



លេខ	ក្រុម	បញ្ហាដំបូង	សិទ្ធិច្បាប់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន	ឯកសារ
១	សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន	គ្មានពលកម្មកុមារត្រូវបានរកឃើញ ឬ (ជាកន្លែងណាដែលបានបញ្ជាក់) មានកម្មវិធីកែប្រែសំរាប់ពលកម្មកុមារ	តើមានសញ្ញាណណាមួយបង្ហាញថា រោងចក្រជួលក្នុងអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំ អោយធ្វើការដែរឬទេ? (ផ្អែកលើការឃើញជាក់ស្តែង និង ការពិនិត្យឯកសារដោយចៃដន្យ ពេលចុះពិនិត្យឃើញមើលនៅរោងចក្រ)?	C 38; LL 177(1, 4) P 307/07
២	សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន	គ្មានពលកម្មដោយបង្ខំ	តើមានភស្តុតាងណាមួយដែលបង្ហាញអំពីការងារដោយបង្ខំ (ដែលមិនស្ម័គ្រចិត្ត) ដែរឬទេ?	C29, C1, LL 15
៣	សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន	គ្មានការរើសអើងប្រឆាំងនឹងកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលចូល ធ្វើការ ឬ ការបញ្ចប់ដោយផ្អែកលើពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ សាសនា លទ្ធិ ពូជពង្ស ដើមកំណើតសង្គម ឬ គោលគំនិតនយោបាយរបស់ពួកគេឡើយ។	តើអ្នកគ្រប់គ្រងមានការរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងកំឡុងពេលជ្រើសរើសអោយចូលធ្វើការដោយផ្អែកលើពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ សាសនា ជំនឿ ពូជពង្ស ដើមកំណើត សង្គម ឬ គំនិតនយោបាយ ដែរឬទេ?	LL 12, C.111
៤	សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន	កម្មករនិយោជិតស្ត្រីមិនត្រូវបានបណ្តេញចេញ ឬ បង្ខំឱ្យលាបែងពីតំណែង ដោយសារតែការមានផ្ទៃពោះ នោះទេ	តើអ្នកគ្រប់គ្រងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ ឬ បង្ខំពួកគេអោយលាបែងពីការងារដែរឬទេ?	LL 12; ILO C111
៥	សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន	កម្មករនិយោជិតស្ត្រីមិនត្រូវបានបណ្តេញចេញ ហើយ ស្ថានភាពការងារ ឬ អតីតភាពការងាររបស់ពួកគេមិនត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរក្នុងអំឡុងពេលសំរាកលំហែមាតុភាពនោះទេ	តើអ្នកគ្រប់គ្រងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឬ ផ្លាស់ប្តូរភេទ កិច្ចសន្យា ឬ អតីតភាពការងាររបស់ពួកគេក្នុងពេលសំរាកលំហែមាតុភាពដែរឬទេ?	LL12, 169, 182, C. 111
៦	សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន	គ្មានការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ	តើកម្មករនិយោជិតមានទទួលបានការប្រព្រឹត្តិមិនសមរម្យ បែបផ្លូវភេទ ដែរឬទេ (ការប៉ះពាល់រូបរាងកាយ ពាក្យសម្តែង ឬ ការប្រព្រឹត្តិដែលបង្កើតបរិយាកាសការងារបំភិតបំភ័យបង្កើតអោយអាប់អោន)?	LL 172, C. 111; C100. LL 12
៧	សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន	បុរស និង ស្ត្រី ធ្វើការងារដូចគ្នាដោយទទួលបានប្រាក់ខែដូចគ្នា	តើមានបុរសនិងស្ត្រីដែលធ្វើការងារមានតំលៃស្មើគ្នា ហើយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខុសគ្នាដែរឬទេ?	LL 12, C. 100
៨	សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន	គ្មានការរើសអើងប្រឆាំងនឹងកម្មករនិយោជិតណាមួយដោយសារតែការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬ សកម្មភាពរបស់សហជីពណាមួយឡើយ (ក្នុងអំឡុងពេលជ្រើសរើសពលករ ពេលការងារ ឬ ការបញ្ចប់)	តើអ្នកគ្រប់គ្រងរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិតណាមួយដោយសារការចូលជាសមាជិកភាពនៃសហជីព ឬ សកម្មភាពនៃសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតដែរឬទេ?	LL 271
៩	សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន	កម្មករនិយោជិតអាចចូលរួម និង អាចបង្កើតសហជីពបានដោយសេរី	តើកម្មករនិយោជិតអាចបង្កើតនិងចូលរួមនៅក្នុងសហជីពដោយសេរីទៅតាមការជ្រើសរើសរបស់ពួកគេដែរឬទេ?	LL 266, 271, C.87
១០	សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន	និយោជកមិនត្រូវចាត់វិធានការ ដើម្បីអោយសហជីពស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនឡើយ	តើអ្នកគ្រប់គ្រងមានចាត់វិធានការណាមួយ ដើម្បីអោយសហជីពស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនដែរឬទេ?	LL 280, C.87
១១	សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន	ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ គឺមិនពឹងផ្អែកលើការមិនចូលរួមក្នុងសហជីពនោះទេ	តើមានការងាររបស់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ផ្អែកលើការមិនចូលរួមនៅក្នុងសហជីពរបស់គេដែរឬទេ?	LL 271
១២	សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន	ការគ្រប់គ្រងរោងចក្រមិនត្រូវជ្រៀតជ្រែកជាមួយកម្មករនិយោជិត ឬ សហជីពទេ នៅពេលដែលពួកគេបានរៀបចំធម្មនុញ្ញ និង បទបញ្ជា រៀបចំការបោះឆ្នោត ឬ ការរៀបចំសកម្មភាពរដ្ឋបាល ឬ ហិរញ្ញវត្ថុរបស់ពួកគេ	តើអ្នកគ្រប់គ្រងមានជ្រៀតជ្រែកកម្មករនិយោជិតឬសហជីពដែរឬទេ នៅពេលដែលពួកគេរៀបចំធម្មនុញ្ញនិងបទបញ្ជារៀបចំការបោះឆ្នោត ឬ រៀបចំសកម្មភាព រដ្ឋបាលឬហិរញ្ញវត្ថុរបស់ពួកគេ?	LL 267, 280, C. 87
១៣	សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន	កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិមិនចូលរួមក្នុងសហជីព	តើកម្មករនិយោជិតមានសេរីភាពមិនចូលរួមក្នុងសហជីពដែរឬទេ?	LL 273
១៤	សុខភាព និង សុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ/សង្គ្រោះបន្ទាន់	រោងចក្រត្រូវធ្វើការហ្វឹកហាត់ដំឡើងចេញពីអាគារ ពេលមានអាសន្ន (រាល់ខែម្តង)	តើរោងចក្រមានការហ្វឹកហ្វឺនស្តីពីការសង្គ្រោះបន្ទាន់ដែរឬទេ?	LL 230
១៥	សុខភាព និង សុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ/សង្គ្រោះបន្ទាន់	បើកសោគ្រប់ច្រកចេញពេលមានអាសន្ន ក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងការងារ	តើគ្រប់ច្រកចេញអាសន្នទាំងអស់បើកចំហរក្នុងម៉ោងធ្វើការរួមទាំងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរឬទេ?	LL 230
១៦	សុខភាព និង សុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ/សង្គ្រោះបន្ទាន់	ច្រកចេញពេលមានអាសន្នមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់	តើរោងចក្រមានច្រកចេញអាសន្នគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?	LL 230
១៧	សុខភាព និង សុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ/សង្គ្រោះបន្ទាន់	គ្រឿងម៉ាស៊ីនដែលគ្រោះថ្នាក់មានប្រដាប់ការពារ(មិនមែនរបាំងការពារមូល)	តើមានការបំពាក់ឧបករណ៍ការពារទៅលើគ្រប់ផ្នែកចល័តដែលមានគ្រោះថ្នាក់នៃម៉ាស៊ីន និង ឧបករណ៍បញ្ជូនថាមពលបានត្រឹមត្រូវដែរឬទេ(មិនរួមបញ្ចូលប្រដាប់ការពារមូល)	LL 230
១៨	សុខភាព និង សុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ/សង្គ្រោះបន្ទាន់	មានទឹកស្អាត និង គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បរិភោគ	តើអ្នកគ្រប់គ្រងផ្តល់ទឹកស្អាតសំរាប់បូបដែរឬទេ? តើអ្នកគ្រប់គ្រងផ្តល់ទឹកបូបគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?	LL 229; P.054/00
១៩	ប្រាក់ឈ្នួល	ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានផ្តល់ដោយត្រឹមត្រូវសម្រាប់កម្មករនិយោជិតគ្រប់ប្រភេទ	តើអ្នកគ្រប់គ្រងបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករនិយោជិតយ៉ាងហោចណាស់ត្រឹមត្រូវតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់ម៉ោងការងារធម្មតាដែរឬទេ?	LL 10, 104; Notice 745/06; LAC Statement, 8 July 2010
២០	ប្រាក់ឈ្នួល	ប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវផ្តល់ដោយត្រឹមត្រូវសម្រាប់កម្មករនិយោជិតគ្រប់ប្រភេទ	តើអ្នកគ្រប់គ្រងបានបើកប្រាក់ ១៥០% លើប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាសំរាប់ការងារបន្ថែមម៉ោងដែលបានធ្វើមុនម៉ោង ២២:០០ ក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតាដែរឬទេ?	LL 139; P 80/99; AC 78/04
២១	កិច្ចសន្យាការងារ	ផ្ទាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រមិនប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថេរ វេលាកំនត់ បើមិនដូច្នោះទេមិនរួមបញ្ចូលការរយៈពេលទាំងមូលនៃការងារជាបន្តនៅពេលដែលការកំណត់ការទទួលកម្មករ ដើម្បីសំរាកលំហែមាតុភាព ប្រាក់រង្វាន់ ការងារទៀងទាត់ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និង/ឬ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ	តើអ្នកគ្រប់គ្រងប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារ មានថេរវេលាកំនត់ ដល់កាលកំនត់ច្រើនដងក៏ក៏ពុំនោះទេមិនរួមបញ្ចូលនូវអតីតភាពភាពការងារនៅពេលសំរាកលំហែមាតុភាព ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ អតីតភាពការងារ និង/ឬ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែរឬទេ?	LL 9, 10, 73, 166, 169; N 017/00
លេខ	ក្រុម	ការអនុវត្តការច្បាប់មានកម្រិតទាប*	សិទ្ធិច្បាប់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន	ឯកសារ

២២	សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន	ការបណ្តេញចេញប្រធានសហជីព ឬ បេក្ខជនធ្វើឡើងដោយមានអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ	តើអ្នកគ្រប់គ្រងទទួលបានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារមុនពេលបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកដែរឬទេ? តើអ្នកគ្រប់គ្រងទទួលបានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារដែរឬទេ មុននឹងបណ្តេញប្រធានសហជីព ឬ បេក្ខជនសំរាប់ភាពជាអ្នកដឹកនាំសហជីព?	LL 293, P.305/01
២៣	សុខភាព និង សុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ/សង្គ្រោះបន្ទាន់	គ្រប់ប្រភេទពេលមានអាសន្នគឺត្រូវអាចចេញចូលបានដោយស្រួល	តើគ្រប់ប្រភេទអាសន្នទាំងអស់អាចចេញចូលបានដែរឬទេ?	LL 230
២៤	សុខភាព និង សុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ/សង្គ្រោះបន្ទាន់	ផ្លូវដើរមានសភាពស្រលះ	តើប្រភេទដើរមានសភាពស្រលះដែរឬទេ?	LL 229
២៥	សុខភាព និង សុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ/សង្គ្រោះបន្ទាន់	ការហ្វឹកហាត់ពីការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ពន្លត់អគ្គិសីទ (ហ្វឹកហាត់មួយដងក្នុងមួយឆ្នាំ)	តើអ្នកគ្រប់គ្រងបានបណ្តុះបណ្តាលចំនួនកម្មករនិយោជិតគ្រប់គ្រាន់ ស្តីពីការប្រើប្រាស់ពន្លត់អគ្គិសីទ(ទាំងបុរស និងស្ត្រី)ដែរឬទេ?	LL 230
២៦	សុខភាព និង សុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ/សង្គ្រោះបន្ទាន់	ឧបករណ៍ពន្លត់អគ្គិសីទមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់	តើបំពង់ពន្លត់អគ្គិសីទមានការពិនិត្យថែទាំគ្រប់គ្រាន់ជាទៀងទាត់និងងាយស្រួលយកមកប្រើសំរាប់កម្មករនិយោជិតដែរឬទេ?	LL 230
២៧	សុខភាព និង សុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ/សង្គ្រោះបន្ទាន់	កង់តាក់អគ្គិសនីត្រូវថែទាំឲ្យល្អ	តើខ្សែភ្លើងនិងកុងតាក់ប្តូរភ្លើង ត្រូវបានថែទាំត្រឹមត្រូវដែរឬទេ?	LL 230
២៨	សុខភាព និង សុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ/សង្គ្រោះបន្ទាន់	កង់តាក់អគ្គិសនីត្រូវមានកំនត់សម្គាល់ជាមួយនឹងការព្រមាន	តើសញ្ញាប្រកាសអាសន្នផ្នែកសុវត្ថិភាព ត្រូវបានបិទនៅប្រអប់ប្តូរចរន្តអគ្គិសនីដែរឬទេ?	LL 230
២៩	សុខភាព និង សុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ/សង្គ្រោះបន្ទាន់	សារធាតុគីមីត្រូវបានរក្សាទុកត្រឹមត្រូវ	តើសារធាតុគីមីត្រូវបានស្តុកទុកត្រឹមត្រូវនៅកន្លែងដាច់ដោយឡែកពីកន្លែងធ្វើការដែរឬទេ?	LL 229, 230
៣០	សុខភាព និង សុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ/សង្គ្រោះបន្ទាន់	សារធាតុគីមីត្រូវបានដាក់ស្លាកសញ្ញាជាភាសាខ្មែរ	តើផ្ទះផ្នែកសារធាតុគីមីមានបិទផ្លាកសញ្ញាត្រឹមត្រូវជាភាសាខ្មែរដែរឬទេ?	LL 230
៣១	សុខភាព និង សុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ/សង្គ្រោះបន្ទាន់	ឧបករណ៍ផ្លាស់ប្តូរខ្យល់ត្រូវរៀបចំនៅកន្លែងរក្សាសារធាតុគីមី	តើរោងចក្រមានបំពាក់ប្រព័ន្ធសំរាប់ដោយខ្យល់ផ្ទះចេញនៅកន្លែងដែលមានការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីដែរឬទេ?	LL 229, 230
៣២	សុខភាព និង សុវត្ថិភាពកន្លែងការងារ/សង្គ្រោះបន្ទាន់	ត្រូវផ្តល់ជូនឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន	តើអ្នកគ្រប់គ្រងផ្តល់សំលៀកបំពាក់និងសំភារៈការពារត្រឹមត្រូវដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការជាមួយសារធាតុគីមីដែរឬទេ? តើអ្នកគ្រប់គ្រងផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវសំលៀកបំពាក់និង ឧបករណ៍ការពារចាំបាច់ដែរឬទេ?	LL 229, 230
៣៣	ប្រាក់ឈ្នួល	ថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងរក្សាបញ្ជីបើកប្រាក់ខែមួយពេញលេញនិង ត្រឹមត្រូវ	តើបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ត្រឹមត្រូវទៅតាមម៉ោងធ្វើការ និងប្រាក់ឈ្នួលពិតប្រាកដ ដែលផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែរឬទេ?	LL 39-41; P 269/01; see also R. 85
៣៤	ប្រាក់ឈ្នួល	ការទូទាត់ប្រាក់ការងារត្រឹមត្រូវសំរាប់ថ្ងៃអាទិត្យ និង ថ្ងៃឈប់សម្រាក	តើអ្នកគ្រប់គ្រងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទ្វេដងលើប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា សំរាប់ការងារដែលធ្វើក្នុងពេលសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍(ថ្ងៃអាទិត្យ)ដែរឬទេ? តើអ្នកគ្រប់គ្រងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នូវប្រាក់ឈ្នួលមួយថ្ងៃបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាប្រចាំថ្ងៃរបស់គេដែរឬទេ នៅពេលដែលគេធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សំរាកបុណ្យ?	LL 139; LL 10; LL 164; P 10/99; AC 82/06
៣៥	ប្រាក់ឈ្នួល	ប្រាក់បំណាច់ ៥% ត្រូវផ្តល់ត្រឹមត្រូវ	តើអ្នកគ្រប់គ្រងបង់ប្រាក់បំណាច់ជូនកម្មករនិយោជិតយ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹង ៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបក្នុងកិច្ចសន្យាដែរឬទេ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យានេះចប់ឬត្រូវបានបញ្ចប់នោះ?	LL 73, 89, 110
៣៦	ប្រាក់ឈ្នួល	ប្រាក់រង្វាន់ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ដែលតម្រូវដោយច្បាប់ ត្រូវផ្តល់ដោយត្រឹមត្រូវ	តើអ្នកគ្រប់គ្រងផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នូវប្រាក់រង្វាន់សំរាប់ការមកធ្វើការទៀងទាត់និង ប្រាក់បន្ថែមផ្សេងៗទៀតដែលកំនត់ដោយច្បាប់ដែរឬទេ? តើអ្នកគ្រប់គ្រងផ្តល់ប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់រង្វាន់អតិថិភាពការងារត្រឹមត្រូវដែរឬទេ? ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តើអ្នកគ្រប់គ្រងផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃត្រឹមត្រូវ ឬ អាហារសមរម្យមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃដល់កម្មករនិយោជិតដែរឬទេ?	N 041/11, 017/00, 745/06; AC 51/07
៣៧	ប្រាក់ឈ្នួល	កាត់ចេញប្រាក់ឈ្នួល គឺស្របច្បាប់ និង ត្រូវបានអនុញ្ញាត	តើអ្នកគ្រប់គ្រងមានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដោយពុំមានការអនុញ្ញាតដែរឬទេ?	LL 28, 44, 126, 127, 129; see also R. 85
៣៨	កិច្ចសន្យាការងារ	កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានបង្កាន់ដៃជាភាសាខ្មែរ	តើអ្នកគ្រប់គ្រងផ្តល់បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់កម្មករនិយោជិតដែរឬទេ?	LL 112
៣៩	ម៉ោងធ្វើការ	ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវបានកំណត់ 2 ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ហើយគឺជាការស្ម័គ្រចិត្ត	តើការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយស្ម័គ្រចិត្ត ម្តងម្កាល និង កំណត់ត្រឹម ២ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដែរឬទេ?	LL 139, 141(4); P 80/99
៤០	ម៉ោងធ្វើការ	កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានដាក់ទណ្ឌកម្មឡើយ ប្រសិនបើពួកគេបដិសេធមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង	តើកម្មករនិយោជិតទទួលបានការដាក់ពិន័យដែរឬទេ បើសិនគេបដិសេធមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង?	P.80/99

៤១	ការឈប់សម្រាក	ប្រាក់រង្វាន់ការងាររៀងទាត់ត្រូវផ្តល់ជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកដោយមានការអនុញ្ញាត	តើអ្នកគ្រប់គ្រងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការរៀងទាត់ពីកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលគេឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែរឬទេ?	LL 168; N 041/11, 017/00, 745/06; AC 62/07
៤២	ការឈប់សម្រាក	ថ្នាក់ដឹកនាំរោងចក្រផ្តល់ការសម្រាកប្រចាំឆ្នាំដល់កម្មករ (បង់ប្រាក់ និង មិនបង់ប្រាក់) ឬ សំណងការសម្រាកប្រចាំឆ្នាំ	តើអ្នកគ្រប់គ្រងផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតដែលបំរើការបានឬច្រើនជាងមួយឆ្នាំ នូវការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ (ដោយមាន ឬ គ្មានប្រាក់ឈ្នួល) ឬ ការកាត់សំរាកឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែរឬទេ? តើអ្នកគ្រប់គ្រងផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតនូវការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន ១៨ ថ្ងៃ រៀងរាល់ឆ្នាំដែរឬទេ? តើអ្នកគ្រប់គ្រងមានការដាក់កំរិតជ្រលងហួសហេតុចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែរឬទេ? តើអ្នកគ្រប់គ្រងផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលបំរើការងារបានបីឆ្នាំ នូវការឈប់សំរាកមួយថ្ងៃបន្ថែមទៀតលើការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែរឬទេ? តើអ្នកគ្រប់គ្រងទទួលបានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតដែរឬទេ មុនពេលប្តូរពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតទៅជាការផ្តល់ជាប្រាក់វិញនោះ?	LL 166; N.017/00
៤៣	ការឈប់សម្រាក	ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនបានប្រើគឺត្រូវបានបង់ជាប្រាក់ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការងារជាមួយរោងចក្រ	តើអ្នកគ្រប់គ្រងបង់ប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិត ចំពោះការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់គេដែរឬទេ (នៅពេលកម្មករឈប់ពីការងារ ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ឬពេលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ)?	LL 166, 167
៤៤	ការឈប់សម្រាក	ថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងផ្តល់ប្រាក់ដល់កម្មករចំពោះការឈប់សម្រាកឈប់តាមច្បាប់	តើអ្នកគ្រប់គ្រងផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវការឈប់សំរាកឈប់ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល (ប្រាក់ឈ្នួល ១០០% សំរាប់ខែទី១, ៦០% សំរាប់ខែទី ២, ៤០% សំរាប់ខែទី ៣, គ្មានប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ខែទី ៤ ដល់ទី ៦) ដែរឬទេ?	N 14/02; AC 26/03; MOLVT Policy
៤៥	ការឈប់សម្រាក	កម្មករនិយោជិតស្ត្រីទទួលបានយ៉ាងហោចណាស់ ៩០ ថ្ងៃ សំរាកការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព	តើកម្មករនិយោជិតស្ត្រីទទួលបាននូវការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព បានរយៈពេលយ៉ាងហោចណាស់ ៩០ ថ្ងៃ ដែរឬទេ?	LL 182
៤៦	ការឈប់សម្រាក	ការទូទាត់ប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាពគឺត្រឹមត្រូវ	តើកម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលធ្វើការបានរយៈពេលច្រើនជាងមួយឆ្នាំ ទទួលបានការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដែរឬទេ?	LL 182, 183; AC 66/06
៤៧	ការឈប់សម្រាក	ការឈប់សម្រាកពិសេសត្រូវផ្តល់ជូន (បង់ប្រាក់ និង មិនបង់ប្រាក់)	តើកម្មករនិយោជិតដែលសុំឈប់សំរាកពិសេស ត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យសំរាកពិសេស (ដោយមាន ឬ គ្មានប្រាក់ឈ្នួល) ដែរឬទេ?	LL 171; P.267/01
៤៨	ការដោះស្រាយវិវាទ	កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សាត្រូវបានអនុវត្ត	តើអ្នកគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងនៃការផ្សះផ្សាឬទេ?	LL 307; P.317/01
៤៩	ការដោះស្រាយវិវាទ	សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានអនុវត្ត	តើអ្នកគ្រប់គ្រងអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដែរឬទេ?	LL 314
៥០	ឥរិយាបថមិនសមរម្យ	ថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រង រួមទាំង អ្នកគ្រប់គ្រងជួរការងារ មានទង្វើចំពោះកម្មករនិយោជិតដោយភាពគោរព	តើអ្នកគ្រប់គ្រងរួមទាំងអ្នកត្រួតពិនិត្យការងារផ្ទាល់ផង មានអាកប្បកិរិយាសមរម្យចំពោះកម្មករនិយោជិតដែរឬទេ?	LL 172
៥១	ការត្រួតពិនិត្យ	អនុញ្ញាតឲ្យមន្ត្រីត្រួតពិនិត្យ ចុះធ្វើការ	តើការចេញចូលរបស់អ្នកឃ្នាំមើលនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិក្នុងរោងចក្រត្រូវបានរឹតបន្តឹងដោយវិធីណាមួយដែរឬទេ?	Factory and BFC MoU
៥២	ការត្រួតពិនិត្យ	ផ្តល់ឯកសារទាំងអស់ដែលស្នើសុំសំរាប់ការចុះត្រួតពិនិត្យ	តើមានឯកសារមួយចំនួនដែលស្នើសុំដោយអ្នកឃ្នាំមើលមិនត្រូវបានផ្តល់ជូនអោយទាន់ពេលដែរឬទេ?	Factory and BFC MoU

* រោងចក្រត្រូវផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយតម្រូវការច្បាប់ចំនួន ៥២ ចំនុច: (២១ចំនុចសំរាប់ "បញ្ហាចម្បងៗ" រួមនឹង ៣១ចំនុចសំរាប់ "ការអនុវត្តតាមច្បាប់មានកម្រិតទាប")

- ពាក្យបច្ចេកទេស:
- AC ARBITRATION COUNCIL (Ruling)
 - C ILO CONVENTION
 - LL LABOUR LAW (Article)
 - N NOTICE
 - P MINISTERIAL DECLARATION (Prakas)
 - R RESOLUTION
 - LAC LABOUR ADVISORY COMMITTEE
 - MOLVT MINISTRY OF LABOR AND VOCATIONAL TRAINING

Further details on the Better Factories Cambodia Transparency Database are available at www.betterfactories.org/transparency or by email at transparencymbfc@ilo.org