# មាតិការឿង


**ជំពូកទី១ : បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ** ទំព័រ

ផ្នែកទី១ : ដែនអនុវត្ត ...... ១

ផ្នែកទី២ : ការមិនរើសអើង ...... ៥

ផ្នែកទី៣ : សេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ ...... ៦

ផ្នែកទី៤ : ការផ្សព្វផ្សាយ ...... ៦

ផ្នែកទី៥ : ការងារដោយបង្ខំ ...... ៧

**ជំពូកទី២ : សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន**

ផ្នែកទី១ : សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកឬបិទសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ...... ៨

ផ្នែកទី២ : សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីចលនាបុគ្គលិក ...... ៩

ផ្នែកទី៣ : បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ...... ៩

ផ្នែកទី៤ : សៀវភៅការងារ ..... ១២

ផ្នែកទី៥ : សៀវភៅបើកប្រាក់ ..... ១៣

ផ្នែកទី៦ : អាគារបង្ហាន ..... ១៤

ផ្នែកទី៧ : កិច្ចធានា ..... ១៥

ផ្នែកទី៨ : លក្ខណៈការងារនៃការិយភារី ..... ១៥

**ជំពូកទី៣ : ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង**

ផ្នែកទី១ : ប្រភេទនិងទម្រង់នៃកិច្ចសន្យាស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ...... ១៧

ផ្នែកទី២ : ល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ...... ១៨

ផ្នែកទី៣ : ករណីយកិច្ចនៃគ្រូនិងកូនជាង ..... ២០

ផ្នែកទី៤ : ការត្រួតពិនិត្យការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ..... ២១

ផ្នែកទី៥ : ការរំលាយកិច្ចសន្យានៃការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ..... ២១

**ជំពូកទី៤ : កិច្ចសន្យាការងារ**

ផ្នែកទី១ : ការចុះនិងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ ..... ២៣

ផ្នែកទី២ : ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ..... ២៦

ផ្នែកទី៣ : ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ..... ២៨

ក- កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ...... ២៨

ខ- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ...... ២៩

គ- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ...... ៣៤

ឃ- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ...... ៣៥

ង- ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា ...... ៣៧

__ជំពូកទី៥__ : **អនុសញ្ញារួមនៃការងារ** ......... ..... ៣៩

__ជំពូកទី៦__ : **លក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ**

ផ្នែកទី១ : ប្រាក់ឈ្នួល ..... ៤២

ក- ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ....... ៤២

ខ- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ....... ៤៣

គ- ការបើកប្រាក់ឈ្នួល ....... ៤៥

ឃ- ការផុតរលត់សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល ....... ៤៨

ង- ការធានានិងឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់ ....... ៤៨

ច- ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ....... ៥០

ឆ- ការរឹបអូសឃាត់ទុកនិងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួល ....... ៥១

ជ- ប្រាក់ធនានុគ្រោះ (ត្រួតពិនិត្យ-ចែកចាយ) ....... ៥៣

ផ្នែកទី២ : ថិរវេលាធ្វើការ ..... ៥៣

ផ្នែកទី៣ : ការងារនៅពេលយប់ ..... ៥៦

ផ្នែកទី៤ : ការសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ..... ៥៧

ផ្នែកទី៥ : ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួល ..... ៦១

ផ្នែកទី៦ : ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ..... ៦២

ផ្នែកទី៧ : ការឈប់សំរាកពិសេស ..... ៦៥

ផ្នែកទី៨ : ការងារសម្រាប់ក្មេង ការងារស្ត្រី ..... ៦៦

ក- បទប្បញ្ញត្តិរួម ....... ៦៦

ខ- ការងារសម្រាប់ក្មេង ....... ៦៧

គ- ការងារសម្រាប់ស្ត្រី ....... ៧០

ផ្នែកទី៩ : កម្មករនិយោជិតដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ ..... ៧១

__ជំពូកទី៧__ : **លក្ខខណ្ឌដោយឡែកនៃការងារក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម**

ផ្នែកទី១ : ចំការ ..... ៧៣

ក- ថិរវេលាធ្វើការ ...... ៧៤

ខ- ភាគឈ្នួលជាវត្ថុ ...... ៧៥

គ- ការផ្តល់វត្ថុឱ្យសម្រាប់គ្រួសារ ...... ៧៥

ឃ- គេហដ្ឋាន ...... ៧៧

ង- ប្រាក់បំណាច់គេហដ្ឋាន ...... ៧៨

ច- ទឹក ...... ៧៩

ឆ- ការផ្តល់ភស្តុភារ ...... ៧៩

ជ- បង្គន់ ...... ៨០

ឈ- មរណភាព ការរំលាយសព ...... ៨០

ញ- កន្លែងថែក្មេង ...... ៨១

ដ- សាលារៀន ...... ៨១

ផ្នែកទី២ : អំពីវិជ្ជាជីវៈឯទៀតខាងកសិកម្ម ..... ៨២

**ជំពូកទី៨ : អនាម័យនិងសន្តិសុខនៃកម្មករនិយោជិត**

ដែនអនុវត្ត ..... ៨៣

ផ្នែកទី១ : បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ ..... ៨៣

ផ្នែកទី២ : ការត្រួតពិនិត្យ ..... ៨៥

ផ្នែកទី៣ : សេវាពេទ្យការងារ ..... ៨៦

**ជំពូកទី ៩ : គ្រោះថ្នាក់ការងារ** ..... ៩១

**ជំពូកទី១០ : ការរកការឱ្យធ្វើ ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត**

ផ្នែកទី១ : ការរកការឱ្យធ្វើ ..... ៩៥

ផ្នែកទី២ : ការប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេស ..... ៩៦

**ជំពូកទី១១ : សេរីភាពសហជីពនិងតំណាងកម្មករនិយោជិត**

ផ្នែកទី១ : សិទ្ធិបង្កើតសហជីព ..... ៩៩

ផ្នែកទី២ : ការការពារសេរីភាពសហជីព .... ១០៤

ផ្នែកទី៣ : តំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស .... ១០៥

**ជំពូកទី១២ : ការដោះស្រាយវិវាទការងារ**

ផ្នែកទី១ : វិវាទបុគ្គល ... ១១៣

ផ្នែកទី២ : ការវិវាទការងាររួម .... ១១៤

ក- ការផ្សះផ្សា ...... ១១៤

ខ- ការសម្រេចនៃអាជ្ញាកណ្តាល ...... ១១៦

**ជំពូកទី១៣ : កូដកម្ម - ឡុកអៅ**

ផ្នែកទី១ : បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ .... ១១៩

ផ្នែកទី២ : នីតិវិធីមុនធ្វើកូដកម្ម .... ១២០

ក- ការជូនដំណឹងមុន ..... ១២១

ខ- សេវាអប្បបរមា ..... ១២១

គ- សេវាជាសារវន្ត ..... ១២២

ផ្នែកទី៣ : អានុភាពនៃកូដកម្ម ... ១២២

ផ្នែកទី៤ : កូដកម្មខុសច្បាប់ .... ១២៤

**ជំពូកទី១៤ : រដ្ឋបាលការងារ**

ផ្នែកទី១ : បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ .... ១២៥

ផ្នែកទី២ : អធិការកិច្ចការងារ ... ១២៧

ផ្នែកទី៣ : អធិការកិច្ចពេទ្យការងារ ... ១៣១

ជំពូកទី១៥ : គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ............................ ១៣២
ជំពូកទី១៦ : ទោសប្បញ្ញត្តិ ............................................ ១៣៥
ជំពូកទី១៧ : តុលាការការងារ .......................................... ១៤៣
ជំពូកទី១៨ : អន្តរប្បញ្ញត្តិ ............................................ ១៤៤
ជំពូកទី១៩ : អវសានប្បញ្ញត្តិ ......................................... ១៤៦

# ជំពូកទី ១

## បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

## ផ្នែកទី ១

## ដែនអនុវត្តន៍

### ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិតក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

មាត្រា ១.-

ច្បាប់នេះគ្រប់គ្រងរាល់ទំនាក់ទំនងដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ រវាង និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីយកមកអនុវត្តលើទឹកដី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ទោះបីកិច្ចសន្យា នោះធ្វើឡើងនៅទីណាក៏ដោយ ទោះបីភាគីទាំងនោះមានសញ្ជាតិជាអ្វី ហើយស្នាក់នៅទីណាក៏ដោយ ។

ច្បាប់នេះអនុវត្តចំពោះសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ឧស្សាហកម្ម រ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម សេវា កសិកម្ម ដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោក ឬតាមផ្លូវទឹក ទោះជាប្រយោជន៍សាធារណៈ ពាក់កណ្តាលសាធារណៈឬឯកជន ក្រៅសាសនាឬក្នុងសាសនាក៏ដោយ ទោះមានលក្ខណៈជាការបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈឬជាការកុសលក៏ដោយ ព្រមទាំងវិជ្ជាជីវៈសេរីនៃសមាគម ឬនៃក្រុមប្រភេទណាក៏ដោយ ។

ច្បាប់នេះ ក៏ត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលគ្មានគ្រប់គ្រងដោយសហលក្ខន្តិកៈអ្នករាជការឬលក្ខន្តិកៈទូត ព្រមទាំងភ្នាក់ងារក្រុមរាជការសាធារណៈដែលតែងតាំងដោយបណ្តោះអាសន្នដែរ។

ច្បាប់នេះមិនត្រូវអនុវត្តទៅលើ :

ក- ចៅក្រមខាងតុលាការ ។

ខ- ជនដែលតែងតាំងឱ្យធ្វើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងក្របខ័ណ្ឌរាជការសាធារណៈ ។

គ- បុគ្គលិកនគរបាល កងទ័ព និងកងតម្រួត ដែលគ្រប់គ្រងដោយលក្ខន្តិកៈដោយឡែក ។

ឃ- បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និង នាវាសមុទ្រ ដែលគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ពិសេសផ្សេងទៀត ។ កម្មករនិយោជិតទាំងនេះមានសិទ្ធិអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពី សេរីភាពសហជីព នៃច្បាប់ការងារនេះ ។

ង- អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ វៀរលែងតែច្បាប់នេះបានចែងចង្អុលច្បាស់លាស់ ។ អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះទាំងនេះ មានសិទ្ធិអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសេរីភាពសហជីពនៃច្បាប់ការងារនេះ ។

មាត្រា ២.-

រូបវន្តបុគ្គលឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈឬឯកជនទាំងអស់ និងទុកជានិយោជកដែលបង្កើតសហគ្រាសតាមន័យនៃច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ ។

សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក ។

គ្រឹះស្ថានដូចពោលមកនេះ ត្រូវស្ថិតក្រោមឱវាទសហគ្រាសមួយជានិច្ច ។ គ្រឹះស្ថាននេះអាចមានប្រើមនុស្សតែម្នាក់ក៏បានដែរ ។ កាលបើគ្រឹះស្ថាននេះមានតែមួយឯកឯងគ្មាននៅក្រោមសហគ្រាសណាទេនោះ គេទុកថាជាសហគ្រាសនិងគ្រឹះស្ថានរួមតែម្តង ។

មាត្រា ៣.-

កម្មករនិយោជិត តាមន័យនៃច្បាប់នេះគឺជនគ្រប់ភេទ និងគ្រប់សញ្ជាតិដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការយកកំរៃក្រោមការដឹកនាំនិងគ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀតជារូបវន្តបុគ្គលឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬឯកជន ។ ដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិនៃកម្មករនិយោជិត. គេមិនត្រូវគិតពីលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិនៃនិយោជក ឬលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តិនៃកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងមិនត្រូវគិតពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលតិចឬច្រើនទេ ។

មាត្រា ៤.-

អ្នកបំរើក្នុងផ្ទះ គឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួលដែលមានភារៈថែទាំម្ចាស់ផ្ទះ ឬថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ម្ចាស់ផ្ទះដោយយកកំរៃ ។

មាត្រា ៥.-

និយោជិតឬអ្នកជួយ គឺជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាជួយធ្វើការបុគ្គលណាម្នាក់ដោយយកកំរៃ ប៉ុន្តែគ្មានធ្វើមុខការហត្ថកម្មពេញទី ឬក៏គ្រាន់តែជួយធ្វើការហត្ថកម្មជាបន្ទាប់បន្សំប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា ៦.-

កម្មករ គឺអ្នកធ្វើការយកឈ្នួល ក្រៅពីអ្នកបំរើនៅក្នុងផ្ទះនិងនិយោជិត ពោលគឺជនដែលធ្វើការភាគច្រើនខាងហត្ថកម្មយកកំរៃ ក្រោមការដឹកនាំនៃនិយោជកឬតំណាងនៃជននេះ ។

លក្ខណៈជាកម្មករមិនទាក់ទងទៅនឹងរបៀបឱ្យកំរៃទេ គឺត្រូវយោលទៅលើមុខការជាដាច់ខាត ។

មាត្រា ៧.-

សិប្បករ គឺបុគ្គលដែលធ្វើបរហត្ថកម្មផ្ទាល់ខ្លួនជាប្រយោជន៍ខ្លួនឯងទោះនៅនឹងផ្ទះខ្លួនក្ដី នៅក្រៅក្ដី មានៈប្រើកំលាំងយន្តដែលជាម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិក្ដី គ្មានក្ដី មានបើកផ្ទះដាក់សញ្ញាក្ដី គ្មានក្ដី ច្រើនតែលក់ផលិតផលនៃការងាររបស់ខ្លួនផ្ទាល់ដែលធ្វើតែម្នាក់ឯងក្ដី មានប្ដីឬប្រពន្ធនិងសមាជិកនានានៃគ្រួសារដែលធ្វើការមិនយកប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងកម្មករឬកូនជាងជួយផងក្ដី ប៉ុន្តែរោងជាងទាំងមូលស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់ខ្លួនតែម្នាក់ឯង ។

កម្មករក្រៅពីគ្រួសារដែលធ្វើការជានិច្ចកាលឱ្យសិប្បករ មិនអាចមានចំនួនច្រើនជាងប្រាំពីរនាក់ បើលើសពីប្រាំពីរនាក់ និយោជកនេះបាត់លក្ខណៈជាសិប្បករ ។

មាត្រា ៨.-

កូនជាង គឺជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាសិក្សាវិជ្ជាជីវៈជាមួយនឹងនិយោជក ឬសិប្បករណាម្នាក់ដែលបានចុះកិច្ចសន្យានឹងគ្នាថា និយោជកត្រូវបង្រៀន ឬប្រើឱ្យគេបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈខ្លួន

ហើយកុំខានជាងត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក តែតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌនិងក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

មាត្រា ៩.-

តាមស្ថេរភាពនៃមុខការគេសំគាល់ឃើញមាន :

- កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ។
- កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល មានភារៈបំពេញមុខការមិនស្ថិតស្ថេរ ។

កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ គឺជនដែលធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមុខការអ្វីមួយដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យា :

- ធ្វើការមួយជាប្រាកដ តាមធម្មតាត្រូវតែឱ្យហើយក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លី ។
- ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ និងធ្វើមួយរដូវៗ ។

មាត្រា ១០.-

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ត្រូវប្រតិបត្តិនូវវិធាននិងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ហើយក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែកាលណាមានខសន្យាដោយឡែកពីនេះ ។

មាត្រា ១១.-

តាមរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតត្រូវបែងចែកដូចតទៅនេះ :

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមពេល "ប្រចាំខែ ប្រចាំថ្ងៃ ប្រចាំម៉ោង" ដែលគេត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យរាល់ថ្ងៃ ឬរាល់រយៈពេលមិនហួសពីដប់ប្រាំថ្ងៃឬមួយខែ ។

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ឬម៉ៅការ ។

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកកំរៃជើងសា ។

# ផ្នែកទី ២

# ការមិនរើសអើង

មាត្រា ១២.-

វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រីនិងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេស និងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណាម្នាក់ អាចយកបញ្ហា :

- ពូជសាសន៍
- ពណ៌សម្បុរ
- ភេទ
- ជំនឿ
- សាសនា
- គំនិតនយោបាយ
- ជាតិកំណើត
- ដើមកំណើតសង្គម
- ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព

*ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពី :*

- ការជួល
- ការកំណត់ និង ការ បែងចែកការងារ
- ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- ការតម្លើងថ្នាក់
- ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ
- ការផ្តល់កំរៃ
- ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម
- វិន័យ ឬ ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ។

ការបែងចែក ការបដិសេធន៍ ឬការព្រមទទួល ដែលផ្អែកទៅលើគុណៈសម្បត្តិជាកំណត់សំរាប់មុខរបរណាមួយ មិនត្រូវចាត់ទុកជាការរើសអើងឡើយ ។

## ផ្នែកទី ៣
## សេចក្ដីបង្គាប់ជាសាធារណៈ

មាត្រា ១៣.-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្ដីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិបញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់ ។ ដូច្នេះវិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្ដី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្ដី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

វៀរលែងតែចំពោះបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចធ្វើបដិបញ្ញត្តិបែបណាមួយបាន លក្ខណៈនៃសេចក្ដីបង្គាប់ជាសាធារណៈនៃច្បាប់នេះ មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ឬសិទ្ធិទាំងឡាយដែលប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះដែលផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមការសំរេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុម ដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្ដី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្ដី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមណាមួយក្ដី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្ដាលណាមួយក្ដី ។

## ផ្នែកទី ៤
## ការផ្សព្វផ្សាយ

មាត្រា ១៤.-

និយោជកត្រូវតែមានច្បាប់ការងារយ៉ាងហោចណាស់មួយច្បាប់ សំរាប់សេចក្ដីត្រូវការនៃកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនហើយជាពិសេសសំរាប់តំណាងនៃកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា១* នៃច្បាប់នេះ ។

## ផ្នែកទី ៥
## ការងារដោយបង្ខំ

មាត្រា ១៥ :

ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញា លេខ២៩ ស្ដីពីការងារដោយបង្ខំឬកាតព្វកិច្ច អនុម័តនៅថ្ងៃទី ២៨ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៣០ ដោយអង្គការការងារអន្តរជាតិ ហើយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានឱ្យសច្ចាប័ននៅថ្ងៃទី ២៤ កុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៦៩ ។

មាត្រានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលទាំងអស់ គិតទាំងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះហើយនិងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសកសិកម្មទាំងឡាយ ។

មាត្រា ១៦.-

ការជួលមនុស្សឱ្យធ្វើការងារដើម្បីកាត់ជំពាក់ ត្រូវហាមឃាត់ ។