

សៀវភៅ ណែនាំ អំពី លក្ខខណ្ឌ ការងារ



ក្រសួងសុខាភិបាល ការងារ និងសុខុមាលភាព
មន្ទីរការងារប្រចាំខេត្តក្រុង
ការិយាល័យអធិការកិច្ចស្តង់ដារការងារ

លោកអ្នកជាជនបរទេសធ្វើការនៅប្រទេសជប៉ុន គ្មានបញ្ចាំលំបាកដូច្នោះនៅកន្លែងធ្វើការទេឬ?

នៅប្រទេសជប៉ុនមានច្បាប់ផ្សេងៗសម្រាប់ការការពារកម្មករនិយោជិត ដែលមានខ្លឹមសារដូចជា ការការពារលក្ខខណ្ឌការងារ សុខភាព សុវត្ថិភាព កម្មករនិយោជិត ការធានារ៉ាប់រងក្នុងករណីមានរបួសឬជំងឺដោយសារ ការងារឬពេលធ្វើដំណើរទៅមកធ្វើការ។ ច្បាប់ទាំងនេះអនុវត្តដោយ ស្មើភាពជាមួយជនជាតិជប៉ុន ទោះបីអ្នកមានសញ្ជាតិអ្វីក៏ដោយ។ នៅ ក្នុងខិត្តប័ណ្ណនេះ យើងធ្វើការណែនាំអំពីច្បាប់សំខាន់ៗនៃច្បាប់ការងារ របស់ប្រទេសជប៉ុន។

ម្យ៉ាងទៀតក៏មានស្ថាប័នដែលកម្មករនិយោជិតសញ្ជាតិបរទេសអាច ធ្វើការពិគ្រោះជាភាសាកំណើត ទាក់ទងនឹងបញ្ហាការងារផងដែរ។ ប្រសិនបើអ្នកជួបប្រទះបញ្ហាដូចគ្នាទៅនេះជាដើម នៅកន្លែងធ្វើការនៅ ប្រទេសជប៉ុន សូមធ្វើការពិគ្រោះតាមរយៈ "ផ្នែកពិគ្រោះលក្ខខណ្ឌ ការងារជនបរទេស" ឬ "ខ្សែទូរស័ព្ទបន្ទាន់ពិគ្រោះយោបល់លក្ខខណ្ឌ ការងារ"។



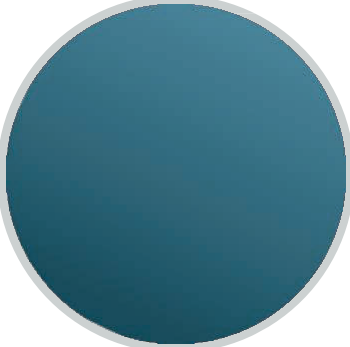
មិនបានទទួលប្រាក់បៀវត្ស

ខ្ញុំបានខំប្រឹងធ្វើការ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃ ត្រូវបើកប្រាក់បៀវត្ស។ ថៅកែបាននិយាយថាដោយសារតែ នៅពេលនេះគ្មានប្រាក់ សូមរង់ចាំបន្តិច ដែលធ្វើអោយខ្ញុំ មានការបារម្ភខ្លាំង។



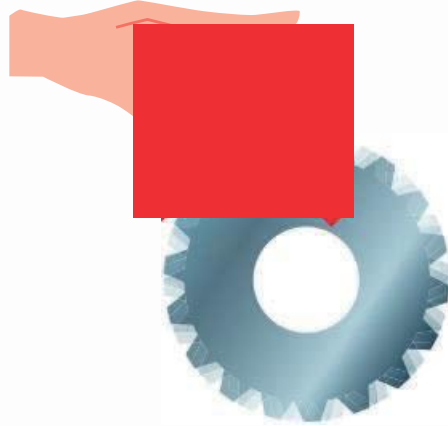
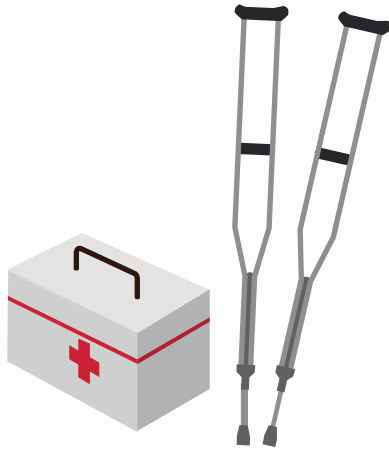
ត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារភ្លាមៗ

ភ្លាមៗ លោកថៅកែបានប្រាប់ថា "ចាប់ពីថ្ងៃ ត្រូវចាកទៅ មិនបាច់មកទេ"។ ខ្ញុំនឹងជួបបញ្ហា ជីវភាពប្រសិនបើត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារភ្លា មៗ។



មិនបានទទួលប្រាក់ ថែមម៉ោង

ខ្ញុំបានធ្វើការថែមម៉ោងរៀងរាល់ថ្ងៃ ប៉ុន្តែនៅ ពេលពិនិត្យមើលប័ណ្ណបើកប្រាក់បៀវត្ស គឺបាន ទទួលប្រាក់ថែមម៉ោងតែបន្តិចប៉ុណ្ណោះ។ ទោះ យ៉ាងណាក៏ខ្ញុំមិនសុខចិត្តដែរ។



មិនបានធ្វើនីតិវិធីចូល ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារអោយ

ខ្ញុំបានត្រូវបួសនៅពេលធ្វើការងារ ហើយមិនអាចធ្វើការងារបាន។ ខ្ញុំមានការបារម្ភចំពោះថ្លៃព្យាបាល និងថ្លៃចាយវាយក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាក។

ហានិភ័យត្រូវបួសដោយសារការងារគ្រោះថ្នាក់

នៅកន្លែងធ្វើការមានការងារដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ ដែលនឹងត្រូវបួសប្រសិនបើមានកំហុសបន្តិចបន្តួច។ ខ្ញុំចង់អោយមានវិធានការសុវត្ថិភាពត្រឹមត្រូវ។



មិនដឹងពីលក្ខខណ្ឌការងារ

ចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារ ដោយសារបានតែស្តាប់ការពន្យល់សាមញ្ញពីក្រុមហ៊ុនដោយផ្ទាល់មាត់ប៉ុណ្ណោះ ខ្ញុំមិនបានយល់ច្បាស់ឡើយ។ ខ្ញុំចង់ដឹងពីលក្ខខណ្ឌការងារអោយបានច្បាស់លាស់។

ជាបឋមតាមរយៈសៀវភៅណែនាំនេះ សូមត្រួតពិនិត្យមើលថាតើលក្ខខណ្ឌការងារនៃកន្លែង ធ្វើការរបស់អ្នកសមស្របដែរឬទេ។

CONTENTS

■ ករណីសិក្សា	_____ P.01	■ ច្បាប់ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារ	_____ P.10
■ ច្បាប់ស្តង់ដារការងារ	_____ P.03	■ សំណួរចម្លើយ	_____ P.11
■ ច្បាប់កិច្ចសន្យាការងារ	_____ P.08	■ ការណែនាំច្រកពិគ្រោះយោបល់	_____ P.14
■ ច្បាប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា	_____ P.08	■ ផ្នែកពិគ្រោះកម្មករនិយោជិតបរទេស	_____ គម្របក្រោយ
■ ច្បាប់សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ	_____ P.09		

1

ច្បាប់ទាក់ទងនឹងការងារ ដូចជាច្បាប់ស្តង់ដារការងារជប៉ុនជាដើម មានដូចជាខាងក្រោម(ឧកស្រង់)៖

ច្បាប់ស្តង់ដារការងារ

01 អត្ថប្រយោជន៍ស្មើគ្នា (មាត្រា3)

និយោជកមិនត្រូវរើសអើងទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ដូចជាប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងការងារជាដើម ដោយផ្អែកលើហេតុផលសញ្ជាតិ ជំនឿ ឋានៈសង្គមរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ។

02 ការហាមឃាត់ពលកម្មបង្ខិតបង្ខំ (មាត្រា5)

និយោជកមិនត្រូវបង្ខំកម្មករនិយោជិតអោយធ្វើការងារផ្ទុយពីនិន្ទៈរបស់គេ ដោយប្រើមធ្យោបាយរារាំងសេរីភាពផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្ត ដោយមិនសម កុំផលឡើយ។

03 ការហាមឃាត់ការកេងប្រវ័ញ្ចអន្តរការី (មាត្រា6)

គ្មានជនណាម្នាក់អាចធ្វើអន្តរាគមន៍ និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការងាររបស់អ្នកដទៃ លើកលែងតែ ត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់។

04 កិច្ចសន្យាដែលល្មើសច្បាប់ស្តង់ដារការងារ (មាត្រា13)

ប្រសិនបើលក្ខខណ្ឌការងារដែលត្រូវបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងដោយនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត មិនគោរពតាមបទដ្ឋានកំណត់ដោយច្បាប់ស្តង់ដារការងារទេនោះ លក្ខខណ្ឌការងារដែលកំណត់ដោយស្តង់ដារការងារគឺជាលក្ខខណ្ឌត្រូវអនុវត្ត។

05 កំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យា (មាត្រា14)

ក្នុងករណីធ្វើការកំណត់កំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យា រយៈពេលវែងបំផុតនៃកិច្ចសន្យាការងារគឺត្រឹម 3ឆ្នាំ។
ប៉ុន្តែ①កិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលមានចំណេះដឹងឯកទេសកម្រិតខ្ពស់ និងកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលមានអាយុចាប់ពី 60ឆ្នាំឡើងទៅអាចធ្វើបានដល់ 5ឆ្នាំ។ ②កិច្ចសន្យាការងារដែលកំណត់កំឡុងពេលសម្រាប់បញ្ចប់គម្រោងណាមួយ(ការងារសាងសង់។ល។) គឺអាចកំណត់បានត្រឹមកំឡុងពេលសម្រាប់បញ្ចប់គម្រោងនោះ។

06 ការបញ្ជាក់លក្ខខណ្ឌការងារ (មាត្រា15)

នៅពេលទទួលយកកម្មករនិយោជិតអោយចូលធ្វើការងារ និយោជកត្រូវបញ្ជាក់អោយច្បាស់នូវលក្ខខណ្ឌការងារខាងក្រោម៖

[ប្រការដែលត្រូវបញ្ជាក់ដាច់ខាត]

①កំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ ②លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ករណីបន្តកិច្ចសន្យាដែលមានកាលកំណត់ ③ទឹកនៃឆ្នេរធ្វើការ និងខ្លឹមសារនៃភារកិច្ចការងារ ④ម៉ោងការងារ (ម៉ោងចាប់ផ្តើម/បញ្ចប់ មានឬគ្មានការថែមម៉ោង ម៉ោងសម្រាក ថ្ងៃឈប់សម្រាក ការឈប់សម្រាក។ល។) ⑤ប្រាក់ឈ្នួល (ទឹកប្រាក់ របៀបគណនា/បើក ថ្ងៃបិទបញ្ជី/ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ⑥ប្រការអំពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល ⑦ប្រការអំពីការលាឈប់ពីការងារ (រួមទាំងមូលហេតុនៃការបញ្ចប់។)

[ប្រការត្រូវបញ្ជាក់ក្នុងករណីមានការកំណត់]

⑧ បុគ្គលគោលដៅនៃប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ របៀបគណនា/បើក ពេលវេលាបើក ⑨ ប្រការអំពីប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ប្រាក់ឈ្នួលវិសាមញ្ញ។ល។ ⑩ ប្រការអំពីថ្លៃហូបចុក និងបរិក្ខារសម្រាប់ការងារជាដើម ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានបន្ត ⑪ ប្រការអំពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពកន្លែងធ្វើការ ⑫ ផ្សេងៗ (ការព្រឹក្សាភិបាលការងារ ការធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ រង្វាន់និង ទណ្ឌកម្ម ការព្យួរការងារ ការបើកប្រាក់ធ្វើដំណើរ។ល។)

និយោជកត្រូវបញ្ជាក់អោយច្បាស់អំពី①-⑤ និង⑦ខាងលើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ (អាចជាទូរសារ ឬអ៊ីមែល ឬSNS ជាដើមតាម បំណងរបស់កម្មករនិយោជិតក៏បាន។)

លើសពីនេះ នៅពេលទទួលបានកម្មករនិយោជិតធ្វើការតិចម៉ោង ឬកិច្ចសន្យាមានកាលកំណត់អោយចូលធ្វើការ បន្ថែមពីលើ ប្រការខាងលើ និយោជកត្រូវបញ្ជាក់អោយបានឆាប់រហ័ស អំពីប្រការខាងក្រោមតាមរយៈលិខិត។ល។ (មាត្រា6 នៃច្បាប់ស្តីពីការកែ លម្អការគ្រប់គ្រងលើការជួលកម្មករនិយោជិតធ្វើការតិចម៉ោង និងកម្មករនិយោជិតកិច្ចសន្យាមានកាលកំណត់)

- ① មានការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលឬអត់ ② មានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឬអត់ ③ មានប្រាក់លើកទឹកចិត្តឬអត់ ④ ច្រក ពិគ្រោះអំពីការកែលម្អការគ្រប់គ្រងលើការជួល។ល។

* គេអាចទាញយកបាននូវ សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសញ្ជាតិបរទេសពី HP របស់ក្រសួងសុខាភិបាល ការងារ និងសុខុមាលភាព។

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/index.html>

7. ការហាមឃាត់បំណងទាមទារសំណង (មាត្រា16)

កិច្ចសន្យាដែលកំណត់ប្រាក់សំណងពេលល្មើសកិច្ចសន្យាការងារ ឬមានបំណងទាមទារសំណងថ្លៃខូចខាតត្រូវបានហាមឃាត់។ (មិនមែនហាមឃាត់ការទាមទារសំណងលើការខូចខាតដែលបានកើតឡើងជាក់ស្តែងឡើយ។)

8. ការដាក់កម្រិតលើការបញ្ឈប់ពីការងារ (មាត្រា19)

- 1 និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត ក្នុងកំឡុងពេលដែលកំពុងឈប់សម្រាកការងារដើម្បីព្យាបាលរបួសឬជំងឺ កើតឡើងដោយសារការងារ និងក្នុងកំឡុងពេល 30 ថ្ងៃបន្ទាប់ពេលនោះបានឡើយ។
- 2 ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី គឺអាចឈប់សម្រាក 6សប្តាហ៍មុនពេលសម្រាលកូន(ក្នុងករណីកូនភ្លោះគឺ14សប្តាហ៍) និង 8សប្តាហ៍ ក្រោយពេលសម្រាល យោងតាមច្បាប់ស្តង់ដារការងារបាន ហើយក្នុងកំឡុងពេលឈប់សម្រាកនេះ និងក្នុងកំឡុងពេល 30ថ្ងៃ បន្ទាប់ពេលនោះ និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបានឡើយ។

ការដាក់កម្រិតលើការបញ្ឈប់ការងារ៖ ក្នុងកំឡុងពេលខូចខាតក្រោម មិនអាចបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតបានឡើយ៖

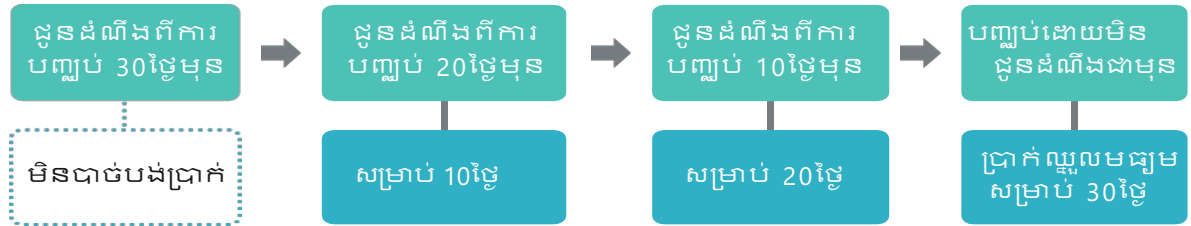
កំឡុងពេលឈប់សម្រាកការងារដើម្បីព្យាបាល របួសឬជំងឺកើតឡើងដោយសារការងារ + កំឡុងពេល 30ថ្ងៃបន្ទាប់

កំឡុងពេលឈប់សម្រាក 6សប្តាហ៍មុនពេលសម្រាល និង 8សប្តាហ៍ក្រោយពេលសម្រាលកូន + កំឡុងពេល 30ថ្ងៃបន្ទាប់

ការជូនដំណឹងជាមុនអំពីការបញ្ឈប់ការងារ (មាត្រា20)

ក្នុងករណីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ត្រូវជូនដំណឹងយ៉ាងហោច 30 ថ្ងៃមុន។ ក្នុងករណីមិនធ្វើការជូនដំណឹងនេះទេ ចាំបាច់ត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមសម្រាប់រយៈពេល 30 ថ្ងៃ។ ប្រាក់នេះហៅថា ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជូនដំណឹងបញ្ឈប់ការងារ។ ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមគឺបានមកដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបចំនួន 3ខែមុនថ្ងៃជូនដំណឹងជាមុនអំពីការបញ្ឈប់ការងារ ចែកនឹងចំនួនថ្ងៃសរុបក្នុងកំឡុងពេលនោះ។

ប៉ុន្តែគេអាចបន្ថយចំនួនថ្ងៃជូនដំណឹងតាមរយៈការបង់ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមសម្រាប់ពេល 1 ថ្ងៃនៃថ្ងៃត្រូវជូនដំណឹងជាមុន។ ឧទាហរណ៍ បើគេបង់ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមសម្រាប់រយៈពេល 10 ថ្ងៃ គេត្រូវជូនដំណឹងមុន 20 ថ្ងៃ បើគេបង់ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមសម្រាប់រយៈពេល 20 ថ្ងៃ គេអាចជូនដំណឹងមុនត្រឹម 10 ថ្ងៃបាន។



លិខិតបញ្ជាក់ពេលឈប់ពីការងារ។ល។ (មាត្រា22)

នៅពេលកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារ ក្នុងករណីស្នើសុំការបញ្ជាក់សម្រាប់ចំណុច ①-⑤ ខាងក្រោម និយោជកត្រូវចេញលិខិតបញ្ជាក់មិនអោយយឺតយ៉ាវឡើយ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានទទួលការជូនដំណឹងពីការបញ្ឈប់ការងារ ក្នុងករណីស្នើសុំលិខិតបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការបញ្ឈប់ការងារ និយោជកត្រូវចេញលិខិតបញ្ជាក់មិនអោយយឺតយ៉ាវឡើយ។

- ① កំឡុងពេលធ្វើការងារ ② ប្រភេទការងារ ③ ឋានៈនៅក្នុងការងារនោះ ④ ប្រាក់ឈ្នួល ⑤ មូលហេតុនៃការលាឈប់ពីការងារ (មូលហេតុនៃការបញ្ឈប់ក្នុងករណីបញ្ឈប់)

ការសងប្រាក់ (មាត្រា23)

ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារ ក្រោយពេលមានការទាមទារពីកម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួលមិនទាន់បើកជាដើម ក្នុងកំឡុងពេល 7 ថ្ងៃ។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួល (មាត្រា24)

និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល ① ជារូបិយប័ណ្ណ ② ទៅអោយកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ ③ គ្រប់ចំនួន ④ 1ដងឡើងទៅរៀងរាល់ខែ ⑤ ត្រូវបើកអោយទៀងទាត់ដោយកំណត់ថ្ងៃជាក់លាក់មួយ។ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមរយៈការផ្ទេរចូលក្នុងគណនីធនាគារក៏ត្រូវបានអនុញ្ញាតផងដែរ។

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្អាកការងារ (មាត្រា26)

ក្នុងករណីអោយកម្មករនិយោជិតផ្អាកការងារដោយសារមូលហេតុរបស់ខ្លួន និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្អាកការងារ (60%នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម)។

14 គោលការណ៍នៃម៉ោងធ្វើការ/ ការសម្រាក/ ថ្ងៃឈប់សម្រាក (មាត្រា32 មាត្រា34 មាត្រា35)

ជាគោលការណ៍ និយោជកមិនត្រូវអោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពី 40ម៉ោងក្នុង 1សប្តាហ៍ និង 8ម៉ោងក្នុង 1ថ្ងៃឡើយ។ ក្នុងករណីម៉ោងធ្វើការលើសពី 6ម៉ោងក្នុង 1ថ្ងៃ ត្រូវអោយសម្រាក 45នាទី ក្នុងករណីលើសពី 8ម៉ោង ត្រូវអោយសម្រាក 60នាទី។ លើសពីនេះត្រូវផ្តល់ថ្ងៃឈប់សម្រាក 1ថ្ងៃរៀងរាល់សប្តាហ៍ ឬចាប់ពី 4ថ្ងៃឡើងសម្រាប់ 4សប្តាហ៍។

បញ្ញត្តិខាងលើមិនអនុវត្តចំពោះការងារកសិកម្ម បសុសត្វ/ នេសាទឡើយ។

15 ដែនកំណត់នៃចំនួនម៉ោងថែមកំណត់ដោយកិច្ចព្រមព្រៀង36និងភាពចំបាច់នៃការផ្តល់ព័ត៌មាន (មាត្រា36)

1 ក្នុងករណីដែលនិយោជក និងអ្នកកំណត់កម្មករនិយោជិតបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀង(ខាងក្រោមហៅថា "កិច្ចព្រមព្រៀង36")អំពីការធ្វើការថែមម៉ោង និងការងារថ្ងៃឈប់សម្រាកដោយត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ហើយជូនដំណឹងទៅការិយាល័យអធិការកិច្ចស្តង់ដារការងារ នោះអាចអោយធ្វើការថែមម៉ោង និងធ្វើការថ្ងៃឈប់សម្រាកក្នុងព្រំដែនដែលកំណត់ក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនោះបាន។

2 ជាគោលការណ៍ចំនួនម៉ោងថែមដែលកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង36 គឺ 45ម៉ោងក្នុង 1ខែ និង 360ម៉ោងក្នុង1ឆ្នាំ(ក្នុងករណីដែលកំឡុងពេលគោលដៅលើសពី 3ខែ នៃការងារដែលមានម៉ោងមិនទៀងទាត់សម្រាប់កំឡុងពេល1ឆ្នាំម្តង គឺ 42ម៉ោងក្នុង 1ខែ និង 320ម៉ោងក្នុង1ឆ្នាំ)។

3 ក្នុងករណីដែលមានមូលហេតុពិសេសដែលចាំបាច់ត្រូវធ្វើបណ្តោះអាសន្ន គឺអាចលើសបទដ្ឋាន 2 បាន ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះក៏ត្រូវគោរពតាមព្រំដែនខាងក្រោមដែរ៖

- ចំនួនម៉ោងថែមសរុបក្នុង1ឆ្នាំគឺត្រឹម 720ម៉ោងចុះ
- សំរាប់ខែនីមួយៗ ចំនួនម៉ោងថែម និងម៉ោងការងារថ្ងៃឈប់សម្រាកបូកបញ្ចូលគ្នាត្រូវក្រោម 100 ម៉ោង
- ចំនួនម៉ោងថែម និងម៉ោងការងារថ្ងៃឈប់សម្រាកបូកបញ្ចូលគ្នាគិតជាមធ្យមសម្រាប់កំឡុងពេល 2ខែ 3ខែ 4ខែ 5ខែ និង 6ខែមុនខែនោះមានចំនួនមិនលើសពី 80ម៉ោងក្នុង1ខែ។
- ខែដែលចំនួនម៉ោងថែមលើសពី 45ម៉ោង មានចំនួនមិនលើសពី 6ខែក្នុង 1ឆ្នាំ



(* ចំពោះ 3 នឹងចាប់ផ្តើមអនុវត្តក្នុងវិស័យការងារសំណង់ ការងារបើកបររថយន្តជាដើមចាប់ពីថ្ងៃទី1 ខែមេសា ឆ្នាំ2024 (លើកលែងផ្នែកខ្លះ) មិនអនុវត្តចំពោះការងារស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍន៍ដូចជាផលិតផលថ្មីជាដើមឡើយ។

4 និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្សព្វផ្សាយទៅដល់កម្មករនិយោជិតជាប្រចាំ ដោយបិទផ្សាយនៅកន្លែងដែលងាយមើលឃើញជាដើមអំពីកិច្ចព្រមព្រៀង36 ដែលបំពេញបទដ្ឋានខាងលើ។

16 អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់ការងារថែមម៉ោង ការងារថ្ងៃឈប់សម្រាក និងការងារពេលយប់ (មាត្រា37)

ក្នុងករណីដែលនិយោជកអោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង ធ្វើការពេលយប់(ម៉ោង10យប់- 5ព្រឹក) ធ្វើការថ្ងៃឈប់សម្រាក ត្រូវតែបង់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអត្រាបន្ថែមដូចខាងក្រោម៖

- ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់ការងារថែមម៉ោង អត្រាចាប់ពី 25%
- ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់ការងារពេលយប់ អត្រាចាប់ពី 25%
- ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់ការងារថ្ងៃឈប់សម្រាក អត្រាចាប់ពី 35%

ម្យ៉ាងទៀត ចំពោះការងារថែមម៉ោងដែលលើសពី 60ម៉ោងក្នុង 1ខែ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមគឺ50%។ បច្ចុប្បន្ននេះអនុវត្តចំពោះតែសហគ្រាសខ្នាតធំប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ2023 គេទៅនឹងអនុវត្តចំពោះសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមផងដែរ។

ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ (មាត្រា39 មាត្រា136)

1 និយោជកត្រូវផ្តល់ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ(ខាងក្រោមហៅថា ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ)ទៅអោយកម្មករ និយោជិតដែលបានធ្វើការជាប់ចាប់ពី 6ខែឡើងទៅ ហើយបានមកធ្វើការចាប់ពី 80%នៃចំនួនថ្ងៃធ្វើការទាំងអស់។

- កម្មករនិយោជិតទូទៅ(កម្មករនិយោជិតដែលមានថ្ងៃធ្វើការកំណត់ចាប់ពី 5ថ្ងៃក្នុង1សប្តាហ៍ ឬមានចំនួនម៉ោងធ្វើការកំណត់ ចាប់ពី 30ម៉ោងក្នុង1សប្តាហ៍)

ចំនួនឆ្នាំបានធ្វើការជាប់	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 ឡើង
ចំនួនថ្ងៃផ្តល់	1 0	1 1	1 2	1 4	1 6	1 8	2 0

- កម្មករនិយោជិតដែលមានចំនួនម៉ោងធ្វើការកំណត់តិចជាង 30ម៉ោងក្នុង1សប្តា

ចំនួនថ្ងៃធ្វើ ការកំណត់ ក្នុង1សប្តាហ៍	ចំនួនថ្ងៃធ្វើការ កំណត់ក្នុង1ឆ្នាំ	ចំនួនឆ្នាំបានធ្វើការ						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 ឡើង
4 ថ្ងៃ	169 - 216 ថ្ងៃ	7	8	9	1 0	1 2	1 3	1 5
3 ថ្ងៃ	121 - 168 ថ្ងៃ	5	6	6	8	9	1 0	1 1
2 ថ្ងៃ	73 - 120 ថ្ងៃ	3	4	4	5	6	6	7
1 ថ្ងៃ	48 - 72 ថ្ងៃ	1	2	2	2	3	3	3

2 ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការកំណត់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំពោះការងារដែលអាចបំពេញដល់ដំណើរការជាប្រក្រតី របស់សហគ្រាស និយោជកមានសិទ្ធិប្តូរកាលរដូវ។ ម្យ៉ាងទៀត តាមរយៈការចុះកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជិតនិងនិយោជក គេ អាចប្រើប្រព័ន្ធផែនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ចំនួនថ្ងៃលើសពី 5ថ្ងៃដែលទទួលបាន។ ដូចគ្នានេះដែរតាមរយៈការចុះកិច្ច ព្រមព្រៀងរវាងនិយោជិតនិងនិយោជក គេអាចកំណត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំគិតជាម៉ោងបាន សម្រាប់ចំនួន 5ថ្ងៃនេះ។

3 ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី1 ខែមេសា ឆ្នាំ2019 មកគេបានដាក់កាតព្វកិច្ចដល់និយោជកអោយផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន 5ថ្ងៃ ក្នុងអំឡុងពេល 1ឆ្នាំទៅអោយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចាប់ពី 10ថ្ងៃឡើង។

4 ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនឹងបាត់សុពលភាពក្នុងអំឡុងពេល 2ឆ្នាំរាប់ចាប់ពីថ្ងៃដែលទទួលបានសិទ្ធិ។ និយោជកត្រូវបានហាម ឃាត់មិនអោយប្រព្រឹត្តអំពើ ដែលធ្វើអោយខាតប្រយោជន៍ ទៅលើកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងការកម្រិតលើបញ្ញត្តិទណ្ឌកម្ម (មាត្រា89 មាត្រា91)

និយោជកដែលប្រើកម្មករនិយោជិតចាប់ពី 10នាក់ឡើងជាប្រចាំ ត្រូវបង្កើតនិងរាយការណ៍អំពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងការងារ(បញ្ញត្តិ ស្តីពីម៉ោងធ្វើការ ប្រាក់ឈ្នួល វិន័យ។ល។)។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្សព្វផ្សាយដល់កម្មករនិយោជិត តាមរយៈការបិទផ្សាយ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៅកន្លែងងាយមើលនៅកន្លែងធ្វើការជាប្រចាំជាដើម។

ក្នុងករណីដែលមានចែងអំពីទណ្ឌកម្មកាត់បៀវត្ស នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងការងារសម្រាប់ការដាក់វិន័យ ការកាត់បៀវត្ស ក្នុង 1ដងមិនត្រូវលើសពីពាក់កណ្តាលនៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមសម្រាប់1ថ្ងៃ ហើយចំនួនសរុបមិនត្រូវលើសពី 1ភាគ10 នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលបើកសម្រាប់គ្រាណាមួយឡើយ។

2 ច្បាប់កិច្ចសន្យាការងារ

1. ការបញ្ឈប់ការងារសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារដែលគ្មានកំណត់កំឡុងពេល (មាត្រា16)

ការបញ្ឈប់ការងារដោយខ្លះហេតុផលសមស្របបែបវត្តមាន និងមិនអាចទទួលយកបានតាមសុភវិនិច្ឆ័យនៃសង្គម ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការប្រើសិទ្ធិមិនត្រឹមត្រូវ និងគ្មានសុពលភាព។

2. ការបញ្ឈប់ការងារដែលកិច្ចសន្យាមានកាលកំណត់ (មាត្រា17)

សម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានកាលកំណត់ និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារឡើយ លើកលែងតែមានហេតុផលដែលមិនអាចជៀសវាងបាន។

3. ការប្តូរកិច្ចសន្យាទៅជាគ្មានកាលកំណត់ (មាត្រា18)

ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកាលកំណត់ត្រូវបានបន្តម្តងហើយម្តងទៀត សរុបលើសពី 5ឆ្នាំជាមួយនិយោជក គេអាចប្តូរកិច្ចសន្យាទៅជាគ្មានកាលកំណត់តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។

4. ការឈប់ជួលកម្មករនិយោជិតដែលកិច្ចសន្យាមានកាលកំណត់ (មាត្រា19)

ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកាលកំណត់ ជាទូទៅត្រូវបញ្ចប់នៅពេលចប់កំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យា។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីដែលតាមសុភវិនិច្ឆ័យនៃសង្គមគេអាចចាត់ទុកថាជាការបញ្ឈប់ការងារ ឬមានហេតុផលសមស្របក្នុងការរំពឹងថាកិច្ចសន្យាមានកាលកំណត់នឹងត្រូវបានបន្ត ហើយនិយោជកបែរជាបដិសេធការស្នើសុំបន្តរបស់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានហេតុផលសមស្របបែបវត្តមាន និងមិនអាចទទួលយកបានតាមសុភវិនិច្ឆ័យនៃសង្គម នោះគេចាត់ទុកថានិយោជកបានយល់ព្រមបន្តកិច្ចសន្យាតាមការស្នើសុំ ក្រោមលក្ខខណ្ឌការងារដូចមុនដដែល។

3 ច្បាប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា



1. ប្រភេទប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (មាត្រា9 មាត្រា15)

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមាន 2ប្រភេទដូចតទៅ៖

- 1 ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមតំបន់ ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលដាច់ខាតត្រូវបានកំណត់សម្រាប់ខេត្តក្រុងនីមួយៗ។ វាត្រូវបានអនុវត្តសម្រាប់គ្រប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាសនៅក្នុងខេត្តក្រុងនីមួយៗទោះក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មមួយណា ឬប្រភេទការងារមួយណាក៏ដោយ។
- 2 ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយឡែក ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានកំណត់សម្រាប់ឧស្សាហកម្មដោយឡែក។ (មិនត្រូវបានកំណត់សម្រាប់ឧស្សាហកម្មទាំងអស់ឡើយ។)

2. ប្រសិទ្ធភាពនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (មាត្រា4 មាត្រា6)

- 1 និយោជកត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើ ឬលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទៅអោយកម្មករនិយោជិត។
- 2 ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នោះប្រាក់ឈ្នួលនោះមិនមានប្រសិទ្ធភាពឡើយ។ ក្នុងករណីនោះ គេចាត់ទុកថាបានចុះកិច្ចសន្យាដែលកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។
- 3 ក្នុងករណីដែលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមតំបន់ និងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយឡែកត្រូវបានអនុវត្តទាំង២ដំណាលគ្នា នោះប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលមានទឹកប្រាក់ច្រើនជាងនឹងត្រូវបានអនុវត្ត។
- 4 ចំពោះកម្មករនិយោជិតបញ្ជូន ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅគោលដៅបញ្ជូនទៅនឹងត្រូវបានអនុវត្ត។

4 ច្បាប់សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ

1. វិធានការការពារគ្រោះថ្នាក់និងការប៉ះពាល់សុខភាព

និយោជកត្រូវចាត់វិធានការកំណត់ដោយច្បាប់ដូចជាប្រើឧបករណ៍សុវត្ថិភាព ពាក់ប្រដាប់ការពារ ណែនាំលំដាប់ដោយការងារត្រឹមត្រូវជាដើម ដើម្បីការពារកម្មករនិយោជិតពីគ្រោះថ្នាក់ឬការប៉ះពាល់សុខភាព។

ការគ្រប់គ្រងឬប្រឡោះនៅកន្លែងធ្វើការខ្ពស់ ការដាក់និងត្រួតពិនិត្យឧបករណ៍សុវត្ថិភាពសមស្របសម្រាប់ម៉ាស៊ីនសង្កត់ ម៉ាស៊ីនអាឈើ ការគ្រប់គ្រងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ដោយត្រឹមត្រូវ។ល។

2. ការអប់រំពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាព (មាត្រា59)

នៅពេលទទួលយកកម្មករនិយោជិតអោយចូលធ្វើការ ឬផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការ សហគ្រាសត្រូវធ្វើការអប់រំពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពចាំបាច់ ហើយនៅពេលអោយធ្វើការងារគ្រោះថ្នាក់ ឬមានការប៉ះពាល់សុខភាពដែលកំណត់ដោយច្បាប់ ត្រូវធ្វើការអប់រំពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាព។

3. ការកម្រិតការងារ (មាត្រា61)

និយោជកមិនត្រូវអោយកម្មករនិយោជិតដែលគ្មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ធ្វើការងារដែលមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ ដូចជាការងារប៉ះពាល់ជាមួយរបស់គ្រោះថ្នាក់ ឬសារធាតុដែលមានផលប៉ះពាល់សុខភាពឡើយ។

(ការងារដែលមានកំណត់ក្នុងច្បាប់)

- បើកបររថយន្តស្លូច (ស្លូចបន្តិកចាប់ពី 5តោនឡើង) • បើកបរម៉ាស៊ីនដឹកជញ្ជូនទំនិញ (បន្តិកអតិបរមាចាប់ពី 1តោនឡើង)ដូចជា fork lift
- បើកបររថយន្តស្លូចមានចលនា (ស្លូចបន្តិកចាប់ពី 1តោនឡើង) • ការងារផ្សារដោយឧស្ម័ន
- ការងារថ្នក់ស្លូច (សម្រាប់ប្រដាប់ស្លូចបន្តិកចាប់ពី 1តោនឡើង) • បើកបរគ្រឿងចក្រសម្រាប់ការងារសំណង់ (មានទំងន់ស្លូចចាប់ពី 3តោនឡើង)។ល។

4. ការពិនិត្យសុខភាព (មាត្រា66)

និយោជកត្រូវធ្វើការពិនិត្យសុខភាពកម្មករនិយោជិតនៅពេលទទួលអោយចូលធ្វើការ និងតាមពេលកំណត់ដោយច្បាប់ លើប្រការដែលកំណត់ដោយច្បាប់។

• ការពិនិត្យសុខភាពទូទៅ...ធ្វើការពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលទទួលអោយចូលធ្វើការ និងតាមពេលកំណត់ (1ដងក្នុង1ឆ្នាំ*)។ល។

*ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការពេលយប់ ត្រូវធ្វើនៅពេលប្តូរកន្លែងការងារ និងរៀងរាល់ 6ខែម្តង

• ការពិនិត្យសុខភាពពិសេស...ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការប៉ះពាល់នឹងគ្រោះថ្នាក់ នៅពេលទទួលអោយចូលធ្វើការ នៅពេលប្តូរកន្លែងការងារ និងតាមពេលកំណត់នីមួយៗ ត្រូវធ្វើការពិនិត្យសុខភាពលើចំណុចពិសេស

*ធ្វើការពិនិត្យសុខភាពកម្មករនិយោជិតដែលបញ្ចូលនូវឧស្ម័ននៅធ្វើការងារ ហើយធ្លាប់បានធ្វើការប៉ះពាល់ជាមួយអាសហេលូស

05 ការសម្អាតនិរន្តរ៍ (មាត្រា66-8)

នៅពេលមានការផ្តល់ដំណឹងពីកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថែមម៉ោងចាប់ពី 80ម៉ោងក្នុង 1ខែបន្ថែមពីលើ 40ម៉ោងក្នុង1សប្តា ត្រូវធ្វើការសម្អាតនិរន្តរ៍ដោយគ្រូពេទ្យដើម្បីការពារការប៉ះពាល់ដល់សុខភាពដោយសារពលកម្មហួសកម្រិត។

06 ការត្រួតពិនិត្យស្រ្តេស (មាត្រា66-10)

និយោជកត្រូវធ្វើការត្រួតពិនិត្យស្រ្តេសនៅទីតាំងអាជីវកម្មដែលប្រើកម្មករនិយោជិតចាប់ពី 50នាក់ឡើងតាមកាលកំណត់(1ដងក្នុង1ឆ្នាំ) ហើយក្នុងករណីដែលមានការផ្តល់ដំណឹងពីកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានវាយតម្លៃថាមានស្រ្តេសខ្ពស់ ត្រូវធ្វើការសម្អាតនិរន្តរ៍ដោយគ្រូពេទ្យ។

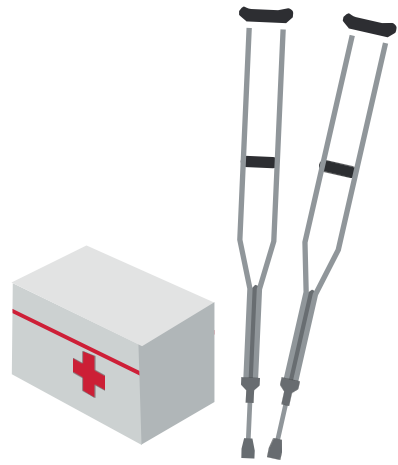
07 កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត (មាត្រា26)

កម្មករនិយោជិតត្រូវគោរពតាមសេចក្តីចាំបាច់ផ្សេងៗ ទៅតាមវិធានការទាំងឡាយដែលនិយោជកដាក់ចេញ។

5 ច្បាប់ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារ

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវរបួស ឬបាត់បង់ជីវិតដោយសារគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬនៅពេលធ្វើដំណើរទៅមកធ្វើការ តាមរយៈប្រព័ន្ធធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារ ផ្អែកលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមានគ្រោះថ្នាក់ ឬគ្រួសាររបស់គាត់ មានការធានារ៉ាប់រងដូចខាងក្រោម៖

ក្នុងករណីត្រូវការព្យាបាល ផ្តល់ការព្យាបាលឬផ្តល់ថ្លៃព្យាបាល	▶ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ (សំណង) ព្យាបាល
ក្នុងករណីត្រូវសម្រាកព្យាបាលមិនអាចធ្វើការងារបាន មិនបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃទី 4 តទៅផ្តល់ 80% នៃ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមូលដ្ឋានជាថ្ងៃ	▶ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ (សំណង) ឈប់សម្រាក
ក្នុងករណីដែលនៅសល់ពិការភាពក្រោយរបួសឬជំងឺបានសះស្បើយ មានការផ្តល់ប្រាក់សោធន ឬប្រាក់វិភោជន៍បើកផ្តាច់ទៅតាមកម្រិតនៃពិការភាព	▶ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ (សំណង) ពិការភាព
ក្នុងករណីបាត់បង់ជីវិត មានការផ្តល់ប្រាក់សោធន ឬប្រាក់វិភោជន៍បើកផ្តាច់ទៅតាមចំនួនមនុស្សក្នុងគ្រួសារ។ល។	▶ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ (សំណង) គ្រួសារ ។ល។



6 សំណួរចមើយ

Q.1 តើកិច្ចសន្យាការងារចាំបាច់ត្រូវតែកំណត់កំឡុងពេលកិច្ចសន្យាដែរឬទេ? ហើយនៅពេលបញ្ចប់កំឡុងពេល តើអាចបន្តកិច្ចសន្យាបានដែរឬទេ?

ANSWER កិច្ចសន្យាការងារក្នុងករណីកំណត់កំឡុងពេល គឺមានកំឡុងពេលកំណត់អតិបរមា តែគេអាចចុះកិច្ចសន្យា គ្មានកំឡុងពេលកំណត់ក៏បាន។ ម្យ៉ាងទៀត នៅពេលបញ្ចប់កំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យា គេអាចបន្តកិច្ចសន្យាទៀតបានតាមការព្រមព្រៀងរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកាលកំណត់ត្រូវបានបន្តម្តងហើយម្តងទៀតសរុបចាប់ពី 5 ឆ្នាំឡើងទៅ គេអាចប្តូរកិច្ចសន្យាទៅជាគ្មានកាលកំណត់តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។

▶ មើល **1** (05) **2** (03)

Q.2 ខ្ញុំធ្វើការងារដែលកំឡុងពេលកំណត់នៃកិច្ចសន្យាមាន 3 ឆ្នាំ ហើយនិយោជកបានប្រាប់ថាក្នុងករណីលាលប់មុនកាលកំណត់ ត្រូវបង់ប្រាក់ពិន័យចំនួន 50 ម៉ឺនយ៉ែន តើពិតជាចាំបាច់ត្រូវបង់មែនដែរឬទេ?

ANSWER និយោជកមិនអាចធ្វើកិច្ចសន្យាដោយចៃដន្យ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតលាលប់ពីការងារមុនកាលកំណត់នៃកិច្ចសន្យាត្រូវបង់ប្រាក់សំណងលើសកិច្ចសន្យាបានឡើយ។

▶ មើល **1** (07)

Q.3 ខ្ញុំបានត្រូវប្តូរសេវាដោយសារគ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងធ្វើការ ហើយបានឈប់សម្រាកដើម្បីព្យាបាល ខ្ញុំត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារក្រោមមូលហេតុថាក្រុមហ៊ុនមិនដំណើរការល្អ។ តើការបញ្ឈប់ការងារដូច្នោះត្រូវបានអនុញ្ញាតដែរឬទេ?

ANSWER និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកព្យាបាលដោយសារត្រូវប្តូរសេវាដោយគ្រោះថ្នាក់ការងារបានទេ។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីដែលលែងអាចបន្តអាជីវកម្មបានដោយសារគ្រោះធម្មជាតិ ឬមូលហេតុផ្សេងទៀតដែលមិនអាចជៀសបាន ការកម្រិតលើការបញ្ឈប់ការងារនេះមិនត្រូវបានអនុវត្តឡើយ។

▶ មើល **1** (08)

Q.4 ខ្ញុំធ្លាប់ឮថាក្រៅពីក្នុងកំឡុងពេលឈប់សម្រាកព្យាបាលដោយសារគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងឈប់សម្រាកមុននិងក្រោយពេលសម្រាលកូន និងកំឡុងពេល 30 ថ្ងៃបន្ទាប់ពេលនោះ មានករណីដែលការបញ្ឈប់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានហាមឃាត់។ តើនោះជាករណីបែបណា?

ANSWER ការបញ្ឈប់ការងារក្នុងករណីណាមួយដូចខាងក្រោម ត្រូវបានហាមឃាត់ដោយច្បាប់៖

- ① ការបញ្ឈប់ការងារក្រោមហេតុផលសញ្ញាតិ ជំនឿ ឋានៈសង្គម
- ② ការបញ្ឈប់ការងារដោយសារកម្មករនិយោជិតបានរាយការទៅការិយាល័យអធិការកិច្ចស្តង់ដារការងារ និងការស្វែងរកជំនួយដោះស្រាយវិវាទការងារពីមន្ទីរការងារខេត្តក្រុង

- ③ ការបញ្ឈប់ការងារក្រោមហេតុផលថាជាសមាជិកនៃសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពត្រឹមត្រូវនៃសហជីព
- ④ ការបញ្ឈប់ការងារក្រោមហេតុផលថាជាស្ត្រី ឬនៅពេលដែលស្ត្រីរៀបការ ពរពោះ សម្រាលកូន ឈប់សម្រាកមុននឹងក្រោយពេលសម្រាលកូន
- ⑤ ការបញ្ឈប់ការងារក្រោមហេតុផលថាបានស្នើសុំការឈប់សម្រាកចិញ្ចឹមកូន និងការឈប់សម្រាកមើលថែទាំ ឬដោយសារបានឈប់សម្រាកដើម្បីចិញ្ចឹមកូន ឬបានឈប់សម្រាកដើម្បីមើលថែទាំ

▶ មើល 1 (08)

Q.5

នៅពេលណាឈប់ពីការងារ តើអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់ដល់ថ្ងៃត្រូវបើកដែរឬទេ?

ANSWER

នៅពេលណាឈប់ពីការងារ ទោះបីមុនដល់ថ្ងៃកំណត់ត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលក៏ដោយ គេអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់ទទួលបានទូទាត់ក្នុងអំឡុងពេល 7 ថ្ងៃ។

▶ មើល 1 (1)

Q.6

ខ្ញុំត្រូវបានគេប្រាប់ថាផ្អាកដំណើរការរោងចក្រ 1 សប្តាហ៍ដោយសារគ្មានការងារ តើគេធានាប្រាក់ឈ្នួលអោយដែរឬទេ?

ANSWER

ក្នុងករណីដែលការងារត្រូវបានផ្អាកក្រោមហេតុផលរបស់និយោជក និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ប្រហែលចាប់ពី 60% ឡើងទៅនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលរំពឹងថានឹងទទួលបាន ទៅអោយកម្មករនិយោជិក។

▶ មើល 1 (13)

Q.7

ពេលធម្មតាគឺធ្វើការ 8 ម៉ោងក្នុង 1 ថ្ងៃ ប៉ុន្តែនៅពេលការងាររស់ ខ្ញុំត្រូវបានគេអោយធ្វើការលើសពី 13 ម៉ោងក្នុង 1 ថ្ងៃ ពេលខ្លះធ្វើការរហូតលើសម៉ោង 10 យប់ក៏មាន។ ទោះក្នុងករណីនេះក៏ដោយ ប្រាក់ឈ្នួលដែលខ្ញុំទទួលបានគឺស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលជាម៉ោង 1200 យ៉េនគុណនឹងចំនួនម៉ោងប៉ុណ្ណោះ តើគ្មានបញ្ហាអ្វីទេឬ?

ANSWER

ចំពោះម៉ោងធ្វើការលើសពី 8 ម៉ោងក្នុង 1 ថ្ងៃគឺត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់ការងារថែមម៉ោងដែលមានអក្រា 125% នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ហើយក្នុងករណីសំណួរនេះ គឺត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពី 1500 យ៉េនឡើងក្នុង 1 ម៉ោង។ លើសពីនេះ ក្នុងករណីបានធ្វើការក្នុងចន្លោះពីម៉ោង 10 យប់ ដល់ម៉ោង 5 ព្រឹក គឺត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់ការងារពេលយប់ចំនួន 25% នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ឬក៏បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោងទៀតគឺ 150% ហើយក្នុងករណីសំណួរនេះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពី 1800 យ៉េនឡើងក្នុង 1 ម៉ោង។

▶ មើល 1 (16)

Q.8 ខ្ញុំបានប្រាប់ក្រុមហ៊ុនថាចង់ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ 3 ថ្ងៃជាប់គ្នា ប៉ុន្តែត្រូវបានក្រុមហ៊ុនប្រាប់ថាមិនអាចអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ ព្រោះខ្លះមនុស្សធ្វើការជាប្រចាំ តើគ្មានបញ្ហាអ្វីទេឬ?

ANSWER ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំជាគោលការណ៍ត្រូវអនុញ្ញាតអោយនៅ "ពេលវេលាដែលកម្មករនិយោជិតស្នើសុំ"។ ថ្ងៃខែជាក់ស្តែងដែលកម្មករនិយោជិតដាក់ស្នើគឺជាថ្ងៃឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំអនុញ្ញាតអោយ ទោះបីដាក់ដាច់ៗពីគ្នា ឬជាប់ៗគ្នាជាគោលការណ៍ក៏កម្មករនិយោជិតជាអ្នកសម្រេច។ ប្រសិនបើនៅតាមជនបទ ហើយការអោយច្បាប់ឈប់សម្រាកនៅពេលវេលាដែលកម្មករនិយោជិតកំណត់ "ធ្វើអោយប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការប្រក្រតីនៃអាជីវកម្ម" និយោជកអាចប្រើសិទ្ធិប្តូរពេលវេលាដើម្បីសម្រួលដល់ដំណើរការនៃអាជីវកម្ម ប៉ុន្តែការយកបញ្ហា "ខ្លះមនុស្សធ្វើការជាប្រចាំ" មកធ្វើជាមូលហេតុនៃការប្តូរពេលវេលាមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឡើយ។

▶ មើល **1** (17)

Q.9 ខ្ញុំត្រូវបានបុគ្គលិករៀមច្បងប្រាប់អោយបើកបរ fork lift។ ប៉ុន្តែខ្ញុំគ្មានលិខិតអនុញ្ញាតអ្វីទេ តើអាចបើកបរបានដែរឬទេ?

ANSWER ចំពោះការបើកបរ fork lift សម្រាប់ fork lift ដែលផ្ទុកបន្ទុកអតិបរមាក្រោម 1តោន និយោជកត្រូវអោយអ្នកដែលបានបញ្ចប់វគ្គហ្វឹកហ្វឺនពិសេសធ្វើការបើកបរ សម្រាប់ fork lift ដែលផ្ទុកបន្ទុកអតិបរមាចាប់ពី 1 តោនឡើងទៅ ត្រូវអោយអ្នកដែលបានបញ្ចប់វគ្គសិក្សាជំនាញបើកបរ fork lift ធ្វើការបើកបរ។

▶ មើល **4** (03)

Q.10 ខ្ញុំបានត្រូវបួសនៅពេលធ្វើការ មិនអាចធ្វើការបានទេ។ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃព្យាបាលអោយ ប៉ុន្តែមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកអោយទេ។

ANSWER ការធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់រួមទាំងកម្មករនិយោជិតបរទេសផងដែរ។ ចំពោះប្រព័ន្ធធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារ ក្នុងករណីមានរបួសឬជំងឺនៅពេលធ្វើការងារ ឬនៅពេលធ្វើដំណើរទៅមកធ្វើការ ហើយត្រូវសម្រាកព្យាបាលមិនអាចធ្វើការងារបាន និងមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល គឺអាចទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភ (សំណង) ឈប់សម្រាក ចាប់ពីថ្ងៃទី 4នៃការឈប់សម្រាកតទៅ។ សូមរួសរាន់ពិគ្រោះជាមួយការិយាល័យអធិការកិច្ចស្តង់ដារការងារ។

▶ មើល **5**

7 ការណែនាំប្រកាសពិគ្រោះយោបល់

ការណែនាំសេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទសំរាប់ពលកររទេស

ក្រសួងសុខាភិបាល ការងារនិងសុខមាលភាពបានបង្កើត “សេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទសំរាប់ពលកររទេស” ផ្តល់ការពិគ្រោះយោបល់សំរាប់ពលកររទេសក្រៅពីភាសាអង់គ្លេសនិងភាសាចិនមាន13ភាសាដូចខាងក្រោមនេះ។

“សេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទសំរាប់ពលកររទេស” ផ្តល់ការពន្យល់អំពីច្បាប់ និងផ្តល់ការណែនាំស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធទាក់ទងនឹងបញ្ហាគ្រប់បញ្ហាការងារ។

ការពិគ្រោះយោបល់របស់ (សេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទសំរាប់ពលកររទេស) ត្រូវចំណាយថ្លៃប្រាក់ទូរស័ព្ទ 8.5 យ៉េន (រួមបញ្ចូលពន្ធ) រៀងរាល់180វិនាទីតាមខ្សែទូរស័ព្ទលើកុ ហើយ10យ៉េន(រួមបញ្ចូលពន្ធ) រៀងរាល់180វិនាទីតាមទូរស័ព្ទដៃ។

ភាសា	ថ្ងៃធ្វើការ	ម៉ោងធ្វើការ	លេខទូរសព្ទ
ភាសាអង់គ្លេស	ថ្ងៃច័ន្ទដល់សុក្រ	ម៉ោង១០ព្រឹក~ម៉ោង៣រសៀល (លើកលែងថ្ងៃក្រុង~ម៉ោង១រសៀល)	0570-001-701
ភាសាចិន			0570-001-702
ភាសាជប៉ុន			0570-001-703
ភាសាអេស្ប៉ាញ			0570-001-704
ភាសាតាហ្គាល			0570-001-705
ភាសាវៀតណាម			0570-001-706
ភាសាភូមា	ថ្ងៃច័ន្ទ		0570-001-707
ភាសានេប៉ាល់	ថ្ងៃអង្គារ ពុធ ព្រហស្បតិ៍		0570-001-708
ភាសាកូរ៉េ	ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ សុក្រ		0570-001-709
ភាសាថៃ	ថ្ងៃពុធ		0570-001-712
ភាសាឥណ្ឌូណេស៊ី			0570-001-715
ភាសាកម្ពុជា (ភាសាខ្មែរ)	ថ្ងៃសុក្រ		0570-001-716
ភាសាម៉ុងហ្គោលី		0570-001-718	

ការណែនាំសេវាកម្មខ្សែទូរស័ព្ទបន្ទាន់សំរាប់ការពិគ្រោះយោបល់លក្ខខណ្ឌការងារ

“ខ្សែទូរស័ព្ទបន្ទាន់សំរាប់ការពិគ្រោះយោបល់លក្ខខណ្ឌការងារ” បានរៀបចំ និងផ្តល់សិទ្ធិសេវាកម្មដោយក្រសួងសុខាភិបាល ការងារនិងសុខមាលភាព។ សេវាកម្មនេះផ្តល់សេវាពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទដោយឥតគិតថ្លៃ ពីគ្រប់ទីកន្លែងក្នុងប្រទេស។ សំរាប់ការប្រើទូរស័ព្ទ ពីខ្សែទូរស័ព្ទលើកុ ទូរស័ព្ទដៃ ទូរស័ព្ទសាធារណៈណាមួយក៏បានដែរ។

“ខ្សែទូរស័ព្ទបន្ទាន់សំរាប់ការពិគ្រោះយោបល់លក្ខខណ្ឌការងារ” សេវានេះ ក្រៅពីភាសាជប៉ុន អង់គ្លេស និង ចិនមានបន្ថែម14ភាសាទៀតដូចខាងក្រោម។ សេវាកម្មនេះផ្តល់ការពន្យល់អំពីច្បាប់ និងផ្តល់ការណែនាំទៅស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធទាក់ទងនឹងបញ្ហាលក្ខខណ្ឌការងារ នៅក្រៅម៉ោងធ្វើការ រឺនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកនៃនាយកដ្ឋានការងារក្នុងខេត្តក្រុង និងការិយាល័យអធិការកិច្ចស្តង់ដារការងារ។

ភាសា	ថ្ងៃធ្វើការ	ម៉ោងធ្វើការ	លេខទូរសព្ទ	
ភាសាជប៉ុន	ថ្ងៃច័ន្ទដល់ថ្ងៃអាទិត្យ(រៀងរាល់ថ្ងៃ)	○ ថ្ងៃធ្វើការ (ថ្ងៃច័ន្ទ~សុក្រ) ម៉ោង៥រសៀល~ម៉ោង១០យប់	0120-811-610	
ភាសាអង់គ្លេស			0120-531-401	
ភាសាចិន			0120-531-402	
ភាសាជប៉ុន			0120-531-403	
ភាសាអេស្ប៉ាញ	ថ្ងៃអង្គារនិងថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ដល់សៅរ៍		○ ថ្ងៃសៅរ៍អាទិត្យ និងថ្ងៃសម្រាក ម៉ោង៩ព្រឹក~ម៉ោង៩យប់	0120-531-404
ភាសាតាហ្គាល	ថ្ងៃអង្គារ ពុធ សៅរ៍			0120-531-405
ភាសាវៀតណាម	ថ្ងៃពុធ សុក្រ សៅរ៍			0120-531-406
ភាសាភូមា	ថ្ងៃពុធ អាទិត្យ			0120-531-407
ភាសានេប៉ាល់				0120-531-408
ភាសាកូរ៉េ	ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ អាទិត្យ			0120-613-801
ភាសាថៃ			0120-613-802	
ភាសាឥណ្ឌូណេស៊ី	ថ្ងៃច័ន្ទ សៅរ៍		0120-613-803	
ភាសាកម្ពុជា (ភាសាខ្មែរ)		0120-613-804		
ភាសាម៉ុងហ្គោលី		0120-613-805		

