Wolfgang Meyer
Country Representative Cambodia
តំណាងប្រចាំប្រទេសកម្ពុជា

House No. 4 Street 462 Khan Chamkar Mon
P.O Box 944 Phnom Penh Kingdom of Cambodia
Phone : 855-23-213 363/726 221
Fax : 855-23-213 364
E-mail : wolfgang.meyer@kas-cambodia.com
Website : www.kas.de/kambodscha

Konrad Adenauer Stiftung

December 25, 2007

Mr. Michael Hayes
Publisher & Editor-in-Chief
Phnom Penh Post
No.10A, Street 264
Phnom Penh, Cambodia

Dear Mr. Michael Hayes,

I have the great pleasure to send to you the publication "The Cambodian Employment and Labour Law" in the Khmer language. A copy of the table of contents in English is attached. The original English version was produced by the Community Legal Education Center (CLEC) with the support of the Department of Labour of the United States of America, USAID, NZAID and the ILO. We are grateful to these institutions for their agreement to translate and publish the book into the Khmer language.

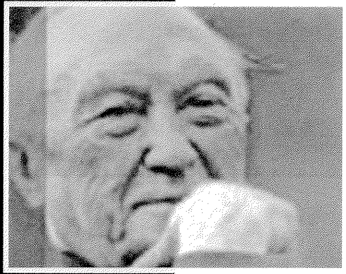
This book provides an analysis of a major Cambodian Law. Beyond its intrinsic value we consider it of good value for understanding legal texts and for legal training.

The Khmer book was launched at a workshop held at the Senate on October 22, 2007. During the workshop Ms. Ann Vireak of CLEC presented a paper with recommendations for an eventual amendment of the law. I would like to bring this paper to your attention as well. The analysis has been done by CLEC and does not necessarily reflect the opinion of the KAF. The work was undertaken with a view to consider improvements of this successful law, 10 years after it came into force. The amendment of laws is a standard task in established democracies. Cambodia still has little experience in this legislative endeavour.

We hope that the publications will be of interest to you and your institution and warmly welcome your feedback and comment. If you would like to obtain additional copies, please let me know.

Yours sincerely

Wolfgang



DEMOCRATIC DEVELOPMENT

SUSTAINABILITY AND NEEDS FOR LABOR LAW REFORM IN CAMBODIA - FINDING AND RECOMMENDATION

by
Ms. **Ann Vireak**
Head Unit of Labor Program Unit
of Community Legal Education Center

Konrad
Adenauer
Stiftung

"Sustainability and needs of labor law reform in Cambodia – Finding and Recommendation"

By Ann Vireak – Head Unit of Labor Program Unit of Community Legal Education Center

In cooperating with the Konrad-Adenauer Foundation (KAF), the Community Legal Education Center (CLEC) has conducted number of researches and drawn some experience in the Labour Law-related issues to include in this report reviewing the 1997 Cambodia Labour Law. This report draws upon experience as legal advisors and trainers, observers of current codified labour dispute resolution procedures and witnesses to the general labour relations context in Cambodia.

CLEC has helped to promote compliance with the Labour Law and encourage peaceful labour dispute resolution. This work has involved the training of key stakeholders including employees, union officials, employers and the Arbitrators of the Arbitration Council (AC); the production of training materials and formal publications; and the provision of technical support to the Arbitration Council of Cambodia between 2003 and 2005.

Importantly, this report revolves around three main viewpoints:

- the core inconsistent parts in the text of the Labour Law per se;
- scope Labour Law; and
- jurisdiction of the Arbitration Council

We note that in analyzing particular language used in the Labour Law the primary Khmer language version of the Law has been referenced.

1. ISSUES WITHIN THE TEXT OF THE LAW

The Law contains a number of textual issues which make interpretation and application difficult for stakeholders. Key concerns in respect of the way in which the law is expressed include the following:

- provisions dealing with different aspects of remuneration;
- a lack of clarity in Article 13 relating to minimum compliance with the Law;
- contradictory provisions relating to employer deduction of union fees; and
- a lack of clarity in respect of particular legal terms (such as clause, provision, article etc).

The Appendix to this report provides a detailed comparison of Articles within the Law, dealing with the same subject, which lack clarity or are contradictory.

A) Inconsistencies in language

Articles 102 and 103 of the Law provide definitions of "wages" as follows:

> *... 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 ...*[1]

> *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; amount of money paid by the employer to the workers during disability and maternity leave ...*[2]

The Law does not consistently reflect the definition as provided in Article 103. Many Articles of the Law list the term "wage" in addition to particular components of wages included in the Article 103 definition (see Appendix). For example, in Article 168 in relation to annual leave allowances, the allowance is to be calculated with respect to "*the average wage, bonuses, benefits, indemnities including the value of benefits in kind ...*". This appears to indicate that those wage components - bonuses, benefits, indemnities including the value of benefits in kind - are not rightly considered as "wages" within the scope of that particular Article.

This creates confusion for those applying the Law and has led to numerous industrial disputes, some of which have been serious enough to have had to be heard before the AC (see 24/03 - Top One; 49/04 - Ho Hing; 68/04 - City New). Whilst the AC has established jurisprudence on some of these inconsistencies (see Appendix), it is clearly more appropriate that the Labour Law provide a definition which is constantly applied throughout the Law thereby providing consistent legal obligations with respect to remuneration.

B) Casual and regular employees

The Law distinguishes between casual and regular employment.[3] Article 9 of the Law defines casual and regular employees in the following way:

> *... 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 of the Law provides that, "*Casual workers are subject to the same rules and obligations and enjoy the same rights as regular workers, except for the clauses stipulated separately.*" There are few

[1] Article 102
[2] Article 103
[3] Article 9

clauses in which there is a differentiation between the two classifications (see Appendix). Given the limited separate stipulations, Article 10 appears to limit the manner in which to distinguish between the two categories of employment. Internationally, casual work is a flexible arrangement between employees and employers, which is reflected in the mode and provision of entitlements. For example, a casual worker may not be entitled to annual leave but the loss of this entitlement will be compensated through a payment above the regular hourly rate, or notice requirements may not apply to employees or employees in a casual employment relationship. Article 10 appears to preclude this sort of flexibility[4], in effect making redundant the distinction between the forms of employment provided in Article 9.

It is not clear from the Law whether there was an intention to provide this level of flexibility in respect of work practices. The distinction, without allowing distinctive characteristics, clearly confuses employers and employees alike and has led to unnecessary disputation (see for example 30/04 - Honey Wear; 78/04 - AIA; 85/04 - Kang Ning).

C) Employment entitlements

The Law envisions that the employment relationship may be regulated by the Law alone, the Law and a written or verbal individual employment contract or the Law and a CBA. Individual contracts and CBAs may be imposed as a condition of employment or negotiated between the employer and employee(s) during the employment relationship. The Law establishes the rights, benefits and obligations for employers and employees in Cambodia. That the entitlements prescribed in the Law are in the manner of minimum entitlements may be supported by Article 13 of the Law, which states, in pertinent part,

> *The provisions of this law are of the nature of public order, excepting derogations provided expressly ... 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 ...*

In consideration of the formulation of employment contracts and the negotiation of CBAs and conciliation agreements, however, it is not clear whether certain entitlements in the Law can be offset by the provision of benefits and rights superior to those in the Law (see Appendix).

In addition there is also a lack of clarity in respect of whether conditions prescribed in a contract or CBA which fall below the law negate,

(1) the entire contract or CBA,
(2) the particular provision of the contract or CBA which falls below the legal requirement, or
(3) the specific rule which results from the application of the provision to a particular factual context (i.e. where depending on the context the provision can have either an above the law

[4] Arguably this reading of Article 10 is reinforced by the language of Article 13.

effect or a below the law effect, will only the below the law effect be considered null and void) (see Appendix).

While there are few CBAs at present in Cambodia, minimizing the effects of any lack of clarity in this Article, in order to promote confident collective bargaining these issues should be clarified.

2. SCOPE OF THE LABOUR LAW

Article 1 of the Law states that,

> *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 ...*

The Law also provides that a number of categories of employees are outside the coverage of the Law. These include permanent public servants, judges, police and army personnel, air and maritime transportation personnel and domestic or household servants.

It is unclear from a review of the Law alone why some categories of workers, who appear to be employees, are excluded from the Law, for instance. In the interests of ensuring consistency, access to equal benefits, rights and entitlements it may be appropriate to extend the scope of the Law to include the relationship between all employers and employees resulting from employment contracts (whether written, or implied by law) to be performed within Cambodia rather than providing, what appear to be, arbitrary exclusions.

3. JURISDICTION OF THE ARBITRATION COUNCIL

The jurisdiction of the AC is currently limited to the arbitration of collective disputes, while individual disputes may be adjudicated by the courts (in the absence of a Labour Court).[5]

Since it was established in May 2003 the Arbitration Council has stood alone as an institution of justice in a country where judicial and law enforcement systems are regarded as lacking neutrality, independence and professionalism[6]. Established under the auspices of the ILO *Labour Dispute Resolution Program* the Arbitration Council is an independent body that is designed to resolve collective labour disputes through conciliation, hearings and issuing arbitral awards. The Arbitration Council is Cambodia's first arbitral body and it is viewed as a major landmark in the development of sound labour relations in Cambodia because it provides a formal structure for resolving labour disputes quickly, efficiently and based on sound and publicly disclosed legal reasoning.

[5] Articles 309 - 317

[6] Third Report of the UN Special Representative for Human Rights in Cambodia, 22 August 2003, paragraphs 25-27

The extension of the jurisdiction of AC to include the arbitration of individual disputes would provide significant improvement in access to justice for individual employees and may potentially circumvent the possibility of individual disputes escalating into damaging large scale collective disputes.

4. CONCLUSION

Many of the difficulties in the Law identified in this report relate to a lack of clarity in the language used in the Law. A comprehensive and meticulous review of the language used in the Law would ensure consistency and provide certainty to those regulated by, and perhaps more importantly, those applying the Law. This sort of review has the potential to drastically reduce unnecessary labour disputation in Cambodia.

The CLEC also encourages the MoLVT and the ILO to issue authorized translations of the Law which accurately reflect the primary Khmer version. For example, authorised translations could then be used as a reliable reference by foreign investors in order to ensure compliance with the legal requirements.

"Sustainability and needs of labor law reform in Cambodia – Finding and Recommendation"

By Ann Vireak – Head Unit of Labor Program Unit of Community Legal Education Center

This table provides a summary of inconsistencies, both in particular language and substantive aspects of law, in the *Labour Law 1997*. Key areas of concern are the following:

1. Workers types
2. Lack of clarity in Probation employment
3. Provisions dealing with different aspects of remuneration;
4. Lack of clarity in Article 13 relating to minimum compliance with the law;
5. Contradictory provisions relating to employer deduction of union fees;
6. Incomplete information in respect of sick leave; and
7. Lack of clarity in respect of particular legal terms

Article	Provision	Definition/Content	Issues	Jurisprudence
Casual/Regular workers				
Article 9	Casual workers/regular workers	Regular worker defined as: • those who regularly perform a job on a permanent basis Casual worker defined as: • perform specific work, normally completed within a short time • perform work temporarily, intermittently and seasonally	There is a clear distinction made between regular and casual employees. HOWEVER, if interpreted literally article 10 appears to make redundant the distinction between the two categories of employment. There are only a small number of clauses which make a distinction/provide a point of difference between casual and regular employees: • art. 21 (declaration of hiring does not apply to casual workers time; • article 141(3) "… or for certain categories of workers whose work is essentially intermittent." It appears that this may be a clause in which there is a possibility of differentiating between	**26/04, 53/04, 55/04, 85/04** (if casual workers work more than 21 days/month for more than two consecutive months then should be considered probationary or regular employees). **30/04, 78/04, 85/04** (employer must provide same benefits and rights to casual workers as to permanent workers.) **12/06, 44/06, 47/06** (A casual employee becomes a regular employee if s/he works for at least 21days a month for more than two consecutive months), **44/06, 47/06** (casual
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."	the conditions of casual and regular workers.	employees shall enjoy the same rights as regular employees, including minimum terms and conditions of employment) **57/06, 66/06** (workers who have been working eight hours per days, 26 days per month for 2 consecutive months will be considered regular workers.)
Probationary period and contract				
Article 68	Probationary contract	"A contract for a probationary period cannot be for 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." "…A contract for a probationary period cannot last longer than three months for regular employees, two months for specialized workers and one month for non-specialized workers".	- Form of probation contract is a part of the employment contract or separate contract from the employment contract. - Interest and obligation of hiring and terminating the probationary contract. Labor Law is definite the clear definition for the employees and workers but didn't specific that what kind of worker could be consider as a specialized workers.	**55/04,113/04**(Probationary workers are generally employed pursuant to fixed duration contract) **53/06** (A probationary contract is a fixed duration employment contract) **69/04**(The maximum probationary period for sewers in the garment industry is two months because they are considered to be specialist workers.)
Maximum daily working hour				
Article137	Working hour	"Maximum of hours worked is 48 hours per week or 8 hours per day".	The working hours per day can be prolonged up to ten hours per day but there is not clear that weather the 10 hours could be included the hours of working overtime or not.	

Article140		"….Hours of work cannot exceed ten hours per day".		
Flexibility in workplace negotiation				
Article 13	Agreements below the law	Provides that "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."	A. It is not clear which element is null and void if under the standards in the law: - the whole contract/decision/convention - the clause of the contract whose effect is under the law - the specific rule which results from the application of the clauses B. It is not clear whether an offsetting principle can be implemented, that is, whether deficiencies in aspects of a decision, contract or convention can be offset by above the law elements.	**19/04, 78/04** (all decisions created by a party, a contract or a CBA that do not comply with the law must be abrogated; here, employers must pay for the employees' pre-employment medical check); **30/04** (casual workers are entitled to the same benefits as permanent workers because all rules resulting from a unilateral decision, a contract or a convention that do not comply with the provision of this law or any legal text for enforcement are null and void); **62/04** (IWR that require the employees to pay for their medical checks are not valid since it violates Article 25); **68/04** (employer paid female employees on maternity leave US$15 for milk; Article 13 does not prevent any company from giving benefits to employees better than those benefits set in the law); **03/05** (the agreement between the parties is null and void if it conflicts with the Labour Law); **04/05** (the clause of the agreement cannot apply because it provides for
NB: article 25	Internal Regulations of the Enterprise	"… articles of internal regulations that suppress [eliminate] or limit [restrict] the rights of workers … are null and void".	Suggests that particular clauses of the rules which offend the law are null and void rather than the work rules as a whole. Also suggests that individual provisions should be above the law rather than on-balance the work rules as a whole	
NB: article 98 (paragraph 1)	Collective Labour Agreements	"… the [provisions of] collective agreements cannot be contrary to the provisions on the public order of these laws and regulations."		
NB: article 366		"Offsetting, installments, deductions from wages by the employer in violation of the rules imposed by Articles 127, 128 and 129 …"	Does the "offsetting, installments, deductions" apply to other sections - can this section be used to aid in the interpretation of article 13?	

				benefits that are less than the law, specifically for annual leave); **16/05** (agreement between employee and employer not void because it was made to resolve past disputes, not future disputes) **56/06** (Any provision in an enterprise's internal work rules which provide less benefits to workers than those conferred by law will be considered null and void.) **62/06** (Any provision in a contract which is under the law is considered null and void.)
Under the control of the Labour Inspector				
Article 71(11)	Suspension of work	Suspension of work during times of economic difficulty - Labor Inspector	The phrase "under the control of the Labor Inspector" is not clear. NB. a similar phrase is also used in article 27: "the Labour Inspector is empowered to control this proportionality" (in respect of disciplinary sanctions).	**21/03, 46/04, 01/04, 60/04** (The inspector must be inform in order the suspension of the contract become legal) **105/04** (The inspector must be notice in advance in order the suspension of contract is legal) **46/05, 49/05, 59/05** (Suspension of a labor contract is procedurally proper once the labor inspector grants permission of such suspension.) **72/05** (2 conditions in order the suspension is procedurally proper: 1- the company request the permission from the ministry, 2-the ministry of

				labor issue a permission letter. No response from the ministry of labor, means that the ministry has not authorized the suspension.) **60/06, 82/06, 119/06** (Failure to follow the procedure stated in article 71(11) will entitle the workers to full payment of wages form the company throughout the duration of the unlawful suspension)
Remuneration				
Article 81	Notice obligations		Use of term "obligations incumbent on them" - is this more expansive than "wages", "benefits" etc.	
Article 83A(2) and (3)	Serious offences	"Refusal to pay all or part of *the wages*." "Repeated late payment of *wages*."	It is not clear whether "wages" in this context includes bonuses, perquisites, gratuities etc	
Article 103	Wages definition	Wages include: • 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 workers during disability and maternity leave.	The definition of wages is very broad. The labour law is not consistent in how it defines entitlements. In each of the entitlements listed below a different term is used (see italics) and this is not consistent with the definitions in Art. 103. There is a need for a definition of : • Basic wage (e.g. excluding all bonuses, piece rates and overtime); • Normal wage (e.g. including bonuses and piece rates but excluding overtime); • Total average remuneration including overtime. Once common definitions are adopted it is possible to consult meaningfully on how the	**26/04** (floating workers who qualify as regular workers receive minimum wage, attendance bonus, and overtime wages); **63/04** (employer must pay the regular bonus for workers who are on sick leave w/ permission in proportion to the number of days that they worked). **41/05** (Seniority bonus is included as part of the legal definition of "wage")

		Wages does not include: • Health care • Legal family allowance • Travel expenses; and • Benefits granted exclusively to help the worker to do his or her job.	entitlements listed below should be defined and calculated. This would resolve a significant amount of disputation.	
Article 168	Annual leave	"… an allowance at least equal to the *average wage, bonuses, [allowances,] benefits, indemnities including the value of benefits in kind*, but excluding[/regardless of] 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 workers would have received had he actually worked."	Lack of clarity as to whether overtime is included. Section 103 includes overtime in the definition of the wage.	
Article 183	Maternity leave	"… women are entitled to half of their *wages, including their perquisites*, paid by the employer'.	Lack of clarity as to whether: • overtime is included. Section 103 includes overtime in the definition of the wage. • Attendance and seniority bonus is included. Section 103 includes bonuses in the definition of the wage. There is no definition of 'perquisites' at all. The term is also used in art. 23 in respect of internal work rules ("calculation and payment of wages and perquisites").	**49/04, 96/06** (Seniority and attendance bonuses are included in the amount that should be paid to women employees while on maternity leave); **24/03, 68/04** (employer should pay full salary and seniority bonus during three months' maternity leave and retain the employee's seniority and position); **94/04** (declined demand for advance maternity costs) **20/06**(There are no provisions in the labor law which provide for payment of 3months wages in advance to workers who take maternity leave.) **57/06, 96/06, 97/06** (The rights to entitle to 50% of

				their wages and perquisites for the 90-days duration of maternity leave. The payment should be made in advance of the leave commencing) **66/06, 96/06** (Calculation of payment during maternity leave shall be done by taking the worker's total remuneration (including wages, bonuses and all other benefits) during the 12 months preceding maternity leaves, divided by 12.)
Articles 89(1) and (2)	Severance (UDC) - "indemnity for dismissal"	Time-based formula for "… *wages and fringe benefits …*"	Lack of clarity as to whether: • overtime is included. Section 103 includes overtime in the definition of the wage. • Attendance and seniority bonus is included. Section 103 includes bonuses in the definition of the wage. There is no definition of the term "fringe benefits" at all. Therefore there is difficulty in understanding what this refers to.	**02/04** (if contract is terminated at the will of employer, indemnity to employees must include wages and fringe benefits for a maximum of six months); **27/04** (Article 89 requires an indemnity for dismissal equal to 15 days of wage and fringe benefits for each year of service; with respect to the mandated minimum wage or the actual wage received by the employee, wages consist of the actual wage or remuneration, overtime payments, bonuses and indemnities and do not include particular specified payments) **54/04** (To calculate the dismissal compensation according to Articles 75, 89 and 166-167, the monthly

				average wage is equal to the total basic salaries including the overtime payment and allowances for the period of 12 months prior to the dismissal date, divided by 12. The daily average wage is equal to the monthly average wage divided by 26. This daily average wage is the one used to calculate the dismissal compensation); **19/05** (since the employer did not have a valid reason to terminate the employee, the employer must provide the termination compensation and severance pay equal to wages and other benefits in the amount of seven days).
Article 77	Notice period (UDC)	"… to compensate the worker the *amount equal to the wages and all kinds of benefits that the workers would have received during the official notice period*"	Lack of clarity as to whether: • overtime is included. Section 103 includes overtime in the definition of the wage. • Attendance and seniority bonus is included. Section 103 includes bonuses in the definition of the wage. There is no definition of the term "all kinds of benefits" and unclear if this is different to "benefits" cited in s 89.	
Article 73 (3rd paragraph)	Pay out of contract (FDC)	"… entitles the workers to damages in amount at *least equal to the remuneration he would have received* until the termination of the contract."	Lack of clarity as to whether: • overtime is included. • Attendance and seniority bonus is included. Section 103 is not helpful in how "remuneration" should be interpreted.	

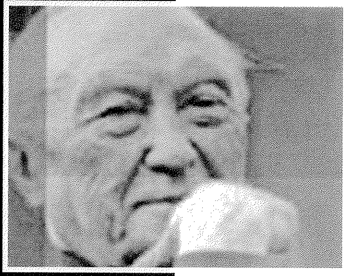
Article 105	Guaranteed minimum wage	"Any written or verbal agreement that would *remunerate* the worker at a rate less than the guaranteed minimum wage shall be null and void."	Does "remunerate the worker" mean payment in full, or in respect of a basic wage? Does this include: • overtime; or • Attendance and seniority bonus.	
Article 110		"… the employer shall include the commissions or gratuities, if any, when calculating *remuneration* for paid holiday, dismissal indemnity … 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."	Lack of clarity as to the term "remuneration". Is: • overtime included; or • Attendance and seniority bonus.	
Article 119		"… payment of all or part of his *wages, allowances, or other benefits* granted him by legislative, regulatory, or contractual provisions."	Distinction made between wages, allowances and other benefits, when art. 103 includes reference to allowances ("family allowance") and benefits ("benefits in kind").	
Article 120	Time limitation	"… include the *actual wage, perquisites* and all other claims …"	Distinction made between wage and perquisites made in this section may conflict with the definition provided in art. 103, in which "gratuities" are included as an aspect of "wages".	**41/05** (The workers' rights to make complaint in respect of seniority bonus is subject to the statute of limitation under article 120 of the labor law)
Article 121	Guarantees and payment of wage claims	"*Wages* owed to workers shall be paid before payment is made to suppliers of supplies used for construction."	Lack of clarity as to whether: • overtime is included. Section 103 includes overtime in the definition of the wage. • Attendance and seniority bonus is included. Section 103 includes bonuses in the definition of the wage.	
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 …"	Makes the distinction between "actual wages" and other items of remuneration in art. 103. Art. 103 provides a determination of what elements of payment make up the basic wage.	

Article 128		"… 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."	It is not clear what the terms "transferable" or "attachable portion" mean. Is it the amount of wage which makes up the minimum living wage? This term is not used elsewhere in the LL.	
Article 134	Tips	"*Tips are remuneration* made by clients to personnel … with a note "service charge".	It is not made clear that tips can also be classified as "gratuities" and therefore be an aspect of the "wage" as defined in art. 103. "Gratuities" = in Khmer "money paid as a bonus" "Perquisites" = in Khmer "fringe earnings" "earnings that you get in addition to normal wages" "Tips" (not the same word as "gratuities") = in Khmer is not the everyday ward for "tips". Because the word is not the everyday word for "tips", the definition is that provided in art. 134 ie. "service charge".	**11/03** (service charge cannot be a yearly bonus; service charge considered a salary that employer must pay in full every month in cash); **18/04** (waiting for *Prakas* to be issued before deciding service charge).
Article 168		"… 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 …*"	Lack of clarity as to whether: • overtime is included. Section 103 includes overtime in the definition of the wage. • Attendance and seniority bonus is included. Section 103 includes bonuses in the definition of the wage.	**07/05** (the company miscalculated the compensation for notice for a UDC contract because it did not include benefits, only wages).
Article 277	Anti-union discrimination	"Employers are forbidden to take into consideration union affiliation or participation in union activities when making decisions concerning … *granting of benefits …*"	Use of term benefits appears to suggest all remuneration or opportunities to gain remuneration (ie. overtime), but this is not clear. The term "benefits" is not defined.	

Article 360	Fines	"… *base daily wage.*"	Lack of clarity as to whether: • overtime is included. Section 103 includes overtime in the definition of the wage. • Attendance and seniority bonus is included. Section 103 includes bonuses in the definition of the wage.	
Article 79	Paid leave during notice period	"…*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. The payment shall include *other perquisites*."	Unclear as to the difference between "full payment" and the terms used in the next paragraph of this article: "normal rate of remuneration" and "payment shall include other perquisites" when "gratuities" are included in wages as defined by art. 103. Lack of clarity as to what is included in "other perquisites" - or indeed, whether this includes all other perquisites.	
Article 113	Payment of Wages	"The *wage* must be paid directly to the worker concerned …"	Suggests total remuneration.	
Sick leave				
Article 166 Article 169	Sick leave Sick leave/special leave	"…Official paid holidays and sick leave are not counted as paid annual leave." "… Included in the period for which the worker is entitled to paid leave each year is as follows: … sick leave; … special leave granted up to a maximum of seven days …"	It is not clear how many days paid sick leave employees are entitled. Special leave: NB. art. 171 - if an employee takes special leave but has untaken annual leave, the employer can deduct the duration of special leave from the annual leave. It is not clear whether the employee's special leave entitlement goes back to seven days.	**26/03** (agreement for paid sick leave); **55/04** (provide sick leave in accordance with internal work rules); **15/05** (attendance bonus to be paid to employees who provide a medical certificate); **68/04** City New (order to make payment to employees during periods of sick leave). **48/05**, **76/05** (a portion of attendance bonus must be provided in proportion to the number of their working days per month. The attendance bonus may

				only be deducted based on the number of days of the authorized leave)
Union deductions				
Article 281 Article 129	Union fee deduction Wage deduction	"All employers are forbidden to deduct union dues from the wage of their workers and to pay the dues for them." "…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."	Article 281 and article 129 of the Law appear contradictory.	**03/03, 05/03** (workers can authorize the employer to deduct union dues from their wages; authorization must be in writing and may be withdrawn at any time.; once worker authorizes deduction of union dues, the employer must deduct the amount and forward to union.); **16/05** (deduction for union contributions also applies to newly established unions). **62/05, 05/06, 19/06, 57/06, 62/06, 99/06, 106/06, 110/06** (The employer is obliged to make deductions form workers' wages for union contribution fees when the employer receives a request to do so in writing form members of the union)
Status of unions				
Article 277	Most representative status		It is not clear whether there can be more than two unions in a workplace - there is no express limitation but only two unions can have "representative status". It is also not clear what the benefits of representative status may.	

NB: article 99	Extension of CBA coverage	"At the request of a professional organization of workers or employers that is representative in the relevant scope of application … after consultation with the Labour Advisory Committee, may extend to 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."		
Legal terminology				
Articles 13, 65, 72 and 76 for example.			Lack of clarity as to whether: • provision; • clause; • rule; • regulation; and • article (of a labour contract). mean the same or different things.	



ការវិវត្តនៃលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ

និរន្តភាព និងតំរូវការនៃការកែទំរង់ច្បាប់ការងារនៅ ប្រទេសកម្ពុជា - ការរកឃើញ និងអនុសាសន៍

រៀបរៀងដោយៈ
កញ្ញា អាន ធីរៈ
ប្រធានផ្នែកកម្មវិធីច្បាប់ការងារ
នៃមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍

Konrad Adenauer Stiftung

"និរន្តរភាព និងតំរូវការនៃការកែទំរង់ច្បាប់ការងារនៅប្រទេសកម្ពុជា ៖ ការរកឃើញ និងអនុសាសន៍"

ដោយកញ្ញា អាន វីរៈ - ប្រធានផ្នែកកម្មវិធីច្បាប់ការងារនៃមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍

មូលនិធិ ខុនរ៉ាដ អាដិនណៅអ៊ែរសហការជាមួយមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍បានធ្វើការស្រាវជ្រាវ និងបានដកស្រង់នូវបទពិសោធន៍ក្នុងវិស័យច្បាប់ការងារមករៀបរៀងនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ ដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញនូវច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧។ របាយការណ៍នេះបានដកស្រង់នូវបទពិសោធន៍នានាពីទីប្រឹក្សា និងអ្នកបណ្តុះបណ្តាលច្បាប់ អ្នកសង្កេតការណ៍លើនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ និងបណ្តាសាក្សីនានាចំពោះទំនាក់-ទំនងវិជ្ជាជីវៈការងារទូទៅនៅក្នុងបរិបទរបស់កម្ពុជា។

CLEC បានធ្វើការដើម្បីជួយលើកស្ទួយដល់ការអនុវត្តន៏ច្បាប់ការងារ និងជួយជំរុញការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយសន្តិវិធីផងដែរ។ កិច្ចការនេះពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការបណ្តុះបណ្តាលទៅដល់ដៃគូសំខាន់ៗនានា ដូចជាកម្មករ-និយោជិត មន្ត្រីរបស់សហជីព និងអាជ្ញាកណ្តាលនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ការបង្កើតនូវឯកសារសម្រាប់ការបណ្តុះ-បណ្តាល និងការបោះពុម្ពផ្សាយឯកសារផ្លូវការនានា និងការផ្តល់នូវជំនួយបច្ចេកទេសដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅកម្ពុជា ពីឆ្នាំ២០០៣ ដល់ឆ្នាំ ២០០៥។

របាយការណ៏នេះផ្តោតទៅលើទៅបួនចំណុចៈ

- ផ្នែកសំខាន់ៗដែលមិនស៊ីសង្វាក់គ្នានៅក្នុងអត្ថបទនៃច្បាប់ការងារ
- ការដោះស្រាយវិវាទ
- ដែនអនុវត្តន៏នៃច្បាប់ការងារ និង
- យុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

យើងបានកត់សម្គាល់ឃើញថា ក្នុងការធ្វើវិភាគទៅលើពាក្យបច្ចេកទេសនានា នៅក្នុងច្បាប់ការងារនេះ ភាសាខ្មែរជាភាសាចម្បងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ដែលយើងត្រូវយោងទៅដល់។

១. បញ្ហានានាដែលកើតមានក្នុងអត្ថបទច្បាប់

មានបញ្ហាមួយចំនួន ស្ថិតនៅក្នុងអត្ថបទនៃច្បាប់ការងារនេះ ដែលបង្កជាការលំបាកដល់ការបកស្រាយផង និងការអនុវត្តន៏ផង ។ បញ្ហាចម្បងៗ ដែលយើងអាចឃើញនៅក្នុងច្បាប់នេះរួមមាន :

- បទប្បញ្ញត្តិដែលទាក់ទងដល់ទិដ្ឋភាពផ្សេងៗនៃប្រាក់កំរៃ/ប្រាក់ឈ្នួល
- ភាពមិនច្បាស់លាស់ក្នុងមាត្រា ១៣ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការអនុវត្តន៏តាមស្តង់ដាអប្បរមានៃច្បាប់នេះ
- បដិបញ្ញត្តិទាក់ទងទៅនឹងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជក សំរាប់ការបង់ភាគទានទៅសហជីព និង
- ភាពមិនច្បាស់លាស់នៃភាសាបច្ចេកទេសក្នុងច្បាប់ (ដូចជាៈ ខ ប្រការ បញ្ញត្តិ មាត្រា ជាដើម ។ល។)

ផ្នែកឧបសម្ព័ន្ធនៃរបាយការណ៏នេះ មានរៀបរាប់លំអិតអំពីការប្រៀបធៀបមាត្រានានា នៅក្នុងច្បាប់នេះពាក់ព័ន្ធទៅនឹងប្រធានបទតែមួយ ដែលមិនមានភាពច្បាស់លាស់ ឬដែលបញ្ច្រាសគ្នា។

ក. ភាពមិនស៊ីសង្វាក់គ្នាក្នុងការប្រើពាក្យពេចន៍

មាត្រា ១០២ និង ១០៣ នៃច្បាប់នេះបានផ្តល់និយមន័យនៃពាក្យ "ប្រាក់ឈ្នួល" ដូចខាងក្រោម :

... ពាក្យថា ប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយមានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកំរិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ...

ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ : ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម កំរៃជើងសារ បុព្វលាភ និង ប្រាក់បំណាច់ ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ វិភាជន៍គ្រួសារសំរាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ វិភាជន៍សំរាប់ការឈប់សំរាក ឬបំណាច់សំរាប់ទូទាត់ការឈប់សំរាក ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និងពេលលំហែមាតុភាព ...

ច្បាប់មិនបានឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យស្របទៅនឹងនិយមន័យនៅក្នុងមាត្រា ១០៣ នេះទេ។ មានមាត្រាជាច្រើនបានរាប់បញ្ចូលបន្ថែមនូវពាក្យ "ប្រាក់ឈ្នួល" ទៅក្នុងធាតុផ្សេងៗនៃប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើនិយមន័យក្នុងមាត្រា ១០៣ នេះ (សូមអានឧបសម្ព័ន្ធ)។ ឧទាហរណ៍ ក្នុងមាត្រា ១៦៨ ដែលទាក់ទងនៅនឹងប្រាក់វិភាជន៍ក្នុងពេលឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលប្រាក់វិភាជន៍នេះត្រូវធ្វើការគណនាស្មើនឹង *"ចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំងតម្លៃវត្ថុដែលផ្តល់ផង ..."*។ ចំណុចនេះបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា ធាតុនានានៃប្រាក់ឈ្នួលរួមមាន: ប្រាក់វិភាជន៍ អត្ថ-ប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំងតម្លៃវត្ថុដែលផ្តល់ផង ដែលនេះមិនបានរាប់បញ្ចូលថាជា "ប្រាក់ឈ្នួល" នៅក្នុងមាត្រានោះឡើយ។

ការចែងយ៉ាងដូច្នេះ នាំឱ្យអ្នកអនុវត្តច្បាប់នេះមានការយល់ច្រឡំ ហើយបានបណ្តាលឱ្យមានវិវាទជាច្រើននៅតាមរោងចក្រនានា ដែលវិវាទមួយចំនួនធ្ងន់ធ្ងរហួសត្រូវនាំទៅជំរះសេចក្តីនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (សូមអានរឿងក្តី លេខ ២៤/០៣ ស្តីពី ថបវ័ន្ត រឿងក្តីលេខ ៤៩/០៤ ស្តីពី ហូហ៊ីង រឿងក្តីលេខ ៦៨/០៤ ស្តីពី ស៊ីធីញូវ)។ ខណៈដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការតាក់តែងនូវយុត្តិសាស្ត្រ ទៅលើភាពមិនស៊ីសង្វាក់គ្នាទាំងនេះ (សូមអានឧបសម្ព័ន្ធ) យើងអាចឃើញយ៉ាងច្បាស់ថា ច្បាប់ការងារគួរតែផ្តល់និយមន័យមួយជាក់លាក់ ដែលអាចយកទៅអនុវត្តបានគ្រប់មាត្រានៃច្បាប់ទាំងមូលដែលផ្តល់នូវកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ ពាក់ព័ន្ធដល់ប្រាក់កំរៃ/ប្រាក់ឈ្នួល នេះ។

ខ. កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល និង ជាប់លាប់

ច្បាប់នេះបានចែងដាច់ពីគ្នានូវការងារម្តងម្កាល និង ជាប់លាប់។ មាត្រា ៩ នៃច្បាប់នេះបានផ្តល់និយមន័យដល់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល និង ជាប់លាប់ ដូចខាងក្រោម :

...កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់គឺជនដែលធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមុខការអ្វីមួយដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍។

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យា :

- ធ្វើការមួយជាប្រាកដ តាមធម្មតាត្រូវតែឱ្យហើយក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លី។

- ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ និងធ្វើមួយរដូវៗ។

មាត្រា ១០ នៃច្បាប់នេះបានចែងថា : *"កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ត្រូវប្រតិបត្តិនូវវិធាន និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ហើយក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែកាលណាមានខសន្យាដោយឡែកពីនេះ"*។ មាន ខ ប្រការតិចតួចដែលចែងពីភាពខុសគ្នារវាងកម្មករនិយោជិតពីរប្រភេទនេះ (សូមអានឧបសម្ព័ន្ធ)។ ដោយសារតែមានការចែងកំណត់ដាច់ដោយឡែកពីគ្នាបែបនេះ ទើបមាត្រា១០ កំណត់អំពីលក្ខណៈដោយឡែករវាងប្រភេទការងារទាំងពីរនេះ។ ជាលក្ខណៈអន្តរជាតិ ការងារម្តងម្កាលគឺជាការរៀបចំក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលអាចបត់បែនបានរវាងកម្មករ-និយោជិត និងនិយោជក នៅក្នុងក្របខណ្ឌដែលច្បាប់ផ្តល់សិទ្ធិឱ្យ។ ឧទាហរណ៍ កម្មករម្តងម្កាលម្នាក់អាចនឹងមិនទទួលបានប្រាក់វិភាជន៍ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទេ តែការបាត់បង់នូវអត្ថប្រយោជន៍នេះ គាត់អាចទទួលបានមកវិញតាមរយៈការទទួលប្រាក់ឈ្នួលលើសពីអត្រាប្រចាំម៉ោងធម្មតា ឬក៏ការតម្រូវឱ្យជូនដំណឹងមុនអាចនឹងមិនយកអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិត ឬ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារម្តងម្កាលនេះ។ មាត្រា ១០ ដូចជាមិនបានរាប់បញ្ចូលនូវភាពបត់បែននេះ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីធ្វើឱ្យការបែងចែកដាច់ពីគ្នានៃទំរង់ការងារទាំងពីរនេះ ក្នុងមាត្រា ៩ កាន់តែមានភាពសម្បូរបែបឡើង។

ច្បាប់នេះមិនបានចែងច្បាស់ នូវគោលបំណងពិតប្រាកដក្នុងការផ្តល់នូវភាពបត់បែននេះនៅក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងនៃការងារឡើយ។ បើសិនមិនអនុញ្ញាតឱ្យមានលក្ខណៈដាច់ពីគ្នានោះទេ ការបែងចែកបែបនេះកាន់តែ ធ្វើឱ្យមានភាពច្របូកច្របល់ដល់កម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជានិយោជកដែរ ហើយនឹងនាំមកនូវវិវាទការងារដែលមិនចាំបាច់ផងដែរ (សូមអានរឿងក្តីលេខ ៣០/០៤ ស្តីពី ហានី វ៉ែរ រឿងក្តីលេខ ៧៨/០៤ ស្តីពី អេអាយអេ រឿងក្តីលេខ ៨៥/០៤ ស្តីពី កាង នីង)។

គ. សិទ្ធិ និង ប្រយោជន៍ដែលត្រូវទទួលបាននៅក្នុងការងារ

ច្បាប់នេះបានកំណត់ថា រាល់ទំនាក់ទំនងក្នុងការងារត្រូវតែអនុលោមទៅតាមច្បាប់នេះតែមួយគត់ គឺច្បាប់ការងារ និងកិច្ចសន្យាការងារបុគ្គលទោះបីជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្តី ឬ ដោយផ្ទាល់មាត់ក្តី ឬ ច្បាប់ការងារ និងអនុ-សញ្ញារួម (CBA) ណាមួយ។ រាល់កិច្ចសន្យាជាលក្ខណៈបុគ្គល និងអនុសញ្ញារួម អាចនឹងធ្វើឡើងជាលក្ខខណ្ឌការងារមួយ ឬអាចនឹងត្រូវធ្វើការចរចារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលមានទំនាក់ទំនងក្នុងការងារ។ ច្បាប់នេះក៏បានបង្កើតជាសិទ្ធិ ផលប្រយោជន៍ និងកាតព្វកិច្ចដល់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត នៅកម្ពុជា។ ការផ្តល់អំណាចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ គឺជាការផ្តល់អំណាចកំរិតអប្បរមា ដែលផ្តល់ដោយមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ការងារ ដូចខាងក្រោម :

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះវិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តីដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយ ដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ...

ផ្ទុយទៅវិញ បើយោលទៅលើទំរង់នៃការរៀបចំកិច្ចសន្យាការងារ និងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងកិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងការផ្សះផ្សាក្តី ច្បាប់នេះមិនបានផ្តល់អំណាចឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដោយមិនបានចែងអំពីអត្ថប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិសំខាន់ៗដែលគួរតែមានក្នុងច្បាប់នេះឡើយ (សូមអាន ឧបសម្ព័ន្ធ) ។

ជាងនេះទៅទៀត ក៏មានភាពស្រពិចស្រពិលផងដែរ នៅក្នុងទិដ្ឋភាពនៃលក្ខខណ្ឌនានា គួរមាននៅក្នុងកិច្ចសន្យា ឬ អនុសញ្ញារួម ថាតើវាស្ថិតនៅទាបជាងអ្វីដែលច្បាប់បានបដិសេធ ឬយ៉ាងណា មានដូចជា:

(១) ទិដ្ឋភាពរួមនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ឬ អនុសញ្ញារួម

(២) បទប្បញ្ញត្តិជាក់លាក់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា ឬ អនុសញ្ញារួម ដែលនៅទាបជាងការកំណត់របស់ច្បាប់

(៣) វិធានពិសេស ដែលកើតចេញពីការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិ ទៅតាមបរិបទនៃហេតុការណ៍ជាក់លាក់ណាមួយ (មានន័យថា ដែលអាស្រ័យទៅលើបរិបទដែលបទប្បញ្ញត្តិនោះអាចមាន ទោះបីវាស្ថិតនៅខ្ពស់ជាងប្រសិទ្ធភាពនៃច្បាប់ ឬនៅទាបជាងប្រសិទ្ធភាពនៃច្បាប់ក៏ដោយ តែប្រសិនបើវាមានកំរិតទាបជាងប្រសិទ្ធភាពនៃច្បាប់ គេអាចទុកជាមោឃៈមិនខាន) (សូមអានឧបសម្ព័ន្ធ) ។

ដោយហេតុនេះ នាពេលបច្ចុប្បន្នមានអនុសញ្ញារួមតិចតួចណាស់នៅកម្ពុជា ការកាត់បន្ថយនូវកំរិតប្រសិទ្ធភាពនៃភាពមិនច្បាស់លាស់ នៅក្នុងមាត្រានេះ គឺក្នុងគោលបំណងលើកស្ទួយឱ្យមានអនុសញ្ញារួមមួយដែលអាចជឿជាក់បាននោះ បញ្ហាអស់ទាំងនេះគួរតែត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់ ។

២. ដែនអនុវត្តន៍ច្បាប់ការងារ

មាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះបានចែងថា :

ច្បាប់នេះ គ្រប់គ្រងរាល់ទំនាក់ទំនងដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីយកមកអនុវត្តន៍លើទឹកដី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ទោះបីកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងនៅទីណាក៏ដោយ ទោះបី ភាគីទាំងនោះមានសញ្ជាតិជាអ្វី ហើយស្នាក់នៅទីណាក៏ដោយ ...

ច្បាប់នេះក៏បានចែងផងដែរអំពីប្រភេទកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ដែលស្ថិតនៅក្រៅដែនអនុវត្តន៍ ។ ប្រភពកម្មករនិយោជិតទាំងនោះរួមមាន មន្ត្រីរាជការ ចៅក្រម មន្ត្រីនគរបាល និងយោធា បុគ្គលិកផ្នែកដឹកជញ្ជូន ទាំងផ្លូវអាកាស និង ផ្លូវសមុទ្រ ឬអ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ ជាដើម ។

បើតាមទិដ្ឋភាពច្បាប់នេះ នៅមានភាពមិនច្បាស់លាស់ត្រង់ថា ហេតុអ្វីក៏ប្រភេទកម្មករខ្លះ ដែលជានិយោជិតដែរ តែមិនបានរាប់បញ្ចូលនៅក្នុងច្បាប់នេះ ។ ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា ការទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ សិទ្ធិ និងការផ្តល់អំណាចស្មើគ្នា ដែនអនុវត្តន៍នៃច្បាប់ការងារនេះ គួរតែពង្រីកដោយរាប់បញ្ចូលទាំងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និង និយោជិតទាំងអស់ ដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងារផងដែរ (ទោះបី ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្តី ឬដែលមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ក្តី) ដែលបានធ្វើឡើងនៅកម្ពុជា ជាជាងចែងអំពី អ្វីដែលបង្ហាញអំពីការមិនរាប់បញ្ចូលនាំឱ្យមាន ដែលមិនស្របច្បាប់ ។

៣. អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានកំណត់ទៅលើត្រឹមតែ វិវាទរួមប៉ុណ្ណោះ រីឯវិវាទបុគ្គលត្រូវស្ថិតក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការ (ដោយមិនទាន់មានបង្កើតតុលាការការងារនៅឡើយទេ) ។

ចាប់តាំងពេលការបង្កើតនា ឆ្នាំ ២០០៣ មកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្ថិតនៅជាស្ថាប័នយុត្តិធម៌តែមួយគត់នៅក្នុងប្រទេស ចំណែកឯប្រព័ន្ធពង្រឹងច្បាប់ និង តុលាការ ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាខ្វះភាពអព្យាក្រឹត មិនឯករាជ្យ និង កង្វះវិជ្ជាជីវៈច្បាស់លាស់ ។ ក្រោមគំនិតផ្តួចផ្តើមនៃ ***គំរោងដោះស្រាយវិវាទការងារ*** របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (*Labour Dispute Resolution Program* ILO) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺជាស្ថាប័នឯករាជ្យ ដែលបង្កើតឡើងដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមតាមរយៈ ការផ្សះផ្សា ការបើកសវនការ និងការចេញសេចក្តីបង្គាប់ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាស្ថាប័នអាជ្ញាកណ្តាលដំបូងនៅកម្ពុជា ហើយដែលត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ជាកំណត់សម្គាល់មួយយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈយ៉ាងត្រឹមត្រូវនៅកម្ពុជា ព្រោះស្ថាប័ននោះមានរចនាសម្ព័ន្ធផ្លូវការមួយ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារបានឆាប់រហ័ស និងមានប្រសិទ្ធភាពដោយឈរលើគោលការណ៍នៃការស្វែងរកហេតុផលតាមផ្លូវច្បាប់ ដោយបើកចំហជាសាធារណៈ និង ត្រឹមត្រូវផង ។

ការពង្រីកវិសាលភាពផ្នែកយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សានេះ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងវិវាទបុគ្គលផងនោះ នឹងផ្តល់នូវលើកស្ទួយគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ចំពោះការទទួលបាននូវយុត្តិធម៌ ដល់បុគ្គលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ និងក៏អាចបញ្ចៀសបាននូវការពង្រីកជាបញ្ហាវិវាទបុគ្គល ទៅជាវិវាទរួមដែលមានទំហំខូចខាតធំ ។

៤. សន្និដ្ឋាន

ការលំបាកនានាជាច្រើននៅក្នុងច្បាប់ការងារ ដែលរបាយការណ៍បានលើកឡើងមកនេះ គឺទាក់ទងទៅនឹងភាពស្រពិចស្រពិលនៅក្នុងពាក្យពេចន៍ ដែលប្រើក្នុងច្បាប់នេះតែម្តង ។ ការកែសម្រួលយ៉ាងផ្ចិតផ្ចង់ និងដែលអាចយល់បាន ចំពោះពាក្យពេចន៍ដែលប្រើក្នុងច្បាប់នេះ អាចនឹងធានាបាននូវភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា និងផ្តល់នូវភាពជាក់លាក់ដល់អ្នកដែលច្បាប់នេះគ្របដណ្តប់ទៅលើ និងពិសេសជាងនេះទៅទៀតគឺអ្នកអនុវត្តច្បាប់នេះតែម្តង ។ ការកែប្រែបែបនេះ គឺជាសក្តានុពលមួយ ក្នុងការកាត់បន្ថយបាននូវវិវាទការងារណាដែលមិនចាំបាច់ នៅកម្ពុជា ។

មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ ក៏បានជំរុញក្រសួងវិស័យការងារ និង អង្គការ ILO ក្នុងការចេញផ្សាយនូវការបកប្រែអត្ថបទច្បាប់នេះឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ស្របទៅតាមអត្ថន័យជាភាសាខ្មែរ ។ ការបកប្រែត្រឹមត្រូវ នោះអាចនឹងយកមកប្រើជាឯកសារយោង ដែលអាចធានាឱ្យកើនឡើងនូវភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាក្នុងការ អនុវត្តន៍ស្របទៅនឹងបញ្ញត្តិ ច្បាប់ការងារ សំរាប់គ្រប់ភាគី រួមទាំង វិនិយោគិនបរទេស ។

"និន្នាការ និង តំរូវការនៃការកែសំរួលច្បាប់ការងារ នៅប្រទេសកម្ពុជា ~ ការរកឃើញ និង អនុសាសន៍"

ដោយកញ្ញា អាន វីរៈ - ប្រធានផ្នែកកម្មវិធីច្បាប់ការងារនៃមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍

តារាងនេះបង្ហាញអំពីភាពមិនច្បាស់លាស់ និង មិនស្របគ្នា ទាំងក្នុងការប្រើពាក្យពេចន៍ និង ខ្លឹមសារនៃច្បាប់ នៅក្នុងអត្ថបទច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ។ ចំណុចបញ្ហាសំខាន់ៗមានដូចតទៅ:

១- ប្រភេទនៃកម្មករនិយោជិត

២- ការខ្វះខាតការបញ្ជាក់អំពីសាកល្បងការងារ

៣- បទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងទស្សនៈខុសៗគ្នានៃប្រាក់កំរៃ/ប្រាក់ឈ្នួល

៤- ការខ្វះខាតការបញ្ជាក់នៅក្នុងមាត្រា១៣ ទាក់ទងនឹងការគោរពតាមកំរិតអប្បបរមានៃច្បាប់

៥- បទប្បញ្ញត្តិដែលមានលក្ខណៈផ្ទុយគ្នាទាក់ទងនឹងការដែលនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ភាគទានសហជីព

៦- ព័ត៌មានមិនពេញលេញសម្រាប់ការឈប់សំរាកដោយមានជំងឺ

៧- ការខ្វះខាតការបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ចំពោះពាក្យពេចន៍ច្បាប់

មាត្រា	បញ្ញត្តិ	និយមន័យ/អត្ថន័យ	ចំណុចបញ្ហា	យុត្តិសាស្ត្រ
កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់/មួងម្កាល				
មាត្រា ៩	កម្មករនិយោជិតមួងម្កាល / កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់	កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់គឺ - ជនដែលធ្វើការទៀងទាត់ ក្នុងមុខការអ្វីមួយ ដែលមានលក្ខណៈជា អចិន្ត្រៃយ៍ ។ កម្មករនិយោជិតមួងម្កាលគឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យា : - ធ្វើការមួយជាប្រាកដ តាមធម្មតាត្រូវតែធ្វើឱ្យ	មានការបែងចែកច្បាស់លាស់រវាងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ និងកម្មករនិយោជិតមួងម្កាល ។ តែទោះជាយ៉ាងណា បើធ្វើការបកស្រាយតាម ន័យពាក្យមាត្រា ១០បង្ហាញថាមានការខុសគ្នា ច្រើនរវាងប្រភេទការងារទាំង២ ។	**២៦/០៤, ៥៣/០៤, ៥៥/០៤, ៨៥/០៤** (ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមួងម្កាលធ្វើការលើសពី២១ថ្ងៃក្នុងមួយខែ សំរាប់រយៈពេល២ខែជាប់ៗគ្នា នោះគួរតែចាត់ទុកជាកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេលសាក

មាត្រា ១០		ហើយក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លី ។ - ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ និងធ្វើមួយ រដូវៗ ។ "កម្មករនិយោជិតមួងម្កាល ត្រូវប្រតិបត្តិនូវវិធាន និង កាតព្វកិច្ចដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ហើយ ក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែកាលណាមានខសន្យាដោយឡែកពីនេះ ។"	មាន ២ មួយចំនួនតូចដែលធ្វើការបែងចែករវាងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ និងកម្មករនិយោជិតមួងម្កាល: - មាត្រា ២១ (សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងរើសបុគ្គលិកមិនអនុវត្ត ចំពោះកម្មករនិយោជិតមួងម្កាលទេ ។ - មាត្រា ១៤១(៣) "...ឬសំរាប់កម្មករនិយោជិតប្រភេទខ្លះដែលធ្វើការមិនជាប់លាប់ ។" នេះបង្ហាញថា អាចជា ២ ដែលទុកលទ្ធភាពឱ្យធ្វើការផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌរវាងកម្មករនិយោជិតមួងម្កាល និងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ។	ល្បង ឬជាប់លាប់ ។) **៣០/០៤, ៧៨/០៤, ៨៥/០៤** (និយោជកត្រូវផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិចំពោះកម្មករនិយោជិតមួងម្កាលដូចកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ។) **១២/០៦, ៤៤/០៦, ៤៧/០៦** (កម្មករនិយោជិតមួងម្កាល ក្លាយជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការ យ៉ាងហោចណាស់ ២១ថ្ងៃក្នុង១ខែ សំរាប់រយៈពេល២ខែជាប់គ្នា ។) **៤៤/០៦, ៤៧/០៦** (កម្មករនិយោជិតមួងម្កាលត្រូវទទួលបានសិទ្ធិដូចកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែរ រួមទាំងលក្ខខណ្ឌការងារអប្បរមាដែរ ។) **៥៧/០៦, ៦៦/០៦** (កម្មករនិយោជិតធ្វើការ៨ ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ ២៦ថ្ងៃក្នុង១ខែ សំរាប់ រយៈពេល២ខែ ជាប់ៗគ្នាត្រូវចាត់ទុកជាកម្មករជាប់លាប់)

ថិរវេលាសាកល្បង និង កិច្ចសន្យាសាកល្បង				
មាត្រា ៦៨	កិច្ចសន្យាសាកល្បង	"ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងមិនអាចមានថិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សំរាប់ឱ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងសំរាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការងារដែលគេផ្តល់ឱ្យនោះឡើយ ។" "....ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារមិនអាចមានថិរវេលាលើសពីបីខែទេចំពោះនិយោជិតពីរខែចំពោះកម្មករឯកទេស និង មួយខែចំពោះកម្មករធម្មតា ។	- ទំរង់នៃកិច្ចសន្យាសាកល្បងជាផ្នែកមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬ ក៏កិច្ចសន្យាដាច់ឡែក ។ - ផលប្រយោជន៍ និង កាតព្វកិច្ចក្នុងការជួល និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង ។ ច្បាប់ការងារកំណត់និយមន័យច្បាស់លាស់សម្រាប់និយោជិត និង កម្មករ តែមិនបានកំណត់ថា អ្នកធ្វើការប្រភេទណាទើបចាត់ទុកថាជាកម្មករឯកទេស ។	**៩៥/០៤, ១១៣/០៤** (កម្មករនិយោជិតសាកល្បងជាទូទៅ ត្រូវបានគេជួលឱ្យធ្វើការដោយមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់) **៩៣/០៦** (កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងគឺជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់) **៦៩/០៤** (រយៈពេលសាកល្បងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរគឺ២ខែ ព្រោះពួកគាត់ត្រូវចាត់ទុកជាកម្មករនិយោជិតមានជំនាញ)
ថិរវេលាធ្វើការអតិបរមាប្រចាំថ្ងៃ				
មាត្រា១៣៧ មាត្រា១៤០	ថិរវេលាធ្វើការ	"ថិរវេលាអតិបរមាគឺ៤៨ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ឬ ៨ម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃ" "....ថិរវេលាធ្វើការមិនត្រូវឱ្យលើសពីដប់ម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ ។"	ថិរវេលាធ្វើការក្នុងមួយថ្ងៃអាចពន្យារហូតដល់១០ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ តែមិនច្បាស់លាស់ថាថិរវេលា១០ម៉ោងត្រូវរាប់បញ្ចូលទាំងម៉ោងការងារបន្ថែមម៉ោងដែរ ឬអត់ ។	
ភាពបត់បែននៃការចរចានៅកន្លែងធ្វើការ				
មាត្រា ១៣	កិច្ចព្រមព្រៀងដែលនៅក្រោមច្បាប់	ចែងថា "បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះមានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់ ។ ដូច្នេះវិធាន	ក. វាមិនច្បាស់ថាតើធាតុណាមួយដែលត្រូវមោឃៈភាព ប្រសិនបើវាទាបជាងការកំណត់របស់ច្បាប់ៈ - កិច្ចសន្យា/សេចក្តីសំរេច/អនុសញ្ញាទាំងមូល	**១៩/០៤, ៧៨/០៤** (រាល់សេចក្តីសំរេចដែលធ្វើឡើងដោយភាគី, កិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមដែលមិន

		ទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។	- ខ នៃកិច្ចសន្យាដែលចែងទាបជាងច្បាប់ - វិធានជាក់លាក់ដែលបានមកពីការ អនុវត្តន៍ ខ ទាំងនោះ ខ. វាមិនច្បាស់ថាតើគោលការណ៍ទូទាត់អាចអនុវត្តបាន មានន័យថា.កង្វះខាតនៃសេចក្តីសំរេចកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងអាចទូទាត់ដោយច្បាប់បានដែរឬទេ ។	ស្របនិងច្បាប់ត្រូវទុកជានិរាករណ៍ ។ នៅទីនេះ និយោជកត្រូវបង់ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត នូវថ្លៃពិនិត្យសុខភាពមុនពេលចូលធ្វើការ) ។ **៣០/០៤** (កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ដូចកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែរ ព្រោះ គ្រប់វិធានដែលចេញមកពីសេចក្តីសំរេចជាឯកតោភាគីដូចជាកិច្ចសន្យា ឬការព្រមព្រៀងដែលមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬបទបញ្ជាសំរាប់អនុវត្តត្រូវទុកជានិរាករណ៍ ។ **៦២/០៤** (IWR ដែលតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញប្រាក់សំរាប់ការពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯងត្រូវទុកជាមោឃៈ ដោយមូលហេតុផ្ទុយនិងមាត្រា ២៥) ។ **៦៨/០៤** (និយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពចំនួន ១៥ដុល្លាសំរាប់ថ្លៃទឹកដោះគោ ។ មាត្រា ១៣ មិនបានហាមឃាត់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដែលប្រសើរជាងច្បាប់ដល់
សំគាល់: មាត្រា ២៥	បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស	" ប្រការទាំងឡាយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវចាត់ជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ក្នុងករណីដែលប្រការទាំងឡាយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះ អាចនឹងលុបចោល ឬកិតសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត..."	សូមស្នើថា ខ ជាក់លាក់ណាមួយនៃវិធាន នេះដែលផ្ទុយច្បាប់ត្រូវមោឃៈភាពនិងទុកជា មោឃៈជាជាងមោឃៈភាពវិធានទាំងមូល ។ ហើយក៏ស្នើថាបទប្បញ្ញត្តិនីមួយៗគួរតែផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍លើសច្បាប់ ជាជាងឱ្យវិធានទាំងមូលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍	
សំគាល់: មាត្រា ៩៨ (កថា.១)	កិច្ចព្រមព្រៀងការងាររួម	"... ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួម មិនអាចផ្ទុយនឹងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈនៃច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងនោះទេ ។"	តើ "ការទូទាត់, ការរំលស់ ឬការដកហូត" អនុវត្តក្នុងផ្នែកផ្សេង- តើផ្នែកនេះអាចត្រូវបានប្រើដើម្បីជាជំនួយក្នុងការបកស្រាយមាត្រា ១៣?	
សំគាល់: មាត្រា៣៦៦		" ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីសាមសិបមួយថ្ងៃទៅហុកសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃចំពោះនិយោជកណាដែលធ្វើការទូទាត់ ការរំលស់ ឬដក		

		ហួសលើប្រាក់ឈ្នួលដោយបំពានទៅលើ វិធានកំណត់ដោយមាត្រា ១២៧ មាត្រា ១២៨ និងមាត្រា ១២៩។"		កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ ។) **០៣/០៥** (កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកត្រូវទុកជាមោឃៈប្រសិនបើវាផ្ទុយនិងច្បាប់ការងារ ។) **០៤/០៥** (ខ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងមិនអាចអនុវត្តបាន ដោយសារវាផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតតិចជាងច្បាប់ ជាពិសេសសំរាប់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ។) **១៦/០៥** (កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវមោឃៈភាពដោយសារ វាធ្វើឡើងដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលកើតឡើងហើយ មិនមែនសំរាប់ដោះស្រាយវិវាទនៅពេលអនាគតទេ ។) **៥៦/០៦**, (បទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតតិចជាងច្បាប់ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ។) **៦២/០៦**, (បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានលក្ខណៈក្រោមច្បាប់ត្រូវទុកជាមោឃៈ)

Konrad Adenauer Stiftung
សិក្ខាសាលាស្ដីពីច្បាប់ការងាររយៈពេល១០ឆ្នាំ
ថ្ងៃទី ២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧
មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍
កម្មវិធីផ្នែកច្បាប់ការងារ

ក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ				
មាត្រា ៧១ (១១)	ការព្យួរការងារ	ព្យួរសកម្មភាពការងារពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច- ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។	ឃ្លា "នៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ" មានលក្ខណៈមិនច្បាស់លាស់ ។ សំគាល់: ឃ្លាដូចគ្នាក៏ត្រូវបានប្រើផងដែរនៅក្នុងមាត្រា ២៧: "អធិការការងារមានសិទ្ធិសម្បទាក្នុងការត្រួតពិនិត្យភាពសមាមាត្រនេះ ។" (សំដៅលើទណ្ឌកម្មខាងវិន័យ) ។	**២១/០៣, ៨៦/០៤, ០១/០៤, ៦០/០៤** (អធិការការងារត្រូវតែបានជូនដំណឹងពីការព្យួរការងារ ដើម្បីឱ្យការព្យួរការងារនេះមានលក្ខណៈស្របច្បាប់ ។ **១០៥/០៤** (អធិការងារត្រូវតែបានជូនដំណឹងជាមុន មុនពេលដែលការព្យួរការងារចាប់ផ្ដើម ដើម្បីឱ្យការព្យួរកាងារមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ។) **៨៦/០៥, ៨៩/០៥, ៥៩/០៥** (ការព្យួរការងារដែលត្រឹម ត្រូវតាមនីតិវិធីនៅពេលដែលអធិការកិច្ច ការងារផ្ដល់ការអនុញ្ញាតលើការព្យួរ), **៧២/០៥** (លក្ខខណ្ឌ២ ដើម្បី ឱ្យការព្យួរការងារដំណើរការស្របច្បាប់: ១-ក្រុមហ៊ុនត្រូវសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួង ២-ក្រសួងការងារត្រូវចេញលិខិតអនុញ្ញាត ។ ប្រសិនបើក្រសួងមិនទាន់ ឆ្លើយតបមានន័យថាក្រសួងមិនទាន់អនុញ្ញាតការព្យួរ) **៦០/០៦, ៨២/០៦, ១១៩/០៦** (ការ

				ខុសខានមិនគោរពតាមនីតិវិធីចែងក្នុងមាត្រា៧១(១១) នាំឱ្យកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពេញពីក្រុមហ៊ុនសំរាប់កំឡុងពេលទាំងស្រុងនៃការព្យួរការងារ ។)
ប្រាក់កំរៃ				
មាត្រា ៨១	កាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុន		ការប្រើពាក្យ "កាតព្វកិច្ចទាំងឡាយដែលតម្រូវលើខ្លួន" — តើវាទូលំទូលាយជាង "ប្រាក់ឈ្នួល" "អត្ថប្រយោជន៍" ។ល។	
មាត្រា៨៣ ក (២) និង (៣)	កំហុសធ្ងន់	"ការមិនព្រមបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទាំងអស់ ឬ មួយភាគខ្លះ ។" "ការយឺតយូរជាច្រើនលើកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួល ។	វាមិនច្បាស់លាស់ថា "ប្រាក់ឈ្នួល" នៅទីនេះសំដៅលើបុព្វលាភ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ប្រាក់រង្វាន់ ។ល ។	
មាត្រា១០៣	និយមន័យប្រាក់ឈ្នួល	ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ : - ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ - ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម - កំរៃជើងសា - បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់ - ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ - ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ - តំលៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ	ប្រាក់ឈ្នួលមាននិយមន័យទូលំទូលាយ ។ ច្បាប់ការងារមិនបានបញ្ជាក់ច្បាស់ពីនិយមន័យសិទ្ធទទួលបាន ។ នៅក្នុងសិទ្ធិទទួលបាននីមួយៗខាងក្រោមឃើញមានពាក្យបច្ចេកទេសផ្សេងៗគ្នាត្រូវបានប្រើ (មើលអក្សរទ្រេត) ហើយដែលមិនស្របនិងនិយមន័យដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១០៣ ។ ចាំបាច់ត្រូវឱ្យនិយមន័យនៃពាក្យ:	**២៦/០៤** (កម្មករនិយោជិតបណ្តែតដែលមានគុណសម្បត្តិដូចកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ និងប្រាក់បន្ថែមម៉ោង) ។ **៦៣/០៤** (និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សំរាកឈឺដោយមានការអនុញ្ញាត នូវប្រាក់រង្វាន់ជាធម្មតាដែលសមាមាត្រ និងចំនួនថ្ងៃដែល

		- វិភាជន៍គ្រួសារសំរាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ - វិភាជន៍សំរាប់ការឈប់សំរាក ឬបំណាច់សំរាប់ទូទាត់ការឈប់សំរាក - ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុង ពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព ។ មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល : - ការព្យាបាលសុខភាព - វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់ - សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ - អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឱ្យជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសំរួលការបំពេញមុខងារ ។	- ប្រាក់ឈ្នួលគោល (ឧ. មិនរាប់បញ្ចូលនូវបុព្វលាភ ប្រាក់បុង និងប្រាក់បន្ថែមម៉ោង) - ប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា (ឧ. រួមមានបុព្វលាភ និងប្រាក់បុង ប៉ុន្តែមិនរាប់បញ្ចូលប្រាក់បន្ថែមម៉ោងទេ ។) - ប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមសរុប រួមទាំងប្រាក់បន្ថែមម៉ោងផង នៅពេលដែលនិយមន័យរួមមួយត្រូវបានគេអនុម័ត យើងនិងអាចពិភាក្សារកនិយមន័យសិទ្ធិដែលត្រូវទទួលបានទាំងឡាយ និងកំណត់ពីវិធីគណនា ។ នេះប្រហែលជាអាចកាត់បន្ថយជម្លោះសំខាន់ៗមួយចំនួន ។	ពួកគេធ្វើការ) ។ **៤១/០៥** (ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពត្រូវរួមបញ្ចូលជាផ្នែកមួយនៃនិយមន័យច្បាប់នៃ *ប្រាក់ឈ្នួល*
មាត្រា១៦៨	ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមាន ប្រាក់ឈ្នួល	"...ប្រាក់វិភាជន៍យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំង តំលៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យផងដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបានបើករួចមក ហើយក្នុងពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក ។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះក្នុងករណីណាក៏ដោយមិនត្រូវឱ្យតិចជាងវិភាជន៍	ភាពខ្វះខាតថាតើប្រាក់បន្ថែមម៉ោងត្រូវបានរាប់បញ្ចូលដែលរឺទេ ។ ផ្នែក ១០៣ បញ្ចូលប្រាក់បន្ថែមម៉ោងទៅក្នុងនិយមន័យប្រាក់ឈ្នួល ។	

		ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើក កាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ ។"		
មាត្រា១៨៣	ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព	"...ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ ។"	ខ្វះខាតការបញ្ជាក់ថាតើ: - ត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ។ ផ្នែក ១០៣ រួមបញ្ចូលប្រាក់បន្ថែមម៉ោងទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួល - ត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ និងប្រាក់អតីតភាព ។ ផ្នែក ១០៣ រាប់បញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់ទាំងនេះទៅក្នុងនិយមន័យប្រាក់ឈ្នួល ពុំមាននិយមន័យច្បាស់លាស់សំរាប់ពាក្យ "ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ" ទាល់តែសោះ ។ ពាក្យនេះត្រូវបានប្រើ ផងដែរក្នុងមាត្រា ២៣ ដោយគោរពតាមបទបញ្ជា នៅកន្លែងធ្វើការ ("ការគណនា និងការបង់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ")	**៤៩/០៤, ៩៦/០៦** (ប្រាក់អតីតភាព និងប្រាក់រង្វាន់ ទៀងទាត់ត្រូវបានរាប់បញ្ចូល ដើម្បីផ្តល់ឱ្យ ទៅកម្មករនិយោជិតស្ត្រី ដែលកំពុងសំរាក លំហែមាតុភាព) **២៤/០៣, ៦៨/០៤** (និយោជកគួតែផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួលពេញ និងប្រាក់អតីតភាពសំរាប់រយៈពេលសំរាក លំហែមាតុភាព៣ខែហើយរក្សាទុកនូវតំណែង និងអតីតភាពការងារដល់កម្មករនិយោជិត), **៩៤/០៤** (បដិសេធការស្នើសុំតំលៃសំរាប់មាតុភាព), **២០/០៦** (ពុំមានការតំរូវ តាមច្បាប់ឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៣ខែជាមុន ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សំរាក លំហែមាតុភាពទេ ។) **៩៧/០៦, ៩៦/០៦, ៩៧/០៦** (សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ ឈ្នួលស្មើ ៥០% រួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង សំរាប់រយៈពេល លំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃមុនពេលពួក

				គេចាប់ផ្តើមឈប់សំរាក ។) **៦៦/០៦, ៩៦/០៦** (ការគណនាប្រាក់លំហែមាតុភាពត្រូវគិតដោយប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និង អត្ថប្រយោជន៍ទាំងអស់ដែល កម្មការិនីទទួលបានក្នុងកំឡុង១២ខែមុន ពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពចែកនិង ១២ ។)
មាត្រា៨៩ (១)និង(២)	ប្រាក់បំណាច់(កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់- "ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ"	ផ្អែកលើថិរវេលាធ្វើការក្នុងការបង់"...ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ..."	ខ្វះខាតការបញ្ជាក់ថាតើ: - ត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ។ ផ្នែក ១០៣ រួមបញ្ចូលប្រាក់បន្ថែមម៉ោងទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួល - ត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ និងប្រាក់អតីតភាព ។ ផ្នែក ១០៣ រាប់បញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់ទាំងនេះទៅក្នុងនិយមន័យប្រាក់ឈ្នួល ពុំមានការឱ្យនិយមន័យពាក្យ "អត្ថប្រយោជន៍បន្ទាប់បន្សំ"ទាល់តែសោះ ។ ហេតុដូច្នេះហើយនាំឱ្យមានការលំបាកក្នុងការយល់ថាតើ ពាក្យនេះសំដៅលើអ្វី ។	**០២/០៤** (ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាត្រូវបញ្ចប់ដោយឆន្ទៈនិយោជកប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតត្រូវរាប់បញ្ចូលនូវប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍បន្ទាប់បន្សំខ្ពស់បំផុតស្មើនឹង៦ខែ) **២៧/០៤** (មាត្រា៨៩ តំរូវថាប្រាក់បំណាច់សំរាប់ការបណ្តេញចេញត្រូវស្មើនិងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៥ថ្ងៃ និងអត្ថប្រយោជន៍បន្ទាប់បន្សំសំរាប់ការបំរើការងារនៃឆ្នាំនីមួយៗ, ដោយគោរពតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា ឬប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួល, ប្រាក់ឈ្នួលរួមមានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

				ឬប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់បំណាច់ដោយមិនរាប់បញ្ចូលការបង់ជាពិសេសជាក់លាក់ណាមួយ) **៥៤/០៤** (ដើម្បីគណនាសំណងការខូចខាតពីការបណ្តេញចេញតាមមាត្រា៧៥, ៨៩ និង ១៦៦-១៦៧, ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជាមធ្យមស្មើនិងប្រាក់ឈ្នួលគោលសរុបរាប់បញ្ចូលការបង់ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់វិភាជន៍សំរាប់រយៈពេល១២ខែ មុនពេលកាលបរិច្ឆេទបណ្តេញចេញចែកនិង ១២។ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃជាមធ្យមស្មើនិងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជាមធ្យមចែកនិង២៦។ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃជាមធ្យមនេះគឺប្រើសំរាប់គណនាសំណងខូចខាតសំរាប់ការបណ្តេញចេញ) **១៩/០៥** (ដោយសារនិយោជកមិនមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវផ្តល់នូវសំណងការខូចខាតសំរាប់ការបញ្ឈប់ និងប្រាក់បំណាច់ស្មើនិងប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតចំនួន៧ថ្ងៃ)

Konrad Adenauer Stiftung
សិក្ខាសាលាស្តីពីច្បាប់ការងាររយៈពេល១០ឆ្នាំ
ថ្ងៃទី ២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧
មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍
កម្មវិធីផ្នែកច្បាប់ការងារ

មាត្រា៧៧	ការជូនដំណឹងមុន(កិច្ចសន្យា មានថិរវេលាមិនកំណត់)	"...តំរូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថ ប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបាន ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។"	ខ្វះខាតការបញ្ជាក់ថាតើ: - ត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ។ ផ្នែក ១០៣ រួមបញ្ចូលប្រាក់បន្ថែមម៉ោងទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួល - ត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ និងប្រាក់អតីតភាព ។ ផ្នែក ១០៣ រាប់បញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់ទាំងនេះទៅក្នុងនិយមន័យប្រាក់ឈ្នួល ពុំមាននិយមន័យពាក្យ "អត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ" ហើយមិនច្បាស់ថាតើវាខុសពី "អត្ថប្រយោជន៍" ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៨៥។	
មាត្រា៧៣ (កថា.៣)	ការបង់ប្រាក់ជំងឺចិត្តបញ្ចប់កិច្ចសន្យា (កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា)	"...បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជំងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករ-និយោជិតត្រូវទទួលបាន...." "...បើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកទទួលជំងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ខ្លួនដែលបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ។"	ខ្វះខាតការបញ្ជាក់ថាតើ: - ត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ។ - ត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ និងប្រាក់អតីតភាព ។ មាត្រា ១០៣ មិនមានប្រយោជន៍ថាតើ " ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ " គួរមានន័យយ៉ាងម៉េច ។	
មាត្រា១០៥	ការធានានូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា	"អនុសញ្ញារួមជាលាយលក្ខណអក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ណាដែលតំរូវឱ្យឈ្នួលទៅ កម្មករនិយោជិតដោយអត្រាទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវទុកជាមោឃៈហើយគ្មានផលអ្វីឡើយ ។"	តើ " ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធសំរាប់កម្មករនិយោជិត" មានន័យថាជាការបង់ពេញ ឬដោយគោរពតាមប្រាក់ឈ្នួលគោល? តើវារាប់បញ្ចូល: - ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ឬ - ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ និងប្រាក់អតីតភាព	

មាត្រា១១០		"និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កំរៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ ប្រសិនជាមានក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលឈប់សំរាកមានប្រាក់ឈ្នួល និងនៅពេលគិតប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញក្នុងករណីដែលត្រូវដេញចោល ហើយនិងនៅពេលគិតសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយមិនប្រាប់មុន ឬករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះដោយរំលោភច្បាប់ ។ វិធីគិតប្រាក់ផ្សេងៗខាងលើនេះ ត្រូវគិតតាមប្រាក់កំរៃជើងសា ឬរង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី១២ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃចេញពីតំណែងដោយឈប់សំរាក ឬថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ។"	ខ្វះខាតការបញ្ជាក់ពីពាក្យ "ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ" ។ តើជា: - ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ឬ - ប្រាក់រង្វាន់ទ្បើងទាត់ និងប្រាក់ អតីតភាព	
មាត្រា១១៩		"...ការបើកប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បំណាច់ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំទាំងអស់ ឬមួយផ្នែកដែលខ្លួនត្រូវបាន តាមការកំណត់របស់បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ បទបញ្ជាឬបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យា នោះឡើយ ។"	ការបែងចែករវាងប្រាក់ឈ្នួល, វិភាជន៍ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ, ពេលដែលមាត្រា ១០៣ យោងលើវិភាជន៍ ("វិភាជន៍សំរាប់គ្រួសារ") និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ("អត្ថប្រយោជន៍ជា វត្ថុ") ។	
មាត្រា១២០	ការកំណត់ពេលវេលា/អាជ្ញាយុកាល	"...រួមមាន: ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងគណទេយ្យទាំងអស់..."	ការបែងចែករវាងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ អាចផ្ទុយនឹងនិយមន័យដែលផ្តល់ដោយមាត្រា១០៣ ដែល "ប្រាក់បើកជារង្វាន់" ត្រូវរាប់បញ្ចូលក្នុង "ប្រាក់ឈ្នួល" ។	**៤១/០៥** (សិទ្ធិក្នុងការប្តឹងទាក់ទងនិងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពឋិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាយុកាលមាត្រា ១២០)

មាត្រា១២១	ការធានា និងការបង់ប្រាក់គណទេយ្យ	"ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបើកឱ្យមុន ប្រាក់ដែលត្រូវសងទៅអ្នកផ្គត់ផ្គង់សំភារៈសំរាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងសំណង់ ។"	ខ្វះខាតការបញ្ជាក់ថាតើ: - ត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ។ ផ្អែក ១០៣ រួមបញ្ចូលប្រាក់បន្ថែមម៉ោងទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួល - ត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់ទ្បើងទាត់ និងប្រាក់អតីតភាព ។ ផ្អែក ១០៣ រាប់បញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់ទាំងនេះទៅក្នុងនិយមន័យប្រាក់ឈ្នួល	
មាត្រា១២៥		"...ដើម្បីគិតចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១២៤ ខាងលើនេះត្រូវគិត មិនត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធទេ គឺត្រូវគិតទាំងប្រាក់ផ្សេងទៀតដូច មានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់នេះ..."	ធ្វើការបែងចែករវាង "ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ" និងប្រភេទផ្សេងទៀតនៃប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងមាត្រា ១០៣ ។ មាត្រា ១០៣ធ្វើការកំណត់ពីធាតុដែលប្រាក់ឈ្នួលគោលត្រូវបង់ ។	
មាត្រា១២៨		"...អាចឱ្យសងវិញបាន តែតាមវិធីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្តិចម្តងៗ *ហើយក្នុងភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចផ្ទេរ ឬរឹបអូសបាន*។ ប្រាក់ដែលកាត់នេះមិនត្រូវច្រឡំនឹង*ភាគប្រាក់ឈ្នួល ដែលអាចរឹបអូសដូច*មានកំណត់ក្នុងច្បាប់ជាធរមានឡើយ ។..."	វាមិនច្បាស់ថាតើពាក្យ "ភាគឈ្នួលដែលអាចផ្ទេរ" ឬ "រឹបអូសបាន" មានន័យយ៉ាងណា? តើវាគឺជាចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលបំពេញនូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់ការរស់នៅ? ពាក្យនេះមិនមានប្រើនៅកន្លែងណាផ្សេងទៀតទេក្នុងច្បាប់ការងារ ។	
មាត្រា១៣៤	ប្រាក់ធនានុគ្រោះ	"*ប្រាក់ធនានុគ្រោះ គឺជាកំរៃដែលអតិថិជនឱ្យទៅបុគ្គលិកនៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន...*"	វាមិនច្បាស់ថា ប្រាក់ធនានុគ្រោះអាចត្រូវបានចាត់បញ្ចូលជា "ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់" បើដូច្នោះវា	**១១/០៣** (ប្រាក់ធានានុគ្រោះ មិនមែនជាប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំ ប្រាក់ធានានុគ្រោះ

			និងជាផ្នែកមួយនៃ "ប្រាក់ឈ្នួល" ដូចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១០៣ ។ "gratuities"ជាភាសាខ្មែរ "ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់" "Perquisites" ជាភាសាខ្មែរ "ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ" "ប្រាក់ដែលរកបានបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា" "Tips" (មិនមែនជាពាក្យតែមួយជាមួយនឹងពាក្យ "ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់") ជាភាសាខ្មែរ មិនមែនជាពាក្យប្រើប្រចាំថ្ងៃសំរាប់ "ប្រាក់ទឹកតែ" ។ ដោយសារពាក្យនេះមិនមែន ជាពាក្យសំរាប់ប្រើរាល់ថ្ងៃ សំរាប់ពាក្យ "ប្រាក់ទឹកតែ" និយមន័យប្រាក់ធានានុគ្រោះបាន កំណត់ក្នុងមាត្រា ១៣៤ ពោលគឺ "ថ្លៃសេវា" ។	បានចាត់ទុកថាជាប្រាក់ខែដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យជាសាច់ប្រាក់ពេញរៀងរាល់ខែ) **១៨/០៤** (កំពុងរង់ចាំប្រកាសក្រសួងចេញ មុនពេលសំរេចអំពីបញ្ហាប្រាក់ធានានុគ្រោះ) ។
មាត្រា១៦៨		"និយោជក ត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅ*ពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាកនូវប្រាក់វិភាជន៍ យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំងតំលៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបានបើករួចមក...*"	ខ្វះខាតការបញ្ជាក់ថាតើ: - ត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ។ ផ្នែក ១០៣ រួមបញ្ចូលប្រាក់បន្ថែមម៉ោងទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួល - ត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ និងប្រាក់អតីតភាព ។ ផ្នែក ១០៣ រាប់បញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់ទាំងនេះទៅក្នុងនិយមន័យប្រាក់ឈ្នួល	**០៧/០៥** (ក្រុមហ៊ុនគណនាមិនត្រឹមត្រូវនូវប្រាក់សំណងជួសការជូនការដំណឹងសំរាប់កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនរាប់បញ្ចូលផល-ប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត គឺមានប្រាក់ឈ្នួល)

មាត្រា២៧៧	ការប្រឆាំងការរើសអើងសហជីព	"និយោជកត្រូវបានហាមឃាត់ការចាត់ទុកសហជីពចំណុះឬការចូលរួមសកម្មភាពសហជីពនៅពេល ធ្វើការសំរេចទាក់ទងនិង...*ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍*"	ការប្រើពាក្យផលប្រយោជន៍ហាក់ដូចជាសំដៅលើប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ ឬឱកាសក្នុងការទទួលបានប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ (ឧ. ការបន្ថែមម៉ោង) ប៉ុន្តែមិនមានការបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ ។ ពាក្យ "អត្ថប្រយោជន៍" មិនមាននិយមន័យ ។	
មាត្រា៣៦០	ប្រាក់ពិន័យ	"*...ផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ។*"	ខ្វះខាតការបញ្ជាក់ថាតើ: - ត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ។ ផ្នែក ១០៣ រួមបញ្ចូលប្រាក់បន្ថែមម៉ោងទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួល - ត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ និងប្រាក់អតីតភាព ។ ផ្នែក ១០៣ រាប់បញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់ទាំងនេះទៅក្នុងនិយមន័យប្រាក់ឈ្នួល	
មាត្រា៧៩	ការឈប់សំរាក់មានប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងអំឡុងពេលជូនដំណឹងមុន	"...*ប្រាក់ឈ្នួលពេញ* ដើម្បី ស្វែងរកការងារមួយថ្មីទៀត ។ ថ្ងៃឈប់នេះ ត្រូវតែគិតឈ្នួលតាម*អត្រាធម្មតានៃបៀវត្សរ*កម្មករនិយោជិត ទោះវិធីគិតប្រាក់ឈ្នួលមាន របៀបយ៉ាងណាក៏ដោយ ។ ឯប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវគិតបញ្ចូលទាំង*កំរៃបន្ទាប់បន្សំ*ផង ។"	ភាពមិនច្បាស់លាស់រវាង "បង់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ" និងពាក្យដែលប្រើនៅក្នុងកថាខ័ណ្ឌបន្ទាប់ "អត្រាធម្មតានៃបៀវត្ស" និង "ប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវគិតបញ្ចូលទាំងកំរៃបន្ទាប់បន្សំ" នៅពេលដែល "ប្រាក់បើកជារង្វាន់" ត្រូវបានគិតបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ឈ្នួលដូចចែងក្នុងមាត្រា ១០៣ ។ កង្វះខាតការបញ្ជាក់ថាតើអ្វីខ្លះគួររួមបញ្ចូលក្នុង "កំរៃបន្ទាប់បន្សំ" — ឬប្រាក់ឈ្នួលគិតរួមទាំងកំរៃបន្ទាប់បន្សំទាំងអស់ ។	

មាត្រា១១៣	ការបង់ប្រាក់ឈ្នួល	"ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកឱ្យដោយផ្ទាល់ដៃទៅសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត..."	គួរតែជាប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ ។	
ការឈប់សំរាក់ដោយមានជំងឺ				
មាត្រា៧១ (៣)	ការឈប់សំរាកមានជំងឺ	កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោមៈ...៣- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងករណីមានជំងឺដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការ បានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។ ចិរវេលាអវត្តមាននោះត្រូវមានកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យាររហូតដល់មានអ្នកជំនួស ។..."	ច្បាប់ការងារ ផ្តល់រយៈពេល៦ខែសំរាប់ការឈប់សំរាកឈឺ ។ ការឈប់សំរាកនេះហាក់ដូចជាសំដៅលើការឈប់ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល. មាត្រា៧២ចែងថា " ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារពោលគឺ កាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ឱ្យកម្មករនិយោជិត..." ទោះជាយ៉ាងណាសេចក្តីយោងបន្ថែមនៃសេចក្តីជូនដំណឹង ១៤/០២ ពីការរៀបចំបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងតំរូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការឈប់សំរាកឈឺ ។	**២៦/០៣** (កិច្ចព្រមព្រៀងសំរាប់ការឈប់ឈឺមានប្រាក់ឈ្នួល), **៩៥/០៤** (ផ្តល់ការឈប់សំរាកឈឺដោយគោរពតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង), **១៥/០៥** (ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលបង្ហាញវេជ្ជបញ្ជា), **៦៨/០៤** (បញ្ជាឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលឈប់សំរាកឈឺ) ។ **៤៨/០៥, ៧៦/០៥** (ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់មួយចំណែក គិតទៅតាមសមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយខែ ។ ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់អាចត្រូវបានកាត់ដោយផ្អែកលើសមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃធ្វើឈប់សំរាបឈឺដោយមានការអនុញ្ញាត) ។
មាត្រា១៦៦		"... ថ្ងៃបុណ្យតាមច្បាប់ដែលត្រូវឈប់ហើយមានប្រាក់ឈ្នួល និងការអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានជំងឺនោះ មិនត្រូវរាប់ជាថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ។"		
មាត្រា១៦៩	ការឈប់សំរាកពេលឈឺ/ការឈប់សំរាកពិសេស	"...ត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងរយៈពេលដែលបើកសិទ្ធិឱ្យ កម្មករនិយោជិតឈប់សំរាក ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល តាមឆ្នាំទីមួយ១...:	<u>ការឈប់សំរាកពិសេស</u> <u>សំគាល់</u>. មាត្រា ១៧១- ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកពិសេសប៉ុន្តែមិនបានប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់	

Konrad Adenauer Stiftung
សិក្ខាសាលាស្តីពីច្បាប់ការងាររយៈពេល១០ឆ្នាំ
ថ្ងៃទី ២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧
មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍
កម្មវិធីផ្នែកច្បាប់ការងារ

		...ថ្ងៃឈប់ដោយជំងឺ...ការឈប់ពិសេសដែលអនុញ្ញាតឱ្យមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃ..."	សំរាកប្រចាំឆ្នាំ និយោជកអាចកាត់កងការឈប់ពិសេសជាមួយនិងការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ។ វាមិនច្បាស់ថាតើកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានសិទ្ធិឈប់សំរាកពិសេសត្រឹមតែ៧ថ្ងៃ ។	
ការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព				
មាត្រា២៨១	ភាគទានសំរាប់សមាជិកសហជីព	"ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូប ធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព និងហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូបបង់ប្រាក់ភាគទាននេះជំនួសកម្មករនិយោជិត	មាត្រា ២៨១ និង ១២៩ ហាក់ដូចជា ប្រឆាំងគ្នា ។	០៣/០៣, ០៥/០៣ (កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនសំរាប់ភាគទានសហជីព, ការអនុញ្ញាតនេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខអក្សរ ហើយអាចដកវិញនៅពេលណាក៏បាន, នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និយោជកត្រូវកាត់ចំនួននោះ ហើយបង់ឱ្យសហជីព), **១៦/០៥** (ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ភាគទានសហជីពក៏ប្រើសំរាប់សហជីពដែលទើបបង្កើតថ្មីផងដែ ។) **៦២/០៥, ០៥/០៦, ១៥/០៦, ៥៧/០៦, ៦២/០៦, ៩៩/០៦, ១០៦/០៦, ១១០/០៦** (តំរូវឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព
មាត្រា១២៩	ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល	"...កម្មករនិយោជិត អាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក ។ ការអនុញ្ញាតនេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា ។"		

				ពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើមានការស្នើសុំជាលាយលក្ខអក្សរពីនិយោជិតនោះ)
ឋានៈសហជីព				
មាត្រា២៧៧	សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត		វាមិនច្បាស់ថាតើអាចមានសហជីពលើសពី ២ នៅកន្លែងធ្វើការមួយដែរទេ- មិនមានការកំណត់ច្បាស់លាស់ណាមួយទេ ប៉ុន្តែមានតែសហជីព២ ប៉ុណ្ណោះដែលអាចមាន "ភាពជាតំណាង"។ វាក៏មិនច្បាស់ដែរថាតើអ្វីជាអត្ថប្រយោជន៍នៃភាពជាតំណាង។	
សំគាល់: មាត្រា ៩៩	វិសាលភាពនៃការអនុវត្តន៍កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម	" តាមសេចក្ដីសុំរបស់អង្គការខាងវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ឬនិយោជកដែលជាតំណាងនៅក្នុងដែនអនុវត្ត ពាក់ព័ន្ធ ឬតាមការផ្ដើមគំនិតរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្រោយដែលបានស្នើយោបល់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងាររួច អាចសំរេះសំរួលឱ្យប្រើបទប្បញ្ញត្តិខ្លះ ឬទាំងស្រុងនៃអនុសញ្ញារួមចំពោះ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ និងដែនអនុវត្តអនុសញ្ញានោះ។		

ពាក្យច្បាប់				
មាត្រា១៣, ៦៥, ៧២ និង៧៦ ជាឧទាហរណ៍			មិនមានការបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់ថាតើពាក្យខាងក្រោមនេះមានន័យដូច ឬខុសគ្នា: - Provision- បទប្បញ្ញត្តិ - clause- ខ - rule- វិធាន - regulation- បទបញ្ជាប្រតិបត្តិ - article (of a labour contract) ប្រការ	