សាកលវិទ្យាល័យ ភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Université Royale de Droit et des Sciences Économiques

Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ម៉ោងធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

តាក់តែងឡើងដោយ	សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
និស្សិតឈ្មោះ **ភ. ម៉ឹន មួយអ៊ីម**	លោក **ម៉ៅ បុណ្ណា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**		ឆ្នាំចូលសិក្សា	២០១២
ជំនាន់ទី ១៦		ឆ្នាំសរសេរសារណា	២០១៦

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **មុឺន មួយអុឹម** ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រ ផ្នែកនីតិសាស្ត្រឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី១៦ ផ្នែកនីតិសាស្ត្រ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ឆ្នាំសិក្សា២០១២ ដល់ ២០១៦។

សូមគោរព និងសំដែងការវេតិច្ច និងកត្តញ្ញូតាធម៌ចំពោះ ៖

អ្នកម្តាយ **សុខ ខ៉េត** និងវិញ្ញាណក្ខន្ធលោកឪពុក **មាស សុខន** ជាទីគោរពស្រលាញ់ និងជាអ្នកមានគុណដ៏លើសលប់ចំពោះកូន។ អរគុណលោកទាំងពីរដែលបានផ្តល់កំណើតដល់កូន ហើយលះបង់គ្រប់បែបយ៉ាង ទាំងកម្លាំងកាយចិត្ត ពុះពារគ្រប់ឧបសគ្គ ដើម្បីចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សាកូនឲ្យបានធំធាត់ រួមទាំងផ្តល់ការទូន្មានប្រៀនប្រដៅប្រកបដោយព្រហ្មវិហារធម៌ ព្រមទាំងទំនុកបំរុងឲ្យកូនបានចូលសិក្សាតាំងពីតូចរហូតដល់បច្ចុប្បន្ន និងជួយលើកទឹកចិត្តកូនគ្រប់ពេលវេលា។ គុណដ៏លើសលប់នេះ ធ្វើឲ្យកូនទទួលបាននូវគ្រួសារមួយដ៏កក់ក្តៅ ពោរពេញដោយក្តីស្រលាញ់ និងមានសុភមង្គល។ ហើយអ្វីដែលកូនបាន និងកំពុងធ្វើនៅពេលនេះ គឺជាលទ្ធផលនៃផ្លែផ្កា ដែលបានមកពីការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់កូន ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងពលិកម្មដ៏មហិមារបស់អ្នកម្តាយ។

ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង លោក-លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានសម្របសម្រួលជួយនាងខ្ញុំគ្រប់បែបយ៉ាង ជាពិសេសលះបង់កម្លាំងកាយចិត្ត ក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន ក៏ដូចជាផ្តល់មតិយោបល់ល្អៗ រហូតទទួលបានចំណេះដឹងច្រើននៅក្នុងសង្គមសព្វថ្ងៃ។

ជាពិសេស សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះ **លោកសាស្ត្រាចារ្យ ម៉ៅ ប៊ុណ្ណា** ដែលជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ និងកែសម្រួលសារណារបស់នាងខ្ញុំ ដោយយកចិត្តទុកដាក់អស់កម្លាំងកាយចិត្ត ក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន ពន្យល់ណែនាំ រួមទាំងផ្តល់ជាអនុសាសន៍ល្អៗ និងឯកសារផ្សេងៗ ដើម្បីបង្កើតបានគំនិតល្អៗ និងជាគោលគ្រឹះក្នុងការចងក្រងសារណានេះឲ្យផុសចេញជារូបរាងឡើង តាំងពីដើមរហូតបានសម្រេចជាស្ថាពរ។

បងប្រុស បងស្រី ជាទីគោរពស្រលាញ់របស់ប្អូន អរគុណដែលបានមើលថែរក្សាប្អូន តាំងពីតូចរហូតដល់បច្ចុប្បន្ន។ ព្រមទាំងជួយរ៉ាប់រងគ្រួសារទាំងមូល និងព្រមលះបង់ទាំងការសិក្សារបស់ខ្លួន ដើម្បីជួយឧបត្ថម្ភដល់ការសិក្សារបស់ប្អូន ដែលនាំឲ្យប្អូនមិនអាចបំភ្លេចគុណបំណាច់ដ៏ធំធេងនេះបាន។

ជាយោបល់បញ្ចប់ នាងខ្ញុំសូមលើកដៃប្រណម បួងសួងដល់វត្ថុស័ក្តសិទ្ធិក្នុងលោក ជួយថែរក្សាការពារ អ្នកម្តាយ បងប្រុស បងស្រី ព្រមទាំងសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ ឲ្យជួបប្រទះតែសេចក្តីសុខ សុភមង្គល និងទទួលបានជោគជ័យគ្រប់ពេលវេលាក្នុងសង្គមរស់នៅ។

អារម្ភកថា

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការសិក្សាយ៉ាងលំអិតរយៈពេល៤ឆ្នាំកន្លងមក ផ្នែកនីតិសាស្ត្រ នៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចនេះ ដើម្បីជាសក្ខីភាព និងជាស្នាដៃជំនួយដល់ការសិក្សារបស់និស្សិតជំនាន់ក្រោយ នាងខ្ញុំបានសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសប្រធានបទមួយស្តីពី "**ម៉ោងធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**" យកមកធ្វើជាប្រធានបទក្នុងការសារជ្រាវ ដើម្បីចងក្រងជាសារណាបញ្ចប់ការសិក្សា ដោយមានការណែនាំពីសំណាក់លោកសាស្ត្រចារ្យដែលមានជំនាញ និងបទពិសោធន៍យ៉ាងស្ទាត់លើមុខវិជ្ជានីតិការងារ។

ដោយយោងលើភាពជាក់ស្តែង ចំពោះការអនុវត្តច្បាប់ការងារ នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គឺនៅមានកម្រិតនៅឡើយ រីឯបទប្បញ្ញាត្តិផ្សេងៗទៀតនៃច្បាប់នេះ យើងឃើញថា នៅមានចំនុចមួយចំនួនស្ថិតក្នុងភាពមិនច្បាស់លាស់។ ដូចនេះ ចំពោះខ្លឹមសាររបស់សារណានេះ គឺជាមូលដ្ឋាននៃចំណេះដឹងដ៏ប្រសើរមួយជួយនិយោជក ឲ្យមានការយល់ដឹងពីថិរវេលាធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតកាន់តែច្បាស់។ ដូចគ្នានេះដែរ កម្មករនិយោជិត កុមារ និងស្ត្រី ចាំបាច់ត្រូវយល់ដឹងពីថិរវេលាធ្វើការងាររបស់ខ្លួន ដើម្បីចៀសផុតរាល់អំពើរំលោភបំពានពីសំណាក់និយោជក។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ នាងខ្ញុំសង្ឃឹមថាសារណាមួយនេះ នឹងជួយដាស់តឿនក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនឲ្យគោរពតាមគោលការណ៍នៃច្បាប់ការងារ និងជួយបំពេញរាល់តម្រូវការរបស់និស្សិតទាំងអស់ ក្នុងការសិក្សាបន្ថែមទៀតទាក់ទងនឹងវិស័យការងារ។

ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ដោយសារចំនេះដឹងមូលដ្ឋាននាងខ្ញុំនៅមានកម្រិត ហើយសារណានេះជាស្នាដៃដំបូង រួមផ្សំនឹងពេលវេលាខ្លីទៀតនោះ នាងខ្ញុំជឿជាក់ថា ពិតជាមានចំណុចខ្វះខាតជាក់ជាពុំខានឡើយ។ ហេតុដូច្នេះ នាងខ្ញុំសូមអភ័យទោសទុកជាមុន រាល់កំហុសដែលកើតមានឡើងដោយអចេតនាទាំងនោះ និងរីករាយស្វាគមន៍ ចំពោះយោបល់រិះគន់ និងការទិទៀនដើម្បីកែលម្អក្នុងន័យស្ថាបនាស្នាដៃមួយនេះគ្រប់ពេលវេលា។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្ដីផ្ដើម ១

ជំពូកទី១៖ ថិរវេលាធ្វើការងារ

ផ្នែកទី១៖ ថិរវេលាធ្វើការងារ ៣

១.១ ថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃ និងប្រចាំសប្ដាហ៍ ៣

ក. ម៉ោងធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ ៤

ខ. ម៉ោងធ្វើការប្រចាំសប្ដាហ៍ ៥

គ. ការបែងចែកការងារក្រៅម៉ោងធ្វើការរួម ៦

ឃ. ការព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្ដាហ៍ ៧

ង. ការងារពេលយប់ ៨

១.២ ការងារបន្ថែមម៉ោង ៩

ក. ការងារបន្ថែមម៉ោងពេលថ្ងៃ ៩

ខ. ការងារបន្ថែមម៉ោងពេលយប់ ១០

គ. ការងារបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់កុមារ ១០

ឃ. រយៈពេលនៃការឈប់សម្រាក ១១

ផ្នែកទី២៖ ការងារសម្រាប់កុមារ និងស្ត្រី និងការងារហាមឃាត់ ១១

២.១ ការងារសម្រាប់កុមារ និងស្ត្រី ១២

ក. ថិរវេលាធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតជាកុមារ ១៣

ខ. ការងារពេលយប់របស់កម្មករនិយោជិតជាកុមារ ១៤

គ. ការងារសម្រាប់ស្ត្រី ១៥

២.២ ការងារហាមឃាត់ដោយច្បាប់ ១៧

ក. ប្រភេទការងារតាមតំបន់ និងភូមិសាស្ត្រ ១៧

ខ. ការងារប៉ះពាល់សុខភាព ឬគ្រោះថ្នាក់ ២១

ជំពូកទី២៖ ការឈប់សម្រាក និងអត្រាគិតប្រាក់ឈ្នួល

ផ្នែកទី១៖ ការឈប់សម្រាក ២៥

១.១ ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ២៥

ក. ការឈប់សម្រាកពេលបុណ្យជាតិ ២៥

ខ. ការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺ ២៧

គ. ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ២៨

ឃ. ការឈប់សម្រាកពិសេសសម្រាប់ស្ត្រីលំហែមាតុភាព និងករណីផ្សេងៗ ៣១

១.២ ការឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ៣៤

ក. ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ៣៤
ខ. ការព្យួរការងារ(កូដកម្ម ឬឡុកអៅ) ៣៥
គ. ការឈប់សម្រាកពិសេស ៣៧
ផ្នែកទី២៖ ការគិតអត្រាប្រាក់ឈ្នួល ៣៨
២.១ ការកំណត់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងធ្វើការ ៣៨
ក. អត្រាគិតប្រាក់ឈ្នួលក្នុងម៉ោងធ្វើការធម្មតា ៣៨
ខ. អត្រាគិតប្រាក់ឈ្នួលក្នុងម៉ោងការងារវេនយប់ ៤០
គ. អត្រាគិតប្រាក់ឈ្នួលក្នុងការងារថែមម៉ោង ៤០
ឃ. អត្រាគិតប្រាក់ឈ្នួលការងារចំថ្ងៃឈប់សម្រាក ៤៣
២.២ ការទូទាត់សងថ្ងៃធ្វើការ ៤៣
ក. ការសងម៉ោងធ្វើការជំនួសថ្ងៃបុណ្យ ៤៤
ខ. ការសងម៉ោងធ្វើការជំនួសថ្ងៃឈប់របស់សាមីកម្មករ ៤៤
គ. ការទូទាត់សងម៉ោងធ្វើការ និងការឈប់តាមគោលការណ៍និយោជក ៤៦
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៤៨
អនុសាសន៍ ៥០
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

សេចក្តីផ្តើម

ផ្អែកលើទស្សនៈវិស័យ និងទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែងនាពេលបច្ចុប្បន្ននៅប្រទេសកម្ពុជាដែលជាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ ការងារ និងម៉ោងការងារជាបញ្ហាចំបងរបស់អ្នកធ្វើការគ្រប់រូប។ ក្រោយពីបានឆ្លងកាត់របបនយោបាយ និងសង្គ្រាមស៊ីវិលជាច្រើនទសវត្សរ៍មក រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានខិតខំប្រឹងប្រែងដឹកនាំ និងអភិវឌ្ឍប្រទេស ឲ្យមានការរីកចម្រើនស្ទើរតែគ្រប់វិស័យទាំងអស់គួរឲ្យកត់សម្គាល់ ។ បន្ថែមពីនោះ រាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានយកចិត្តទុកដាក់ ចំពោះវិស័យការងារនៅកម្ពុជាដែលមានចែងជាបទប្បញ្ញត្តិ នៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៩៣ ជាច្បាប់កំពូលនៃប្រទេស ស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការរស់នៅ និងការប្រកបការងារ ដើម្បីការពារកម្មករនិយោជិតឲ្យរួចផុតពីការរំលោភបំពានផ្នែកការងារ ពីសំណាក់និយោជក។ ជាពិសេស នៅខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧ រដ្ឋសភានៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានអនុម័តច្បាប់ការងារមួយ ចូលជាធរមាន នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧។ ច្បាប់ការងារនេះជាតួអង្គដ៏សំខាន់ ដើម្បីគ្រប់គ្រង *"រាល់ទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជកជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត ធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឧស្សាហកម្ម រ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម សេវា កសិកម្ម ដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោក ឬតាមផ្លូវទឹក ទោះជាប្រយោជន៍សាធារណៈពាក់កណ្តាលសាធារណៈ ឬឯកជន ក្រៅសាសនា ឬក្នុងសាសនាក៏ដោយ ទោះមានលក្ខណៈជាការបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសលក៏ដោយ ព្រមទាំងវិជ្ជាជីវៈសេរីនៃសមាគម ឬនៃក្រុមប្រភេទណាក៏ដោយ"*[1] និងបានប្បញ្ញត្តិពីសិទ្ធិ កាតព្វកិច្ច ព្រមទាំងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកត្រូវបំពេញឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ បានអនុញ្ញាតឲ្យ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អាចចែងអំពីលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងពីច្បាប់ការងារបាន បើសិនជាលក្ខខណ្ឌទាំងនោះមិនផ្ទុយនឹងច្បាប់ការងារ ព្រមទាំងផ្តល់ផលប្រយោជន៍ច្រើនជូនកម្មករនិយោជិត។ នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារ និយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវការរស់នៅប្រកបដោយភាពសមរម្យ មានន័យថា និយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតដូចជា ប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់សម្រាក និងថិរវេលាធ្វើការងារមួយដែលមានកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ការធ្វើបែបនេះ គឺក្នុងគោលបំណងការពារកម្មករនិយោជិត ឲ្យរួចផុតរាល់ការរំលោភបំពានផ្នែកការងារពីនិយោជក ដោយសារតែពេលវេលាកន្លងមកយើងបានឃើញថា ការរំលោភបំពាននៅតែបន្តកើតមានលើកម្មករនិយោជិតរហូត។

[1] មាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។

ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនត្រូវបានយកទៅអនុវត្តទេ ចំពោះបុគ្គលដែលជាម្ចាស់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺ បុគ្គលបម្រើការងារដោយឯករាជ្យ មានជាអាទិ៍ ពាណិជ្ជករ សិប្បករ វិជ្ជាជីវៈសេរី អ្នកធ្វើការក្រៅប្រព័ន្ធ។ ចំពោះមន្ត្រីរាជការ អ្នកការទូត ស្ថិតក្នុងក្របខ័ណ្ឌរាជការសាធារណៈគឺត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ដោយឡែក។

តើច្បាប់ការងារបានអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតអាចអនុវត្តការងារប៉ុន្មានម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ? តើថិរវេលាធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតពេញវ័យ និងកុមារមានចំនួនដូចគ្នាឬដូចម្តេច? តើកម្មករនិយោជិតទទួលបានការឈប់សម្រាកយ៉ាងដូចម្តេច បើយើងដឹងថា ការឈប់សម្រាករបស់កម្មករនិយោជិតអាចធ្វើឲ្យខូចប្រយោជន៍និយោជក? បើសិនមានករណីបន្ថែមម៉ោងកើតឡើង តើនិយោជកត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលដោយរបៀបណា? តើករណីសងម៉ោងការងារអាចកើតមានដែរឬទេ ចំពោះការឈប់សម្រាកផ្សេងៗទៀតរបស់កម្មករនិយោជិត?

ដើម្បីដោះស្រាយរាល់ចម្ងល់ កើតមានឡើងនៅក្នុងសំណួរខាងលើនេះ នាងខ្ញុំនឹងធ្វើការបកស្រាយរាល់ចម្ងល់ទាំងនោះ នៅក្នុងការសរសេរដោយបានធ្វើការបែងចែកជាពីរជំពូកធំៗគឺៈ

-ជំពូកទី១ ថិរវេលាធ្វើការងារ

-ជំពូកទី២ ការឈប់សម្រាក និងអត្រាគិតប្រាក់ឈ្នួល។

ជំពូកទី១

ថិរវេលាធ្វើការងារ

ជំពូកទី១៖ ថិរវេលាធ្វើការងារ

ប្រទេសជាច្រើន នៅលើពិភពលោកបានកម្រិតចំនួនម៉ោងធ្វើការងារយ៉ាងសមរម្យមួយ ដែលតម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។ ក្នុងករណីខ្លះ ការកម្រិតទាំងនេះ ត្រូវបានដាក់ចេញដោយច្បាប់ និងករណីខ្លះទៀត ត្រូវបានដាក់ចេញដោយអនុសញ្ញារួម។ ការកម្រិតថិរវេលាធ្វើការងារនេះ គឺជាការការពារចំពោះសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។ ដោយសារមនុស្សនឹងជួបបញ្ហាសុខភាព ប្រសិនជាធ្វើការជាប់រហូត និងមិនមានពេលឈប់សម្រាកគ្រប់គ្រាន់ ហើយកម្មករនិយោជិតដែលមិនមានពេលឈប់សម្រាក អាចនឹងងាយទទួលរងគ្រោះថ្នាក់ការងារច្រើនជាងកម្មករនិយោជិតដែលមានពេលឈប់សម្រាកគ្រប់គ្រាន់។ លើសពីនោះ កម្មករនិយោជិតក៏ចាំបាច់ត្រូវការពេលវេលាសម្រាប់ផ្តល់ឲ្យគ្រួសាររបស់ពួកគេផងដែរ។

ផ្នែកទី១៖ ថិរវេលាធ្វើការងារ

មានរបៀបជាច្រើនក្នុងការកំណត់ចំនួនម៉ោងធ្វើការងារ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវចំណាយនៅកន្លែងធ្វើការ។ ការបែងចែកម៉ោងធ្វើការ គឺអាចបែងចែកជាថ្ងៃ ឬជាសប្តាហ៍ តាមការកំណត់នៃច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួម នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននីមួយៗ។ ប៉ុន្តែ ទោះជាយ៉ាងណា ច្បាប់ស្តីពីការងារនៅកម្ពុជា បានធ្វើការកំណត់នូវថិរវេលាធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ ដែលមិនអាចមានចំនួនលើសពី៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ៤៨ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ។

១.១ ថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃ និងប្រចាំសប្តាហ៍

ច្បាប់បានកំណត់កម្រិតថិរវេលាធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ជាចំនួនធ្វើការក្នុងមួយថ្ងៃ និងតាមចំនួនធ្វើការក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ គឺសំដៅលើពេលវេលាសម្រាប់មួយថ្ងៃ។ ចំណែកឯថិរវេលាធ្វើការប្រចាំសប្តាហ៍ គឺគិតពេលវេលាសម្រាប់រយៈពេល៧ថ្ងៃ។ បើសិនជាកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការលើសពីការងារប្រចាំថ្ងៃ និងប្រចាំសប្តាហ៍ដែលបានកំណត់ កម្មករនិយោជិតនោះនឹងទទួលបានប្រាក់បន្ថែម ហៅថាប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ឬបុព្វលាភបន្ថែម។ ដូចនេះ យើងនឹងធ្វើការសិក្សាដោយលំអិតអំពី ថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃ និងប្រចាំសប្តាហ៍ ដូចខាងក្រោមនេះ៖

ក. ម៉ោងធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ

ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវឲ្យលើសពី៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ។[2]

ច្បាប់បានកំណត់អំពីថិរវេលាធ្វើការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងតម្រូវឲ្យនិយោជកទាំងអស់ត្រូវតែគោរពតាម។ ប៉ុន្តែសហគ្រាសនីមួយៗ មានសេរីភាពពេញទីក្នុងការកំណត់របៀបបែងចែកពេលធ្វើការងាររបស់ខ្លួនសម្រាប់កន្លែងធ្វើការផ្សេងៗ តាមប្រភេទនៃសកម្មភាព និងរបៀបរៀបចំនៅក្នុងសហគ្រាសនីមួយៗ កុំឲ្យតែបំពានថិរវេលានៃនីត្យានុកូលនេះ។ ក្នុងករណី ដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានចែកម៉ោងធ្វើការដាច់ៗពីគ្នា ទីចាត់ការនៃសហគ្រាសនោះអាចបែងចែកពេលធ្វើការប្រចាំថ្ងៃបានតែ ២វគ្គប៉ុណ្ណោះ គឺព្រឹកមួយវគ្គ និងល្ងាចមួយវគ្គ។

ឧទាហរណ៍: អង្គការក្រៅរាជរដ្ឋាភិបាលជាច្រើន ចាប់ផ្តើមធ្វើការពីម៉ោង៨ព្រឹក ដល់ម៉ោង៥ល្ងាច មានឈប់សម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់១ម៉ោង និង៥ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវធ្វើការតាមថិរវេលាដូចគ្នា គឺ៤០ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។

មានក្រុមហ៊ុនខ្លះ ដូចជារោងចក្រ (ស្លដែក ធ្វើកែវ ធ្វើក្រដាស ធ្វើស្ករ បំបែករ៉ែមាស) មន្ទីរពេទ្យ និងសណ្ឋាគារ ត្រូវធ្វើការ២៤ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ និង៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍។ នៅក្នុងករណីនេះ ថិរវេលាធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត នឹងត្រូវរៀបចំជា "វេន" ដើម្បីឲ្យសហគ្រាសប្រភេទនេះ អាចដំណើរការបានមិនដាច់។ ប៉ុន្តែ ករណីកម្មករនិយោជិតមានវេនធ្វើការទៀងទាត់ ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និង ៦ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ គេអាចចាត់ចែងជាម៉ោងទីមួយពីម៉ោង៧ព្រឹក ដល់ម៉ោង១៥ វេនទីពីរពីម៉ោង១៥ ដល់ម៉ោង២៣ និងវេនទីបីពីម៉ោង២៣ ដល់ម៉ោង៧ព្រឹក។ កម្មករនិយោជិតអាចជ្រើសរើសធ្វើការតែមួយវេនជាអចិន្ត្រៃយ៍ ឬក៏អាចធ្វើការផ្លាស់ប្តូរតាមវេនផ្សេងៗ។

សិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការកំណត់ម៉ោងធ្វើការនេះ ត្រូវបានទទួលស្គាល់យ៉ាងច្បាស់លាស់ដោយមាត្រា១៣៧ និង១៣៨ នៃច្បាប់ការងារ និងបញ្ជាក់បន្ថែម ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ជាក់ស្តែង អនុលោមតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ៥៧/០៤ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៤ ដោយក្រុមប្រឹក្សានេះយល់ឃើញថា របៀបបែងចែកម៉ោងធ្វើការងារនេះ គឺជាសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវផ្តល់ឲ្យដោយច្បាប់ការងារ។ ដូច្នេះ ការបែងចែកម៉ោងធ្វើការរបស់ក្រុមហ៊ុន ពីម៉ោង៦ព្រឹក

[2] មាត្រា១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

គត់ ដល់ម៉ោង១៤និង៣០នាទីរសៀល ដោយដករយៈពេល៣០នាទី សម្រាប់ឲ្យកម្មករនិយោជិតចំណាយពេលហូបបាយថ្ងៃត្រង់នោះ គឺជាការត្រឹមត្រូវតាមគតិច្បាប់។

តាមពិត ក្នុងរយៈពេលកន្លងមកនិយោជកបានបែងចែកម៉ោងធ្វើការជា៣វេន មួយវេនៗត្រូវធ្វើការ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងរយៈពេល៣០នាទី សម្រាប់ហូបបាយថ្ងៃត្រង់។ ដូច្នេះ រយៈពេលធ្វើការពិតប្រាកដបានត្រឹមតែ៧ម៉ោង និង៣០នាទីទេ។ ប៉ុន្តែ ក្រោយពីសហគ្រាសបានផ្លាស់ប្តូរនិយោជកថ្មី វេននីមួយៗ ត្រូវធ្វើការងារ៨ម៉ោងពេញ ដូចជាវេនទី១ គឺចាប់ពីម៉ោង៦ព្រឹក ដល់ម៉ោង១៤និង៣០នាទី សម្រាប់ទទួលទានអាហារថ្ងៃត្រង់ ដោយទាមទារឲ្យនិយោជករក្សាម៉ោងធ្វើការពីម៉ោង៦ព្រឹក ដល់ម៉ោង១៤រសៀលនៅដដែល។ ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ខាងលើ និងមាត្រា១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ម៉ោងបាយថ្ងៃត្រង់រយៈពេល៣០នាទី មិនមែនជាម៉ោងធ្វើការ ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ការងារទេ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលយកបាន៣០នាទី សម្រាប់ហូបបាយថ្ងៃត្រង់ក្នុងរយៈពេល៨ម៉ោងនៃម៉ោងធ្វើការងារបានក្នុងករណីនិយោជកឯកភាពផ្តល់ឲ្យ។

ដូច្នេះ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងអត្ថបទច្បាប់ជាធរមាន តម្រូវឲ្យមានការយល់ព្រមពីភាគីនិយោជកជាចាំបាច់។ ម្យ៉ាងទៀត ការបន្ថែមអត្ថប្រយោជន៍ថ្មី ពុំមែនជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ខ. ម៉ោងធ្វើការប្រចាំសប្តាហ៍

ចំពោះកិច្ចការរៀបចំម៉ោងធ្វើការនេះ ក្រសួងសង្គមកិច្ចក៏បានចូលអន្តរាគមន៍ផងដែរ ដើម្បីណែនាំ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧នេះ។ ជាក់ស្តែង ប្រកាសលេខ១៤២ សកបយ ស្តីពីការបែងចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងសប្តាហ៍ដើម្បីឲ្យបានឈប់សម្រាកនារសៀលថ្ងៃសៅរ៍ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២ បានសម្រេចថា ដើម្បីឲ្យបានឈប់សម្រាកនារសៀលថ្ងៃសៅរ៍ បន្ថែមលើការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ជាធម្មតានាថ្ងៃអាទិត្យ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានអាចរៀបចំឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការតែ៥ថ្ងៃកន្លះក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ក្នុងករណីនេះ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អាចបង្កើនថិរវេលាធ្វើការពេញលេញរបស់កម្មករនិយោជិត ដល់៩ម៉ោងជាអតិបរមាក្នុងមួយថ្ងៃ។ ប្រសិនបើ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន បានបែងចែកម៉ោងធ្វើការ ជាពីរវេនបន្តបន្ទាប់គ្នា ដោយវេនទី១ ត្រូវបានឈប់សម្រាកបន្ថែមនារសៀលថ្ងៃសៅរ៍ ហើយវេនទី២ ត្រូវបានឈប់សម្រាកបន្ថែមនាព្រឹកថ្ងៃច័ន្ទនៃសប្តាហ៍បន្ទាប់។ ប៉ុន្តែ ការបែងចែកម៉ោងធ្វើការនេះ និយោជកត្រូវទទួលការឯកភាពជាមុន

ជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាង និងប្រតិភូបុគ្គលិក ឬកម្មករនិយោជិតចំនួនពាក់កណ្ដាល តាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ ប្រសិនបើ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ គ្មានសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក។ បន្ទាប់ពីបានការឯកភាពនេះហើយ និយោជកអាចអនុវត្តម៉ោងធ្វើការថ្មី មួយថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានធ្វើការបិទផ្សព្វផ្សាយ ការបែងចែកម៉ោងធ្វើការថ្មីនេះនៅក្នុង សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវជូនដំណឹងដល់មន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាខេត្ត-ក្រុងនៃមូលដ្ឋានខ្លួន ឬនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ (ចំពោះទីក្រុងភ្នំពេញ) នៅមុនពេលអនុវត្តម៉ោងធ្វើការថ្មីនេះ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រកាសនេះពុំមានលក្ខណៈចាប់បង្ខំនិយោជកឲ្យគោរពតាមនោះទេ ពោលគឺ គ្រាន់តែជាការណែនាំអំពីសិទ្ធិរបស់និយោជក ក្នុងការរៀបចំម៉ោងធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាសតែប៉ុណ្ណោះ។

ក្រៅពី ការឈប់សម្រាកនារសៀលថ្ងៃសៅរ៍ ក្រសួងការងារបានចេញសេចក្ដីប្រកាសមួយទៀតនៅក្នុងថ្ងៃតែមួយ លេខ១៤៣ សកបយ ស្ដីពីការធ្វើការក្នុងរយៈពេលក្រៅពីសប្ដាហ៍ដោយគិតជាមធ្យម១២សប្ដាហ៍បន្តបន្ទាប់គ្នា។

គ. ការបែងចែកការងារក្រៅម៉ោងធ្វើការរួម

និយោជកមានសិទ្ធិប្រើកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ខុសពីម៉ោងធ្វើការដែលបានកំណត់រួមចំពោះមុខងារមួយចំនួន ដែលត្រូវបានរៀបរាប់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារប៉ុណ្ណោះ។ កម្មករនិយោជិតប្រភេទនេះមានជាអាទិ៍:

១.អ្នកទទួលខុសត្រូវថែទាំគ្រឿងម៉ាស៊ីន និងបបនភ័ណ្ឌ

២.អ្នកទទួលខុសត្រូវបោសសម្អាត បម្រើភ្ញៀវ បើកបរ និងជូតជុលទីកន្លែងធ្វើការ

៣.អ្នកទទួលខុសត្រូវយាមកាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។

ប៉ុន្តែ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវមានតារាងបញ្ជីឈ្មោះ និងម៉ោងធ្វើការដោយឡែករបស់កម្មករនិយោជិតប្រភេទនេះ ដែលត្រូវរក្សាទុកជាប្រចាំសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យ ជាយថាហេតុរបស់អធិការការងារ។

ចំណែកឯ កម្មករនិយោជិតខុសពីម៉ោងធ្វើការរួមនេះ មានសិទ្ធិដូចជាកម្មករនិយោជិតធម្មតាដែរ ស្តីអំពីថិរវេលាធ្វើការងារចែកពេលធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងការទូទាត់ម៉ោងធ្វើការដែលខកខានមិនបានធ្វើ។[3]

ឃ. ការព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍

ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អាចព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍របស់កម្មករនិយោជិតបាន ក្នុងករណីដូចមាននៅក្នុងមាត្រា១៥១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា: ″ក្នុងករណីមានការប្រញាប់ដែលត្រូវធ្វើភ្លាមៗជាចាំបាច់ ដើម្បីចាត់វិធានការស្រោចស្រង់ ឬបង្ការគ្រោះថ្នាក់ដែលជិតមកដល់ ឬដើម្បីជួសជុលការខូចខាតសម្ភារ: បរិក្ខារ ឬអាគារនៃគ្រឹះស្ថាន ការឲ្យសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍អាចព្យួរសិនបាន ចំពោះបុគ្គលិកចាំបាច់ចំពោះកិច្ចការប្រញាប់នោះ″។

និយោជកអាចកាត់បន្ថយការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍របស់កម្មករនិយោជិតបាន ចំនួន២ថ្ងៃក្នុងមួយខែ[4] ដើម្បីទូទាត់ថ្ងៃធ្វើការមិនកើត ដែលបណ្តាលមកពីអាកាសធាតុមិនល្អ។ ដែលសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននេះមានដូចតទៅ:

•សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន បម្រើការងារសាធារណ:ដូចជា ការងារបោសសំអាត ឬប្រមូលសំរាមនៅតាមថ្នល់ ទីលានសាធារណ: ការងារជួសជុល ធ្វើថ្នល់ ឬលូទឹក

•សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសំណង់ ចំពោះការងារដែលប្រព្រឹត្តទៅនៅផ្នែកខាងក្រៅនៃអាគារ

•សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឡឥដ្ឋ ចំពោះការងារដែលប្រព្រឹត្តទៅនៅកណ្តាលវាល

•សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានកាយយករ៉ែ ចំពោះការងារដែលប្រព្រឹត្តទៅនៅកណ្តាលវាល

•សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវទឹក

•ភោជនីយដ្ឋាន និងកន្លែងលក់ដូរដែលប្រព្រឹត្តទៅនៅកណ្តាលវាល

•សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានបេះ ឬប្រមូលផ្លែឈើ ឬបន្លែ

•សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានចិញ្ចឹមសត្វសន្តានខ្យង ខ្ចៅ ឬត្រី

•សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផលិតទឹកត្រី ឬអំបិល

•សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានធ្វើច្រកកំប៉ុងនូវផ្លែឈើ បន្លែ ឬត្រី

•សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានលើកដាក់ផលិតផល ឬវត្ថុធាតុដែលឆាប់ខូច

[3] ប្រកាសលេខ៣១៦ សកបយ ស្តីពីការប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះខុសពីម៉ោងធ្វើការរួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

[4] មាត្រា១៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

•សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានកសិកម្ម និងនេសាទ។

ការធ្វើការសងនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ចំពោះប្រភេទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានខាងលើ ត្រូវអនុវត្តក្នុងខែបន្ទាប់ពីថ្ងៃធ្វើការមិនកើតដោយអាកាសធាតុមិនល្អ។ ករណីត្រូវធ្វើការសង២ថ្ងៃ ថ្ងៃទាំង ២នេះ មិនត្រូវជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ពីរដែលជាប់គ្នាទេ។ ការងារនេះអាចធ្វើបានលុះត្រាតែនិយោជកសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ជាមុនសិន។ ក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អាចព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍របស់កម្មករនិយោជិត ដោយពុំចាំបាច់ស្នើសុំការអនុញ្ញាតជាមុន ពីអធិការការងារឡើយ។

ការព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ពុំមែនជាការលើកថ្ងៃឈប់សម្រាកថ្ងៃអាទិត្យទៅថ្ងៃណាមួយផ្សេងទៀតទេ តែជាការខកខានពុំបានឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដោយមានមូលហេតុពិសេសណាមួយ។ កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងពីរដងនៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា(២០០%) [5] ឬទទួលបានការឈប់សម្រាកដោយទូទាត់ក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នាក្នុងសប្តាហ៍បន្ទាប់ពីនោះ។[6]

ខ. ការងារពេលយប់

ពាក្យថាយប់ ក្នុងច្បាប់ការងារមានន័យថា រយៈពេល ១១ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នាយ៉ាងតិច ដោយក្នុងនោះត្រូវមានពេលពីម៉ោង២២ ទៅដល់ម៉ោង៥ភ្លឺ។ ការងារពេលយប់ត្រូវគិតពីម៉ោង២២ ទៅដល់ម៉ោង៥ភ្លឺ។

ក្រៅពីការងារបន្តបន្ទាប់ដែលក្រុមកម្មករនិយោជិតផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការ ជូនថ្ងៃ ជូនយប់ ការងារនៃសហគ្រាសអាចមានធ្វើមួយផ្នែកនៃពេលយប់ជានិច្ច។ ការងារពេលយប់ ត្រូវឲ្យប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមតាមអត្រាប្រាក់ឈ្នួល ១៣០% នៃប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ។[7]

បទប្បញ្ញត្តិនេះ ត្រូវបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតដោយ សារាចរលេខ១៨៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាន ស្តីពី ប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារពេលយប់។

[5] ប្រកាសលេខ១០០ សកបយ ស្តីពីការព្យួរការសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០២។
[6] មាត្រា១៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។
[7] មាត្រា១៤៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

១.២ ការងារបន្ថែមម៉ោង

ការងារបន្ថែមម៉ោង មានន័យថា ការធ្វើការងារខុសពីថ្ងៃធ្វើការធម្មតា និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមលើប្រាក់ខែអចិន្ត្រៃយ៍។

ការងារបន្ថែមម៉ោងនេះ ត្រូវតែធ្វើឡើងដោយការស្ម័គ្រចិត្ត កម្មករនិយោជិតពុំអាចទទួលរងនៅទណ្ឌកម្ម ព្រោះតែការបដិសេធមិនព្រមធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនេះឡើយ។ ថិរវេលានៃការងារបន្ថែមម៉ោង មិនអាចលើសពី២ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃបានទេ។ ការងារបន្ថែមម៉ោងអាចកើតឡើងនៅពេលដែលគ្រោះស្ថាន ឬសហគ្រាស មានការប្រញាប់ខុសធម្មតា ឬបន្ទាន់ ដែលអាចត្រូវធ្វើការបន្ថែមនៅពេលថ្ងៃ ឬពេលយប់, ប៉ុន្តែ អាចធ្វើបានលុះត្រាតែមានកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្ត និងមិនមានលក្ខណៈបង្ខំ ឬញុះញង់។ កម្មករនិយោជិតមិនអាចទាមទារឲ្យមានការងារបន្ថែមម៉ោងបានទេ បើសិននិយោជកគ្មានការងារឲ្យធ្វើនោះ មានន័យថានិយោជកមិនបានទទួលការកម្មង់ទិញពីអតិថិជនរបស់ខ្លួន ដូចនេះការងារបន្ថែមម៉ោងមិនអាចកើតមានទេ។

ក. ការងារបន្ថែមម៉ោងពេលថ្ងៃ

កម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីម៉ោងធ្វើការធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះត្រូវឲ្យប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាដំឡើង៥០% ខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ពោលគឺគុណនឹងមួយកន្លះ។ ការងារបន្ថែមម៉ោងអាចធ្វើបាននោះ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារអចិន្ត្រៃយ៍របស់ខ្លួនរួចរាល់សិន មានន័យថា កម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារគោលរបស់ខ្លួន ពេលខ្លះអាចមាន៨ម៉ោង ឬ៩ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ អាស្រ័យតាមនាយករោងចក្រ សហគ្រាស បានដាក់ឲ្យអនុវត្ត។ ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារគោល៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ កម្មករនិយោជិតអាចបន្ថែមម៉ោងការងារបាន២ម៉ោង។ ប៉ុន្តែបើ កម្មករនិយោជិត បានបំពេញការងារម៉ោងគោល៩ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ កម្មករនិយោជិតអាចបន្ថែមម៉ោងបានតែ១ម៉ោង បន្ថែមទៀតតែប៉ុណ្ណោះ។ ដោយសារតែច្បាប់ការងារ មិនអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពី១០ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃនោះទេ។

ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវធ្វើឡើង តាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំ។ និយោជកគឺមិនត្រូវអនុញ្ញាតឡើយ ក្នុងករណី កម្មករនិយោជិតចង់ធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងលើសពី២ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ទោះបីជាការស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតក៏ដោយ។[8] មួយវិញទៀត ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលយល់ព្រមធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងតាមការសំណូមពរពីនិយោជក នឹងត្រូវទទួល

[8] សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ០៣០ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥។

បានថ្លៃបាយចំនួន២០០០៛ (ពីរពាន់រៀល) ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ។[9]

ខ. ការងារបន្ថែមម៉ោងពេលយប់

កម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងពេលយប់ ក្រៅពីម៉ោងធ្វើការធម្មតា ត្រូវឲ្យប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាដំឡើង១០០% ដូចជាការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ និងថ្ងៃបុណ្យដែរ ពោលគឺគុណនឹងពីរ។ ការងារបន្ថែមម៉ោង ត្រូវបានយកទៅអនុវត្តចំពោះកិច្ចការប្រញាប់ និងពិសេសខុសធម្មតាតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺពុំមែនជាការងារអចិន្ត្រៃយ៍ របស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទេ ដែលខុសពីការប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតខុសពីម៉ោងការងាររួម។ ការប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតខុសពីម៉ោងការងាររួម គឺសំដៅលើការងារអចិន្ត្រៃយ៍ ដែលជាការងារធម្មតារបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ប៉ុន្តែប្រភេទនៃការងាររួមនេះ មានលក្ខណៈតម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតបំពេញខុសពីម៉ោងធ្វើការរួមតែប៉ុណ្ណោះ។

ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារធម្មតារបស់ខ្លួនក្នុងម៉ោងធ្វើការ ខុសពីម៉ោងធ្វើការរួម ពុំត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមឡើយ។ ចំណែកឯការងារបន្ថែមម៉ោង គឺត្រូវប្រគល់សិទ្ធិដល់កម្មករនិយោជិតដែលបំពេញការងារនេះ ក្នុងការទទួលបានប្រាក់ដំឡើង១០០% នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារធម្មតា។

សហគ្រាសមានកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅពេលយប់ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវផ្តល់ទីកន្លែងសម្រាប់ទទួលទានដំណេកឲ្យបានសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិត ក្រោយចេញពីធ្វើការនៅពេលយប់ ពុំនោះសោតទេ ត្រូវផ្តល់មធ្យោបាយសម្រាប់ដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅដល់លំនៅដ្ឋានរៀងៗខ្លួនវិញប្រកបដោយសុវត្ថិភាព នៅពេលចប់ម៉ោងធ្វើការនៅពេលយប់។[10]

គ. ការងារបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់កុមារ

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ បានប្រាប់បង្ហាញមកថា ការងារបន្ថែមម៉ោងអាចធ្វើបានក្នុងករណីមានការប្រញាប់ ឬបន្ទាន់ ដែលនិយោជកមិនអាចបញ្ឈប់បាន និងចាំបាច់ត្រូវតែឲ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។

---

[9] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៤១ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

[10] ប្រកាសលេខ៨០ សកបយ ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្រៅចិរវេលាធម្មតា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩។

ប៉ុន្តែ ទោះបីជាការងារនោះប្រញាប់យ៉ាងណាក៏ដោយ និយោជកមិនអាចសូមឲ្យកម្មករនិយោជិតក្មេងធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបានទេ ទោះបី តាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តក៏ដោយ។ ច្បាប់ការងារមិនអនុញ្ញាតឲ្យកុមារធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ឬធ្វើការបន្ថែមនៅថ្ងៃអាទិត្យ ថ្ងៃឈប់បុណ្យ និងធ្វើការនៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង២២ ដល់ម៉ោង៥ព្រឹកនោះទេ[11] ពោលគឺ គ្មានគោលការណ៍បន្ថែមម៉ោងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាកុមារទេ ទោះក្នុងកាលៈទេសៈណាក៏ដោយ។

ឃ. រយៈពេលនៃការឈប់សម្រាក

កុមារអាចមានថិរវេលាធ្វើការដូចកម្មករនិយោជិតពេញវ័យដែរ ប៉ុន្តែច្បាប់មិនអនុញ្ញាឲ្យមានការងារបន្ថែមម៉ោងដូចកម្មករនិយោជិតពេញវ័យនោះទេ។ ដូចនេះ កុមារត្រូវទទួលបានការឈប់សម្រាកច្រើនជាងកម្មករនិយោជិតពេញវ័យ។ ម្យ៉ាងទៀត កុមារត្រូវការពេលវេលាក្នុងការសិក្សារៀនសូត្របន្ថែមទៀត ជាហេតុនាំឲ្យនិយោជក ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើបញ្ហានេះ និងត្រូវជួយជំរុញ លើកទឹកចិត្តដល់កុមារឲ្យខិតខំសិក្សារៀនសូត្រ។ កុមារជាវ័យមួយមានកម្លាំងមិនគ្រប់គ្រាន់ និងមិនខ្លាំងក្លា ដូចកម្មករនិយោជិតពេញវ័យទេ ដូច្នេះទើបធ្វើឲ្យគេត្រូវការ ការឈប់សម្រាកច្រើនជាងគេ ដើម្បីបំពេញកម្លាំងសម្រាប់ធ្វើការងារនៅថ្ងៃស្អែកបន្ត។

គ្រប់ករណីទាំងអស់ថិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃរបស់កុមារអាយុ១៦ឆ្នាំ តិចជាង១៨ឆ្នាំ មិនអាចលើសពី៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និងការសម្រាករបស់កុមារនៅចន្លោះពីម៉ោងធ្វើការមួយទៅម៉ោងធ្វើការមួយទៀត ត្រូវមានថិរវេលាយ៉ាងហោចណាស់១៣ម៉ោងជាប់គ្នា។[12]

ផ្នែកទី២៖ ការងារសម្រាប់កុមារ និងស្ត្រី និងការងារហាមឃាត់

បញ្ហាទាក់ទងនឹងការងារកុមារ គឺពិតជាមានការលំបាកក្នុងការដោះស្រាយណាស់ ដោយសារតែមានកត្តាមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារកុមារ។ កត្តាទីមួយ គឺភាពក្រីក្រ ធ្វើឲ្យកុមារជាច្រើនត្រូវធ្វើការតាំងពីអាយុតិច ធ្វើការរយៈពេលវែង ឬការងារមិនមានសុវត្ថិភាព ពីព្រោះគ្រួសាររបស់ពួកគេមិនមានសមត្ថភាពក្នុងការរកប្រាក់ចំណូល។ កត្តាទីពីរ គឺការងារកុមារនាំឲ្យមានដំណាពូជ ក្នុងការធ្វើអាជីវកម្មលើកុមារ។ កុមារធ្វើការ គឺលូតលាស់ពេញវ័យមកដោយមិនចេះអក្សរ

[11] ប្រកាសលេខ៤៦៧ ប្រការ៦ ស្តីពីនីតិវិធីក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតវ័យក្មេងនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចុះថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥។

[12] ប្រកាសលេខ១៩៤ សកបយ ស្តីពីបដិប្បញ្ញតិចំពោះការហាមឃាត់មិនឲ្យប្រើក្មេងធ្វើការនៅពេលយប់ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២។

និងមានជំនាញបន្តិចបន្តួច។ នៅពេលកុមារនោះក្លាយទៅជាឪពុកម្ដាយ ពួកគេមិនអាចរកប្រាក់បានគ្រប់គ្រាន់ទេ ដោយសារខ្វះចំណេះដឹង និងជំនាញរបស់ពួកគេ។ ដូច្នេះគឺដល់វេន ដែលគេត្រូវបញ្ជូនកូនៗរបស់ពួកគេ ទៅរកប្រាក់ចំណូលដើម្បីគ្រួសារ។ កត្តាទីបី ដោយសារនិយោជកគិតថាកុមារគឺមានភាពស្មោះត្រង់។ កុមារនឹងមិនធ្វើការចងក្រងជាសហជីព ងាយរកអ្នកជំនួស និងមានតម្លៃថោកជាងកម្មករនិយោជិតពេញវ័យ។

កុមារ និងស្ត្រី គឺជាប្រភេទមនុស្សទន់ខ្សោយ ងាយរងការគាបសង្កត់ ការធ្វើបាបពីសំណាក់និយោជក។ នៅក្នុងកាលៈទេសៈខ្លះ ការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មកុមារ និងស្ត្រីដោយខុសច្បាប់ គឺជារឿងទូទៅ។ ហើយវាក៏ជាកត្តាមួយដែលគួរឲ្យកត់សម្គាល់ចំពោះសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេស។ ផ្អែកលើបញ្ហាទាំងនេះ ប្រទេសកម្ពុជា បានចូលជាសមាជិកអនុសញ្ញា សន្ធិសញ្ញា កតិកាសញ្ញាមួយចំនួនដើម្បីការពាររាល់ការរំលោភបំពានដែលអាចកើតមានឡើងលើកុមារ និងស្ត្រី។ ប្រទេសកម្ពុជាបានបង្កើតឲ្យមានការការពារទៅលើកុមារ និងស្ត្រី ដោយបានប្បញ្ញត្តិនៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ដែលជាច្បាប់កំពូលនៃប្រទេសកម្ពុជា ស្ដីពីសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងការរស់នៅ និងការប្រកបការងារ។ បន្ថែមពីលើនេះ មានការបង្កើតឡើងជាបន្តបន្ទាប់ ក៏ដូចជាការបង្កើតនូវច្បាប់ការងារ អនុក្រឹត្យ សេចក្ដីប្រកាស សេចក្ដីជូនដំណឹង សារាចរ ដើម្បីការពារដល់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងនៅការរំលោភបំពាន។ លិខិតបទដ្ឋានច្បាប់ទាំងនេះ មិនត្រឹមតែមានចែងពីការការពារដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេ គឺថែមទាំងមានចែងពីការងារមួយចំនួន ដែលត្រូវបានហាមឃាត់ផងដែរ ដោយសារការងារនោះអាចបង្កឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់កម្មករនិយោជិត។

ដើម្បីឲ្យដឹងច្បាស់ ទៅលើការងារកុមារ ការងារស្ត្រី និងការងារដែលត្រូវបានហាមឃាត់ដោយច្បាប់ នោះមានអ្វីខ្លះ យើងត្រូវសិក្សានូវចំណុចមួយចំនួនដូចជាៈ តើអ្វីទៅជាការងារកុមារ? តើអ្វីទៅជាការងារស្ត្រី? តើការងារដែលត្រូវហាមឃាត់ដោយច្បាប់មានអ្វីខ្លះ? ប្រសិនបើ ការងារនោះត្រូវបានច្បាប់ហាមឃាត់ មានន័យថាការងារនោះមិនមានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់អាចធ្វើបានឬយ៉ាងដូចម្ដេច? យើងនឹងធ្វើការសិក្សា និងដោះស្រាយចម្ងល់ទាំងនេះ នៅចំណុចដូចខាងក្រោម។

២.១ ការងារសម្រាប់កុមារ និងស្ត្រី

កម្មករនិយោជិតជាកុមារ ច្បាប់ការងារបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់ អំពីអាយុជាអប្បបរមាដែលអាចចូលធ្វើការងារបាន គឺ១៥ឆ្នាំយ៉ាងតិច។ ចំពោះកុមារមានអាយុ១២ឆ្នាំ តិចជាង១៥ឆ្នាំ អាចធ្វើការងារបាន តែជាការងារស្រាលមិននាំឲ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងការសិក្សាជាទៀងទាត់របស់

កុមារ។ ចំណែកឯការងារសម្រាប់ស្ត្រីវិញ ច្បាប់ការងារតម្រូវឲ្យនិយោជក មានការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសចំពោះស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ និងហាមដាច់ខាត ចំពោះការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ។

ក. ថិរវេលាធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតជាកុមារ

កុមារដែលមានអាយុជាអប្បបរមាចាប់ពី១២ឆ្នាំ ដល់ក្រោម១៥ឆ្នាំ អាចធ្វើការងារបាន ប៉ុន្តែច្បាប់ការងារអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើបានតែការងារស្រាលៗ ក្នុងលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន:

•ការងារទាំងនោះ មិនបណ្តាលឲ្យខូចសុខភាព ឬអភិវឌ្ឍន៍នៃចិត្ត និងកាយរបស់កុមារ។

•ការងារទាំងនោះ មិនបណ្តាលឲ្យប៉ះពាល់ដល់ការសិក្សាជាទៀងទាត់ ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីតម្រង់ទិស ឬកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលបានកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច។

អនីតិជនអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ មិនអាចប្រើឲ្យធ្វើការនៅក្នុង អណ្តូងរ៉ែ ឬការយករ៉ែ ឬយកថ្មក្នុងដីឡើយ។[13] នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ កុមារអាយុ១៥ឆ្នាំឡើង និងតិចជាង ១៨ឆ្នាំ មានការងារមួយចំនួនដែលច្បាប់មិនអនុញ្ញាតឲ្យកុមារធ្វើនៅក្នុងផ្នែកមួយចំនួនដូចជា: រោងជួសជុល, ការងារប៉ះពាល់សារធាតុគីមី, ការងារនៅផ្នែកវាយឡេវ ផ្នែកកាត់ ផ្នែកបាញ់ខ្សាច់ ផ្នែកក្រឡុកនិងសម្ងួត, ផ្នែកបាញ់ថ្នាំ និងសម្ងួត ផ្នែកខ្សែទឹកហូរ។[14]

ការជួលកុមារអាយុ១២ឆ្នាំ ហើយតិចជាង១៥ឆ្នាំ ជិយោជកត្រូវឲ្យឪពុកម្តាយ យល់ដឹងពីលក្ខខណ្ឌការងារដែលត្រូវជួល រួមមានថិរវេលាធ្វើការងាររបស់កុមារ ពេលវេលាសម្រាប់ទៅសាលារៀន ភាពងាយរងគ្រោះថ្នាក់នៃជម្ងឺដែលបណ្តាលមកពីការងារ វិធានការណ៍អនាម័យ និងសុវត្ថិភាពការងារដែលត្រូវអនុម័តជាដើម។ ជិយោជកមានភារកិច្ចជំរុញលើកទឹកចិត្តកុមារឲ្យទៅរៀន។

កុមារប្រភេទនេះ មានថិរវេលាធ្វើការ មិនត្រូវលើសពី៤ម៉ោង សម្រាប់ថ្ងៃសិក្សា និងមិនត្រូវលើសពី៧ម៉ោង សម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាក។ ជាក់ស្តែង ថិរវេលាធ្វើការសរុប មិនត្រូវលើសពី ១២ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍សម្រាប់ថ្ងៃសិក្សា និងមិនត្រូវលើសពី៣៥ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍សម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាក និងទទួលបានការឈប់សម្រាកយ៉ាងតិចណាស់១៤ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា ក្នុងថិរវេលា

[13] មាត្រា១៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[14] ប្រកាសលេខ៣០៧ កប/ប្រក ស្តីពីលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងដេរស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧, ប្រការ៧.១។

២៤ម៉ោង។ ត្រូវទទួលបានថ្ងៃឈប់សម្រាកពីរថ្ងៃជាប់គ្នា ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ហើយជាធម្មតាមួយថ្ងៃគួរជាថ្ងៃអាទិត្យ។[15]

អធិការការងារមានសិទ្ធិក្នុងការសុំឲ្យគ្រូពេទ្យ ដែលទទួលខុសត្រូវអង្គភាពសាធារណៈណាមួយមកពិនិត្យក្មេង អាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ ដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ដើម្បីបញ្ជាក់ថាការងារដែលនិយោជកបានដាក់ឲ្យធ្វើនោះមិនបានលើសកម្លាំងក្មេងទេ។ ក្នុងករណីចុងក្រោយនេះ អធិការការងារមានសិទ្ធិបង្ខំឲ្យនិយោជកប្តូរការងារក្មេងទាំងនេះ ឬបញ្ឈប់ពីគ្រឹះស្ថាន ដោយមានយោបល់ស្របអំពីគ្រូពេទ្យ ហើយនិងក្រោយដែលគ្រូពេទ្យបានពិនិត្យផ្ទាល់ ប្រសិនបើមានការតវ៉ាពីឪពុកម្តាយនៃក្មេងនោះ។

ស្ថាប័នសម្រាប់ជួយសង្គ្រោះ (មិនយកប្រយោជន៍) និងរក្សាកុមារកំព្រា មានការបង្រៀនបន្ថែមអំពីហត្ថកម្ម ឬវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ក៏ត្រូវរក្សាទុកកំណត់ហេតុ ឬសៀវភៅបញ្ជី ចំពោះកុមារអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ ដែលកំពុងទទួលការហាត់រៀនមុខរបរ ឬវិជ្ជាជីវៈនោះ មិនត្រូវប្រព្រឹត្តឲ្យហួសពី៣ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ។ នាយកគ្រឹះស្ថាន ត្រូវរៀបចំឲ្យមានសៀវភៅបញ្ជីមួយសម្រាប់ចុះកាលបរិច្ឆេទកំណើត និងលក្ខខណ្ឌនៃការងារហត្ថកម្ម ដែលប្រើកុមារទាំងនោះក្នុងមួយថ្ងៃ ពោលគឺការចែកពេលរៀន ពេលធ្វើហត្ថកម្ម ពេលឈប់សម្រាក និងពេលបាយ ព្រមទាំងមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារផង។

សៀវភៅបញ្ជីនេះ ត្រូវជូនអធិការការងារចុះទិដ្ឋាការនៅរាល់ដំណាច់ឆ្នាំ ព្រមទាំងសេចក្តីព្រមាន និងសេចក្តីសង្កេតផងដែរ។[16]

ខ. ការងារពេលយប់របស់កម្មករនិយោជិតជាកុមារ

កុមារមានអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ មិនសូវមានកម្លាំងខ្លាំងក្លាក្នុងការធ្វើការងារដូចកម្មករនិយោជិតពេញវ័យនោះទេ។ កុមារ និងស្ត្រី អាចនិយាយបានថា ជាប្រភេទកម្មករនិយោជិតមានភាពទន់ខ្សោយជាងគេ ដូច្នេះហើយ ទើបច្បាប់ការងារបានកំណត់បញ្ជាក់ទៀត ដើម្បីចៀសវាងការរំលោភបំពានលើកុមារ និងស្ត្រី។

[15] ប្រកាសលេខ០០២ កប/ប្រក ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទមុខរបរ និងការងារស្រាល ដែលអនុញ្ញាតឲ្យកុមារអាចធ្វើការងារចាប់ពីអាយុ១២ ដល់ ១៥ឆ្នាំ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។

[16] មាត្រា១៧៨ និង១៨០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ការងារពេលយប់សម្រាប់កុមារ ច្បាប់ការងារបានហាមចំពោះកុមារដែលមានអាយុក្រោម ១៨ឆ្នាំមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យ ធ្វើការពេលយប់នោះទេ។ ប៉ុន្តែ ក៏មានករណីលើកលែងលើវិធាននេះ ចំពោះកុមារដែលមានអាយុពី ១៦ ដល់ ១៨ឆ្នាំ ដែលគេអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតជាកុមារអាចធ្វើការពេលយប់បាន នៅក្នុងរោងចក្រមួយចំនួនតែប៉ុណ្ណោះ ហើយនៅក្នុងគោលបំណងតែមួយគត់គឺ ដើម្បីធ្វើការហ្វឹកហ្វឺន ឬបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ក្នុងគោលបំណង ដើម្បីផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺន ឬបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដល់កុមារ នៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស ទាំងនោះមានដូចជា: រោងចក្រស្លដែក និងដែកថែប រោងចក្រធ្វើកែវ រោងចក្រធ្វើក្រដាស រោងចក្រធ្វើស្ករ និងរោងចក្របំបែករ៉ែមាស ដែលត្រូវដើរឥតឈប់ឈរទាំងយប់ទាំងថ្ងៃ។ កុមារមានភារកិច្ច គឺដើម្បីជួយបង្ការគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចនឹងកើតមាន ឬដើម្បីជួសជុលគ្រឿងចក្រ បរិក្ខា ឬឧបករណ៍ដែលខូចខាតបណ្តាលមកពីមានគ្រោះថ្នាក់កន្លងមកតែប៉ុណ្ណោះ។

ប្រសិនបើករណីនេះ កើតឡើង និយោជកត្រូវជូនដំណឹងនេះទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារជាមុនសិន។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យស្នើសុំ អធិការការងារត្រូវធ្វើការសម្រេចចិត្តតាមករណីក្មេងនីមួយៗ ដោយផ្អែកតាមមូលហេតុ នៃការប្រើក្មេង ចិរវេលាធ្វើការ និងការឈប់សម្រាក ព្រមទាំងវិញ្ញាបនបត្រកាយសម្បទារបស់ក្មេងដែលចេញដោយគ្រូពេទ្យការងារផងដែរ។

នៅគ្រប់ករណីទាំងអស់ ចិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃរបស់ក្មេង មិនអាចលើសពី ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។ កុមារមានអាយុពី១២ឆ្នាំ តិចជាង១៥ឆ្នាំ ការសម្រាកយ៉ាងតិចណាស់ ១៤ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា ក្នុងចិរវេលា២៤ម៉ោង។ ត្រូវទទួលបានថ្ងៃឈប់សម្រាកពីរថ្ងៃជាប់គ្នា ក្នុងមួយសប្តាហ៍និងជាធម្មតាមួយថ្ងៃគួរជាថ្ងៃអាទិត្យ។ កុមារមានអាយុពី១៦ឆ្នាំ តិចជាង១៨ឆ្នាំ ការសម្រាកនៅចន្លោះពីម៉ោងមួយទៅម៉ោងមួយទៀត ត្រូវមានចិរវេលាយ៉ាងហោចណាស់ ១៣ម៉ោងជាប់គ្នា។

គ. ការងារសម្រាប់ស្ត្រី

ស្ត្រីគឺជាភេទមួយដែលមានភាពទន់ខ្សោយ និងងាយរងការមើលងាយពីបុរស រួមទាំងចាស់បុរាណផងដែរ។ បច្ចុប្បន្ន ដោយសារតែប្រទេសកម្ពុជាបានចូលជាសមាជិកនៃអនុសញ្ញា កតិកាសញ្ញា ទាក់ទងនឹងការលុបបំបាត់ចោលការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ ដែលជាហេតុនាំឲ្យស្ត្រី និងបុរសមានសិទ្ធិស្មើគ្នា។

ស្ត្រីមានសិទ្ធិទទួលបាន "ប្រាក់បំណាច់ស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា" ។[17] នេះគឺជាគោលការណ៍សំខាន់ណាស់ មានន័យថា បុរស ឬស្ត្រីធ្វើការជាមួយគ្នានៅកន្លែងធ្វើការតែមួយ និងធ្វើកិច្ចការដូចគ្នាទាំងពីរភេទ គឺត្រូវតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា។ គោលការណ៍នៃការទទួលបានប្រាក់បំណាច់ស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា មានន័យថា វាប្រឆាំងនឹងច្បាប់ ចំពោះការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ ដោយការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់ស្ត្រីតិចជាងបុរស។

ច្បាប់ការងារបានកំណត់ការងារមួយចំនួនសម្រាប់ស្ត្រី ដើម្បីការពារស្ត្រីចំពោះការធ្វើការងារហួសកម្លាំង ឬក៏អាចប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ជាពិសេសស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ ស្ត្រីរលូតកូន ស្ត្រីរំលត់កូន ឬស្ត្រីទើបតែចាប់ផ្តើមធ្វើការងារវិញបន្ទាប់ពីសម្រាលកូនរួចជាដើម។

ស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះចាប់ពី៣ខែឡើងទៅ ចំពោះរោងចក្រសហគ្រាស សិប្បកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងដេរស្បែកជើង គឺមិនអនុញ្ញាតឲ្យប្រើ ធ្វើការងារដូចកម្មករនិយោជិតធម្មតានោះទេ។ ពោលគឺ អនុញ្ញាតឲ្យធ្វើតែ ការងារណាដែលមិនប៉ះពាល់សារធាតុគីមី និងការងារស្រាលៗតែប៉ុណ្ណោះ។[18] មួយវិញទៀត ចំពោះស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ ស្ត្រីរលូតកូន ស្ត្រីរំលត់កូន ឬស្ត្រីទើបតែចាប់ផ្តើមធ្វើការងារវិញបន្ទាប់ពីសម្រាលកូនរួច ក្នុងរយៈពេល២ខែដំបូង មិនអនុញ្ញាតឲ្យលើកទម្ងន់លើសពី ៥គីឡូក្រាមទេ។ ដែលជាទូទៅកម្មករនិយោជិតស្ត្រីម្នាក់ មិនអនុញ្ញាតឲ្យលើក ដាក់ អូស រុញ ឬរំកិលទម្ងន់ដោយកម្លាំងពលកម្មផ្ទាល់ ដែលមានចំនួនលើសពីទម្ងន់ដែលមានបង្ហាញក្នុងតារាងខាងក្រោម:

សណ្ឋាននៃទម្ងន់	បុរស		ស្ត្រី	
	១៥ ឆ្នាំឡើង	១៨ ឆ្នាំឡើង	១៥ ឆ្នាំឡើង	១៨ ឆ្នាំឡើង
លើកដាក់ទម្ងន់ផ្ទាល់	១២ គ.ក្រ	៥០ គ.ក្រ	៦ គ.ក្រ	២៤ គ.ក្រ
រទេះរុញកង់១ ផ្លូវក្នុងការដ្ឋាន	៣២ គ.ក្រ	៨០ គ.ក្រ	ហាម	៤០ គ.ក្រ
រទេះរុញកង់ ៣ឬ ៤ ផ្លូវក្នុងការដ្ឋាន	៤៨ គ.ក្រ	១២០ គ.ក្រ	២៤ គ.ក្រ	៦០ គ.ក្រ

[17] មាត្រា៣៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ឆ្នាំ១៩៩៣។

[18] ប្រកាសលេខ៣០៧ កប/ប្រក ស្តីពីលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងដេរស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧, ប្រការ៧.២។

លើសពីនេះ មាត្រា៤៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញបានធានាថា ស្ត្រីមិនត្រូវបាត់បង់ការងារ ដោយមូលហេតុមានផ្ទៃពោះទេ និងមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពមានប្រាក់ឈ្នួល និងមិនបាត់បង់អតីតភាពការងារ ឬផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត មានន័យថា គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចបណ្ដេញកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ដោយសារមូលហេតុមានផ្ទៃពោះនោះទេ។

និយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យស្ត្រី ការអនុញ្ញាតឲ្យបានឈប់សម្រាកសម្រាលកូនរយៈពេល៩០ថ្ងៃ និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល ដោយគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ហើយស្ត្រីត្រូវរក្សាសិទ្ធិរបស់ខ្លួនទាំងស្រុង ក្នុងការទទួលវត្ថុអំណោយផ្សេងទៀត ប្រសិនបើមាន។ នៅពេលត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ស្ត្រីមានសិទ្ធិទទួលការងារដូចកម្រិតពីមុន និងមិនត្រូវបានគេបញ្ចុះឋានៈឡើយ។

២.២ ការងារហាមឃាត់ដោយច្បាប់

ប្រទេសកម្ពុជា គឺជាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ។ ដូច្នេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានខិតខំប្រឹងប្រែងអភិវឌ្ឍគ្រប់វិស័យ ដើម្បីឲ្យប្រទេសមានភាពស៊ីវិល័យ ដូចប្រទេសជិតខាងដែរ។ ការអភិវឌ្ឍនេះមានការរីកចំរើនគ្រប់វិស័យផងដែរ ជាពិសេសវិស័យការងារ។ ប្រជាជនគ្រប់រូបនៅកម្ពុជាបច្ចុប្បន្នគឺមានការងារធ្វើច្រើន ដូច្នេះភាពអត់ការងារធ្វើគឺមិនសូវកើតឡើងដូចពីមុនទេ។ ដោយសារការវិនិយោគពីសំណាក់ក្រុមហ៊ុនបរទេសមកប្រទេសកម្ពុជាមានចំនួនច្រើនគួរឲ្យកត់សម្គាល់ រួមមានដូចជាការ វិនិយោគដោយការបង្កើត រោងចក្រ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុនជាដើម។

រោងចក្រ សហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុន គឺស្ថិតនៅក្រោមដែនអនុវត្តរបស់ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧នៃប្រទេសកម្ពុជា។ ការងារប្រភេទខ្លះ ច្បាប់ការងារបានធ្វើការហាមឃាត់ គឺការងារអាចប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ឬគ្រោះថ្នាក់ និងត្រូវមានការប្រុងប្រយ័ត្ន មិនត្រូវឲ្យកើតមានឡើងចំពោះកុមារ និងស្ត្រី រួមទាំងកម្មករនិយោជិតពេញវ័យផង។

ក. ប្រភេទការងារតាមតំបន់ និងភូមិសាស្ត្រ

ការងារតាមតំបន់ និងភូមិសាស្ត្រគឺទាមទារឲ្យនិយោជកយកចិត្តទុកដាក់ ទៅលើកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ដោយសារតែតំបន់ខ្លះ អាចនឹងនៅដាច់ស្រយាល និងតំបន់ខ្លះទៀតអាចប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ ចំពោះកម្មករនិយោជិត។ ខាងក្រោមនេះជាប្រភេទការងារមួយចំនួនដែលនិយោជក គួរយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះកម្មកររបស់ខ្លួន ជាពិសេសត្រូវផ្តល់ធនធាន ឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិត។

ការផ្ដោតសំខាន់លើការងារតាមតំបន់ និងភូមិសាស្ត្រ គឺខាងវិជ្ជាជីវៈកសិកម្ម។ ភាគច្រើនការងារទាំងនេះ អាចនឹងនៅឆ្ងាយពីទីប្រជុំជន ឬដាច់ស្រយាលពីទីក្រុង កម្មករនិយោជិតត្រូវទៅធ្វើការទីនោះ ដើម្បីធ្វើការដាំដុះ ប្រមូលផលជូននិយោជក។ កម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈកសិកម្ម គឺជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការខាងចំការមានដូចជា អាជីវកម្មខាងកសិកម្ម "ដាំដំណាំ និងចិញ្ចឹមសត្វ", អាជីវកម្មព្រៃឈើ, អាជីវកម្មនេសាទ។[19]

ការងារនៅក្នុងចំការ ខុសពីការងារនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានអាជីវកម្មធម្មតា ដោយសារចំការ គឺជាកសិដ្ឋានដ៏ធំមួយសម្រាប់ផលិតកម្មពាណិជ្ជកម្ម នៃបន្លែ ផ្លែឈើ ឬផលិតផលកសិកម្មផ្សេងទៀត។ ចំការអាចមានផ្ទៃដីរាប់រយហិចតា និងអាចស្ថិតនៅក្នុងតំបន់ដាច់ស្រយាល ឆ្ងាយពីទីក្រុង ឬទីប្រជុំជន។ ដោយសារទំហំ និងជាតំបន់ដែលមានលក្ខណៈដាច់ស្រយាល កម្មករនិយោជិតតែងតែរស់នៅ ឬស្នាក់នៅ នៅក្នុងចំការនោះតែម្ដង។ ក្នុងករណីខ្លះ ក្រុមគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវមករស់នៅក្នុងចំការជាមួយកម្មករនិយោជិតដែរ។

លក្ខខណ្ឌទាំងនេះ បង្កើតបានជាបញ្ហាពិសេសមួយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតខាងចំការ និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ដូច្នេះ វិធានពិសេសចាំបាច់ត្រូវការពារ មិនមែនត្រឹមតែកម្មករនិយោជិតខាងចំការប៉ុណ្ណោះទេ គឺត្រូវការពារដល់ក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេផងដែរ។

កម្មករនិយោជិតខាងវិជ្ជាជីវៈកសិកម្ម ក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិតឯទៀតដែរ គឺធ្វើការ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និង៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្ដាហ៍។ ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ តែមិនអាចលើសពីម៉ោងធ្វើការធម្មតារហូតដល់ទៅជាង១០ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃបានទេ លើកលែងតែក្នុងករណីបង្ការ ឬជួសជុលការខូចខាតដោយមហន្តរាយណាមួយ។[20] បញ្ជាក់: ការងារលើសពី១០ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃនេះ មិនអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិត មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតខាងកសិកម្មទេ។ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង ត្រូវបានទទួលដូចកម្មករនិយោជិតឯទៀត ដូចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១៣៩ថ្មី។

បទប្បញ្ញត្តិមួយដែលហាក់ដូចជាមានលក្ខណៈពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិត ខាងចំការ គឺស្ដីពីវិធីផ្ដល់ប្រាក់ខែឲ្យកម្មករនិយោជិតខាងចំការ។ ហើយប្រាក់ឈ្នួលនោះ អាចធ្វើឡើងជាវត្ថុ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនោះយល់ព្រម។[21]

[19] មាត្រា១៩២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[20] មាត្រា១៩០ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[21] មាត្រា១៩៨ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ប្រាក់ឈ្នួលជាវត្ថុ សំដៅលើការបង់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬមួយផ្នែកក្នុងទម្រង់ដែលមិនមែនជាសាច់ប្រាក់។ ជាធម្មតា ប្រាក់ឈ្នួលជាវត្ថុច្រើនមានទម្រង់ទៅតាមប្រភេទនៃផលិតផលរបស់និយោជក មានន័យថា ប្រសិនជានិយោជកផលិត ផ្លែឈើ និងបន្លែ នោះប្រាក់ឈ្នួលជាវត្ថុដែលកម្មករនយោជិតត្រូវទទួលបាន ក៏ជាទម្រង់ផ្លែឈើ និងបន្លែដែរ។ និយោជកអាចផ្តល់ជាប្រភេទទំនិញដែលខ្លួនមិនបានផលិតផងដែរ។ ទោះមានការរៀបចំប្រាក់ឈ្នួលជាវត្ថុក៏ដោយ ប្រាក់ឈ្នួលមួយផ្នែកត្រូវតែមានទម្រង់ជាសាច់ប្រាក់ ហើយមានតែមួយផ្នែកប៉ុណ្ណោះដែលអាចជាសម្ភារៈផ្សេងៗ។

ជាការបន្ថែមទៅលើប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតចំការទទួលបាន ច្បាប់ការងារបានតម្រូវ ចំពោះកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិខាងចំការ ត្រូវទទួលបាននូវអង្ករដាច់ដោយឡែកតាមចំនួនកំណត់មួយសម្រាប់ប្រពន្ធ និងកូននៅក្នុងបន្ទុក។ ចំនួនទទួលបាន គឺត្រូវអាស្រ័យលើចំនួនសមាជិកនៅក្នុងបន្ទុករបស់ខ្លួន។ ដើម្បីឲ្យមានសិទ្ធិទទួលបានវត្ថុផ្តល់សម្រាប់គ្រួសារជាអង្ករនេះ ប្រពន្ធ ឬកូនទាំងនោះត្រូវតែនៅជាមួយកម្មករនិយោជិតចំការនោះពិតប្រាកដ។ មានការលើកលែងចំពោះវិធានជាទូទៅ បើសមាជិកគ្រួសារ មិនអាចរស់នៅជាមួយកម្មករនិយោជិតបាន ដោយសារពួកគេត្រូវទៅរៀននៅសាលាឆ្ងាយ ឬចូលរៀនវិជ្ជាជីវៈនៅកន្លែងឆ្ងាយ ពីលំនៅដ្ឋានរបស់និយោជិតដែលមិនអាចមកស្នាក់នៅជាមួយបាន។[22]

ដូចដែលបានបញ្ជាក់ខាងលើ ទិដ្ឋភាពមួយនៃការងារក្នុងចំការ ដែលជាការងារតែមួយគត់នោះ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវស្នាក់នៅកន្លែងធ្វើការ ដោយសារតែម្ចាស់ចំការ ជាធម្មតាតែងតែជ្រើសរើសកន្លែងដាច់ស្រយាល។ ក្រៅពីការផ្តល់នៅទីកន្លែងស្នាក់នៅ ដល់កម្មករនិយោជិត និយោជកនៅមានកាតព្វកិច្ចមួយចំនួនទៀត ដែលទំនងជាត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចខាងគេហដ្ឋាន។ កាតព្វកិច្ចទាំងនេះ រួមមាន:

•ការផ្តល់ទឹកឲ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់តាមតម្រូវការ និងឲ្យមានគ្រប់រដូវតាមលក្ខខណ្ឌដ៏សមរម្យ។[23]

•ការផ្តល់បង្គន់អនាម័យតាមចំការ ដោយចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងមួយភាគបួន (១/៤) នៃគេហដ្ឋាន ។[24]

[22] មាត្រា២០០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[23] មាត្រា២១០,២១១,២១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[24] មាត្រា២១៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

•ដាក់បទបញ្ជាសម្រាប់ដុត ឬកប់ចោលទៅតាមក្បួនអនាម័យនូវសំរាមផ្ទះបាយ កាកសំណល់គ្រប់ប្រភេទ ខ្មោចសត្វ។[25]

•ការផ្តល់សម្រាប់ការរំលាយសពនៃកម្មករនិយោជិតដែលស្លាប់ ដោយរួមមានសោហ៊ុយធ្វើបុណ្យដែលមិនតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលមួយខែនៃសពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ។[26]

បន្ថែមពីលើនេះ ចំពោះចំការដែលនៅឆ្ងាយពីផ្សារធម្មតា ដែលគ្មានគ្រឿងប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ និយោជកអាចបង្កើតនូវអគារបដ្ឋានមួយក្នុងចំការ ឬការដ្ឋានរបស់ខ្លួនសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ។[27] ប្រសិនជានៅក្នុងចំការមានក្មេងយ៉ាងតិច២០នាក់ ដែលមានអាយុ៦ឆ្នាំ ឬច្រើនជាងនេះ រស់នៅជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលស្នាក់នៅក្នុងចំការ ដូចនេះនិយោជកនៃចំការនោះត្រូវសង់និងថែទាំឲ្យមានសាលាបឋមសិក្សាសម្រាប់ក្មេងទាំងនោះ។[28] ជាងនេះទៅទៀត និយោជកត្រូវផ្តល់ឬបង្កើតឲ្យមានទៅកន្លែងផ្ញើក្មេង សម្រាប់តែក្មេងអាយុ៦ឆ្នាំ យ៉ាងតិច១០នាក់ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ភេទស្រីចាប់ពី១០០នាក់ឡើងទៅ ដែលរស់នៅក្នុងចំការ។[29]

ការងារនេសាទសមុទ្រ ទាមទារឲ្យនិយោជកយកចិត្តទុកដាក់ និងមានការប្រុងប្រយ័ត្នរាល់ការប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិត ជាពិសេសកម្មករនិយោជិតជាកុមារ ព្រោះជាការងារនៅក្នុងសមុទ្រ និងពេលខ្លះអាចនឹងនៅទីដាច់ស្រយាល អាស្រ័យលើតំបន់សំបូរត្រី ឬអត់។ និយោជកត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន លើលក្ខខណ្ឌការងារមានសុវត្ថិភាព និងមានជីវភាពរស់នៅសមរម្យ និងមានអនាម័យត្រឹមត្រូវ។ ការងារនេសាទ ត្រូវហាមដាច់ខាតចំពោះ កុមារអាយុក្រោម១៥ឆ្នាំ។ កុមារអាយុលើសពី១៥ឆ្នាំ ទៅក្រោម១៨ឆ្នាំ អាចអនុញ្ញាតឲ្យទៅចូលរួមធ្វើការនេសាទបានតែក្នុងលក្ខខណ្ឌធ្វើតែការងារនៅលើទូកនេសាទតែប៉ុណ្ណោះ មិនអនុញ្ញាតឲ្យចុះទឹក ឬមុជចុះក្នុងទឹកឡើយ។[30]

[25] មាត្រា២១៥,២១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[26] មាត្រា២១៧,២១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[27] មាត្រា២១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[28] មាត្រា២២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[29] មាត្រា២១៩,២២០,២២១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[30] ប្រកាសលេខ៣០៥ សកបយ ស្តីពី ការងារនេសាទសមុទ្រ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។

ខ. ការងារប៉ះពាល់សុខភាព ឬគ្រោះថ្នាក់

ការងារប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ គឺការងារបណ្តាលឲ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព សន្តិសុខ ឬសីលធម៌របស់កម្មករនិយោជិត និងកុមារ ។ យើងនឹងធ្វើការបង្ហាញនៅការងារមួយចំនួន ដែលធ្វើឲ្យប៉ះពាល់សុខភាព ឬគ្រោះថ្នាក់ ដូចខាងក្រោម:

•ការរំលាយ ផ្លុំ ដំ (ស្មិត) មូរ ដំពង្រាប ឬផ្សាលោហធាតុ

•ការនេសាទ (ក្នុងទឹក និងលើផ្ទៃទឹកជ្រៅ)

•ការមុជទឹកដើម្បី លាងជូត រកខ្យងខ្ចៅ គុជ កើបខ្សាច់ និងគ្រួសអាចម៍ផ្កាយ

•ការកាប់ព្រៃឈើ

•ការដុតធ្យូង

•ការធ្វើការនៅកន្លែងម៉ាស៊ីនចំហាយ ម៉ាស៊ីនបូមខ្យល់ ម៉ាស៊ីនបញ្ចូលឧស្ម័នក្នុងបំពង់ ឬម៉ាស៊ីន ផលិតឧស្ម័ន (អាសេទីឡែន) ការដឹកជញ្ជូន និងការធ្វើការនៅក្នុងកន្លែងយកថ្ម ដូចជា ការខួង អុជ ធ្វើឲ្យផ្ទុះបំបែកថ្ម ឬកំទេចថ្ម

•ការបញ្ជាម៉ាស៊ីនកែច្នៃឈើ

•ការបញ្ជាម៉ាស៊ីនស្ទូច ម៉ាស៊ីនលើក កន្ត្រាក់ ម៉ាស៊ីនមានខ្សែសម្រាប់លើកចុះឡើង ឬម៉ាស៊ីន សម្រាប់លើកផ្សេងទៀត

•ការលើកដាក់ លីសែង យួរកាន់ និងចលនារបស់ធ្ងន់ៗ (ដូចមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា លេខ១២៤ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០១ ស្តីពីការលើកដាក់ទម្ងន់ដោយកម្លាំងពលកម្ម)

•ការពន្លត់អគ្គីភ័យ

•ការបើកបរ ឬជំនួយការបើកបរ (រួមមាន ការបញ្ឆេះម៉ាស៊ីន ការបញ្ជា ការកែទម្រង់ ការថែទាំ ឬសកម្មភាពដទៃទៀត ដែលទាក់ទងនឹងការប៉ះទង្គិចរាងកាយ ដែលបណ្តាលមកពីការបើកបរ) គ្រឿងចក្រ ដូចជា ម៉ាស៊ីនឈូសដី ឬរុញដី រថយន្តសណ្តោងរ៉ឺម៉ក រ៉ូឡូកិនថ្ម ត្រាក់ទ័រសម្រាប់លើកសម្ភារៈ ម៉ាស៊ីនជីកដី ម៉ាស៊ីនប្រមូលរបស់របរ ម៉ាស៊ីនផ្ទុកឥវ៉ាន់ រថយន្តដឹកទំនិញ រថយន្តក្រុង និងរថយន្តតាក់ស៊ី

•ការថែទាំជួសជុលម៉ាស៊ីនធុនធ្ងន់

•ការធ្វើការនៅក្រោមដីក្រោមទឹកគុហា ផ្លូវក្រោមដី អណ្តូងរ៉ែ និងការយករ៉ែ ឬយកថ្មក្នុងដី

•ការធ្វើការពាក់ព័ន្ធនឹងវត្ថុដែលមានជាតិផ្ទុះ ជាតិអាស៊ីត កាំស្រួច ឬវត្ថុដែលងាយឆេះ លើកលែងតែការងារផ្តល់សេវាកម្មនៅក្នុងស្ថានីយ៍ប្រេងឥន្ធនៈ

•ការធ្វើការនៅការដ្ឋានសាងសង់ លើកលែងតែកន្លែងពិសេស ដែលអធិការការងារអាចអនុញ្ញាតឲ្យកុមារធ្វើបាន និងកន្លែងមានសុវត្ថិភាព

•ការធ្វើការនៅកន្លែងរុះរើ និងរលំរលាយ

•ការធ្វើការនៅលើជណ្តើរ ឬរន្ទា ដែលមានកំពស់លើសពី ២.៥០ ម៉ែត្រឡើងទៅ (ដូចជា ការលាបថ្នាំ ជូសជុល ឬសំណង់ កាត់មែកឈើ បេះផ្លែឈើ)

•ការធ្វើការដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងមេរោគសាស្ត្រ ដូចជា ការងារនៅមន្ទីរពិសោធន៍ ទឹកលូ សំអុយ និងគំនរសំរាម។

•ការធ្វើការដែលប៉ះពាល់វត្ថុដែលមានជាតិគីមី រូបសាស្ត្រ អេឡិចត្រូម៉ាញេទិច ឬអ៊ីយ៉ុង ដូចជាៈ រូបធាតុដែលមិនឆេះ, បង់ហ្បែន, កាត់ម៉្យូម, បារត, សំណ ស័ង្កសី ឧស្សាហាកម្មលោហៈ សំណពណ៌ស និងថ្នាំលាបមានជាតិសំណ, សារធាតុវិទ្យុសកម្ម វត្ថុដែលបញ្ចេញពន្លឺ, កាំរស្មីស្វាយអ៊ុលត្រា កាំរស្មីឡាស័រ និងវិទ្យុបញ្ជូនប្រេកង់

•ការធ្វើការដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងផ្សែង ធូលី ឧស្ម័ន និងសារធាតុដ៏ទៃទៀត ដែលអាចបណ្តាលឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព

•ការបាញ់ថ្នាំសម្លាប់សត្វល្អិត និងថ្នាំសម្លាប់ស្មៅរុក្ខជាតិផ្សេងៗ

•ការបញ្ជាកម្លាំងវៃខារអំបោះ និងរំបោះ

•ការជ្រលក់ពណ៌ ការបង្ហើយវាយនភ័ណ្ឌ ការបោកគក់ ការអ៊ុត ដែលការងារទាំង៤ យ៉ាងនេះមានប្រើជាតិគីមី

•ការតម្លើងបរិធានអគ្គីសនី រួមទាំងការងារអូស ដាក់ខ្សែភ្លើង និងតខ្សែកាប

•ការធ្វើការនៅក្បែរឡដុតកំដៅ រ៉ែ ក្អម ឆ្នាំង ជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការរោងចក្រផលិតកែវ កុលាលភាជន៍ និងផលិតឥដ្ឋ

•ការផលិតភេសជ្ជៈមានជាតិស្រវឹង ដូចជា ចំហុយស្រា ស្រាបៀរ និងស្រាទំពាំងបាយជូរ

•ការធ្វើការមួយចំនួននៅកន្លែងកំសាន្ត ដូចជាការបំរើគ្រឿងស្រវឹង ការគក់ច្របាច់ធ្វើសរសៃ ការបំរើនៅក្នុងក្លឹបរាត្រី ការរាំកំដរភ្ញៀវក្រៅពីការសម្តែងសិល្បៈ។ ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងធ្វើកម្មសិក្សា និយោជកអាចឲ្យកុមារធ្វើការទាំងនោះបាន។

•ការធ្វើការដែលទាក់ទងទៅនឹងល្បែង ដូចជា ការចែកសន្លឹកបៀ ការស៊ីសងនៅតាមតុល្បែង និងការទទួលលុយផ្ទាល់

•ការធ្វើការដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការផលិត ឬការដឹកជញ្ជូនថ្នាំញៀន ឬផលិតផលឱសថ

•ការសម្លាប់ស្បែក (កែច្នៃស្បែក)

•ការធ្វើការជាឆ្មាំសង្គ្រោះនៅកន្លែងហែលទឹក និងឆ្នេរងូតទឹកកំសាន្ត

•ការធ្វើការនៅកន្លែងរោងជាងស្មិត

•ការធ្វើការនៅទីសត្តឃាត (កន្លែងសម្លាប់សត្វ) និងជាអ្នកផ្តល់សាច់

•ការចំហៀវខ្លាញ់ ឬប្រេង

•ការធ្វើការជាបុគ្គលិកសន្តិសុខ

•ការធ្វើការនៅក្នុងផ្នែកកីឡាដែលប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ ដូចជាការបង្ហាត់សេះ ការបង្ហាត់បាញ់ស៊ីប ឬនៅក្នុងសាលាបាញ់ស៊ីប

•ការបូជាសព

•ការធ្វើការទាំងឡាយដែលស្ថិតក្នុងលក្ខខណ្ឌក្តៅ ត្រជាក់ ញ័រ សំលេង និងពន្លឺភ្លើងមិនប្រក្រតី ដែលអាចបណ្តាលឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់។

យោងតាមសំណើនិយោជក ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា អាចពិនិត្យ និងសម្រេចចេញសេចក្តីអនុញ្ញាតិឲ្យកុមារមានអាយុចាប់ពី១៦ឆ្នាំឡើង ធ្វើការងារប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់បានក្នុងលក្ខខណ្ឌ បណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈតែប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះការងារនៅក្នុងអណ្តូងរ៉ែ ឬយកថ្មក្នុងដី ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា មិនអនុញ្ញាតឲ្យក្មេងអាយុក្រោម ១៨ឆ្នាំ ធ្វើការនៅទីនោះទេ។

នៅមុនពេលចាប់ផ្តើមធ្វើការងារ និងយ៉ាងហោចណាស់ ១ឆ្នាំម្តង រហូតដល់កុមារមានអាយុ ១៨ឆ្នាំ កុមារត្រូវឲ្យមានការពិនិត្យសុខភាពនៅក្នុងបរិបទនៃការងារដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់កុមារ ដើម្បីបញ្ជាក់ថា មានសុខភាពល្អត្រឹមត្រូវ។ ការពិនិត្យសុខភាពនេះត្រូវធ្វើឡើងដោយនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ។[31]

ការងារនៅក្នុងមណ្ឌលហាប់ ច្បាប់បានហាមឃាត់មិនឲ្យកុមារធ្វើឡើយ។ មានតែកម្មករនិយោជិតពេញវ័យប៉ុណ្ណោះដែលអាចធ្វើការងារនេះបាន។ ដោយសារតែ មណ្ឌលហាប់ គឺជាលំហអាកាសនៅក្នុង ធុងធំ ស៊ីទែន អន្លង បាតនាវា ប្រឡាយបង្ហូរក្នុងដី បំពង់ លូ អណ្តូង ផ្លូវក្នុងអណ្តូងរ៉ែ បន្ទប់ក្រោមដី ផលារាជ។ល។ ជាកន្លែងដែលមានមាត់រន្ធ ឬច្រកចូលតូច មិនអាចឲ្យមានការផ្លាស់

[31] ប្រកាសលេខ១០៦ សកបយ ស្តីពីការហាមឃាត់កុមារនៅកន្លែងការងារប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

ប្តូរខ្យល់អាកាសបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការដកដង្ហើម។ មណ្ឌលហាប់អាចខ្វះខ្យល់អុកស៊ីហ្សែន ហើយមាន ឬអាចនឹងមានសារធាតុពុល ឬសារធាតុងាយឆាបឆេះ។ មាត់រន្ធ ឬច្រកចូលនៃមណ្ឌលហាប់ ត្រូវឲ្យមានទំហំសមស្របសម្រាប់ឲ្យកម្មករនិយោជិតអាចចូល ឬចេញ ឬត្រូវបានជួយសង្គ្រោះដោយគ្មានការលំបាក។

កម្មករនិយោជិតម្នាក់ មុននឹងត្រូវបានចាត់តាំងឲ្យបំពេញភារកិច្ចក្នុងមណ្ឌលហាប់ ត្រូវបានរៀនសូត្រអំពីវិធានសន្តិសុខសំខាន់ៗ ដែលត្រូវគោរព និងត្រូវមានលិខិតបង្គាប់ការឲ្យធ្វើប្រតិបត្តិការក្នុងមណ្ឌលហាប់ ចេញឲ្យដោយតំណាងសហគ្រាសពេញសមត្ថភាព។[32]

[32] ប្រកាសលេខ១៣៩ សកបយ ស្តីពីការងារក្នុងមណ្ឌលហាប់ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៣។

ជំពូកទី២

ការលប់សម្រាក

និងអត្រាគិតប្រាក់ឈ្នួល

ជំពូកទី២៖ ការឈប់សម្រាក និងអត្រាគិតប្រាក់ឈ្នួល

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ មានសិទ្ធិក្នុងការឈប់សម្រាក ១ថ្ងៃរៀងរាល់ ២៤ម៉ោងជាប់គ្នាក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ថ្ងៃឈប់សម្រាកទាំងនោះ កម្មករខ្លះអាចបន្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន តាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ប៉ុន្តែតែក្នុងករណីមានការប្រញាប់ ឬបន្ទាន់នៃសហគ្រាសតែប៉ុណ្ណោះ។ កម្មករនិយោជិតនៅតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនដូចថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ទោះបីជាមិនបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកក៏ដោយ។ ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាករបស់ខ្លួនតាមតម្រូវការរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមទៀតពីនិយោជក ហើយនិយោជកនឹងធ្វើការគិតអត្រាប្រាក់ឈ្នួលឲ្យ ដូចដែលច្បាប់ការងារបានកំណត់។

ផ្នែកទី១៖ ការឈប់សម្រាក

កម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសកម្លាំង ភាគច្រើនងាយនឹងទទួលរងគ្រោះអំឡុងពេលធ្វើការច្រើនជាងកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការសម្រាកគ្រប់គ្រាន់។ កម្មករនិយោជិតនឹងមានបញ្ហាសុខភាព ប្រសិនបើគេមិនមានពេលសម្រាកពីការងារបានគ្រប់គ្រាន់។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតបម្រើការងារឲ្យនិយោជកត្រូវទទួលបានពេលវេលាសម្រាកមួយយ៉ាងសមរម្យ ហើយការឈប់សម្រាកនោះអាចជាការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល និងការឈប់សម្រាកគ្មានប្រាក់ឈ្នួល។

១.១ ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

ទោះជាការឈប់សម្រាកធ្វើឲ្យបាត់បង់ផលប្រយោជន៍របស់និយោជកក៏ដោយ ក៏ច្បាប់ពុំអនុញ្ញាតឲ្យនិយោជកធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងករណីមួយចំនួនដែលការឈប់សម្រាកទាំងនោះរួមមាន:

ក. ការឈប់សម្រាកពេលបុណ្យជាតិ

ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវបានបែងចែកដាច់ដោយឡែកពីថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ពោលគឺ ថ្ងៃឈប់បុណ្យនេះមិនមានអានុភាពកាត់ផ្តាច់ថិរវេលាធ្វើការដែលត្រូវគិត ដើម្បីទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលទេ និងមិនត្រូវយកថ្ងៃឈប់បុណ្យនេះមកទូទាត់ដើម្បីបន្ថយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែរ។ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងបណ្តុះ

បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវចេញប្រតិទិនកំណត់ថ្ងៃឈប់សម្រាកការងារសម្រាប់មន្ត្រីរាជការ និងកម្មករនិយោជិត។[33]

ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល មានន័យថាទោះបីជាកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យនោះមែន ប៉ុន្តែក៏នៅតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ដូចថ្ងៃធ្វើការធម្មតាដែរ ពីព្រោះការឈប់សម្រាកនេះ មិននាំឲ្យមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលឡើយ ទោះបីជាប្រាក់ឈ្នួលនោះត្រូវគិតប្រចាំខែ ឬប្រចាំសប្តាហ៍ក៏ដោយ។ សិទ្ធិទទួលបានការឈប់បុណ្យនេះ ត្រូវបានជាប្រយោជន៍ផងដែរ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតាមម៉ោងប្រចាំថ្ងៃ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ដោយមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងប្រាក់ដែលបង់ខាតមកពីការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ។ ប្រាក់បំណាច់នេះជាបន្ទុករបស់និយោជក។ ក្នុងករណីថ្ងៃបុណ្យ ដែលត្រូវឈប់សម្រាកចំថ្ងៃអាទិត្យ កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបានឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃបន្តទៀត។[34]

សិទ្ធិក្នុងការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃបុណ្យជាតិនេះ ត្រូវបានទទួលស្គាល់យ៉ាងច្បាស់លាស់ដោយមាត្រា១៦១, ១៦២, ១៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបញ្ជាក់បន្ថែមទៀត ដោយប្រកាសលេខ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩។ ជាក់ស្តែងអនុលោមតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ១៤/១០ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១០ មានករណីមួយបានកើតឡើង ទាក់ទងនឹងការឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលនេះ។ ក្នុងអង្គហេតុនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា និយោជកមិនបានចាត់ទុក ឬទទួលស្គាល់ ការឈប់សម្រាកបុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៧ គឺការម្រាកបុណ្យមាឃបូជា, ទិវាពលកម្មអន្តរជាតិ, បុណ្យពិសាខបូជា, ចម្រើនព្រះជន្មសម្តេចព្រះមហាក្សត្រី, ចម្រើនព្រះជន្មសម្តេចព្រះរាជបិតា, ទិវាសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ, ព្រះរាជពិធីគ្រងរាជសម្បត្តិ ជាថ្ងៃបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ ពេលកន្លងមក និយោជកមិនដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យទៅកម្មករនិយោជិតទេ ពោលគឺនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន៧ថ្ងៃ នៃថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នេះជាការអនុវត្តផ្ទុយទៅនឹងច្បាប់ការងារ និងប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

[33] មាត្រា១៦១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។
[34] មាត្រា១៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានសម្រេចថា និយោជកត្រូវទទួលស្គាល់ការឈប់បុណ្យចំនួន ៧ថ្ងៃនេះ ទៅតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

ខ. ការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺ

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ ដែលត្រូវបានកំណត់ត្រឹម ៦ខែ និងអាចពន្យាពេលបានបន្ថែមទៀត មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានព្យួរក្នុងអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានជម្ងឺ។[35] ប៉ុន្តែ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ នាំឲ្យកម្មករនិយោជិតបាត់បង់នូវប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដូច្នេះ វាពុំមែនជាវិធានការណ៍ល្អដែលផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជម្ងឺទេ។

ការឈប់សម្រាកមានជម្ងឺ គឺមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការឈប់សម្រាកពិសេស ដែលមានរយៈពេល ៧ថ្ងៃ និងមិនរាប់បញ្ចូលជាមួយនឹង ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល និងមានរយៈពេល ១៨ថ្ងៃនោះដែរ មានន័យថា ការឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ មិនមែនជាការរារាំងដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឡើយ។ ដោយសារ កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ នៅតែបានបំពេញលក្ខខណ្ឌការងារ ក្នុងការធ្វើការងារមិនអាក់ខាន ដើម្បីទទួលបាននូវសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែរ។[36]

ប៉ុន្តែ ការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺ ជាឧបសគ្គមួយរារាំងដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ដែលកម្មករនិយោជិតចាំបាច់ត្រូវតែបំពេញលក្ខខណ្ឌ នៃការបំពេញការងារទៀងទាត់ក្នុងចំនួនថ្ងៃត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតនោះបានបំពេញការងាររបស់ខ្លួនគ្រប់ចំនួនថ្ងៃទាំងអស់ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ។ ដូច្នេះ បើកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតនោះ ពុំបានបំពេញការងារទៀងទាត់ និងគ្រប់ចំនួនថ្ងៃក្នុងមួយខែទេ។[37]

---

[35] មាត្រា៧១.៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[36] មាត្រា១៦៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[37] កថាខណ្ឌ២ ស្ដីពី ការឈប់សម្រាក លេខ១០៨ នៃនីតិការងារ ដោយបណ្ឌិត ហ៊ែល ចំរើន ឆ្នាំ២០០៥។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ច្បាប់ការងារមិនបានចែងពីលក្ខខណ្ឌណាមួយ ដែលតម្រូវឲ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ឲ្យកម្មករនិយោជិត សម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺនេះទេ។[38] លើសពីនេះទៅទៀត ច្បាប់ការងារ ក៏មិនបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាចណាមួយដល់ក្រសួងការងារ ដើម្បីចេញបទបញ្ញាទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែរ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រសួងការងារបានបញ្ចូលការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺចូលទៅក្នុងបទបញ្ញាផ្ទៃក្នុងគំរូមួយ វាហាក់បីដូចជាថានៅពេលអធិការការងារតម្រូវឲ្យសហគ្រាសបញ្ចូល (ខ) ចែងអំពីការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ ដូចខាងក្រោមៈ

ក្នុងករណី កម្មករនិយោជិតមានជម្ងឺមានសំបុត្រពេទ្យ ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលមួយខែដំបូងឲ្យកម្មករនិយោជិត។ សម្រាប់ខែទី២ និងទី៣ ក្រុមហ៊ុនឲ្យប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៦០%។ ចាប់ពីខែទី៤ ដល់ទី៦ ក្រុមហ៊ុនលែងឲ្យប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតនៅតែបន្តទទួលបាននូវអតីតភាពការងារ។ បើសិនជាកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺលើសពី ៦ខែ ក្រុមហ៊ុនអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនោះបានដោយអនុលោមតាមច្បាប់។

គ. ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យ។ ថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ដូច្នេះស្មើនឹង ១៨ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។[39] ថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សម្រាក ត្រូវបន្ថែមឲ្យកម្មករនិយោជិតបានសម្រាកថ្ងៃធ្វើការ ចំនួនមួយថ្ងៃទៀត ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាធ្វើការ ក្នុងរយៈពេល បាន៣ឆ្នាំ។ លើសពីនេះ ការអនុវត្តនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវគោរពតាមមាត្រា១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។ ប៉ុន្តែ សិទ្ធិក្នុងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ អាចប្រើប្រាស់បានចំពោះតែកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសលើសពីមួយឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ។

ចំណែកឯកម្មករនិយោជិត ទើបធ្វើការមិនទាន់ដល់មួយឆ្នាំទេនោះ មានសិទ្ធិត្រឹមតែការទទួលបានប្រាក់បំណាច់ប្រចាំឆ្នាំតែប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែ សិទ្ធិនេះទទួលបាន តែក្នុងករណីមានការកាត់ផ្តាច់ ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យា មុនពេលកម្មករនិយោជិត ទទួលបានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (ផ្តាច់ក្នុងអំឡុងពេលមួយឆ្នាំដំបូងនៃការងារ) និយោជកត្រូវសង ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំឆ្នាំជូនទៅកម្មករ

[38] មាត្រា៧១.១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។
[39] មាត្រា១៦៦.១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

និយោជិត ដោយសមាមាត្រទៅនឹងពេលវេលាដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើនៅក្នុងសហគ្រាស។ ច្បាប់បានធ្វើការហាមឃាត់ មិនឲ្យមានការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់នេះ មកជួសឲ្យការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំបានឡើយ មានន័យថា ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ពុំអាចប្តូរ យកជាប្រាក់បំណាច់បានទេ។ អនុសញ្ញារូមណាដែលមានចែងផ្ទុយពីករណីខាងលើ ត្រូវចាត់ទុកជា មោឃៈ។[40]

នៅក្នុងមុខរបរការងារប្រព្រឹត្តទៅ មិនបានទៀងទាត់ក្នុងមួយឆ្នាំទេនោះ គេអាចចាត់ទុកថា បានធ្វើការជាប់ហើយ បើកាលណាកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសបានធ្វើការក្នុងមួយខែបាន ២១ ថ្ងៃជាមធ្យម។

ចិរវេលាធ្វើការឥតអាក់ខាននេះត្រូវកំណត់ស្មើនឹងរយៈពេល កម្មករនិយោជិតជាប់កិច្ចសន្យា ការងារជាមួយនឹងនិយោជក។ ទោះជាកិច្ចសន្យាការងារនេះ ត្រូវព្យួរមួយរយៈក៏ដោយ ក៏រយៈពេល នោះនៅដដែល កុំឲ្យតែមានការផ្តាច់កិច្ចសន្យា។ ត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងរយៈពេលបើកសិទ្ធិឲ្យកម្មករ និយោជិត ឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលតាមឆ្នាំនីមួយៗ នូវការឈប់សម្រាកផ្សេងៗដូចត ទៅនេះ៖

•ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍

•ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យជាតិ

•ការឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ

•ការឈប់សម្រាកមាតុភាព

•ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងរយៈពេលមុនបញ្ឈប់

•ការឈប់សម្រាកពិសេស ដែលអនុញ្ញាតឲ្យមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃ។

ប៉ុន្តែ ចំពោះការឈប់សម្រាកពិសេសដោយអំពើចិត្តផ្ទាល់ខ្លួន មិនត្រូវគិតក្នុងរយៈពេលធ្វើ ការអាចមានសិទ្ធិ ឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលបានទេ ប្រសិនបើ ពុំមានការបំពេញការងារ សងវិញ ដោយត្រឹមត្រូវទេនោះ។

និយោជកត្រូវតែអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេ នៅពេល ដែលគេស្នើសុំ។ លើកលែងតែមានមូលហេតុបន្ទាន់ជាពិសេស ដែលកម្មករនិយោជិតមិនអាចឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាន។ កម្មករនិយោជិតអាចលើកសិទ្ធិឈប់សម្រាករបស់ខ្លួនខ្លះ ឬទាំងអស់ទៅប្រើ នៅពេលចប់កិច្ចសន្យាបាន ដោយមិនត្រូវគិតថា ជាការបោះបង់សិទ្ធិទេ។ និយោជកមិនអាច

[40] មាត្រា១៦៧.៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

អនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិត ឈប់សម្រាកតិចជាង ១២ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំបានទេ និងថ្ងៃនៅសល់ពីរយៈពេល ១២ថ្ងៃនេះ មិនអាចត្រូវបានពន្យាឲ្យលើសពីរយៈពេល៣ឆ្នាំ បន្តបន្ទាប់គ្នាបានឡើយ។[41]

និយោជក អាចកំណត់វិធានសមហេតុផលអំពីរយៈពេលជូនដំណឹង ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវផ្តល់ដំណឹងជូនមុនពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

មុនពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួល ដែលពួកគេត្រូវទទួលបាន បើសិនជាពួកគេនៅធ្វើការ។[42] ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវតែផ្អែកលើ:

»ប្រាក់ទទួលបានជាក់ស្តែងជាមធ្យមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលមួយឆ្នាំ មុនពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬ

»ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាន បើសិនពួកគេនៅធ្វើការ។

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលណាមួយខាងលើដែលច្រើនជាង។

ឧទាហរណ៍: សុខ បានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់រយៈពេល ១ឆ្នាំ និងមិនដែលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ។ គាត់បានទទួលប្រាក់ឈ្នួល ១០០$ក្នុងមួយខែ និងតែងតែមកធ្វើការយ៉ាងទៀងទាត់។ រួមទាំងប្រាក់រង្វាន់គាត់ទទួលបានសរុបគឺ ១៣២០$ សម្រាប់រយៈពេល ១២ ខែកន្លងមក។ បន្ទាប់ពី ១២ខែត្រឹម **សុខ** ទទួលបានការអនុញ្ញាតសម្រាក ៦ថ្ងៃ ដើម្បីត្រឡប់ទៅលេងស្រុកកំណើត។

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យ **សុខ** សម្រាប់ការឈប់សម្រាកជាមុន។ ដើម្បីគិតប្រាក់ឈ្នួលរបស់ **សុខ** និយោជកត្រូវតែគិតចំនួនប្រាក់ដែល **សុខ** ទទួលបានជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំមុន។

ចំនួនទឹកប្រាក់គួរតែគិតដូចខាងក្រោម:

$$\frac{\text{១៣២០\$(ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់សរុបក្នុងរយៈពេល១២ខែមុន)}}{\text{១២(ខែក្នុង១ឆ្នាំ)× ២៦(ថ្ងៃធ្វើការក្នុង១ខែ)}}$$

= ៤.២៣$(ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ)

[41] មាត្រា១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។
[42] មាត្រា១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

និយោជករបស់ **សុខ** ត្រូវតែផ្តល់ឲ្យ **សុខ** ២៥.៣៨$ សម្រាប់រយៈពេល ៦ថ្ងៃ ដែល **សុខ** សុំច្បាប់ឈប់ប្រចាំឆ្នាំនោះ (៤.២៣$សម្រាប់១ថ្ងៃៗដែលគាត់ឈប់សម្រាក) មុនពេលដែលគាត់ឈប់សម្រាក។

ឃ. ការឈប់សម្រាកពិសេសសម្រាប់ស្ត្រីលំហែមាតុភាព និងករណីផ្សេងៗ

ស្ត្រីទាំងឡាយមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកសម្រាលកូនចំនួន ៩០ថ្ងៃ។ ចំពោះស្ត្រីទូទៅ បម្រើការងារជាប់លាប់យ៉ាងតិចរយៈពេលមួយឆ្នាំ ទើបមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកសម្រាលកូនចំនួន ៩០ថ្ងៃ និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល ដោយគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ហើយស្ត្រីត្រូវរក្សាសិទ្ធិរបស់ខ្លួនទាំងស្រុង ក្នុងការទទួលវត្ថុអំណោយផ្សេងទៀត ប្រសិនបើមាន។ [43] និយោជកពុំមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ ស្ត្រីសម្រាលកូននៅពេលឆ្លងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកសម្រាលកូននោះទេ ទោះជាបានផ្តល់ដំណឹងមុនក៏ដោយ ។[44]

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានយល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកសម្រាលកូនគឺជាសេចក្តីអនុញ្ញាតរបស់ច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតស្ត្រី មានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងថែមទៀត យ៉ាងតិចស្មើនឹងពាក់កណ្តាលនៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំដែលគាត់ទទួលបានក្នុងពេលគាត់បម្រើការងារធម្មតា។

នៅពេលវិលត្រឡប់ពី លំហែមាតុភាពថ្មីៗ ស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិតពុំមានស្ថានភាពសុខភាពប្រក្រតី ដែលអនុញ្ញាតឲ្យបំពេញការងារធម្មតា ដូចមុនពេលមានគភ៌បានទេ ដូច្នេះហើយ បានជាច្បាប់បញ្ញត្តិជាវិធានការការពារដល់កម្មករនិយោជិតប្រភេទនេះ។ ស្ថិតក្នុងក្តីបារម្ភនេះហើយ បានជាច្បាប់ការងារតម្រូវឲ្យនិយោជកស្វែងរកការងារណាស្រាលៗ ឲ្យកម្មការិនីធ្វើក្នុងរយៈពេល២ខែដំបូង ក្រោយពីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរួចមក។ ផ្អែកលើទស្សនៈនេះដែរ ច្បាប់ការងារបានដាក់កាតព្វកិច្ចលើនិយោជក ឲ្យបង្កលក្ខណៈងាយស្រួល និងសម្រួលដល់លក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតស្ត្រី ដែលទើបតែត្រឡប់មកពីលំហែមាតុភាពនេះវិញ និងត្រូវរៀបចំពេលវេលាសម្រាប់បំបៅកូនដោយទឹកដោះ និងបង្កើតឲ្យមានទារកដ្ឋានជាដើម។

[43] មាត្រា១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។
[44] មាត្រា១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ការសម្រាកដើម្បីបំបៅកូនក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃសម្រាលកូនរួច ស្ត្រីឲ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបានបំបៅកូនក្នុងពេលធ្វើការ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះអាចចែកចេញជាពីរវគ្គ មាន៣០នាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្តង និងពេលធ្វើការរសៀលម្តងទៀត គឺនៅពេលស្ត្រីនោះមានការព្រមពៀងជាមួយនិយោជក។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនីមួយៗឈប់ដើម្បីបំបៅកូន។ មិនត្រូវបន្ថយពីការឈប់ធម្មតា ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃគ្រឹះស្ថាន ក្នុងអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ឬទម្លាប់ក្នុងស្រុកដែលកម្មករឯទៀតក្នុងប្រភេទជាមួយគ្នានេះត្រូវបានឈប់ទេ។[45]

រយៈពេលសម្រាប់បំបៅដោះកូន ច្បាប់ស្តីពីការងារបានអនុញ្ញាតឲ្យស្ត្រីកម្មករនិយោជិតសម្រាករយៈពេល ១ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់បំបៅដោះកូន នៅក្នុងបន្ទប់បំបៅកូនក្នុងបរិវេណសហគ្រាស។ ប៉ុន្តែ ច្បាប់ពុំបានចែងថា ត្រូវផ្តល់រយៈពេលប៉ុន្មានម៉ោងទេ ក្នុងករណីស្ត្រីមានកូនតូចត្រូវទៅបំបៅកូននៅផ្ទះ។ ដោយផ្អែកលើសេចក្តីត្រូវការរបស់ស្ត្រីកម្មការិនីជាម្តាយ ដែលត្រូវធ្វើដំណើរទៅមក ដើម្បីបំបៅដោះកូននៅផ្ទះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចថាត្រូវផ្តល់ ២ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់ឲ្យម្តាយបំបៅកូន គឺ១ម៉ោងនៅពេលព្រឹក ឬ១ម៉ោងនៅពេលល្ងាច ឬនៅពេលណាក៏បាន ដែលភាគីទាំងពីរអាចព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងម៉ោងធ្វើការ។[46]

គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា ច្បាប់ស្តីពីការងារបានទុករយៈពេល ១ម៉ោង នៃម៉ោងធ្វើការក្នុងមួយថ្ងៃសម្រាប់មួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃសម្រាលកូនរួច ចំពោះនារីកម្មករនិយោជិត សម្រាប់បំបៅដោះកូន។ ដូច្នេះ រយៈពេល១ម៉ោងនេះ ច្បាស់លាស់ណាស់ សម្រាប់តែបំបៅដោះកូនតែប៉ុណ្ណោះ ដោយពុំរាប់បញ្ចូលពីការធ្វើដំណើរទៅមកពីកន្លែងធ្វើការ ទៅកន្លែងទារកដ្ឋាន ឬទីកន្លែងដែលទារកនោះស្ថិតនៅឡើយ។ ក្នុងករណីកូនត្រូវបានរក្សាទុក នៅផ្ទះឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យនារីកម្មករនិយោជិតមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ធ្វើដំណើរ ទៅផ្ទះដើម្បីបំបៅដោះកូនបាន ១ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ រយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃសម្រាលកូន។

បន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាន នាយកគ្រឹះស្ថានទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិច ១០០នាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូនមួយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផងដែរ។ ចំពោះសហគ្រាសដែលពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់

---

[45] មាត្រា១៨៤ និង១៨៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[46] សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ៨៣/០៤ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៤។

ទទួលកុមារអាយុលើសពី ១៨ខែបានទេ នារីកម្មករនិយោជិតនោះ អាចយកកូនរបស់ខ្លួនទៅផ្ញើនៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថៃទាំទារកនោះ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារ មានភារកិច្ច ក្នុងការកំណត់លក្ខខណ្ឌសម្រាប់រៀបចំឲ្យមានអនាម័យ និងត្រួតពិនិត្យបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននោះ។[47]

ចំពោះនិយោជក ដែលពុំទាន់មានលទ្ធភាពសាងសង់ទារកដ្ឋាន ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដល់នារីកម្មករនិយោជិត សម្រាប់ផ្ញើកូនរបស់ខ្លួន នៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅ ជាទូទៅគឺ ១៥ដុល្លា។ នេះជាតម្លៃផ្ញើកូន នៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅ ដែលកម្មករនិយោជិតទូទៅទទួលយកបាន ហើយត្រូវបានប្រកាសទទួលស្គាល់ និងបញ្ជាក់ជាច្រើនលើក ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (សំណុំរឿងលេខ៥៦/០៤ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៤, លេខ៦៨/០៤ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៤, លេខ៨៣/០៤ ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៤)។ ដូច្នេះ និយោជកត្រូវចេញសោហ៊ុយ ១៥$ ក្នុងមួយខែ ឲ្យដល់កម្មការិនីទាំងឡាយ ដែលមានកូនមានអាយុលើស ១៨ខែ ដើម្បីជួលទារកដ្ឋានខាងក្រៅ ឲ្យមើលថៃទាំកូនរបស់ពួកគេ រហូតដល់ពេលក្រុមហ៊ុនមានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនមានលក្ខខណ្ឌ និងអនាម័យត្រឹមត្រូវ តាមប្រកាសក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ខាងក្រោមនេះ ជាឧទាហរណ៍មួយដែលបង្ហាញពីការផ្តល់នៅប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

ឧទាហរណ៍: នីតា បានធ្វើការនៅរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់អស់រយៈពេល ២ឆ្នាំ មុនពេលមានផ្ទៃពោះ។ ប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់នាងគឺ ១០០$ ហើយប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនាងគឺ ៣$។ នាងបានមកធ្វើការយ៉ាងទៀងទាត់ ដូច្នេះនាងតែងតែទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ១០$ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ប្រសិនបើមាន។ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ផលប្រយោជន៍ទាំងអស់របស់នាងគឺស្មើនឹង ១១១៦$ ក្នុងរយៈពេល ១២ខែកន្លងមក។

ដោយសារនាងបានធ្វើការលើសពី ១ឆ្នាំ **នីតា** មានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ និងប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល។ ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវបានគិតដូចខាងក្រោម:

១១១៦$ (ចំនួនប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍សរុបរយៈពេល១២ខែកន្លងមក)

១២ (ចំនួនខែនៅក្នុង១ឆ្នាំ)

= ៩៣$

[47] មាត្រា១៨៦ និង១៨៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

និយោជក ត្រូវបើកចំនួនទឹកប្រាក់ដែលរកបានប្រចាំខែ គុណនឹង **៥០% = ៤៦.៥$** និងបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួននេះឲ្យ **នីតា** រៀងរាល់ខែក្នុងអំឡុងពេលនាងកំពុងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

១.២ ការឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល

យើងបានសិក្សារួចមកហើយ អំពីការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួល។ ប៉ុន្តែ ការឈប់សម្រាកខ្លះទៀតគឺមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេ ការឈប់សម្រាកទាំងនោះមានដូចជា:

ក. ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍

ថិរវេលាធ្វើការងារ ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ត្រូវបញ្ចូនឲ្យមានរយៈពេល២៤ម៉ោង បន្តបន្ទាប់គ្នា (១ថ្ងៃ) នៃថ្ងៃឈប់សម្រាកសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។ ដែលជាគោលការណ៍ ថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ គឺជាថ្ងៃ អាទិត្យ។[48] ក៏ប៉ុន្តែ ថ្ងៃឈប់នោះអាចផ្លាស់ប្តូរក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យបាន ដោយផ្អែកតាមសេចក្តីត្រូវការនៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស។ ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវតែមានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ មុនពេលធ្វើការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃឈប់សម្រាកក្រៅពីថ្ងៃ អាទិត្យ។ ម៉្យាងទៀត ដោយយោងតាមមាត្រា១៤៨ ចែងថា: ការឈប់សម្រាកនៃបុគ្គលិកទាំងអស់នៅថ្ងៃអាទិត្យតែម្តង នាំឲ្យខូចប្រយោជន៍ដល់សាធារណៈជន ឬធ្វើឲ្យខូចដំណើរការធម្មតានៃសហគ្រាសនោះ ការសម្រាកនេះត្រូវធ្វើដូចតទៅ៖

- ឲ្យបុគ្គលិកគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ សម្រាកនៅថ្ងៃមួយទៀតក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យ។
- សម្រាកពីថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃអាទិត្យ ទៅដល់ថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃច័ន្ទ។
- សម្រាកផ្លាស់វេនគ្នាគ្រប់បុគ្គលិកទាំងអស់។

ដើម្បីកែប្រែការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យ តាមវិធីណាមួយនៃវិធីទាំង ៣ ខាងលើនេះ ចាំបាច់ត្រូវស្នើសុំសេចក្តីអនុញ្ញាតពី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារជាមុនសិន។ ប៉ុន្តែការសុំសេចក្តីអនុញ្ញាតនេះ ក៏មានករណីលើកលែងចំពោះសហគ្រាសមួយចំនួនផងដែរ។ ដោយយោងតាមមាត្រា១៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា: ត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយពេញច្បាប់ នូវការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ដោយវិធីដាក់វេនគ្នា ចំពោះសហគ្រាសមានប្រភេទដូចតទៅ:

១. គ្រឹះស្ថានផលិតគ្រឿងបរិភោគសម្រាប់អាស្រ័យភ្លាមៗ។

[48] មាត្រា១៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

២. សណ្ឋាគារ ភោជនីយដ្ឋាន ភេសជ្ជៈដ្ឋាន។

៣. ហាងលក់ផ្កាធម្មជាតិ។

៤. មន្ទីរពេទ្យ សង្គហដ្ឋាន(កន្លែងសង្គ្រោះក្មេងកំព្រា មនុស្សពិការ មនុស្សចាស់)។ ជំរកគេហដ្ឋានសម្រាប់និវត្តជន និងអ្នកវិកលចរិត ឪសថាល័យ គេហដ្ឋានសុខភាព ឪសថស្ថាន។

៥. គ្រឹះស្ថានងូតទឹក។

៦. សហគ្រាសសារព័ត៌មាន ឃោសនាការ និងទស្សនីយភាព សារៈមន្ទីរ និងពិព័រណ៍។

៧. សហគ្រាសយានជំនិះឈ្នួល។

៨. សហគ្រាសផ្គត់ផ្គង់ចរន្តអគ្គិសនី ទឹក និងថាមពល សម្រាប់គ្រឿងចក្រ។

៩. សហគ្រាសដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោក ក្រៅពីអាយស្ម័យយាន។

១០. រោងឧស្សាហកម្មដែលមានប្រើនូវវត្ថុធាតុឆាប់ខូច។

១១.រោងឧស្សាហកម្មដែលផ្អាកការងារអាចបណ្តាលឲ្យខូចបង់ ឬបន្ថយគុណភាពផលិតផលដែលកំពុងធ្វើ។

១២. រោងឧស្សាហកម្មដែលប្រកបការងារសម្រាប់ផ្តល់សន្តិសុខភាព នាំឲ្យមានសុខភាពល្អ ឬសាធារណៈប្រយោជន៍។

ក្រៅពីនេះ ឆ្នាំ និងគេហបាលនៃគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម និងពាណិជ្ជកម្មដែលមិនអាចឲ្យឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យនោះ និងកម្មករនិយោជិតដែលបំពេញការងារនៅក្នុង គ្រឹះស្ថានលក់រាយនៅគ្រឿងបរិភោគ ត្រូវតែបានឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃណាមួយផ្សេង ក្នុងសប្តាហ៍ដើម្បីទូទាត់គ្នា។[49] ហើយនៅក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនចាំបាច់ធ្វើការផ្តល់ដំណឹងជូន ឬសុំការអនុញ្ញាតជាមុនពី ក្រសួងទទួលវិស័យការងារ អំពីថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យទេ ពីព្រោះនៅក្នុងច្បាប់ការងារបានបញ្ញាត្តិបើកសិទ្ធិឲ្យនិយោជក ក្នុងការចាត់ចែងការឈប់សម្រាកនេះ។

ខ. ការព្យួរការងារ(កូដកម្ម ឬឡុកអៅ)

ចំពោះចំនុចនេះ បានបង្ហាញ ២ ករណីដែលកើតឡើង គឺការធ្វើកូដកម្ម និងឡុកអៅ ដែលជាហេតុបណ្តាលឲ្យកម្មករនិយោជិត ត្រូវព្យួរការងាររបស់ខ្លួន និងជាកត្តាដែលនាំឲ្យបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួលផងដែរ។

[49] មាត្រា១៥២ និង១៥៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

យោងតាមមាត្រា៣១៨ កូដកម្ម គឺសំដៅទៅលើការបញ្ឈប់ជាសមូហភាព និងដោយព្រមព្រៀងគ្នា នៅការងារដើម្បីធ្វើជាសំអាងដល់ការតវ៉ាទាំងឡាយ ហើយជាឧបករណ៍មួយដ៏សំខាន់សម្រាប់ការសម្តែងមតិ និងសម្រាប់ការពារខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។ ដោយហេតុថា កូដកម្មបង្កឲ្យមានចលាចល មានភាពរឹករវ ដល់ដំណើរការប្រព្រឹត្តរបស់សហគ្រាសមួយ ឬសេវាមួយ កូដកម្មនេះបង្កឲ្យមានព្យសនកម្មដល់និយោជក ហើយនឹងជំរុញឲ្យនិយោជកធ្វើការចរចា។ ប៉ុន្តែ គួរកត់សម្គាល់ថា សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តបានដោយកម្មករនិយោជិត លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពរាល់មធ្យាបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក ក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះ ពោលគឺកូដកម្មនេះគឺជាចក្រចេញចុងក្រោយគេបង្អស់ បន្ទាប់ពីបានសាកល្បងរាល់មធ្យាបាយសន្តិវិធីរួចមក។

លើសពីនេះទៅទៀត កូដកម្មក៏បង្កឲ្យមាន ព្យសនកម្មដល់កម្មករនិយោជិតផងដែរ កម្មករនិយោជិតអាចនឹងត្រូវបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួល បើទោះបីជាមានការធានា ចំពោះការងារខ្លះក៏ដោយ ក៏ជានិច្ចជាកាលនៅតែអាចមានគ្រោះដោយសារកូដកម្ម ព្រោះកូដកម្មគឺត្រូវបានចាត់ទុកថាជាអំពើមិនស្របច្បាប់ ហើយកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មអាចនឹងបាត់បង់ការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍។

ចំណែកឯឡុកអៅវិញ មានន័យថា ការបិទទាំងស្រុង ឬផ្នែកណាមួយនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានណាមួយ ដោយភាគីនិយោជក នៅក្នុងវិវាទការងារកើតឡើង។[50]

ជាទូទៅ និយោជកឡុកអៅ កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលការចរចាលើអនុសញ្ញារួមនៃការងារមានភាពទាល់ច្រក។ និយោជករៀបចំការឡុកអៅឡើង ក្នុងគោលបំណងបង្ខំឲ្យកម្មករនិយោជិតមិនមែនជាកូដករ ដាក់សំពាធលើកម្មករនិយោជិតជាកូដករ។ ហើយជាញឹកញាប់ ឡុកអៅរបស់និយោជក គឺជាវិធានការក្នុងការការពារតាក់តែងឡើង ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍ខាងសេដ្ឋកិច្ចរបស់គាត់។ ជាពិសេស ការឡុកអៅអាចកើតឡើងពេលដែលនិយោជក ដឹងប្រាកដថាកម្មករនិយោជិតនឹងធ្វើកូដកម្ម។

តាមពិតមាត្រា៣៣២ បានប្បញ្ញត្តិត្រឹមតែអនុភាពនៃកូដកម្មប៉ុណ្ណោះ ចំណែកឯឡុកអៅច្បាប់ការងារពុំបានចែងពីរបបគតិយុត្តពិសេសនោះទេដោយគ្រាន់តែបញ្ជាក់ពីភាពដូចគ្នានៃកូដកម្មត្រង់ថា "សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ ដូចគ្នានឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ"។ ហើយដូច្នោះហើយបានជាអនុភាព ព្យូរការងារនៃកូដកម្មអាចយកមកអនុវត្ត ចំពោះអនុភាពឡុកអៅបាន

[50] មាត្រា៣១៨.២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ដែរ។ ដោយមានអនុភាពដូចគ្នានឹងកូដកម្ម ក្នុងអំឡុងពេលឡុកអៅកម្មករនិយោជិតមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេ។

គ. ការឈប់សម្រាកពិសេស

ការឈប់សម្រាកពិសេស គឺផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវថិរវេលាមិនលើសពី ៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ។ និយោជកអាចផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួននូវការឈប់សម្រាកពិសេស ឬការឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ក្នុងពេលមានព្រឹត្តិការណ៍ប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារផ្ទាល់ខ្លួននៃកម្មករនិយោជិតដូចជា: ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍, ប្រពន្ធសម្រាលកូន, ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន, ប្តីប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជម្ងឺ ឬទទួលមរណៈភាព។[51]

ការឈប់សម្រាកពិសេស អាចជាការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល និងគ្មានប្រាក់ឈ្នួល។ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកពិសេសនេះ លុះត្រាតែ កម្មករនិយោជិតនោះ យល់ព្រមធ្វើការកាត់កងជាមួយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនជាមួយនិយោជក។ ប៉ុន្តែ បើកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់នៅការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចរាល់ហើយនោះ កម្មករនិយោជិតអាចធ្វើការសង ជូសឲ្យការឈប់សម្រាកពិសេសនោះ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល។

ការឈប់សម្រាកពិសេសនេះ ក៏ធ្លាប់មានករណីមួយបានកើតឡើង ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឲ្យភាគីនិយោជកផ្តល់ឲ្យ នៅការឈប់សម្រាកពិសេស រយៈពេល៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលពេញ និងមិនកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ និយោជកបានធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ របស់កម្មករនិយោជិត មិនត្រឹមតែឆ្នាំដែលបានឈប់សម្រាកពិសេសនោះទេ គឺកាត់រហូតដល់ឆ្នាំបន្ទាប់ទៀត។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការសម្រេច ដោយយោងតាមមាត្រា១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ និងសេចក្តីប្រកាសលេខ ២៦៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១។ តម្រូវឲ្យនិយោជកធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត មិនពាក់ព័ន្ធដល់ឆ្នាំបន្ទាប់ និងតម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងឲ្យនិយោជកវិញ ក្នុងករណីចង់រក្សាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកពិសេស និងក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់នៅការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនទាំងអស់រួចរាល់។[52]

[51] មាត្រា១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[52] សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ១៩៨/១២ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១២,ចំណុចវិភាគទី៦។

ផ្នែកទី២៖ ការគិតអត្រាប្រាក់ឈ្នួល

ប្រាក់ឈ្នួល គឺសំដៅទៅលើ ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវា អាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកំរិតបាន ដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ និយោជកត្រូវបើកឲ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវា ដោយលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី។[53]

ស្ថិតក្នុងក្របខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ច បំពេញរាល់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់និយោជក បានសេចក្តីថា កម្មករនិយោជិត ត្រូវអនុវត្តរាល់កិច្ចការងារ និយោជកបានដាក់ឲ្យធ្វើ ដោយខ្លួនឯង និងដោយយកចិត្តទុកដាក់ ។ ដោយហេតុថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាអញ្ញមញ្ញ និងជាកិច្ចសន្យាមូលាកាតព្វកិច្ច ដែលកិច្ចសន្យាប្រភេទនេះ គឺទាំងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមក ។[54] ដូច្នេះ ជាបដិការតបទៅនឹងតារកាលិកការងារ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការគិតគូរនូវអត្រាប្រាក់ឈ្នួលជូនដល់កម្មករនិយោជិត ឲ្យសមាមាត្រនឹងកម្លាំងពលកម្មរបស់ពួកគេ។ កម្មករនិយោជិតអាចបដិសេធជាធម្មានុរូបមិនធ្វើការងារ ប្រសិនជានិយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យ។

២.១ ការកំណត់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងធ្វើការ

នាយកគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស ឬរោងចក្រទាំងអស់ ត្រូវធ្វើការកំណត់អត្រាប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត។ ដោយការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទាំងនោះ ត្រូវគិតទៅតាមម៉ោងធ្វើការងារដែលកម្មករនិយោជិតទាំងនោះបានបំពេញ អាចគិតជាម៉ោង ឬសប្តាហ៍។ យើងនឹងធ្វើការសិក្សាបន្ថែមទៅលើការគិតអត្រាប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជក ទៅលើកម្មករនិយោជិតតាមចំនុចសំខាន់ដូចខាងក្រោម:

ក. អត្រាគិតប្រាក់ឈ្នួលក្នុងម៉ោងធ្វើការធម្មតា

ការគិតប្រាក់ឈ្នួលក្នុងម៉ោងធ្វើការធម្មតា មានន័យថា ជាការគិតប្រាក់ឈ្នួល ចំពោះកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការងារធម្មតាពេលថ្ងៃ។

---

[53] មាត្រា១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។
[54] មាត្រា៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បានកំណត់យ៉ាងជាក់លាក់អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់វាយនភ័ណ្ឌ និងដេរស្បែកជើងតែប៉ុណ្ណោះ។ កូនជាង ដែលបានធ្វើការនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅរាជធានីភ្នំពេញ នឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៣០$ក្នុងមួយខែ ។ ពុំមានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាកំហិតចំពោះកូនជាង ដែលធ្វើការនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរក្រៅពីរាជធានីភ្នំពេញទេ។[55]

សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ក្នុងរយៈពេលសាកល្បង គឺ ១៣៥$ក្នុងមួយខែ និងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ គឺទទួលបាន ១៤០$ក្នុងមួយខែ និងចំពោះកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមលទ្ធផលជាក់ស្តែង ។ កម្មករនិយោជិតសាកល្បងតាមបរិមាណផលិតផល ប្រសិនបើទិន្នផលការងារទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលលើសពី ១៣៥$ និយោជកត្រូវបើកឲ្យកម្មករទៅតាមការលើសនោះ។ ប៉ុន្តែបើទិន្នផលការងាររបស់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាង ១៣៥$ និយោជកត្រូវបើកបន្ថែមឲ្យកម្មករនិយោជិត ឲ្យបានគ្រប់ចំនួន ១៣៥$ក្នុងមួយខែ។ ចប់រយៈពេលសាកល្បង កម្មករនិយោជិតដែលពេញសិទ្ធិហើយ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិច ១៤០$ក្នុងមួយខែ។

ចំពោះកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមលទ្ធផលជាក់ស្តែង។ ក៏ដូចគ្នានឹងករណីកម្មករនិយោជិតសាកល្បងតាមបរិមាណផលិតផលដែរ ប្រសិនបើទិន្នផលការងារទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលលើសពី ១៤០$ និយោជកត្រូវបើកឲ្យកម្មករទៅតាមការលើសនោះ។ ប៉ុន្តែបើទិន្នផលការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាង ១៤០$ និយោជកត្រូវបើកបន្ថែមឲ្យកម្មករនិយោជិត ឲ្យបានគ្រប់ចំនួន ១៤០$ ក្នុងមួយខែ។[56]

ប្រាក់ឈ្នួលបានកំណត់ឡើង គឺយោងទៅតាមការស្នើឡើងដោយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ សម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ សំលៀកបំពាក់ វាយនភ័ណ្ឌ និងដេរស្បែកជើងតែប៉ុណ្ណោះ។ បានកំណត់ថា ត្រូវបានបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន ៥$ លើទឹកប្រាក់ចំនួន ១៣៥$ ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងឆ្នាំ ២០១៦។ ដូច្នេះ ប្រាក់ឈ្នួលអប្ប

[55] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៦ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧។

[56] ប្រកាសលេខ៤០៩ កប/ប្រក ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥។

បរមារបស់កម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ សំលៀកបំពាក់ វាយនភ័ណ្ឌ និងដេរស្បែកជើង គឺមានចំនួន១៤០$ក្នុងមួយខែ។

ខ. អត្រាគិតប្រាក់ឈ្នួលក្នុងម៉ោងការងារវេនយប់

ដោយសារតែការងារពេលយប់ គឺត្រូវធ្វើឡើងក្នុងចន្លោះចាប់ពីម៉ោង២២ ដល់ម៉ោង៥ភ្លឺ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន ៣០%បន្ថែម នៃម៉ោងការងារធ្វើការធម្មតាពេលថ្ងៃ។ នៅក្នុងមាត្រា១៤៤ថ្មី ចែងថា ការងារពេលយប់ ធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការធម្មតា (មិនមែនម៉ោងបន្ថែម) ត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួល១៣០% នៃអត្រានៃម៉ោងធ្វើការធម្មតា។

ទោះបីជាមាត្រា១៤៤ថ្មី បានផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការពេលយប់ ត្រឹមតែ១៣០% ក៏ដោយ (មាត្រា១៤៤ចាស់ បាន២០០%) ក៏អត្រាការងារពេលយប់ត្រូវតែមានចំនួនលើស ពីកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការធម្មតាពេលថ្ងៃដែរ។ មូលហេតុដែលកំណត់ដូចនេះ ដោយសារតែវិទ្យាសាស្ត្រស្រាវជ្រាវបានយល់ឃើញថា ការធ្វើការងារពេលយប់អាចប្រឈមនឹងបញ្ហាសុខភាពច្រើនជាង ការធ្វើការពេលថ្ងៃ។ ជាទូទៅយើងដឹងហើយថា មនុស្សចាំបាច់ត្រូវទទួលបាននៅការឈប់សម្រាកនៅពេលយប់ដោយសារតែវាគឺជាធម្មជាតិ និងបន្ទាប់ពីបានធ្វើការអស់កម្លាំងនៅពេលថ្ងៃកន្លងមក។

ដូច្នេះ រាល់នាយកសហគ្រាស ទាំងអស់ត្រូវតែគិតអត្រាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតពេលយប់ បន្ថែម៣០%ទៀត នៃអត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែលបានផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការពេលថ្ងៃធម្មតា ស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអនុលោមតាម សារាចរលេខ១៨៥ កប/សរ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីអំពីប្រាក់ឈ្នួល នៃការងារពេលយប់ បានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា អត្រាប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារពេលយប់ស្មើនឹង១៣០% នៃប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃធម្មតា។

គ. អត្រាគិតប្រាក់ឈ្នួលក្នុងការងារថែមម៉ោង

***អត្រាគិតប្រាក់ឈ្នួលការងារបន្ថែមម៉ោង សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មនាពេលបច្ចុប្បន្ន:**

កម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមលើការងារបន្ថែមម៉ោង តាមតារាងកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលខាងក្រោម:

ពេលវេលាធ្វើការ	អត្រាប្រាក់ឈ្នួល
ការងារបន្ថែមម៉ោងនៅក្នុងថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ សៅរ៍ (មិនមែនការងារពេលយប់)	១៥០%
ការងារបន្ថែមម៉ោងពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ សៅរ៍ (ការងារពេលយប់ ២២ ដល់ ៥ភ្លឺ)	២០០%
ការងារបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ	២០០%
ការងារបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ	២០០%

ដើម្បីគិតប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងបន្ថែម ដំបូងត្រូវកំណត់អំពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោង ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។ ការគណនានេះ ធ្វើឡើងតាមការប្រើរូបមន្តខាងក្រោម:

នៅក្នុងការអនុវត្តន៍សម្រាប់វិស័យឧស្សាហកម្មនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ គេកំណត់យកប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំខែដូចកំណត់ខាងក្រោមនេះ៖

អត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោង = *ប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំខែ ៖ ២៦(ថ្ងៃ) × ៨(ម៉ោង) = ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយម៉ោង*

អត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងគុណនឹងចំនួនម៉ោងការងារបន្ថែមម៉ោង និងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារបន្ថែមម៉ោងស្មើនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង។

អត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង × ចំនួនម៉ោងធ្វើការបន្ថែមម៉ោង × អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង = ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង។

ឧទាហរណ៍: ការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទៀងទាត់

ក ធ្វើការក្នុងមួយខែបាន **៨0$** (ម៉ោងធ្វើការងារធម្មតា) ថ្ងៃមួយដោយសារតែមានការប្រញាប់ និយោជកបានសូមឲ្យ **ក** ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួនពីរម៉ោង។

ការគិតប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោងរបស់ **ក** ត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម:

៨0 (ប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំខែ)

២៦(ថ្ងៃ) × ៨(ម៉ោង)

= 0.៣៨ដុល្លាក្នុងមួយម៉ោង

ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោងរយៈពេលពីរម៉ោង ***=០.៣៨ × ២ម៉ោង × ១៥០% = ១.១៤$។***

ដូច្នេះ **ក** ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង ក្នុងរយៈពេល ២ម៉ោងនោះមានចំនួន ១.១៤$។

****អត្រាគិតប្រាក់ឈ្នួលការងារបន្ថែមម៉ោង សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុងៈ**

អត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារបន្ថែមម៉ោង សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង ក៏ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមចំនួន៥០% សម្រាប់ការងារដែលគេបំពេញក្នុងអំឡុងម៉ោងធ្វើការបន្ថែមម៉ោងធម្មតា និង១០០% បន្ថែមសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោងពេលយប់ ថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យសាធារណៈ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់មិនបានចែងពីរូបមន្តសម្រាប់គិតអត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារបន្ថែមម៉ោងនេះទេ ប៉ុន្តែការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង គឺយោងតាមឧទាហរណ៍ដូចកំណត់ខាងក្រោមនេះ។[57]

ឧទាហរណ៍ៈការគណនាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុងៈ

តារា ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាបុង ០.៦០$ក្នុងមួយបុង។ ដោយសារមានការប្រញាប់ និយោជកបានសូមឲ្យ **តារា** ធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ១៥ម៉ោង ក្នុងខែនោះ។

តារា ធ្វើបាន ១៨០បុង ក្នុងខែនោះ ដែលធ្វើឲ្យគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០៨$ (ដោយផ្អែកលើអត្រាបរិមាណ ០.៦០$ក្នុងមួយបុង)។ ក៏ប៉ុន្តែ **តារា** មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងនេះ(១៥០%) សម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង ១៥ម៉ោងរបស់គាត់។

ការគិតអត្រាប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១៥ម៉ោងរបស់ **តារា** ត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោមៈ

អត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង

១០៨$ (ទឹកប្រាក់សរុបដែលបានពីការដេរស៊ីបុងរយៈពេល១ខែ)

២២៣ (ចំនួនម៉ោងការងារក្នុងរយៈពេលមួយខែ)

=០.៤៨$

ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង

=អត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង (០.៤៨) × ១.៥០% × ១៥ម៉ោង =១០.៨០$

[57] សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ៧៨/០៤ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៤។

ប្រសិនបើ ការងារបន្ថែមម៉ោងបានធ្វើនៅពេលយប់ ឬថ្ងៃអាទិត្យ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែលប្រើសម្រាប់ការគិតអត្រាប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត គួរស្មើនឹង១០០% ជំនួសឲ្យ ៥០% វិញ។

ឃ. អត្រាគិតប្រាក់ឈ្នួលការងារចំថ្ងៃឈប់សម្រាក

ការគិតអត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារចំថ្ងៃឈប់សម្រាក មានន័យថា ជាគិតប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើនៅថ្ងៃឈប់សម្រាក ឬថ្ងៃបុណ្យ។

ក្នុងករណីចាំបាច់ដែលរោងចក្រ សហគ្រាស មិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួនបាន ក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់សម្រាក ឬថ្ងៃឈប់បុណ្យ និយោជកនោះអាចធ្វើការសម្របសម្រួលជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនបាន ដោយសំណូមពរឲ្យកម្មករនិយោជិតមកបំពេញការងារនៅក្នុងថ្ងៃឈប់ទាំងនេះ។ ប៉ុន្តែ ការធ្វើការងារត្រូវតែជាការស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំពីនិយោជកបានឡើយ។ និយោជក ត្រូវតែផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់ឈ្នួលទៀងទាត់របស់ពួកគេ បូកជាមួយនឹងចំនួនទឹកប្រាក់ ១០០%ទៀត សម្រាប់ការងារនៅថ្ងៃឈប់សម្រាក ឬថ្ងៃបុណ្យនេះ។ មានន័យថា ពួកគេទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ១ថ្ងៃបន្ថែមទៅលើប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់ពួកគេ។

ឧទាហរណ៍: ណារ៉ា ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយខែ ៥២ដុល្លា។ ដោយសារតែនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស មិនអាចបញ្ឈប់នៅសកម្មភាពរបស់ខ្លួនបាន និយោជកបានសុំឲ្យ **ណារ៉ា** ធ្វើការពេញមួយថ្ងៃ នៅថ្ងៃទី ៨មីនា ដែលជាថ្ងៃឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល។ ក្នុងករណីនេះ ដល់ពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលគាត់នឹងទទួលបាន:

=៥២$+(៥២$៖២៦×១)=៥៤$

ដូច្នេះ ប្រាក់ឈ្នួលដែល**ណារ៉ា** ទទួលបានក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់សម្រាកនោះ មានចំនួន ៥៤$ (ណារ៉ាទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងមួយថ្ងៃ ២$)។

២.២ ការទូទាត់សងថ្ងៃធ្វើការ

ការទូទាត់សងថ្ងៃធ្វើការ អាចធ្វើទៅបានក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកដោយសារធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ឬឈប់ថ្ងៃបុណ្យ ហើយការឈប់ទាំងនេះគឺជាការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល។ ថ្វីត្បិត តែការឈប់សម្រាកទាំងនេះ មិននាំឲ្យមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល ឬបន្ថយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប៉ុន្តែម៉ោងធ្វើការខកខានថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេសនេះ អាចនឹងឲ្យធ្វើការសងវិញបាន ហើយម៉ោងធ្វើការសងនោះ មិនមែនជាម៉ោងបន្ថែមម៉ោងទទួលបានប្រាក់

កម្រៃទេ តែត្រូវទុកជាម៉ោងធ្វើការធម្មតា។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការបំពេញការងារសងម៉ោងដែលខកខាននេះ គ្រាន់តែជាលទ្ធភាពរបស់និយោជក អាចទាមទារក៏បាន មិនទាមទារក៏បាន។

ក. ការសងម៉ោងធ្វើការជំនួសថ្ងៃបុណ្យ

ដើម្បីទូទាត់ម៉ោងធ្វើការខកខាន អាចបណ្ដាលមកពីការព្យួរការងារទាំងអស់មួយគ្រាសិនឬការបន្ថយសកម្មភាពទូទៅនៃអាជីវកម្ម ដោយគ្រោះថ្នាក់ចៃដន្យ ឬដោយប្រធានស័ក្តិ ដូចជា: អាកាសធាតុមិនល្អ ថ្ងៃបុណ្យ បុណ្យក្នុងស្រុក និងព្រឹត្តិការណ៍ក្នុងស្រុកក្ដី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញ ប្រកាសអនុញ្ញាតសហគ្រាស រោងចក្រទាំងនោះធ្វើការពន្យាពេលនូវការងារប្រចាំថ្ងៃ តាមលក្ខណៈដូចខាងក្រោម:

»ការធ្វើការសង មិនអនុញ្ញាតឲ្យលើសពី ៣០ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយត្រូវធ្វើការសងក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលចាប់ផ្ដើមធ្វើការវិញ (ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្មរយៈពេលនេះ ត្រូវកំណត់ឲ្យដល់មួយខែ)។

»ការពន្យាចិរវេលាធ្វើការ មិនត្រូវឲ្យហួសមួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ។

»ចិរវេលាធ្វើការមិនត្រូវឲ្យលើសពី ១០ម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ។[58]

បានសេចក្ដីថា ម៉ោងធ្វើការសងនេះ មិនត្រូវលើសពី ១០ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ និង ៥៤ម៉ោងក្នុងមួយសប្ដាហ៍។ បើសិនជាមានករណីនេះ កើតឡើងកម្មករនិយោជិតមិនអាចចាត់ទុកម៉ោងធ្វើការសងនេះ ជាការងារបន្ថែមម៉ោងដែលមានប្រាក់ឈ្នួលបានទេ។

ទោះបីជាថ្ងៃឈប់បុណ្យពុំនាំឲ្យមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬបន្ថយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬកាត់ផ្ដាច់ចិរវេលា ធ្វើការដែលត្រូវគិតសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះក្ដី ប៉ុន្តែម៉ោងធ្វើការដែលខកខានក្នុងថ្ងៃបុណ្យនេះ អាចនឹងឲ្យធ្វើការសងវិញបាន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការបំពេញការងារសងម៉ោងដែលខកខានក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យនេះ គ្រាន់តែជាលទ្ធភាពរបស់និយោជកដែលអាចទាមទារឲ្យកម្មករបំពេញការងារនេះក៏បាន មិនទាមទារក៏បាន។

ខ. ការសងម៉ោងធ្វើការជំនួសថ្ងៃឈប់របស់សាមីកម្មករ

ការឈប់សម្រាករបស់សាមីកម្មករ គឺជាការឈប់សម្រាកពិសេស។ ការឈប់សម្រាកពិសេស គឺជាការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករ

[58] មាត្រា១៤០ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

និយោជិតរបស់ខ្លួនបានឈប់សម្រាក ក្នុងឪកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិតដូចជា:

»ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន

»ប្រពន្ធសម្រាលកូន

»រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន

»ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជម្ងឺ ឬទទួលមរណភាព។

និយោជកនៃរោងចក្រ សហគ្រាស អាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសនេះ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត បើកម្មករនោះមិនទាន់បានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែ បើកម្មករនិយោជិតនោះបានអនុវត្តការឈប់សម្រាករបស់ខ្លួនទាំងអស់ហើយ និយោជកអាចតម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងជំនួសឲ្យការកាត់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំវិញ។ ទាក់ទងនឹងថិរវេលាសងម៉ោងរបស់កម្មករនិយោជិត គឺអាចអនុវត្តបានតែក្នុងរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃក្រោយថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេស។ ការធ្វើការសងនេះ ត្រូវអនុវត្តក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា និងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលថិរវេលាធ្វើការសរុបមិនលើសពី ១០ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬលើសពី ៥៤ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍។[59]

ប៉ុន្តែ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនៅឆ្នាំបន្ទាប់បានទេ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តនៅការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចរាល់ហើយ។ ដូចនេះ បើសិនកម្មករនិយោជិត មិនធ្វើការសង ទូទាត់នឹងម៉ោងការងារដែលខ្លួនបានឈប់ដោយសារធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន និយោជកមានសិទ្ធិកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសមាមាត្រទៅនឹងថ្ងៃដែលកម្មករបានឈប់។ ប៉ុន្តែបើ កម្មករបានទូទាត់ម៉ោងសងរួចរាល់ហើយនិយោជក មិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើថ្ងៃដែលកម្មករបានឈប់នោះទេ។

ចំពោះការទូទាត់សងម៉ោងធ្វើការ កម្មករនិយោជិតមិនអាចគិតថាជាការងារបន្ថែមម៉ោងដោយទាមទារប្រាក់បន្ថែមបានទេ។

[59] មាត្រា១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ២៦៧ សកបយ ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១។

គ. ការទូទាត់សងម៉ោងធ្វើការ និងការឈប់តាមគោលការណ៍និយោជក

ដូចដែលបានបង្ហាញខាងលើ ចំពោះការឈប់សម្រាក និងគោលការណ៍សងម៉ោងរបស់កម្មករនិយោជិត មានចែងនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសស្តីអំពីការឈប់សម្រាកបុណ្យប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ។

ចំពោះការទូទាត់សងម៉ោងធ្វើការ និងការឈប់សម្រាកតាមគោលការណ៍និយោជកនេះ គឺក្នុងករណីការឈប់សម្រាកត្រូវបានកើតឡើងនោះមិនអាចដឹងមុន មិនមានកំណត់នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសស្តីអំពីការឈប់សម្រាកបុណ្យប្រចាំឆ្នាំនោះទេ។ ដើម្បីឲ្យយល់កាន់តែច្បាស់ថា តើអ្វីជាការឈប់សម្រាកដែលមិនអាចដឹងមុន? តើនិយោជកនឹងរៀបចំការឈប់សម្រាកនេះយ៉ាងដូចម្តេច?

ការឈប់សម្រាកតាមគោលការណ៍ និយោជកគឺកើតឡើងបានលុះត្រាតែ មានការឈប់សម្រាកណាមួយមិនមានចែងទុកជាមុន ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬមិនមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសស្តីពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

ការឈប់សម្រាក អាចកើតមានឡើង ដោយយោងតាមសំណូមពររបស់គណៈកម្មាធិការជាតិរៀបចំការបោះឆ្នោត តម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទទួលបានការឈប់សម្រាក ចំនួនមួយថ្ងៃ ពីរថ្ងៃ ឬបីថ្ងៃ ដោយយោងទៅតាមទីតាំងនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងនោះ ថាមានចម្ងាយឆ្ងាយពីលំនៅដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបោះឆ្នោតនោះប៉ុណ្ណា រួចទើបធ្វើការសម្រេចថាឲ្យកម្មករនិយោជិតនោះបានឈប់សម្រាកប៉ុន្មានថ្ងៃ។

ឧទាហរណ៍: និយោជិត កម្មករ កម្មការិនី ធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននៅក្នុងក្រុងព្រះសីហនុហើយត្រូវទៅពិនិត្យបញ្ជីឈ្មោះ និងចុះឈ្មោះបោះឆ្នោតនៅក្រុងព្រះសីហនុ និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតច្បាប់ជូន និយោជិត កម្មករ កម្មការិនីចំនួន ១ថ្ងៃ ប៉ុន្តែបើ និយោជិត កម្មករ កម្មការិនីត្រូវទៅពិនិត្យបញ្ជីឈ្មោះ និងចុះឈ្មោះបោះឆ្នោតនៅភ្នំពេញ ឬខេត្ត ក្រុងដទៃទៀត និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតច្បាប់ជូននិយោជិត កម្មករ កម្មការិនី ចំនួន ៣ថ្ងៃ។[60]

រាល់ការអនុញ្ញាតច្បាប់នេះ និយោជិត កម្មករ កម្មការិនី គឺនិយោជកត្រូវរក្សាទុកនៅប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូននិយោជិត កម្មករ កម្មការិនី នៅដដែល។ និយោជក ត្រូវខិតខំបើកប្រាក់ឈ្នួលឲ្យនិយោជិត កម្មករ កម្មការិនី ឲ្យបានមុនថ្ងៃបោះឆ្នោត។ បើគ្មានលទ្ធភាពទេ ត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យនិយោជិត កម្មករ កម្មការិនី ខ្ចីប្រាក់ឈ្នួលមួយភាគជាមុនសិន។

[60] សេក្តីជូនដំណឹងលេខ១៥១ កបសជណ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨។

ចំពោះនិយោជិត កម្មករ កម្មការិនី ដែលអវត្តមានហួសពីច្បាប់បានអនុញ្ញាត ត្រូវទទួលខុសត្រូវតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ។

ការឈប់សម្រាកទាំងនោះក៏អាចនឹងកើតមានឡើងនៅពេល ព្រះមហាក្សត្រសុគតផងដែរ ដែលហេតុការណ៍នេះ គឺគ្មានអ្នកណាអាចដឹងមុនបានទេ។ ដូចនេះ និយោជកអាចចាត់វិធានការណ៍មួយចំនួនទៅលើកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន នៅពេលពួកគេត្រឡប់មកធ្វើការងារវិញ ។ កម្មករនិយោជិត ត្រូវធ្វើការទូទាត់ការសងម៉ោងធ្វើការ តាមគោលការណ៍របស់និយោជក។ ប៉ុន្តែ ដូចដែលយើងបានដឹងហើយថា ការទូទាត់ម៉ោងសងនេះ គឺអាចធ្វើក៏បាន មិនធ្វើក៏បាន គឺវាអាស្រ័យទៅលើនិយោជក តើចង់ឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងម៉ោងឲ្យខ្លួនវិញ ឬអត់? បើសិនជា និយោជកសម្រេចឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងម៉ោង នោះមានន័យថា ម៉ោងធ្វើការសងគឺមិនត្រូវទទួលបានប្រាក់កម្រៃទេ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

និង

អនុសាសន៍

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

បន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវស្វែងយល់អំពីប្រធានបទ "**ម៉ោងធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**" ផ្តោតយ៉ាងសំខាន់លើថិរវេលាធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។ ច្បាប់បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់លើថិរវេលាធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺមានរយៈពេល ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និង៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ទោះបីជាច្បាប់បានកំណត់បែបនេះមែន ប៉ុន្តែការបែងចែកម៉ោងធ្វើការងារ គឺម្ចាស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចធ្វើការចាត់ចែងម៉ោងធ្វើការបាន ដោយការចាត់ចែងនោះគឺធ្វើតាមរយៈ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬអនុសញ្ញារួម នៃសហគ្រាស រោងចក្រ ក្រុមហ៊ុន ឬគ្រឹះស្ថាន និងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតច្រើន ជាងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ កុមារមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ត្រូវស្ថិតក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងពីកម្មករនិយោជិតពេញវ័យ ដោយការកំណត់ថិរវេលាបានប្បញ្ញត្តិនៅក្នុងច្បាប់ការងារ។ ការងារនៅតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រ គឺត្រូវតែទាមទារឲ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ និងទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ពីសំណាក់និយោជក ដោយសារតែភាគច្រើនការងារទាំងនោះជាការងារផ្នែកកសិកម្ម ស្ថិតនៅក្នុងតំបន់ដាច់ស្រយាល ពីទីប្រជុំជន។ ដោយសារតែច្បាប់នៅមានចន្លោះខ្វះខាតចំនុចមួយចំនួន ដូចជាការមិនបានបកស្រាយឲ្យបានច្បាស់ពីអត្ថន័យដែលបានប្បញ្ញត្តិឡើង វាក៏ជាបញ្ហាមួយធ្វើឲ្យមានការបកស្រាយអត្ថបទគតិយុត្តនេះខុសៗគ្នា ហើយធ្វើឲ្យនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលមានចំណេះដឹងតិចតួចពិបាកក្នុងការយល់ដឹងពីច្បាប់។ ដូច្នេះ រាជរដ្ឋាភិបាលក៏ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការងារទាំងផ្នែកឧស្សាហកម្ម សេវាកម្មដឹកជញ្ជូន រួមទាំងការងារនៅតាមតំបន់ដាច់ស្រយាល ព្រោះកម្មករនិយោជិតងាយទទួលរងការរំលោភបំពានផ្នែកការងារពីនិយោជក។ មូលហេតុសំខាន់ ដែលច្បាប់ត្រូវកំណត់ថិរវេលា ធ្វើការជូនកម្មករនិយោជិត គឺដោយសារតែមនុស្សត្រូវការពេលវេលាក្នុងការសម្រាកបន្ទាប់ពីធ្វើការក្នុងរយៈពេលមួយយ៉ាងយូរ មនុស្សនឹងងាយទទួលរងការប៉ះពាល់សុខភាព បើសិនជាធ្វើការងារពេញមួយថ្ងៃឥតឈប់ឈរ ជាពិសេសពួកគាត់ក៏ត្រូវការពេលវេលាក្នុងការសម្រាកជាមួយគ្រួសារដែរ។

លទ្ធផលនៃការសិក្សាបានរកឃើញថា ស្ថានភាពនៃការប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួននៅតាមសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងមុន។ ប៉ុន្តែ ក៏នៅមានចំណុចខ្លះមានលក្ខណៈស្រពិចស្រពិល ជាពិសេសគឺការបន្លំឯកសារក្នុងការប្រើប្រាស់កុមារដែលមិនទាន់គ្រប់អាយុនៅឡើយឲ្យធ្វើការងារ។ ទាក់ទងនឹងថិរវេលាធ្វើការ ឬការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល និង

គ្មានប្រាក់ឈ្នួលក៏ធ្លាប់មានវិវាទកើតឡើងជាញឹកញាប់ដែរ ហើយវិវាទទាំងនោះក៏បានដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរួចរាល់ហើយ។

សរុបសេចក្តីមក យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ បានឲ្យឃើញថាច្បាប់ស្តីពីការងារមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើកម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យការងារជាច្រើននៅកម្ពុជា។ ទោះបីជាមានការការពារដោយច្បាប់មែន ក៏ការរំលោភបំពាននៅតែកើតមានឡើងពីសំណាក់និយោជក លើកម្មករនិយោជិត ជាពិសេសកុមារ។ ដូចនេះ ម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ រួមទាំងកម្មករនិយោជិត សូមចូលរួមក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ទាំងអស់គ្នា ដើម្បីពង្រឹងច្បាប់ស្តីពីការងារនេះឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពឡើងៗ ដើម្បីជួយការពារនិយោជក ក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិតឲ្យរួចពីការរំលោភបំពាន ឬវិវាទការងារ។

អនុសាសន៍

ជាទីបញ្ចប់ ដើម្បីចូលរួមចំណែកធ្វើឲ្យស្នាដៃនេះ អាចយកទៅអនុវត្តបានឲ្យរឹតតែមានប្រសិទ្ធភាពនោះ នាងខ្ញុំសូមផ្តល់អនុសាសន៍មួយចំនួនដូចខាងក្រោមៈ

-សូមឲ្យមានការកែសម្រួល និងពង្រីកការបកស្រាយច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលមានស្រាប់ឲ្យបានសុក្រឹត្យ ដើម្បីឲ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានសិទ្ធិ និងលក្ខខណ្ឌការងារល្អប្រសើរស្របតាមបញ្ញត្តិច្បាប់។

-សូមឲ្យក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារនៅកម្ពុជា ត្រូវអនុវត្តឲ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួនចំពោះកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងការចុះត្រួតពិនិត្យ និងការធ្វើអធិការកិច្ចលើរោងចក្រ សហគ្រាស មានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតជាកុមារ និងស្ត្រីច្រើន ជាពិសេសកន្លែងធ្វើការងារ ស្ថិតនៅក្នុងតំបន់ដាច់ស្រយាល ភាគច្រើនជាការងារខាងចំការ និងខាងកសិកម្ម ដែលងាយរងគ្រោះពីការរំលោភបំពានផ្នែកការងារពីសំណាក់និយោជក។

-ពង្រឹង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស គឺជាគ្រឹះដ៏ចំបងមួយក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងកាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មកុមារ។ កុមារមិនត្រូវលះបង់ការសិក្សា និងត្រូវរកការងារធ្វើទាំងវ័យក្មេងបែបនេះឡើយ។ ការកសាងធនធានមនុស្សប្រកបដោយគុណភាព មានចំណេះវិជ្ជាខ្ពង់ខ្ពស់ ពោរពេញដោយសុខភាពមាំមួន មានឥរិយាបថថ្លៃថ្នូរ មានស្មារតីទទួលខុសត្រូវនោះ នឹងផ្តល់ភាពជោគជ័យក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

<u>ច្បាប់លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត</u>

•រដ្ឋធម្មនុញ្ញ នស/រកម/០៧០៤/០០២, ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣។

•ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧។

•ក្រមរដ្ឋប្បវេណី, លេខ នស/រកម/១២០៧/០៣០, ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧។

<u>ប្រកាស</u>

•ប្រកាសលេខ១០ សកបយ ស្តីពីប្រាក់បំណាច់ក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់ដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩។

•ប្រកាសលេខ៨០ សកបយ ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្រៅថិរវេលាធម្មតា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩។

•ប្រកាសលេខ១២៤ សកបយ ស្តីពីការលើកដាក់ទម្ងន់ដោយកម្លាំងពលកម្ម ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០១។

•ប្រកាសលេខ២៦៧ សកបយ ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១។

•ប្រកាសលេខ៣១៦ សកបយ ស្តីពីការប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះខុសម៉ោងធ្វើការរួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១។

•ប្រកាសលេខ១០០ សកបយ ស្តីពីការព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០២។

•ប្រកាសលេខ១៤២ សកបយ ស្តីពីការបែងចែកម៉ោងធ្វើការក្នុងសប្តាហ៍ ដើម្បីឲ្យបានឈប់សម្រាកនារៀលថ្ងៃសៅរ៍ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២។

•ប្រកាសលេខ១៤៤ សកបយ ស្តីពីបដិប្បញ្ញត្តិចំពោះការហាមឃាត់មិនឲ្យប្រើក្មេងធ្វើការពេលយប់ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២។

•ប្រកាសលេខ១៣៩ សកបយ ស្តីពីការងារក្នុងមណ្ឌលហាប់ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៣។

•ប្រកាសលេខ១០៦ សកបយ ស្តីពីការហាមឃាត់កុមារនៅកន្លែងការងារប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

•ប្រកាសលេខ៣០៥ សកបយ ស្តីពីការងារនេសាទសមុទ្រ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។

•ប្រកាសលេខ៣០៦ សកបយ ស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារ និងជីវភាពរស់នៅក្នុងចំការ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។

•ប្រកាសលេខ៣០៧ កប/ប្រក ស្តីពីលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។

•ប្រកាសលេខ០០២ កប/ប្រក ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទមុខរបរ និងការងារស្រាលដែលអនុញ្ញាតឲ្យកុមារធ្វើចាប់ពីអាយុ១២ឆ្នាំ ដល់១៥ឆ្នាំ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។
•ប្រកាសលេខ៤០៩ កប/ប្រក ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥។
•ប្រកាសលេខ៤៦៧ ស្តីពីនីតិវិធីក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតវ័យក្មេងធ្វើការនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចុះថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥។

<u>**សារាចរ**</u>

•សារាចរលេខ០០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០០។
•សារាចរលេខ១៨៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧។

<u>**សេចក្តីជូនដំណឹង**</u>

•សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ១០៦ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧។
•សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ២០ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០០។
•សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ១៥១ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨។
•សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៤១ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។
•សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៣០ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥។

<u>**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**</u>

•សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ៥៧/០៤ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៤។
•សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល៧៨/០៤ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៤។
•សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល៨៣/០៤ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៤។
•សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល១៤/១០ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១០។
•សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល១៩៤/១២ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១២។

<u>**សៀវភៅ**</u>

•នីតិការងារដោយបណ្ឌិត ហៃល ចំរើន ឆ្នាំ២០០៥។
•ច្បាប់ស្តីពីមុខរបរ និងការងារកម្ពុជា, បោះពុម្ពផ្សាយលើកទី៣, ភ្នំពេញៈមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគម។
•គម្រោងសហប្រតិបត្តិការស្រាវជ្រាវអន្តរក្រសួងស្ថាប័ន"ការយល់ដឹងអំពីការងារកុមារ", បកប្រែៈ នាយកដ្ឋានការងារកុមារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ, ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៦។