

# សៀវភៅណែនាំអំពី លក្ខខណ្ឌការងារ



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។ ប្រសិនបើអ្នកជួបប្រទះបញ្ហាដូចតទៅនេះជាដើម នៅកន្លែងធ្វើការនៅ ប្រទេសជប៉ុន សូមធ្វើការពិគ្រោះតាមរយៈ "ផ្នែកពិគ្រោះលក្ខខណ្ឌ ការងារជនបរទេស" ឬ "ខ្សែទូរស័ព្ទបន្ទាន់ពិគ្រោះយោបល់លក្ខខណ្ឌ ការងារ"។



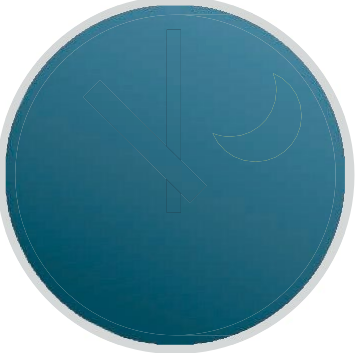
## មិនបានទទួលប្រាក់បៀវត្ស

ខ្ញុំបានខំប្រឹងធ្វើការ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃ ត្រូវបើកប្រាក់បៀវត្ស។ ថៅកែបាននិយាយថាដោយសារតែ នៅពេលនេះគ្មានប្រាក់ សូមរង់ចាំបន្តិច ដែលធ្វើអោយខ្ញុំ មានការបារម្ភខ្លាំង។



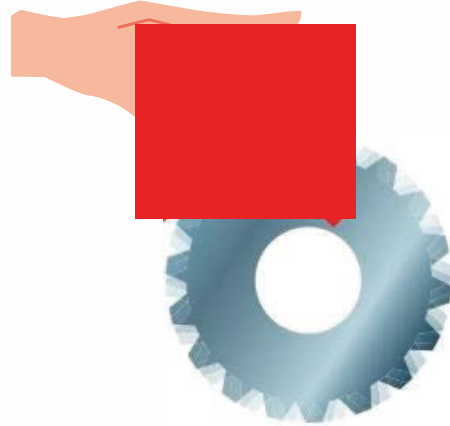
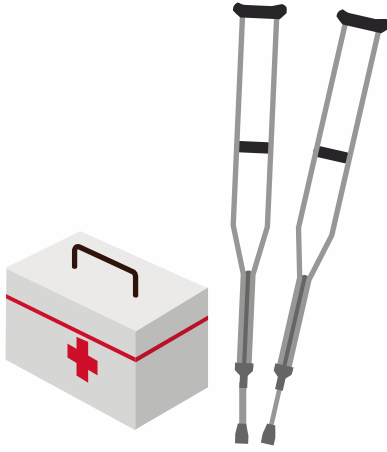
## ត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារភ្លាមៗ

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



## មិនបានទទួលប្រាក់ ថែមម៉ោង

ខ្ញុំបានធ្វើការថែមម៉ោងរៀងរាល់ថ្ងៃ ប៉ុន្តែនៅ ពេលពិនិត្យមើលប័ណ្ណបើកប្រាក់បៀវត្ស គឺបាន ទទួលប្រាក់ថែមម៉ោងតែបន្តិចប៉ុណ្ណោះ។ ទោះ យ៉ាងណាក៏ខ្ញុំមិនសុខចិត្តដែរ។



### មិនបានធ្វើនីតិវិធីចូល

## ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារអោយ

ខ្ញុំបានត្រូវប្តូរនៅពេលធ្វើការងារ ហើយមិនអាចធ្វើការងារបាន។ ខ្ញុំមានការបារម្ភចំពោះថ្លៃព្យាបាល និងថ្លៃចាយវាយក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាក។

### ហានិភ័យត្រូវប្តូរដោយសារការងារគ្រោះថ្នាក់

នៅកន្លែងធ្វើការមានការងារដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ ដែលនឹងត្រូវប្តូរប្រសិនបើមានកំហុសបន្តិចបន្តួច។ ខ្ញុំចង់អោយមានវិធានការសុវត្ថិភាពត្រឹមត្រូវ។



### មិនដឹងពីលក្ខខណ្ឌការងារ

ចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារ ដោយសារបានតែស្តាប់ការពន្យល់សាមញ្ញពីក្រុមហ៊ុនដោយផ្ទាល់មាត់ប៉ុណ្ណោះ ខ្ញុំមិនបានយល់ច្បាស់ឡើយ។ ខ្ញុំចង់ដឹងពីលក្ខខណ្ឌការងារអោយបានច្បាស់លាស់។

## ជាបឋមតាមរយៈសៀវភៅណែនាំនេះ សូមត្រួតពិនិត្យមើលថាតើលក្ខខណ្ឌការងារនៃកន្លែងធ្វើការរបស់អ្នកសមស្របដែរឬទេ។

### 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(ដកស្រង់)៖

# ច្បាប់ស្តង់ដារការងារ

### 01 អត្ថប្រយោជន៍ស្មើគ្នា (មាត្រា3)

និយោជកមិនត្រូវរើសអើងទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ដូចជាប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងការងារជាដើម ដោយផ្អែកលើហេតុផលសញ្ជាតិ ជំនឿ ឋានៈសង្គមរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ។

### 02 ការហាមឃាត់ពលកម្មបង្ខិតបង្ខំ (មាត្រា5)

និយោជកមិនត្រូវបង្ខំកម្មករនិយោជិតអោយធ្វើការងារផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់គេ 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 ③ទីកន្លែងធ្វើការ និងខ្លឹមសារនៃភារកិច្ចការងារ ④ម៉ោងការងារ (ម៉ោងចាប់ផ្តើម/បញ្ចប់ មានឬគ្មានការថែមម៉ោង ម៉ោងសម្រាក ថ្ងៃឈប់សម្រាក ការឈប់សម្រាក។ល។) ⑤ប្រាក់ឈ្នួល (ទឹកប្រាក់ របៀបគណនា/បើក ថ្ងៃបិទបញ្ជី/ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ⑥ប្រការអំពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល ⑦ប្រការអំពីការលាឈប់ពីការងារ (រួមទាំងមូលហេតុនៃការបញ្ឈប់។)



**[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)

- ①មានការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលឬអត់ ②មានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឬអត់ ③មានប្រាក់លើកទឹកចិត្តឬអត់ ④ច្រក 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៖ ក្នុងកំឡុងពេលដូចខាងក្រោម មិនអាចបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតបានឡើយ៖

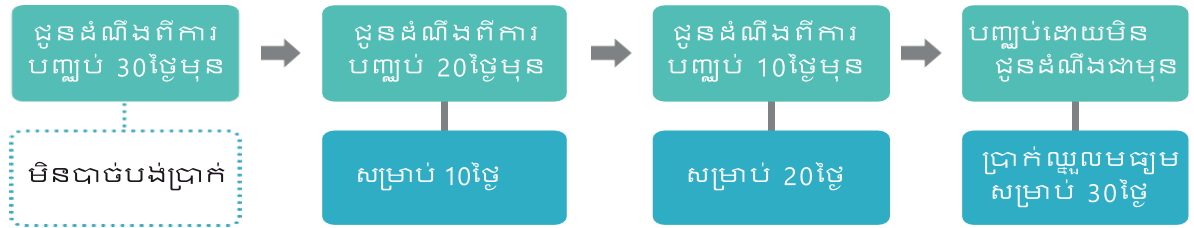
កំឡុងពេលឈប់សម្រាកការងារដើម្បីព្យាបាល របួសឬជំងឺកើតឡើងដោយសារការងារ + កំឡុងពេល 30ថ្ងៃបន្ទាប់

កំឡុងពេលឈប់សម្រាក 6សប្តាហ៍មុនពេលសម្រាល និង 8សប្តាហ៍ក្រោយពេលសម្រាលកូន + កំឡុងពេល 30ថ្ងៃបន្ទាប់

## 09 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។



## 10 លិខិតបញ្ជាក់ពេលឈប់ពីការងារ។ល។ (មាត្រា22)

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

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

## 11 ការសងប្រាក់ (មាត្រា23)

ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារ ក្រោយពេលមានការទាមទារពីកម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួលមិនទាន់បើកជាដើម ក្នុងកំឡុងពេល 7 ថ្ងៃ។

## 12 ការបើកប្រាក់ឈ្នួល (មាត្រា24)

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

## 13 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 និងអ្នកកំណត់កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀង(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 តទៅនឹងអនុវត្តចំពោះសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យមផងដែរ។

## 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 ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការកំណត់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំពោះកាលបរិច្ឆេទដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការជាប្រក្រតី របស់សហគ្រាស និយោជកមានសិទ្ធិប្តូរកាលបរិច្ឆេទ។ 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 ដែលលើកសម្រាប់គ្រាណាមួយឡើយ។

# 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 ហើយនិយោជកបែរជាបដិសេធការស្នើសុំបន្តរបស់កម្មករនិយោជិតដោយគ្នាហេតុផលសមស្របបែបវត្តមាន 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 (មានទំងន់ស្តាប់ពី 3តោនឡើង)។ល។

## 4. ការពិនិត្យសុខភាព (មាត្រា66)

និយោជកត្រូវធ្វើការពិនិត្យសុខភាពកម្មករនិយោជិតនៅពេលទទួលអោយចូលធ្វើការ និងតាមពេលកំណត់ដោយច្បាប់ លើប្រការដែលកំណត់ដោយច្បាប់។

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

\*ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការពេលយប់ ត្រូវធ្វើនៅពេលប្តូរកន្លែងការងារ និងរៀងរាល់ 6ខែម្តង

• ការពិនិត្យសុខភាពពិសេស...ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការប៉ះពាល់នឹងគ្រោះថ្នាក់ នៅពេលទទួលអោយចូលធ្វើការ នៅពេលប្តូរកន្លែងការងារ និងតាមពេលកំណត់នីមួយៗ ត្រូវធ្វើការពិនិត្យសុខភាពលើចំណុចពិសេស

\*ធ្វើការពិនិត្យសុខភាពកម្មករនិយោជិតដែលបញ្ចូលនូវការងារ ហើយធ្លាប់បានធ្វើការប៉ះពាល់ជាមួយអាសហេស្តូស

## 05 ការសម្ភាសន៍ណែនាំ (មាត្រា66-8)

នៅពេលមានការផ្តល់ដំណឹងពីកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថែមម៉ោងចាប់ពី 80ម៉ោងក្នុង 1ខែបន្ថែមពីលើ 40ម៉ោងក្នុង1សប្តា ត្រូវធ្វើការសម្ភាសន៍ណែនាំដោយគ្រូពេទ្យដើម្បីការពារការប៉ះពាល់ដល់សុខភាពដោយសារពលកម្មហួសកម្រិត។

## 06 ការត្រួតពិនិត្យស្រ្តេស (មាត្រា66-10)

និយោជកត្រូវធ្វើការត្រួតពិនិត្យស្រ្តេសនៅទីតាំងអាជីវកម្មដែលប្រើកម្មករនិយោជិតចាប់ពី 50នាក់ឡើងតាមកាលកំណត់(1ដងក្នុង1ឆ្នាំ) ហើយក្នុងករណីដែលមានការផ្តល់ដំណឹងពីកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានវាយតម្លៃថាមានស្រ្តេសខ្ពស់ ត្រូវធ្វើការសម្ភាសន៍ណែនាំដោយគ្រូពេទ្យ។

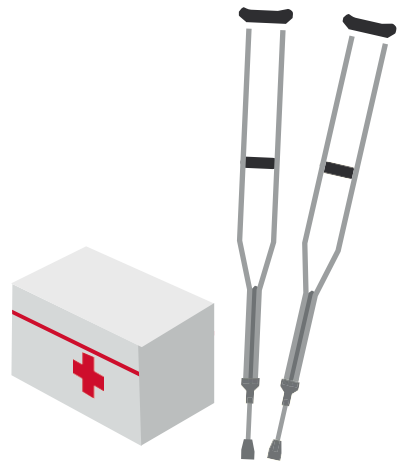
## 07 កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត (មាត្រា26)

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 សំណួរចម្លើយ

**Q.1** តើកិច្ចសន្យាការងារចាំបាច់ត្រូវតែកំណត់កំឡុងពេលកិច្ចសន្យាដែរឬទេ? ហើយនៅពេលបញ្ចប់កំឡុងពេល តើអាចបន្តកិច្ចសន្យាបានដែរឬទេ?

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

▶ មើល **1** (05) **2** (03)

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

**ANSWER** និយោជកមិនអាចធ្វើកិច្ចសន្យាដោយចៃដន្យ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតលាលប់ពីការងារមុនកាលកំណត់នៃកិច្ចសន្យាត្រូវបង់ប្រាក់សំណងលើសកិច្ចសន្យាបានឡើយ។

▶ មើល **1** (07)

**Q.3** ខ្ញុំបានត្រូវប្តូរសេវាដោយសារគ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងធ្វើការ ហើយបានឈប់សម្រាកដើម្បីព្យាបាល ខ្ញុំត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារក្រោមមូលហេតុថា ក្រុមហ៊ុនមិនដំណើរការល្អ។ តើការបញ្ឈប់ការងារដូច្នោះត្រូវបានអនុញ្ញាតដែរឬទេ?

**ANSWER** និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកព្យាបាលដោយសារត្រូវប្តូរសេវាដោយគ្រោះថ្នាក់ការងារបានទេ។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីដែលលែងអាចបន្តអាជីវកម្មបានដោយសារគ្រោះធម្មជាតិ ឬមូលហេតុផ្សេងទៀតដែលមិនអាចជៀសបាន ការកម្រិតលើការបញ្ឈប់ការងារនេះមិនត្រូវបានអនុវត្តឡើយ។

▶ មើល **1** (08)

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

**ANSWER** ការបញ្ឈប់ការងារក្នុងករណីណាមួយដូចខាងក្រោម ត្រូវបានហាមឃាត់ដោយច្បាប់៖  
① ការបញ្ឈប់ការងារក្រោមហេតុផលសញ្ញាតិ ជំនឿ ឋានៈសង្គម  
② ការបញ្ឈប់ការងារដោយសារកម្មករនិយោជិតបានរាយការទៅការិយាល័យអធិការកិច្ចស្តង់ដារការងារ និងការស្វែងរកជំនួយដោះស្រាយវិវាទការងារពីមន្ទីរការងារខេត្តក្រុង

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

▶ មើល 1 (08)

**Q.5**

**នៅពេលណាឈប់ពីការងារ តើអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់ដល់ថ្ងៃត្រូវបើកដែរឬទេ?**

**ANSWER** នៅពេលណាឈប់ពីការងារ ទោះបីមុនដល់ថ្ងៃកំណត់ត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលក៏ដោយ គេអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់ទូទាត់ក្នុងអំឡុងពេល 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 ថ្ងៃគឺត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់ការងារថែមម៉ោងដែលមានអត្រា 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 ការណែនាំច្រកពិគ្រោះយោបល់

## ការណែនាំសេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទសំរាប់ពលករបរទេស

ក្រសួងសុខាភិបាល ការងារនិងសុខុមាលភាពបានបង្កើត “សេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទសំរាប់ពលករបរទេស” ផ្តល់ការពិគ្រោះយោបល់សំរាប់ពលករបរទេសក្រៅពីភាសាអង់គ្លេសនិងភាសាចិនមាន13ភាសាដូចខាងក្រោមនេះ។

“សេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទសំរាប់ពលករបរទេស” ផ្តល់ការពន្យល់អំពីច្បាប់ និងផ្តល់ការណែនាំស្តាប់នៃពាក់ព័ន្ធនាក់ទងនិងបញ្ហាគ្រប់បញ្ហាការងារ។

ការពិគ្រោះយោបល់របស់ (សេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទសំរាប់ពលករបរទេស) ត្រូវចំណាយថ្លៃប្រាក់ទូរស័ព្ទ 8.5 យ៉េន (រួមបញ្ចូលពន្ធ) រៀងរាល់180វិនាទីតាមខ្សែទូរស័ព្ទលើកុ ហើយ10យ៉េន(រួមបញ្ចូលពន្ធ) រៀងរាល់180វិនាទីតាមទូរស័ព្ទផ្ទៃ។

ភាសា	ថ្ងៃធ្វើការ	ម៉ោងធ្វើការ	លេខទូរសព្ទ
ភាសាអង់គ្លេស	ថ្ងៃច័ន្ទដល់សុក្រ	ម៉ោង១០ព្រឹក~ម៉ោង៣រសៀល (លើកលែងថ្ងៃត្រង់~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)			0570-001-716
ភាសាម៉ុងហ្គោលី	ថ្ងៃសុក្រ	0570-001-718	

## ការណែនាំសេវាកម្មខ្សែទូរស័ព្ទបន្ទាន់សំរាប់ការពិគ្រោះយោបល់លក្ខខណ្ឌការងារ

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

“ខ្សែទូរស័ព្ទបន្ទាន់សំរាប់ការពិគ្រោះយោបល់លក្ខខណ្ឌការងារ” សេវានេះ ក្រៅពីភាសាជប៉ុន អង់គ្លេស និង ចិនមានបន្ថែម14ភាសាទៀតដូចខាងក្រោម។ សេវាកម្មនេះផ្តល់ការពន្យល់អំពីច្បាប់ និងផ្តល់ការណែនាំទៅស្តាប់នៃពាក់ព័ន្ធនាក់ទងនិងបញ្ហាគ្រប់បញ្ហាការងារ 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		0120-531-404	
ភាសាតាហ្គាល	ថ្ងៃអង្គារ ពុធ សៅរ៍		0120-531-405	
ភាសាវៀតណាម	ថ្ងៃពុធ សុក្រ សៅរ៍		0120-531-406	
ភាសាភូមា	ថ្ងៃពុធ អាទិត្យ		0120-531-407	
ភាសានេប៉ាល់			○ ថ្ងៃសៅរ៍អាទិត្យ និងថ្ងៃសម្រាក	0120-531-408
ភាសាកូរ៉េ			ម៉ោង៩ព្រឹក~ម៉ោង៩យប់	0120-613-801
ភាសាថៃ	ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ អាទិត្យ		0120-613-802	
ភាសាឥណ្ឌូណេស៊ី			0120-613-803	
ភាសាកម្ពុជា (ភាសាខ្មែរ)	ថ្ងៃច័ន្ទ សៅរ៍	0120-613-804		
ភាសាម៉ុងហ្គោលី		0120-613-805		



ការណែនាំទីកន្លែងការិយាល័យពិគ្រោះយោបល់ពលករមរទេស

ការិយាល័យពិគ្រោះយោបល់ពលករមរទេស ផ្តល់ការពិគ្រោះយោបល់ទាក់ទងអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ជាការសមរម្យ លើសពីការណែនាំទីកន្លែងដូចខាងក្រោមនេះ ដោយឥតគិតថ្លៃ និង ការិយាល័យអធិការកិច្ចស្តង់ដារការងារ ព័ត៌មានលម្អិតសំរាប់ប្រើប្រាស់ សូមទំនាក់ទំនងតាមលេខទូរស័ព្ទ និង ឬសូមពិនិត្យមើលការគេហទំព័ររបស់ក្រសួងការងារ សុខាភិបាល និងសុខាមាណភាព ដូចខាងក្រោមនេះ៖ <https://www.check-roudout.mhlg.go.jp/soudan/foreigner.html>

Table with columns: ខេត្តក្រុង, ទីកន្លែង, អង្គការ, មិន, អេស៊ា, កំរិត, ប្រើប្រាស់, ក្រុមហ៊ុន, តួនាទី, ថ្ងៃ, ថ្ងៃ, កម្មវិធី, ថ្ងៃ, ថ្ងៃ, កន្លែង, លេខទូរស័ព្ទ. Rows list various locations and organizations across Cambodia and Thailand.

※ 1 ព័ត៌មាននេះធ្វើនៅថ្ងៃទី១៤ ខែមេសា ឆ្នាំ 2022 ហើយអាចមានការប្រែប្រួលបាន។