ជូនចំពោះជនបរទេសដែលធ្វើការនៅប្រទេសជប៉ុន

សៀវភៅណែនាំអំពី
លក្ខខណ្ឌការងារ

ក្រសួងសុខាភិបាល ការងារ និងសុខុមាលភាព
មន្ទីរការងារប្រចាំខេត្តក្រុង
ការិយាល័យអធិការកិច្ចស្តង់ដារការងារ

បងប្អូនកម្មករបរទេសដែលធ្វើការនៅប្រទេសជប៉ុន, តើលោកអ្នកកំពុងជួបបញ្ហាទាំងនេះនៅកន្លែងការងារដែលលំបាកក្នុងការដោះស្រាយដែរឬទេ?

នៅប្រទេសជប៉ុនមានច្បាប់ផ្សេងៗសម្រាប់ការពារកម្មករនិយោជិតដែលមានខ្លឹមសារដូចជា ការពារលក្ខខណ្ឌការងារ សុខភាព សុវត្ថិភាពកម្មករនិយោជិត ការធានារ៉ាប់រងក្នុងករណីមានរបួសឬជំងឺដោយសារការងារឬពេលធ្វើដំណើរទៅមកធ្វើការ។ល។ ច្បាប់ទាំងនេះអនុវត្តដោយស្មើភាពជាមួយជនជាតិជប៉ុន ទោះបីអ្នកមានសញ្ជាតិអ្វីក៏ដោយ។ នៅក្នុងខិត្តប័ណ្ណនេះ យើងធ្វើការណែនាំ អំពីច្បាប់ សំខាន់ៗនៃច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសជប៉ុន។

ម្យ៉ាងទៀតក៏មានស្ថាប័នដែលកម្មករនិយោជិតសញ្ជាតិបរទេសជាដើមអាចធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ជាភាសាកំណើត ទាក់ទងនឹងបញ្ហាការងារផងដែរ។ ប្រសិនបើអ្នកជួបប្រទះបញ្ហាដូចតទៅនេះជាដើម នៅកន្លែងធ្វើការនៅប្រទេសជប៉ុន សូមធ្វើការពិគ្រោះយោបល់តាមរយៈ "ផ្នែកពិគ្រោះយោបល់លក្ខខណ្ឌការងារជនបរទេស" ឬ "ខ្សែទូរស័ព្ទបន្ទាន់ពិគ្រោះយោបល់លក្ខខណ្ឌការងារ"។

មិនបានទទួលប្រាក់បៀវត្ស

ខ្ញុំបានខំប្រឹងធ្វើការ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃត្រូវបើកប្រាក់បៀវត្ស។ ថៅកែបាននិយាយថាដោយសារតែនៅពេលនេះគ្មានប្រាក់ សូមរង់ចាំបន្តិច ដែលធ្វើអោយខ្ញុំមានការបារម្ភខ្លាំង។

ត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារភ្លាមៗ

ភ្លាមៗ លោកថៅកែបានប្រាប់ថា "ចាប់ពីថ្ងៃស្អែកតទៅ មិនបាច់មកទេ"។ ខ្ញុំនឹងជួបបញ្ហាជីវភាពប្រសិនបើត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារភ្លាមៗ។

មិនបានទទួលប្រាក់ថែមម៉ោង

ខ្ញុំបានធ្វើការថែមម៉ោងរៀងរាល់ថ្ងៃ ប៉ុន្តែនៅពេលពិនិត្យមើលប័ណ្ណបើកប្រាក់បៀវត្ស គឺបានទទួលប្រាក់ថែមម៉ោងតែបន្តិចប៉ុណ្ណោះ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ខ្ញុំមិនសុខចិត្តដែរ។

មិនបានធ្វើនីតិវិធីចូលធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារអោយ

ពេលត្រូវរបួសនៅពេលធ្វើការងារ ហើយមិនអាចធ្វើការងារបាន។ ខ្ញុំមានការបារម្ភចំពោះថ្លៃព្យាបាល និងថ្លៃចាយវាយក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាក។

ហានិភ័យត្រូវរបួសដោយសារការងារគ្រោះថ្នាក់

នៅកន្លែងធ្វើការមានការងារដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ ដែលអាចនឹងត្រូវរបួស ប្រសិនបើមានកំហុសបន្តិចបន្តួចក៏ដោយ។ ខ្ញុំចង់អោយមានវិធានការសុវត្ថិភាពត្រឹមត្រូវ។

មិនដឹងពីលក្ខខណ្ឌការងារ

ចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារ ដោយសារបានតែស្តាប់ការពន្យល់សាមញ្ញពីក្រុមហ៊ុនដោយផ្ទាល់មាត់ប៉ុណ្ណោះ ខ្ញុំមិនបានយល់ច្បាស់ទ្បើយ។ ខ្ញុំចង់ដឹងពីលក្ខខណ្ឌការងារអោយបានច្បាស់លាស់។

ជាបឋមតាមរយៈសៀវភៅណែនាំនេះ
សូមត្រួតពិនិត្យមើលថាតើលក្ខខណ្ឌការងារនៃកន្លែងធ្វើការរបស់អ្នកសមស្របដែរឬទេ។

CONTENTS

- ករណីសិក្សា — P. 01
- ច្បាប់ស្តង់ដារការងារ — P. 03
- ច្បាប់កិច្ចសន្យាការងារ — P. 08
- ច្បាប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា — P. 08
- ច្បាប់សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ — P. 09
- ច្បាប់ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារ — P. 10
- សំណួរចម្លើយ — P. 11
- ការណែនាំច្រកពិគ្រោះយោបល់ — P. 14

នៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន មានច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីស្តង់ដារងារដែលមានដូចខាងក្រោម (ដកស្រង់)៖

1 ច្បាប់ស្តង់ដារការងារ

01 អត្ថប្រយោជន៍ស្មើគ្នា (មាត្រា3)

និយោជកមិនត្រូវរើសអើងទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ដូចជាប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងការងារជាដើម ដោយផ្អែកលើហេតុផលសញ្ជាតិ ជំនឿ ឋានៈសង្គមរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ។

02 ការហាមឃាត់ពលកម្មបង្ខិតបង្ខំ (មាត្រា5)

និយោជកមិនត្រូវបង្ខំកម្មករនិយោជិតអោយធ្វើការងារផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់គេ ដោយប្រើមធ្យោបាយរារាំងសេរីភាពផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្តដោយមិនសមហេតុផលឡើយ។

03 ការហាមឃាត់ការកេងប្រវ័ញ្ចអន្តរការី (មាត្រា6)

គ្មានជនណាម្នាក់អាចធ្វើអន្តរាគមន៍ និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការងាររបស់អ្នកដទៃ លើកលែងតែត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់។

04 កិច្ចសន្យាដែលល្មើសច្បាប់ស្តង់ដារការងារ (មាត្រា13)

ប្រសិនបើលក្ខខណ្ឌការងារដែលត្រូវបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងដោយនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតមិនគោរពតាមបទដ្ឋានកំណត់ដោយច្បាប់ស្តង់ដារការងារទេនោះ លក្ខខណ្ឌ ការងារដែលកំណត់ដោយស្តង់ដារការងារគឺជាលក្ខខណ្ឌត្រូវអនុវត្ត។

05 កំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យា (មាត្រា14)

ក្នុងករណីធ្វើការកំណត់កំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យារយៈពេលវែងបំផុតនៃកិច្ចសន្យាការងារគឺត្រឹម3ឆ្នាំ។
ប៉ុន្តែ①កិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលមានចំណេះដឹងឯកទេសកម្រិតខ្ពស់ និងកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលមានអាយុចាប់ពី 60ឆ្នាំឡើងទៅអាចធ្វើបានដល់ 5ឆ្នាំ។②កិច្ចសន្យាការងារដែលកំណត់កំឡុងពេលសម្រាប់បញ្ចប់គម្រោងណាមួយ(ការងារសាងសង់។ល។)គឺអាចកំណត់បានត្រឹមកំឡុងពេលសម្រាប់បញ្ចប់គម្រោងនោះ។

06 ការបញ្ជាក់លក្ខខណ្ឌការងារ (មាត្រា15)

នៅពេលទទួលយកកម្មករនិយោជិតអោយចូលធ្វើការងារ និយោជកត្រូវបញ្ជាក់អោយច្បាស់នូវលក្ខខណ្ឌការងារខាងក្រោម៖

【ប្រការដែលត្រូវបញ្ជាក់ដាច់ខាត】
①កំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ ②លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ករណីបន្តកិច្ចសន្យាដែលមានកាលកំណត់ (នៅក្នុងករណីដែលមានការកំណត់អំពីរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាបម្រុងជាការងារឬចំនួនដងនៃការបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកាលកំណត់ ការកំណត់នោះត្រូវបានរាប់បញ្ចូលដែរ។) ③ទីកន្លែងធ្វើការ និងខ្លឹមសារនៃភារកិច្ចការងារ (រួមបញ្ចូលដែនកំណត់នៃការផ្លាស់ប្តូរទីតាំងការងារ និងប្រភេទការងារដែលត្រូវបំពេញផងដែរ។) ④ម៉ោងការងារ (ម៉ោងចាប់ផ្តើម/បញ្ចប់ មានឬគ្មានការថែមម៉ោង ម៉ោងសម្រាក ថ្ងៃឈប់សម្រាក ការឈប់សម្រាក។ល។) ⑤ប្រាក់ឈ្នួល (ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល របៀបគណនា ការទូទាត់បើកប្រាក់ ថ្ងៃបិទបញ្ជី/ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល) ⑥ប្រការអំពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល ⑦ប្រការអំពីការលាឈប់ពីការងារ(រួមទាំងមូលហេតុនៃការបញ្ឈប់។) ⑧ក្នុងករណីចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកាលកំណត់ដែលអាចឱ្យកម្មករធ្វើការស្នើសុំប្តូរទៅជាកិច្ចសន្យាដែលមិនកំណត់កាលបរិច្ឆេទតាមមាត្រា 18 វគ្គទី 1 នៃច្បាប់ស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ ក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យានោះ ត្រូវរាប់បញ្ចូលអំពីបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងការស្នើសុំប្តូរនិងលក្ខខណ្ឌការងារបន្ទាប់ពីបានប្តូរទៅជាកិច្ចសន្យាដែលមិនកំណត់កាលបរិច្ឆេទ។

បញ្ជីដែលបានសរសេរជាអក្សរក្រហមនេះ ត្រូវបានបន្ថែមចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ2024

【ប្រការត្រូវបញ្ជាក់ក្នុងករណីមានការកំណត់】

⑨បុគ្គលដែលបានទទួល ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ របៀបគណនា ការទូទាត់បើកប្រាក់ កំឡុងពេលការទូទាត់បើកប្រាក់ ⑩ប្រការអំពីប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ប្រាក់ឈ្នួលវិសាមញ្ញ ⑪ប្រការអំពីថ្លៃហូបចុក និងបរិក្ខារសម្រាប់ការងារជាដើម ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបន្ទុក ⑫ប្រការអំពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពកន្លែងធ្វើការ ⑬ផ្សេងៗ (ការហ្វឹកហ្វឺនការងារ សំណងគ្រោះថ្នាក់ការងារ រង្វាន់ ទណ្ឌកម្ម និងបញ្ហាស្ដីពីការឈប់ការងារ)

និយោជកត្រូវបញ្ជាក់អោយច្បាស់អំពី①-⑤និង⑦ខាងលើជាលាយលក្ខអក្សរ (អាចជាទូរសារ ឬអ៊ីមែល ឬSNS ជាដើមតាមបំណងរបស់កម្មករនិយោជិតក៏បាន។)

លើសពីនេះនៅពេលទទួលយកកម្មករនិយោជិកធ្វើការតិចម៉ោង ឬកិច្ចសន្យាមានកាលកំណត់អោយចូលធ្វើការបន្ថែមពីលើប្រការខាងលើ និយោជកត្រូវបញ្ជាក់អោយបានឆាប់រហ័សអំពីប្រការខាងក្រោមតាមរយៈលិខិត។ល។ (មាត្រា6នៃច្បាប់ស្ដីពីការកែលម្អការគ្រប់គ្រងលើការជួលកម្មករនិយោជិកធ្វើការតិចម៉ោង និងកម្មករនិយោជិតកិច្ចសន្យាមានកាលកំណត់)

①មានការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលឬអត់ ②មានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឬអត់ ③មានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តឬអត់ ④ច្រកពិគ្រោះអំពីការកែលម្អការគ្រប់គ្រងលើការជួល។ល។

~ជូនដំណឹងដល់អ្នកជួលកម្មករបរទេសទាំងអស់~

ដោយសារតែភាពខុសគ្នាផ្នែកវប្បធម៌ កម្មករបរទេសមិនសូវស្គាល់នឹងប្រពៃណីការងារនានានៅប្រទេសជប៉ុន។ ដូច្នេះ នៅពេលដែលមានសំណួរពីកម្មករបរទេសអំពីបទបញ្ញត្តិការងារ ឬលក្ខខណ្ឌការងារ សូមធ្វើការទំនាក់ទំនងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងជួយបង្កើតបរិយាកាសការងារដែលមានផាសុខភាពសម្រាប់ពួកគេផង។

* គេអាចទាញយកបាននូវ សេចក្ដីជូនដំណឹងស្ដីពីលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសញ្ជាតិបរទេសពី HP របស់ក្រសួងសុខាភិបាល ការងារ និងសុខុមាលភាព។
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html

07 ការហាមឃាត់បំណងទាមទារសំណង (មាត្រា16)

កិច្ចសន្យាដែលកំណត់ប្រាក់សំណងពេលល្មើសកិច្ចសន្យាការងារ ឬមានបំណងទាមទារសំណងថ្លៃខូចខាតត្រូវបានហាមឃាត់។ (មិនមែនហាមឃាត់ការទាមទារសំណងលើការខូចខាតដែលបានកើតឡើងជាក់ស្ដែងឡើយ។)

08 ការដាក់កម្រិតលើការបញ្ឈប់ពីការងារ (មាត្រា19)

1 និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិត ក្នុងកំឡុងពេលដែលកំពុងឈប់សម្រាកការងារដើម្បីព្យាបាលរបួសឬជំងឺកើតឡើងដោយសារការងារ និងក្នុងកំឡុងពេល 30ថ្ងៃបន្ទាប់ពេលនោះបានឡើយ។

2 ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី គឺអាចឈប់សម្រាក 6សប្ដាហ៍មុនពេលសម្រាលកូន(ក្នុងករណីកូនភ្លោះគឺ14សប្ដាហ៍) និង 8សប្ដាហ៍ក្រោយពេលសម្រាល យោងតាមច្បាប់ស្ដង់ដារការងារបាន ហើយក្នុងកំឡុងពេលឈប់សម្រាកនេះ និងក្នុងកំឡុងពេល 30ថ្ងៃបន្ទាប់ពេលនោះ និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបានឡើយ។

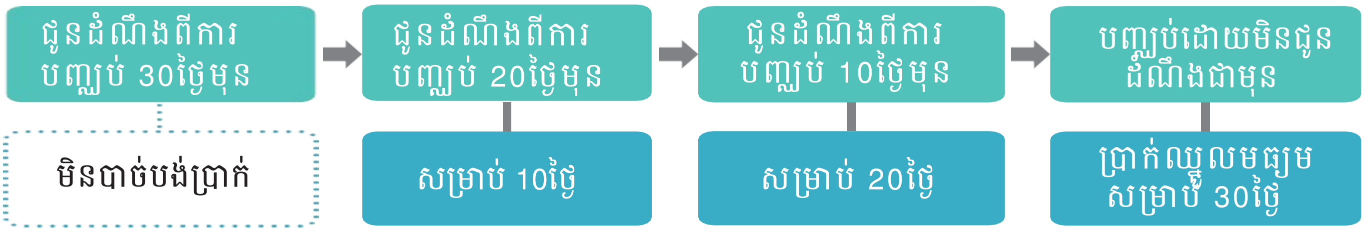
ការដាក់កម្រិតលើការបញ្ឈប់ការងារ៖ ក្នុងកំឡុងពេលដូចខាងក្រោម មិនអាចបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតបានឡើយ

កំឡុងពេលឈប់សម្រាកការងារដើម្បីព្យាបាលរបួសឬជំងឺកើតឡើងដោយសារការងារ	+	កំឡុងពេល 30ថ្ងៃបន្ទាប់
កំឡុងពេលឈប់សម្រាក 6សប្ដាហ៍មុនពេលសម្រាល និង8សប្ដាហ៍ក្រោយពេល សម្រាលកូន	+	កំឡុងពេល 30ថ្ងៃបន្ទាប់

09 ការជូនដំណឹងជាមុនអំពីការបញ្ឈប់ការងារ (មាត្រា20)

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

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



10 លិខិតបញ្ជាក់ពេលឈប់ពីការងារ (មាត្រា22)

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

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

11 ការសងប្រាក់ (មាត្រា23)

ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារ ក្រោយពេលមានការទាមទារពីកម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួលមិនទាន់បើកជាដើម ក្នុងកំឡុងពេល 7ថ្ងៃ។

12 ការបើកប្រាក់ឈ្នួល (មាត្រា24)

និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល ①ជារូបិយប័ណ្ណ ②ទៅអោយកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ ③គ្រប់ចំនួន ④1ដងឡើងទៅរៀងរាល់ខែ ⑤ត្រូវបើកអោយទៀងទាត់ដោយកំណត់ថ្ងៃជាក់លាក់មួយ។ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមរយៈការផ្ទេរចូលក្នុងគណនីធនាគារ ក៏ត្រូវបានអនុញ្ញាតផងដែរ។

13 ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្អាកការងារ (មាត្រា26)

ក្នុងករណីអោយកម្មករនិយោជិតផ្អាកការងារដោយសារមូលហេតុរបស់ខ្លួន និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្អាកការងារ (60%នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម)។

14 គោលការណ៍នៃម៉ោងធ្វើការ/ ការសម្រាក/ ថ្ងៃឈប់សម្រាក (មាត្រា32 មាត្រា34 មាត្រា35)

ជាគោលការណ៍ និយោជកមិនត្រូវអោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពី 40ម៉ោងក្នុង 1សប្ដាហ៍ និង 8ម៉ោងក្នុង 1ថ្ងៃឡើយ។ ក្នុងករណីម៉ោងធ្វើការលើសពី 6ម៉ោងក្នុង 1ថ្ងៃ ត្រូវសម្រាក 45នាទី ក្នុងករណីលើសពី 8ម៉ោង ត្រូវអោយសម្រាក 60នាទី។ លើសពីនេះត្រូវផ្ដល់ថ្ងៃឈប់សម្រាក 1ថ្ងៃរៀងរាល់សប្ដាហ៍ ឬចាប់ពី 4ថ្ងៃឡើងសម្រាប់ 4សប្ដាហ៍។
បញ្ញត្តិខាងលើមិនអនុវត្តចំពោះការងារកសិកម្ម បសុសត្វ/ នេសាទឡើយ។

15 ដែនកំណត់នៃចំនួនម៉ោងថែមកំណត់ដោយកិច្ចព្រមព្រៀង36និងភាពចំបាច់នៃការផ្ដល់ព័ត៌មាន (មាត្រា36)

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

2 ជាគោលការណ៍ចំនួនម៉ោងថែមដែលកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង36 គឺ 45ម៉ោងក្នុង 1ខែ និង 360ម៉ោងក្នុង1ឆ្នាំ(ក្នុងករណីដែលកំឡុងពេលគោលដៅលើសពី 3ខែ នៃការងារដែលមានម៉ោងមិនទៀងទាត់សម្រាប់អំឡុងពេល1ឆ្នាំម្តង គឺ 42ម៉ោងក្នុង 1ខែ និង 320ម៉ោងក្នុង1ឆ្នាំ)។

3 ក្នុងករណីដែលមានមូលហេតុពិសេសដែលចាំបាច់ត្រូវធ្វើបណ្ដោះអាសន្នគឺអាចលើសបទដ្ឋានបាន 2 ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះក៏ត្រូវគោរពតាមព្រំដែនខាងក្រោមដែរ៖

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

(※) ចំពោះ 3 នឹងចាប់ផ្ដើមអនុវត្តក្នុងវិស័យការងារសំណង់ ការងារបើកបររថយន្តជាដើមចាប់ពីថ្ងៃទី1 ខែមេសា ឆ្នាំ2024 (លើកលែងផ្នែកខ្លះ) មិនអនុវត្តចំពោះការងារស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍន៍ដូចជាផលិតផលថ្មីជាដើមឡើយ។

4 និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្សព្វផ្សាយទៅដល់កម្មករនិយោជិតជាប្រចាំ ដោយបិទផ្សាយនៅកន្លែងដែលងាយមើលឃើញជាដើម អំពីកិច្ចព្រមព្រៀង36 ដែលបំពេញបទដ្ឋានខាងលើ។

16 អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់ការងារថែមម៉ោង ការងារថ្ងៃឈប់សម្រាក និងការងារពេលយប់ (មាត្រា37)

ក្នុងករណីដែលនិយោជកអោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង ធ្វើការពេលយប់(ម៉ោង10យប់- 5ព្រឹក) ធ្វើការថ្ងៃឈប់សម្រាក ត្រូវតែបង់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអត្រាបន្ថែមដូចខាងក្រោម៖

- ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់ការងារថែមម៉ោង · · · · អាត្រាចាប់ពី 25%
- ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់ការងារពេលយប់ · · · · អាត្រាចាប់ពី 25%
- ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់ការងារថ្ងៃឈប់សម្រាក · · អាត្រាចាប់ពី 35%

ម្យ៉ាងទៀត ចំពោះការងារថែមម៉ោងដែលលើសពី 60ម៉ោងក្នុង 1ខែ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមគឺ50%។

17 ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ (មាត្រា39 មាត្រា136)

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

● កម្មករនិយោជិតទូទៅ ម៉ោងធ្វើការកំណត់ (កម្មករនិយោជិតដែលមានថ្ងៃធ្វើការកំណត់ចាប់ពី 5ថ្ងៃក្នុង1សប្តាហ៍ ឬមានចំនួន ចាប់ពី 30ម៉ោងក្នុង1សប្តាហ៍)

ចំនួនឆ្នាំបានធ្វើការបន្ត	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5ឡើង
ចំនួនថ្ងៃផ្តល់	10	11	12	14	16	18	20

● កម្មករនិយោជិតដែលមានចំនួនម៉ោងធ្វើការកំណត់តិចជាង 30ម៉ោងក្នុង1សប្តាហ៍

ចំនួនថ្ងៃធ្វើការកំណត់ក្នុង1សប្តាហ៍	ចំនួនថ្ងៃធ្វើការកំណត់ក្នុង1ឆ្នាំ	ចំនួនឆ្នាំបានធ្វើការបន្ត						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5ឡើង
4ថ្ងៃ	169～216 ថ្ងៃ	7	8	9	10	12	13	15
3ថ្ងៃ	121～168 ថ្ងៃ	5	6	6	8	9	10	11
2ថ្ងៃ	73～120 ថ្ងៃ	3	4	4	5	6	6	7
1ថ្ងៃ	48～ 72 ថ្ងៃ	1	2	2	2	3	3	3

2 ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការកំណត់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំរដូវកាល ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការជាប្រក្រតីរបស់សហគ្រាស និយោជកមានសិទ្ធិប្តូររដូវកាល។ ម្យ៉ាងទៀត តាមយៈការចុះកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជិតនិងនិយោជក គេអាចប្រើប្រព័ន្ធផែនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់ចំនួនថ្ងៃលើសពី 5ថ្ងៃដែលទទួលបាន។ ដូចគ្នានេះដែរតាមយៈការចុះកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជិតនិងនិយោជក គេអាចកំណត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំគិតជាម៉ោងបានសម្រាប់ចំនួន 5ថ្ងៃនេះ។

3 អំពីការផ្តល់ឱ្យកម្មករទាំងអស់ដែលមានសិទ្ធិកាន់កាប់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកប្រចាំឆ្នាំចាប់ពី ១០ ថ្ងៃឡើងទៅ គឺថាបានកំណត់ច្បាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកចំនួន ៥ ថ្ងៃក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ។

4 ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនឹងបាត់សុពលភាពក្នុងអំឡុងពេល 2ឆ្នាំរាប់ចាប់ពីថ្ងៃដែលទទួលបានសិទ្ធិ។ និយោជកត្រូវបានហាមឃាត់មិនអោយប្រព្រឹត្តអំពើ ដែលធ្វើអោយខាតប្រយោជន៍ ទៅលើកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រើច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

18 បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងការកម្រិតលើបញ្ញត្តិទណ្ឌកម្ម (មាត្រា89 មាត្រា91)

និយោជកដែលប្រើកម្មករនិយោជិតចាប់ពី 10នាក់ឡើងជាប្រចាំ ត្រូវបង្កើតនិងរាយការណ៍អំពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងការងារ(បញ្ញត្តិស្តីពីម៉ោងធ្វើការ ប្រាក់ឈ្នួល វិន័យ។ល។)។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្សព្វផ្សាយដល់កម្មករនិយោជិត តាមរយៈការបិទផ្សាយបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៅកន្លែងងាយមើលនៅកន្លែងធ្វើការជាប្រចាំជាដើម។

ក្នុងករណីដែលមានចែងអំពីទណ្ឌកម្មកាត់បៀវត្ស នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងការងារសម្រាប់ការដាក់វិន័យ ការកាត់បៀវត្សក្នុង1ដងមិនត្រូវលើសពីពាក់កណ្តាលនៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមសម្រាប់1ថ្ងៃ ហើយចំនួនសរុបមិនត្រូវលើសពី 1ភាគ10 នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលបើកសម្រាប់គ្រាណាមួយឡើយ។

2 ច្បាប់កិច្ចសន្យាការងារ

01 ការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់អាយុ (មាត្រាទី16)

ការបញ្ឈប់ការងារដោយខ្វះហេតុផលសមស្របបែបវត្ថុវិស័យ និងមិនអាចទទួលយកបានតាមសុភវិនិច្ឆ័យនៃសង្គម ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការប្រើសិទ្ធិមិនត្រឹមត្រូវ និងគ្មានសុពលភាព។

02 ការបញ្ឈប់ការងារដែលកិច្ចសន្យាមានកាលកំណត់ (មាត្រា17)

សម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានកាលកំណត់ និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារឡើយ លើកលែងតែមានហេតុផលដែលមិនអាចជៀសវាងបាន។

03 ការប្តូរកិច្ចសន្យាទៅជាគ្មានកាលកំណត់ (មាត្រា18)

ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកាលកំណត់ត្រូវបានបន្តម្តងហើយម្តងទៀត សរុបលើសពី 5ឆ្នាំជាមួយនិយោជកដដែល គេអាចប្តូរកិច្ចសន្យាទៅជាគ្មានកាលកំណត់តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។

04 ការឈប់ជួលកម្មករនិយោជិតដែលកិច្ចសន្យាមានកាលកំណត់ (មាត្រា19)

ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកាលកំណត់ ជាទូទៅត្រូវបញ្ចប់នៅពេលចប់កំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យា។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីដែលតាមសុភវិនិច្ឆ័យនៃសង្គមគេអាចចាត់ទុកថាជាការបញ្ឈប់ការងារ ឬមានហេតុផលសមស្របក្នុងការរំពឹងថាកិច្ចសន្យាមានកាលកំណត់នឹងត្រូវបានបន្ត ហើយនិយោជកបែរជាបដិសេធការស្នើសុំបន្តរបស់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានហេតុផលសមស្របបែបវត្ថុវិស័យ និងមិនអាចទទួលយកបានតាមសុភវិនិច្ឆ័យនៃសង្គម នោះគេចាត់ទុកថានិយោជកបានយល់ព្រមបន្តកិច្ចសន្យាតាមការស្នើសុំ ក្រោមលក្ខខណ្ឌការងារដូចមុនដដែល។

3 ច្បាប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

01 ប្រភេទប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (មាត្រា9 មាត្រា15)

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមាន 2ប្រភេទដូចតទៅ៖

1. **ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមតំបន់** — ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលដាច់ខាតត្រូវបានកំណត់សម្រាប់ខេត្តក្រុងនីមួយៗ។ វាត្រូវបានអនុវត្តសម្រាប់គ្រប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាសនៅក្នុងខេត្តក្រុងនីមួយៗ ទោះក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មមួយណា ឬប្រភេទការងារមួយណាក៏ដោយ។
2. **ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយឡែក** — ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានកំណត់សម្រាប់ឧស្សាហកម្មដោយឡែក។ (មិនត្រូវបានកំណត់សម្រាប់ឧស្សាហកម្មទាំងអស់ឡើយ។)

02 ប្រសិទ្ធភាពនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (មាត្រា4 មាត្រា6)

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

4 ច្បាប់សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ

01 វិធានការការពារគ្រោះថ្នាក់និងការប៉ះពាល់សុខភាព

និយោជកត្រូវចាត់វិធានការកំណត់ដោយច្បាប់ដូចជាប្រើឧបករណ៍សុវត្ថិភាព ពាក់ប្រដាប់ការពារ ណែនាំលំដាប់លំដោយការងារត្រឹមត្រូវជាដើម ដើម្បីការពារកម្មករនិយោជិតពីគ្រោះថ្នាក់ឬការប៉ះពាល់សុខភាព។
ការគ្រប់ឬព័ទ្ធប្រឡោះនៅកន្លែងធ្វើការខ្ពស់ ការដាក់និងត្រួតពិនិត្យឧបករណ៍សុវត្ថិភាពសមស្របសម្រាប់ម៉ាស៊ីនសង្កត់ ម៉ាស៊ីនអារឈើ ការគ្រប់គ្រងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ដោយត្រឹមត្រូវ។ល។

02 ការអប់រំពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាព (មាត្រា59)

នៅពេលទទួលយកកម្មករនិយោជិតអោយចូលធ្វើការ ឬផ្លាស់ប្តូរកន្លែងធ្វើការ សហគ្រាសត្រូវធ្វើការអប់រំពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពចាំបាច់ ហើយនៅពេលអោយធ្វើការងារគ្រោះថ្នាក់ ឬមានការប៉ះពាល់សុខភាពដែលកំណត់ដោយច្បាប់ ត្រូវធ្វើការអប់រំពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាព។

03 ការកម្រិតការងារ (មាត្រា61)

និយោជកមិនត្រូវអោយកម្មករនិយោជិតដែលគ្មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ធ្វើការងារដែលមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ ដូចជាការងារប៉ះពាល់ជាមួយរបស់គ្រោះថ្នាក់ ឬសារធាតុដែលមានផលប៉ះពាល់សុខភាពឡើយ។
〈ការងារដែលមានកំណត់ក្នុងច្បាប់〉

- បើកបររថយន្តស្ទូច (ស្ទូចបន្ទុកចាប់ពី 5តោនឡើង)
- បើកបររថយន្តស្ទូចមានចលនា (ស្ទូចបន្ទុកចាប់ពី 1តោនឡើង)
- ការងារថ្លក់ស្ទូច (សម្រាប់ប្រដាប់ស្ទូចបន្ទុកចាប់ពី 1តោនឡើង)
- បើកបរម៉ាស៊ីនដឹកជញ្ជូនទំនិញ (បន្ទុកអតិបរមាចាប់ពី 1 តោនឡើង)ដូចជា fork lift
- ការងារផ្សារដោយឧស្ម័ន
- បើកបរគ្រឿងចក្រសម្រាប់ការងារសំណង់ (មានទំងន់តួចាប់ពី 3តោនឡើង)។ល។

04 ការពិនិត្យសុខភាព (មាត្រា66)

និយោជកត្រូវធ្វើការពិនិត្យសុខភាពកម្មករនិយោជិតនៅពេលទទួលអោយចូលធ្វើការ និងតាមពេលកំណត់ដោយច្បាប់ លើប្រការដែលកំណត់ដោយច្បាប់។

- ការពិនិត្យសុខភាពទូទៅ ⋯ ធ្វើការពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលទទួលអោយចូលធ្វើការ និងតាមពេលកំណត់(1ដងក្នុង1ឆ្នាំ*)។ល។
  ※ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការពេលយប់ ត្រូវធ្វើនៅពេលប្តូរកន្លែងការងារ និងរៀងរាល់ 6ខែម្តង
- ការពិនិត្យសុខភាពពិសេស ⋯ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការប៉ះពាល់នឹងគ្រោះថ្នាក់ នៅពេលទទួលអោយចូលធ្វើការ នៅពេលប្តូរកន្លែងការងារ និងតាមពេលកំណត់នីមួយៗ ត្រូវធ្វើការពិនិត្យសុខភាពលើចំណុចពិសេស
  ※ធ្វើការពិនិត្យសុខភាពកម្មករនិយោជិតដែលបច្ចុប្បន្ននៅធ្វើការងារ ហើយធ្លាប់បានធ្វើការប៉ះពាល់ជាមួយអាសបេស្តូស

05 ការសម្ភាសន៍ណែនាំ (មាត្រា66-8)

នៅពេលមានការផ្តល់ដំណឹងពីកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថែមម៉ោងចាប់ពី 80ម៉ោងក្នុង 1ខែបន្ថែមពីលើ 40ម៉ោងក្នុង1សប្តាហ៍ ត្រូវធ្វើការសម្ភាសន៍ណែនាំដោយគ្រូពេទ្យដើម្បីការពារការប៉ះពាល់ដល់សុខភាពដោយសារពលកម្មហួសកម្រិត។

06 ការត្រួតពិនិត្យស្ត្រេស (មាត្រា66-10)

កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេប្រើប្រាស់នៅក្នុងទីតាំងអាជីវកម្មដែលមានចំនួនពលករចាប់ពី ៥០ នាក់ឡើងទៅត្រូវតែបំពេញការត្រួតពិនិត្យសម្ពាធចិត្តជាប្រចាំ (១ ដងក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ)។ ប្រសិនបើលទ្ធផលបានបង្ហាញថាពលករត្រូវបានបែងចែកជាបុគ្គលមានសម្ពាធចិត្តខ្ពស់ ហើយត្រូវបានវាយតម្លៃថាអាចនឹងចាំបាច់មានការបញ្ជូនទៅកាន់វេជ្ជបណ្ឌិត ដើម្បីទទួលការណែនាំពិនិត្យសុខភាពផ្លូវចិត្ត ពលករអាចដាក់សំណើរឲ្យមានវេជ្ជបណ្ឌិតផ្តល់ការណែនាំ។ នៅក្នុងករណីនេះអ្នកជាអ្នកប្រើប្រាស់ពលកម្ម ត្រូវចាត់ចែងឲ្យមានការណែនាំដោយវេជ្ជបណ្ឌិត។

07 កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត (មាត្រា26)

កម្មករនិយោជិតត្រូវគោរពតាមសេចក្តីចាំបាច់ផ្សេងៗ ទៅតាមវិធានការទាំងឡាយដែលនិយោជកដាក់ចេញ។

5 ច្បាប់ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារ

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវរបួស ឬបាត់បង់ជីវិតដោយសារគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬនៅពេលធ្វើដំណើរទៅមកធ្វើការ តាមរយៈប្រព័ន្ធធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារ ផ្អែកលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមានគ្រោះថ្នាក់ ឬគ្រួសាររបស់គាត់ មានការធានារ៉ាប់រងដូចខាងក្រោម៖

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

6 សំណួរចម្លើយ Q&A

Q. 1 តើកិច្ចសន្យាការងារចាំបាច់ត្រូវតែកំណត់កំឡុងពេលកិច្ចសន្យាដែរឬទេ? ហើយនៅពេលបញ្ចប់កំឡុងពេល តើអាចបន្តកិច្ចសន្យាបានដែរឬទេ?

ANSWER

កិច្ចសន្យាការងារក្នុងករណីកំណត់កំឡុងពេល គឺមានកំឡុងពេលកំណត់អតិបរមា តែគេអាចចុះកិច្ចសន្យាគ្មានកំឡុងពេលកំណត់ក៏បាន។ ម្យ៉ាងទៀត នៅពេលបញ្ចប់កំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យា គេអាចបន្តកិច្ចសន្យាទៀតបានតាមការព្រមព្រៀងរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកាលកំណត់ត្រូវបានបន្តម្តងហើយម្តងទៀតសរុបចាប់ពី 5ឆ្នាំឡើងទៅ គេអាចប្តូរកិច្ចសន្យាទៅជាគ្មានកាលកំណត់តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។

▶មើល 1 (05) 2 (03)

Q. 2 ខ្ញុំធ្វើការងារដែលកំឡុងពេលកំណត់នៃកិច្ចសន្យាមាន 3ឆ្នាំ ហើយនិយោជកបានប្រាប់ថាក្នុងករណីលាឈប់មុនកាលកំណត់ ត្រូវបង់ប្រាក់ពិន័យចំនួន 50 ម៉ឺនយ៉េន តើពិតជាចាំបាច់ត្រូវបង់មែនដែរឬទេ?

ANSWER

និយោជកមិនអាចធ្វើកិច្ចសន្យាដោយចែងថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារមុនកាលកំណត់នៃកិច្ចសន្យាត្រូវបង់ប្រាក់សំណងល្មើសកិច្ចសន្យាបានឡើយ។

▶ មើល 1 (07)

Q. 3 ខ្ញុំបានត្រូវរបួសដោយសារគ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងធ្វើការ ហើយបានឈប់សម្រាកដើម្បីព្យាបាល ខ្ញុំត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារក្រោមមូលហេតុថាក្រុមហ៊ុនមិនដំណើរការល្អ។ តើការបញ្ឈប់ការងារដូច្នេះត្រូវបានអនុញ្ញាតដែរឬទេ?

ANSWER

និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកព្យាបាលដោយសារត្រូវរបួសដោយគ្រោះថ្នាក់ការងារបានទេ។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីដែលលែងអាចបន្តអាជីវកម្មបានដោយសារគ្រោះធម្មជាតិ ឬមូលហេតុផ្សេងទៀតដែលមិនអាចជៀសបាន ការកម្រិតលើការបញ្ឈប់ការងារនេះមិនត្រូវបានអនុវត្តឡើយ។

▶ មើល 1 (08)

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

ANSWER

ការបញ្ឈប់ការងារក្នុងករណីណាមួយដូចខាងក្រោម ត្រូវបានហាមឃាត់ដោយច្បាប់៖

①ការបញ្ឈប់ការងារក្រោមហេតុផលសញ្ជាតិ ជំនឿ ឋានៈសង្គម

②ការបញ្ឈប់ការងារដោយសារកម្មករនិយោជិតបានរាយការទៅការិយាល័យអធិការកិច្ចស្តង់ដារការងារ និងការស្វែងរកជំនួយដោះស្រាយវិវាទការងារពីមន្ទីរការងារខេត្តក្រុង

③ការបញ្ឈប់ការងារក្រោមហេតុផលថាជាសមាជិកនៃសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពត្រឹមត្រូវនៃសហជីព

④ការបញ្ឈប់ការងារក្រោមហេតុផលថាជាស្ត្រី ឬនៅពេលដែលស្ត្រីរៀបការ ពរពោះ សម្រាលកូន ឈប់សម្រាកមុននិងក្រោយពេលសម្រាលកូន

⑤ការបញ្ឈប់ការងារក្រោមហេតុផលថាបានស្នើសុំការឈប់សម្រាកចិញ្ចឹមកូន និងការឈប់សម្រាកមើលថែទាំ ឬដោយសារបានឈប់សម្រាកដើម្បីចិញ្ចឹមកូន ឬបានឈប់សម្រាកដើម្បីមើលថែទាំ

▶ មើល 1 (08)

Q. 5 នៅពេលលាឈប់ពីការងារ តើអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់ដល់ថ្ងៃត្រូវបើកដែរឬទេ?

ANSWER

នៅពេលលាឈប់ពីការងារ ទោះបីមុនដល់ថ្ងៃកំណត់ត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលក៏ដោយ គេអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានទូទាត់ក្នុងអំឡុងពេល 7ថ្ងៃ។

▶ មើល 1 (11)

Q. 6 ខ្ញុំត្រូវបានគេប្រាប់ថាផ្អាកដំណើរការរោងចក្រ 1សប្តាហ៍ដោយសារគ្មានការងារ តើគៃធានាប្រាក់ឈ្នួលអោយដែរឬទេ?

ANSWER

នៅក្នុងករណីដែលការងារត្រូវបានផ្អាកដោយសារតែហេតុផលស្ថិតនៅចំពោះមុខអ្នកជាអ្នកប្រើប្រាស់ពលកម្ម អ្នកប្រើប្រាស់ពលកម្ម ត្រូវបង់ប្រាក់សំណងសម្រាប់ការផ្អាកការងារ (៦០% នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម) ដល់ពលករ។

▶ មើល 1 (13)

Q. 7 ពេលធម្មតាគឺធ្វើការ 8ម៉ោងក្នុង1ថ្ងៃ ប៉ុន្តែនៅពេលការងាររវល់ ខ្ញុំត្រូវបានគេអោយធ្វើការលើសពី 13ម៉ោងក្នុង1ថ្ងៃ ពេលខ្លះធ្វើការរហូតលើសម៉ោង10យប់ក៏មាន។ ទោះក្នុងករណីនេះក៏ដោយ ប្រាក់ឈ្នួលដែលខ្ញុំទទួលបានគឺស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលជាម៉ោង 1200 យ៉េនគុណនឹងចំនួនម៉ោងប៉ុណ្ណោះ តើគ្មានបញ្ហាអ្វីទេឬ?

ANSWER

ចំពោះម៉ោងធ្វើការលើសពី 8ម៉ោងក្នុង 1ថ្ងៃគឺត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់ការងារថែមម៉ោងដែលមានអត្រា125%នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ហើយក្នុងករណីសំណួរនេះ គឺត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពី 1500 យ៉េនឡើងក្នុង1ម៉ោង។ លើសពីនេះ ក្នុងករណីបានធ្វើការក្នុងចន្លោះពីម៉ោង10យប់ ដល់ម៉ោង5ព្រឹក គឺត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់ការងារពេលយប់ចំនួន25%នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកបញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោងទៀតគឺ 150% ហើយក្នុងករណីសំណួរនេះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពី 1800 យ៉េនឡើងក្នុង1ម៉ោង។

▶ មើល 1 (16)

Q. 8 ខ្ញុំបានប្រាប់ក្រុមហ៊ុនថាចង់ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ 3ថ្ងៃជាប់គ្នា ប៉ុន្តែត្រូវបានក្រុមហ៊ុនប្រាប់ថាមិនអាចអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ ព្រោះខ្វះមនុស្សធ្វើការជាប្រចាំ តើគ្មានបញ្ហាអ្វីទេឬ?

ANSWER ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំជាគោលការណ៍ត្រូវអនុញ្ញាតអោយ "នៅពេលវេលាដែលកម្មករនិយោជិតស្នើសុំ"។ ថ្ងៃខែជាក់ស្តែងដែលកម្មករនិយោជិតដាក់ស្នើគឺជាថ្ងៃឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំអនុញ្ញាតអោយ ទោះបីដាក់ដាច់ៗពីគ្នា ឬជាប់ៗគ្នាជាគោលការណ៍គឺកម្មករនិយោជិតជាអ្នកសម្រេច។ ប្រសិនបើនៅតាមជនបទហើយការអោយច្បាប់ឈប់សម្រាកនៅពេលវេលាដែលកម្មករនិយោជិតកំណត់ "ធ្វើអោយប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការប្រក្រតីនៃអាជីវកម្ម" និយោជកអាចប្រើសិទ្ធិប្តូរពេលវេលាដើម្បីសម្រួលដល់ដំណើរការនៃអាជីវកម្ម ប៉ុន្តែការយកបញ្ហា "ខ្វះមនុស្សធ្វើការជាប្រចាំ" 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 1តោនឡើងទៅ ត្រូវអោយអ្នកដែលបានបញ្ចប់វគ្គសិក្សាជំនាញបើកបរ fork lift ធ្វើការបើកបរ។

▶ មើល 4 (03)

Q. 10 ខ្ញុំបានត្រូវរបួសនៅពេលធ្វើការ ហើយមិនអាចធ្វើការបានទេ។ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃព្យាបាលអោយ ប៉ុន្តែមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកអោយទេ។

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

▶ មើល 5

7 ការណែនាំច្រកពិគ្រោះយោបល់

ការណែនាំសេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទសំរាប់ពលករបរទេស

ក្រសួងសុខាភិបាល ការងារនិងសុខមាលភាពបានបង្កើត "សេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទសំរាប់ពលករបរទេស" ផ្តល់ការពិគ្រោះយោបល់សំរាប់ពលករបរទេសមាន13ភាសាដូចខាងក្រោមនេះ។

"សេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទសំរាប់ពលករបរទេស" ផ្តល់ការពន្យល់អំពីច្បាប់ និងផ្តល់ការណែនាំស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធទាក់ទងនឹងបញ្ហាលក្ខខណ្ឌការងារ។

ការពិគ្រោះយោបល់របស់ (សេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទសំរាប់ពលករបរទេស) ត្រូវចំណាយថ្លៃប្រាក់ទូរស័ព្ទ 8.5 យ៉េន (រួមបញ្ចូលពន្ធ) រៀងរាល់180វិនាទីតាមខ្សែទូរស័ព្ទលើតុ ហើយ10យ៉េន(រួមបញ្ចូលពន្ធ) រៀងរាល់20វិនាទីតាមទូរស័ព្ទដៃ។

ភាសា	ថ្ងៃធ្វើការ	ម៉ោងធ្វើការ	លេខទូរសព្ទ
ភាសាអង់គ្លេស	ចន្ទដល់សុក្រ	ម៉ោង១០ព្រឹក~ម៉ោង៣រសៀល (លើកលែងថ្ងៃត្រង់~ម៉ោង១រសៀល)	0570-001-701
ភាសាចិន			0570-001-702
ភាសាព័រទុយហ្គាល់			0570-001-703
ភាសាអេស្ប៉ាញ			0570-001-704
ភាសាតាហ្គាល			0570-001-705
ភាសាវៀតណាម			0570-001-706
ភាសាភូមា	សុក្រ		0570-001-707
ភាសានេប៉ាល់	ចន្ទដល់ព្រហស្បតិ៍		0570-001-708
ភាសាកូរ៉េ	ពុធ ដល់ សុក្រ		0570-001-709
ភាសាថៃ	ព្រហស្បតិ៍		0570-001-712
ភាសាឥណ្ឌូណេស៊ី	អង្គារ		0570-001-715
ភាសាកម្ពុជា (ភាសាខ្មែរ)	ពុធ		0570-001-716
ភាសាម៉ុងហ្គោលី	សុក្រ		0570-001-718

ការណែនាំសេវាកម្មខ្សែទូរស័ព្ទបន្ទាន់សំរាប់ការពិគ្រោះយោបល់លក្ខខណ្ឌការងារ

"ខ្សែទូរស័ព្ទបន្ទាន់សំរាប់ការពិគ្រោះយោបល់លក្ខខណ្ឌការងារ" បានរៀបចំ និងផ្តល់សិទ្ធសេវាកម្មដោយក្រសួងសុខាភិបាល ការងារនិងសុខមាលភាព។ សេវាកម្មនេះផ្តល់សេវាពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទដោយឥតគិតថ្លៃ ពីគ្រប់ទីកន្លែងក្នុងប្រទេស។ សំរាប់ការប្រើទូរស័ព្ទ ពីខ្សែទូរស័ព្ទលើតុ ទូរស័ព្ទដៃ ទូរស័ព្ទសាធារណៈណាមួយក៏បានដែរ។

"ខ្សែទូរស័ព្ទបន្ទាន់សំរាប់ការពិគ្រោះយោបល់លក្ខខណ្ឌការងារ" សេវានេះ មាន14ភាសាដូចខាងក្រោម។ សេវាកម្មនេះផ្តល់ការពន្យល់អំពីច្បាប់ និងផ្តល់ការណែនាំទៅស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធទាក់ទងនិងបញ្ហាលក្ខខណ្ឌការងារ នៅក្រៅម៉ោងធ្វើការ រឺនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកនៃនាយកដ្ឋានការងារក្នុងខេត្តក្រុង និងការិយាល័យអធិការកិច្ចស្តង់ដារការងារ។

ភាសា	ថ្ងៃធ្វើការ	ម៉ោងធ្វើការ	លេខទូរសព្ទ
ភាសាជប៉ុន	ចន្ទដល់អាទិត្យ (រៀងរាល់ថ្ងៃ)	○ ថ្ងៃធ្វើការ (ថ្ងៃចន្ទ~សុក្រ) ម៉ោង៥រសៀល~ម៉ោង១០យប់	0120-811-610
ភាសាអង់គ្លេស			0120-531-401
ភាសាចិន			0120-531-402
ភាសាព័រទុយហ្គាល់	ចន្ទដល់សៅរ៍		0120-531-403
ភាសាអេស្ប៉ាញ	ព្រហស្បតិ៍ សុក្រ សៅរ៍		0120-531-404
ភាសាតាហ្គាល	អង្គារ ពុធ សៅរ៍		0120-531-405
ភាសាវៀតណាម	អង្គារពុធសុក្រដល់អាទិត្យ		0120-531-406
ភាសាភូមា	ពុធ អាទិត្យ		0120-531-407
ភាសានេប៉ាល់		○ ថ្ងៃសៅរ៍អាទិត្យ និងថ្ងៃសម្រាក ម៉ោង៩ព្រឹក~ម៉ោង៩យប់	0120-531-408
ភាសាកូរ៉េ	ព្រហស្បតិ៍ អាទិត្យ		0120-613-801
ភាសាថៃ			0120-613-802
ភាសាឥណ្ឌូណេស៊ី			0120-613-803
ភាសាកម្ពុជា (ភាសាខ្មែរ)	ចន្ទ សៅរ៍		0120-613-804
ភាសាម៉ុងហ្គោលី			0120-613-805

ការណែនាំស្ដីអំពីមជ្ឈមណ្ឌលពិគ្រោះយោបល់សម្រាប់ពលករអន្តោប្រវេសន៍

មជ្ឈមណ្ឌលពិគ្រោះយោបល់សម្រាប់ពលករអន្តោប្រវេសន៍មជ្ឈមណ្ឌលពិគ្រោះយោបល់សម្រាប់ពលករអន្តោប្រវេសន៍ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅមួយចំនួននៃការិយាល័យការងារខេត្តនិងការិយាល័យត្រួតពិនិត្យស្តង់ដារការងារ ដើម្បីទទួលបានពិគ្រោះយោបល់ពីលក្ខខណ្ឌការងារដោយប្រើភាសាអន្តរជាតិ។ សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតអំពីទីតាំងដែលមានសេវាកម្ម និងថ្ងៃបើកដំណើរការតាមភាសា សូមចូលទៅកាន់គេហទំព័ររបស់ក្រសួងសុខាភិបាល និងការងារ:

https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html

ការណែនាំស្ដីអំពីមជ្ឈមណ្ឌលពិគ្រោះយោបល់សរុបស្ដីពីការងារ

មជ្ឈមណ្ឌលពិគ្រោះយោបល់សរុបស្ដីពីការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងចំនួន 379 ទីតាំងនៅការិយាល័យការងារខេត្ត និងការិយាល័យត្រួតពិនិត្យស្តង់ដារការងារគ្រប់ទីកន្លែង ដើម្បីទទួលស្គាល់បញ្ហានៅកន្លែងធ្វើការ និងផ្តល់ព័ត៌មានដើម្បីជួយដោះស្រាយបញ្ហាបានយ៉ាងឆាប់រហ័សនៅក្នុងកន្លែងតែមួយ។សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតអំពីទីតាំងនៃការិយាល័យ និងសេវាកម្មដែលមាន សូមចូលទៅកាន់គេហទំព័ររបស់ក្រសួងសុខាភិបាល និងការងារ៖

https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html

8 សៀវភៅណែនាំអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ

ក្រសួងសុខាភិបាល និងការងារ បានរៀបចំសៀវភៅណែនាំអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ជាភាសាប្រែសម្រួល សម្រាប់ជនបរទេសដែលធ្វើការនៅប្រទេសជប៉ុន។ សៀវភៅនេះបង្ហាញពីចំណុចសំខាន់ៗដែលត្រូវប្រុងប្រយ័ត្នអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ។សៀវភៅណែនាំនេះបានបង្កើតឡើងដោយមាន 13 ភាសា ដូចខាងក្រោម៖ភាសាអង់គ្លេស,ភាសាចិន,ភាសាប៉័រទុយហ្គាល់,ភាសាថៃ,ភាសាវៀតណាម,ភាសាមីយ៉ាន់ម៉ា,ភាសាណេប៉ាល់,ភាសាកូរ៉េ,ភាសាឥណ្ឌូណេស៊ី,ភាសាកម្ពុជា,ភាសាមុងហ្គោល

លោកអ្នកអាចទាញយកសៀវភៅណែនាំពីគេហទំព័ររបស់ក្រសួងសុខាភិបាល និងការងារ ឬសូមទាក់ទងការិយាល័យការងារខេត្ត ឬការិយាល័យត្រួតពិនិត្យស្តង់ដារការងារជិតបំផុតរបស់លោកអ្នក។

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/foreign/index.html

(2025.2)