជារបបភាគទានជាកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជក ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបង់ភាគទានផ្នែកនេះ។

មាត្រា៨ .. ផ្នែកនិកម្មភាពការងារ

របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកនិកម្មភាពការងារត្រូវមានលក្ខណៈជារបបភាគទានជាកាតព្វកិច្ច ដែលនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតត្រូវមានកាតព្វកិច្ចរួមគ្នាក្នុងការបង់ភាគទានផ្នែកនេះ។

មាត្រា៩ .. ចំណែកនៃភាគទានសម្រាប់របបភាគទានជាកាតព្វកិច្ច

ចំណែកនៃភាគទានរបស់បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈនិងបុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិត នៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះសម្រាប់របបភាគទានជាកាតព្វកិច្ច ក្នុងផ្នែកប្រាក់សោធន ផ្នែកថែទាំសុខភាព និងនិកម្មភាពការងារមិនត្រូវលើសពី៥០%(ហាសិបភាគរយ)នៃ ភាគទានសរុបឡើយ។

ប្រាក់ឈ្នួលឬប្រាក់បៀវត្សជាប់ភាគទានត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ជំពូកទី៣

ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច

មាត្រា១០ .. ក្រុមប្រឹក្សាជាតិគាំពារសង្គម

រាល់ប្រតិបត្តិការសន្តិសុខសង្គមត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការសម្របសម្រួល តាមដាន និង តម្រង់ទិសក្នុងកម្រិតគោលនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិគាំពារសង្គម។

ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិគាំពារសង្គមត្រូវកំណត់ដោយ ព្រះរាជក្រឹត្យ។

មាត្រា១១ .. និយ័តករសន្តិសុខសង្គម

ត្រូវបានបង្កើតនិយ័តករសន្តិសុខសង្គមដែលមានតួនាទីនិងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

១. កំណត់បទប្បញ្ញត្តិប្រុងប្រយ័ត្ន ស្តង់ដារប្រតិបត្តិការ វិធានចាំបាច់នានា និងគោល ការណ៍ណែនាំស្តីពីវិនិយោគមូលនិធិសន្តិសុខសង្គម។

២. តាមដានស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ស្ថាប័នប្រតិបត្តិករសន្តិសុខសង្គម។

៣. បង្កើតយន្តការការពារសមាជិកនិងដោះស្រាយវិវាទនៅពេលមានទំនាស់។

៤. ត្រួតពិនិត្យអនុលោមភាព ដើម្បីធានាថាប្រតិបត្តិករនៅក្នុងការផ្តល់សេវាសន្តិសុខ សង្គមប្រព្រឹត្តទៅដោយតម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងចីរភាពហិរញ្ញវត្ថុ។

ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់និយ័តករសន្តិសុខសង្គមត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

មាត្រា១២ .. បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម

បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គមដែលសរសេរជាអក្សរកាត់ថា **ប.ស.ស.** ជាស្ថាប័នប្រតិបត្តិករ តែមួយគត់ដែលធ្វើប្រតិបត្តិការរបបសន្តិសុខសង្គម ដូចមានចែងនៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ។

ប.ស.ស. ជាគ្រឹះស្ថានសាធារណៈរដ្ឋបាលដែលត្រូវបង្កើតដោយព្រះរាជក្រឹត្យ ស្ថិត ក្រោមអាណាព្យាបាលបច្ចេកទេសនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម និងស្ថិត ក្រោមអាណាព្យាបាលហិរញ្ញវត្ថុនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។

មាត្រា១៣.- ភារកិច្ចរបស់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម

ប.ស.ស. មានភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

១. គ្រប់គ្រងនិងចាត់ចែងផ្នែកទាំងអស់នៃរបបសន្តិសុខសង្គមដែលកំណត់ដោយច្បាប់នេះ។

២. ធានាផ្តល់តាវកាលិកសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់សមាជិក **ប.ស.ស.** ក្នុងគោលដៅជួយសម្រាលការលំបាកក្នុងជីវភាពនៅពេលជួបប្រទះហានិភ័យជាយថាហេតុនានាជាអាទិ៍ ជរាភាព ទុព្វលភាព មរណភាព ហានិភ័យការងារ និកម្មភាពការងារ មាតុភាព ជំងឺ ឬគ្រោះថ្នាក់ ព្រមទាំងយថាភាពដទៃផ្សេងទៀត។

៣. ប្រមូលនិងគ្រប់គ្រងភាគទានរបបសន្តិសុខសង្គមនៃផ្នែកនីមួយៗព្រមទាំងប្រភពចំណូលដទៃផ្សេងទៀត។

៤. ចុះបញ្ជីនិងគ្រប់គ្រងលេខសម្គាល់សមាជិក **ប.ស.ស.**។

៥. ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ដោយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬអង្គភាពពាក់ព័ន្ធដែលស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់ **ប.ស.ស.**។

៦. អប់រំ ផ្សព្វផ្សាយ និងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តវិធានការបង្ការហានិភ័យការងារ និងបង្ការសុខភាពសម្រាប់សមាជិក **ប.ស.ស.**។

៧. សិក្សា ស្រាវជ្រាវ និងអង្កេតហានិភ័យការងារ។

៨. សិក្សា ស្រាវជ្រាវ និងរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តស្តីពីការកំណត់ប្រភេទជំងឺវិជ្ជាជីវៈ។

៩. ចុះកិច្ចព្រមព្រៀងនិងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយមូលដ្ឋានសុខាភិបាល។

១០. សិក្សា វិភាគ និងវាយតម្លៃហិរញ្ញវត្ថុលើផ្នែកនីមួយៗនៃរបបសន្តិសុខសង្គម។

១១. អនុវត្តសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាពនិងសង្គម ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអត្ថប្រយោជន៍នៃសមាជិក **ប.ស.ស.**។

១២. ចាត់ចែងនិងគ្រប់គ្រងការវិនិយោគមូលនិធិសន្តិសុខសង្គម។

មាត្រា១៤.- ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម

ប.ស.ស. ត្រូវដឹកនាំដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមួយដែលមានសមាសភាពដូចខាងក្រោម៖

- រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម	ប្រធាន
- តំណាងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ១រូប	សមាជិក
- តំណាងក្រសួងមុខងារសាធារណៈ១រូប	សមាជិក
- តំណាងក្រសួងសុខាភិបាល១រូប	សមាជិក
- តំណាងក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា១រូប	សមាជិក
- តំណាងទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី១រូប	សមាជិក
- តំណាងនិយោជក២រូប	សមាជិក
- តំណាងសមាជិក **ប.ស.ស.** ២រូប	សមាជិក
- អគ្គនាយក **ប.ស.ស.**	សមាជិកអចិន្ត្រៃយ៍។

ROYAUME DU CAMBODGE LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

មាត្រា១៥ ._ អង្គភាពប្រតិបត្តិនៃបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម

ប.ស.ស. ត្រូវចាត់ចែង គ្រប់គ្រងការងារប្រចាំថ្ងៃដោយអគ្គនាយក១(មួយ)រូបដែលត្រូវតែងតាំងដោយព្រះរាជក្រឹត្យ និងអគ្គនាយករងមួយចំនួនជាជំនួយការ អនុលោមតាមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។

ការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិដែលស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់ **ប.ស.ស**. ដែលមានកំណត់ក្នុងច្បាប់នេះ ជាសមត្ថកិច្ចរបស់អធិការសន្តិសុខសង្គម។ ការតែងតាំងនិងតួនាទីភារកិច្ចរបស់អធិការសន្តិសុខសង្គម ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

បុគ្គលិករបស់ **ប.ស.ស**. ជាមន្ត្រីរាជការក្នុងក្របខ័ណ្ឌមុខងារសាធារណៈ ដែលត្រូវបានផ្ទេរឬជ្រើសរើសថ្មីតាមសំណើរបស់អគ្គនាយកនៃ **ប.ស.ស**. និងបុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនិងលក្ខន្តិកៈបុគ្គលិកនៃ **ប.ស.ស**. ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា១៦ ._ ការគ្រប់គ្រងមូលនិធិសន្តិសុខសង្គម

ការគ្រប់គ្រងមូលនិធិរបស់ផ្នែកនីមួយៗនៃរបបសន្តិសុខសង្គមត្រូវស្ថិតនៅក្រោមក្រុមប្រឹក្សាធនាភិបាលសន្តិសុខសង្គមនៃ **ប.ស.ស**.។ ក្រុមប្រឹក្សាធនាភិបាលសន្តិសុខសង្គមនៃ **ប.ស.ស**. ត្រូវរៀបចំគោលការណ៍នៃការគ្រប់គ្រងមូលនិធិ ការគ្រប់គ្រងការវិនិយោគ ផែនការវិនិយោគ និងកញ្ចប់វិនិយោគដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ **ប.ស.ស**. ពិនិត្យនិងអនុម័តដោយអនុលោមតាមគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការវិនិយោគរបស់និយ័តករសន្តិសុខសង្គម ដើម្បីស្នើសុំការសម្រេចចុងក្រោយពីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។

ក្នុងការបំពេញតួនាទីរបស់ខ្លួន ក្រុមប្រឹក្សាធនាភិបាលសន្តិសុខសង្គមនៃ **ប.ស.ស**. ត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីការរក្សានិងការគ្រប់គ្រងមូលនិធិសន្តិសុខសង្គមគ្រប់ផ្នែកជូនក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ **ប.ស.ស**. និយ័តករសន្តិសុខសង្គម និងអគ្គនាយកនៃ **ប.ស.ស**. ជាទៀងទាត់។

សមាសភាព គុណវុឌ្ឍិ ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធនាភិបាលសន្តិសុខសង្គម ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ជំពូកទី៤
របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធន
ផ្នែកទី១
គោលការណ៍រួម

មាត្រា១៧ ._ បុគ្គលត្រូវគាំពារ

បុគ្គលដែលត្រូវគាំពារក្នុងផ្នែកប្រាក់សោធនមានដូចខាងក្រោម៖

១. បុគ្គលដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ។

២. បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ។

៣. បុគ្គលស្វ័យនិយោជន៍។

មាត្រា១៨ .. តាវកាលិកផ្នែកប្រាក់សោធន

ការកាលិកផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានជាកាតព្វកិច្ច រួមមាន សោធនជរាភាព សោធនទុព្វលភាព សោធនឧត្តរជីវី និងវិភាជន៍បូជាសព។

ការកាលិកផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្តត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

មាត្រា១៩ .. ភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធន

អត្រាភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធនសម្រាប់បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

អត្រាភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធនសម្រាប់បុគ្គលស្វ័យនិយោជន៍ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

អត្រាភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធនត្រូវដំឡើងតាមវិធីសាស្ត្រពុព្វលាភជណ្ដើរឬវិធីសាស្ត្រសមស្របមួយដែលអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិគាំពារសង្គម។

មាត្រា២០ .. សិទ្ធិវន្តនៃសោធនឧត្តរជីវី

សិទ្ធិវន្តនៃសោធនឧត្តរជីវី រួមមាន សហព័ទ្ធនិងកូននៅក្នុងបន្ទុកផ្ទាល់របស់សាមីជនដែលត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

១. មិនមានប្រកបការងារឬមុខរបរមានប្រាក់ចំណូលលើបន្ទាត់នៃភាពក្រីក្រ។

២. ចំពោះសហព័ទ្ធ ត្រូវចុះសំបុត្រអាពាហ៍ពិពាហ៍មុនកាលបរិច្ឆេទដែលសាមីជនធ្លាក់ខ្លួនឈឺឬគ្រោះថ្នាក់ជាយថាហេតុ ដែលបណ្ដាលឲ្យទទួលមរណភាព។

៣. ចំពោះកូន ត្រូវមានលក្ខណសម្បត្តិដូចខាងក្រោម៖

- មិនទាន់រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍
- មានអាយុមិនលើសពី១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំ

កូនពិការឬមានជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ ហើយមិនអាចប្រកបការងារឬមុខរបរដែលមានប្រាក់ចំណូលត្រូវផ្ដល់សោធនឧត្តរជីវីអស់មួយជីវិត។ ការកំណត់ស្ថានភាពពិការឬជំងឺរ៉ាំរ៉ៃត្រូវបញ្ជាក់ដោយគ្រូពេទ្យឯកទេស និងមានការយល់ព្រមពីក្រុមប្រឹក្សាវេជ្ជសាស្ត្រនៃ**ប.ស.ស**.។ ក្រុមប្រឹក្សាវេជ្ជសាស្ត្រនៃ **ប.ស.ស**. អាចវាយតម្លៃឡើងវិញលើស្ថានភាពពិការឬជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ ក្នុងករណីចាំបាច់។

សិទ្ធិទទួលបានសោធនឧត្តរជីវីត្រូវផុតរលត់ក្នុងករណីដូចខាងក្រោម៖

- សិទ្ធិវន្តទទួលមរណភាព
- សហព័ទ្ធរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ជាថ្មីស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ដែលមានជាធរមាន។ ក្នុងករណីនេះ សាមីជនត្រូវជូនដំណឹងមក **ប.ស.ស**.យ៉ាងយូរ៣០(សាមសិប) ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ថ្មី។

មាត្រា២១ .. ប្រភពធនធានផ្នែកប្រាក់សោធន

ធនធានផ្នែកប្រាក់សោធនមានប្រភពមកពី៖

- ការបង់ភាគទានពីរដ្ឋ និយោជក និងសមាជិក **ប.ស.ស**.
- ផលដែលបានមកពីការវិនិយោគ

- អំណោយឬអច្ច័យទាននិងប្រភពស្របច្បាប់ដទៃផ្សេងទៀត។

មាត្រា២២.- ការគណនាវាយតម្លៃហានិភ័យហិរញ្ញវត្ថុផ្នែកប្រាក់សោធន

ការគណនាវាយតម្លៃហានិភ័យហិរញ្ញវត្ថុផ្នែកប្រាក់សោធនត្រូវធ្វើការត្រួតពិនិត្យនិងវិភាគឡើងវិញយ៉ាងយូរ៥(ប្រាំ)ឆ្នាំម្តង។

មាត្រា២៣.- ការកែសម្រួលតាវកាលិកផ្នែកប្រាក់សោធន

តាវកាលិកផ្នែកប្រាក់សោធនត្រូវកែសម្រួលរៀងរាល់ឆ្នាំស្របតាមសន្ទស្សន៍ថ្លៃទំនិញប្រើប្រាស់ផ្លូវការ។

មាត្រា២៤.- ប្រាក់ត្រៀមបម្រុងផ្នែកប្រាក់សោធន

ប្រាក់ត្រៀមបម្រុងផ្នែកប្រាក់សោធនត្រូវកំណត់ស្មើនឹងប្រាក់ចំណាយសម្រាប់តាវកាលិកផ្នែកប្រាក់សោធនក្នុងកំលុងពេល៣(បី)ឆ្នាំចុងក្រោយ។

មាត្រា២៥.- ការកំណត់ស្ថានភាពទុព្វលភាព

ស្ថានភាពទុព្វលភាពត្រូវកំណត់ដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាវេជ្ជសាស្ត្រនៃ **ប.ស.ស.**។ ការពិនិត្យឡើងវិញអំពីស្ថានភាពទុព្វលភាពត្រូវធ្វើជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ សោធនទុព្វលភាពត្រូវបានព្យួរក្នុងករណីសាមីខ្លួនមិនបានចូលខ្លួនមកពិនិត្យសុខភាពតាមកាលកំណត់។

ផ្នែកទី២
ផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានជាកាតព្វកិច្ច

កថាភាគទី១
ផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានជាកាតព្វកិច្ច សម្រាប់បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ

មាត្រា២៦.- សោធនជរាភាព

សមាជិក **ប.ស.ស.** ជាបុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈទាំងពីរភេទត្រូវដាក់ឲ្យចូលនិវត្តន៍ ជាកំហិត ពេលដល់អាយុ៦០(ហុកសិប)ឆ្នាំ និងមានសិទ្ធិទទួលសោធនជរាភាព ប្រសិនបើសាមីជនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

១. បានចុះបញ្ជីក្នុងផ្នែកប្រាក់សោធន។

២. បានបង់ភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធនយ៉ាងតិច១២(ដប់ពីរ)ខែ។

សមាជិក **ប.ស.ស.** ដែលមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌក្នុងចំណុចទី២នៃកថាខណ្ឌទី១ខាងលើត្រូវទទួលបានវិភាជន៍ជរាភាព។

អាយុចូលនិវត្តន៍របស់បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈទាំងពីរភេទអាចត្រូវបានកែប្រែដោយព្រះរាជក្រឹត្យ អាស្រ័យដោយការប្រែប្រួលនៃអាយុរំពឹងទុក ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមជាតិជាដើម។

មាត្រា២៧.- សោធនទុព្វលភាព

សមាជិក **ប.ស.ស.** ជាបុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈដែលធ្លាក់ខ្លួនក្នុងទុព្វលភាព មានសិទ្ធិទទួលបានសោធនទុព្វលភាព ប្រសិនបើសាមីជនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

១. បានចុះបញ្ជីក្នុងផ្នែកប្រាក់សោធន។

២. បានបង់ភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធនយ៉ាងតិច៦០(ហុកសិប)ខែ មុនកាលបរិច្ឆេទទទួលរងទុព្វលភាព។

មាត្រា២៨ .- សោធនឧត្តរជីវី

សិទ្ធិវន្តនៃសោធនឧត្តរជីវីត្រូវទទួលបានសោធនឧត្តរជីវី លុះត្រាតែមានការទទួលមរណភាពនៃសាមីជនជាសោធនិកជរាភាពឬទុព្វលភាព ឬសមាជិក **ប.ស.ស.** ដែលបានបង់ភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធនយ៉ាងតិច៦០(ហុកសិប)ខែ។

អត្រាសោធនឧត្តរជីវីអប្បបរមាត្រូវកំណត់ស្មើនឹង៤៥%(សែសិបប្រាំភាគរយ)នៃប្រាក់សោធនជរាភាពឬទុព្វលភាពរបស់សាមីជន។

ចំណែកសោធនឧត្តរជីវីត្រូវបានបែងចែកដូចខាងក្រោម៖

- សម្រាប់សហព័ទ្ធ៥០%(ហាសិបភាគរយ)
- សម្រាប់កូន៥០%(ហាសិបភាគរយ)
- ក្នុងករណីដែលសិទ្ធិវន្តមានតែសហព័ទ្ធឬកូន ត្រូវទទួលបាន១០០%(មួយរយភាគរយ)។

មាត្រា២៩ .- វិភាជន៍បូជាសព

សិទ្ធិវន្តនៃសោធនឧត្តរជីវីមានសិទ្ធិទទួលបានវិភាជន៍បូជាសព នៅពេលដែលសោធនិកជរាភាពឬទុព្វលភាពសាមីទទួលមរណភាព។ ប្រសិនបើករណីយកិច្ចនេះមិនបានបំពេញដោយសិទ្ធិវន្តនៃសោធនឧត្តរជីវី វិភាជន៍បូជាសពអាចត្រូវបានផ្តល់ដល់ជនណាដែលជាអ្នកចាត់ចែងបូជាសពសាមីជនផ្ទាល់។

មាត្រា៣០ .- លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការអនុវត្ត

លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការអនុវត្តផ្នែកប្រាក់សោធន សម្រាប់បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈត្រូវកំណត់ដោយព្រះរាជក្រឹត្យ។

កថាភាគទី២

ផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានជាភាគពូកិច្ចសម្រាប់បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ

មាត្រា៣១ .- សោធនជរាភាព

សមាជិក **ប.ស.ស.** ជាបុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះដែលមានអាយុយ៉ាងតិច៦០(ហុកសិប)ឆ្នាំ មានសិទ្ធិទទួលសោធនជរាភាព ប្រសិនបើសាមីជនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

១. បានចុះបញ្ជីក្នុងផ្នែកប្រាក់សោធន។

២. បានបង់ភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធនយ៉ាងតិច១២(ដប់ពីរ)ខែ។

សមាជិក **ប.ស.ស.** ដែលមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌក្នុងចំណុចទី២នៃកថាខណ្ឌទី១ខាងលើ ត្រូវទទួលបានវិភាជន៍ជរាភាពដែលត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

អត្រាសមាច័យជរាភាពអតិបរមាស្មើនឹង១,៧៥%(មួយក្បៀសចិតសិបប្រាំភាគរយ)ក្នុង

មួយឆ្នាំភាគទាន។ អត្រាសមាច័យសោធនជរាភាពនេះត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

សោធនជរាភាពត្រូវគណនាជាអនុគមន៍នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមដែលបានបង់ភាគទានរបស់សាមីខ្លួន។

មាត្រា៣២ _ សោធនទុព្វលភាព

សមាជិក **ប.ស.ស.** ជាបុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះដែលធ្លាក់ខ្លួនក្នុងទុព្វលភាព មានសិទ្ធិទទួលបានសោធនទុព្វលភាព ប្រសិនបើសាមីជនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

១. បានចុះបញ្ជីក្នុងផ្នែកប្រាក់សោធន។

២. បានបង់ភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធនយ៉ាងតិច៦០(ហុកសិប)ខែ មុនកាលបរិច្ឆេទទទួលរងទុព្វលភាព។

អត្រាសមាច័យទុព្វលភាពអតិបរមាស្មើនឹង១,៧៥%(មួយក្បៀសចិតសិបប្រាំភាគរយ)ក្នុងមួយឆ្នាំភាគទាន។ កម្រិតអប្បបរមានៃសោធនទុព្វលភាពត្រូវស្មើនឹង៤៥%(សែសិបប្រាំភាគរយ)នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមដែលបានបង់ភាគទានរបស់សាមីជន។អត្រាសមាច័យសោធនទុព្វលភាពនេះត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

សោធនទុព្វលភាពត្រូវគណនាជាអនុគមន៍នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមដែលបានបង់ភាគទានរបស់សាមីខ្លួន។

មាត្រា៣៣ _ សោធនឧត្តរជីវី

សិទ្ធិវន្តនៃសោធនឧត្តរជីវីត្រូវទទួលបានសោធនឧត្តរជីវី លុះត្រាតែមានការទទួលមរណភាពនៃសាមីជនជាសោធនិកជរាភាពឬទុព្វលភាព ឬសមាជិក **ប.ស.ស.** ដែលបានបង់ភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធនយ៉ាងតិច៦០(ហុកសិប)ខែ។

អត្រាសោធនឧត្តរជីវីអប្បបរមាត្រូវកំណត់ស្មើនឹង៤៥%(សែសិបប្រាំភាគរយ)នៃប្រាក់សោធនជរាភាពឬទុព្វលភាពរបស់សាមីជន។

ចំណែកសោធនឧត្តរជីវីត្រូវបានបែងចែកដូចខាងក្រោម៖

- សម្រាប់សហព័ទ្ធ៥០%(ហាសិបភាគរយ)
- សម្រាប់កូន៥០%(ហាសិបភាគរយ)
- ក្នុងករណីដែលសិទ្ធិវន្តមានតែសហព័ទ្ធឬកូន ត្រូវទទួលបាន១០០%(មួយរយភាគរយ)។

មាត្រា៣៤ _ វិភាជន៍បូជាសព

សិទ្ធិវន្តនៃសោធនឧត្តរជីវីមានសិទ្ធិទទួលបានវិភាជន៍បូជាសព នៅពេលដែលសោធនិកជរាភាពឬទុព្វលភាពសាមីទទួលមរណភាព។ ប្រសិនបើករណីយកិច្ចនេះមិនបានបំពេញដោយសិទ្ធិវន្តនៃសោធនឧត្តរជីវី វិភាជន៍បូជាសពអាចត្រូវបានផ្តល់ដល់ជនណាដែលជាអ្នកចាត់ចែងបូជាសពសាមីជនផ្ទាល់។

វិភាជន៍បូជាសពត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម តាមសំណើរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ **ប.ស.ស.**។

ផ្នែកទី៣

ផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្ត

កថាភាគទី១

ផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ

មាត្រា៣៥.- លក្ខខណ្ឌនិងសិទ្ធិនៃការចូលរួមក្នុងផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្ត

បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ អាចចូលរួមក្នុងផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្ត ក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

- បាត់បង់ការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលមុនអាយុ៦០(ហុកសិប)ឆ្នាំ
- មានលទ្ធភាពបង់ភាគទានបន្ត។

បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ ដែលមានអាយុគ្រប់៦០(ហុកសិប)ឆ្នាំនិងមានបំណងបង់ភាគទានបន្ត ដើម្បីទទួលបានសោធនជរាភាពខ្ពស់ជាងសោធនជរាភាពជាក់ស្តែង ដែលសាមីខ្លួនត្រូវទទួលបានតាមរបបភាគទានជាកាតព្វកិច្ច អាចចូលរួមក្នុងផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្តបាន។ ក្នុងករណីនេះ សោធនជរាភាពត្រូវបើកផ្តល់តាមកាលបរិច្ឆេទជាក់លាក់ ដែលសាមីខ្លួនអស់លទ្ធភាពចូលរួមក្នុងផ្នែកនេះ។

បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ ដែលមានប្រាក់ចំណូលខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលពិតានដែលសាមីជនជាប់កាតព្វកិច្ចក្នុងរបបភាគទានជាកាតព្វកិច្ច អាចចូលរួមក្នុងផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្តបាន។ ការបង់ភាគទានក្នុងផ្នែកនេះត្រូវអនុវត្តចំពោះតែចំណែកនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលពិតានតាមប្រព័ន្ធហិរញ្ញប្បទានពេញលេញ។

ការបង់ភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្តជាបន្ទុកផ្ទាល់របស់សាមីជន។

លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការអនុវត្តផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

កថាភាគទី២

ផ្នែកប្រាក់សោធនសម្រាប់បុគ្គលស្វ័យនិយោជន៍

មាត្រា៣៦.- លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការអនុវត្ត

បុគ្គលស្វ័យនិយោជន៍អាចចូលរួមក្នុងផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានដែលត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការចូលរួមសម្រាប់បុគ្គលស្វ័យនិយោជន៍ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

កថាភាគទី៣

ផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់ បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ

មាត្រា៣៧.- លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការអនុវត្ត

បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈអាចចូលរួមក្នុងផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្ត។

យន្តការនៃការកំណត់អត្រាភាគទានក្នុងផ្នែកនេះត្រូវអនុវត្តដូចគ្នានឹងផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានជាកាតព្វកិច្ច។

លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការចូលរួមដោយស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ជំពូកទី៥

របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាព

ផ្នែកទី១

គោលការណ៍រួម

មាត្រា៣៨.- បុគ្គលត្រូវគាំពារ

បុគ្គលដែលត្រូវគាំពារក្នុងផ្នែកថែទាំសុខភាព រួមមាន៖

១. បុគ្គលដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ។

២. បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ។

៣- បុគ្គលស្វ័យនិយោជន៍។

មាត្រា៣៩.- តាវកាលិកផ្នែកថែទាំសុខភាព

តាវកាលិកផ្នែកថែទាំសុខភាពរួមមាន៖

- ការព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ
- ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់រយៈពេលសម្រាកព្យាបាលជំងឺ

- ប្រាក់បំណាច់មាតុភាព និង

- វិភាជន៍ឬជាសព។

មាត្រា៤០.- ភាគទានផ្នែកថែទាំសុខភាព

អត្រាភាគទានផ្នែកថែទាំសុខភាពត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

មាត្រា៤១.- ប្រភពធនធានផ្នែកថែទាំសុខភាព

ធនធានផ្នែកថែទាំសុខភាពមានប្រភពមកពីៈ

- ការបង់ភាគទានពីរដ្ឋ និយោជក និងសមាជិក **ប.ស.ស.**

- ផលដែលបានមកពីការវិនិយោគ

- អំណោយឬអច្ច័យទាននិងប្រភពស្របច្បាប់ដទៃផ្សេងទៀត។

មាត្រា៤២.- ការគណនាវាយតម្លៃហានិភ័យហិរញ្ញវត្ថុ

ការគណនាវាយតម្លៃហានិភ័យហិរញ្ញវត្ថុនៃផ្នែកថែទាំសុខភាពត្រូវធ្វើការត្រួតពិនិត្យ និងវិភាគឡើងវិញជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

មាត្រា៤៣.- ការពិនិត្យកែសម្រួលតាវកាលិកផ្នែកថែទាំសុខភាព

តាវកាលិកផ្នែកថែទាំសុខភាពត្រូវធ្វើការពិនិត្យកែសម្រួលស្របតាមស្ថានភាពផ្នែកសុខាភិបាលជាក់ស្តែង។

យន្តការទូទាត់ថ្លៃសេវាផ្នែកថែទាំសុខភាពត្រូវអនុលោមតាមយន្តការទូទាត់ថ្លៃតាមករណី និង/ឬតាមថ្លៃសេវា។ ការកែប្រែយន្តការទូទាត់ថ្លៃសេវាផ្នែកថែទាំសុខភាពតាមយន្តការដទៃផ្សេងទៀតត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

មាត្រា៤៤.- ប្រាក់ត្រៀមបម្រុងផ្នែកថែទាំសុខភាព

ប្រាក់ត្រៀមបម្រុងអប្បបរមាផ្នែកថែទាំសុខភាពត្រូវស្មើនឹងប្រាក់ចំណាយសម្រាប់តាវកាលិកផ្នែកថែទាំសុខភាពក្នុងកំលុងពេល១(មួយ)ឆ្នាំចុងក្រោយ។

មាត្រា៤៥.- ការទទួលស្គាល់មូលដ្ឋានសុខាភិបាល

ការព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រត្រូវផ្តល់ដោយមូលដ្ឋានសុខាភិបាលដែលមានការទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាលនិងបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយ **ប.ស.ស.**។

មាត្រា៤៦.- ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពសេវារបស់មូលដ្ឋានសុខាភិបាល

ការទទួលស្គាល់គុណភាពសេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រត្រូវអនុវត្តស្របតាមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលចេញដោយក្រសួងសុខាភិបាល។

មាត្រា៤៧.- ក្រុមប្រឹក្សាវេជ្ជសាស្ត្រនៃបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម

ក្រុមប្រឹក្សាវេជ្ជសាស្ត្រនៃ **ប.ស.ស.** មានតួនាទីត្រួតពិនិត្យ តាមដាន ការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់មូលដ្ឋានសុខាភិបាលដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយ **ប.ស.ស.**។

ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាវេជ្ជសាស្ត្រនៃ **ប.ស.ស.** ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ផ្នែកទី២
ផ្នែកថែទាំសុខភាពតាមរបបភាគទានជាភាគពូកិច្ច
កថាភាគទី១
ផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់បុគ្គលដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ

មាត្រា៤៨.- សេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ

បុគ្គលដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈមានសិទ្ធិទទួលបានសេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ លុះត្រាតែបានចុះបញ្ជីនិងបង់ភាគទានក្នុងផ្នែកថែទាំសុខភាព។

សេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រមានដូចខាងក្រោម៖

១. ការផ្តល់សេវាព្យាបាលដោយសម្រាកក្នុងមូលដ្ឋានសុខាភិបាលដែលរួមមាន៖
- សេវាព្យាបាលនិងថែទាំតាមបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈវេជ្ជសាស្ត្រ
- សេវាធ្វើរោគវិនិច្ឆ័យ សេវាមន្ទីរពិសោធន៍ និងសេវាពិនិត្យវេជ្ជសាស្ត្រផ្សេងៗទៀត
- ឧបករណ៍ផ្នែកសល្យសាស្ត្រនិងសម្ភារៈបរិក្ខារផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រផ្សេងៗតាមតម្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ការព្យាបាល
- ឱសថតាមវេជ្ជបញ្ជា
- បន្ទប់សម្រាកព្យាបាល។

២. ការផ្តល់សេវាពិគ្រោះជំងឺក្រៅដែលរួមមាន៖
- សេវាព្យាបាលនិងថែទាំតាមបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈវេជ្ជសាស្ត្រ
- សេវាធ្វើរោគវិនិច្ឆ័យ សេវាមន្ទីរពិសោធន៍ និងសេវាពិនិត្យវេជ្ជសាស្ត្រផ្សេងៗទៀត
- ឧបករណ៍ផ្នែកសល្យសាស្ត្រនិងសម្ភារៈបរិក្ខារផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រផ្សេងៗតាមតម្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ការព្យាបាល
- ឱសថតាមវេជ្ជបញ្ជា។

៣. ការផ្តល់សេវាសម្រាលកូន សេវាព្យាបាលថែទាំមុននិងក្រោយសម្រាល។

៤. ការផ្តល់សេវាព្យាបាលដោយស្ពំ ដោយចលនា ឬសេវាស្តារនីតិសម្បទាផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រដទៃទៀត។

៥. ការផ្តល់សេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់។ ក្នុងករណីសង្គ្រោះបន្ទាន់ សាមីជនរងគ្រោះអាចទៅព្យាបាលនៅមូលដ្ឋានសុខាភិបាលដែលស្ថិតនៅជិតបំផុត។ ប្រសិនបើមូលដ្ឋានសុខាភិបាលនោះមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយ **ប.ស.ស.** សាមីជនឬអ្នកតំណាងត្រូវជូនដំណឹងបន្ទាន់មក **ប.ស.ស.**។

៦. ការផ្តល់សេវាបង្ការសុខភាព។

៧. ការផ្តល់សេវាបញ្ជូនអ្នកជំងឺឬជនរងគ្រោះនិងសេវាបញ្ជូនសព។

ការផ្តល់សេវាបញ្ជូនអ្នកជំងឺឬជនរងគ្រោះត្រូវផ្តល់ជូនតែក្នុងករណីសង្គ្រោះបន្ទាន់និងដោយប្រើយន្តយានសង្គ្រោះរបស់មូលដ្ឋានសុខាភិបាលតែប៉ុណ្ណោះ។

ការផ្តល់សេវាបញ្ជូនអ្នកជំងឺធ្ងន់ធ្ងរមិនអាចព្យាបាលជាឬសេវាបញ្ជូនសពត្រូវផ្តល់តាមតម្លៃរបស់មូលដ្ឋានសុខាភិបាលដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយ **ប.ស.ស.**។

៨. សេវាស្តារនីតិសម្បទាផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ។

ការផ្តល់សេវាស្តារនីតិសម្បទាផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ សម្រាប់គាំទ្រដល់ការព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ ឬសម្រាប់ជួយសម្រួលដល់អ្នកជំងឺឬជនរងគ្រោះក្នុងកំលុងពេលសម្រាកព្យាបាល។

សេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រដូចមានចែងក្នុងចំណុចទី១ ទី២ ទី៣ និងទី៤ ខាងលើ ត្រូវបានផ្តល់តែនៅក្នុងមូលដ្ឋានសុខាភិបាលដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយ **ប.ស.ស.** ប៉ុណ្ណោះ។ ការប្រើប្រាស់សេវានៅមូលដ្ឋានសុខាភិបាលដទៃផ្សេងទៀត មិនត្រូវបានផ្តល់ជូនឡើយ វៀរលែងតែករណីសង្គ្រោះបន្ទាន់។

លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការផ្តល់សេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ សេវាស្តារនីតិសម្បទា ការកំណត់សេវា ឬការព្យាបាល និងការថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រដែលមិនរាប់បញ្ចូលនូវការផ្តល់សេវាបង្ការសុខភាពនិងការកំណត់បញ្ជីជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម។

មាត្រា៤៩ .- ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់រយៈពេលសម្រាកព្យាបាលជំងឺ

ក្នុងរយៈពេលនៃការសម្រាកព្យាបាលជំងឺ បុគ្គលដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ ត្រូវបានរក្សាប្រាក់បៀវត្សដដែល។

មាត្រា៥០ .- ប្រាក់បំណាច់មាតុភាព

បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈជាស្ត្រីមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បៀវត្សពេញក្នុងរយៈពេលសម្រាកមាតុភាពឬក្នុងរយៈពេលព្យាបាលថែទាំសុខភាពមុននិងក្រោយពេលសម្រាលដូចមានកំណត់ក្នុងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។

មាត្រា៥១ .- វិភាជន៍បូជាសព

វិភាជន៍បូជាសពត្រូវបានផ្តល់ដល់សិទ្ធិវន្តនៃសមាជិក **ប.ស.ស.** ដែលទទួលមរណភាពដោយសារជំងឺឬគ្រោះថ្នាក់ជាយថាហេតុ ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ។

វិភាជន៍បូជាសពត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម តាមសំណើរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ **ប.ស.ស.**។

មាត្រា៥២ .- សុពលភាពនៃការទទួលបានសេវាផ្នែកថែទាំសុខភាព

សុពលភាពនៃការទទួលបានសេវាផ្នែកថែទាំសុខភាព សម្រាប់បុគ្គលដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

កថាភាគទី២
ផ្នែកថែទាំសុខភាព
សម្រាប់បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ

មាត្រា៥៣.- សេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ

សេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រសម្រាប់សមាជិក **ប.ស.ស.** ជាបុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ ត្រូវអនុវត្តដូចគ្នានឹងការផ្តល់សេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រសម្រាប់បុគ្គលដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៤៨នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា៥៤.- ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់រយៈពេលសម្រាកព្យាបាលជំងឺ

សមាជិក **ប.ស.ស.** ជាបុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់រយៈពេលសម្រាកព្យាបាលជំងឺ លុះត្រាតែ៖

- បានចុះបញ្ជីផ្នែកថែទាំសុខភាព
- បានបង់ភាគទាន២(ពីរ)ខែជាប់គ្នាឬ៦(ប្រាំមួយ)ខែ ក្នុងរយៈពេល១២(ដប់ពីរ)ខែចុងក្រោយ
- បានសម្រាកព្យាបាលនៅតាមមូលដ្ឋានសុខាភិបាលចាប់ពី៨(ប្រាំបី)ថ្ងៃឡើង។

ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃត្រូវផ្តល់ដោយគិតពីថ្ងៃផ្អាកការងារដំបូង ដោយការចូលសម្រាកព្យាបាលជំងឺនៅតាមមូលដ្ឋានសុខាភិបាល។

ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់រយៈពេលសម្រាកព្យាបាលនៅតាមមូលដ្ឋានសុខាភិបាលត្រូវកំណត់ស្មើនឹង៧០%(ចិតសិបភាគរយ)នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃដែលបានបង់ភាគទានសម្រាប់រយៈពេលជាក់ស្តែងមិនលើស៦(ប្រាំមួយ)ខែ មុនខែដែលមានបញ្ហាសុខភាព។

លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់រយៈពេលព្យាបាលជំងឺត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម តាមសំណើរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ **ប.ស.ស.**។

មាត្រា៥៥.- ប្រាក់បំណាច់មាតុភាព

សមាជិក **ប.ស.ស.** ជាបុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះជាស្ត្រី មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់មាតុភាព លុះត្រាតែ៖

- បានចុះបញ្ជីផ្នែកថែទាំសុខភាព

- បានបង់ភាគទានយ៉ាងតិច៩(ប្រាំបួន)ខែក្នុងរយៈពេល១២(ដប់ពីរ)ខែចុងក្រោយគិតមកទល់កាលបរិច្ឆេទនៃការសម្រាលកូន។

ប្រាក់បំណាច់មាតុភាពត្រូវកំណត់ស្មើនឹង៧០%(ចិតសិបភាគរយ)នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃជាប់ភាគទានក្នុងរយៈពេលជាក់ស្តែងមិនលើស៦(ប្រាំមួយ)ខែ មុនខែសម្រាលកូនចំនួន៩០(កៅសិប)ថ្ងៃ។

លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់មាតុភាពត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម តាមសំណើរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ **ប.ស.ស.**។

ផ្នែកទី៣
ផ្នែកថែទាំសុខភាពតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្ត

មាត្រា៥៦.- លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការអនុវត្ត

បុគ្គលស្វ័យនិយោជន៍អាចចូលរួមក្នុងផ្នែកថែទាំសុខភាពតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្ត។

លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការអនុវត្តផ្នែកថែទាំសុខភាពតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្តក្នុងផ្នែកថែទាំសុខភាពតាមរបបភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្ត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ជំពូកទី៦
របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកហានិភ័យការងារ
ផ្នែកទី១
គោលការណ៍រួម

មាត្រា៥៧.- បុគ្គលត្រូវគាំពារ

បុគ្គលដែលត្រូវគាំពារក្នុងផ្នែកហានិភ័យការងារ រួមមាន៖

១. បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ។

២. បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ។

មាត្រា៥៨.- តាវកាលិកផ្នែកហានិភ័យការងារ

តាវកាលិកផ្នែកហានិភ័យការងារ រួមមាន ការព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្ន ការផ្តល់ធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ វិភាជន៍សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ ការផ្តល់ធនលាភឧត្តរជីវី វិភាជន៍បូជាសព និងការផ្តល់សេវាស្តារនីតិសម្បទា។

ចំពោះគ្រោះថ្នាក់បង្កឡើងដោយចេតនាផ្ទាល់ខ្លួន មិនត្រូវទទួលបានតាវកាលិកផ្នែកហានិភ័យការងារទេ។

មាត្រា៥៩.- ភាគទានផ្នែកហានិភ័យការងារ

អត្រាភាគទានផ្នែកហានិភ័យការងារត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

មាត្រា៦០.- ប្រភពធនធានផ្នែកហានិភ័យការងារ

ធនធានផ្នែកហានិភ័យការងារ មានប្រភពមកពី៖

- ការបង់ភាគទានពីរដ្ឋនិងនិយោជក
- ផលដែលបានមកពីការវិនិយោគ
- អំណោយឬអច្ច័យទាននិងប្រភពស្របច្បាប់ដទៃផ្សេងទៀត។

មាត្រា៦១.- ការគណនាវាយតម្លៃហានិភ័យហិរញ្ញវត្ថុ

ការគណនាវាយតម្លៃហានិភ័យហិរញ្ញវត្ថុផ្នែកហានិភ័យការងារត្រូវធ្វើការត្រួតពិនិត្យ និងវិភាគឡើងវិញយ៉ាងយូរ៣(បី)ឆ្នាំម្តង។

មាត្រា៦២.- ការកែសម្រួលតាវកាលិកផ្នែកហានិភ័យការងារ

តាវកាលិកផ្នែកហានិភ័យការងារជាធនលាភត្រូវធ្វើការពិនិត្យនិងកែសម្រួលស្របតាម សន្ទស្សន៍ថ្លៃទំនិញប្រើប្រាស់ផ្លូវការ។

យន្តការទូទាត់ថ្លៃសេវាផ្នែកហានិភ័យការងារសម្រាប់មូលដ្ឋានសុខាភិបាល ត្រូវអនុលោម តាមយន្តការទូទាត់ថ្លៃតាមសេវា។ ការកែប្រែយន្តការទូទាត់ថ្លៃសេវាផ្នែកហានិភ័យការងារត្រូវ កំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

មាត្រា៦៣.- ប្រាក់ត្រៀមបម្រុងផ្នែកហានិភ័យការងារ

ប្រាក់ត្រៀមបម្រុងអប្បបរមាផ្នែកហានិភ័យការងារត្រូវស្មើនឹងប្រាក់ចំណាយសម្រាប់ ធនលាភដែលបានផ្តល់រួច បូកនឹង៥០%(ហាសិបភាគរយ)នៃប្រាក់ចំណាយសម្រាប់តាវកាលិក ដទៃផ្សេងពីធនលាភក្នុងកំលុងពេល២(ពីរ)ឆ្នាំចុងក្រោយ។

មាត្រា៦៤.- ការទទួលស្គាល់មូលដ្ឋានសុខាភិបាល

សេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រផ្នែកហានិភ័យការងារត្រូវផ្តល់ដោយមូលដ្ឋានសុខាភិបាល ដែលមានការទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាល និងបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយ**ប.ស.ស.**។

មាត្រា៦៥.- ការត្រួតពិនិត្យគុណភាពសេវារបស់មូលដ្ឋានសុខាភិបាល

ការទទួលស្គាល់គុណភាពសេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រត្រូវអនុវត្តស្របតាមលិខិត បទដ្ឋានគតិយុត្តដែលចេញដោយក្រសួងសុខាភិបាល។ គុណភាពសេវារបស់មូលដ្ឋានសុខាភិបាល ដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយ **ប.ស.ស.** ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យ តាមដានវាយ តម្លៃរបស់ក្រុមប្រឹក្សាវេជ្ជសាស្ត្រនៃ **ប.ស.ស.**។

មាត្រា៦៦.- កាតព្វកិច្ចរាយការណ៍ហានិភ័យការងារ

ជនរងគ្រោះដោយគ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ក្នុងពេលធ្វើដំណើរ ឬជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ឬក៏ អ្នកតំណាងជនរងគ្រោះ ត្រូវជូនដំណឹងជាបន្ទាន់ទៅ **ប.ស.ស.** និយោជក ឬអ្នកតំណាង និយោជក អំពីគ្រោះថ្នាក់ដែលធ្លាក់មកលើខ្លួន លើកលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ។

បែបបទនៃការជូនដំណឹងពីហានិភ័យការងារ ការអង្កេតហានិភ័យការងារ និងការត្រួត ពិនិត្យការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក មូលដ្ឋានសុខាភិបាល និងជនរងគ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ក្នុងពេលធ្វើដំណើរ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម តាមសំណើរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ **ប.ស.ស.**។

តារាងជំងឺវិជ្ជាជីវៈត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

មាត្រា៦៧._ កម្មវិធីបង្ការហានិភ័យការងារ

ប.ស.ស. ត្រូវរៀបចំឲ្យមានកម្មវិធីបង្ការហានិភ័យការងារ ដើម្បីធានានូវសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ ដោយគិតរួមទាំងកម្មវិធីបង្ការគ្រោះថ្នាក់ពេលធ្វើដំណើររបស់សមាជិក **ប.ស.ស.**។

មាត្រា៦៨._ សិទ្ធិវន្តនៃធនលាភឧត្តរជីវី

សិទ្ធិវន្តនៃធនលាភឧត្តរជីវី រួមមាន សហព័ទ្ធនិងកូន ព្រមទាំងឪពុកម្តាយឬមនុស្សចាស់ជរាដែលរស់នៅក្នុងបន្ទុកផ្ទាល់របស់សាមីជនមុនពេលទទួលមរណភាព និងត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

១. សម្រាប់ប្តីឬប្រពន្ធ ត្រូវចុះសំបុត្រអាពាហ៍ពិពាហ៍មុនកាលបរិច្ឆេទនៃហានិភ័យការងារ ឬមុនពេលទទួលមរណភាពដោយហានិភ័យការងារ។

២. ចំពោះកូន ត្រូវមានលក្ខណសម្បត្តិដូចខាងក្រោម៖

- មិនទាន់រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍
- ជាកូនបង្កើត
- ក្នុងករណីមានការលែងលះឬករណីមរណភាពនៃប្តីឬប្រពន្ធ កូននៃគូស្រករក្រោយដែលនៅក្នុងបន្ទុកផ្ទាល់របស់សាមីជន ក៏មានសិទ្ធិដូចកូននៃអាពាហ៍ពិពាហ៍មុនដែរ
- កូនសុំរបស់សាមីជនរងគ្រោះ ដែលបានសុំស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ឬក្មេងកំព្រារស់នៅក្នុងបន្ទុកផ្ទាល់របស់សាមីជនរងគ្រោះ
- មានអាយុមិនលើសពី២១(ម្ភៃមួយ)ឆ្នាំ។

កូនពិការឬមានជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ ហើយមិនអាចប្រកបការងារឬមុខរបរដែលមានប្រាក់ចំណូល ត្រូវផ្តល់ធនលាភឧត្តរជីវីអស់មួយជីវិត។ ការកំណត់ស្ថានភាពពិការឬជំងឺរ៉ាំរ៉ៃត្រូវបញ្ជាក់ដោយគ្រូពេទ្យឯកទេស និងមានការយល់ព្រមពីក្រុមប្រឹក្សាវេជ្ជសាស្ត្រនៃ **ប.ស.ស.**។

៣. ឪពុកម្តាយឬមនុស្សចាស់ជរានៅក្នុងបន្ទុកផ្ទាល់របស់ជនរងគ្រោះដែលមានអាយុយ៉ាងតិច៦០(ហុកសិប)ឆ្នាំ គិតត្រឹមកាលបរិច្ឆេទនៃការទទួលមរណភាពរបស់ជនរងគ្រោះនិងមិនមានប្រកបមុខរបរដែលមានប្រាក់ចំណូល ឬប្រាក់សោធននិវត្តន៍ ឬសោធនជរាភាព។ ចំពោះឪពុកម្តាយឬមនុស្សចាស់ជរាដែលមានជំងឺរ៉ាំរ៉ៃ ព្យាបាលមិនជា ឬមានទុព្វលភាព និងមិនមានប្រាក់ចំណូល ឬប្រាក់សោធននិវត្តន៍ ឬសោធនជរាភាព មិនត្រូវបានកំណត់អាយុឡើយ។

៤. សិទ្ធិទទួលបានធនលាភឧត្តរជីវីត្រូវផុតរលត់ក្នុងករណីដូចខាងក្រោម៖

- សាមីជនទទួលមរណភាព
- ប្តីឬប្រពន្ធរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ជាថ្មី ស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ដែលមានជាធរមាន។ ក្នុងករណីនេះ សាមីជនត្រូវជូនដំណឹងមក **ប.ស.ស.** យ៉ាងយូរ ៣០(សាមសិប)ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ថ្មី។

ផ្នែកទី២

ផ្នែកហានិភ័យការងារសម្រាប់បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ

មាត្រា៦៩.- សេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ

សេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រផ្នែកហានិភ័យការងារសម្រាប់បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ មានដូចខាងក្រោម៖

- ការព្យាបាលនិងថែទាំមុខរបួសឬជំងឺដែលបណ្តាលមកពីហានិភ័យការងារតាមបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈវេជ្ជសាស្ត្រ រហូតជាសះស្បើយ ទោះអ្នករងគ្រោះសម្រាកឬមិនសម្រាកព្យាបាលនៅតាមមូលដ្ឋានសុខាភិបាលក្តី
- ការផ្តល់សេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់
- ការផ្គត់ផ្គង់ឱសថសម្រាប់ការព្យាបាលនិងសម្ភារៈប្រើប្រាស់បន្ទាប់បន្សំសម្រាប់ការព្យាបាល
- ការផ្តល់សេវាដឹកសពឬសេវាបញ្ជូនជនរងគ្រោះដែលត្រូវសង្គ្រោះបន្ទាន់
- ការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់អ្នកថែទាំអ្នករងគ្រោះ ក្នុងពេលសម្រាកព្យាបាលសម្រាប់ករណីធ្ងន់ធ្ងរដែលសាមីជនរងគ្រោះមិនអាចបម្រើខ្លួនឯងបាន។

មាត្រា៧០.- ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្ន

ក្នុងរយៈពេលនៃការសម្រាកព្យាបាលមុខរបួសឬជំងឺដែលបណ្តាលមកពីហានិភ័យការងារនៅតាមមូលដ្ឋានសុខាភិបាល និងរយៈពេលសម្រាកក្រោយការចេញពីមូលដ្ឋានសុខាភិបាល តាមវេជ្ជបញ្ជាដែលចេញដោយគ្រូពេទ្យផ្លូវការឬគ្រូពេទ្យទទួលស្គាល់ដោយ **ប.ស.ស.** ប្រាក់បៀវត្សរបស់សាមីជនរងគ្រោះត្រូវបានរក្សាទុកដដែល។

មាត្រា៧១.- ធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍

សមាជិក **ប.ស.ស.** ជាបុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈដែលទទួលរងហានិភ័យការងារបណ្តាលឲ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងកម្រិតចាប់ពី២០%(ម្ភៃភាគរយ)ឡើង មានសិទ្ធិទទួលបានធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍។ បែបបទនិងនីតិវិធីស្តីពីការគណនាធនលាភ ការកំណត់កម្រិតនៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ និងការផ្តល់ធនលាភ ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

សមាជិក **ប.ស.ស.** ជាបុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈដែលកំពុងទទួលធនលាភដោយការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ដោយផ្នែក ប៉ុន្តែត្រូវទទួលរងហានិភ័យការងារជាថ្មី ត្រូវទទួលបានធនលាភស្របតាមកម្រិតនៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារសរុប។ កម្រិតនៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារសរុបត្រូវស្មើនឹងកម្រិតបាត់បង់សមត្ថភាពការងារដើមដំបូងបូកនឹងកម្រិតបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបន្តបន្ទាប់នៃសរីរាង្គផ្សេងទៀត ប៉ុន្តែមិនត្រូវលើសពី១០០%(មួយរយភាគរយ)ឡើយ។

ប្រាក់ធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រូវចាត់ទុកជាប្រាក់បណ្តោះអាសន្នជានិច្ច។ **ប.ស.ស.** ត្រូវរៀបចំឲ្យមានការពិនិត្យសុខភាពនិងវាយតម្លៃកម្រិតបាត់បង់សមត្ថភាពការងាររបស់ជនរងគ្រោះជាទៀងទាត់។ ក្នុងករណីពិនិត្យឃើញមានការ

ប្រែប្រួលចំពោះកម្រិតនៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ត្រូវមានការវាយតម្លៃនិងសើរើចំនួនប្រាក់ធនលាភដែលត្រូវផ្តល់ឡើងវិញ។

ជនរងគ្រោះមិនអាចជំទាស់នឹងការពិនិត្យសុខភាពដូចកំណត់ខាងលើបានទេ។ ក្នុងករណីដែលសាមីជនមិនបានចូលខ្លួនមកពិនិត្យតាមកាលកំណត់ **ប.ស.ស.** អាចផ្អាកការផ្តល់ធនលាភរហូតដល់មានការបង្ហាញខ្លួនរបស់សាមីជន។

មាត្រា៧២.- វិភាជន៍សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍

សមាជិក **ប.ស.ស.** ជាបុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ ដែលទទួលរងហានិភ័យការងារបណ្តាលឲ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងកម្រិតតិចជាង ២០% (ម្ភៃភាគរយ) មានសិទ្ធិទទួលបានវិភាជន៍សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍។

វិភាជន៍សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ត្រូវបានបើកផ្តល់ជូនតែម្តងគត់។

បែបបទនិងនីតិវិធីនៃការគណនាវិភាជន៍បាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

មាត្រា៧៣.- វិភាជន៍បូជាសពនិងធនលាភឧត្តរជីវី

ក្នុងករណីដែលសមាជិក **ប.ស.ស.** ជាបុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ ដែលទទួលរងគ្រោះដោយហានិភ័យការងាររហូតដល់បាត់បង់ជីវិត **ប.ស.ស.** ត្រូវផ្តល់វិភាជន៍បូជាសពនិងធនលាភឧត្តរជីវី។

វិភាជន៍បូជាសពត្រូវផ្តល់ជូនសិទ្ធិវន្តដែលនៅក្នុងបន្ទុកផ្ទាល់នៃជនរងគ្រោះ ឬអ្នកដែលបានចាត់ចែងបូជាសពជនរងគ្រោះដោយផ្ទាល់។ ចំនួនវិភាជន៍បូជាសពត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម តាមសំណើរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ **ប.ស.ស.**។

ធនលាភឧត្តរជីវីត្រូវផ្តល់ជូនសិទ្ធិវន្តដែលនៅក្នុងបន្ទុកផ្ទាល់នៃជនរងគ្រោះ។ ការគណនា បែបបទនិងនីតិវិធីនៃការផ្តល់ធនលាភឧត្តរជីវីត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

មាត្រា៧៤.- សេវាស្តារនីតិសម្បទា

សមាជិក **ប.ស.ស.** ជាបុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ ដែលទទួលរងហានិភ័យការងារបណ្តាលឲ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ មានសិទ្ធិទទួលបានសេវាស្តារនីតិសម្បទា ដែលរួមមាន សេវាស្តារនីតិសម្បទាផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ ឬសេវាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈឡើងវិញ ឬសេវាសង្គម។

សេវាស្តារនីតិសម្បទាផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ ត្រូវបានផ្តល់សម្រាប់គាំទ្រដល់ការព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រឬសម្រាប់ជួយសម្រួលដល់ជនរងគ្រោះដែលបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍។

សេវាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈឡើងវិញ ត្រូវបានផ្តល់ជូនសមាជិក **ប.ស.ស.** ដែលធ្លាក់ខ្លួនពិការដោយហានិភ័យការងារ ដើម្បីមានឱកាសទទួលបានការងារឬមុខរបរថ្មី ស្របតាមកាយសម្បទារបស់ខ្លួន។

ជនពិការដោយហានិភ័យការងារ មានសិទ្ធិទទួលបាននូវការប្រឹក្សា ការតម្រង់ទិស ការអប់រំចិត្តសាស្ត្រ និងសេវាសង្គមនានា ក្នុងគោលបំណងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវផ្នែកចិត្តសាស្ត្រសង្គម ទទួលបានភាពម្ចាស់ការ ស្របតាមស្ថានភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ។

លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការផ្តល់សេវាស្តារនីតិសម្បទាត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ផ្នែកទី៣

ផ្នែកហានិភ័យការងារសម្រាប់បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ

មាត្រា៧៥ _ សេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ

សេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រផ្នែកហានិភ័យការងារ សម្រាប់បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ ត្រូវអនុវត្តដូចគ្នានឹងការផ្តល់សេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រផ្នែកហានិភ័យការងារ សម្រាប់បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៦៩នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា៧៦ _ ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្ន

ក្នុងរយៈពេលនៃការសម្រាកព្យាបាលមុខរបួសឬជំងឺដែលបណ្តាលមកពីហានិភ័យការងារនៅតាមមូលដ្ឋានសុខាភិបាល និងរយៈពេលសម្រាកក្រោយការចេញពីមូលដ្ឋានសុខាភិបាល តាមវេជ្ជបញ្ជាដែលចេញដោយគ្រូពេទ្យផ្លូវការឬគ្រូពេទ្យទទួលស្គាល់ដោយ **ប.ស.ស**. សាមីជនរងគ្រោះមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្ន។

ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្នត្រូវគិតចាប់ពីថ្ងៃទីពីរដែលសាមីជនរងគ្រោះផ្អាក់រហូតមុខរបួសឬជំងឺជាសះស្បើយ ឬទទួលមរណភាពដោយគិតរួមទាំងរយៈពេលដែលគ្រូពេទ្យព្យាបាលអនុញ្ញាតឲ្យឈប់សម្រាកបន្ទាប់ពីចេញពីមូលដ្ឋានសុខាភិបាលផងដែរ។ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់សាមីជនសម្រាប់ថ្ងៃផ្អាកការងារដំបូងជាបន្ទុករបស់និយោជក។

ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្នត្រូវស្មើនឹង៧០%(ចិតសិបភាគរយ)នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃរបស់សាមីជន ក្នុងរយៈពេល៦(ប្រាំមួយ)ខែចុងក្រោយ។ ក្នុងករណីដែលរយៈពេលបំពេញការងាររបស់សាមីជនតិចជាង៦(ប្រាំមួយ)ខែ ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវគិតតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង។

មាត្រា៧៧ _ ធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍

ធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ត្រូវអនុវត្តដូចមានបញ្ញត្តក្នុងមាត្រា៧១នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា៧៨ _ វិភាជន៍សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍

វិភាជន៍សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ត្រូវអនុវត្តដូចមានបញ្ញត្តក្នុងមាត្រា៧២នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា៧៩ _ វិភាជន៍បូជាសពនិងធនលាភឧត្តរជីវី

វិភាជន៍បូជាសពនិងធនលាភឧត្តរជីវីត្រូវអនុវត្តដូចមានបញ្ញត្តក្នុងមាត្រា៧៣នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា៨០ _ សេវាស្តារនីតិសម្បទា

សេវាស្តារនីតិសម្បទាត្រូវអនុវត្តដូចមានបញ្ញត្តក្នុងមាត្រា៧៤នៃច្បាប់នេះ។

ជំពូកទី៧
របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកនិកម្មភាពការងារ

មាត្រា៨១ _ លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការអនុវត្តផ្នែកនិកម្មភាពការងារ

បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ មានសិទ្ធិទទួលបានតាវកាលិកផ្នែកនិកម្មភាពការងារ។

បទប្បញ្ញត្តិនេះមិនត្រូវបានអនុវត្តចំពោះមន្ត្រីជាប់កិច្ចសន្យាដែលបម្រើការនៅតាមក្រសួង ស្ថាប័ន អង្គភាព នៅថ្នាក់ជាតិនិងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ទោះបីមានការទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងមុខងារសាធារណៈក៏ដោយ។

លក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការអនុវត្តផ្នែកនិកម្មភាពការងារត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ជំពូកទី៨
សហវិធាន
ផ្នែកទី១
វិធានប្រតិបត្តិការងារ

មាត្រា៨២ _ វិធានប្រតិបត្តិការងារ

និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចចុះបញ្ជីសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ចុះបញ្ជីកម្មករនិយោជិតក្នុង **ប.ស.ស.** និងរាយការណ៍ជាទៀងទាត់នូវចំនួនកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងប្រមូលភាគទានរបបសន្តិសុខសង្គម ដោយគិតទាំងផ្នែកនៃភាគទានជាបន្ទុករបស់ខ្លួនផ្ទាល់ ឬករួមនឹងផ្នែកនៃភាគទានជាបន្ទុករបស់កម្មករនិយោជិតផង ដើម្បីបង់ចូលក្នុងគណនីនៃ **ប.ស.ស.** តាមកាលកំណត់។

បែបបទនៃការចូលរួមរបស់និយោជក ការចុះបញ្ជីសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ការចុះបញ្ជីកម្មករនិយោជិត របាយការណ៍ចំនួនកម្មករនិយោជិត ការបង់ភាគទានដែលជាបន្ទុករបស់និយោជក បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម។

និយោជក បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ និងបុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ

ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចចូលរួមក្នុងការអនុវត្តរបបសន្តិសុខសង្គម តាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ។

បុគ្គលស្វ័យនិយោជន៍អាចចូលរួមដោយស្ម័គ្រចិត្តក្នុងផ្នែកថែទាំសុខភាពនិងផ្នែកប្រាក់សោធន។

មាត្រា៨៣ .- ការផ្តល់ឯកសារព្យាបាលវេជ្ជសាស្ត្ររបស់មូលដ្ឋានសុខាភិបាល

មូលដ្ឋានសុខាភិបាលដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយ **ប.ស.ស.** ត្រូវផ្តល់ឯកសារព្យាបាលវេជ្ជសាស្ត្រនៃសមាជិក **ប.ស.ស.** ឬឯកសារចាំបាច់ដទៃទៀតដល់ **ប.ស.ស.** នៅពេលមានសំណើជាផ្លូវការឬនៅពេលមានតម្រូវការចាំបាច់ ដើម្បីទុកជាទិន្នន័យសម្រាប់ការស្រាវជ្រាវ វិភាគ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់មូលដ្ឋានសុខាភិបាល។

ឯកសារទាំងអស់ខាងលើត្រូវទុកជាការសម្ងាត់។ បុគ្គលដែលចូលរួមក្នុងការស្រាវជ្រាវ វិភាគនិងវាយតម្លៃការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងនេះត្រូវរក្សាការសម្ងាត់នៃវិជ្ជាជីវៈនិងសិទ្ធិឯកជនរបស់បុគ្គល។

ផ្នែកទី២

សកម្មភាពសុខាភិបាលនិងសង្គមកិច្ច

មាត្រា៨៤ .- សកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងផ្នែកសុខភាពនិងសង្គម

ត្រូវបង្កើតឲ្យមានសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងផ្នែកសុខភាពនិងសង្គមដើម្បីបំពេញបន្ថែមលើផ្នែកនីមួយៗនៃរបបសន្តិសុខសង្គមដែលមានចែងនៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ។

សកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងផ្នែកសុខភាពនិងសង្គម មានប្រភពមូលនិធិមកពី៖

- ប្រាក់ពិន័យនិយោជកទាក់ទងនឹងការខកខានឬមានកំហុសក្នុងការអនុវត្តតាមច្បាប់និងបទបញ្ជាផ្សេងៗ
- ថវិកាគ្រោងសម្រាប់ធ្វើសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងផ្នែកសុខភាពនិងសង្គមនៃផ្នែកនីមួយៗក្នុងរបបសន្តិសុខសង្គម។

មូលនិធិសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងផ្នែកសុខភាពនិងសង្គមត្រូវប្រើប្រាស់លើសកម្មភាពដូចខាងក្រោម៖

- ការបង្ការសុខភាពទូទៅ
- ការបង្ការហានិភ័យការងារ
- ការសិក្សា ស្រាវជ្រាវ និងធ្វើស្ថិតិសន្តិសុខសង្គម
- ការអប់រំ ផ្សព្វផ្សាយ បណ្តុះបណ្តាល
- ការផ្តល់ជំនួយខាងហិរញ្ញវត្ថុឬការចូលរួមជាមួយស្ថាប័នសាធារណៈឬឯកជនក្នុងផ្នែកពាក់ព័ន្ធសុខភាពនិងសង្គមដែលមានសកម្មភាពជាប្រយោជន៍សម្រាប់សមាជិក **ប.ស.ស.**។

ផ្នែកទី៣
សិទ្ធិនិងអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម

មាត្រា៨៥ .- រយៈពេលដែលចាត់ទុកជារយៈពេលបង់ភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធន

រយៈពេលដែលត្រូវចាត់ទុកថាសមាជិក **ប.ស.ស.** បានបង់ភាគទានរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធន រួមមាន រយៈពេលបរិចារកិច្ចយោធា រយៈពេលសម្រាកព្យាបាលជំងឺតាមមូលដ្ឋានសុខាភិបាល រយៈពេលសម្រាកមាតុភាព និងរយៈពេលអាក់ខានធ្វើការដោយហានិភ័យការងារ។

មាត្រា៨៦ .- ការបើកប្រាក់ធនលាភនិងប្រាក់សោធន

ប្រាក់ធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ចាប់ពី២០%(ម្ភៃភាគរយ)ឡើងនិងប្រាក់សោធនទាំងអស់ត្រូវបើកផ្តល់ប្រចាំខែ។

មាត្រា៨៧ .- អាជ្ញាយុកាលនៃការទាមទារតាវកាលិក

សិទ្ធិនៃការទាមទារប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់ផ្នែកហានិភ័យការងារ ផ្នែកថែទាំសុខភាព ប្រាក់វិភាជន៍បូជាសព ប្រាក់បំណាច់មាតុភាព និងប្រាក់ព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រក្នុងករណីសង្គ្រោះបន្ទាន់ ត្រូវអស់សុពលភាពត្រឹមរយៈពេល១(មួយ)ឆ្នាំ។

សិទ្ធិនៃការទាមទារប្រាក់ធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍និងធនលាភឧត្តរជីវី ត្រូវអស់សុពលភាពត្រឹមរយៈពេល៥(ប្រាំ)ឆ្នាំ។

សិទ្ធិនៃការទាមទារប្រាក់សោធនជរាភាព ទុព្វលភាព និងសោធនឧត្តរជីវីត្រូវអស់សុពលភាពត្រឹមរយៈពេល៥(ប្រាំ)ឆ្នាំ។

មាត្រា៨៨ .- សិទ្ធិទទួលបានអ្នកថែរក្សា

សមាជិក **ប.ស.ស.** ដែលទទួលបានប្រាក់ធនលាភដោយការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ឬទទួលបានសោធនទុព្វលភាព ដែលតម្រូវឲ្យមានអ្នកថែរក្សា មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់អ្នកថែរក្សាមានចំនួនស្មើនឹង៥០%(ហាសិបភាគរយ)នៃប្រាក់ធនលាភឬប្រាក់សោធនរបស់សាមីជន។

លក្ខខណ្ឌឬស្ថានភាពដែលតម្រូវឲ្យមានអ្នកថែរក្សាត្រូវសម្រេចដោយក្រុមប្រឹក្សាវេជ្ជសាស្ត្រនៃ **ប.ស.ស.**។

មាត្រា៨៩ .- ភាពមិនអាចរឹបអូសឬផ្ទេរបាននៃតាវកាលិក

តាវកាលិកនៃរបបសន្តិសុខសង្គមទាំងអស់មិនអាចផ្ទេរឬរឹបអូសបានទេ លើកលែងតែមានការយល់ព្រមពីអត្តគាហកផ្ទាល់។

មាត្រា៩០ .- ភាពត្រួតគ្នានៃតាវកាលិក

ក្នុងករណីដែលមានតាវកាលិកត្រួតគ្នា ទោះជាតាវកាលិកផ្នែកប្រាក់សោធនជាកាតព្វកិច្ច ឬធនលាភ[illegible]ត្តី អនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ សាមីជនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់សោធន ឬប្រាក់ធនលាភណាដែលមានចំនួនទឹកប្រាក់ខ្ពស់ជាង។

ផ្នែកទី៤
ការដោះស្រាយវិវាទ

មាត្រា៩១ _ ការដោះស្រាយវិវាទ

វិវាទឬបណ្តឹងដែលទាក់ទងនឹងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនានានៃរបបសន្តិសុខសង្គមរវាងសមាជិក **ប.ស.ស.** និយោជក និង **ប.ស.ស.** ត្រូវដោះស្រាយដោយគណៈកម្មការដោះស្រាយវិវាទនៃ **ប.ស.ស.**។ ក្នុងករណីមិនមានការសះជាវិវាទឬបណ្តឹងនោះអាចត្រូវបានប្តឹងទៅនិយ័តករសន្តិសុខសង្គម ដែលសមាជិក **ប.ស.ស.** កំពុងធ្វើការងារ មុននឹងប្តឹងទៅសាលាដំបូងនៃរាជធានី ខេត្ត ។

ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈកម្មការដោះស្រាយវិវាទនៃ **ប.ស.ស.** ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម តាមសំណើរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ **ប.ស.ស.** ។

ផ្នែកទី៥
យន្តការសម្របសម្រួល

មាត្រា៩២ _ ការបង្កើតយន្តការសម្របសម្រួល

ត្រូវបង្កើតឲ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលរវាងផ្នែកនីមួយៗនៃរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់បុគ្គលដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ បុគ្គលស្វ័យនិយោជន៍ និងបុគ្គលទាំងឡាយណាដែលមិនស្ថិតក្រោមវិសាលភាពនៃច្បាប់នេះ។

ប.ស.ស. អាចចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយស្ថាប័នសន្តិសុខសង្គមនៃប្រទេសទទួលពលករដើម្បីបង្កើតយន្តការគាំពារផ្នែកសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទេសន្តរប្រវេសក៍និងតាមបែបបទនិងនីតិវិធីជាធរមាន។

បែបបទនៃការអនុវត្តយន្តការសម្របសម្រួលខាងលើត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ផ្នែកទី៦
បុព្វសិទ្ធិលើទ្រព្យសម្បត្តិនិងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ

មាត្រា៩៣ _ ភាពមិនជាប់ភាគពុកិច្ចពន្ធអាករ

ក្នុងកិច្ចប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន **ប.ស.ស.** ត្រូវរួចផុតពីការបង់ពន្ធនិងអាករគ្រប់ប្រភេទ។ ក្នុងករណីប្រតិបត្តិការរបស់បេឡានេះដែលមានចរិតជាពាណិជ្ជកម្មឬមានគោលដៅរកផលចំណេញ ត្រូវជាប់ពន្ធអាករតាមច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីពន្ធដារជាធរមាន។

មាត្រា៩៤ _ បុព្វសិទ្ធិនៃការប្រមូលភាគទាន បំណុល និងទ្រព្យសម្បត្តិ

ប.ស.ស. មានបុព្វសិទ្ធិនៃអំណាចសាធារណៈក្នុងការប្រមូលភាគទានការឲ្យសងបំណុលនិងការការពារទ្រព្យសម្បត្តិ។

ប.ស.ស. មានឯកសិទ្ធិលើទ្រព្យទាំងអស់របស់កូនបំណុលក្នុងលំដាប់បន្ទាប់ពីសិទ្ធិលើប្រាក់បៀវត្សរ៍របស់កម្មករនិយោជិត។

នីតិវិធីនៃការអនុវត្តបុព្វសិទ្ធិនិងការទារបំណុលរបស់ **ប.ស.ស.** ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

មាត្រា៩៥ .- ការគ្រប់គ្រងនិងថែរក្សាមូលនិធិសន្តិសុខសង្គម

មូលនិធិសន្តិសុខសង្គមត្រូវរក្សាទុកនៅធនាគារនានាដែលស្របច្បាប់ តាមការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ **ប.ស.ស.** ដោយមានការយល់ព្រមជាមុនពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។

មូលនិធិសន្តិសុខសង្គមត្រូវដាក់ក្នុងគណនីធនាគារផ្សេងៗគ្នាតាមផ្នែកនិងវិស័យនីមួយៗ។

ក្រុមប្រឹក្សាធនាភិបាលសន្តិសុខសង្គមនៃ **ប.ស.ស.** អាចប្រើប្រាស់មូលនិធិសល់ពីប្រាក់ត្រៀមបម្រុងនៃផ្នែកនីមួយៗសម្រាប់ការវិនិយោគ ដោយអនុលោមតាមគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការវិនិយោគរបស់និយ័តករសន្តិសុខសង្គម ដើម្បីស្នើសុំការសម្រេចចុងក្រោយពីក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ។

ផ្នែកទី៧

យន្តការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តការងារនៃ ប.ស.ស.

មាត្រា៩៦ .- ការត្រួតពិនិត្យនិងសវនកម្មលេខាជាតិសន្តិសុខសង្គម

ប.ស.ស. ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យនិងធ្វើសវនកម្មដោយអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ និយ័តករសន្តិសុខសង្គមឬក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ **ប.ស.ស.** អាចស្នើឲ្យមានការធ្វើសវនកម្មពីស្ថាប័នសវនកម្មឯករាជ្យណាមួយ។

ជំពូកទី៩

ទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា៩៧ .- ទណ្ឌកម្មរដ្ឋបាលនិងទោសប្បញ្ញត្តិ

ទណ្ឌកម្មក្នុងជំពូកនេះរួមមាន ការពិន័យអន្តរការណ៍ ការពិន័យជាប្រាក់ ឬការផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ។

ការពិន័យអន្តរការណ៍ជាសមត្ថកិច្ចរបស់អគ្គនាយក **ប.ស.ស.**។

ការបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍នាំឲ្យរលត់បណ្តឹងអាជ្ញា។

ក្នុងករណីជនល្មើសមិនព្រមបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍ សំណុំរឿងបទល្មើសត្រូវបញ្ជូនទៅតុលាការដើម្បីចាត់ការតាមនីតិវិធី។

បែបបទនិងនីតិវិធីក្នុងការពិន័យអន្តរការណ៍ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យរបបសន្តិសុខសង្គម។

មាត្រា៩៨ .- ការមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ចបង់ភាគទាន

និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ចនៃការបង់ភាគទានតាមកាលកំណត់ឬមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរាយការណ៍ពីកម្មករនិយោជិតឲ្យបានត្រឹមត្រូវ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៨២នៃច្បាប់នេះ ត្រូវបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍ពី១០(ដប់)ដងទៅ៣០(សាមសិប)ដង

នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។ ការពិន័យនេះត្រូវអនុវត្តស្មើនឹងចំនួនមនុស្សដែលនិយោជកបានប្រើប្រាស់ក្នុងលក្ខខណ្ឌផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា៩៩ .- ការដកយកភាគទានមិនអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់

និយោជកដែលបានដកយកភាគទានផ្នែកហានិភ័យការងារពីប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ឬបានដកយកភាគទានដែលជាបន្ទុករបស់ខ្លួនដោយការកាត់យកពីប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត សម្រាប់បង់ភាគទានផ្នែកថែទាំសុខភាព ផ្នែកប្រាក់សោធន ឬផ្នែកនិកម្មភាពការងារ ត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពី១(មួយ)ខែដល់១(មួយ)ឆ្នាំ និងត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី១២០(មួយរយម្ភៃ)ដងទៅ៣៦០(បីរយហុកសិប)ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។ ការពិន័យនេះត្រូវអនុវត្តស្មើនឹងចំនួនមនុស្សដែលនិយោជកបានដកយកប្រាក់ភាគទានក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា១០០ .- បទប្រឆាំងនឹងអធិការកិច្ចសន្តិសុខសង្គម

ត្រូវផ្តន្ទាទោសតាមបញ្ញត្តិនៃមាត្រា៥០៣(បទប្រឆាំងនឹងអ្នករាជការសាធារណៈ)នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ចំពោះអំពើប្រឆាំងនឹងការអនុវត្តមុខងាររបស់អធិការកិច្ចសន្តិសុខសង្គមដែលធ្វើសកម្មភាពដើម្បីអនុវត្តច្បាប់។

មាត្រា១០១ .- បទប៉ះពាល់ដល់អាថ៌កំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ

ត្រូវផ្តន្ទាទោសតាមបញ្ញត្តិនៃមាត្រា៣១៤(បទប៉ះពាល់ដល់អាថ៌កំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ)នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ចំពោះអធិការសន្តិសុខសង្គមឬមន្ត្រីសាធារណៈដែលបានបើកកកាយការសម្ងាត់អំពីរបៀបផលិតឬការសម្ងាត់នៃឯកសារវេជ្ជសាស្ត្រ។

ជំពូកទី១០
អន្តរប្បញ្ញត្តិ
ផ្នែកទី១
ផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបភាគទានជាភាគព្វកិច្ច សម្រាប់បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ

មាត្រា១០២ .- ការចូលនិវត្តន៍មុនអាយុចូលនិវត្តន៍

សមាជិក **ប.ស.ស.** ជាបុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ ដែលបានបម្រើការងារអស់រយៈពេលយ៉ាងតិច៣០(សាមសិប)ឆ្នាំ មានសិទ្ធិស្នើសុំចូលនិវត្តន៍មុនអាយុចូលនិវត្តន៍៦០(ហុកសិប)ឆ្នាំ ដោយទទួលបានប្រាក់សោធនដែលត្រូវកំណត់ដោយព្រះរាជក្រឹត្យ។

សិទ្ធិស្នើសុំចូលនិវត្តន៍មុនអាយុចូលនិវត្តន៍ មានសុពលភាពអនុវត្តក្នុងរយៈពេល៥(ប្រាំ)ឆ្នាំ បន្ទាប់ពីព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីលក្ខខណ្ឌ បែបបទ និងនីតិវិធីនៃការអនុវត្តផ្នែកប្រាក់សោធនសម្រាប់បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ ចូលជាធរមាន។

ផ្នែកទី២

សោធនជរាភាពអយ្យកប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា១០៣.- សោធនជរាភាពអយ្យកប្បញ្ញត្តិ

សមាជិក **ប.ស.ស.** ជាបុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រ ព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ ដែលមានអាយុលើសពី៣០(សាមសិប)ឆ្នាំ គិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចាប់ផ្តើមដំណើរការដំបូងនៃផ្នែកប្រាក់សោធន មានសិទ្ធិទទួលបានសោធនជរាភាពអយ្យកប្បញ្ញត្តិ។ សោធនជរាភាពអយ្យកប្បញ្ញត្តិត្រូវបានផ្តល់ លុះត្រាតែសាមីជនបានបង់ភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធនយ៉ាងតិច២៤(ម្ភៃបួន)ខែ ក្នុងរយៈពេល៣៦(សាមសិបប្រាំមួយ)ខែ គិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចាប់ផ្តើមដំណើរការផ្នែកប្រាក់សោធន។

ផ្នែកទី៣

ផ្នែកសន្តិសុខសង្គមកំពុងដំណើរការ

មាត្រា១០៤.- ផ្នែកហានិភ័យការងារ ផ្នែកថែទាំសុខភាព និងផ្នែកសោធននិវត្តន៍កំពុងដំណើរការ

រដ្ឋនិងនិយោជកត្រូវបន្តបង់ភាគទានទាំងស្រុងសម្រាប់ផ្នែកថែទាំសុខភាពរហូតដល់មានការកំណត់ជាថ្មី។

រាល់លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលកំពុងអនុវត្តរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកហានិភ័យការងារ និងផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់មន្ត្រីសាធារណៈ អតីតមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងអតីតយុទ្ធជន ត្រូវទុកឲ្យអនុវត្តបន្តរហូតមានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តថ្មីដែលអនុលោមតាមច្បាប់នេះមកជំនួស។

ការផ្តល់សេវាថែទាំសុខភាពតាមរយៈមូលនិធិសមធម៌សុខាភិបាលត្រូវទុកឲ្យអនុវត្តបន្តរហូតមានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តថ្មីមកជំនួស។ ប្រភពធនធានសម្រាប់ផ្នែកនេះជាបន្ទុករបស់រដ្ឋ។

រាល់លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលកំពុងអនុវត្តរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធននិវត្តន៍សម្រាប់មន្ត្រីរាជការសាធារណៈ អតីតមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងអតីតយុទ្ធជន ត្រូវទុកឲ្យអនុវត្តបន្តរហូតមានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តថ្មីដែលអនុលោមតាមច្បាប់នេះមកជំនួស។

ផ្នែកទី៤

ការរួមបញ្ចូលរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រង

មាត្រា១០៥.- ការរួមបញ្ចូលរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្នែកប្រាក់សោធន

ការរួមបញ្ចូលរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្នែកប្រាក់សោធនសម្រាប់បុគ្គលនៃវិស័យសាធារណៈ ដែលបានចូលបម្រើការងារក្នុងក្របខ័ណ្ឌមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល អតីតមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងអតីតយុទ្ធជនមកក្នុង **ប.ស.ស.** ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ជំពូកទី១១
អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា១០៦ .. ការទុកជានិរាករណ៍

ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើតាមព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៩០២/០១៨ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២ និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយពីច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា១០៧ .. ការប្រកាសជាការប្រញាប់

ច្បាប់នេះត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់។

ថ្ងៃ សៅរ៍ ៦កើត ខែ កត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦៣
ធ្វើនៅព្រះបរមរាជវាំង ថ្ងៃទី ១២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៩

ចារស.១៩១១.១៦៥៥

នរោត្តម សីហមុនី

នរោត្តម សីហមុនី

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយព្រះមហាក្សត្រ
សូមឡាយព្រះហស្តលេខា
នាយករដ្ឋមន្ត្រី

សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន

បានយកសេចក្តីគោរពជម្រាបជូន
សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

អ៊ិត សំហេង

បានចម្លងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដើម
ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រីប្រចាំការ
រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី

កិត្តិនីតិកោសលបណ្ឌិត **ប៊ិន ឈិន**

ឧបសម្ព័ន្ធនៃច្បាប់ស្ដីពីរបបសន្តិសុខសង្គម

និយមន័យនៃពាក្យសព្ទដែលប្រើនៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីរបបសន្តិសុខសង្គម

ក

១. កម្មករនិយោជិតទេសន្តរប្រវេសក៍	សំដៅដល់ជនគ្រប់ភេទដែលចាកចេញទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស ដោយស្របច្បាប់និងបានចុះបញ្ជីក្នុងស្ថាប័នសន្តិសុខសង្គមនៃប្រទេសទទួលឲ្យធ្វើការ។
២. កម្មករនិយោជិតនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធ	សំដៅដល់ជនគ្រប់ភេទនិងគ្រប់សញ្ជាតិដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលក្រោមការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជកម្នាក់ឬច្រើននាក់ ដែលមានទីតាំងនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដោយមិនគិតដល់ប្រភេទ ទម្រង់ និងសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬប្រភេទ និងចំនួនប្រាក់ឈ្នួល។ កម្មករនិយោជិតនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធត្រូវគិតរួមបញ្ចូលទាំងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាសនិងនាវាសមុទ្រព្រមទាំងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះផងដែរ។
៣. កម្មករនិយោជិតនៃវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ	សំដៅដល់ជនគ្រប់ភេទដែលធ្វើការងារសេរី យកថ្លៃឈ្នួលភ្លាមៗ តាមសាច់ការឬទំហំការងារ ឬតាមការតថ្លៃជាក់ស្ដែង ដោយភាគីដែលផ្ដល់ថ្លៃឈ្នួលមិនមានកាតព្វកិច្ចទទួលខុសត្រូវដូចនិយោជកឡើយ។
៤. ការងារឬមុខរបរដែលមានប្រាក់ចំណូល	សំដៅដល់គ្រប់ប្រភេទការងារឬមុខរបរទាំងអស់ដែលអាចទទួលបាននូវកម្រៃ ទោះជាវត្ថុឬជាប្រាក់ក្ដីដែលមានចំនួនលើសពីចំណូលដែលកំណត់ខ្សែបន្ទាត់ក្រីក្រ។
៥. ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្ដោះអាសន្ន	សំដៅដល់ការអាក់ខាន មិនអាចធ្វើការងារក្នុងរយៈពេលនៃការសម្រាកព្យាបាលជំងឺ ឬមុខរបួសដែលបណ្ដាលមកពីហានិភ័យការងារ ដោយគិតរួមទាំងការសម្រាកក្រោយការព្យាបាលតាមវេជ្ជបញ្ជានៃគ្រូពេទ្យផ្លូវការដែលទទួលស្គាល់ដោយ **ប.ស.ស.**។
៦. ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍	សំដៅដល់ការមិនអាចធ្វើការងារទាំងស្រុងឬដោយផ្នែក ដោយការបាត់បង់សរីរាង្គឬអវយវៈណាមួយដែលបណ្ដាលមកពីហានិភ័យការងារ។ ការបាត់បង់

សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ មានពីរប្រភេទ គឺការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ដោយផ្នែកឬទាំងស្រុង។

៧. កូនជាងឬសិស្សវិជ្ជាជីវៈ

សំដៅដល់ជនគ្រប់ភេទដែលបានចុះកិច្ចសន្យាក្នុងឋានៈជាកូនជាងឬសិស្សវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីទទួលបានការអប់រំវិជ្ជាជីវៈពេញលេញនិងតាមរបៀបបច្ចេកទេសនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម ឬពាណិជ្ជកម្ម ឬក៏ជាមួយសិប្បករឬមេជាងម្នាក់។

៨. ក្រុមប្រឹក្សាធនាភិបាលសន្តិសុខសង្គម

សំដៅដល់ក្រុមប្រឹក្សាដែលមានភារកិច្ចរក្សានិងគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិនៃ **ប.ស.ស.** ក្នុងនាមក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃ **ប.ស.ស.**។

៩. ក្រុមប្រឹក្សាវេជ្ជសាស្ត្រនៃបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម

សំដៅដល់ក្រុមប្រឹក្សាដែលមានភារកិច្ចចម្បងក្នុងការផ្តល់ដំបូន្មានលើកិច្ចការត្រួតពិនិត្យគុណភាពនិងថ្លៃសេវារបស់មូលដ្ឋានសុខាភិបាលដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយ **ប.ស.ស.** និងការវាយតម្លៃកំណត់អត្រានៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ឬអត្រាទុព្វលភាព ឬប្រភេទជំងឺវិជ្ជាជីវៈ។

គ

១០. គ្រូពេទ្យផ្លូវការ

សំដៅដល់គ្រូពេទ្យដែលបម្រើការនៅមូលដ្ឋានសុខាភិបាលសាធារណៈឬឯកជនដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងសុខាភិបាលដែល **ប.ស.ស.** ពិនិត្យទទួលស្គាល់សម្រាប់ផ្នែកហានិភ័យការងារ។

១១. គ្រូពេទ្យទទួលស្គាល់ដោយ **ប.ស.ស.**

សំដៅដល់គ្រូពេទ្យឯកទេសដែលអគ្គនាយក **ប.ស.ស.** ប្រគល់សិទ្ធិសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យនិងវាយតម្លៃផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងផ្នែកហានិភ័យការងារ។

១២. គ្រោះថ្នាក់ការងារ

សំដៅដល់គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងដោយចៃដន្យនិងភ្លាមៗក្នុងពេលធ្វើការងារ ដោយធ្វើការងារឬនៅកន្លែងធ្វើការងារ ដោយមូលហេតុទាក់ទងនឹងកំហុសជនរង

គ្រោះឬគ្មានកំហុសក៏ដោយ ដែលបណ្តាលឲ្យជនរងគ្រោះទទួលរងរបួសស្លាមជាយថាហេតុ។ គ្រោះថ្នាក់ការងារត្រូវចាត់ទុកជាហានិភ័យការងារ។

១៣. គ្រោះថ្នាក់ក្នុងពេលធ្វើដំណើរ

សំដៅដល់គ្រោះថ្នាក់កើតឡើងពេលធ្វើដំណើរនៅលើកំណាត់ផ្លូវត្រង់រវាងលំនៅឋាននិងកន្លែងធ្វើការងារក្នុងថិរវេលាសមស្រប។ អធិការសន្តិសុខសង្គមមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការចាត់ទុកគ្រោះថ្នាក់ពេលធ្វើដំណើរជាហានិភ័យការងារ ដោយផ្អែកលើហេតុផលជាក់ស្តែងដែលទទួលបានពីការអង្កេតលើករណីគ្រោះថ្នាក់នីមួយៗ។

១៤. គ្រោះថ្នាក់បង្កឡើងដោយចេតនា

សំដៅដល់គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងដោយការគ្រោងទុកបង្កឡើងដោយចេតនារបស់បុគ្គល ក្នុងបំណងទទួលបានប្រយោជន៍ជាតាវកាលិកពី **ប.ស.ស.** ឬក្នុងគោលបំណងស្វែងរកប្រយោជន៍ណាមួយផ្សេងទៀត។

ឆ

១៥. ឆ្នាំភាគទាន

សំដៅដល់ចំនួនឆ្នាំដែលសមាជិក **ប.ស.ស.** បានបង់ភាគទានក្នុងផ្នែកប្រាក់សោធន។ ឆ្នាំភាគទានត្រូវបានគណនាដោយយកចំនួនខែដែលសាមីជនបានបង់ភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធនចែកនឹង១២(ដប់ពីរ)។ ផលចែកនៃឆ្នាំភាគទានត្រូវបង្កើន បើសំណល់លើសពី៦(ប្រាំមួយ)ខែ ឬត្រូវបន្ថយ បើសំណល់ត្រឹម៦(ប្រាំមួយ)ខែចុះ។ ឧទាហរណ៍ បើគណនាឃើញ២៥ឆ្នាំ៧ខែ ឆ្នាំភាគទានត្រូវស្មើ២៦ឬបើ២៥ឆ្នាំ៦ខែ នោះឆ្នាំភាគទានស្មើ២៥។

ជ

១៦. ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ

សំដៅដល់សភាពនៃរោគសមុដ្ឋានឬការកើតរោគដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តការងារក្នុងមុខរបរណាមួយជាក់លាក់ ពោលគឺរោគឬជំងឺដែលមានទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ជាមួយនឹងកត្តានានានៃការងារមានជាអាទិ៍ កំលុងពេលធ្វើការងារ កន្លែងធ្វើការងារ របៀបធ្វើការងារ សារធាតុឬវត្ថុធាតុប្រើប្រាស់ក្នុងផលិតកម្ម បរិយាកាសនៃកន្លែងធ្វើការ ជាដើម ដែលអាចធ្វើឲ្យកើតរោគឬជំងឺ

ROYAUME DU CAMBODGE • LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

ទោះបីក្នុងកំលុងពេលដែលសាមីជនកំពុងបំពេញការងារ ឬមុខរបរ ឬក្រោយកំលុងពេលដែលលែងបំពេញការងារ ឬមុខរបរទាំងនោះក្តី។ ជំងឺវិជ្ជាជីវៈត្រូវចាត់ទុកជាហានិភ័យការងារ។ ជំងឺទូទៅ ទោះបីកើតនៅកន្លែងធ្វើការក៏ដោយក៏មិនត្រូវបានចាត់ទុកជាហានិភ័យការងារទេ។

ឥ

១៧.តាវកាលិកនៃរបបសន្តិសុខសង្គម

សំដៅដល់អត្ថប្រយោជន៍ក្នុងផ្នែកនីមួយៗនៃរបបសន្តិសុខសង្គមដែលត្រូវផ្តល់ជូនដល់សមាជិក **ប.ស.ស.** នៅពេលសាមីជនជួបប្រទះនូវហានិភ័យជាយថាហេតុបណ្តាលឲ្យបាត់បង់លទ្ធភាពបំពេញការងារដើម្បីទទួលបានប្រាក់ចំណូល។ តាវកាលិកអាចជាវត្ថុឬជាប្រាក់ដែលត្រូវផ្តល់ឲ្យតាមលក្ខខណ្ឌដែលចែងក្នុងច្បាប់ឬបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធ។

ឧទាហរណ៍ តាវកាលិកផ្នែកហានិភ័យការងារ មានការផ្តល់សេវាព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្ន។ល។

ឦ

១៨. ទុព្វលភាព

សំដៅដល់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ដែលមិនបណ្តាលមកពីហានិភ័យការងារ។ អាចត្រូវចាត់ទុកជាជនដែលទទួលរងទុព្វលភាព លុះត្រាតែសាមីជនជាសមាជិក **ប.ស.ស.** មានជំងឺឬវង្វភាពពិការនាំឲ្យអស់សមត្ថភាពរកប្រាក់ចំណូលឬរកបានប្រាក់ចំណូលទាបជាងចំណូលដែលកំណត់ក្នុងខ្សែបន្ទាត់ក្រីក្ររបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ឧ

១៩. ធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍

សំដៅដល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលត្រូវបើកផ្តល់ជូនសមាជិក **ប.ស.ស.** ដែលបានជួបប្រទះហានិភ័យការងារបណ្តាលឲ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងកម្រិតចាប់ពី២០%(ម្តៃភាគរយ)ឡើង។

២០. ធនលាភឧត្តរជីវី

សំដៅដល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលត្រូវបើកផ្តល់ដល់សិទ្ធិវន្ត ជាឧត្តរជីវីរបស់សមាជិក **ប.ស.ស.** ដែលទទួលរង ហានិភ័យការងារហេតុបាត់បង់ជីវិត។

ន

២១. និកម្មភាពការងារ

សំដៅដល់វេលាដែលបុគ្គលជាសមាជិក **ប.ស.ស.** មិន មានសកម្មភាពការងារដែលមានប្រាក់ចំណូលឬទំនេរពី ការងារដោយសារការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ហើយ សាមីជនបានស្វះស្វែងរកការងារក្នុងរយៈពេលមួយ ស្របតាមការកំណត់នៃច្បាប់ឬបទប្បញ្ញត្តិបន្ទាប់ពី និកម្មភាព។

២២. និយោជក

សំដៅដល់រូបវន្តបុគ្គលឬនីតិបុគ្គលសាធារណៈឬឯកជន ដែលដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ឬ ច្រើននាក់ ទោះជាមិនជាប់លាប់ក្តីដោយមានផ្តល់ប្រាក់ កម្រៃជាទៀងទាត់។ តាមច្បាប់នេះ ម្ចាស់ផ្ទះដែលប្រើ អ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះក៏ត្រូវចាត់ទុកជានិយោជកដែរ។

ប

២៣. បុគ្គលស្វ័យនិយោជន៍

សំដៅដល់ជនដែលប្រកបការងារឬមុខរបររក ចំណូលផ្ទាល់ខ្លួន ដោយមិនពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់បៀវត្សដែលផ្តល់ដោយនិយោជកឬរដ្ឋតាម កិច្ចសន្យាការងារ ហើយក៏មិនមានប្រើប្រាស់កម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសកម្មភាពការងារឬមុខរបរ របស់ខ្លួន។

២៤. ប្រធានសក្តិ

សំដៅដល់ព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតឡើងក្រៅពីឆន្ទៈ និងមិនអាចជម្នះបានដែលធ្វើឲ្យបុគ្គលមិនអាចអនុវត្ត កាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់។

២៥. ប្រព័ន្ធហិរញ្ញប្បទានពេញលេញ

សំដៅដល់ប្រព័ន្ធហិរញ្ញប្បទាន តាមបែបនៃការ កំណត់-ភាគទានជាគោល។ តាមប្រព័ន្ធនេះ តាវកាលិក ផ្នែកប្រាក់សោធនជាអថេរ ដោយ អនុលោមតាមអត្រាភាគទាន។ ប្រាក់ភាគទាន ព្រម

	ទាំងផលនៃការវិនិយោគរបស់សមាជិកម្នាក់ៗត្រូវដាក់ក្នុងគណនីរបស់សាមីខ្លួន និងត្រូវផ្ដល់តាវកាលិកតាមចំនួនទឹកប្រាក់របស់សាមីខ្លួន។
២៦. ប្រាក់ឈ្នួលឬប្រាក់បៀវត្សជាប់ភាគទាន	សំដៅដល់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតឬប្រាក់បៀវត្សរបស់មន្ត្រីសាធារណៈដែលតម្រូវឲ្យជាប់ភាគទានតាមច្បាប់។

ភ

២៧. ភាគទាន	សំដៅដល់ប្រាក់ដែលសមាជិក **ប.ស.ស.** និយោជក ឬរដ្ឋបានបង់មក **ប.ស.ស.** ដោយអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ដែលជាទូទៅគិតជាភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលឬប្រាក់បៀវត្សរបស់សមាជិកម្នាក់ៗទុកសម្រាប់ការចំណាយក្នុងការផ្ដល់តាវកាលិកដល់សមាជិក និងការចំណាយប្រតិបត្តិការនៃរបបសន្តិសុខសង្គមតាមផ្នែកនីមួយៗ។

យ

២៨. យន្តការទូទាត់ថ្លៃតាមករណី	សំដៅដល់របៀបទូទាត់ថ្លៃសេវាមូលដ្ឋានសុខាភិបាលគិតតាមថ្លៃនៃករណីនីមួយៗ។
២៩. យន្តការទូទាត់ថ្លៃតាមសេវា	សំដៅដល់របៀបទូទាត់ថ្លៃសេវាមូលដ្ឋានសុខាភិបាលគិតតាមថ្លៃនៃសេវានីមួយៗ។

វ

៣០. វិជ្ជាជីវៈសេរី	សំដៅដល់មុខរបរឬការងារដែលមានលក្ខណៈជាការប្រើសមត្ថភាពចំណេះដឹងខាងខួរក្បាលឬបញ្ញាជាងការប្រើកម្លាំងកាយ។
៣១. វិធីសាស្ត្របុព្វលាភជណ្ដើរ	សំដៅដល់វិធីកំណត់កំណើនអត្រាភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធនក្នុងរយៈពេលជាកំណត់មួយ។

-៦-

៣២. វិភាជន៍បូជាសព	សំដៅដល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការចាត់ចែងបូជាសពសមាជិក **ប.ស.ស.** ដែលទទួលមរណភាព។

ស

៣៣. សន្ទស្សន៍ថ្លៃទំនិញប្រើប្រាស់	សំដៅដល់សន្ទស្សន៍ប្រែប្រួលនៃថ្លៃទំនិញប្រើប្រាស់ចាំបាច់សម្រាប់ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ។
៣៤. សមាជិក **ប.ស.ស.**	សំដៅដល់រូបវន្តបុគ្គលដែលទទួលបានភាពជាសមាជិកនៃបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ដោយការចុះបញ្ជីនិងបានឬត្រូវបានបង់ភាគទានក្នុងផ្នែកនីមួយៗនៃរបបសន្តិសុខសង្គមដែលមានកំណត់ក្នុងច្បាប់នេះ។
៣៥. សេវាពិគ្រោះជំងឺក្រៅ	សំដៅដល់ការផ្តល់សេវាព្យាបាលវេជ្ជសាស្ត្រដោយមិនមានការសម្រាកនៅក្នុងមូលដ្ឋានសុខាភិបាល។ រយៈពេលដែលចាត់ទុកជារយៈពេលផ្តល់សេវាពិគ្រោះជំងឺក្រៅត្រូវមានរយៈពេលក្រោម១២(ដប់ពីរ)ម៉ោង។
៣៦. សេវាព្យាបាលដោយសម្រាកក្នុងមូលដ្ឋានសុខាភិបាល	សំដៅដល់ការផ្តល់សេវាព្យាបាលវេជ្ជសាស្ត្រដោយសម្រាកនៅក្នុងមូលដ្ឋានសុខាភិបាលចាប់ពី១២(ដប់ពីរ)ម៉ោងឡើង។
៣៧. សេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់	សំដៅដល់អន្តរាគមន៍ទាំងឡាយដែលធ្វើឡើងក្នុងកាលៈទេសៈមួយដែលមិនបានគ្រោងទុកនិងត្រូវធ្វើជាបន្ទាន់ក្នុងគោលបំណងសង្គ្រោះជីវិតឬជួយការពារការបាត់បង់អវយវៈឬសរីរាង្គណាមួយរបស់ជនរងគ្រោះឬអ្នកជំងឺ។
៣៨. សេវាសម្រាលកូន	សំដៅដល់ការផ្តល់សេវាសម្រាលកូនចំពោះសមាជិក **ប.ស.ស.** ដែលជាស្ត្រី។ សេវានេះត្រូវបានគិតរួមទាំងសេវាពិនិត្យព្យាបាលមុននិងក្រោយការសម្រាលផងដែរ។

៣៩. សេវាស្តារនីតិសម្បទា

សំដៅដល់ការផ្តល់សេវាស្តារនីតិសម្បទាផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ ការផ្តល់សេវាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈឡើងវិញ និងការផ្តល់សេវាសង្គម ក្នុងគោលបំណងជួយដល់ជនពិការឲ្យអាចរក្សា ស្តារ ឬធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងវិញនូវសមត្ថភាពជំនាញនិងមុខងារសម្រាប់ការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ ដែលបានបាត់បង់ឬខូចខាតដោយសារជំងឺ ការរងរបួស ឬពិការភាព។

៤០. សេវាស្តារនីតិសម្បទាផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រ

សំដៅដល់ការផ្តល់ ការជួសជុល ឬការផ្តល់ជាថ្មីនូវអវយវៈសិប្បនិម្មិត រណប ឬឧបករណ៍ជំនួយការហ្វឹកហាត់កាយសម្បទាឡើងវិញ ការព្យាបាលដោយចលនា និងការផ្តល់សេវាវេជ្ជសាស្ត្រដទៃទៀត។

៤១. សោធនជរាភាពអយ្យកប្បញ្ញត្តិ

សំដៅដល់បទប្បញ្ញត្តិដើម្បីផ្តល់បុព្វសិទ្ធិពិសេសចំពោះក្រុមបុគ្គល ក្នុងពេលដែលសាមីជនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងប្រព័ន្ធសោធនតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ។

៤២. សោធនឧត្តរជីវី

សំដៅដល់ប្រាក់សោធនដែលត្រូវផ្តល់ជូនបុគ្គលនៅក្នុងបន្ទុកផ្ទាល់នៃសោធនិកជរាភាពឬទុព្វលភាព ឬសមាជិក **ប.ស.ស.** ដែលបានបង់ភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធនយ៉ាងតិច៥(ប្រាំ)ឆ្នាំ ទទួលមរណភាព។

ហ

៤៣. ហានិភ័យការងារ

សំដៅដល់ព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតឡើង ដោយឥតគ្រោងទុកបណ្តាលមកពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ពេលធ្វើដំណើរ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ។

អ

៤៤. អច្ច័យទាន

សំដៅដល់អំណោយជាបណ្តាំមរតកដែលផ្តល់ឲ្យ **ប.ស.ស.** ក្រៅពីទាយាទរបស់អ្នកស្លាប់ ដើម្បីជាប្រយោជន៍សាធារណៈ។

៤៥. អត្ថគាហក

សំដៅដល់បុគ្គលដែលមានសិទ្ធិទទួលតាវកាលិកសន្តិសុខសង្គមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ។

៨៦. អគ្រាសមាច័យ	សំដៅដល់អគ្រាបង្គួរនៃប្រាក់សោធនជរាភាពឬទុព្វលភាពក្នុងឆ្នាំភាគទាននីមួយៗរបស់សមាជិក **ប.ស.ស.**។

ឧ

៨៧. ឧត្តរជីវី	សំដៅដល់បុគ្គលដែលនៅរស់ក្នុងបន្ទុកផ្ទាល់នៃសមាជិក **ប.ស.ស.** មុនកាលបរិច្ឆេទដែលសាមីជនបានទទួលមរណភាព ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលបានកំណត់នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ។

-៩-

ច្បាប់

ស្តីពី

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ព្រះរាជក្រម

នស/រកម/០៧១៨/ ០១៥

យើង

ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះបរមនាថ នរោត្តម សីហមុនី
សមានភូមិជាតិសាសនា រក្ខតខត្តិយា ខេមរារដ្ឋរាស្ត្រ ពុទ្ធិន្ទ្រាធរាមហាក្សត្រ
ខេមរាជនា សមូហោភាស កម្ពុជឯករាជរដ្ឋបូរណសន្តិ សុភមង្គលា សិរីវិបុលា
ខេមរាស្រីពិរាស្ត្រ ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

- បានទ្រង់យល់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៤៩៨/០៦ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៨ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៧/០០៥ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៣១៨/០០៥ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា២៦ មាត្រា២៧ថ្មី មាត្រា២៨ មាត្រា៣១ និងមាត្រា៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានទ្រង់យល់សេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយរបស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ប្រកាសឲ្យប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ នាសម័យប្រជុំរដ្ឋសភាលើកទី១០ នីតិកាលទី៥ ហើយដែលព្រឹទ្ធសភាបានពិនិត្យចប់សព្វគ្រប់លើទម្រង់និងគតិច្បាប់នេះទាំងស្រុងកាលពីថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ នាសម័យប្រជុំពេញអង្គលើកទី១ នីតិកាលទី៤ ព្រមទាំងត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញប្រកាសថាស្របនឹងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ក្នុងសេចក្តីសម្រេចលេខ ១៩៥/០០៣/២០១៨ កបធ.ថ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ហើយដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ ៖

ROYAUME DU CAMBODGE • LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

ច្បាប់

ស្ដីពី

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ROYAUME DU CAMBODGE • LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL •

២/១០

ជំពូកទី១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា១ .-

ច្បាប់នេះមានគោលបំណង៖

- លើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅសមរម្យ ថ្លៃថ្នូរ បង្កើតឱកាសការងារ និងបង្កើនផលិតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត
- ជំរុញឲ្យមានបរិយាកាសវិនិយោគនិងធុរកិច្ចកាន់តែប្រសើរប្រកបដោយភាពទាក់ទាញ។

មាត្រា២ .-

ច្បាប់នេះមានគោលដៅដូចតទៅ៖

- ធានាការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

- បង្កើតនីតិវិធីកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រ ដោយផ្អែកលើលក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ច

- បង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដើម្បីជាយន្តការត្រីភាគីសម្រាប់សិក្សាស្រាវជ្រាវ និងផ្តល់អនុសាសន៍អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា៣ .-

ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាននិងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ជំពូកទី២
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

មាត្រា៤ .-

ប្រាក់ឈ្នួល យ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវឲ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលជាប្រាក់ឈ្នួលកម្រិតទាបបំផុត និងត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា៥ .-

ធាតុផ្សំសម្រាប់យកមកពិចារណាក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគឺត្រូវផ្តោតទៅលើលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច តម្លៃជីវភាពរស់នៅ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ប្រទេស។

ធាតុផ្សំទាំងនោះគឺ៖

១- លក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសង្គមដែលរួមមានស្ថានភាពគ្រួសារ អត្រាអតិផរណា និងការចំណាយក្នុងការរស់នៅ។

២- លក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសេដ្ឋកិច្ចដែលរួមមាន ផលិតភាព ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេស ស្ថានភាពទីផ្សារការងារ និងកម្រិតចំណេញរបស់វិស័យ។

ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចកែសម្រួលលក្ខណវិនិច្ឆ័យក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទៅតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច វិជ្ជាជីវៈ មុខរបរ ឬតំបន់ ដោយយោងទៅលើស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមរបស់ប្រទេស។

មាត្រា៦ .-

ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬដោយផ្ទាល់មាត់ណាដែលស្ថិតក្នុងវិសាលភាពអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហើយដែលតម្រូវឲ្យប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវអនុវត្តនោះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ។

ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬដោយផ្ទាល់មាត់ណាដែលស្ថិតក្នុងវិសាលភាពអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហើយដែលតម្រូវឲ្យប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវអនុវត្តនោះ ត្រូវបន្តអនុវត្ត។

មាត្រា៧ .-

ចំពោះការងារម៉ៅការឬតាមបរិមាណផលិតផល ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតា បានទទួលក្នុងថិរវេលាធ្វើការដដែលនូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនោះ។

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា កម្មករនិយោជិតនោះត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និយោជកត្រូវបន្ថែមឲ្យគ្រប់ចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានា។

មាត្រា៨ .-

ចំពោះការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឲ្យស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលស្ថិតក្រោមវិសាលភាពនៃច្បាប់នេះ ដោយមិនគិតពីដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុ ។

មាត្រា៩ .-

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវរៀបចំឡើងដោយមិនគិតថាវិជ្ជាជីវៈណាឬមុខរបរណាឡើយ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះអាចប្រែប្រួលតាមតំបន់ តាមលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចដែលសម្រាប់កំណត់លក្ខខណ្ឌជីវភាព។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចកំណត់អាទិភាពនៃវិសាលភាព ដែលត្រូវអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ទៅតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច វិជ្ជាជីវៈ មុខរបរ ឬតំបន់ ដោយយោងទៅលើស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមរបស់ប្រទេស បន្ទាប់ពីបានទទួលអនុសាសន៍ពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ជំពូកទី៣
ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

មាត្រា១០ .-

ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ដូចខាងក្រោម៖

១- ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវធ្វើឡើងតាមកាលកំណត់ដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

២- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវតែជាតួលេខឬអត្រាបម្រែបម្រួលដែលអាចព្យាករបានពោលគឺត្រូវកើនតាមលំដាប់បន្តបន្ទាប់។

៣- ប្រកាន់យកគោលការណ៍ឈ្នះ-ឈ្នះ។

៤- ត្រូវប្រើប្រាស់ទិន្នន័យផ្លូវការស្របច្បាប់របស់ស្ថាប័នជាតិឬអង្គភាពនានាដែលទទួលបន្ទុកផលិតស្ថិតិ និងយកលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យបែបសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ច ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៥នៃច្បាប់នេះ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិភាក្សា។

មាត្រា១១.-

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់កាលវិភាគនៃការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា បន្ទាប់ពីទទួលបានអនុសាសន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ក្នុងករណីប្រធានសក្តិឬករណីចាំបាច់ណាមួយ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសផ្អាកឬកែសម្រួលកាលវិភាគនៃការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបាន។ ក្នុងករណីនេះ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលបានកំណត់ចុងក្រោយនឹងមានសុពលភាពអនុវត្តបន្តរហូតមានការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីមកជំនួស។

មាត្រា១២ .-

ដើម្បីចូលរួមពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ភាគីនីមួយៗនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវស្វែងរកឲ្យមានគោលជំហរផ្លូវការរបស់ខ្លួនមួយ ដោយប្រើប្រាស់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៥នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីដែលមិនអាចស្វែងរកគោលជំហរផ្លូវការដោយការឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទ ភាគីនីមួយៗត្រូវយកសំឡេងភាគច្រើនដោយការបោះឆ្នោតផ្ទៃក្នុង ដើម្បីកំណត់គោលជំហរផ្លូវការរបស់ខ្លួន និងមិនត្រូវបំពានគោលជំហរផ្លូវការដែលភាគីខ្លួនបានសម្រេចដើម្បីយកទៅពិភាក្សានោះឡើយ។

ការសម្រេចអំពីតួលេខឬអត្រាបម្រែបម្រួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទនៃសមាជិកដែលមានវត្តមានក្នុងកិច្ចប្រជុំនោះ។ ក្នុងករណីមិនមានការឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទលើចំណុចណាមួយចំនួន២(ពីរ)ដងនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំចំនួន២(ពីរ)ផ្សេងគ្នា ការសម្រេចត្រូវផ្អែកលើសំឡេងភាគច្រើនដោយការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់នាកិច្ចប្រជុំលើកទី២(ពីរ)នោះ។ ក្នុងករណីទទួលបានសំឡេងស្មើគ្នា សំឡេងប្រធានមានឧត្តមភាព។

មាត្រា១៣ .-

ក្រោយពីសម្រេចបានតួលេខឬអត្រាបម្រែបម្រួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១២នៃច្បាប់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវយកលទ្ធផលនេះធ្វើជាអនុសាសន៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចស្នើសុំគោលការណ៍ពីរាជរដ្ឋាភិបាល មុននឹងចេញប្រកាសកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់អនុវត្តនៅឆ្នាំបន្ទាប់។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មី ត្រូវមានសុពលភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា នៃឆ្នាំបន្ទាប់។

មាត្រា១៤ .-

និយោជកត្រូវបិទជាអចិន្ត្រៃយ៍នូវប្រកាសស្ដីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅកន្លែងធ្វើការ ក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់ និងនៅទីកន្លែងទទួលឲ្យធ្វើការ។

ជំពូកទី៤
ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

មាត្រា១៥ .-

ត្រូវបានបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅអមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា១៦ .-

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានភារកិច្ចជាអាទិ៍៖

- សិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រលើកិច្ចការទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
- សម្របសម្រួលនិងបង្កលក្ខណងាយស្រួលដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការប្រជុំពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
- ផ្ដល់អនុសាសន៍អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនិងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ
- ផ្សព្វផ្សាយនិងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងនិងការសន្ទនាសង្គមអំពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
- អនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងទៀត តាមការកំណត់របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល។

ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេសដើម្បីជាជំនួយក្នុងការអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។

បុគ្គលទាំងឡាយណា ក្រៅពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវផ្ដល់លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងប្រភពទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនឹងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ មកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ក្នុងរយៈពេល ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

មាត្រា១៧ .–

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានសមាជិកពេញសិទ្ធិយ៉ាងតិចចំនួន៤៨(សែសិបប្រាំបី)រូប ដែលមានសមាសភាពមកពីត្រីភាគី ក្នុងចំនួនស្មើគ្នាដូចខាងក្រោម៖

១- មួយភាគបីជាតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល។

២- មួយភាគបីជាតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត។

៣- មួយភាគបីជាតំណាងភាគីនិយោជក។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារឬតំណាង១(មួយ)រូបនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ជាប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវមានអនុប្រធាន២(ពីរ)រូប ដែល១(មួយ)រូបជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង១(មួយ)រូបទៀតជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពតំណាងភាគីនិយោជក តាមរយៈការបោះឆ្នោតផ្ទៃក្នុងរបស់ភាគីនីមួយៗ។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវមានសមាជិកបម្រុងដែលមានចំនួនស្មើនឹងចំនួនសមាជិកពេញសិទ្ធិ ដើម្បីបំពេញជំនួសសមាជិកពេញសិទ្ធិណាមួយដែលអវត្តមាន។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចស្នើសុំកែសម្រួលចំនួនសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទៅរាជរដ្ឋាភិបាល ទៅតាមភាពចាំបាច់ តែមិនអាចតិចជាង៤៨(សែសិបប្រាំបី)រូបឡើយ។

ប្រាក់បៀវត្សនៃសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ជាបន្ទុករបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈសាមី។

មាត្រា១៨ .–

សមាសភាព ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

សមាជិកពេញសិទ្ធិនិងសមាជិកបម្រុងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា១៩ .–

និយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកពេញសិទ្ធិឬសមាជិកបម្រុងនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវទុកពេលវេលាចាំបាច់ឲ្យជននេះបានទៅចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំផ្លូវការផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

រាល់ពេលកិច្ចប្រជុំ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួលឲ្យដូចពេលធ្វើការធម្មតា ហើយត្រូវទុកជាបានធ្វើការធម្មតាក្នុងការគិតគូរអំពីអតីតភាពនិងសិទ្ធិឈប់សម្រាកផ្សេងៗ។

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលតំណែងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវទទួលបានការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូបុគ្គលិកដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន។

មាត្រា២០ .–

ក្រៅពីកិច្ចប្រជុំដែលត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១១នៃច្បាប់នេះ ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចកោះ

ប្រជុំក្រុមប្រឹក្សានេះបានគ្រប់ពេលទៅតាមការចាំបាច់ ឬទៅតាមសំណើរបស់អនុប្រធានណាមួយ។ សំណើនេះត្រូវបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមស្របនិងការចាំបាច់។

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវចូលរួមប្រជុំតាមការកំណត់និងអញ្ជើញរបស់ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

កូរ៉ុមសម្រាប់ដំណើរការរាល់កិច្ចប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់ ៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃចំនួនសមាជិកទាំងអស់របស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

អគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវរៀបចំលិខិតអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំ ដោយភ្ជាប់ឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចប្រជុំនេះជូនសមាជិកពេញសិទ្ធិនិងសមាជិកបម្រុង ឲ្យបានយ៉ាងតិច១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃមុនសម័យប្រជុំ។ ក្នុងករណីចាំបាច់និងបន្ទាន់ រយៈពេលនៃការអញ្ជើញនេះគឺអាស្រ័យទៅលើស្ថានភាពជាក់ស្តែង។

ក្នុងករណីដែលមានសំណើពីប្រធានឬអនុប្រធានណាមួយ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចអញ្ជើញបុគ្គលណាម្នាក់ដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្រៅពីសមាជិក ដើម្បីចូលរួមប្រជុំផ្តល់យោបល់លើបញ្ហាដែលត្រូវពិភាក្សា ប៉ុន្តែបុគ្គលនោះមិនមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតក្នុងកិច្ចប្រជុំទេ។

កំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយភ្ជាប់មកជាមួយនូវបញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួមកិច្ចប្រជុំនិងត្រូវផ្ញើជូនសមាជិកពេញសិទ្ធិនិងសមាជិកបម្រុងទាំងអស់ក្នុងរយៈពេល១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្រោយថ្ងៃប្រជុំ។

មាត្រា២១ .-

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានអគ្គលេខាធិការដ្ឋានមួយជាសេនាធិការ ដែលស្ថិតនៅក្រោមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានថវិកាផ្ទាល់ខ្លួន ជាកញ្ចប់ដាច់ដោយឡែក ដែលជាផ្នែកមួយនៃថវិការបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីដំណើរការការងាររបស់ខ្លួន ។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា មានសិទ្ធិទទួលនិងចាត់ចែងប្រើប្រាស់នូវមូលនិធិដែលបានមកពីប្រភពផ្សេងៗទៀត សម្រាប់ដំណើរការការងាររបស់ខ្លួន។

ជំពូកទី៥
ទិធានការរដ្ឋបាលនិងទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា២២ .-

ទណ្ឌកម្មក្នុងជំពូកនេះរួមមានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនិងពិន័យអន្តរការណ៍។

ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនិងការពិន័យអន្តរការណ៍ជាសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍នាំឲ្យរលត់បណ្តឹងអាជ្ញា។

ក្នុងករណីជនល្មើសមិនព្រមបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍ សំណុំរឿងត្រូវបញ្ជូនទៅតុលាការដើម្បីចាត់ការតាមនីតិវិធី។

បែបបទនិងនីតិវិធីក្នុងការដាក់ទណ្ឌកម្ម ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា២៣ .-

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលទាំងឡាយណាដែលបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា៨នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន)រៀល។

មាត្រា២៤ .-

ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី៤០ ០០០ ០០០(សែសិបលាន)រៀលចំពោះនិយោជកដែលបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា៤ មាត្រា៦ មាត្រា៧ ឬមាត្រា៨នៃច្បាប់នេះ។

បន្ថែមលើទណ្ឌកម្មខាងលើ និយោជកដែលបានបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវសងត្រឡប់ទៅកម្មករនិយោជិតវិញនូវចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានបំពាន ដោយគិតបញ្ចូលទាំងការប្រាក់ដែលត្រូវទទួលបាន ក្នុងអត្រាដែលកំណត់ដោយច្បាប់។

មាត្រា២៥ .-

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៤នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន)រៀល។

មាត្រា២៦ .-

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលទាំងឡាយណាដែលបំពានលើបញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា១៦នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១០ ០០០ ០០០(ដប់លាន)រៀល។

មាត្រា២៧ .-

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបំពានលើបញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៩នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១០ ០០០ ០០០(ដប់លាន)រៀល។

មាត្រា២៨ .-

ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកទី៥(វិធានការរដ្ឋបាលនិងទោសប្បញ្ញត្តិ)នៃច្បាប់នេះមិនរារាំងការអនុវត្តច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឬច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត ក្នុងករណីដែលអំពើបំពានលើបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះជាបទល្មើសដែលបានបញ្ញត្តក្នុងច្បាប់ទាំងនោះ។

ROYAUME DU CAMBODGE • LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

ជំពូកទី៦
អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា២៩ .-

មាត្រា១០៤ មាត្រា១០៥ មាត្រា១០៦ មាត្រា១០៧ មាត្រា១០៨ មាត្រា១០៩នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលប្រកាសឲ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា៣០.-

ច្បាប់នេះ ត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់ ។

ថ្ងៃ *សុក្រ ៩ កើត* ខែ *បឋមាសាឍ* ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស. ២៥៦២
ធ្វើនៅព្រះបរមរាជវាំង ថ្ងៃទី ០៦ ខែ *កក្កដា* ឆ្នាំ ២០១៨

ព្រះហស្តលេខា និងព្រះរាជលញ្ឆករ
នរោត្តម សីហមុនី

[illegible]

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយព្រះមហាក្សត្រ
សូមឡាយព្រះហស្តលេខា
នាយករដ្ឋមន្ត្រី
ហត្ថលេខា
សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន

បានយកសេចក្តីគោរពជម្រាបជូន
សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
ហត្ថលេខា
អ៊ិត សំហេង

លេខ:៧៣២ស.ណ
សំណៅដែលមានតម្លៃជាការចែកផ្សាយ
ថ្ងៃចន្ទ ១២កើត ខែបឋមាសាឍ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស.២៥៦២
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨
អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល
សយ សុខា

COMPILATION OF LAWS RELATED TO LABOUR, SOCIAL SECURITY, AND VOCATIONAL TRAINING

r r r q s s s

1. Labour Law
2. Law on Trade Union
3. Law on Social Security Schemes
4. Law on Minimum Wage

PREFACE

The Royal Government of Cambodia, under the vision of **Samdech Akka Moha Sena Padei Techo HUN SEN**, has linked working conditions to international trade policy since 1999, thereby ensuring investment attractiveness in Cambodia and protection of workers' rights and benefits. In its mission to advance labour, social security, and vocational training, the Ministry of Labour and Vocational Training has persistently pursued its objectives with a proactive spirit and unwavering commitment to strengthening the implementation of relevant laws and regulations, in alignment with the Royal Government's policies and strategies, particularly the Pentagonal Strategy - Phase 1.

The labour, social security, and vocational training sectors have significantly contributed to Cambodia's socio-economic development by creating and enhancing decent work opportunities, establishing a comprehensive social security system, developing human capital with professionalism, capacity, flexibility, and productivity, and ensuring harmonious industrial relations.

Since 1997, Cambodia has established legal frameworks for labour, social security, and vocational training sectors through adoption of four key pieces of legislation, aligned with the nation's socio-economic developments, to improve working conditions, ensure the harmonious industrial relations, and develop a social security system, thereby creating a more attractive and secure investment environment. Despite amendment to key pieces of legislation, a consolidated edition has yet to be established, presenting challenges for all stakeholders, including employers and workers, in thoroughly comprehending them.

Under the Pentagonal Strategy-Phase 1 of the Royal Government of the 7th Legislature of the National Assembly, led by **Samdech Moha Bovor Thipadei HUN MANET, Prime Minister of the Kingdom of Cambodia**, which has prioritised promoting legal compliance through education and dissemination, and the recommendations to compile, clarify, and simplify for better accessibility, the Ministry of Labour and Vocational Training has published the "**Compilation of Laws related to Labour, Social Security, and Vocational Training**". This consolidated document integrates the four key pieces of legislation and their amendments made since 1997, including the Labour Law promulgated in 1997, along with its three subsequent amendments in 2007, 2018, and 2021; the Law on Trade Union promulgated in 2016, and its amendment in 2020 repealing certain provisions of the Labour Law related to freedom of association; the Law on Minimum Wage promulgated in 2018 repealing provisions of the Labour Law concerning wages; and the Law on the Social Security Schemes promulgated in 2019, superseding the previous Law on Social Security Schemes for all Persons defined by the Labour Law, enacted in2008. This compilation merges the texts of the four key pieces of legislation with their respective amendments, and their original documents is accessible on the Ministry's official website.

In 2025, the Ministry of Labour and Vocational Training will continue to update the compilation of regulations, including sub-decrees, decisions, *Prakas* (ministerial orders), instructions, and notifications, related to the implementation of the Labour Law, the Law on Trade Unions, the Law on Social Security Schemes, and the Law on Minimum Wage, enhancing accessibility and user-friendliness for all stakeholders.

I believe that this compilation will serve as a comprehensive and accurate resource, assisting labour inspectors, labour dispute conciliator, employers, workers, professional organizations, and all stakeholders in performing their duties and improving legal compliance rates. Furthermore, this document will be indispensable to scholars, students, and the public, offering valuable information for their comprehension of the legislations related to labour, social security, and vocational training.

Phnom Penh, 2 August 2024

Minister

(Signature and Seal)

HENG Sour

Contents

LABOUR LAW

Chapter I General Provisions ... 7
Section I Scope of Application ... 7
Section II Non-Discrimination ... 9
Section III Public Order ... 10
Section IV Publicity ... 10
Section V Forced Labour ... 10
Chapter II Enterprises - Establishments ... 11
Section I Declaration of the Opening and Closing of the Enterprise - Establishment ... 11
Section II Declaration on Movement of Personnel ... 11
Section III Internal Regulations of the Enterprise - Establishment ... 12
Section IV Employment Card ... 13
Section V Payroll Ledger ... 14
Section VI Company Store ... 14
Section VII Guarantee ... 15
Section VIII Characteristics of Labour Contractor ... 15
Chapter III Apprenticeship ... 16
Section I Nature and Form of the Apprenticeship Contract ... 16
Section II Terms of Apprenticeship Contract ... 17
Section III Duties of Instructors and Apprentices ... 18
Section IV Monitoring of Apprenticeship ... 18
Section V Termination of Apprenticeship Contract ... 19
Chapter IV The Labour Contract ... 19
Section I Signing And Execution of a Labour Contract ... 19
Section II Suspension of the Labour Contract ... 21
Section III Termination of the Labour Contract ... 22
A. Labour Contracts of Specific Duration ... 22
B. Labour Contracts of Unspecified Duration ... 22
C. New. Indemnity for Dismissal ... 25
D. Damages ... 26
E. Mass Layoff ... 27

Chapter V Collective Labour Agreements 27
Chapter VI General Working Conditions 29
Section I Wage 29
A. Wage Determination 29
B. Guaranteed Minimum Wage 30
C. Payment of Wages 31
D. Lapse of Law Suits for Payment of Wages 32
E. Guarantees and Priority of Wage Claims 32
F. Wage Deductions 33
G. Garnishment and Assignment of Wages of Workers and Domestics 34
H. Tips 34
Section II Hours of Work Daily and Weekly Hours 35
Section III Night Work 36
Section IV Weekly Time Off 37
Section V Paid Holidays 39
Section VI Paid Annual Leave 40
Section VII Special Leave 41
Section VIII Child Labour - Women Labour 41
A. Joint Provisions 41
B. Child Labour 42
C. Women Work 43
Section IX Workers Recruited Outside the Work Place 44
Chapter VII Specific Working Conditions for Agricultural Works 45
Section I Plantations 45
A. Hours of Work 45
B. Partial Payment in Kind 46
C. Family Benefits 46
D. Housing 47
E. Housing Allowance 48
F. Water 48
G. Provision of Supplies 48
H. Latrines 48
I. Death - Interment or Cremation 49
J. Day Nursery 49
K. School 50
Section II Other Agricultural Works 50

Chapter VIII Health and Safety of Workers Scope of Application 50
Section I General Provisions 51
Section II Inspections 52
Section III Labour Health Service 53
Chapter IX Work-Related Accidents 55
Chapter X Placement and Recruitment of Workers 57
Section I Placement 57
Section II Employment of Foreign Labour 57
Chapter XI Trade Union Freedom and Worker Representation in the Enterprise 58
Section I The Right to Form a Trade Union 58
Section II Protection of Trade Union Freedom 61
Section III Representation of Workers in the Enterprise 62
Chapter XII Settlement of Labour Disputes 65
Section I Individual Disputes, Preliminary Conciliation of Individual Disputes 65
Section II Collective Labour Dispute 66
A. Conciliation 66
B. Abitration 67
Chapter XIII Strikes - Lockouts 68
Section I General Provisions 68
Section II Procedures Prior to the Strike 69
A. Prior Notice 69
B. Minimum Service 69
C. Essential Services 70
Section III Effects of a Strike 70
Section IV Illegal Strikes 71
Chapter XIV Labour Administration 71
Section I General Provisions 71
Section II Labour Inspection 72
Section III Labour Medical Inspection 74
Chapter XV The Labour Advisory Committee 75
Chapter XVI Penalties 76
Chapter XVII Labour Courts 80
Chapter XVIII Transitional Provisions 80
Chapter XIX Final Provisions 81

LAW ON TRADE UNION

Chapter 1 General Provisions 89

Article 1›- Purposes 89

Article 2›- Objectives 89

Article 3›- New Scope 89

Article 4›- Definitions 89

Chapter 2 Fundamental Right to Establish and to Join a Worker Union or an Employer Association 90

Article 5›- Right to Establish and to Join a Worker Union or an Employer Association 90

Article 6›- Non-Discrimination in Membership 91

Article 7›- Freedom Not to Join 91

Article 8›- Freedom to Participate in Leadership and Management 91

Article 9›- Rights of Worker Unions and Employer Associations 91

Article 10›- Structure of Worker Union or Employer Association and Affiliation with Worker Union or Employer Association 91

Chapter 3 Registration of Worker Union or Employer Association 92

Article 11›- Rights and Interests of Registration 92

Article 12›- Requirements for Application for Registration 92

Article 13›- Requirements for Statute 93

Article 14›- Effect of Registration 93

Article 15›- Action on Application for Registration 94

Article 16›- Delay of Registration 94

Article 17›- New Maintenance of Registration 94

Article 18›- Notice of Rectification 95

Article 19›- Cancellation of Registration 95

Article 20›- New Requirements for the Leaders and Persons Responsible for the Administration of Worker Union in the Enterprise or Establishment 95

Article 21›- New Requirements for the Leaders and Persons Responsible for the Administration of Employer Association 96

Chapter 4 Finances of Worker Union or Employer Association 96

Article 22›- Sources of Resources and Finances 96

Article 23›- Segregation of Finances and Assets 96

Article 24›- Use of Finances and Assets in accordance with the Statute and Law 96

Article 25›- Liability for the Use and Management of Finances and Assets 97

Article 26›- Authorised Deduction of Membership Dues and Service Fees 97

Article 27›- New Keeping of Financial Records 97

Chapter 5 Dissolution of Worker Union or Employer Association 97

Article 28›- New Dissolution of Worker Union or Employer Association 97

Article 29›- New Grounds for Dissolution by the Labour Court 97

Article 30›- Effect of Dissolution 98

Article 31›- Assets of a Worker Union or an Employer Association after Dissolution 98

Chapter 6 Representative of Workers in the Enterprise or Establishment 98

Article 32›- First Round Election of Shop Stewards 98

Article 33›- Conditions of Being Elected 98

Article 34›- Second Round Election 99

Article 35›- Employer’s Duties to Organise Election 99

Article 36›- Timing and Place of Election 99

Article 37›- Employer's Duties to Prepare the Minutes 99

Article 38›- Eligibility to Vote and to Stand as Candidate 99

Article 39›- Nomination of Shop Steward Candidates 99

Article 40›- Number of Shop Stewards 100

Article 41›- Missions of Shop Steward 100

Article 42›- Term of Official Shop Stewards and Alternate Shop Stewards 100

Article 43›- Protection of Shop Stewards 101

Article 44›- Effect of Revocation of an Administrative Decision 101

Article 45›- Serious Misconduct 101

Article 46›- Workers’ Right to File Their Own Grievance 101

Article 47›- Complaint against the Result of the Shop Steward Election 102

Article 48›- Issuance of Prakas by the Minister of the Ministry in charge of Labour 102

Chapter 7 Rights and Duties of Worker Union 102
Article 49›- Rights of Membership in a Worker Union 102
Article 50›- Representation of Members and Worker Union Delegates 102
Article 51›- Principles of Integrity and Good Faith 103
Chapter 8 Duties of Employer and Employer Association 103
Article 52›- Name List of Workers for Application for the Most Representative Status 103
Article 53›- Principles of Integrity and Good Faith 103
Chapter 9 Representation by the Most Representative Worker Union 104
Article 54›- The Most Representative Status at the Enterprise or Establishment Level 104
Article 55›- New The Most Representative Status in a Profession or an Economic Activity or a Sector 104
Article 56›- Application for the Most Representative Status Certification 105
Article 57›- Determination of the Most Representative Status by the Minister of the Ministry in charge of Labour 105
Article 58›- Rights and Duties of the Most Representative Worker Union 105
Article 59›- New Rights and Roles of Minority Worker Unions in Enterprise or Establishment where there is the Most Representative Worker Union 105
Article 60›- Duration and Loss of the Most Representative Status 106
Article 61›- Keeping of Records in connection with Deduction of Union Dues and Service Fees 106
Chapter 10 Unfair [Labour] Practices by Employers 107
Article 62›- No Discrimination on Ground of Union Activities 107
Article 63›- Employer's Actions considered to be Unfair [Labour] Practices 107
Chapter 11 Unfair [Labour] Practices by Worker Unions 108
Article 64›- Discrimination in Membership 108
Article 65›- Worker Union's Actions considered to be Unfair [Labour] Practices 108
Chapter 12 Special Protections for Worker and Representative of Worker Union 108
Article 66›- Access to an Enterprise or Establishment 108
Article 67›- Protection from Dismissal 109
Article 68›- Right of Access to the Enterprise or Establishment for Dismissed Worker Union Leaders 109
Chapter 13 Collective Bargaining Agreement and Collective Bargaining 109
Article 69›- Purposes of a Collective Bargaining Agreement 109

Article 70›- Duration of Collective Bargaining Agreement....110

Article 71›- Bargaining Parties....110

Article 72›- Bargaining Council....110

Article 73›- Registration of Collective Bargaining Agreement....111

Article 74›- Stipulation of Procedure of Labour Dispute Settlement in Collective Bargaining Agreements....111

Chapter 14 Dispute Settlement of Worker Union and Employer Association....111

Article 75›- Dispute Settlement of Worker Union and Employer Association....111

Chapter 15 Administrative Measures and Penalties....111

Article 76›- Administrative Sanctions and Penalties....111

Article 77›- Competence....111

Article 78›- Failure to Keep Financial Records....112

Article 79›- Act of Illegal Obstruction of the Right to Establish a Worker Union or an Employer Association....112

Article 80›- Activities without Registration....112

Article 81›- Activities beyond the Scope....112

Article 82›- Breach of Obligations to Organise Election....113

Article 83›- Activities without of Representative Status....113

Article 84›- Activities without Integrity and Good Faith....113

Article 85›- Failure to Maintain and Update the Name List of Workers....113

Article 86›- Right Abuse by the Minority Worker Unions....113

Article 87›- Illegal Obstruction of Strike....113

Article 88›- Act Against the Delivery of Testimony Concerning the Enforcement of Labour Law....114

Article 89›- Coercion to Join Strike....114

Article 90›- Acts of Impediment to the Negotiation....114

Article 91›- Breach of Collective Bargaining Agreement....114

Article 92›- Act of Illegal Strike....114

Article 93›- Illegal Lockout....114

Article 94›- Liability of Employer Association....114

Article 95›- Application of Other Criminal Law....115

Chapter 16 Transitional Provisions 115
Article 96›- Existing Registration 115
Article 97›- Existing Collective Bargaining Agreements 115
Article 98›- Labour Court 115
Chapter 7 Final Provisions 116
Article 99›- Abrogation 116
Article 100›- Entry into Force 116

LAW ON SOCIAL SECURITY SCHEMES

CHAPTER I: GENERAL PROVISIONS 123
Article 1: Purpose 123
Article 2: Objective 123
Article 3: Scope 123
Article 4: Definition 123
CHAPTER II: COMMON PRINCIPLES OF SOCIAL SECURITY SCHEMES 123
Article 5: Pension Scheme 123
Article 6: Health Care Scheme 124
Article 7: Occupational Risk Scheme 124
Article 8: Unemployment Scheme 124
Article 9: Share of Contribution for Compulsory Contribution 124
CHAPTER III: COMPETENT INSTITUTION 124
Article 10: National Social Protection Council 124
Article 11: Social Security Regulator 125
Article 12: National Social Security Fund 125
Article 13: Duties of National Social Security Fund 125
Article 14: Governing Body of National Social Security Fund 126
Article 15: Executive Institution of National Social Security Fund 126
Article 16: Management of Social Security Funds 126
CHAPTER IV: SOCIAL SECURITY SCHEME ON PENSION 126
Section I: Common Principles 126
Article 17: Insured Persons 126

Article 18: Pension Benefits ... 127
Article 19: Pension Contribution ... 127
Article 20: Beneficiaries of Survivors' Pension ... 127
Article 21: Sources of Pension Fund ... 127
Article 22: Actuarial Valuation on Pension Scheme ... 127
Article 23: Revision of Pension Benefits ... 127
Article 24: Reserve Fund of Pension Scheme ... 128
Article 25: Determination of Invalidity Status ... 128
Section II: Mandatory Pension Scheme ... 128
Sub-Section I: Mandatory Pension Scheme for Persons in Public Sector ... 128
Article 26: Old-Age Pension ... 128
Article 27: Invalidity Pension ... 128
Article 28: Survivors' Pension ... 128
Article 29: Funerary Grant ... 129
Article 30: Conditions, Formalities and Procedures of Implementation ... 129
Sub-Section II: Mandatory Pension Scheme for Persons Defined by the Provisions of the Labour Law Including Personnel Serving in Air and Maritime Transportation as well as Domestic Workers ... 129
Article 31: Old-Age Pension ... 129
Article 32: Invalidity Pension ... 129
Article 33: Survivors' Pension ... 130
Article 34: Funerary Grant ... 130
Section III: Voluntary Pernsion Scheme ... 130
Sub-Section I: Voluntary Pension Scheme for Persons Defined by the Provisions of the Labour Law Including Personnel Serving in Air and Maritime Transportation as well as Domestic Workers ... 130
Article 35: Eligibilities for Voluntary Pension Scheme ... 130
Sub-Section II: Pension Scheme for the Self-Employed ... 131
Article 36: Conditions, Formalities and Procedure of Implementation ... 131
Section III: Voluntary Pension Scheme for Persons in Public Sector ... 131
Article 37: Conditions, Formalities and Procedures of Implementation ... 131
CHAPTER V: SOCIAL SECURITY SCHEME ON HEALTH CARE ... 131
Section I: Common Principles ... 131
Article 38: Insured Persons ... 131
Article 39: Health Care Benefits ... 131
Article 40: Contributions of Health Care ... 132
Article 41: Sources of Health Care Fund ... 132
Article 42: Actuarial Valuation ... 132

Article 43: Revision of Health Care Benefits 132
Article 44: Reserve Fund of Health Care Scheme 132
Article 45: Health Facility Recognition 132
Article 46: Service Quality Monitoring of Health Facility 132
Article 47: Social Security Medical Council 132
Section II: Mandatory Health Care Scheme 132
Sub-Section I: Health Care Scheme for Persons Under Public Sector 132
Article 48: Medical Care Services 132
Article 49: Daily Allowance for Sick Leave 133
Article 50: Maternity Allowance 133
Article 51: Funerary Grant 133
Article 52: Eligibility for Health Care Services 134
Sub-Section II: Health Care Scheme for Persons Defined by the Provisions of the Labour Law Including Personnel Serving in Air and Maritime Transportation as well as Domestic Workers 134
Article 53: Medical Care Services 134
Article 54: Daily Allowance for Sick Leave 134
Article 55: Maternity Allowance 134
Section III: Voluntary Health Care Scheme 135
Article 56: Conditions, Formalities and Procedures of Implementation 135
CHAPTER VI: SOCIAL SECURITY SCHEME ON OCCUPATIONAL RISK 135
Section I: Common Principles 135
Article 57: Insured Persons 135
Article 58: Occupational Risk Benefits 135
Article 59: Contributions of Occupational Risk 135
Article 60: Sources of Occupational Risk Fund 135
Article 61: Actuarial Valuation 135
Article 62: Revision of Occupational Risk Benefits 135
Article 63: Reserve Fund of Occupational Risk 136
Article 64: Health Facility Recognition 136
Article 65: Service Quality Monitoring of Health Facility 136
Article 66: Obligation of Informing Occupational Risk 136
Article 67: Occupational Risk Prevention Programs 136
Article 68: Beneficiaries of Survivors’ Pension 136
Section II: Occupational Risk Scheme for Persons in Public Sector 137
Article 69: Medical Care Services 137
Article 70: Daily Allowance for Temporary Disability 137

Article 71: Pension for Permanent Disability 137
Article 72: Allowance for Permanent Disability 138
Article 73: Funerary Grant and Survivors' Pension 138
Article 74: Rehabilitation Services 138
Section III: Occupational Risk Scheme for Persons Defined by the Provisions of the Labour Law Including Personnel Serving in Air And Maritime Transportation as well as Domestic Workers 139
Article 75: Medical Care Services 139
Article 76: Daily Allowance for Temporary Disability 139
Article 77: Pension for Permanent Disability 139
Article 78: Allowance for Permanent Disability 139
Article 79: Funerary Grant and Survivors' Pension 139
Article 80: Rehabilitation Services 139
CHAPTER VII: SOCIAL SECURITY SCHEME ON UNEMPLOYMENT 139
Article 81: Conditions, Formalities and Procedures of Implementation 139
CHAPTER VIII: CO-REGULATIONS 140
Section I: Operational Rules 140
Article 82: Operational Rules 140
Article 83: Medical Care Document Provision of Health Facilities 140
Section II: Health Activities and Social Affairs 140
Article 84: Activities related to Health and Society 140
Section III: Eligibility and Additional Benefits 141
Article 85: Period Considered as Contribution Payment Period of Pension Scheme 141
Article 86: Provision of Disability Pension and Pension 141
Article 87: Time Limit of Benefit Claim 141
Article 88: Entitlement to Caretaker 141
Article 89: Impossibility of Benefit Confiscation or Transfer 141
Article 90: Duplication of Benefits 141
Section IV: Dispute Settlement 142
Article 91: Dispute Settlement 142
Section V: Coordination Mechanism 142
Article 92: Establishment of Coordination Mechanism 142
Section VI: Prerogative of Asset and Financial Management 142
Article 93: Tax Exemption 142
Article 94: Prerogative of Collection of Contribution, Debt and Asset 142
Article 95: Administration of Social Security Funds 142

Section VII: Mechanism for Monitoring NSSF Implementation 143
Article 96: Monitoring and Auditing National Social Security Fund 143
CHAPTER IX: PENALTIES 143
Article 97: Administration Punishment and Penalties 143
Article 98: Objection to Contribution Payment 143
Article 99: Contribution Deduction in incompliance with the Provisions of the Law 143
Article 100: Obstruction of Social Security Inspector 143
Article 101: Breach of Professional Secrecy 143
CHAPTER X: TRANSITIONAL PROVISIONS 144
Section I: Mandatory Pension Scheme for Persons in Public Sector 144
Article 102: Early Retirement 144
Section II: Grandfathering Pension 144
Article 103: Grandfathering Pension 144
Section III: Existing Social Security Schemes 144
Article 104: Existing Occupational Risk, Health Care and Pension Schemes 144
Section IV: Integration of Management Structure 144
Article 105: Integration of Management Structure for Pension Scheme 144
CHAPTER XI: FINAL PROVISIONS 145
Article 106: Abrogation 145
Article 107: Prompt Promulgation 145

LAW ON MINIMUM WAGE

CHAPTER 1: GENERAL PROVISIONS 157
CHAPTER 2: MINIMUM WAGE 157
CHAPTER 3: MINIMUM WAGE 158
CHAPTER 4: NATIONAL COUNCIL FOR MINIMUM WAGE 159
CHAPTER 5: ADMINISTRATIVE MEASURES AND PENALTIES 161
CHAPTER 6: FINAL PROVISIONS 163

LABOUR

LAW

ROYAL KRAM

CS/RKM/0397/01

We

Preah Bath Samdech Preah Norodom Sihanouk
Reach Harivong Uphato Socheat Visothipong Akka Moha Borasrot Nikarodom
Thammik Mohareacheathireach Boromneath Borombopit
Preah Chao Krong Kampuchea Thipaddey

- Having seen the 1993 Constitution of the Kingdom of Cambodia
- Having seen Royal Kret dated 24 September 1993 on the Appointment of the First Prime Minister and the Second Prime Minister
- Having seen Royal Kret dated 1 November 1993 on the Appointment of the Royal Government of Cambodia
- Having seen Royal Kram No. 02 NS-94 dated 20 July 1994 on the Organization and Functioning of the Council of Ministers
- Having seen Royal Kret NS-RKT-1094-83 dated 24 October 1994 on the Revision of the Composition of the Royal Government of Cambodia
- Having seen Royal Kret NS-RKT-1094-90 dated 31 October 1994 on the Revision of the Composition of the Royal Government of Cambodia
- Having seen Royal Kram NS-RKM-0196-17 dated 24 January 1996 on the Estblishment of the Ministry of Social, Labour and Veterans Affairs
- Having seen the submission of the Two Samdech Prime Ministers and the Secretary of State of the Ministry of Social, Labour and Veterans Affairs

Hereby Promulgate

The Law on Labour adopted by the National Assembly on 10 January 1997 at the 7th session of its 1st legislature, whose details are as follows:

KINGDOM OF CAMBODIA
Nation Religion King
3

National Assembly

LABOUR

LAW

CHAPTER I

GENERAL PROVISIONS

SECTION I

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, associations or groups of any nature whatsoever.

This law shall also apply to every personnel 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.

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.

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, provideds 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 neither the jurisdictional status of the employer nor that of the worker, as well as 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 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 terms 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.
- 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 piecework.
- Workers remunerated on commission.

SECTION II
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,
- colour,
- sex,
- creed,
- religion,
- political opinion,
- birth,
- social origin,
- membership of workers' union or the exercise of union activities.

to be the invocation in orders 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.

SECTION III
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 IV
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 establishment set forth in Article 1 of this law.

SECTION V
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 household servants and all workers in agricultural enterprises.

Article 16›-

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

CHAPTER II

ENTERPRISES - ESTABLISHMENTS

SECTION I

DECLARATION OF THE OPENING

AND CLOSING OF THE ENTERPRISE - ESTABLISHMENT

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, called a declaration of the opening of the enterprise or establishment, 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.

Article 18៖-

For the closing of the enterprise or establishment, employers shall also make a declaration to the Ministry in charge of labour within thirty days following the closing of the enterprise or establishment.

Article 19៖-

A *Prakas* (ministerial order) of the Ministry in charge of labour shall define the formality and procedure of the declarations of the opening and closing of the enterprise or establishment 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 II

DECLARATION ON MOVEMENT OF PERSONNEL

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 or establisments.

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 III

INTERNAL REGULATIONS OF THE ENTERPRISE - ESTABLISHMENT

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 or establishment.

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.

Article 24›-

The internal regulations must be established by the manager of enterprise after consultation with workers' representatives, within three months following the opening of the enterprise or establishment, or within three months after the promulgation of this law if the enterprise or establishment 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 can not 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 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 comply with 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 IV
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 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 shall be subjected to a fee that shall be collected and given to the national budget. The fee rate and the method of collection shall be set by a joint *Prakas* of the Ministry of Finance and the Ministry in charge of labour.

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 inspectorate. A duplicate shall be issued under the same conditions as those laid for the issuance of employment card.

SECTION V

PAYROLL LEDGER

Article 39›-

Every employer of an enterprise or establishment covered by Article 17 above shall constantly keep a payroll ledger whose format shall be set by a *Prakas* 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 or establishment 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.

Article 40›-

The payroll ledger shall record:

a) information about each worker employed by the enterprise or establishment.

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 containing the same type of information and the same method of review, may apply to the labour inspectorate.

SECTION VI

COMPANY STORE

Article 42›-

The "company store" is defined as any establishment where the employer directly or indirectly sells his workers or their families 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 distinctive of that of the enterprise or establishment.
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* 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 store until a final decision is made by the Minister in charge of labour.

SECTION VII

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 VIII

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 underestimation of workmen by the labour contractor or sub-contractor is forbidden.

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 or establishment 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 status, the name and address of the entrepreneur, by affixing them to a place that is readily visible in each workshop, storeroom, or work site where work is performed.

Article 50›-

The entrepreneur shall constantly 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 inspectorate within seven whole days following the date of signing the labour contract.

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

CHAPTER III

APPRENTICESHIP

SECTION I

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 authentic 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 customary practices of a profession if there are no rules established by the labour inspectorate, 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.
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 area that the director 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 that 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.

SECTION II
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* 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 or establishment.

The maximum number of apprentices employed in an enterprise, 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 III
DUTIES OF INSTRUCTORS AND APPRENTICES

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 IV
MONITORING OF APPRENTICESHIP

Article 62›-

A system for monitoring the apprenticeship, such as determining programs by trade, supervision during the apprenticeship, final examination, methods for setting up examination panel, etc., shall be determined by a *Prakas* 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 V

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 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 time of 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.

CHAPTER IV

THE LABOUR CONTRACT

SECTION I

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 ordinary 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.

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 one consent for a specific duration must contain a precise finishing date.

2. The labour contract signed with one 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; and
   - 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; and
- the end of the occasional period of extra work or of the non-customary activity of the enterprise.

4. At the time of 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.
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 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 trip costs incurred by a worker during the probationary period when working far from his habitual residence are to be covered by the employer.

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 II

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 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 reinstate 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 into account when calculating the employment seniority.

SECTION III

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 cancelled before its termination date only in the event of the serious misconducts 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 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 is 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 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.

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 then 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* 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.

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.

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.
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.

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; and
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; and
2. Imprisonment.

The 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 succession 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 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 of God.

Damages and compensation in lieu of prior notice shall not be applied in the event of the closure of enterprise or establishment in accordance with the conditions stipulated in a *Prakas* of the Minister in charge of labour.

Article 88›-

In enterprises 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.

C. NEW. INDEMNITY FOR DISMISSAL

Article 89›- New

The employer is obligated to offer the worker in service the seniority indemnity which will be equal to fifteen days of wage and fringe benefits for each year of service. Every six months the employer shall pay to the worker half of the seniority indemnity.

If the labour contract of unspecified duration is terminated by the employer in accordance with the provision of the Labour Law, the employer is required to give the dismissed worker with the remaining seniority from 1 month to under 6 months the seniority indemnity which will be equal to 7 days of the wage and fringe benefits. In the event that this termination is made due to a serious offense by the worker, this seniority indemnity shall not be offered.

The worker is also entitled to this indemnity if he is laid off for reasons of health.

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

Article 90›- New

Besides the seniority indemnity granted to the worker, if applicable, the worker can also claim damages in the event that the resignation of the worker was triggered by the employer through his evil actions to end the contract himself. If the employer treats the worker unfairly or repeatedly violates the terms of the contract, he also has to pay indemnities and damages to the worker.

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, however, can request to be given a lump sum equal to the seniority indemnity received and to be received during the execution of the labour contract. In this case, the worker is relieved of the obligation to provide proof of damages 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 will subject 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 a worker is formally prohibited.

Article 94›- New

Without prejudice to the provisions of Article 91 New above, 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 provision of Article 90 New above, are determined by the competent court and based on local custom, the type and importance of the services rendered, the worker'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 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* 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.

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 stewards who have been duly elected as per the conditions of Section III, 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 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.
4. 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 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 establishment 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 the 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 Advisory Committee, can issue a *Prakas* 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; and

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

CHAPTER VI

GENERAL WORKING CONDITIONS

SECTION I

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;
- family allowance in excess of the legally prescribed amount;
- holiday pay or compensatory holiday pay; and
- 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; and
- benefits granted exclusively to help the worker do his or her job.

B. GUARANTEED MINIMUM WAGE

Article 104›- (Abrogated by the Law on Minimum Wage**)**

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›- (Abrogated by the Law on Minimum Wage**)**

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›- (Abrogated by the Law on Minimum Wage**)**

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›- (Abrogated by the Law on Minimum Wage**)**

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* 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.

Article 108›- (Abrogated by the Law on Minimum Wage**)**

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›- (Abrogated by the Law on Minimum Wage**)**

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, seniority indemnity in the event of termination of labour contract of unspecified duration and for damages in the event of termination of the labour contract without prior notice, or for an abusive breach of the labour contract. The calculation is based on the average monthly commissions or gratuities previously received over a period not to exceed the twelve months of service up to the date of leave or termination of work.

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 store 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 be made a day earlier.

Article 116›-

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

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, on the payroll ledger that the employer is required to keep.

Article 119›-

It is not adverse to the worker to confirm that "all wages and remuneration are already paid," or for any other similar term of confirmation which indicates 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.

D. LAPSE OF LAW SUITS FOR PAYMENT OF WAGES

Article 120›- New

The statute of limitation for a lawsuit 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 resulting from the labour contract, as well as the indemnity in the event of termination of labour contract.

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, including domestics or household servants, shall take priority over the movable or immovable properties of the debtor within the last six months prior to the declaration of bankruptcy or the court-ordered liquidation of the employer.

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

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

Article 123»- New

Prioritized claims provided for in Article 122 (New) above, are opposable to all other general and special priority, including the priority of the National Treasury. Amounts deducted by the National Treasury from the money order of the employer after the date when payment of debt was stopped, shall be returned to debtors (subcreditors).

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 damages 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.

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 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 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.

H. TIPS

SUPERVISION AND DISTRIBUTION OF TIPS

Article 134›-

Tips are remuneration made by clients to personnel of certain enterprises or 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 te employer and distributed in full to the personnel in contact with the clientele.

Article 135›-

The employer shall clearly justify the receipt and the payment to his staff of the amount 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* of the Ministry in charge of labour.

SECTION II
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 organisation of work by which the work schedule may consist of more than one shift per day. In the event of the enterprise operating 3 (three) shifts, the working shifts may be staggered into a morning shift, an afternoon shift, and a night shift in which the number of hours of each shift shall not exceed the legal hours worked by the workers per day as provided for in Article 137 of the Labour Law.

The enterprise may stagger the working hours of each shift into 2 (two) separate parts.

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 05:00h 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* 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.

Article 141›-

A *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 special waivers 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 special waivers are allowed in favour 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.
   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 special waivers.
6. The region to which the special waivers 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 III

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

Besides 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 IV
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.

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 enterprise; museums and exhibitions;
7. Vehicle rental firms;
8. Enterprises supplying electricity, water, and power for machinery;
9. Enterprises 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; and
12. Industries performing work for safety, sanitation, or public utility.

A *Prakas* 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.

The provisions of this article can not 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 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 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 visaing it during their visits.

Article 160›-

Any enterprise 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 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 enterprise 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 V

PAID HOLIDAYS

Article 161›-

Each year, the Ministry in charge of labour issues a *Prakas* 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 during the public holiday shall be under the supervision of the labour inspector. Formality and procedure for working during the paid holidays shall be determined by the *Prakas* of the Minister in charge of labour.

Time off for holidays shall not be the reason for reducing the monthly, bi-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 VI

PAID ANNUAL LEAVE

Article 166›-

Unless there are more favorable provisions in collective agreements or individual labour contracts, all workers are entitled to paid annual leave to be given by the employer at the rate of one and a half work day 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 lieu 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 considered 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; and
- special leave granted up to a maximum of seven days 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.

SECTION VII

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 VIII

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. Any 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 establishments 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 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 obstructs the normal operations of the establishment.

Article 176›-

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

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* 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, aftter 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 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 creates considerable difficulties.

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 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 breast feeding 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, 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* of the Ministry in charge of labour shall determine the conditions for setting up hygienic environment and supervising these nursing rooms and crèches.

SECTION IX

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.

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 I

PLANTATIONS

Article 193›-

For the purposes of this law, the term "plantation" means all agricultural businesses that regularly employ 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 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 work day. For regular non-resident workers as well as casual workers, the daily working hours are 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* 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 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:

- 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 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.

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* 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 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.

Article 211›-

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

Article 212›-

In case that the water is 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.

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 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.

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 II

OTHER AGRICULTURAL WORKS

Article 227›-

The particular 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.

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 I
GENERAL PROVISIONS

Article 229៉-

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* to monitor the measures for enforcing this article in all establishments subject to the provisions of this Chapter, particularly regarding:

- 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 230៉-

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;
- fire prevention.

Article 231៉-

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 II
INSPECTIONS

Article 233.-

Visits to establishments and inspections for the purpose of 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 collaborate to implement 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 comply with the provisions of Chapter VIII of this 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 to comply with 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.-

The serving of notice must be done in writing, either in the register of the establishment or by recorded delivery or registered letter with acknowledgement of receipt. The serving of 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 the serving of notice. The Minister can give a ruling on this within 30 days, with well grounded justification. If there is no written notification of this ruling within the time allowed, the complaint is deemed accepted.

SECTION III

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 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* 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.

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 per cent 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 extraordinary preventive measures at work sites.

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 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.

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.

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;
- 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 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.

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* 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.

CHAPTER X

PLACEMENT AND RECRUITMENT OF WORKERS

SECTION I

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 certain categories 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.

SECTION II

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* 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 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.

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* 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 exceede the above limit with the authorization of the Minister in charge of labour at the suggestion or proposal of the labour inspector.

CHAPTER XI

TRADE UNION FREEDOM AND WORKER REPRESENTATION IN THE ENTERPRISE[1]

SECTION I

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.

[1] Please refer to the Law on Trade Union

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 all ready registered.

A copy of the statutes and the list of names of those responsible for management and administration shall be sent to the labour inspectorate 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 whenever 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:

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, and nationality, are free to be a 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 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;

c) beceive 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 all supporting documents at request of the competent official.

When the supporting 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.

SECTION II

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. Within the meaning 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 related with the mandate of the incumbent union steward or the former one.

SECTION III

REPRESENTATION OF WORKERS IN THE ENTERPRISE

Article 283›-

In every enterprise or establishment where at least eight workers 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 shall 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 III 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 the effect on excluding the 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.

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.

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 forfeited 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 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.

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 replacement 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 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.

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 inspectorate. 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* to determine the mode of enforcement of the present 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.

CHAPTER XII

SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES

SECTION I

INDIVIDUAL DISPUTES, PRELIMINARY CONCILIATION

OF INDIVIDUAL DISPUTES

Article 300›- New

The individual dispute is a dispute that arises between the employer and one or more workers or apprentices individually, and relates to the interpretation or enforcement the terms of an employment contract or apprentice contract, or the provisions of a collective agreement as well as regulations or laws in effect.

All individual disputes may be referred for a preliminary conciliation by one of the parties, to the competent labour inspector. In the event of non-conciliation, any party to the dispute may file a complaint to the Labour Court or the 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 the nature 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 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 II
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 peace.

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, 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. ABITRATION

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 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* 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, that 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 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 provincial and municipal labour inspectorate.

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* to determine the mode of enforcement of the present section.

CHAPTER XIII

STRIKES - LOCKOUTS

SECTION I

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 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.

SECTION II

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 collaboration 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.

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 labour shall 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* 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.

SECTION III
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 forms 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 contact 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 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 IV

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 issued. A worker who, without valid reason, fails to return to work by the end of this period is considered guilty of serious misconduct.

CHAPTER XIV

LABOUR ADMINISTRATION

SECTION I

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 to help settle individual or collective disputes.

Article 339›-

The Labour Administration must permanently maintain adequate 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 provided with adequate training for carrying out their respective functions. Relevant measures are taken by *Prakas* 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 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 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 II
LABOUR INSPECTION

Article 343›- New

The tasks of the labour inspection are assumed by labour inspectors and by labour controllers.

Before taking up their post, labour inspectors and controllers must solemnly swear allegiance to fulfilling their duties and to not revealing, even after having left their post, any manufacturing or trade secrets or operating methods that they learned of during the course of their work.

Labour inspectors acquire qualifications as judicial police to examine offences as provided for in this law pursuant to the provisions of the Criminal Procedure Code. Formality and procedure for acquiring the qualifications as judicial police of labour inspectors shall be determined by the inter-ministerial *Prakas* between the Minister of Justice and the Minister in charge of labour.

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 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.

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.

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 inspectorate;

   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 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 stewards during inspection.

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 impose 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.

SECTION III

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 Articles 343 New - paragraph 2, 346 and 347 - points 1, 2, 3, 4 of the Labour Law, are also extended to the labour medical inspectors.

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.

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.

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 issues 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.

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* 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 IV of Chapter VI of the present Labour Law or implementing *Prakas* 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.

Article 363›- New

Those guilty of violating the provisions of Articles 21, 28, 44, 45, 49, 50, 57, 59, 106, 139 New, 144 New, 162 New, 163, 164, 166, 167, 168, 169, 170, 179, 180-paragraphs 1 and 2, 182-paragraphs 2 and 3, 184, 194, 198, 200, 204, 205, 206, 210, 249, 296, and 306 of the Labour Law are liable to a fine of thirty-one to 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, or 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 Articles 137, 138 New - paragraph 2, 140 and 141 regarding the hours of work or the implementing *Prakas* of these articles are liable to a fine of thirty-one to 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.

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 I, 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 the implementing *Prakas* of 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 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 a union 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 stewards 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 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 settle 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 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 dispute.

Article 386›-

Without prejudice to the disciplinary penalties laid in the Statutes 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.

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.

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 favourable 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* 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 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 credited with special merits in the domain of social affairs or in the areas 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.

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.

Phnom Penh, 13 March 1997
in the King's Name and by the Royal Order
Acting Head of State
CHEA SIM

Submitted to
the First and Second Prime Ministers
Secretary of State of the Ministry of
Social Affairs, Labour, and Veterans

SUY SEM

Submitted to His Majesty the King
for Signature

First Prime Minister
NORODOM RANARITH

Second Prime Minister
HUN SEN

LAW

ON

TRADE UNION

ROYAL KRAM

NS/RKM/0516/007

We

**Preahkaruna Preah Bat Samdech Preah Boromneath NORODOM SIHAMONI
Samanphoum Cheatsasna Rakhatkhateya Khemrarothreas Puthintrea Thoreamohaksat
Khemreachea Samohorpheas Kampuch Ekreachrothboranaksanteh Sopheakmongkulea
Sereivibolea Khemrasreipireash Preahchao Krong Kampuchea Thipadey**

- Having seen the Constitution of the Kingdom of Cambodia;
- Having seen Royal Decree No. NS/RKT/0913/903 dated 24 September 2013 on the Appointment of the Royal Government of Cambodia;
- Having seen Royal Kram No. 02/NS/94 dated 20 July 1994 promulgating the Law on Organisation and Functioning of the Council of Ministers;
- Having seen Royal Kram No. CS/RKM/0498/06 dated 08 April 1998 promulgating the Law on Organisation and Functioning of the Constitutional Council;
- Having seen Royal Kram No. NS/RKM/0107/005 dated 31 January 2007 promulgating the Law on Amendment to the Law on Organisation and Functioning of the Constitutional Council;
- Having seen Royal Kram No. NS/RKM/0105/003 dated 17 January 2005 promulgating the Law on Establishment of the Ministry of Labour and Vocational Training; and
- Having seen the proposition of *Samdech Akka Moha Sena Padei Techo* HUN SEN, the Prime Minister of the Kingdom of Cambodia.

Hereby Promulgate

The Law on Trade Union, which was adopted by the National Assembly on 04 April 2016 at the 6th session of its 5th legislature, and whose form and legality were reviewed by the Senate on 12 April 2016 at the 8th plenary session of its 3rd legislature, and which the Constitutional Council has declared constitutional by its decision No. 160/002/2016 CC.D dated 05 May 2016, and whose details are as follows:

LAW

ON

TRADE UNION

CHAPTER 1
GENERAL PROVISIONS

Article 1›- Purposes

The purposes of this law are to:

- provide for the rights and freedoms of all enterprises or establishments, all persons under the provisions of the Labour Law and personnel working in the air and maritime transportation; and
- determine the organisation and functioning of the professional organisations of workers and employers in the Kingdom of Cambodia.

Article 2›- Objectives

The objectives of this law are to:

- protect the legal rights and interests of all persons under the provisions of the Labour Law and personnel working in the air and maritime transportation;
- ensure the rights to collective bargaining between workers and employers;
- promote harmonious industrial relations; and
- contribute to the development of decent work, and enhancement of productivity and investment.

Article 3›- *New* Scope

This law covers enterprises or establishments and all persons under the provisions of the Labour Law.

Article 4›- Definitions

The key terminologies used in this law have the following definitions:

- **Professional organisation** refers to a voluntarily and jointly established team or group of workers and employers aiming to cooperate with one another to carry out activities or to develop their own procedural rule towards achieving specific professional objectives or goals. By virtue of this law, a professional organisation of workers is called a “worker union”, whereas a professional organisation of employers is called an “employer association”;
- **Shop steward** refers to a representative of workers elected directly by workers;
- **Body of the electorate** refers to an electoral body;
- **Worker union delegate** refers to a representative of worker union members elected or appointed by his/her own worker union;
- **Local worker union** refers to a professional organisation jointly and voluntarily established by workers within that enterprise or establishment;
- **Federation of worker unions** refers to a professional organisation, which is jointly and voluntarily established by local worker unions within the same or similar professions in the same or similar economic activities;

- **Confederation of worker unions or coalition of federations of worker unions** refers to a professional organisation of workers that is jointly and voluntarily established by federations of worker unions;
- **Council of national worker unions,** which consolidates all coalitions of federation of worker unions as members, is to be the only legal unified national representative of the entire worker unions;
- **Federation of employers** refers to a professional organisation jointly and voluntarily established by employer associations;
- **Definitive closure** refers to the closedown of an enterprise or establishment in accordance with the laws and regulations in force.

CHAPTER 2
FUNDAMENTAL RIGHT TO ESTABLISH AND TO JOIN A WORKER UNION OR AN EMPLOYER ASSOCIATION

Article 5- Right to Establish and to Join a Worker Union or an Employer Association

Workers and employers have, without any distinction whatsoever, the right to establish a worker union or an employer association of their own choice for the exclusive purpose of research, study, training, promoting the interests, and protecting the rights as well as moral and material interests, collectively and individually, of persons covered by the statute of the worker union or employer association.

Workers shall have the right to:

- take part in the formation of a worker union;
- become a member of a worker union and be under its rules;
- take part in any lawful activities of the worker union of which he or she is a member;
- seek and hold office in any worker union of which he or she is a member and under its rules;
- take part in the election of the representatives at the workplace where there is a provision stipulating such election;
- be elected or appointed and serve as a workplace representative when there is a provision stipulating such election or appointment; and
- exercise other rights provided under this law.

Employers shall have the right to:

- take part in the formation of an employer association;
- become a member of such association in accordance with its rules;
- take part in any lawful activities of the employer association of which it is a member;
- hold an office in that association in accordance with its rules; and
- exercise other rights provided under this law.

Any formation of worker union or employer association which includes both employers and workers therein shall be prohibited.

Article 6›- Non-Discrimination in Membership

All workers or employers, regardless of race, colour, sex, belief, religion, political opinion, nationality, social origin, or health status, shall have the right to be a member of a worker union or an employer association of their choice. No person, including any worker union, may interfere with this right.

Article 7›- Freedom Not to Join

The freedom of the person as set forth in Article 5 (Right to Establish and to Join a Worker Union or an Employer Association) of this law also implies the freedom not to join a worker union or an employer association and the freedom to withdraw its membership at any time from a worker union or an employer association that they joined.

A worker may withdraw his/her membership from a worker union by submitting a letter, with his/her signature or fingerprint affixed thereon, to his/her worker union and employer. Following such notification, the worker concerned shall be deemed to have automatically and immediately relinquished his/her membership and the employer shall stop deducting union dues from his/her wage. No person may interfere with a worker's rights to join or to leave a worker union.

Article 8›- Freedom to Participate in Leadership and Management

In accordance with the conditions set forth in this law, all members of a worker union or an employer association can participate in the leadership, management and administration of the worker union or employer association. The statute of the worker union or employer association may lower the conditions for retirees to participate in these functions.

Article 9›- Rights of Worker Unions and Employer Associations

The council of national worker union, worker unions and employer associations shall have the right to:

- draw up their own statutes, administrative regulations, functional organisation, and work programs as long as they are not contrary to the public order, regulations and laws in force; and
- freely elect their representatives.

Article 10›- Structure of Worker Union or Employer Association and Affiliation with Worker Union or Employer Association

Worker union has the following 3 (three) levels:

1. A local worker union shall be established by at least 10 (ten) workers within that enterprise or establishment;
2. A federation of worker unions shall be established by at least 7 (seven) registered local worker unions;
3. A confederation of worker unions or a coalition of federations of worker unions shall be established by at least 5 (five) registered federations of worker unions.

Employer association has the following 2 (two) levels:

1. An employer association shall be established by at least 9 (nine) enterprises or establishments;
2. A federation of employers shall be established by at least 6 (six) registered employer associations.

Worker unions or employer associations can freely consult one another on any research, study, training, professional promotion and protection of their moral and material interests.

Worker unions can affiliate with other worker unions at national and international levels. Employer associations are also entitled to the same rights.

A worker union in an enterprise or establishment has the right to be member of a higher-level worker union only once at the same time.

CHAPTER 3
REGISTRATION OF WORKER UNION OR EMPLOYER ASSOCIATION

Article 11›- Rights and Interests of Registration

In order for worker union or employer association to enjoy the rights and interests provided for under this law, the founders of a worker union or an employer association must register [their respective professional organisation] with the Ministry in charge of labour. The Ministry in charge of labour shall maintain registration records and may collaborate to publish them on a regular basis.

Article 12›- Requirements for Application for Registration

An application for registration shall be approved by the issuance of the certificate of registration if it meets all requirements set forth in this law. The application shall consist of:

a. the original copies of the statute of the worker union or employer association, including a statement of its purpose;

b. the original copies of its administrative regulations governing leadership and administrative affairs;

c. the name list of the leaders and persons responsible for the administration of worker union or employer association;

d. the address where financial books and financial records shall be kept;

e. the letter of undertaking whereby the bank account details shall be provided within 45 (forty-five) days following the issuance of registration;

f. the attachment of the original copies of the minutes of the election on establishment of the professional organisation;

g. as for a worker union:

- a local worker union shall provide a name list of all its members, consisting of at least 10 (ten) members who are workers within that enterprise or establishment;
- a federation of worker unions shall provide a name list of at least 7 (seven) registered local worker unions as its members;
- a confederation of worker unions or a coalition of federations of worker unions shall provide a name list of at least 5 (five) registered federations of worker unions as its members;

h. as for an employer association:

- an employer association shall provide a name list of at least 9 (nine) employers as its members;
- a federation of employers shall provide a name list of at least 6 (six) registered employer associations as its members.

If the Ministry in charge of labour does not respond within 30 (thirty) working days following the receipt of the application for registration, the worker union or employer association shall be deemed registered. A copy of the statute and the name list of the leaders and persons responsible for the administration shall be forwarded to the Municipal or Provincial Department in charge of labour where the worker union or employer association was established, as well as the Office of the Council of Ministers, the Ministry of Justice, and the Ministry of Interior. The filing of the statute and the name list of the leaders and persons responsible for the administration shall be re-submitted if there is any change made to the statute or to the leaders and persons responsible for the administration.

Article 13›- Requirements for Statute

The statute of a worker union or an employer association applying for registration shall consist of:

- the name, logo, address, and specimen of seal of the worker union or employer association;
- the description of occupational or sectoral scope of the worker union or employer association;
- the determination of keeping ordinary financial records and regular publication of annual report of the financial situation of the worker union or employer association;
- the determination of a meeting quorum by absolute majority (at least 50% +1) of its total members for decision-making meeting on strike, modification of its statute and general assembly of the worker union;
- the requirement of a secret ballot is to be cast by at least 50%+1 (fifty percent plus one) of its total members who participate in the decision-making meeting on strike;
- the procedure for electing leadership through secret ballot;
- the determination of term for leaders and persons responsible for the administration, with the possibility of re-election;
- the determination of an identified amount of membership dues that each member must pay, and its procedure of monthly payment which shall be set by worker union's general assembly or assembly;
- the qualifications of the leaders and persons responsible for the administration at least be in conformity with Article 20 (Requirements for Leaders and Persons Responsible for the Administration of Worker Union at the Enterprise or Establishment) and Article 21 (Requirements for Leaders and Persons Responsible for the Administration of Employer Association) of this law.

The worker union's statute must stipulate that the objective of the worker union is representing all categories of worker within an enterprise or establishment or representing only one or more than one category of worker as defined by its statutes. In this case, only the worker in that category or those categories is eligible to join such worker union.

Article 14›- Effect of Registration

Only a registered worker union or employer association has legal personality and legality. That worker union or employer association has the right to file a complaint to the Labour Court, to acquire movable or immovable property for payment or for free, and to enter into contracts.

Any worker union or employer association, which has not been registered, or whose application registration has been delayed, or whose registration has been cancelled, and is carrying out its worker union activities or employer association activities, shall be deemed illegal.

A worker union cannot carry out business activity, except for the lawful activities set forth in point "g" of Article 59 (Rights and Roles of Minority Worker Unions in Enterprises or Establishments where there is the Most Representative Worker Union) of this law.

Article 15- Action on Application for Registration

The procedures and form of the application for registration of worker unions or employer associations shall be determined by *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour.

Article 16- Delay of Registration

The registration is delayed due to one of the following reasons:

a. The stated objectives of the worker union or the employer association are not to protect or promote the rights and interests of persons whom the statute of the worker union or the employer association is defined;

b. The worker union is not independent. A worker union is considered not independent if:

   - such worker union is under the control of an employer or employer association; or
   - such worker union is subject to the interference from or the influence of an employer or employer association;

c. The worker union or the employer association does not meet the requirements as set forth in Article 12 (Requirements for Application for Registration) of this law;

d. The statute of the worker union or the employer association does not meet the requirements as defined by this law or its implementing regulations;

e. The leaders and persons responsible for the administration of the worker union or employer association do not meet the requirements set forth in article 20 (Requirements for Leaders Persons Responsible for the Administration of Worker Unions at the Enterprise or Establishment) and article 21 (Requirements for Leaders Persons Responsible for the Administration of Employer Associations) of this law; or

f. The name of the worker union or the employer association is the same as the name of a registered worker union or a registered employer association or so closely resembles the name of a registered worker union or employer association or unclearly describes its scope or objectives that the public is likely to be deceived or to misunderstand.

The Ministry in charge of labour shall communicate in writing the reasons for delaying the registration of a worker union or an employer association within 30 (thirty) working days following the receipt of its application for registration. Any worker union or employer association whose application for registration has been delayed shall rectify its application within 30 (thirty) days following the receipt of the notification for delay; otherwise, its application for registration shall be automatically denied.

Article 17-_ *New* Maintenance of Registration

To keep the approved registration valid, each worker union or employer association shall:

a. produce an annual financial statement and annual activity report, based on the financial books and records kept, as information for its members by the end of March of the following year and shall be audited by an independent audit firm legally registered in the Kingdom of Cambodia in case there is a request from:

- at least 10% (ten percent) of its total members or its donor for the local worker union and employer association.
- at least 5% (five percent) of its total members or any of its donor for federation of worker unions, confederation of worker unions and federation of employers.

These reports shall indicate:

- total incomes during the reporting period by indicating the amount of income from all sources;
- all expenditures of the worker union or employer association;
- activities of the worker union or employer association; and
- number of members;

b. worker union or employer association must provide details of its bank account within 45 (forty-five) days following the issuance of registration; and

c. update information required by this law and whenever there is any change made thereto within 15 (fifteen) working days, except a change in the number of members.

Article 18›- Notice of Rectification

In the event where a worker union or employer association fails to fulfil the obligations as set forth in Article 17 (Maintenance of Registration) of this law, the Ministry in charge of labour shall issue the first notice of rectification to the worker union or employer association to rectify within 45 (forty-five) days following the receipt of such notice.

In the event where the worker union or employer association fails to comply with the first notice of rectification, the Ministry shall issue the second notice of rectification to the worker union or employer association to rectify within 30 (thirty) days following the receipt of such notice.

In the event where the worker union or employer association fails to comply with the second notice of rectification, the Ministry in charge of labour shall file a complaint to the Labour Court to cancel the registration of the worker union or employer association.

Article 19›- Cancellation of Registration

The Labour Court has jurisdiction to cancel the registration. The Ministry in charge of labour can file a complaint to the Labour Court to request for the cancellation of registration.

Registration shall be automatically cancelled after the worker union or employer association is dissolved.

Article 20›- *New* Requirements for the Leaders and Persons Responsible for the Administration of Worker Union in the Enterprise or Establishment

Khmer nationals who are leaders and persons responsible for the administration of a worker union must meet the following requirements:

a. be at least 18 (eighteen) years of age or the minors who have been emancipated; and
b. make a self-declaration on a specific and lawful residential address.

Foreign nationals who are leaders and persons responsible for the administration of a worker union must meet the following requirements:

a. be at least 18 (eighteen) years of age or the minors who have been emancipated;
b. be able to read and write Khmer language;
c. have been working in the Kingdom of Cambodia for at least 2 (two) years; and
d. have the right to reside and have a permanent residence in the Kingdom of Cambodia in compliance with the Law on Immigration of the Kingdom of Cambodia.

Article 21›- *New* Requirements for the Leaders and Persons Responsible for the Administration of Employer Association

Cambodian nationals who are leaders and persons responsible for the administration of an employer association must meet the following requirements:

a. be at least 18 (eighteen) years of age; and
b. make a self-declaration on a specific and lawful residential address.

Foreign employers who are eligible to stand for election to be leaders and persons responsible for the administration of an employer association must meet the following requirements:

a. be at least 18 (eighteen) years of age;
b. have the right to reside and have a permanent residence in the Kingdom of Cambodia in compliance with the Law on Immigration of the Kingdom of Cambodia; and
c. have been investing or working in the Kingdom of Cambodia for at least 2 (two) consecutive years.

CHAPTER 4
FINANCES OF WORKER UNION OR EMPLOYER ASSOCIATION

Article 22›- Sources of Resources and Finances

Sources of resources and finances of worker union or employer association are derived from:

a. membership dues from members of the worker union or employer association in which the amount of the membership dues must be stipulated in the statute of the worker union or employer association;
b. income earned from income-generating activities conducted in accordance with the provisions of this law; and
c. donation and financial resource assistance legally received from members of worker union or employer association, or from other parties to serve lawful activities.

Article 23›- Segregation of Finances and Assets

The finances and assets of a worker union or an employer association of all levels must not relate to the private finances and assets of leaders and persons responsible for the administration and its members.

Article 24›- Use of Finances and Assets in accordance with the Statute and Law

The deposit and transfer of finances and assets of a worker union or an employer association to other parties, investment of funds of a worker union or an employer association, and other lawful business operations by the worker union or employer association can only be made in accordance with the provisions as set forth in this law or the statute of the worker union or employer association.

In case of any suspicion of irregularity in the use and management of finances, parties concerned are entitled to request for an audit carried out by an independent auditing institution which is legally registered in the Kingdom of Cambodia.

Article 25›- Liability for the Use and Management of Finances and Assets

The leaders and persons responsible for the administration shall be liable for the use and management of the finances and assets of the worker union or employer association.

Article 26›- Authorised Deduction of Membership Dues and Service Fees

With written consent from workers who are members of a worker union, employers shall deduct [the membership dues from] the wage of workers, and shall automatically transfer [the membership dues] to the worker union. The procedures for implementation [of this deduction] shall be determined by *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour.

The most representative worker union representing all workers has exclusive right to negotiate to include a reasonable and unified service fee, not exceeding the membership dues and other fees, into a collective bargaining agreement (CBA). This service fee shall be paid only once.

Article 27›- *New* Keeping of Financial Records

All worker unions or employer associations must keep financial records in compliance with the format as set forth in the *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour and must present this financial statement to its members in accordance with its statute, and must be audited by an independent audit firm legally registered in the Kingdom of Cambodia in case there is a request from:

- at least 10% (ten percent) of its total members or its donor for the local worker union and employer association.
- at least 5% (five percent) of its total members or any of its donor for federation of worker unions, confederation of worker unions, and federation of employers.

CHAPTER 5
DISSOLUTION OF WORKER UNION OR EMPLOYER ASSOCIATION

Article 28›- *New* Dissolution of Worker Union or Employer Association

A worker union or an employer association may be dissolved by any of the followings:

1. A worker union or an employer association is dissolved in accordance with its statute;
2. A [local] worker union is automatically dissolved in the event of a complete closure of its enterprise or establishment and its workers are fully paid their wages and other benefits; or
3. A worker union or an employer association is dissolved by the court.

Article 29›- *New* Grounds for Dissolution by the Labour Court

The party concerned or 50% (fifty percent) of the total members of a worker union or an employer association has the right to file a complaint to the Labour Court for dissolving that worker union or employer association.

A worker union or an employer association shall be dissolved by the Labour Court on any of the following grounds:

a) the formation or nature of activities of the worker union or employer association contravenes the law or the objective of the worker union or employer association as stipulated in its statute; or
b) a worker union is no longer independent from the employers and it is unable to restore its independence.

The Labour Court may determine a time frame for the worker union or employer association to rectify the shortcomings as set forth in points “a” and “b” above before making its decision.

Article 30›- Effect of Dissolution

Even though a worker union or an employer association has been dissolved, the leaders and persons responsible for the administration of the worker union or employer association shall not be discharged from their responsibilities and obligations to members or other parties as on the date of official declaration of dissolution.

The leaders and persons responsible for the administration of worker union or employer association which is dissolved by the court cannot lead or be responsible for the administration of a worker union or an employer association for a period of 5 (five) years following the date of verdict of the court.

Article 31›- Assets of a Worker Union or an Employer Association after Dissolution

In case of dissolution of a worker union or an employer association, its assets shall be allotted in accordance with its statute; or if the statute does not define, assets shall be allotted according to the rules determined by the General Assembly.

If there are no such provision in its statute and no decision of the General Assembly, the Labour Court can only transfer those assets in the form of donation to another similar and legally constituted worker union or employer association or to relief associations or to social providence.

CHAPTER 6
REPRESENTATIVE OF WORKERS IN THE ENTERPRISE OR ESTABLISHMENT

Article 32›- First Round Election of Shop Stewards

In every enterprise or establishment where at least 8 (eight) workers are employed, the workers shall elect their shop stewards as their only representatives in that enterprise or establishment.

If there is no agreement between the employer and the most representative worker union in an enterprise which composes of many establishments where the election of shop stewards is required, such dispute shall be referred to the Labour Court to recognise the nature of those establishments.

Article 33›- Conditions of Being Elected

Any candidates who obtain the largest numbers of votes are declared to be elected up to the number of seats to be filled. In the event where only one seat remains to be filled, and several candidates receive the same number of votes, this seat shall be prioritised to the female candidate or the longest serving candidate in that enterprise or establishment. The ballot is considered valid only if the number of voters is at least equal to half of the number of those registered to vote.

Article 34›- Second Round Election

In the event where the number of voters is less than half of the number of those registered to vote, the employer shall reorganise the election after 15 (fifteen) days. No quorum is required for this election.

Article 35›- Employer's Duties to Organise Election

It is the duty of the employer to organise election. Should there be no shop stewards, the employer must set an election date and publicise it within 15 (fifteen) days following the sreceipt of the request of a worker, a worker union or the Labour Inspector. The election shall be organised within 45 (forty-five) days following the receipt of the request.

In the event of re-election of the shop stewards, the election shall take place within 15 (fifteen) days prior to the end of the term of the shop stewards.

Article 36›- Timing and Place of Election

Elections shall be held by secret ballot during working hours. The election of official shop stewards and alternate shop stewards shall be organised at the same time but with separate ballot. If there is a pre-electoral agreement or a collective bargaining agreement or a regulatory provision applicable to the discrete professional categories that entail distinct polls, then the election shall be organised in different places.

Article 37›- Employer's Duties to Prepare the Minutes

The employer shall prepare the minutes of the election of the shop stewards for the Ministry in charge of labour within 8 (eight) days following the election. Furthermore, the employer shall post another copy of the minutes for dissemination within the enterprise or establishment.

Article 38›- Eligibility to Vote and to Stand as Candidate

All workers who are eligible to vote must be at least 18 (eighteen) years of age, have worked for the enterprise or establishment for at least 3 (three) months, and are not being condemned to forfeiture of their right to vote.

All workers who are eligible to stand as candidates must be at least 18 (eighteen) years of age, have a seniority of at least 3 (three) months in the enterprise or establishment, and have attained an educational level, at least being able to read and write Khmer language. In addition to these conditions, all foreign nationals who are eligible to stand as candidates must have the right to reside in the Kingdom of Cambodia in compliance with the Law on Immigration of the Kingdom of Cambodia until the end of the term solicited.

Article 39›- Nomination of Shop Steward Candidates

The shop stewards are elected from the candidates nominated by the worker union or from non-unionised workers who volunteer to stand as candidates within the framework of each enterprise or establishment.

A worker union cannot nominate more candidates than the number of seats available for the prospective shop stewards to fill, and if necessary, this shall also apply to discrete electoral body.

In the enterprise or establishment where there is neither a worker union nor a worker who volunteers to stand as candidate or if there is no worker who meets the required conditions to stand as the shop steward candidate as set forth in Article 38 (Eligibility to Vote and to Stand as Candidate) of this law, the Minister of the Ministry in charge of labour shall settle this matter.

Article 40›- Number of Shop Stewards

The number of shop stewards is set in proportion to the number of workers in the enterprise or establishment as follows:

- From 8 (eight) to 50 (fifty) workers: 1 (one) official shop steward and 1 (one) alternate shop steward;
- From 51 (fifty-one) to 100 (one hundred) workers: 2 (two) official shop stewards and 2 (two) alternate shop stewards;
- For more than 100 (one hundred) workers: 1 (one) extra official shop steward and 1 (one) extra alternate shop steward for every additional 100 (one hundred) workers.

Article 41›- Missions of Shop Steward

The missions of the shop steward are as follows:

- to present to the employer any individual or collective grievances relating to the enforcement of wages, enforcement of the labour code and general labour regulations and collective bargaining agreements applicable to the enterprise or establishment;
- to inform the Labour Inspector of all complaints and criticism relating to the enforcement of the labour legislations and regulations that the Labour Inspector is responsible for monitoring;
- to monitor the enforcement of the provisions relating to occupational safety and health;
- to suggest useful measures to contribute to protecting the health and improving the safety and working conditions of workers in the enterprise or establishment, particularly in the case of work-related accidents or occupational diseases.
- The shop steward must be consulted and must put forward a written opinion on the draft of internal regulation stipulated in the Labour Law or on a plan of modifications to the internal regulation.
- The shop steward must also be consulted and must put forward a written opinion on any planned measures for redundancy due to reduction in activities or internal reorganisation of the enterprise or establishment.
- In an enterprise or establishment where there is no worker union, the shop steward can enter into a transitional collective bargaining agreement with employer. This transitional collective bargaining agreement shall not exceed a 2 (two)-year term. This transitional collective bargaining agreement is automatically replaced by the collective bargaining agreement concluded between the most representative worker union and employer in the event where this collective bargaining agreement provides equal or more benefits to workers than those of the transitional collective bargaining agreement.

Article 42›- Term of Official Shop Stewards and Alternate Shop Stewards

The official shop stewards and the alternate shop stewards shall be elected for a 2 (two)-year term and can be re-elected.

Their functions shall be terminated by decease, resignation, or end of the employment contract.

When an official shop steward leaves office or is absent, such official shop steward shall be replaced by an alternate shop steward from the same electoral body, and the priority for replacement is given to the alternate shop steward who was nominated by the same worker union and who received the largest number of votes.

Article 43›- Protection of Shop Stewards

Any dismissal of a shop steward or a candidate can only be carried out after receiving the authorisation from the Labour Inspector. The same protective measures shall apply to former shop stewards for a period of 3 (three) months following the end of their terms and to unelected candidates for a period of 3 (three) months following the proclamation of the result of the election. Any reassignment or transfer of a shop steward, which would result in the loss of position during the shop stewards' term, is subject to the same procedure by virtue of this Article.

The Labour Inspector, who has received the complaint on worker's dismissal covered by this Article, shall give his or her decision to the employer and to the worker to be dismissed, as well as to the worker union to which the worker belongs within 1 (one) month at the latest following receipt of the complaint.

Upon receipt of the decision, the employer, or the worker to be dismissed, or the worker union to which the worker belongs has 2 (two) months to file an appeal to the Minister of the Ministry in charge of labour. The Minister of the Ministry in charge of labour can revoke or revise 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 the Minister of the Ministry in charge of labour within 2 (two) months after having received the hierarchical appeal, the complaint and the appeal shall be deemed rejected.

Article 44›- Effect of Revocation of an Administrative Decision

If the Minister of the Ministry in charge of labour or the Labour Court revokes an administrative decision on the authorisation of the dismissal of a shop steward, such shop steward is entitled to resume his/her previous position or an equivalent position if he/she has filed a complaint or lodged an appeal within 2 (two) months following the receipt of notification of the administrative decision on the authorisation of the dismissal. The shop steward shall be reinstated to his/her position for the remainder of the term if it has not expired.

Article 45›- Serious Misconduct

In case of serious misconduct as stipulated in the Labour Law, the employer of an enterprise or establishment can render a decision to instantly suspend an employment of such individual pending the decision of the Labour Inspector. In the event where the Labour Inspector does not authorise the dismissal, the suspension is considered null and void, and its effects shall be obliterated lawfully. The employer shall immediately reinstate the suspended worker to work after having received the decision of the Labour Inspector.

Article 46›- Workers' Right to File Their Own Grievance

The presence of the shop stewards in the enterprise or establishment is not an obstacle to the workers' right to file their grievances directly with the employer or his/her representative.

Article 47›- Complaint against the Result of the Shop Steward Election

Complaints relating to the election, the right to stand for election, and the irregularity of the elections of shop stewards shall be referred to the Labour Court to settle.

Article 48›- Issuance of *Prakas* by the Minister of the Ministry in charge of Labour

The Minister of the Ministry in charge of labour shall issue *Prakas* to determine the formality for the implementation of Chapter 6 (Representative of Workers in the Enterprise or Establishment) including:

a) the development of voting procedures and the division of workers into discrete electoral bodies;

b) the required conditions for the shop stewards to be recognised by the employer or the representative of employer;

c) the means for the shop stewards, including the number of working hours, to carry out their functions;

d) the conditions under which an electoral body can remove a shop steward from office.

CHAPTER 7
RIGHTS AND DUTIES OF WORKER UNION

Article 49›- Rights of Membership in a Worker Union

Leaders and persons responsible for the administration of a worker union shall be directly elected by members of such worker union and can stand for re-election.

Members of a worker union shall cast secret ballot on any policy that may affect their membership.

Members of a worker union shall not be required to pay union dues which are excessive or arbitrarily fixed; no officer or agent of the worker union shall collect union dues unless they are authorised to do so according to the statute of the worker union.

Each worker can be a member of only one (1) worker union in the same enterprise or establishment at the same time. In the event where a worker, who has already been member of a particular worker union, joins another worker union within the same enterprise or establishment, the latter worker union shall notify the employer, and that worker shall become member of that latter worker union.

Article 50›- Representation of Members and Worker Union Delegates

Each worker has the right to seek his/her representative to communicate with his/her employer.

Where there is the most representative worker union, other worker unions in the enterprise or establishment may represent only their members with respect to the rights provided under the collective bargaining agreement that has been negotiated by the most representative worker union. The worker unions without the most representative status cannot renegotiate or attempt to modify the terms and conditions applicable to their members while the collective bargaining agreement is still effective or the most representative status remains valid.

In an enterprise or establishment where there is only one worker union or the most representative worker union, that worker union can appoint one of its members, who meet all the requirements as set forth in paragraph 2 of Article 38 (Eligibility to Vote and to Stand as Candidate) of this law, to be a worker union delegate. The worker union delegate is duly entitled to make decision and sign a collective bargaining agreement with the employer under the professional organisation to which he or she is appointed. The worker union delegate has a 2 (two)-year term and can be reappointed.

The worker union delegate may also perform the same missions as a shop steward.

Article 51›- Principles of Integrity and Good Faith

A worker union has a duty to engage with employers in good faith for the purpose of representing the interests of its members in determining the terms and working conditions and in ensuring compliance with the terms, agreed conditions and legal rights. This duty of good faith includes duties to meet with employers, and to attend the meetings timely and promptly for the purposes of discussion on problems resolution or collective negotiation in order to conclude a collective bargaining agreement with respect to the terms and working conditions in accordance with the provisions of this law, as well as consideration on any requests to resolve the grievances or questions arising from such agreement. This duty includes making compromises or objections based on reasonable consideration if requested by either party.

CHAPTER 8
DUTIES OF EMPLOYER AND EMPLOYER ASSOCIATION

Article 52›- Name List of Workers for Application for the Most Representative Status

Employers shall maintain and update on a monthly basis a name list of workers by showing name, employment contract status, and job classification for immediate verification in the case that any worker union applies for certification of the most representative status. The implementation procedure shall be determined by *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour.

Article 53›- Principles of Integrity and Good Faith

All employers and employer associations have the duty to negotiate with worker unions and the lawful representatives of worker unions in good faith for the purpose of representing the interests of its members and abiding by the terms, agreed conditions, and legal rights.

This duty of good faith includes the duties to engage with the worker union which has been certified as the most representative status, to meet and to convene the meetings timely and promptly for the purposes of negotiating a collective bargaining agreement with respect to the terms and working conditions in accordance with the provisions of this law, as well as considering any requests for resolving the grievances or questions arising from such agreement. This duty goes beyond the ordinary meeting and consultation, by including in these agreements an offer to the most representative worker union the facilities to carry out negotiations to get information on negotiation proposals proposed by other worker unions, and implementation of any written contract or memorandum of understanding if there is any request by either party; however, it does not oblige the employer or employer association to agree to any specific proposal put forward by the worker union.

Both negotiating parties shall abide by the principles of integrity and good faith.

CHAPTER 9
REPRESENTATION BY THE MOST REPRESENTATIVE WORKER UNION

Article 54›- The Most Representative Status at the Enterprise or Establishment Level

The most representative status of a worker union is recognised within the framework of the enterprise or establishment. For the purpose of the collective bargaining or collective labour dispute resolution, the most representative worker union has the exclusive rights.

A worker union may acquire the most representative status if it meets the following criteria:

a. being duly registered;
b. having programs and activities indicating that the worker union is capable of providing professional, cultural and educational services to its members, as provided for in this law; and
c. having the list of the most members from whom union dues have been deducted or having received the largest number of votes in the enterprise or establishment as follows:
   - the worker union having members at least 30% (thirty percent) of the total workers in an enterprise or establishment where there is only one worker union; or
   - - any worker union having secured the most support from other worker unions with more than 30% (thirty percent) of the total workers in the enterprise or establishment where there is more than 1 (one) worker union; or
   - - in the event where any worker union is unable to secure the support from members of at least 30% (thirty percent) of the total workers, an election shall be organised to secure the most votes of more than 30% (thirty percent) of the total workers in that enterprise or establishment. The implementation procedures of such election shall be determined by *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour.

In the event where, within an enterprise or establishment, there are many discrete local worker unions which fail to meet all the criteria as stipulated in the above paragraphs of this Article and fail to secure the most representative status recognition, the negotiation of a collective bargaining agreement shall be strictly carried out in accordance with Article 72 (Bargaining Council) of this law.

Article 55›- *New* The Most Representative Status in a Profession or an Economic Activity or a Sector

In a profession or an economic activity or a sector where there are many worker unions, these worker unions shall seek the most representative status recognition by satisfying the criteria stipulated in points “a” and “b” of Article 54 (The Most Representative Status at the Enterprise or Establishment Level) of this law, plus an additional criterion of having the list of the members at least 30% (thirty percent) of its total members from whom union dues have been deducted in the profession or economic activity or sector wherein they apply for the certification of the most representative status.

The most representative worker union has the exclusive right to represent all workers in negotiating collective bargaining agreement or in resolving collective labour dispute with the employer or employer association of such particular profession or economic activity or sector.

If there are many worker unions in a profession, an economic activity or a sector, which fail to meet all the criteria as stipulated in the above paragraphs of this Article, and fail to secure the most representative status recognition, the negotiation of a collective bargaining agreement shall be strictly carried out in accordance with Article 72 (Bargaining Council) of this law.

Article 56- Application for the Most Representative Status Certification**

A worker union shall apply for the most representative status certification to the Ministry in charge of labour in accordance with the formalities and procedures set forth in *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour.

Article 57- Determination of the Most Representative Status by the Minister of the Ministry in charge of Labour**

Within 30 (thirty) working days at the latest following the receipt of the application for the most representative status recognition, the Ministry in charge of labour shall give an official decision on the recognition of such status of the worker union which meets all the criteria as set forth in this law. The Minister of the Ministry in charge of labour may conduct an investigation if it is necessary to review the most representative status of any worker union.

The Ministry in charge of labour can suspend or revoke the most representative status of a worker union if there is a breach or a loss of the criteria as set forth in this law.

Article 58- Rights and Duties of the Most Representative Worker Union**

In addition to the rights as set forth in this law, the most representative worker union has the following duties:

- to negotiate in good faith with the employer with a view to securing a collective bargaining agreement covering the working conditions, occupational safety and health, and other benefits;
- to represent in good faith the workers who are non-members in grievances arising out of collective bargaining agreement;
- not to discriminate in accepting new members; and
- to allocate the number of seats in some mechanisms as determined in the Labour Law.

Article 59- *New* Rights and Roles of Minority Worker Unions in Enterprise or Establishment where there is the Most Representative Worker Union**

Minority worker unions in an enterprise or establishment where the most representative status worker union has been certified, and where such status remains valid, are prohibited from demanding the right to collective bargaining, and the rights or benefits beyond those provided for in laws, regulations, and collective bargaining agreements remain in force, or internal rules. The rights and roles of the minority worker unions include the followings:

a. providing literacy training on legal and professional matters;
b. providing legal and practical advice to its members;
c. representing its members in resolving individual labour disputes;
d. participating in ongoing workplace cooperation mechanisms;
e. participating in consultations on labour market mechanisms;

f. providing information regarding its membership;
g. organising cooperatives which could be shop, canteen, or health care etc., to help improving the living standards of its members;
h. having an administrative role in handing out benefits to members in the case of unemployment; and
i. representing in good faith its members in collective labour dispute settlement not arising out of an execution of the collective bargaining agreement..

The most representative worker union can also carry out the roles as defined from points “a” to “i” above.

Article 60)- Duration and Loss of the Most Representative Status

The certification of the most representative status of a worker union cannot be challenged for 2 (two) years from the date of receipt of the most representative status, except in the following cases where the most representative worker union may lose such status indefinitely:

a. when the worker union has been found to have failed to perform regularly its duties as set forth in Article 58 (Rights and Duties of the Most Representative Worker Unions) of this law based on factual evidence;
b. when the registration of the worker union has been cancelled;
c. when the worker union has been dissolved; or
d. where there is evidence obviously confirming that the worker union is no longer holding the most representative status.

When the most representative status has exceeded 2 (two) years, any worker union present within the same enterprise or establishment can challenge this most representative status by seeking recognition through the procedures set forth by *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour.

The decision of the Minister of the Ministry in charge of labour on point “a” of this Article may be appealed to the Labour Court.

The Ministry in charge of labour shall keep records of the most representative worker union and may collaborate to publish the name list of the most representative worker unions every 12 (twelve) months.

Article 61)- Keeping of Records in connection with Deduction of Union Dues and Service Fees

Employers must keep records whenever union dues or service fees are deducted from the wage of workers. The records must include the date where the authorisation letter of such deduction is made by the workers concerned, the date and the amount of the deduction made in relation to each worker, and the dates and the amounts of funds transferred to the relevant worker union(s).

CHAPTER 10
UNFAIR [LABOUR] PRACTICES BY EMPLOYERS

Article 62›- No Discrimination on Ground of Union Activities

Employers shall not discriminate against workers on the basis of their involvement in holding the worker union leadership or participation in worker union activities when making decisions pertaining to recruitment, management, duty delegation, promotion of rank and position, remuneration, granting of benefits, disciplinary measures, and dismissal, including the termination and discontinuation of the employment contract that is subsequently found to be against the procedures.

Article 63›- Employer's Actions considered to be Unfair [Labour] Practices

The following unfair [labour] practices by an employer shall be deemed illegal:

a. to interfere in any way with the workers in exercising their right to self-organisation of a worker union;

b. to impose a working condition or an employment renewal condition that requires a worker not to join a worker union or to withdraw from the worker union to which he/she belongs;

c. to contract out services or functions being performed by worker union members when such operation may interfere in the exercise of the rights of worker to self-organisation of a worker union;

d. to initiate control, such as assisting or interfering with the formation, administration of any worker union, or affiliation of worker unions, including the provision of financial or support to such worker union or its founders or supporters in any manner other than that provided for in this law;

e. to discriminate in relation to wages, working hours, other terms and working conditions in order to encourage or discourage [workers] to become a member of any worker union;

f. to dismiss, terminate, or otherwise prejudge or discriminate against workers for having given or being about to give testimony or otherwise provide evidence or information relevant to the application of this law or the applicable labour standards in force;

g. to breach the duty to bargain collectively as prescribed in this law, or to violate or to cause violation of a statute, employment contract, memorandum of understanding, collective bargaining agreement, or provisions of the law, or to obstruct the bargaining process and implementation of the collective bargaining agreement;

h. to lock out in non-compliance with legal procedures;

i. to block a gate of an enterprise or establishment or its entrance or exit gate by various means, or to interrupt through threats, provoking violence against workers who take part or intend to take part in a strike; and

j. to fail to fulfil all obligations relating to the labour sector in the event of closure of an enterprise or establishment.

CHAPTER 11
UNFAIR [LABOUR] PRACTICES BY WORKER UNIONS

Article 64›- Discrimination in Membership

It shall be considered as an unfair [labour] practice for a personnel, worker, worker union, or representative of worker union to deny membership as set forth in Article 6 (Non-Discrimination in Membership) of this law.

Article 65›- Worker Union's Actions considered to be Unfair [Labour] Practices

The following unfair labour practices by worker union or representative of worker union shall be deemed illegal:

a. to restrain or coerce workers in the exercise of their rights to self-organisation of the worker union. However, the worker union shall have the right to prescribe its own rules with respect to the recruitment or retention of membership;

b. to cause or attempt to cause an employer to discriminate against workers including dismissal of workers in non-compliance with the law and the usual conditions such as on the grounds that the workers in question have denied being a member of or have requested to leave the union;

c. to breach the duty of integrity and good faith in the negotiation of the collective bargaining agreement, provided it is the most representative worker union;

d. to cause or attempt to cause an employer to pay, or to give, or to agree to pay, or to give any amount of money or other things for services which are not performed or not to be performed, including a demand for a service fee to conduct negotiation of a worker union;

e. to violate or cause violation of the statute, employment contract, memorandum of understanding, agreement, collective bargaining agreement, or laws, or to obstruct the bargaining process and implementation of the collective bargaining agreement;

f. to agitate for the only purpose of serving political tendency or their personal ambitions, or to commit acts of violence at the workplace and other places;

g. to congest or block the entrance and exit of the premises of the enterprise or establishment, or to incite or to threaten or to violently prevent or to coerce non-striking workers by all means from working, and to close off public roads;

h. to lead a strike or demonstration that contravenes the legal procedures; and

i. to destroy individual, collective, or public properties.

CHAPTER 12
SPECIAL PROTECTIONS FOR WORKER AND REPRESENTATIVE OF WORKER UNION

Article 66›- Access to an Enterprise or Establishment

Access to an enterprise or establishment by a representative of a local worker union to exercise his/her rights or to interact with its members shall only be given by the permission of the employer who shall not withhold such permission, unless the permission affects the normal operation of the enterprise or establishment.

Article 67›- Protection from Dismissal

All workers who are candidates standing for election for the leadership of a worker union enjoy the same protection from victimisation and dismissal as shop stewards. Such protection begins 45 (forty-five) days prior to the election and ends 45 (forty-five) days after the election if he/she is not elected. In order to enjoy such special protection, the worker union shall notify the employer of the candidacy and make a copy to the Ministry in charge of labour by any formal means. The employer shall only be required to comply with these provisions once for each election for the leadership of worker union.

From the time that the application for registration is submitted, all worker unions which are founders or workers who voluntarily become members of this worker union, during the application period, shall enjoy the same protection as shop stewards. This protection shall last for a period of up to 30 (thirty) days following the date on which the Ministry in charge of labour has certified the worker union registration.

Beyond the date specified in the above paragraph, this protection shall be extended to the leader, vice leader, and secretary of the worker union. The worker union shall notify the employer of the names of the individuals to be protected by any formal means. A copy of this notification shall be sent to the Ministry in charge of labour.

Article 68›- Right of Access to the Enterprise or Establishment for Dismissed Worker Union Leaders

Leaders and persons responsible for the administration of the worker union, who have been legally laid off temporarily shall retain the right of access to the enterprise or establishment. Otherwise, leaders and persons responsible for the administration of the worker union, who have been definitively dismissed shall be entitled to access the enterprise or establishment within 60 (sixty) days from the date of such definitive dismissal for the purpose of fulfilling the responsibilities in accordance with their mandate without affecting the normal operation of the enterprise or establishment.

Leaders and persons responsible for the administration of the worker union, who committed serious misconduct and were lawfully dismissed, must resign from that worker union, and he/she has no duties to access the enterprise or establishment.

CHAPTER 13
COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT AND COLLECTIVE BARGAINING

Article 69›- Purposes of a Collective Bargaining Agreement

The purposes of the collective bargaining agreement are to determine the working conditions, employment conditions, and other conditions of workers including personnel working in the air and maritime transportation, and to regulate the relationship between employers and personnel, workers, or worker unions as well as between worker unions and employer associations.

Collective bargaining agreement should specify the scope of its application, which may be:

a. Geographical framework:
   - at workshop or site level;
   - at an enterprise or establishment level;

- at municipal or provincial level;
- at national level;

b. Occupational framework:

- a particular occupation;
- a number of combined occupations or similar occupations;
- an economic activity or a particular sector of economic activity;
- many economic activities or many sectors of the economic activities;

c. Sectoral framework;

d. Air and maritime transportation framework.

The provisions of a collective bargaining agreement may be more favourable towards personnel working in air and maritime transportation, and workers than those of the provisions of the laws and regulations in force. However, they must not be contrary to the provisions of the public order and laws in force. All demands made by employers, personnel, or workers for rights, benefits, and working conditions which deviate from the laws, regulations, and internal rules of the enterprises or establishments shall be settled through an orderly collective bargaining process.

In a geographical, occupational, sectoral, and air and maritime transportation framework, there shall be only one collective bargaining agreement.

Article 70›- Duration of Collective Bargaining Agreement

A collective bargaining agreement is concluded for either a definite or indefinite duration.

When the collective bargaining agreement is concluded for a definite duration, this duration lasts for at least 3 (three) years. Upon its expiration, if neither party rejects or revises the collective bargaining agreement on the condition of a 3 (three)-month prior notice, such collective bargaining agreement shall be deemed effective for the same duration.

When the collective bargaining agreement is concluded for an indefinite duration, a complaint to repeal can be filed; however, it remains in effect for a period of 1 (one) year from the date of the receipt of the complaint.

The complaint to repeal such collective bargaining agreement does not prevent the filing of the collective bargaining agreement from enforcing on its signatories.

Article 71›- Bargaining Parties

Parties to collective bargaining shall be given full rights by their members through an authorisation in writing or an authorisation as prescribed in this law to conduct and conclude bargaining. An interference, incitement, and interruption from any person who is not involved in the collective bargaining agreement shall be prohibited.

Article 72›- Bargaining Council

The established bargaining council of worker unions and employers has full rights on behalf of all workers and employers at all bargaining levels in the event of negotiation to conclude a collective bargaining agreement between an employer and many worker unions without the most representative status or between many employers and many worker unions without the most representative status.

The procedures for implementation of the above paragraph shall be determined by *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour.

Article 73»- Registration of Collective Bargaining Agreement

Once concluded, the collective bargaining agreement may be applied temporarily and promptly by both parties if there is an article therein that explicitly stipulates temporary application. The collective bargaining agreement shall be registered with the Ministry in charge of labour. The collective bargaining agreement shall come into effect 1 (one) day after it has been registered.

The provisions of the collective bargaining agreement shall be applicable to the employer(s), personnel and all workers under the scope of application of such collective bargaining agreement. The Ministry in charge of labour may collaborate to publish the registered collective bargaining agreements on an annual basis.

Article 74»- Stipulation of Procedure of Labour Dispute Settlement in Collective Bargaining Agreements

All collective bargaining agreements must stipulate a clear procedure of labour dispute settlement, guaranteeing minimum services, essential services, other services, and public order before being registered.

CHAPTER 14
DISPUTE SETTLEMENT OF WORKER UNION AND EMPLOYER ASSOCIATION

Article 75»- Dispute Settlement of Worker Union and Employer Association

Dispute arising between one worker union and another worker union shall be settled through compromise and mutual understanding with utmost efforts of all parties concerned in the dispute and by the council of national worker unions.

Dispute arising between one employer association and another employer association, as well as dispute arising between a worker union or the council of national worker unions and an employer association or a federation of employers, shall be settled through discussions with utmost efforts at ensuring minimum services, essential services, and public order.

If the discussions as set forth in paragraphs 1 and 2 of this Article do not lead to mutual agreement, disputes shall be settled in accordance with the laws and regulations in force.

CHAPTER 15
ADMINISTRATIVE MEASURES AND PENALTIES

Article 76»- Administrative Sanctions and Penalties

Sanctions in this Chapter include a written warning and transactional fine.

Article 77»- Competence

The written warning and transactional fine are the authority of the Minister of the Ministry in charge of labour.

The payment of the transactional fine extinguishes criminal action.

In the event where the offender fails to pay the transactional fine, the case file shall be forwarded to the court.

Article 78›- Failure to Keep Financial Records

Any worker union or employer association who fails to implement the obligation as set forth in Article 27 (Keeping of Financial Records) of this law shall receive a written warning.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 79›- Act of Illegal Obstruction of the Right to Establish a Worker Union or an Employer Association

A written warning shall be issued to any person who illegally obstructs:

- the right to establish a worker union or an employer association;
- the right to join a worker union or an employer association;
- the right not to join a worker union or an employer association; or
- freedoms to be leaders or persons responsible for the administration of the worker union or the employer association.

A written warning shall be issued to any person for the obstruction as a result of any discrimination of:

- ethnicity, nationality, or race;
- political tendency;
- gender, belief, religion;
- health status; or
- disability.

In the event of a failure to comply with the warning as set forth in paragraph 1, a transactional fine not exceeding 1,000,000 (one million) Riels shall be imposed.

In the event of a failure to comply with the warning as set forth in paragraph 2, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 80›- Activities without Registration

A written warning shall be issued to any person who carries out worker union activities or employer association activities without registration as set forth in this law.

The provision of paragraph 1 shall also apply to a worker union or an employer association whose registration is cancelled or dissolved.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 81›- Activities beyond the Scope

A written warning shall be issued to any person who carries out activities beyond the geographical, occupational, or sectoral scope defined in its statute.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 82›- Breach of Obligations to Organise Election

A written warning shall be issued to any employer who breaches the obligations as set forth in Article 35 (Employer's Duties to Organise Election) and Article 37 (Employer’s Duties to Prepare Minutes) of this law.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 83›- Activities without of Representative Status

A written warning shall be issued to any person without a worker union delegate status or any worker union without the most representative status who attempts with bad faith to assert its representativeness to negotiate collective bargaining agreement (CBA).

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 84›- Activities without Integrity and Good Faith

A written warning shall be issued to the most representative worker union, employer, or employer association who breaches the duties as set forth in Article 51 (Principles of Integrity and Good Faith) or Article 53 (Principles of Integrity and Good Faith) of this law without valid reason and upon receiving reminder from the competent authority or its counterparty.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 85›- Failure to Maintain and Update the Name List of Workers

A written warning shall be issued to any employer who fails to fulfil the obligations as set forth in Article 52 (Name List of Workers for Application of Most Representative Status) of this law.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 86›- Right Abuse by the Minority Worker Unions

A written warning shall be issued to any minority worker union in an enterprise or establishment where the most representative status is recognised and still valid for violating the provision of sentence 1 of paragraph 1 of Article 59 (Rights and Roles of Minority Worker Unions in Enterprise or Establishment where there is the Most Representative Worker Union) of this law.

No enough element to constitute an offence as set forth in paragraph 1 if such act is permissible by this law or other legal norms.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 87›- Illegal Obstruction of Strike

A written warning shall be issued to any employer who by any means prevents the workers from participating in a legal strike or threatens against workers who participate in a legal strike.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 88》- Act Against the Delivery of Testimony Concerning the Enforcement of Labour Law

A written warning shall be issued to any employer who dismisses or terminates worker who delivers or intends to deliver testimony concerning the enforcement of laws or other labour standards in force.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 89》- Coercion to Join Strike

A written warning shall be issued to any person who uses any means to coerce a worker into striking or to prevent a non-striker from working.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 90》- Acts of Impediment to the Negotiation

A written warning shall be issued to any person, who is not qualified as party to negotiation, by all means impedes the negotiation of a collective bargaining agreement (CBA).

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 91》- Breach of Collective Bargaining Agreement

A written warning shall be issued to any person, who is covered by a collective bargaining agreement, breaches or infringes any clause of the collective bargaining agreement (CBA).

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 92》- Act of Illegal Strike

An illegal strike is a strike continued by the strikers after the Labour Court declared that the previous strike is illegal.

A written warning shall be issued to any person who leads an illegal strike.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 93》- Illegal Lockout

An illegal lockout is a lockout continued by the employer after the Labour Court declared that the previous lockout is illegal.

A written warning shall be issued to any employer who illegally locks out.

In the event of a failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 94》- Liability of Employer Association

A transactional fine not exceeding 10,000,000 (ten million) Riels shall be imposed on an employer association who illegally locks out after being warned in writing.

Article 95›- Application of Other Criminal Law

The application of the provisions of Chapter 15 (Administrative Measures and Penalties) of this law shall not bar the application of other criminal law, provided that the violation of the provisions of this law is an offence defined by other criminal law.

CHAPTER 16
TRANSITIONAL PROVISIONS

Article 96›- Existing Registration

After this law enters into force, worker unions and employer associations which have been registered shall be deemed registered and automatically acquire the status of legal entity pursuant to the provision of this law until the end of their current term.

Article 97›- Existing Collective Bargaining Agreements

Existing collective bargaining agreements (CBA) filed with the Ministry in charge of labour prior to the entry into force of this law shall remain valid until the end of its current term. After this law enters into force, any modification or extension of the validity of a collective bargaining agreement (CBA) shall be made in accordance with the provisions as set forth in Chapter 13 of this law.

Article 98›- Labour Court

Pending the establishment of the Labour Court, disputes arising out of the application of this law shall be referred to the common court for decision.

CHAPTER 7
FINAL PROVISIONS

Article 99›- Abrogation

All provisions contrary to this law shall be abrogated.

Article 100›- Entry into Force

This law shall be declared as matter of urgency.

Royal Palace, 17 May 2016
Signature and Seal
NORODOM SIHANMONI

PRL.1605.525
Submitted to His Majesty the King
for Signature
Prime Minister
Signature
***Samdech Akka Moha Sena Padei Techo* HUN SEN**

Submitted to
Samdech Akka Moha Sena Padei Techo HUN SEN, Prime Minister
Signature
ITH SAMHENG

No.: 517 S.N
Certified copy for dissemination
Phnom Penh, 23 May 2016
Secretary General of the Royal Government
(signature and seal)
SOY SOKHA

LAW

ON

SOCIAL SECURITY SCHEMES

NS/RKM/1119/018

ROYAL KRAM

We

Preah Karuna Preah Bat Samdech Preah Borom Neath NORODOM SIHAMONI,
Samanaphum Cheat Sasnare Rakhatakhatteya KhemarathRreastr
Puthiktrea Tha Rea Khemara Reachanea Samohopheasak
Kampuchea Ekreach Rath Boranak Sante Sopheak
Mangkolea Sereivibolea Khemara Srey Pi Reastr
Preah Chau Krong Kampuchea Thipadey

- Having seen the Constitution of the Kingdom of Cambodia;
- Having seen Royal Kret No. NS/RKT/0918/925, dated 06 September 2018, concerning the Appointment of the Royal Government of the Kingdom of Cambodia;
- Having seen Royal Kram No. NS/RKM/0618/012, dated 28 June 2018, promulgating the Law on the Organization and Functioning of the Council of Ministers;
- Having seen Royal Kram No. NS/RKM/0105/003, dated 17 January 2005, promulgating the Law on the Establishment of Ministry of Labour and Vocational Training;
- Having seen the proposal of **Samdech Akka Moha Sena Padei Techo Hun Sen**, Prime Minister of the Kingdom of Cambodia.

PROMULGATE

Law on Social Security Schemes was adopted on 08 October 2019 by the National Assembly in the Third Plenary Session of the Sixth Legislature; and forms and essence of this law was fully reviewed and approved on 18 October 2019 by the Senate in the Extraordinary Session of the Fourth Legislature. The entire essence of this law is as follows:

LAW

ON

SOCIAL SECURITY SCHEMES

CHAPTER I

GENERAL PROVISIONS

Article 1›- Purpose

This law aims to establish social security schemes of the Kingdom of Cambodia with a view to ensuring equity and social solidarity and promoting the welfare and livelihood of all citizens.

Article 2›- Objective

This law has objectives to define common principles, procedures, mechanisms and administration system of social security schemes of the Kingdom of Cambodia such as Pension, Health Care, Occupational Risk and Unemployment Schemes.

Article 3›- Scope

This law covers the defined persons as follows:

1. Persons under public sector consist of:
   - Civil servants in civil services serving in ministries, national and sub-national institutions under the provisions of the Law on Common Statutes for Civil Servants of the Kingdom of Cambodia;
   - Civil servants under the Statutes of Civil Servants of Legislative Group with the exception of pension scheme;
   - Civil servants serving in Judicial Institutions;
   - National police officers and prison wardens receiving only medical care services of Health Care Scheme;
   - Officials working for the National Election Committee;
   - Civil servants working for the National Audit Authority;
   - Former civil servants and veterans;
   - Contract officials performing duties for ministries and national and sub-national institutions recognized by Ministry of Civil Services;
   - Persons in other public sectors regulated by Sub-Decree.
2. Persons Defined by the Provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers.
3. The self-employed.

This law shall not cover the Royal Cambodian Armed Forces defined by the separate legal instruments.

Article 4›- Definition

Key terminology used in this law is defined in the appendix.

CHAPTER II

COMMON PRINCIPLES OF SOCIAL SECURITY SCHEMES

Article 5›- Pension Scheme

Social Security Scheme on Pension for Persons under Public Sector shall be a mandatory contribution that State and persons in public sector shall have a compulsory to pay contributions together.

Social Security Scheme on Pension for Persons Defined the Provisions of the Labour Law including personnel serving in the air and maritime transportation as well as domestic workers shall be a compulsory contribution that employer and persons defined by the provisions of the Labour Law including personnel serving in the air and maritime transportation as well as domestic workers shall have a compulsory to pay contributions together.

Social Security Scheme on Pension for the self-employed shall be regulated by Sub-Decree.

Article 6៖- Health Care Scheme

Social Security Scheme on Health Care for Persons under Public Sector shall be a compulsory contribution that State and persons in public sector, former civil servants and veterans shall have a compulsory to pay contributions together.

Social Security Scheme on Health Care for Persons Defined by the Provisions of the Labour Law including personnel serving in the air and maritime transportation as well as domestic workers shall be a compulsory contribution that employer and persons defined by the provisions of the labour law including personnel serving in the air and maritime transportation as well as domestic workers shall have a compulsory to pay contributions together.

Social Security Scheme on Health Care for the self-employed is regulated by Sub-Decree.

Article 7៖- Occupational Risk Scheme

Social Security Scheme on Occupational Risk for Persons under Public Sector shall be a compulsory contribution that State shall solely pay contributions of Occupational Risk.

Social Security Scheme on Occupational Risk for Persons Defined by the Provisions of the Labour Law including personnel serving in the air and maritime transportation as well as domestic workers shall be a compulsory contribution that employers shall have a compulsory to pay contributions of Occupational Risk.

Article 8៖- Unemployment Scheme

Social Security Scheme on Unemployment shall be a compulsory contribution that employers and workers shall have a compulsory to pay contributions together.

Article 9៖- Share of Contribution for Compulsory Contribution

Share of contribution of persons under public sector and persons defined by the provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers for compulsory contributions of Pension, Health Care and Unemployment Schemes shall not exceed 50 (fifty) percent of the total contributions.

Contributory salary or wage is regulated by Sub-Decree.

CHAPTER III

COMPETENT INSTITUTION

Article 10៖- National Social Protection Council

All operations of social security schemes shall be coordinated, monitored and oriented in line with policy levels and strategies of the National Social Protection Council.

Organization and functioning of the National Social Protection Council shall be regulated by Royal Kret.

Article 11›- Social Security Regulator

Social Security Regulator is established to:

1. Determine the precautious regulations, standard operating procedures, necessary measures and guidelines on Investment of Social Security Funds.
2. Monitor the financial status of Social Security Operator.
3. Establish the preventive mechanisms for members and conciliate the dispute as occurring.
4. Monitor the compliance to ensure that the social security service provision is performed with transparency, accountability and financial sustainability.

Organization and functioning of Social Security Regulator is regulated by Sub-Decree.

Article 12›- National Social Security Fund

"NSSF" is an acronym for the National Social Security Fund that is a unique operator in charge of implementing social security schemes as stipulated in the provisions of this law.

NSSF is a public administrative institution formulated by Royal Kret under the technical tutelage of the Ministry in charge of social security schemes and the financial tutelage of the Ministry of Economy and Finance.

Article 13›- Duties of National Social Security Fund

NSSF shall have the following duties to:

1. Administrate the implementation of social security schemes in accordance with this law.
2. Ensure the benefit provision of social security schemes to the NSSF members in a bid to alleviate the hardship of their livelihood when encountering the contingent risks—old age, invalidity, death, occupational risk, unemployment, maternity, illness or injury and other contingencies.
3. Collect and administrate contributions of each social security scheme and other incomes.
4. Register and manage the identity code of the NSSF member.
5. Monitor the implementation of enterprises/establishments or relevant institutions under the competency of NSSF in relation to the provisions of this law.
6. Educate, disseminate and monitor the implementation of actions to be taken for occupational risk and health prevention for the NSSF member.
7. Study, research and investigate work injury.
8. Study, research and prepare the legal instruments about the determination of occupational disease types.
9. Sign the agreement and monitor the agreement implementation of the contracted health facilities.
10. Study, analyse and conduct the actuarial valuation of each social security scheme.
11. Implement the activities in relation to health and society involved with the benefits of the NSSF member.
12. Administrate the investment of social security funds.

Article 14›- Governing Body of National Social Security Fund

NSSF shall be led by a Governing Body whose compositions are as follows:

· Minister of the Ministry in charge of Social Security Schemes		President
· Representative of Ministry of Economy and Finance	01	Member
· Representative of Ministry of Civil Service	01	Member
· Representative of Ministry of Health	01	Member
· Representative of Ministry of Social Affairs, Veterans and Youth Rehabilitation	01	Member
· Representative of the Office of Council of Ministers	01	Member
· Representatives of Employers	02	Member
· Representatives of the NSSF member	02	Member
· Director General of NSSF		Permanent Member

Article 15›- Executive Institution of National Social Security Fund

NSSF is administrated daily works by one Director General nominated by Royal Kret and some Deputy Directors General as assistants in compliance with the legal instruments coming into force.

Monitoring the regulation enforcement under the authority of NSSF as stipulated in this law is authorized to the social security inspectors. Nomination and duties of social security inspectors are regulated by Sub-Decree.

The NSSF personnel shall be the civil servant in civil services who are transferred or newly recruited in line with the proposal of the NSSF Director General and the contract staff under the provisions of the internal regulations and personnel statutes of NSSF as stipulated in the Labour Law.

Article 16›- Management of Social Security Funds

Management of each social security fund is under the Social Security Trustee Council of NSSF. The Social Security Trustee Council of NSSF shall prepare principles of fund management, investment management, investment plan and investment package for the NSSF Governing Body to check and decide in compliance with guidelines on Investment of Social Security Regulator with the aim of proposing the final decision from the Ministry of Economy and Finance.

The Social Security Trustee Council of NSSF shall have duties to make the report on maintenance and management of each social security fund to be submitted regularly to the NSSF Governing Body, Social Security Regulator and the NSSF Director General.

Composition, qualification, organization and functioning of the Social Security Trustee Council are regulated by Sub-Decree.

CHAPTER IV

SOCIAL SECURITY SCHEME ON PENSION

SECTION I

COMMON PRINCIPLES

Article 17›- Insured Persons

Persons insured in Pension Scheme are as follows:

1- Persons under public sector
2- Persons Defined by the Provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers
3- The self-employed.

Article 18›- Pension Benefits

Mandatory pension benefits include old-age pension, invalidity pension, survivors' pension and funerary grant.

Voluntary pension benefits are regulated by Sub-Decree.

Article 19›- Pension Contribution

Contribution rate of Pension Scheme for Persons Defined by the Provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers is regulated by Sub-Decree.

Contribution rate of Pension Scheme for the self-employed is regulated by Sub-Decree.

Contribution rate of Pension Scheme shall be raised up by the scaled premium method or the suitable method approved by the National Social Protection Council.

Article 20›- Beneficiaries of Survivors' Pension

Beneficiaries of survivors' pension, including spouse and child under the dependent of person concerned, shall fulfil the following conditions:

1. Beneficiaries do not have job with earnings above the poverty line.
2. Spouse shall hold legal marriage certificate before the date that person concerned fall into sickness or other contingencies leading to death.
3. Child shall have the following criteria:
   - Single
   - Not more than the age of 18 (eighteen)

Child with disability or chronic diseases and without job with earnings shall be provided the survivors' pension until death. Situation of disability or chronic disease shall be certified by the professional medical doctor and approved by the Social Security Medical Council. The Social Security Medical Council shall renew the evaluation of disability and chronic disease where necessary.

Entitlement to survivors' pension shall be expired in the following cases:

- Beneficiary passes away
- Spouse remarries in compliance with the law coming into force. In such case, the person concerned shall inform NSSF no later than 30 (thirty) days following the date of new marriage.

Article 21›- Sources of Pension Fund

Sources of pension fund are as follows:

- Contribution payment of State, employers and the NSSF members
- Return on investment
- Other donations or legacies and other legal sources.

Article 22›- Actuarial Valuation on Pension Scheme

Actuarial valuation of Pension Scheme shall be monitored and analysed not later than every 5 (five) years.

Article 23›- Revision of Pension Benefits

Pension benefits shall be revised in accordance with consumer price index.

Article 24›- Reserve Fund of Pension Scheme

Reserve fund of Pension Scheme shall be equivalent to the benefit expenditure of Pension Scheme within the last 3 (three) years.

Article 25›- Determination of Invalidity Status

Invalidity status is determined by the decision of the Social Security Medical Council. The invalidity status shall be renewed evaluation every year. The invalidity pension shall be suspended in case the person concerned is absent from health check-up as stipulated.

SECTION II

MANDATORY PENSION SCHEME

SUP-SECTION I

MANDATORY PENSION SCHEME FOR PERSONS IN PUBLIC SECTOR

Article 26›- Old-Age Pension

The NSSF members who are persons in public sector, both sexes, shall be retired restrictively at the age of 60 (sixty) and have entitlement to enjoy old-age pension only if the person concerned fulfils the following conditions:

1. Have registered in Pension Scheme
2. Have paid contributions of Pension Scheme for at least 12 (twelve) months.

The NSSF members who do not fulfil the condition as set forth in point 2 of paragraph 1 above shall receive old-age allowance.

The retirement age of persons in public sector, both sexes, shall be amended by Royal Kret according to the life expectancy trend and the actual socio-economic situation.

Article 27›- Invalidity Pension

The NSSF members as persons in public sector fall into the invalidity shall be entitled to enjoy the invalidity pension only if the persons concerned fulfil the following conditions:

1. Have registered in Pension Scheme
2. Have paid contributions of Pension Scheme for at least 60 (sixty) months before the date of incurring the invalidity.

Article 28›- Survivors' Pension

Beneficiaries of survivors' pension shall be entitled to enjoy survivors' pension only if the persons concerned who are old-age pensioners, invalidity pensioners or the NSSF members have paid contributions of Pension Scheme for at least 60 (sixty) months before death.

The minimum rate of survivors' pension shall be equivalent to 45 (forty-five) percent of old-age pensions or invalidity pensions of the person concerned.

Survivors' pension is divided as follows:

- Spouse: 50 (fifty) percent
- Child : 50 (fifty) percent
- In case the beneficiary is only spouse or child shall be entitled to enjoy 100 (one hundred) percent.

Article 29›- Funerary Grant

Beneficiaries of survivors' pension are entitled to enjoy funerary grant only if old-age pensioner or invalidity pensioner concerned passes away. In case the beneficiaries of survivors' pension are not responsible for holding the funeral, the funerary grant shall be provided to any person who takes responsibility for holding the funeral of person concerned.

Article 30›- Conditions, Formalities and Procedures of Implementation

Conditions, formalities and procedures of the implementation of Pension Scheme for persons in public sector are regulated by Royal Kret.

SUB-SECTION II

MANDATORY PENSION SCHEME FOR PERSONS DEFINED BY THE PROVISIONS OF THE LABOUR LAW INCLUDING PERSONNEL SERVING IN AIR AND MARITIME TRANSPORTATION AS WELL AS DOMESTIC WORKERS

Article 31›- Old-Age Pension

The NSSF members as persons defined by the provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers at the age of at least 60 (sixty) shall have entitlement to enjoy old-age pension only if the persons concerned fulfil the following conditions:

1. Have registered in Pension Scheme
2. Have paid contributions of Pension Scheme for at least 60 (sixty) months before the date of incurring the invalidity.

The NSSF members who do not fulfil the condition as set forth in point 2 of paragraph 1 above shall receive old-age allowance regulated by Sub-Decree.

The maximum accrual rate of old-age pension is equivalent to 1.75 (one point seventy-five) percent per years of contribution. This accrual rate of old age pension is regulated by Sub-Decree.

The old-age pension is the function of contributory wage of person concerned.

Article 32›- Invalidity Pension

The NSSF members as persons defined by the provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers who fall into the invalidity shall have entitlement to enjoy old-age pension only if the persons concerned fulfil the following conditions:

1. Have registered in Pension Scheme
2. Have paid contribution of Pension Scheme for at least 60 (sixty) months before the date of incurring the invalidity.

The maximum accrual rate of old-age pension is equivalent to 1.75 (one point seventy-five) percent per years of contribution. The minimum rate of invalidity pension is equivalent to 45% (forty-five) percent of the contributory wage of the person concerned. This accrual rate of invalidity pension is regulated by Sub-Decree.

Invalidity Pension is the function of contributory wage of person concerned.

Article 33›- Survivors' Pension

Beneficiaries of survivors' pension shall be entitled to enjoy survivors' pension only if the persons concerned who are old-age pensioner, invalidity pensioner or the NSSF members have paid contributions of Pension Scheme for at least 60 (sixty) months before death.

The minimum rate of Survivors' Pension shall be equivalent to 45 (forty-five) percent of old-age pensions or invalidity pensions of the person concerned.

Survivors' Pension is divided as follows:

- Spouse: 50 (fifty) percent
- Child : 50 (fifty) percent
- In case the beneficiary is only spouse or children shall be entitled to enjoy 100 (one hundred) percent.

Article 34›- Funerary Grant

Beneficiaries of survivors' pension are entitled to enjoy funerary grant only if old-age pensioner or invalidity pensioner concerned passes away. In case the beneficiaries of survivors' pension are not responsible for holding the funeral, the funerary grant shall be provided to any person who takes responsibility for holding the funeral of person concerned.

Funerary grant shall be regulated by Prakas of the Minister of the Ministry in charge of social security schemes in compliance with the proposal of the NSSF Governing Body.

SECTION III

VOLUNTARY PENSION SCHEME

SUB-SECTION I

VOLUNTARY PENSION SCHEME FOR PERSONS DEFINED BY THE PROVISIONS OF THE LABOUR LAW INCLUDING PERSONNEL SERVING IN AIR AND MARITIME TRANSPORTATION AS WELL AS DOMESTIC WORKERS

Article 35›- Eligibilities for Voluntary Pension Scheme

Persons Defined by the Provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers can be eligible for voluntary pension scheme by complying with the following conditions:

- Lose job with earnings before the age of 60 (sixty).
- Have possibility to pay contributions.

Persons Defined by the Provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers who are at the age of 60 (sixty) and intend to continue the contribution payment with the aim of receiving higher old-age pension than the actual one that the person concerned shall receive from mandatory pension scheme can be eligible for the voluntary pension scheme. In such case, the old-age pension shall be provided by the actual date when the person concerned has no possibility to pay contributions.

Person Defined by the Provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers who have higher income than the ceiling wage that the persons concerned who pay contributions of mandatory pension can contribute to Voluntary Pension Scheme. This contribution payment shall be implemented only to the wage higher than the ceiling wage by full funding system.

The contribution payment of Voluntary Pension Scheme shall be borne by the person concerned.

Conditions, formalities and procedures of the implementation of Voluntary Pension Scheme for Person Defined by the Provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers shall be regulated by Sub-Decree.

SUB-SECTION II

PENSION SCHEME FOR THE SELF-EMPLOYED

Article 36›- Conditions, Formalities and Procedure of Implementation

The self-employed can contribute to Pension Scheme regulated by Sub-Decree.

Conditions, formalities and procedures of the contribution of the self-employed are regulated by Sub-Decree.

SECTION III

VOLUNTARY PENSION SCHEME FOR PERSONS IN PUBLIC SECTOR

Article 37›- Conditions, Formalities, and Procedures of Implementation

Persons in public sector can contribute to Voluntary Pension Scheme.

Mechanism for determining contribution rate of Voluntary Pension Scheme is applied the same as the one of Mandatory Pension Scheme.

Conditions, formalities and procedures of the voluntary contribution of persons in public sector are regulated by Sub-Decree.

CHAPTER V

SOCIAL SECURITY SCHEME ON HEALTH CARE

SECTION I

COMMON PRINCIPLES

Article 38›- Insured Persons

Insured persons in Health Care Scheme are as follows:

1. Persons under public sector
2. Persons Defined by the Provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers
3. The self-employed.

Article 39›- Health Care Benefits

Health care benefits include:

- Medical care
- Daily allowance for hospitalization
- Maternity allowance
- Funerary grant.

Article 40៖- Contributions of Health Care

Contribution rate of Health Care Scheme is regulated by Sub-Decree.

Article 41៖- Sources of Health Care Fund

Sources of health care fund are as follows:

- Contribution payment of State, employers and the NSSF members
- Return on investment
- Other donations or legacies and other legal sources.

Article 42៖- Actuarial Valuation

Actuarial valuation of Health Care Scheme shall be monitored and analysed every year.

Article 43៖- Revision of Health Care Benefits

Health care benefits shall be revised based on the actual health situation.

Provider payment methods shall be in compliance with case-based mechanism and/or fee-for-service mechanism. The revision of provider payment methods for Health Care Scheme by other methods shall be regulated by Sub-Decree.

Article 44៖- Reserve Fund of Health Care Scheme

Minimum reserve fund of Health Care Scheme shall be equivalent to the benefit expenditure of Health Care Scheme for the last 1 (one) year.

Article 45៖- Health Facility Recognition

Medical care service shall be provided by the health facilities recognized by Ministry of Health and signed the agreement with NSSF.

Article 46៖- Service Quality Monitoring of Health Facility

Medical care quality recognition shall be complied with the legal instruments issued by Ministry of Health.

Article 47៖- Social Security Medical Council

Social Security Medical Council shall have duties to monitor the agreement implementation of health facilities signed the agreement with NSSF.

Organization and functioning of the Social Security Medical Council shall be regulated by Sub-Decree.

SECTION II

MANDATORY HEALTH CARE SCHEME

SUB-SECTION I

HEALTH CARE SCHEME FOR PERSONS UNDER PUBLIC SECTOR

Article 48៖- Medical Care Services

Persons under public sector shall be entitled to enjoy medical care services only if they have registered and paid contributions of Health Care Scheme.

Medical care services are as follows:

1. Inpatient department includes:
   - Treatment and care services with medical professional technics
   - Diagnosis, laboratory and other medical screening services
   - Surgical apparatus and other medical equipment in the need of treatment
   - Prescribed medicine
   - Inpatient room.
2. Outpatient department includes:
   - Treatment and care services with medical professional technics
   - Diagnosis, laboratory and other medical screening services
   - Surgical apparatus and other medical equipment in the need of treatment
   - Prescribed medicine.
3. Delivery and prenatal-and-postnatal services
4. Physiotherapy and kinesitherapy services or other medical rehabilitation services
5. Emergency service: in the case of emergency, victim can access medical care services at the nearest health facility. If such health facility does not have the agreement with NSSF, person concerned or representative of victim shall inform NSSF promptly.
6. Health prevention services.
7. Patient or victim referral services and corpse transportation.

Patient or victim referral services shall be provided in the case of emergency by the ambulance of health facility only.

Hopeless patient or corpse transportation shall be provided based on the price of health facilities recognized by NSSF.

8. Medical rehabilitation services

Medical rehabilitation services for supporting the medical care or helping alleviate patient or victim during treatment.

Medical care services as stipulated in points 1, 2, 3 and 4 above shall be provided in the health facilities signed the agreement with NSSF only. Service access in other health facilities shall not be provided except for the emergency.

Conditions, formalities and procedures of providing medical care services, rehabilitation services, determination of services or excluded medical care services, health prevention services and determination of chronic disease list shall be regulated by Prakas of the Minister of the Ministry in charge of social security schemes.

Article 49›- Daily Allowance for Sick Leave

During sick leave, person under public sector shall get salary as usual.

Article 50›- Maternity Allowance

Persons in public sector shall have entitlement to enjoy the full salary during the maternity leave or the prenatal-and-postnatal care as stipulated in the legal instruments coming into force.

Article 51›- Funerary Grant

Funerary grant shall be provided to the survivor of the deceased NSSF member due to non-work-related sickness or contingent accidents.

Funerary grant shall be regulated by Prakas of the Minister in charge of social security schemes in accordance with the proposal of the NSSF Governing Body.

Article 52›- Eligibility for Health Care Services

Eligibility for health care services for persons under public sector shall be regulated by Sub-Decree.

SUB-SECTION II

HEALTH CARE SCHEME FOR PERSONS DEFINED BY THE PROVISIONS OF THE LABOUR LAW INCLUDING PERSONNEL SERVING IN AIR AND MARITIME TRANSPORTATION AS WELL AS DOMESTIC WORKERS

Article 53›- Medical Care Services

Medical care services for the NSSF members who are defined by the provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers shall be applicable the same as the one for persons under public sector as set forth in article 48 of this law.

Article 54›- Daily Allowance for Sick Leave

The NSSF members who are defined by the provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers shall have entitlement to enjoy daily allowance for sick leave only if they:

- Registered in Health Care Scheme
- Paid contributions in a qualifying period of 2 (two) consecutive months or 6 (six) months within a period of the last 12 (twelve) months.
- Hospitalized in the health facility from 8 (eight) days or more.

Daily allowance shall be provided as from the first day of the abstention from work because of the hospitalization in the health facilities.

Daily allowance shall be equivalent to 70% (seventy) percent of daily average wage for contribution payment in a qualifying period of not exceeding 6 (six) months before encountering health problems.

Conditions, formalities and procedures of providing daily allowance for sick leave shall be regulated by Prakas of Minister of the Ministry in charge of social security schemes in compliance with the proposal of the NSSF Governing Body.

Article 55›- Maternity Allowance

The NSSF members who are defined by the provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers shall be entitled to enjoy the maternity allowance only if they:

- Registered in Health Care Scheme
- Paid contributions for at least 9 (nine) months within the last 12 (twelve) months until the date of delivery.

The maternity allowance shall be equivalent to 70% (seventy) percent of contributory wage in a qualifying period of not exceeding 6 (six) months before the delivery month for 90-day maternity leave.

Conditions, formalities and procedures of providing maternity allowance are regulated by Prakas of Minister of the Ministry in charge of social security schemes in compliance with the proposal of the NSSF Governing Body.

SECTION III

VOLUNTARY HEALTH CARE SCHEME

Article 56›- Conditions, Formalities and Procedures of Implementation

The self-employed can contribute to Voluntary Health Care Scheme.

Conditions, formalities and procedures of the implementation of Voluntary Health Care Scheme as stipulated in this article shall be regulated by Sub-Decree.

CHAPTER VI

SOCIAL SECURITY SCHEME ON OCCUPATIONAL RISK

SECTION I

COMMON PRINCIPLES

Article 57›- Insured Persons

Insured persons in Occupational Risk Scheme are as follows:

1. Persons in public sector
2. Persons Defined by the Provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers.

Article 58›- Occupational Risk Benefits

Occupational risk benefits consist of medical care benefit, daily allowance for temporary disability, pension for permanent disability, allowance for permanent disability, survivors' pension, funerary grant and rehabilitation services.

For the intentionally caused accident, the victim shall not have entitlement to enjoy occupational risk benefits.

Article 59›- Contributions of Occupational Risk

Contribution rate of Occupational Risk Scheme shall be regulated by Sub-Decree.

Article 60›- Sources of Occupational Risk Fund

Sources of occupational risk fund are as follows:

- Contribution payment of State and employers
- Return on investment
- Other donations or legacies and other legal sources.

Article 61›- Actuarial Valuation

Actuarial valuation on Occupational Risk shall be renewed the monitoring and analysis no later than every 3 (three) years.

Article 62›- Revision of Occupational Risk Benefits

Occupational risk benefits are pensions that shall be monitored and revised in accordance with consumer price index.

Provider payment methods of Occupational Risk shall be in accordance with fee-for-service. Revision of the provider payment methods of Occupational Risk shall be regulated by Sub-Decree.

Article 63›- Reserve Fund of Occupational Risk

Minimum reserve fund of Occupational Risk shall be equivalent to the expenditure of already-provided pension plus 50 (fifty) percent of other benefit expenditure out of pension within the last 2 (two) years.

Article 64›- Health Facility Recognition

Medical care services of Occupational Risk shall be provided by health facility recognized by Ministry of Health and signed the agreement with NSSF.

Article 65›- Service Quality Monitoring of Health Facility

Recognition of medical care service quality shall be compiled with the legal instruments issued by Ministry of Health. The service quality of health facility signed the agreement with NSSF shall be monitored and evaluated by the Social Security Medical Council.

Article 66›- Obligation of Informing Occupational Risk

Victim who sustained workplace accident, commuting accident or occupational diseases or victim representative shall inform promptly the National Social Security Fund, employer or employer representative about the occupational risk incurred except for force majeure.

With formalities of informing and investigating the occupational risk and monitoring the compliance of employers and health facilities, the victim resulting from workplace accident, commuting accident or occupational diseases shall be regulated by Prakas of Minister of the Ministry in charge of social security schemes in accordance with the proposal of the NSSF Governing Body.

Occupational disease list is regulated by Sub-Decree.

Article 67›- Occupational Risk Prevention Programs

NSSF shall prepare occupational risk prevention programs to ensure occupational safety and health including the commuting accident prevention program for the NSSF member.

Article 68›- Beneficiaries of Survivors' Pension

Beneficiaries of Survivors' pension including spouse and child, parents or the elderly who are under the direct charge of person concerned before death shall have the following conditions:

1. Spouse of victim has a legitimate marriage certificate before the victim suffers from work injury or death resulting from work injury.
2. Child shall have the following conditions:
   - Single
   - Biological child.
   - In case of divorce or death of spouse, the child of the new spouse under the direct charge of victim also receives the same survivors' pension as the child of the first spouse.
   - Adopted child of the person concerned is requested legally in accordance with the regulations coming into force or orphan under the direct charge of the person concerned.
   - Not exceed 21(twenty-one) years old.

Child with disability or chronic disease who cannot have job with earnings shall be provided survivors' pension for a whole life time. The determination of disability or chronic disease status shall be certified by specialized doctors and approved by the Social Security Medical Council.

3. Parents or the elderly are under the direct charge of victim and aged at least 60 (sixty) by the date of victim's death and do not have jobs with earnings or old-age pension. In case the parents or the elderly contain incurable chronic disease or invalidity and do not have jobs with earnings or old-age pension, the age shall not be determined.
4. Entitlement to survivors' pension shall be terminated in the following cases:
   - When the person concerned passed away.
   - Spouse remarries in pursuance of legal procedures coming into force. In such case, the person concerned shall inform NSSF not later than 30 (thirty) days following the date of remarriage.

SECTION II
OCCUPATIONAL RISK SCHEME FOR PERSONS IN PUBLIC SECTOR

Article 69- Medical Care Services

Medical care services of Occupational Risk Scheme for persons under public sector shall be as follows:

- Treatment and care of wound or disease resulting from occupational risk in line with the medical profession technics until recovery despite of hospitalization or non-hospitalization;
- Emergency service;
- Supply of medicines and other medical materials for treatment;
- Victim referral service or corpse transportation in the case of emergency;
- Daily allowance provision for caretaker during the treatment in case the victim concerned cannot serve himself.

Article 70- Daily Allowance for Temporary Disability

In the period of treating any injuries or diseases resulting from occupational risk in the health facilities and the convalescent care prescribed by the medical doctor or physician recognized by NSSF, the salary of the victim concerned shall be provided as usual.

Article 71- Pension for Permanent Disability

The NSSF members as persons in public sector who sustain occupational risk leading to permanent disability from 20 (twenty) percent or more shall have entitlement to enjoy pension for permanent disability. Formalities and procedures of pension calculation, determination of permanent disability degree and pension provision shall be regulated by Sub-Decree.

The NSSF members as persons in public sector who are getting the partial permanent disability pension but sustain the new occupational risk shall receive pension by the total degrees of permanent disability pension. The total degrees of total permanent disability shall be equivalent to the first permanent disability plus the degree of continual permanent disability of other organs but not exceed 100 (one hundred) percent.

Pension for permanent disability shall be considered as a forever temporary pension. NSSF shall renew check-up and evaluation of the disability degree of victim regularly. In case disability degree of victim is found the change, the amount of given pension shall be renewed the evaluation.

Victim cannot oppose to the check-up as defined above. In case the victim concerned is absent from check-up, NSSF shall suspend the pension provision until the victim concerned have a check-up.

Article 72›- Allowance for Permanent Disability

The NSSF members as persons in public sector who sustain occupational risk leading to permanent disability less than 20 (twenty) percent shall have entitlement to receive allowance for permanent disability.

Allowance for permanent disability shall be given as lump sum.

Formalities and procedures of calculating the allowance for permanent disability shall regulated by Sub-Decree.

Article 73›- Funerary Grant and Survivors' Pension

The NSSF members as persons in public sector who sustain occupational risk leading to death, NSSF shall provide the funerary grant and survivors' pension.

Funerary grant shall be provided to the beneficiaries under direct charge of victim or any person who takes responsibility for holding the funeral. The amount of funerary grant shall be regulated by Prakas of the Minister of the Ministry in charge of social security schemes in compliance with the proposal of the NSSF Governing Body.

Survivors' pension shall be provided to the beneficiaries under the direct charge of victim. Calculation, formalities and procedures of providing the survivors' pension shall be regulated by Sub-Decree.

Article 74›- Rehabilitation Services

The NSSF member as persons in public sector who sustain occupational risk leading to permanent disability shall have entitlement to enjoy rehabilitation services including medical rehabilitation, vocational rehabilitation or social rehabilitation services.

Medical rehabilitation services shall be provided for supporting the medical care or helping alleviate victim with permanent disability.

Vocational rehabilitation services shall be provided to the NSSF member who becomes disabled due to occupational risk in a bid to have a chance to receive new job with earnings suitable with his physical situation.

People with disability due to occupational risk shall have entitlement to receive consultation, guidance, mental health education and other social services in the purpose of bettering social psychology and possessing ownership in line with the daily livelihood.

Conditions, formalities and procedures of providing rehabilitation service shall be regulated by Sub-Decree.

SECTION III

OCCUPATIONAL RISK SCHEME FOR PERSONS DEFINED BY THE PROVISIONS OF THE LABOUR LAW INCLUDING PERSONNEL SERVING IN AIR AND MARITIME TRANSPORTATION AS WELL AS DOMESTIC WORKERS

Article 75›- Medical Care Services

Medical care services of Occupational Risk for Persons Defined by the Provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers shall be applicable for the same as the one for persons in public sector as stipulated in article 69 of this law.

Article 76›- Daily Allowance for Temporary Disability

In the period of treating any injuries or diseases resulting from occupational risk in the health facilities and the convalescent care prescribed by the medical doctor or physician recognized by NSSF, the victim concerned shall be entitled to enjoy the daily allowance for temporary disability.

Daily allowance for temporary disability shall be provided as from the second day when the person concerned sustained work injury or sickness until recovery or passed away plus the period of convalescent care prescribed by the medical doctor. The first-day wage of person concerned for abstention from work shall be borne by employer.

Daily allowance for temporary disability shall be equivalent to 70 (seventy) percent of daily average wage within the last 6 (six) months. In case the working period of person concerned is less than 6 (six) months, the daily average wage shall be calculated based on the actual situation.

Article 77›- Pension for Permanent Disability

Pension for permanent disability shall be complied as stipulated in article 71 of this law.

Article 78›- Allowance for Permanent Disability

Allowance for permanent disability shall be complied as stipulated in article 72 of this law.

Article 79›- Funerary Grant and Survivors' Pension

Funerary grant and survivors' pension shall be complied as stipulated in article 73 of this law.

Article 80›- Rehabilitation Services

Rehabilitation services shall be complied as stipulated in article 74 of this law

CHAPTER VII

SOCIAL SECURITY SCHEME ON UNEMPLOYMENT

Article 81›- Conditions, Formalities and Procedures of Implementation

Persons Defined by the Provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers shall have entitlement to enjoy unemployment benefits.

This provisions shall not be applied for the contract official working for ministries, institutions and organizations at the national and sub-national levels although they are recognized by Ministry of Civil Services.

Conditions, formalities and procedures of the implementation of Unemployment Scheme shall be regulated by Sub-Decree.

CHAPTER VIII

CO-REGULATIONS

SECTION I

OPERATIONAL RULES

Article 82›- Operational Rules

Employers shall have compulsories to register their enterprises/establishments and workers in NSSF, report the number of workers regularly and collect contributions of social security schemes, both contribution payment of themselves and workers, with a view to transferring contributions into the NSSF account by the deadline.

Formalities of employer's contribution, registration of enterprise/establishment, registration of workers, report of the number of workers and contribution payment that is borne by employers, persons in public sector and workers shall be regulated by Prakas of the Minister of the Ministry in charge of social security schemes.

Employers, persons in public sector and persons defined by the provision of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers shall have a compulsory to join the implementation of social security schemes in line with the provisions of this law.

The self-employed shall contribute voluntarily to Health Care and Pension Schemes.

Article 83›- Medical Care Document Provision of Health Facilities

Health facilities signed the agreement with NSSF shall provide medical care documents of the NSSF members or other necessary documents to NSSF when there is an official request or necessary requirement in order to keep these documents as data for researching, analysing and evaluating the agreement implementation of health facilities.

All the above-mentioned documents shall maintain confidentiality. Persons who participate in researching, analysing and evaluating this agreement implementation shall maintain confidentiality of professionals and personal privacy.

SECTION II

HEALTH ACTIVITIES AND SOCIAL AFFAIRS

Article 84›- Activities related to Health and Society

Activities related to health and society shall be established to complement each social security scheme as stipulated in this law.

Activities involved with health and society have sources of fund as follows:

- Fine on employers related to the failure or guilty of complying with the law and other orders.
- Budget proposed for the activities in relation to health and society in each social security scheme.

The fund of activities involved with health and society shall be allocated as follows:

- Health prevention
- Occupational risk prevention

- Study, research and statistical survey of social security
- Education, dissemination and training
- Financial support or contribution with public or private institutions associated with the health and social activities for the benefits of the NSSF member.

SECTION III

ELIGIBILITY AND ADDITIONAL BENEFITS

Article 85៖- Period Considered as Contribution Payment Period of Pension Scheme

The period considered as the NSSF member paid contribution of Pension Scheme consists of the period of military service, sick leave, maternity leave and period of abstention from work due to occupational risk.

Article 86៖- Provision of Disability Pension and Pension

Pension for permanent disability from 20 (twenty) percent or more and all kinds of pension shall be provided monthly.

Article 87៖- Time Limit of Benefit Claim

Eligibility of claiming daily allowance for Occupational Risk Scheme, Health Care Scheme, funerary grant, maternity allowance and medical care reimbursement in case of emergency shall be null and void in a qualifying period of 1 (one) year.

Eligibility of claiming pension for permanent disability and survivors' pension shall be null and void in a qualifying period of 05 (five) years.

Eligibility of claiming old age, invalidity and survivors' pension shall pension shall be null and void in a qualifying period of 05 (five) years.

Article 88៖- Entitlement to Caretaker

The NSSF member entitled to enjoy permanent disability pension or invalidity pension and required to have a caretaker shall have entitlement to enjoy caretaker allowance equal to 50 (fifty) percent of pension of person concerned.

The conditions or situations entitled to enjoy a caretaker shall be decided by the Social Security Medical Council.

Article 89៖- Impossibility of Benefit Confiscation or Transfer

All benefits of social security schemes shall not be transferred or confiscated except that there is the approval of the beneficiary.

Article 90៖- Duplication of Benefits

In case the benefits are duplicated although the benefit of mandatory pension or disability pension in compliance with the provisions of this law, person concerned shall have entitlement to enjoy the highest amount of pension.

SECTION IV
DISPUTE SETTLEMENT

Article 91›- Dispute Settlement

Dispute or complaint related to the implementation of other provisions of the social security scheme among the NSSF member, employer and NSSF shall be addressed by the Dispute Settlement Committee of NSSF. In case the dispute or complaint cannot be settled, the NSSF member can be filed the lawsuit to the Social Security Regulator before filing the lawsuit to the Municipal/Provincial Court of First Instance where the NSSF member is working.

Organization and functioning of the Dispute Settlement Committee of NSSF shall be regulated by Prakas of the Minister of the Ministry in charge of social security schemes in compliance with the proposal of the NSSF Governing Body.

SECTION V
COORDINATION MECHANISM

Article 92›- Establishment of Coordination Mechanism

Coordination mechanism shall be established between each social security scheme for persons under public sector, persons defined by the provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers, the self-employed and persons who are not covered by this law.

NSSF shall sign the agreement with the social security institutions of the countries of destination with a view to establishing the protection mechanism of social security for migrant workers and in line with formalities and procedures coming into force.

Formalities of the above-mentioned coordination mechanism implementation shall be regulated by Sub-Decree.

SECTION VI
PREROGATIVE OF ASSET AND FINANCIAL MANAGEMENT

Article 93›- Tax Exemption

With its operation, NSSF shall not be liable to taxes and duties. In case the operation of this organization is for trade or profit, it shall be liable to taxes with accordance with laws and regulations on Taxation coming into force.

Article 94›- Prerogative of Collection of Contribution, Debt and Asset

NSSF shall have the prerogative of the public power for collecting contribution, having debt paid and protecting assets.

NSSF shall have the privilege of all assets of its debtors in the first order after the debt is paid to workers.

Procedures of the prerogative implementation and the debt collection of NSSF shall be regulated by Sub-Decree.

Article 95›- Administration of Social Security Funds

The social security funds shall be deposited in the legal banks in accordance with the decision of the NSSF Governing Body and the approval of the Minister of the Ministry of Economy and Finance.

The fund of social security shall be deposited in the respective bank accounts for each social security scheme.

The Social Security Trustee Council of NSSF is able to administrate the surplus of the reserve fund of each social security scheme for investment in compliance with the guidance of the Social Security Regulator in a bid to propose the final decision from the Ministry of Economy and Finance.

SECTION VII
MECHANISM FOR MONITORING NSSF IMPLEMENTATION

Article 96›- Monitoring and Auditing National Social Security Fund

NSSF shall be monitored and audited by the National Audit Authority. The Social Security Regulator or the NSSF Governing Body can propose to get audited by any independent audit institutions where necessary.

CHAPTER IX
PENALTIES

Article 97›- Administration Punishment and Penalties

Punishments in this chapter include transitional fine, fine or imprisonment.

Transitional fine is under the authority of the Director General of NSSF.

Payment of transitional fine shall lead to the extinction of legal action.

In case offender does not pay the transitional fine, the case shall be sent to the court with the aim of following the procedures.

Formalities and procedures of transitional fine shall be regulated by Prakas of the Minister of the Ministry in charge of social security schemes.

Article 98›- Objection to Contribution Payment

Employers of enterprises/establishments who do not comply with the contribution payment by the deadline or submit the incorrect number of workers as stipulated in article 82 of this law shall be liable to a fine of 10 (ten) to 30 (thirty) times of daily base wage. This fine shall be applied equivalent to the number of workers are employed in the conditions in contrary to the provisions of this law.

Article 99›- Contribution Deduction in incompliance with the Provisions of the Law

Any employer who has deducted the contributions of Occupational Risk from workers' wages or the contributions borne by himself by deducting from workers' wages for the contribution payment of Health Care, Pension or Unemployment Schemes shall be penalised for imprisonment of 1 (one) month to 1 (one) year and a fine of 120 (one hundred twenty) to 360 (three hundred sixty) times of daily base wage. This fine shall be applied equivalent to the number of workers from whom the employer has deducted contributions in the conditions in contrary to the provisions of this law.

Article 100›- Obstruction of Social Security Inspector

Any obstructions against the law enforcement of the social security inspector shall be penalised by article 503 (obstruction of public official) of Criminal Code.

Article 101›- Breach of Professional Secrecy

Any social security inspector or public employee who has disclosed the secrecy of production methods or medical documents shall be penalised by article 314 (breach of professional secrecy) of Criminal Code.

CHAPTER X
TRANSITIONAL PROVISIONS

SECTION I
MANDATORY PENSION SCHEME FOR PERSONS IN PUBLIC SECTOR

Article 102›- Early Retirement

The NSSF members as persons in public sector who have worked for at least 30 (thirty) years shall have entitlement to request for retirement before the retirement age of 60 (sixty) years by receiving pensions as regulated by Royal Kret.

Entitlement to the early retirement request shall be valid within 5 (five) years following the date of Royal Kret concerning Conditions, Formalities and Procedures of Launching Pension Scheme for Persons under public sector comes into force.

SECTION II
GRANDFATHERING PENSION

Article 103›- Grandfathering Pension

The NSSF members as persons defined by the provisions of the Labour Law including personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers whose age are over 30 (thirty) years as from the date of launching Pension Scheme shall have entitlement to receive the Grandfathering Pension. The Grandfathering Pension shall be provided only if person concerned has paid contributions for at least 24 (twenty-four) months within 36 (thirty-six) months as from the date of launching Pension Scheme.

SECTION III
EXISTING SOCIAL SECURITY SCHEMES

Article 104›- Existing Occupational Risk, Health Care and Pension Schemes

State and employers shall continue to pay the contributions of Health Care until the renewed determination.

Every existing legal instrument of social security schemes on Occupational Risk and Health Care for Workers Defined by the Provisions of the Labour Law and on Health Care for Public Employees, Former Civil Servants and Veterans shall remain to implement until there are new legal instruments in accordance with this law.

Health care service provision through the Health Equity Fund System shall remain to implement until there are new legal instruments in accordance with this law. The sources of fund for this scheme shall be borne by State.

Every existing legal instrument of social security scheme on Pension for Public Employees, Former Civil Servants and Veterans shall remain to implement until there are new legal instruments in accordance with this law.

SECTION IV
INTEGRATION OF MANAGEMENT STRUCTURE

Article 105›- Integration of Management Structure for Pension Scheme

Integration of management structure for Pension Scheme for persons under public sector including civil servants, former civil servants and veterans into NSSF shall be regulated by Sub-Decree.

CHAPTER XI
FINAL PROVISIONS

Article 106›- Abrogation

Law on Social Security Schemes for Persons Defined by the Provisions of the Labour Law promulgated by Royal Kram NS/RKM/0902/018, dated 25 September 2002, and any provisions in contrary to this law shall be abrogated.

Article 107›- Prompt Promulgation

This law shall be promulgated promptly.

Royal Palace, Phnom Penh, 02 November 2019

RPN. 1911.1655

Norodom Sihamoni

Have Proposed Signature to His Majesty

Prime Minister

Samdech Akka Moha Sena Padei Techo Hun Sen

Been Copied Correctly from the Original

Permanent Deputy Prime Minister

Minister in charge of Office of the Council of Ministers

Kitti Niti Korsol Bandit Ben Chhin

Have Informed

Samdech Akka Moha Sena Padei Techo Prime Minister

Minister of Ministry of Labour and Vocational Training

Ith Samheng

APPENDIX OF LAW ON SOCIAL SECURITY SCHEMES

DEFINITION OF KEY TERMINOLOGY IN LAW ON SOCIAL SECURITY SCHEMES

1. Migrant worker	Refers to all natures of persons who migrate to work abroad legally and register in the social security institution of the country of destination.
2. Worker of formal sector	Refers to all natures of persons and nationals who signed the employment contract with one employer or more in the territory of the Kingdom of Cambodia regardless of nature, form and validity of the contract done or kind and amount of wage received by the person concerned thereof. The worker of formal sector includes personnel serving in air and maritime transportation as well as domestic workers.
3. Worker of informal sector	Refers to all natures of persons who work in self-employed professions for fee of work in cash, by work scope or by the actual price to be paid immediately by the party who provides fee of work and does not take the same responsibilities as employer.
4. Job with earnings	Refers to all natures of employments that obtain wage in kind or cash have income over the poverty line.
5. Temporary disability	Refers to the abstention from work for sick leave or period of wound treatment due to occupational risks plus period of convalescent care prescribed by the medical doctor recognized by NSSF.
6. Permanent disability	Refers to the partial or whole loss of earning capacity for abstention from work due to the loss of any organ or limb resulting from occupational risks. There are two kinds of permanent disability including partial permanent disability and whole permanent disability.
7. Apprentice	Refers to all natures of persons who signed the employment contract in the position of apprentice to receive the complete technical and vocation education at the industrial and commercial enterprise/establishment or with a craftsman or handicraftsman.
8. Social Security Trustee Council (SSTC)	Refers to the council who has duties to manage the NSSF assets on behalf of the NSSF Governing Body.
9. Social Security Medical Council	Refers to the council who has main duties to advise monitoring quality and service price of health facility signed the agreement with NSSF and evaluate determination of disability and invalidity rates or kinds of occupational diseases.
10. Medical doctor	Refers to the doctors who work for public or private health facility recognized by Ministry of Health and NSSF for Occupational Risk Scheme.
11. Physician recognized by	Refers to the specialized doctor whom Director General of

NSSF	NSSF authorizes to monitor and perform the medical evaluation for permanent disability in Occupational Risk Scheme.
12. Work injury	Refers to any accidents that occur accidentally and immediately during working hour, due to working or at work and injure the victim contingently although the victim is fault. These accidents are considered to be work injury.
13. Commuting accident	Refers to any accidents that happen during the direct commute from residence to workplace within the suitable period. The social security inspector have special rights to decide commuting accident as work injury based on the actual reasons receiving from the investigation of each case.
14. Intentionally caused accident	Refers to any accidents that happen as the intentional plan of victim in order to have entitlement to enjoy benefits from NSSF or another benefit.
15. Years of contribution	Refers to the number of years the NSSF member has paid contributions of Pension Scheme. The years of contribution is calculated by dividing the number of months that the person concerned has paid contributions of Pension Scheme by 12 (twelve). The quotient of the years of contribution must be increased if remainder is over 6 (six) months; alternatively, the quotient of the years of contribution must be reduced if remainder is by 6 (six) months or less. For instance, if the quotient is 25 (twenty-five) years and 7 (seven) months, the years of contribution must be equal to 26 (twenty-six) years; alternatively, if the quotient is 25 (twenty-five) years and 6 (six) months, the years of contribution must be equal to 25 (twenty-five) years.
16. Occupational disease	Refers to the causes of disease involved with work performance in any specific employment means that the disease is directly exposed to other factors of work such as during working hour, at workplace, how to work, substances or elements used in production and atmosphere of workplace etc. leading to disease although while the person concerned are fulfilling works or after the person concerned terminate the employment contract. The occupational risk is considered to be work injury. Although the person concerned has common diseases at work, these diseases are not considered to be work injury.
17. Social security benefits	Refers to all benefits of each social security schemes that are provided to the NSSF member when the person concerned encounters any contingent accidents leading to the abstention from work with the aim of receiving income. The benefit can be provided in kind or in cash as stipulated in the law or relevant regulations. For instance,

	Occupational Risk benefits include medical care benefit, daily allowance for temporary disability etc.
18. Invalidity	Refers to any disabilities that do not result from work injury. It can be considered to be person with disability as long as the person concerned is the NSSF member with sickness or disability leading to the loss of earning capacity or having income lower than the poverty line of the Kingdom of Cambodia.
19. Permanent disability pension	Refers to allowance that is provided to the NSSF member who encounters work injury leading to permanent disability from 20% or more.
20. Survivors' pension	Refers to allowance that is provided to the beneficiary as the survivor of the NSSF member sustains work injury leading to death.
21. Unemployment	Refers to the period that any persons who are the NSSF member do not have earning capacity or are unemployed due to the termination of employment contract; and the person concerned strives to apply for a job within a period in line with the determination of law or regulations after unemployment.
22. Employer	Refers to all natural persons or legal entities, public or private, who manage and employ one worker or more even discontinuously by providing wage regularly. In pursuance of this law, house owner who employ domestic workers is also considered to be employer.
23. Self-employed	Refers to all persons who perform their own jobs with earning uninvolved with wage or salary provided by employers or state by the employment contract and do not employ workers for their own jobs with earning.
24. Force majeure	Refers to all events that occur unwillingly and unavoidably, which obstruct any persons to comply with the law.
25. Full funding system	Refers to Defined Contribution (DC). Based on this system, pension benefits is variable in pursuance of contribution rate. Contributions or return on investment of each member shall be deposited in the account of each person concerned and provided benefits by the amount of pension of the person concerned.
26. Contributory wage	Refers to wages of workers or salaries of public employees that shall be contributory in compliance with the law.
27. Contribution	Refers to the amount of money that the NSSF member, employer or state pays to NSSF in compliance with the provisions of this law; and in general, the amount of money to be paid is calculated as percentage of wage or salary of each member for the benefit expenditure to be provided to the member and the operational expenditure of each social

	security schemes.
28. Case-based mechanism	Refers to the provider payment method that is paid cost of each case.
29. Fee-for-service mechanism	Refers to the provider payment method that is paid cost of each service.
30. Liberal profession	Refers to the job or employment that uses knowledge or intelligence rather than physical strength.
31. Scaled premium method	Refers to the method that determines the increase in contribution rate of pension scheme in a defined period.
32. Funerary grant	Refers to allowance for holding the funeral of the NSSF member passed away.
33. Consumer price index	Refers to the variable index of necessary consumer price for daily livelihood.
34. NSSF member	Refers to all natural persons who receive the membership of the National Social Security Fund by being registered and paying contributions of each social security scheme as stipulated in this law.
35. Outpatient department	Refers to medical care services that are provided to the NSSF members who do not hospitalize in the health facility. The period that is considered to be the period of providing outpatient department shall be less than 12 (twelve) hours.
36. Inpatient department	Refers to medical care services that are provided to the NSSF members who hospitalize in the health facility from 12 (twelve) hours or more.
37. Emergency service	Refers to any interventions that are performed unintentionally and promptly in order to resuscitate or prevent from losing any parts of patient's body.
38. Delivery service	Refers to delivery service that is provided to the NSSF member. This service includes prenatal and postnatal services.
39. Rehabilitation service	Refers to medical rehabilitation, vocational rehabilitation and social rehabilitation services that shall be provided in a bid to help people with disabilities maintain and rehabilitate their lost competency and function for meeting the need of daily life due to sickness, injury or disability.
40. Medical rehabilitation service	Refers to provision, fixing and renewing provision of prosthesis, orthosis or assistive device, occupational therapy, physical therapy and other medical rehabilitation services.
41. Grandfathering old age pension	Refers to regulations for providing special prerogative to the group of persons when the person concerned shall be included in Pension Scheme as stipulated in the provisions of this law.
42. Survivors' pension	Refers to pensions that are provided to persons under the direct charge of old-age pensioner, invalidity pensioner or

	the NSSF member who had paid contributions of Pension Schemes at least 5 (five) years passed away.
43. Occupational risk	Refers to all events that occur unpredictably resulting from workplace accident, commuting accident and occupational diseases.
44. Legacy	Refers to benefit that is inheritance provided by NSSF out of the heir of the dead for the public interest.
45. Beneficiary	Refers to any persons who have entitlement to enjoy social security benefits as stipulated in the provisions of this law.
46. Accrual rate	Refers to additional rate of old-age pension or invalidity pension per years of contribution of the NSSF member.
47. Survivor	Refers to all persons who are under the direct charge of the NSSF member before the date that the person concerned passed away as stipulated in the provisions of this law.

LAW

ON

MINIMUM WAGE

ROYAL KRAM

NS/RKM/0718/015

We

Preah karuna Preah Bat Samdech Preah Borom Neath NORODOM SIHAMONI
Samanaphum Cheat Sasnare Rakhatakhatteya KhemarathReastr
Puthiktrea Tha Rea Mohaksat Khemara Reachanea Samohopheasak
Kampuch Ekreach Rath Boranak Sante Sopheak
Mangkolea Sereivibolea Khemara Srey Pi Reastr
Preah Chau Krong Kampuchea Thipadey

- Having seen the Constitution of the Kingdom of Cambodia;
- Having seen Royal Decree No. NS/RKT/0913/903 dated 24 September 2013 on the Appointment of the Royal Government of Cambodia;
- Having seen Royal Kram No. 02/NS/94 dated 20 July 1994 promulgating the Law on the Organization and Functioning of the Council of Ministers;
- Having seen Royal Kram No. CS/RKM/0498/06 dated 08 April 1998 promulgating the Law on Organization and Functioning of the Constitutional Council;
- Having seen Royal Kram No. NS/RKM/0107/005 dated 31 January 2007 promulgating the Law on Amendment to the Law on Organization and Functioning of the Constitutional Council;
- Having seen Royal Kram No. NS/RKM/0318/005 dated 10 March 2018 promulgating the Law on Amendment to Article 26, Article 27 new, Article 28, Article 31, and Article 32 of the Law on Organization and Functioning of the Constitutional Council;
- Having soon Royal Kram No. NS/RKM/0105/003 dated 17 January 2005 promulgating the Law on Establishment of the Ministry of Labour and Vocational Training; *[and]*
- Having seen the request of *Samdech Akka Moha Sena Padei Techo* HUN SEN, the Prime Minister of the Kingdom of Cambodia.

Promulgate

The Law on the Minimum Wage, which was adopted by the National Assembly on 07 June 2018 at the 10th session of its 5th legislature, and whose form and legality were reviewed by the Senate on 15 June 2018 at the 1st plenary session of its 4th legislature, and which the Constitutional Council was declared constitutional by its decision No. 195/003/2018 KBT.C dated 26 June 2018. and whose details are as follows:

LAW

ON

MINIMUM WAGE

CHAPTER 1

GENERAL PROVISIONS

Article 1›-

The purposes of this law are to:

- promote a decent and dignified livelihood, create job opportunities and increase productivity of workers; *[and]*
- promote a better and more attractive business and investment environment.

Article 2›-

The objectives of this law are to:

- ensure the minimum wage setting for all persons under the provisions of the Labour Law,
- establish a procedure of the minimum wage setting in accordance with a scientific method based on social and economic criteria; *[and]*
- establish the National Council for Minimum Wage as a tripartite mechanism to research and provide recommendations on minimum wage and other benefits of all persons under the provisions of the Labour Law.

Article 3›-

The law applies to all enterprises or establishments and all persons under the provisions of the Labour Law.

CHAPTER 2

MINIMUM WAGE

Article 4›-

The wage shall be at least equal to the minimum wage, which is the lowest wage level determined by the *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour.

Article 5›-

The components to be taken into consideration in setting the minimum wage shall be based on the economic conditions, the cost of living, and the actual situation of the country.

Those components are:

1. social criteria which include family situation, inflation rate, and the cost of living. *[and]*
2. economic criteria which include productivity, competitiveness of the country, labour market situation, and profitability of the sector.

In case of necessity, the National Council for Minimum Wage may revise the criteria for the minimum wage setting in accordance with economic activities, professions, occupations, or regions based on the economic and social situation of the country.

Article 6›-

Any written or verbal agreement under the scope of application of the minimum wage which would remunerate the workers at a rate lower than the prevailing minimum wage shall be null and void.

Any written or verbal agreement under the scope of application of the minimum wage which would remunerate the workers at a rate higher than the prevailing minimum wage shall remain in force.

Article 7›-

For taskwork or piecework, the wage shall 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 that worker.

Workers receiving wages based on the piecework shall receive their wage based on the actual output. If the output exceeds the minimum wage, the workers shall receive their wage in accordance with the exceeding output. If it is lower than the minimum wage, the employer shall add any amount to make it equal to the guaranteed minimum wage.

Article 8›-

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

Article 9›-

The minimum wage set by the *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour shall be established regardless of any professions or occupations. The minimum wage may vary depending on regions and economic conditions that determine the living standards.

The Minister of the Ministry in charge of labour may set the priority of the scope of application of the minimum wage according to economic activities, professions, occupations, or regions based on economic and social situation of the country after receiving recommendations from the National Council for Minimum Wage.

CHAPTER 3

MINIMUM WAGE DELIBERATION

Article 10›-

The minimum wage deliberation shall comply with the following principles:

1. minimum wage deliberation shall be scheduled by the Minister of the Ministry in charge of labour.
2. minimum wage shall be a predictable figure or adjustable rate; that is to gradually increase.
3. adhere to win-win principle.
4. shall use official and lawful statistics of the national institutions or other entities in charge of producing statistics, and follow the social and economic criteria, as set forth in Article 5 of this law, as the basis for deliberation.

Article 11›-

The Minister of the Ministry in charge of labour shall issue a *Prakas* setting a schedule of the deliberation on minimum wage setting after receiving recommendations from the National Council for Minimum Wage.

In the event of force majeure or any necessary case, the Minister of the Ministry in charge of labour may issue a *Prakas* suspending or adjusting the schedule of the consolation on the minimum wage setting. In this case, the minimum wage of the preceding setting shall remain effective until there is a new minimum wage set in place.

Article 12›-

To participate in the minimum wage deliberation, each party of the National Council for Minimum Wage shall reach its official position by using the criteria as set forth in Article 5 of this law.

In the event of not reaching an official position by consensus, each party shall accept the majority vote by an internal vote to determine its official position and shall not violate the official position determined by such party to be taken for the consolation.

The decision on a figure or adjustment rate of the minimum wage by the National Council for Minimum Wage shall be based on the consensus principle of all members present in the meeting. In the event where there is no consensus on any matter for 2 (two) times in 2 (two) separate meetings, the decision making shall be based on the majority vote by a secret ballot at that second meeting. In the event of receiving equal vote, the Chairman shall have the casting vote.

Article 13›-

After having decided on a figure or adjustment rate of the minimum wage in accordance with the procedure as set forth in Article 12 of this law, the National Council for Minimum Wage shall take such result as a recommendation to the Minister of the Ministry in charge of labour. In case of necessity, the Minister of the Ministry in charge of labour may seek approval from the Royal Government before issuing the *Prakas* on the Minimum Wage Determination for the implementation in the following year.

The new minimum wage shall be effective as of 01 January of the following year.

Article 14›-

Employers shall permanently post the *Prakas* on the Minimum Wage Determination in workplace, payment office, and recruitment place.

CHAPTER 4

NATIONAL COUNCIL FOR MINIMUM WAGE

Article 15›-

The National Council for Minimum Wage shall be established under the Ministry in charge of labour.

Article 16›-

The National Council for Minimum Wage has the duties as follows:

- researches, according to a scientific method, on all matters related to minimum wage,
- coordinates and facilitates with relevant parties in conducting research [and] consultation meeting on minimum wage;
- provides recommendations on minimum wage, other fringe benefits, and scope of application of minimum wage to the Minister of the Ministry in charge of labour,
- disseminates and raises awareness and social dialogue on minimum wage setting. [and]
- performs other duties, as determined by the Minister of the Ministry in charge of labour, related to wage.

In case of necessity, the National Council for Minimum may establish a technical working group to assist in performing its duties.

All persons, besides the National Council for Minimum Wage, conducting the research on minimum wage, shall provide the result of the research and relevant sources of statistics related to the research to the National Council for Minimum Wage within 15 (fifteen) days after the completion of the research.

Article 17›-

The National Council for Minimum Wage has at least 48 (forty-eight) full members which consist of tripartite composition in an equal number as follows:

1. one-third is the representative of the Royal Government;
2. one-third is the representative of workers;
3. one-third is the representative of employers.

The Minister of the Ministry in charge of labour or 1 (one) representative of the Ministry in charge of labour serves as the Chairman of the National Council for Minimum Wage.

The National Council for Minimum Wage shall have 2 (two) vice-chairmen: 1 (one) is selected from the composition of the representatives of workers and another 1 (one) is selected from the composition of the representatives of employers through internal election of each party.

The National Council for Minimum Wage shall have alternate members, in the number equal to the number of full members, in order to substitute any full member who is absent.

The Minister of the Ministry in charge of labour may request an adjustment to the number of members of the National Council for Minimum Wage to the Royal Government according to the necessity, but the number shall not be less than 48 (forty-eight) members.

The salary of the members of the National Council for Minimum Wage shall be borne by the ministries, institutions, or professional organizations to which they belong.

Article 18›-

The composition, organization and functioning of the National Council for Minimum Wage shall be determined by Sub-Decree.

substantive members and alternate members of the National Council for Minimum Wage shall be determined by *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour.

Article 19›-

The employer whose worker serves as a substantive member or alternate member of the National Council for Minimum Wage shall provide the worker with the reasonable time to attend official meetings related to the tasks of the National Council for Minimum Wage.

Any meetings, as set forth in the above paragraph, shall be paid as normal work and considered as normal work for the calculation of seniority and other leave entitlements.

The workers who are members of the National Council for Minimum Wage are subject to the same protection as shop stewards as set forth in the laws in force.

Article 20›-

Besides the meetings determined by the *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour as set forth in Article 11 of this law, the Chairman of the National Council for Minimum Wage may convene a meeting at any time according to the necessity or upon the request of any vice-chairman. The request shall state proper reasons and necessity.

The members of the National Council for Minimum Wage shall attend the meeting as determined and invited by the Chairman of the National Council for Minimum Wage.

The quorum for all meetings of the National Council for Minimum Wage shall be at least 50%+1 (fifty percent plus one) of the total members of the National Council for Minimum Wage.

The General Secretariat of the National Council for Minimum Wage shall prepare the invitation letters of the meeting by attaching relevant documents for the substantive members and alternate members at least 15 (fifteen) days prior to the meeting. In case of necessity and urgency, this time frame for invitation shall depend on the actual situation.

In the event where there is a request from the Chairman or any vice-chairman, the National Council for Minimum Wage may invite any qualified non-member individual to attend the meeting in order to provide advice on the issues to be discussed, but such individual is not entitled to cast the vote in the meeting.

The minutes of the meeting shall be signed by the Chairman of the National Council for Minimum Wage by attaching the list of the attendees and shall be communicated to all substantive members and alternative members within 15 (fifteen) days after the meeting.

Article 21.

The National Council for Minimum Wage has a General Secretariat, as its secretariat, which is under the Ministry in charge of labour.

The organization and functioning of the General Secretariat of National Council for Minimum Wage shall be determined by Sub-Decree.

The National Council for Minimum Wage, for its functioning, shall have its own budget as a separate package, which is part of the budget of the Ministry in charge of labour.

The National Council for Minimum Wage has the right to receive and manage funds from other sources for its functioning.

CHAPTER 5

ADMINISTRATIVE MEASURES AND PENALTIES

Article 22›-

Sanctions in this Chapter include a written warning and transactional fine.

The written warning and the transactional fine are the authority of the Minister of the Ministry in charge of labour.

The payment of the transactional fine extinguishes criminal actions.

In the event where the offender fails to pay the transactional fine, the case file shall be forwarded to the court for processing.

Formalities and procedures on penalty shall be determined by the *Prakas* of the Minister of the Ministry in charge of labour.

Article 23›-

A written warning shall be issued to any person violating the provision of Article 5 of this law.

In the event of failure to comply with the above warning, a transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 24›-

A transactional fine not exceeding 40,000,000 (forty million) Riels shall be imposed on the employer who violates the provision of Article 4, Article 6, Article 7, or Article 8 of this law.

In addition to the above sanction, the employer, who remunerates a worker in the amount lower than the minimum wage, shall refund the worker the amount of the difference, including the interest in the rate determined by law.

Article 25›-

A written warning shall be issued to the employer who violates the provision of Article 14 of this law.

In the event of a failure to comply with the above warning, the transactional fine not exceeding 5,000,000 (five million) Riels shall be imposed.

Article 26›-

A written warning shall be issued to any person who violates the provision of paragraph 3 of Article 16 of this law.

In the event of failure to comply with the above warning, the transactional fine not exceeding 10,000,000 (ten million) Riels shall be imposed.

Article 27›-

A written warning shall be issued to the employer who violates the provision of Article 19 of this law.

In the event of a failure to comply with the above warning, the transactional fine not exceeding 10.000.000 (ten million) Riels shall be imposed.

Article 28›-

The application of the provisions of Chapter 5 (Administrative Measures and Penalties) of this law shall not bar the application of the Law on Trade Union, the Labour Law or other criminal laws in case where the violation of the provisions of this law is an offence defined by those laws.

CHAPTER 6

FINAL PROVISIONS

Article 29៖-

Articles 104, 105, 106, 107, 108, *[and]* 109 of the Labour Law promulgated by Royal Kram No. CS/RKM/0397/01 dated 13 March 1997 and all provisions contrary to this law shall be abrogated.

Article 30៖-

This law shall be declared as matter of urgency.

Royal Palace, 06 July 2018
Royal Signature and Seal
NORODOM SIHAMONI

PRL. 1807.708
Having respectfully submitted to His Majesty the King
for Royal Signature
Prime Minister
Signature
Samdech Akka Moha Sena Padei Techo HUN SEN

Having respectfully submitted to
Samdech Akka Moha Sena Padei Techo, Prime Minister
Minister of Labour and Vocational Training
Signature
ITH SAMHENG

No.: 732 S.N
Certified copy for dissemination
Phnom Penh, 9 July 2018
Secretary General of the Royal Government
(Signature and Seal)
SOY SOKHA

ឧបត្ថម្ភការបោះពុម្ពផ្សាយដោយ

Publication supported by

TAFTAC CAMFEBA

Textile, Apparel, Footwear & Travel Goods Association in Cambodia