

ជំពូកទី ១៣

កូដកម្ម - ឡូកអេវ៉ា

ផ្នែកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា ៣១៨.-

កូដកម្ម គឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នាហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ពិនិយោជក ហើយក៏ជាលក្ខខ័ណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ ។

ឡូកអេវ៉ា គឺជាការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬមួយផ្នែកដោយនិយោជកក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ ។

មាត្រា ៣១៩.-

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និងឡូកអេវ៉ា ត្រូវបានធានា ។ សិទ្ធិនេះអាចត្រូវបានអនុវត្តដោយភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីដែលមានវិវាទ ក្នុងករណីដែលមានការបដិសេធសេចក្តីសំរេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ។

មាត្រា ៣២០.-

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម អាចត្រូវបានអនុវត្តផងដែរនៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានដោះស្រាយ ឬមិនបានជូនដំណឹងអំពីដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលដែលមានកំណត់ក្នុង ជំពូកទី ១២ ។

សិទ្ធិនេះក៏ត្រូវបានអនុវត្តដែរ នៅពេលដែលសហជីពជាតំណាងកម្មករនិយោជិត យល់ឃើញថាត្រូវយកសិទ្ធិនេះមកប្រើ ដើម្បីបង្ខំឱ្យមានការគោរពតាមអនុសញ្ញារួម ឬតាមច្បាប់ ។

សិទ្ធិនេះក៏អាចអនុវត្តជាទូទៅបានដែរ សំរាប់ការពារផលប្រយោជន៍ខាងសេដ្ឋកិច្ចនិងផលប្រយោជន៍ខាងវិជ្ជាជីវៈសង្គមនៃកម្មករនិយោជិត ។

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តទៅបាន លុះត្រាតែបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយជំនឿដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក ។

មាត្រា ៣២១.-

កាលណាវិវាទការងាររួមកើតឡើងអំពីការបកស្រាយវិធានគតិយុត្តិ ដែលមានប្រភពចេញពីច្បាប់ ឬពីអនុសញ្ញារួម ឬក៏វិធានទាក់ទងនឹងដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នា សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តបានទេ ។

សិទ្ធិនេះក៏មិនអាចអនុវត្តបានដែរ បើធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងសើសើរឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម ឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលភាគីសាមីបានព្រមព្រៀងគ្នា ហើយនៅពេលដែលអនុសញ្ញារួម ឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនោះមិនទាន់ផុតកំណត់ទេ ។

មាត្រា ៣២២.-

សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅ ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ ដូចគ្នានឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ ។

ផ្នែកទី ២
នីតិវិធីមុនធ្វើកូដកម្ម

មាត្រា ៣២៣.-

កូដកម្ម ត្រូវប្រកាសធ្វើតាមនីតិវិធីដែលមានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព ។ លក្ខន្តិកៈនេះត្រូវកំណត់អំពី ការអនុម័តដោយការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ស្តីពីការសំរេចឱ្យធ្វើកូដកម្ម ។

ក - ការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា ៣២៤.-

ការធ្វើកូដកម្ម ត្រូវជូនដំណឹងមុនក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច ប្រាំពីរថ្ងៃ គិតតែថ្ងៃធ្វើការ ហើយត្រូវដកដំណើរការនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ។ ប្រសិនបើកូដកម្មមាន ការប៉ះពាល់ដល់ផ្នែកសកម្មភាពខ្លះ ឬវិស័យសកម្មភាពមួយ ការជូនដំណឹងមុន ត្រូវតែដកដំណើរការ នៅសមាគមនិយោជករៗខ្លះ ប្រសិនបើមាន ។ ការជូនដំណឹងមុន ត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យបាន ច្បាស់លាស់ នូវការទាមទារទាំងឡាយដែលជាមូលហេតុនៃកូដកម្ម ។

ការជូនដំណឹងនេះ ត្រូវតែធ្វើទៅ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ផងដែរ ។

មាត្រា ៣២៥.-

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃ ការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវរិះរកយ៉ាងសកម្មនូវរាល់មធ្យោបាយដោយគិតទាំងកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ដើម្បី ជម្រុះជម្រាសភាគីមានវិវាទ ។ ភាគីទាំងអស់ត្រូវតែមានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញរបស់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ខ - សេវាអប្បបរមា

មាត្រា ៣២៦.-

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន ភាគីវិវាទត្រូវតែចូលរួមប្រជុំ ដើម្បីរៀបចំបង្កើត សេវាអប្បបរមា ក្នុងសហគ្រាសដែលមានធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីធានាដល់ការការពាររបស់ប្រជាជន និងគ្រឿងបរិក្ខាររបស់សហគ្រាស ។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងភាគីទេ ក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារ កំណត់សេវាអប្បបរមានេះ ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌ ដើម្បីឱ្យរាប់រងសេវាអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុង មាត្រានេះ ហើយសាមីខ្លួនមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការងារ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ។

គ - សេវាជាសារវន្ត

មាត្រា ៣២៧.-

ប្រសិនបើកូដកម្មមានប៉ះពាល់ដល់សេវាជាសារវន្ត ពោលគឺការផ្អាកសកម្មភាពនៃសេវា នេះ អាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមុខជាអាចនាំឱ្យមាន គ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សន្តិសុខ ឬសុខភាព នៃប្រជាជនទាំងមូល ឬមួយផ្នែក ការជូនដំណឹងមុន ដូចមានចែងក្នុង *មាត្រា៣២៤* ត្រូវកំណត់ដល់ ដប់ប្រាំថ្ងៃយ៉ាងតិច ដោយគិតតែថ្ងៃធ្វើការ ។

មាត្រា ៣២៨.-

នៅក្នុងអំឡុងពេល នៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ កំណត់ សេវាជាសារវន្តអប្បបរមា ដែលនឹងត្រូវរក្សាទុកដើម្បីការពារមិនឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សុខភាព ឬសន្តិសុខរបស់មនុស្ស ដែលបណ្តាលមកពីកូដកម្ម ។ សហជីពកម្មករនិយោជិត ដែលបានប្រកាសធ្វើកូដកម្ម ត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យផ្តល់យោបល់របស់ខ្លួន អំពីសេវាទាំងឡាយ ដែលនឹងត្រូវរក្សាទុកនោះ ។

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកេណ្ឌ ដើម្បីឱ្យរាប់រងសេវាជាសារវន្តអប្បបរមា ដូចមានចែង ក្នុងមាត្រានេះ ហើយសាមីខ្លួនមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការងារ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ។

មាត្រា ៣២៩.-

បញ្ជីឈ្មោះសហគ្រាសទាំងឡាយដែលត្រូវមានសេវាជាសារវន្ត តាមន័យនៃ *មាត្រា៣២៨* ត្រូវកំណត់ដោយ ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ សេចក្តីសម្រេចចំពោះរាល់ការ ជំទាស់ដែលទាក់ទងនឹង តុលារុំឱ្យនៃសេវាណាមួយថាជាសេវាសារវន្ត ជាសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការ ការងារ ឬរបស់តុលាការអាជ្ញាធរ ប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ ។

**ផ្នែកទី ៣
អានុភាពនៃកូដកម្ម**

មាត្រា ៣៣០.-

កូដកម្មត្រូវប្រព្រឹត្តិទៅដោយសន្តិវិធី ។ ការបង្កអំពើហិង្សានៅក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម

ត្រូវចាត់ទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ ដែលអាចនឹងត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្ម ដោយគិតទាំងការព្យួរការងារ ឬការបញ្ឈប់ពីការងារជាបទវិន័យ ។

មាត្រា ៣៣១.-

សេរីភាព នៃការធ្វើការងាររបស់អ្នកមិនមែនជាកូដកម្ម ត្រូវបានការពារទល់នឹងការ បង្ខិតបង្ខំ ឬការគំរាមកំហែងផ្សេងៗ ។

មាត្រា ៣៣២.-

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម តារាងកាលិក ការងារ មិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ ។

កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការងាររបស់ខ្លួនវិញ នៅពេលចប់កូដកម្ម ។

អាណត្តិរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានព្យួរទេ ក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីអ្នកតំណាងទាំងនោះអាចរក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយតំណាងនិយោជក ។

មាត្រា ៣៣៣.-

ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើកម្មករនិយោជិត ដោយយក លេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន ។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មរបៀបនេះត្រូវចាត់ទុក ជាមោឃៈហើយនិយោជកត្រូវទទួលបានពិន័យជាប្រាក់ទៅតាមការកំណត់នៃជំពូកទី១៦ មាត្រា៣៦៩ ។

មាត្រា ៣៣៤.-

ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ផ្សេងមកជំនួសកូដករទាំងអស់ លើកលែងតែការជ្រើសរើសនេះធ្វើឡើងដើម្បីធានា សេវាអប្បបរមា ដូចមានចែងក្នុង មាត្រា៣២៦ និង មាត្រា៣២៨ ដែលកម្មករនិយោជិតជាប់ កេណ្ឌក្នុងសេវានេះមិនមកបង្ហាញខ្លួនដើម្បីធ្វើការ ។ រាល់ការរំលោភវិធាននេះតម្រូវឱ្យ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់បៀវត្សឱ្យកម្មករនិយោជិតជាកូដករទាំងអស់ នៅក្នុង រយៈពេល ធ្វើកូដកម្ម ។

មាត្រា ៣៣៥.-

ចំពោះឡូកអៅ ដែលប្រព្រឹត្តទៅដោយបំពានបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលខាតបង់មិនបានធ្វើការដោយសាររឿងនេះ ។

ផ្នែកទី ៤

កូដកម្មខុសច្បាប់

មាត្រា ៣៣៦.-

កូដកម្មខុសច្បាប់ គឺជាកូដកម្មដែលកើតឡើងដោយមិនអនុវត្តតាមនីតិវិធី ដែលមានចែង ក្នុងជំពូកនេះ ។

កូដកម្មដែលមិនធ្វើដោយសន្តិវិធី ក៏គឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់ដែរ ។

មាត្រា ៣៣៧.-

ការកំណត់តុលារុំឱ្យ នៃកូដកម្មជាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬខុសច្បាប់ ជាសមត្ថកិច្ចផ្តាច់មុខ នៃតុលាការការងារ ឬតុលាការអាជ្ញាធរតិ ប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ ។

បើកូដកម្មត្រូវបានប្រកាសជាកូដកម្មខុសច្បាប់ កូដករត្រូវចូលធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេល សែសិបប្រាំបីម៉ោង គិតចាប់ពីពេលដែលចេញប្រកាសនេះ ។ កម្មករនិយោជិតដែលមិនបាន ចូលទៅធ្វើការវិញ នៅមុនពេលផុតកំណត់សែសិបប្រាំបីម៉ោងនេះ ហើយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ ។

