សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

មុខវិជ្ជា : នីតិការងារ

ប្រធានបទ : " អំណាចនិយោជក "

សាស្ត្រាចារ្យ : តាំង សំណាង

ក្រុមនិស្សិត L3B2

សុក សុភ័គមណីកា

ម៉ាន់ ម្លិះ

ម៉ននី ស្រីសួគ៌

អ៊ុំង សិទ្ធារីន

ឆ្នាំសិក្សា : ២០០៩~ ២០១០

ប្រធានបទ: " អំណាចនិយោជក "

នៅក្នុងកិច្ចការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ គឺចាំបាច់ណាស់ត្រូវតែមាននូវមុខរបរក្នុងការងារណាមួយសំរាប់ផ្គត់ផ្គង់ដល់ជីវភាពគ្រួសាររបស់ខ្លួន។ បុគ្គលទាំងឡាយត្រូវតែមានទំនាក់ទំនងរវាងគ្នានិងគ្នាដែលជាប្រការមួយចាំបាច់ខានមិនបាន ហើយទំនាក់ទំនងនេះបានផ្តល់ឱ្យបុគ្គលម្នាក់ៗនូវផលប្រយោជន៍រៀងៗខ្លួន ជាពិសេស គឺទំនាក់ទំនង ការងាររវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត។ ទន្ទឹមនឹងនេះដើម្បីធានានូវផលប្រយោជន៍របស់បុគ្គលទាំងសងខាងទំនាក់ទំនងការងារត្រូវចាប់ផ្តើមដោយការធ្វើកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែតាមរយៈកិច្ចសន្យាយើងសង្កេតឃើញថា មានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ មិនច្បាស់លាស់ដែលជាហេតុនាំឱ្យមានវិវាទជាច្រើនបានកើតឡើងរវាងកម្មនិយោជិតនិងនិយោជក។ អាស្រ័យហេតុនេះហើយ ក្នុងវិស័យការងារនេះគឺត្រូវមានច្បាប់ការងារ ដើម្បីឱ្យកិច្ចសន្យាការងារគោរពតាមវិធានទាំងនេះ។

យ៉ាងណាមិញព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានចងក្រងនូវច្បាប់ស្តីពីការងារដែលប្រកាសឱ្យប្រើចាប់តាំងពីថ្ងៃទី១៣ ខែមិនា ឆ្នាំ១៩៩៧។ ច្បាប់នេះមានគោលដៅធានាសិទ្ធិ និង ការពារផ្នែកសង្គមដល់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំផ្តល់សុវត្ថិភាព និងស្ថេរភាពដល់និយោជកផងដែរ។ ជាងនេះទៅទៀតដើម្បីបញ្ចៀសនូវការរំលោភបំពានគ្នាទៅវិញទៅមករវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត ច្បាប់ស្តីពីការងារនេះបានកំនត់យ៉ាងច្បាស់លាស់ពីភាពដែលអាចធ្វើបានរបស់បុគ្គលទាំងពីរ ពិសេសគឺសង្កត់ធ្ងន់លើអំណាចរបស់និយោជក នេះតែម្តងព្រោះថា និយោជកជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីទន់ខ្សោយជាងហេតុនេះច្បាប់បានកំនត់ព្រំដែនអំណាចរបស់និយោជកក្នុងគោលបំណងទប់ស្កាត់ វីបញ្ចៀសនូវការរំលោភបំពានលើសិទ្ធិរបស់បុគ្គលទាំងសងខាង(និយោជក និង កម្មករនិយោជិត) ។

ដោយយោងតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃអធិនភាពគតិយុត្តដែលកំនត់លក្ខណៈពិសេសនៃកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតត្រូវតែស្ថិតនៅក្រោមអំណាចរបស់និយោជករបស់ខ្លួន។ អំណាចដឹកនាំរបស់នាយកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានមាន២ប្រភេទគឺ : និយោជកមានអំណាចគ្រប់គ្រងដោយសេរីនូវសហគ្រាសរបស់ខ្លួន និង ព្រមទាំអំណាចសំរេចពិវិន័យនៅក្នុងសហគ្រាសនោះ។

I. អំពីការដឹកនាំសហគ្រាសតាមរយៈបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

ដើម្បីឈានទៅដល់ការស្វែងយល់ពីអំណាចនិយោជកតាមរយៈបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ការបង្ហាញពីខ្លឹមសារនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងគឺពិតជាចាំបាច់។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងជាប្រភេទបទដ្ឋានដែលមានលក្ខណៈចំរុះ គឺ

ជាលិខិតបទបញ្ជា ពីព្រោះថាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងទាក់ទងនឹងបុគ្គលិកទាំងអស់ ទោះជាមិនមែនកម្មករក៏ដោយឱ្យតែធ្វើការក្នុសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយ។ វាជាលិខិតនៃនីតិឯកជន ពុំមែនជាលិខិតនៃនីតិសាធារណៈទេ ទោះជាមានកាត្រួតពិនិត្យពី អធិការការងារក៏ដោយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអះអាងបន្ថែមថា" បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង គឺជាច្បាប់សំរាប់អនុវត្តក្នុង ក្រុមហ៊ុន និងជាលក្ខខណ្ឌមួយតំរូវឱ្យមានដោយមាត្រា ២២ នៃច្បាប់ការងារ"។

ការតាក់តែងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ជាសមត្ថកិច្ចរបស់នាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករនិយោជិត យ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់ នៅក្នុងរយៈពេលបីខែបន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកសហគ្រាសឬរយៈពេលបីខែក្រោយពីការប្រកាសឱ្យប្រើ ច្បាប់នេះ ប្រសិនបើសហគ្រាសកើតរួចមកហើយ។ ការតាក់តែងបទបញ្ជានេះត្រូវមានការពិគ្រោះនឹងតំណាង កម្មករនិយោជិត ហើយមុននឹងដាក់ឱ្យប្រើត្រូវតែបានទទួលទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារជាមុន ដែលត្រូវចេញឱ្យ មិនលើសពីរយៈពេលហុកសិបថ្ងៃ។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវផ្សព្វផ្សាយ និងបិទនៅទីណាមួយដ៏សមរម្យ អាចចូលទៅមើល បានដោយងាយក្នុងកន្លែងធ្វើការ ហើយនិងនៅមាត់ទ្វារបន្ទាប់សំរាប់ទទួលយកកម្មករឱ្យធ្វើការ។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ ត្រូវតែរក្សាទុកដាក់ឱ្យបានល្អ អានច្បាស់ជាដរាប។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង អនុវត្តបទបញ្ញត្តិទូទៅនៃច្បាប់នេះ តាមប្រភេទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននិង អនុសញ្ញារួមនៃការងារដែលស្ដីអំពីផ្ទៃកសកម្មភាពនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានពោលមកនេះជាអាទិ៍គឺ បទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌទទួលធ្វើការ ការគិតនិងការបើកប្រាក់ឈ្នួលនិងកំរៃបន្ទាប់បន្សំ តាវកាលិកជាវត្ថុ ពេលម៉ោងធ្វើការ ពេលសំរាកនិង ការឈប់សំរាក ការឱ្យ ដំណឹងមុនវិធានការអនាម័យ និង សន្តិសុខកម្មករនិយោជិតកាតព្វកិច្ច កម្មករនិយោជិត និង ទណ្ឌកម្មដែលនឹងអាចតម្រូវលើកម្មករនិយោជិត។

ប្រការទាំងឡាយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវចាត់ជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ក្នុងករណីដែលប្រការទាំងឡាយ នៃ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះអាចនឹងលុបចោល ឬកំរិតសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតដែលសិទ្ធិទាំងនោះមានចែងក្នុងច្បាប់ និង បទបញ្ជាទាំងឡាយធរមាន ឬមានចែងក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងរួមដែលអនុវត្ត នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន។ ដោយហេតុនេះការ រំលោភបំពាន នានានៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមិនមានអានុភាពអនុវត្តនោះទេ។ ឈរលើជំហរនេះការរំលោភបំពានលើ ផ្លូវភេទដែលជាបញ្ហាចោទយ៉ាងខ្លាំងក្នុងវិស័យការងារ មិនត្រូវបានក្លាយជាឧបករណ៍សំរាប់និយោជកប្រើប្រាស់ជា បទបញ្ជាដើម្បីបំពានលើផ្លូវភេទរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ។ លើសពីនេះអធិការការងារត្រូវតែបង្ខំឱ្យដាក់បញ្ចូល ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង នូវបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលត្រូវ

តែអនុវត្តដោយផ្អែកទៅលើច្បាប់និងបទបញ្ជាទាំងឡាយ ជាធរមាន។ រាល់ការកែប្រែគ្រប់យ៉ាងនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវតែធ្វើតាមបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននេះ។ ការបញ្ញត្តិបែបនេះមានគោលដៅសំខាន់ក្នុងការទប់ស្កាត់ការកែប្រែ ឬ បញ្ញត្តិនូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងស្រេចតែទំនើងចិត្ត ដែលអាចជាបច្ច័យក្នុងការ កេងប្រវ័ញ្ច និង រំលោភបំពានលើសិទ្ធិ និង ផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។

II. អំពីអំណាចវិន័យនៅក្នុងសហគ្រាស

អំណាចវិន័យរបស់និយោជកនៅក្នុងសហគ្រាស ជាអំណាចសំរាប់ដាក់ទណ្ឌកម្មដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានល្មើសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស។ ទណ្ឌកម្មត្រូវបានដាក់ចំពោះកំហុសវិន័យដែលកម្មករនិយោជិតបានរំលោភបំពានចំពោះវិធានជាធរមាននៅក្នុងសហគ្រាស រួមទាំងវិធានដែលមិនបានសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

កំហុសវិន័យនៅក្នុងសហគ្រាស គឺសំដៅទៅលើការរំលោភបំពានចំពោះវិធានជាធរមាននៅក្នុងសហគ្រាសរួមទាំងវិធានដែលមិនបានសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលបង្ខំឱ្យមនុស្សគ្រប់រូបក្នុងសហគ្រាសប្រកាន់យកនូវឥរិយាបថ ដ៏សមរម្យមួយ។

យោងតាមមាត្រា ៨៣នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារ កំហុសកម្មករនិយោជិត មានដូចជា ៖

- ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការគៃបំបាត់
- អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា "ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា " វិច្ឆេទកម្មការមិនប្រមប្រតិបត្តិតាម "ខ" នៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្សាយអាថ៌កំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ។
- ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ។
- ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត។
- ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀត ឱ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។
- ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន។

ដើម្បីអោយមានកំហុសវិន័យ ចាំបាច់ត្រូវមានទំនាក់ទំនងរវាងកំហុស និង ការអនុវត្តតួនាទី។ ដូច្នេះអាកប្បកិរិយា ដែលជាកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ពុំអាចទទួលទណ្ឌកម្មជាវិន័យបានទេ ប្រសិនបើអំពើនោះមិនទាក់ទងនឹងការអនុវត្តភារកាលិកនៃការងារ។ ដូចជាកម្មករជេរប្រមាថចៅហ្វាយនាយខ្លួន ក្នុង

ពេលសំរាកជាកម្មករដែលប្រព្រឹត្តកំហុសដែលពុំមានចរិតជាវិន័យទេ ហើយក៏ពុំអាចដាក់ទណ្ឌកម្មជា វិន័យបានដែរ ។

ការអនុវត្តនូវអំណាចវិន័យ ចំពោះនិយោជកត្រូវគោរពតាមកាលកំណត់ពីរយ៉ាង ដែលត្រូវបានធានាចំពោះកម្មករនិយោជិត ។ និយោជកមិនអាចដាក់ទោសវិន័យដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុសវិន័យធម្មតាក្នុងរយៈពេលលើសពី១៥ថ្ងៃទេ ។ រយៈពេលនេះគិតចាប់តាំងពីពេលដែលនិយោជកឬតំណាងរបស់ខ្លួនបានទទួលដំណឹងពីកំហុសនេះ ។ តែចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់រយៈពេលនេះត្រូវបន្ថយមកនៅត្រឹម ៧ថ្ងៃវិញ ។ គ្មានទោសវិន័យណាមួយដែលនិយោជកអាចដាក់ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកំហុសហួសពីរយៈពេលនេះទេពីព្រោះថា បើនិយោជកមិនដាក់ទោសវិន័យនៅក្នុងរយៈពេលនេះទេ ច្បាប់ចាត់ទុកថានិយោជកនោះបោះបង់សិទ្ធិដាក់ទោសវិន័យនោះហើយ (មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ដូច្នេះមានន័យថា និយោជកលែងមានសិទ្ធិអនុវត្តទណ្ឌកម្មចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកំហុសទៀត ហើយ ។

យោងតាមមាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានបញ្ញត្តិថា :"ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស ។ អធិការការងារមាននីតិសម្បទាក្នុងការត្រួតពិនិត្យភាពសមាមាត្រនេះ" ។ ច្បាប់ការងារពុំបានកំនត់ពីនីតិវិធីក្នុងការដាក់ទោសវិន័យទេដោយគ្រាន់តែក៏រិតអំណាចវិន័យរបស់និយោជកប៉ុណ្ណោះ ។

យោងតាមមាត្រា ៣១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទណ្ឌកម្មមានពីស្រាលដល់ធ្ងន់ (ដោយផ្អែកតាមទំងន់នៃកំហុសរបស់សាម៉ីខ្លួន) ដែលរួមមាន :

- ការព្រមាន
- ការស្តីបន្ទោស
- ការព្យួរការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល (ដែលមានរយៈពេលមិនលើសពី ៦ ថ្ងៃ)
- ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយមាន រឺ គ្មានការជូនដំណឹងជាមុន ។

ផ្ទុយទៅវិញនិយោជកមិនអាចធ្វើការពិន័យជាប្រាក់ទេ មានន័យថាចាត់វិធានការទាំងឡាយ ដែលនាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលបានជាធម្មតា ដោយការបំណេញការងារ ។ ដូចគ្នានេះដែរ និយោជកមិនអាចដាក់ទោសវិន័យទ្វេមយូជាពីរចំពោះកំហុសដដែល១តែមួយនោះទេ (យោងតាមមាត្រា ២៨ នៃ ច្បាប់ការងារ) ។

អំណាចរបស់និយោជកក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត :

ផ្អែកលើមាត្រា ៦៥នៃច្បាប់ការងារដែលចែងថា "កិច្ចសន្យាការងារគឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក" មានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិបញ្ចប់ ឬរំលាយកិច្ចសន្យាដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយស្របច្បាប់។ ដូច្នេះចំពោះការបណ្តេញចេញនិយោជកជាបុគ្គលតែមួយគត់ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការសំរេច។

ការជួល រឺ ការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតគឺជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់និយោជកដែលជាភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ចំនែកឯក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររវាំនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានឡើយ។

ជាក់ស្តែងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលប្រកាសទទួលស្គាល់ថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតគឺជាសិទ្ធិរបស់និយោជក ហើយអនុលោមតាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ទោះបីជាមានកំហុសធ្ងន់ក៏ដោយក៏ពុំតំរូវឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតជាចាំបាច់ ឬជាស្វ័យប្រវត្តិដែរ។ ជាទូទៅ មានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាទេ មិនមែនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើយដែលអាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះបាន ពោលគឺ "ការជួល ឬការងារកម្មករនិយោជិតណាមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់និយោជកដែលជាភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ"។

មាត្រា ២១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ :

នៅរាល់ពេលដែលទទួលឱ្យធ្វើការ ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ និយោជកត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបបន្ទុកវិស័យការងារ។

សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងនេះត្រូវតែធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ក្នុងរយៈពេលដប់ប្រាំថ្ងៃយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃទទួលឱ្យធ្វើការ ឬបញ្ឈប់លែងឱ្យធ្វើការ។

រយៈពេលនេះត្រូវកំណត់ឱ្យដល់សាមសិបថ្ងៃ ចំពោះសហគ្រាសកសិកម្ម។

សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងអំពីការទទួលឱ្យធ្វើការ បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះមិនអនុវត្តចំពោះ :

-ការងារម្តងម្កាលដែលមានថិរវេលាជាប់គ្នាចំនួនតិចជាងសាមសិថ្ងៃ

-ការងារធ្វើឈប់ ធ្វើឈប់ ដែលថិរវេលាពិតប្រាកដសំរាប់ការងារនេះមិនលើសពី បីខែ ក្នុងរយៈពេលដប់ពីរខែបន្តបន្ទាប់គ្នា។

សន្និដ្ឋាន

១. បន្ទាប់ពីបានបកស្រាយនូវប្រធានបទស្តីអំពីអំណាចរបស់និយោជកខាងលើរួចមកហើយ យើងអាច ទាញនូវសេចក្តីសន្និដ្ឋានបានថាអំណាចនិយោជកមានច្រើនដែលរួមបញ្ចូលបានជាពីរប្រភេទធំៗគឺ អំណាចដឹកនាំ តាមរយៈបទបញ្ជាដោយនិយោជកជាអ្នកបង្កើតនូវបញ្ជា ហើយគ្រប់គ្រង ដឹកនាំសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទៅតាមបទ បញ្ជាដែលបានចែង និងអំណាចមួយទៀតគឺអំណាចវិន័យរបស់និយោជក ជាអំណាច ដាក់វិន័យដល់កម្មករ និយោជិត ណាដែលប្រព្រឹត្តកំហុសដោយគោរពតាមវិធានច្បាប់ ។

២. វិវាទនៃការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនៅជាបញ្ហាចម្បងនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការ ងារជា ពិសេសនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍដូចជាប្រទេសកម្ពុជាដែលត្រូវប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាភាព ក្រីក្រ អយុត្តធម៌ ក្នុងសង្គម ។ល។ ដូចនេះការប្រើប្រាស់អំណាចរបស់និយោជកក្នុងការដឹកនាំ គឺត្រូវឱ្យបាន ប្រព្រឹត្តទៅតាមផ្លូវច្បាប់ វិធានគតិយុត្តិជាធរមានទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធនិងវិស័យការងារនេះ ធ្វើយ៉ាងណា ចៀសវាងនូវការរំលោភបំពាន ដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត រីឯកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញការងាររបស់ ខ្លួនឱ្យអស់ពីសមត្ថភាព គោរពនូវបទ បញ្ជា, ច្បាប់ វិធានគតិយុត្តិ ក្រមសីលធម៌ ក្នុងគោលដៅដើម្បី រក្សាដំណើរការរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានឱ្យមានស្ថេរភាព សំរាប់ទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍រៀងៗខ្លួន និង រក្សាបាននូវភាពត្រឹមត្រូវដោយគ្មានការរំលោភបំពាន ។