

# ជូនចំពោះកម្មសិក្សាការីហ្វឹកហ្វឺនជំនាញជនបរទេសទាំងអស់គ្នា ~អំពីច្បាប់ទាក់ទងនឹងស្តង់ដារការងារប្រទេសជប៉ុន~

ទោះបីអ្នកទាំងអស់គ្នាជាកម្មសិក្សាការីហ្វឹកហ្វឺនជំនាញជនបរទេសក៏ដោយ ច្បាប់ទាក់ទងនឹងស្តង់ដារការងារប្រទេសជប៉ុនត្រូវបានអនុវត្តន៍ ហើយក្នុងនាមជាកម្មករត្រូវតែគោរពលក្ខខណ្ឌការងារដូចជនជាតិជប៉ុនដែរ។

យើងមានការព្រួយបារម្ភថា អាចមានការប្រព្រឹត្តិខុសនឹងច្បាប់ទាក់ទងនឹងស្តង់ដារការងារប្រទេសជប៉ុនដូចខាងក្រោម៖



# ច្បាប់ទាក់ទងនឹងស្តង់ដារការងារប្រទេសជប៉ុនមានដូចខាងក្រោម ( ដកស្រង់ )

## 1. ច្បាប់ស្តង់ដារការងារ

### ( 1 ) ការហាមឃាត់ការងារដោយបង្ខំ ( មាត្រា ៥ )

ត្រូវបានហាមឃាត់ ការបង្ខំដោយឆន្ទៈតាមរយៈ ការគម្រាមកំហែងដោយហិង្សា។

### ( 2 ) ការហាមឃាត់ការកេងប្រវ័ញ្ច ( មាត្រា ៦ )

ករណីដែលច្បាប់មិនអាចលើកលែងបានគឺ ការដែលជ្រៀតជ្រែកចូលការងាររបស់អ្នកដទៃហើយកេងប្រវ័ញ្ចយកផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។

#### ឧទាហរណ៍ដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់

សហជីពបានកាន់កាប់គណនេយ្យធនាគាររបស់អ្នក ហើយនិយោជកកេងបន្លំមិនបង់ប្រាក់ឈ្នួលមួយចំណែករបស់អ្នក។

### ( 3 ) ការនិរាករណ៍កិច្ចសន្យាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់ស្តង់ដារការងារ ( មានត្រា ១៣ )

លក្ខខណ្ឌការងារដែលមិនស្របតាមច្បាប់ស្តង់ដារការងារនឹងនិរាករណ៍ទាំងស្រុង ឬមួយផ្នែកដោយយោងតាមច្បាប់នេះ។

### ( 4 ) ការយល់ច្បាស់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ( មាត្រា ១៥ )

នៅពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារ ចំពោះកម្មករត្រូវតែយល់ឲ្យបានច្បាស់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារតាមរយៈ សេចក្តីជូនដំណឹងលក្ខខណ្ឌការងារដូចខាងក្រោម៖

- ① រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ
- ② ស្តង់ដារក្នុងករណីផ្លាស់ប្តូរ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថេរវេលា ( កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ )
- ③ ទីកន្លែងបំពេញភារកិច្ច និងមុខងារ
- ④ ម៉ោងការងារ ( ម៉ោងចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ការងារ ម៉ោងសម្រាក និងថ្ងៃឈប់សម្រាកជាដើម )
- ⑤ ប្រាក់ឈ្នួល ( ចំនួនប្រាក់ឈ្នួល របៀបបើកប្រាក់ឈ្នួល និងថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល )
- ⑥ លក្ខខណ្ឌទាក់ទងនឹងការលាលប់ ( ការមានឬគ្មានអាយុចូលនិវត្តន៍, សេរីភាពនៃការជួលជាដើម )

※ គួរកត់សំគាល់ថាស្ថាប័នអ្នកអនុវត្តកម្មសិក្សាការី បានបន្ថែមឯកសារសមរម្យជាភាសាជប៉ុន ហើយទាមទារមានការបកប្រែជាភាសាជាតិរបស់កម្មសិក្សាការី ឲ្យមានអត្ថន័យគ្រប់គ្រាន់ដែលពួកគេអាចយល់បាន។

#### ឧទាហរណ៍ដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់

នៅពេលដែលចុះកិច្ចសន្យារវាងស្ថាប័នអនុវត្តកម្មសិក្សាការី ប៉ុន្តែមិនបានផ្តល់ឯកសារដែលមានចែងពីលក្ខខណ្ឌការងារ។

### ( 5 ) ការហាមឃាត់គម្រោងសំណងជម្ងឺចិត្ត ( មាត្រា ១៦ )

កិច្ចសន្យាការងារដែលបានចែងអំពីចំនួនទឹកប្រាក់សំណងជម្ងឺចិត្តឬមួយ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចែងអំពីប្រាក់ពិន័យនៃការមិនអនុវត្តន៍កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានហាមឃាត់។ ( ទោះបីជាមានការហាមឃាត់មិនឲ្យមានចែងអំពីចំនួនទឹកប្រាក់សំណងជម្ងឺចិត្តជាមុនក៏ដោយ ប្រសិនបើមានការខូចខាតកើតឡើងដោយទំនួលខុសត្រូវរបស់កម្មករ នោះការទាមទារសំណងជម្ងឺចិត្តមិនត្រូវបានហាមឃាត់នោះទេ។ )

#### ឧទាហរណ៍ដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់

កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចែងទុកជាមុនអំពីប្រាក់ពិន័យ៥ម៉ឺនយ៉េននៃការធ្វើឲ្យខូចខាតសំភារៈក្រុមហ៊ុន។

### ( 6 ) ការហាមឃាត់ការសន្សំប្រាក់ដោយបង្ខំ ( មាត្រា ១៨ )

កិច្ចសន្យាការងារដែលគ្រប់គ្រងដោយការសន្សំប្រាក់នៅធនាគារ ឬមួយកិច្ចសន្យាដែលមានប្រាក់សន្សំដោយគ្រោះថ្នាក់ត្រូវបានហាមឃាត់។

※ លក្ខខណ្ឌដែលឲ្យទទួលបានការងារតាមចិត្តរបស់កម្មករ មិនត្រូវបានហាមឃាត់មិនឲ្យកាន់កាប់ប្រាក់សន្សំក្នុងធនាគាររបស់កម្មករទេ ប៉ុន្តែទោះបីជាមានការទាមទារពីកម្មសិក្សាការី ក៏ស្ថាប័នអ្នកអនុវត្តកម្មសិក្សាការីក៏ដោយនៅតែមិនឲ្យមានការសន្សំប្រាក់តាមធនាគារដែរ។

**ឧទាហរណ៍ដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់**

ករណីដែលនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលមួយផ្នែកតាមរយៈធនាគារឲ្យទៅកម្មករឈ្មោះណាមួយ សៀវភៅធនាគារនោះ ត្រូវបានកាន់កាប់ដោយនិយោជកនោះ។

**(7) កំហិតនៃការបណ្តេញចេញ (មាត្រា១៩)**

ការបញ្ឈប់ពីការងារដោយមូលហេតុ ការងារបួសពេលបំពេញការងារ ឬការឈប់សម្រាកពីការងារដោយសារព្យាបាលជម្ងឺអស់រយៈពេល៣០ថ្ងៃ ឬការឈប់សម្រាកមុននិងក្រោយសម្រាលកូនអស់រយៈពេល៣០ថ្ងៃ ត្រូវបានហាមឃាត់។

**ឧទាហរណ៍ដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់**

ការឈប់សម្រាកដោយសារមានរបួសពេលធ្វើការ នៅពេលដែលអាចធ្វើការងារបានវិញក៏ត្រលប់មកធ្វើការ ប៉ុន្តែភ្លាមៗនោះត្រូវបានគេបញ្ឈប់។

※ គួរកត់សំគាល់ថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចែងអំពីថេរវេលាការងារ ដូចជាកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេលមួយឆ្នាំជាដើម ដរាបណាក្នុងមូលហេតុដែលមិនអាចទទួលយកបាន មិនអាចបញ្ឈប់ការងារនៅក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាបានឡើយ។ (កិច្ចសន្យាការងារមាត្រា១៧កថាខណ្ឌទី១)

**(8) ការជូនដំណឹងជាមុនទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់ពីការងារ (មាត្រា២០និងមាត្រា២១)**

ក្នុងករណីដែលបញ្ឈប់កម្មករពីការងារ ជាគោលការណ៍ត្រូវតែជូនដំណឹងមុនរយៈពេល៣០ថ្ងៃ។ ក្នុងករណីដែលមិនបានជូនដំណឹងមុនទេ ត្រូវតែសងប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមក្នុងរយៈពេល៣០ថ្ងៃ (ក្នុងករណីដែលការជូនដំណឹងមិនដល់៣០ថ្ងៃ ត្រូវគិតតាមថ្ងៃដែលខ្វះធៀបនឹងប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម)។

**ឧទាហរណ៍ដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់**

ទោះបីជាមានការបញ្ឈប់ភ្លាមៗដោយគ្មានការជូនដំណឹងជាមុនក៏ដោយ ប៉ុន្តែមិនទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភបញ្ឈប់ដោយគ្មានការជូនដំណឹង។

**(9) ការបើកប្រាក់ឈ្នួល (មាត្រា២៤)**

ប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវតែ ១.ជាប្រាក់ ២.បើកឲ្យកម្មករផ្ទាល់ ៣.ប្រាក់សរុប ៤.ជារៀងរាល់ខែបើក១ដងឡើងទៅ ៥.ត្រូវបានកំណត់ក្នុងមួយថ្ងៃៗ។  
ត្រូវបានចែងក្នុងច្បាប់ (ពន្ធ និងប្រាក់ធានារ៉ាប់រងសង្គមជាដើម) និងកិច្ចព្រមព្រៀងគ្រប់គ្រងការងារ (ប្រាក់ថ្លៃអន្តេវាសិកដ្ឋាន និងចំណាយថ្លៃអាហារជាដើម) ត្រូវបានដកចេញពីប្រាក់ឈ្នួល។

**ឧទាហរណ៍ដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់**

ទោះបីជាហួសថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលក៏ដោយ ប៉ុន្តែមិនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទេ។

※ ជាគោលការណ៍ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មសិក្សាការីត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈការវេរតាមគណនេយ្យធនាគារ។ (គោលការណ៍អនុវត្តច្បាប់សមរម្យរបស់កម្មសិក្សាការីមាត្រា១៤)

**(10) ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល (មាត្រា២៦)**

ប្រសិនបើបើកម្មករត្រូវឈប់សម្រាកពីការងារដោយសារមូលហេតុដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឈប់សម្រាក (៦០% ឬច្រើនជាងនេះនៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម) ត្រូវផ្តល់ឲ្យ។

**ឧទាហរណ៍ដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់**

ការទទួលបានការឈប់សម្រាកដោយមូលហេតុគ្មានការងារធ្វើ ប៉ុន្តែប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការឈប់សម្រាកមិនត្រូវបានបង់នៅថ្ងៃទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលទេ។



**ឧទាហរណ៍ដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់**

ប្រសិនបើមកធ្វើការយឺតមួយម៉ោង ត្រូវពិន័យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួនមួយថ្ងៃ។

**(15) អន្តេវាសិកដ្ឋាន (មាត្រា៩៦)**

ក្នុងករណីដែលកម្មករស្នាក់នៅអន្តេវាសិកដ្ឋាន ការដាក់កំហិតទៅលើសេរីភាពនៃការរស់នៅរបស់កម្មករដូចជា ត្រូវការចាំបាច់ សុំការអនុញ្ញាតពីថៅកែពេលចេញក្រៅជាដើម ត្រូវបានហាមឃាត់។ លើសពីនេះទៀត វាមានការចាំបាច់ណាស់ក្នុងការបំពាក់ ឧបករណ៍ពន្លត់អគ្គិភ័យ និងជណ្តើរជម្លៀសខ្លួនជាដើម។

※ ពាក្យអន្តេវាសិកដ្ឋាននៅទីនេះមានន័យថា ការរស់នៅក្នុងអន្តេវាសិកដ្ឋានដែលមានការរៀបចំឲ្យរស់នៅជុំគ្នា (ប្រើប្រាស់បង្គន់ បន្ទប់ទឹក ផ្ទះបាយ និងពិសារអាហាររួមគ្នាជាដើម។ ល។) ប្រសិនបើត្រូវបានគេផ្តល់ឱ្យបន្ទប់ឯកជនដែលបន្ទប់នីមួយៗមានបង្គន់ ផ្ទះបាយ និងបន្ទប់ទឹកជាដើមផ្សេងៗគ្នានោះ មិនត្រូវបានគេចាត់ទុកថាអន្តេវាសិកដ្ឋាននោះទេ។

**ឧទាហរណ៍ដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់**

កម្មសិក្សាការីដែលស្នាក់នៅអន្តេវាសិកដ្ឋាន ពេលចេញក្រៅ ពួកគេត្រូវតែទទួលបានការយល់ព្រមពីនិយោជក។

**2. ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា**

ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវតែស្មើ ឬលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ឧទាហរណ៍ថា អ្នកបានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដូច្នោះកិច្ចសន្យាការងារនោះនឹងត្រូវនិរាករណ៍ ហើយថៅកែត្រូវតែបង់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យអ្នកតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលច្បាប់បានកំណត់។

- ※ ក្នុងករណីដែល ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានពីរប្រភេទដូចខាងក្រោម ហើយប្រាក់ឈ្នួលទាំង២ប្រភេទនេះត្រូវបានអនុវត្តក្នុងពេលតែមួយ នោះប្រាក់ឈ្នួលដែលខ្ពស់ជាងនឹងត្រូវបានយកមកអនុវត្ត។ (មាត្រា៦)
- ① ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមតំបន់ (ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានកំណត់សម្រាប់ខេត្តនីមួយៗ)
- ② ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាក់លាក់ (តាមឧស្សាហកម្ម) (ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលបានកំណត់សម្រាប់កម្មករស្នូលនៃឧស្សាហកម្មជាក់លាក់ណាមួយ)។

**ឧទាហរណ៍ដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់**

ទោះបីជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមតំបន់គឺ ១.០០០ យ៉េនក្នុងមួយម៉ោងក៏ដោយ ខ្ញុំបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មសិក្សាការីដែលមានចំនួនមួយម៉ោង ៦០០ យ៉េនហើយបានបង់ប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមតែចំនួនក្នុងកិច្ចសន្យានោះប៉ុណ្ណោះ

**3. ច្បាប់ស្តីពីអនាម័យ និងសុវត្ថិភាពការងារ**

**(1) ការការពារគ្រោះថ្នាក់ជាដើម (មាត្រា២០ជាដើម)**

និយោជកត្រូវតែចាត់វិធានការដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីអនាម័យនិងសុវត្ថិភាពការងារ ដើម្បីការពារគ្រោះថ្នាក់ឬបញ្ហាសុខភាពរបស់កម្មករ។

**ឧទាហរណ៍ដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់**

នៅពេលធ្វើការនៅកម្ពស់ 2 ម៉ែត្រ ឬខ្ពស់ជាងនេះ ប៉ុន្តែគ្មានបំពាក់បង្គាន់ដៃ ហើយមិនមានផ្តល់ឲ្យខ្សែក្រវ៉ាត់សុវត្ថិភាពទេ។  
មិនមានឧបករណ៍សុវត្ថិភាពត្រូវបានភ្ជាប់ទៅនឹងម៉ាស៊ីនចុចទេ។  
នៅពេលផ្សារ(ដែកជាដើម)ក្នុងផ្ទះមិនមានបំពាក់ឧបករណ៍ឧស្ម័ន និងមិនមានប្រើប្រាស់របាំងមុខ។

**(2) ការអប់រំទាក់ទងនឹងអនាម័យ និងសុវត្ថិភាព (មាត្រា៥៩)**

នៅពេលនិយោជកជួលកម្មករថ្មី ឬផ្លាស់ប្តូរខ្លឹមសារការងាររបស់កម្មករ ត្រូវផ្តល់ការអប់រំអំពីអនាម័យនិងសុវត្ថិភាព សំខាន់ៗ ទាក់ទងនឹងការងារដែលពួកគេនឹងចូលរួម។

លើសពីនេះ ត្រូវផ្តល់ការអប់រំពិសេសនៅពេលកម្មករត្រូវចូលរួមនៅក្នុងការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ដូចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់។

**ឧទាហរណ៍ដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់**

ខ្ញុំមិនបានទទួលការអប់រំពិសេសទេ ប៉ុន្តែត្រូវធ្វើការងារដូចជាផ្សារដែក ដំឡើង និងយកចេញនូវគ្រឿងដែកពីឧបករណ៍ ម៉ាស៊ីន ( ទាក់ទងនឹងរបៀបយន្តស្តុចចល័ត ការលើកបន្ទុកតិចជាងមួយតោន ) យកទៅចោល ការបន្លាស់ទីបន្ទុក ( ការលើកបន្ទុកតិចជាងមួយតោន ) ប្រតិបត្តិការស្តុចបន្ទុកតិចជាង៥តោនជាដើម។

**(3) ការវិភាគការងារ (មាត្រា៦១)**

និយោជកមិនត្រូវឱ្យក្រៅពីកម្មករដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ដែលមានប័ណ្ណអនុញ្ញាតជាដើម ធ្វើការងារគ្រោះថ្នាក់ពិសេសនោះទេ។

**ឧទាហរណ៍ដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់**

ខ្ញុំមិនបានទទួលការអប់រំពិសេសទេ ប៉ុន្តែត្រូវធ្វើការងារដូចជាផ្សារដែក ដំឡើង និងយកចេញនូវគ្រឿងដែកពីឧបករណ៍ ម៉ាស៊ីន ( ទាក់ទងនឹងរបៀបយន្តស្តុចចល័ត ការលើកបន្ទុកតិចជាងមួយតោន ) យកទៅចោល ការបន្លាស់ទីបន្ទុក ( ការលើកបន្ទុកតិចជាងមួយតោន ) ប្រតិបត្តិការស្តុចបន្ទុកតិចជាង៥តោន បើកបរទ្រុនស្តុច ( ផ្ទុកអតិបរមា ១ តោនឬលើសនេះ ) ផ្សារឧស្ម័ន គ្រឿងម៉ាស៊ីនសំណង់ ( ទំងន់នៃគ្រឿងម៉ាស៊ីនគឺ ៣ តោនរឺច្រើនជាងនេះ ) ជាដើម។

**(4) ការពិនិត្យសុខភាព (មាត្រា៦៦)**

និយោជកត្រូវតែអនុវត្តន៍ការពិនិត្យសុខភាព នៅចន្លោះពេលទៀងទាត់ណាមួយ ( ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំឬប្រាំមួយខែ ) ពេលជួលកម្មករនិយោជិត។

**ឧទាហរណ៍ដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់**

ខ្ញុំបានធ្វើជាកម្មសិក្សាការិយាល័យរយៈពេលជាងមួយឆ្នាំហើយ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលការពិនិត្យសុខភាពណាមួយឡើយ។

**4. ច្បាប់ធានារ៉ាប់រងសំណងគ្រោះថ្នាក់ដល់កម្មករ**

ប្រសិនបើកម្មកររងរបួសដោយសារការធ្វើការ ឬធ្វើដំណើរត្រង់ទៅត្រង់មកកន្លែងការងារ អត្ថប្រយោជន៍ខាងក្រោមអាចទទួលបានជាចម្បង ដោយផ្អែកលើសំណើរបស់កម្មកររងគ្រោះ ឬគ្រួសារដែលបានទាមទារ។

- ① ក្នុងករណីដែលការព្យាបាលសំខាន់ ត្រូវផ្តល់ឱ្យនូវ ( សំណង ) ជាការព្យាបាល ដោយចេញថ្លៃព្យាបាល ឬ ព្យាបាលដោយមិនគិតថ្លៃ
- ② ក្នុងករណីដែលមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដោយមិនអាចធ្វើការបានពេលកំពុងទទួលការព្យាបាល ថ្ងៃទី៤នៃការផ្តល់ឱ្យនូវប្រាក់ឈ្នួលជាមូលដ្ឋាន៨០% គឺផ្តល់ ( សំណង ) ជាថ្ងៃឈប់សម្រាក។
- ③ ប្រសិនបើ ក្រោយពេលរងរបួសឬ ជំងឺបានជាសះស្បើយហើយ ប៉ុន្តែមានពិការភាពកម្រិតណាមួយការទូទាត់ប្រាក់សោធននិវត្តន៍ ឬមួយប្រាក់លើកទឹកចិត្តសរុប៖ អត្ថប្រយោជន៍ពិការភាព ( សំណង ) អាស្រ័យលើកំរិតនៃពិការភាព
- ④ ក្នុងករណីទទួលមរណភាព ប្រាក់សោធននិវត្តន៍ រឺប្រាក់លើកទឹកចិត្តអាស្រ័យលើចំនួនសមាជិកគ្រួសារ ផ្តល់ឱ្យគ្រួសារ ( សំណង )

※ បន្ថែមលើនេះទៀត ស្ត្រីម្តាយបង្ហាញពីព្យាបាល ចំណាយពេលជាក់លាក់មួយបានកន្លងផុតទៅហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់ជា ( រោគសញ្ញាថេរ ) ប្រាក់សោធនជាដើម ( សំណង ) ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យព្យាបាលរបួសករណីជម្ងឺធ្ងន់ធ្ងរហួតដល់កម្រិតពិការ តាមរយៈជម្ងឺធ្ងន់ គ្រួសារជាដើម ដែលបានបង់នៅពេលកម្រិតនៃគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរហើយគ្រួសារដែលបានធ្វើការថែទាំដោយសារតែពិការភាពធ្ងន់ធ្ងរ ចំនួនទឹកប្រាក់ជាក់លាក់នៃការថែទាំ ( សំណង ) ដែលបានផ្តល់នៅពេលទទួលបានការថែទាំសេវាកម្មការពារ។ ល។ វាក៏មានអត្ថប្រយោជន៍ធានារ៉ាប់រងដែលអ្នកអាចទទួលបានប្រសិនបើអ្នកបំពេញតាមតម្រូវការ។  
ប៉ុន្តែអំពីជម្ងឺតាមរយៈសារធាតុគីមីដែលបានបញ្ជាក់ជាដើម ដោយសារតែក្នុងករណីមិនទាន់កំណត់មុខសញ្ញាបាន ទោះបីបានត្រលប់មកប្រទេសកំណើតហើយក៏ដោយ ក៏អាចទាមទារសំណងបានដែរ។

# ចូរត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងាររបស់អ្នក

នាមត្រកូល និងនាមខ្លួន \_\_\_\_\_ ※ អាចជាអនាមិក  
 រយៈពេលស្នាក់នៅ ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ ~ ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ  
 បម្រើការនៅក្រុមហ៊ុន \_\_\_\_\_  
 ស្ថាប័នបញ្ជូន \_\_\_\_\_

## សេចក្តីជូនដំណឹងលក្ខខណ្ឌការងារ \_\_\_\_\_

- 1 តើបានទទួលសេចក្តីជូនដំណឹងលក្ខខណ្ឌការងារពីក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវបំពេញការងារដែរឬទេ? ( បាទ/ចាទ • ទេ • មិនដឹង )
- 2 តើប្រាក់ឈ្នួលប៉ុន្មានដែលបានសរសេរនៅលើសេចក្តីជូនដំណឹងលក្ខខណ្ឌការងារ? ( ប្រាក់ខែ • ប្រាក់ថ្ងៃ • ប្រាក់ម៉ោង យ៉េន )
- 3 តើទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដូចដែលសរសេរនៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលក្ខខណ្ឌការងារដែរឬទេ? ( បាទ/ចាទ • ទេ )

## ម៉ោងការងារ \_\_\_\_\_

- 1 តើមានដឹងពីម៉ោងធ្វើការទៀងទាត់របស់ក្រុមហ៊ុនដែរឬទេ? ( បាទ/ចាទ • ទេ )
- 2 តើដឹងម៉ោងការងារដោយសារអ្វី?  
 ( កាតព្វកិច្ច • កំណត់ត្រាការងារ • ការកត់ចំណាំដោយខ្លួនឯង • ផ្សេងៗ [ \_\_\_\_\_ ] • គ្មានទាំងអស់ )
- 3 តើបានថែមម៉ោងប៉ុន្មានដងកាលពីខែមុន? ( ប្រហែល ម៉ោង )
- 4 តើយកការងារមកធ្វើនៅផ្ទះដែរឬទេ? ( បាទ/ចាទ • ទេ )
- 5 តើមានម៉ោងសម្រាកដែរឬទេ? ( បាទ/ចាទ • ទេ )

## ការបង់ប្រាក់ឈ្នួល \_\_\_\_\_

- 1 តើមានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដែរឬទេ? ( បាទ/ចាទ • ទេ )  
 → ប្រសិនបើឆ្លើយថា [ បាទ/ចាទ ] តើត្រូវបានគេកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប៉ុន្មាន?  
 ( ថ្លៃសាំងនិងអគ្គិសនី យ៉េន, ថ្លៃអន្តេរាសិកដ្ឋាន យ៉េន, ថ្លៃអាហារ យ៉េន, ផ្សេងៗ [ \_\_\_\_\_ ] យ៉េន )
- 2 តើទទួលបានប្រាក់ថែមម៉ោងឬទេ? ( បាទ/ចាទ [ ខែមុន យ៉េន ] • ទេ )
- 3 តើប្រាក់ថែមម៉ោង មួយម៉ោងប៉ុន្មាន? ( ១ម៉ោង យ៉េន )
- 4 តើអ្នកណាកាន់កាប់សៀវភៅធនាគារ និងត្រា? ( ក្រុមហ៊ុន • ខ្លួនឯង • ផ្សេងៗ [ \_\_\_\_\_ ] )

## ផ្សេងៗ \_\_\_\_\_

- 1 ទទួលបានការពិនិត្យសុខភាពក្នុង១ឆ្នាំម្តង។ ( បាទ/ចាទ • ទេ )
- 2 តើធ្លាប់រងរបួសពេលបំពេញការងារទេ? ( បាទ/ចាទ • ទេ )  
 → ប្រសិនបើឆ្លើយថា [ បាទ/ចាទ ], តើថ្លៃព្យាបាលនរណាជាអ្នកចំណាយ? ( ក្រុមហ៊ុន • ខ្លួនឯង • ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ការងារ )
- 3 តើធ្លាប់ត្រូវគេប្រើអំពើហិង្សាដាក់ពេលទទួលការណែនាំការងារដែរឬទេ ឬធ្លាប់ប្រើអំពើហិង្សាទេ? ( បាទ/ចាទ • ទេ )

## ការណែនាំសេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទសំរាប់ពលករបរទេស

ក្រសួងសុខាភិបាល ការងារនិងសុខមាលភាពបានបង្កើត [សេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទសំរាប់ពលករបរទេស] ផ្តល់ការពិគ្រោះយោបល់សំរាប់ពលករបរទេសក្រៅពីភាសាអង់គ្លេសនិងភាសាចិនមាន13ភាសាដូចខាងក្រោមនេះ។

[សេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទសំរាប់ពលករបរទេស] ផ្តល់ការពន្យល់អំពីច្បាប់ និងផ្តល់ការណែនាំស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធទាក់ទងនឹងបញ្ហាបញ្ហាបញ្ហាការងារ។

ការពិគ្រោះយោបល់របស់ (សេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទសំរាប់ពលករបរទេស) ត្រូវចំណាយថ្លៃប្រាក់ទូរស័ព្ទ 8.5 យ៉េន (រួមបញ្ចូលពន្ធ) រៀងរាល់180វិនាទីតាមខ្សែទូរស័ព្ទលើតុ ហើយ10យ៉េន (រួមបញ្ចូលពន្ធ) រៀងរាល់180វិនាទីតាមទូរស័ព្ទដៃ។

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

## ការណែនាំសេវាកម្មខ្សែទូរស័ព្ទបន្ទាន់សំរាប់ការពិគ្រោះយោបល់លក្ខខណ្ឌការងារ

[ខ្សែទូរស័ព្ទបន្ទាន់ពិគ្រោះយោបល់លក្ខខណ្ឌការងារ] បានរៀបចំ និងផ្តល់សិទ្ធសេវាកម្មដោយក្រសួងសុខាភិបាល ការងារនិងសុខមាលភាព។ សេវាកម្មនេះផ្តល់សេវាពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទដោយឥតគិតថ្លៃ ពីគ្រប់ទីកន្លែងនៅក្នុងប្រទេស។ សំរាប់ការប្រើទូរស័ព្ទ ពីខ្សែទូរស័ព្ទលើតុ ទូរស័ព្ទដៃ ទូរស័ព្ទសាធារណៈណាមួយក៏បានដែរ។

[ខ្សែទូរស័ព្ទបន្ទាន់ពិគ្រោះយោបល់លក្ខខណ្ឌការងារ] សេវានេះ ក្រៅពីភាសាជប៉ុន អង់គ្លេស និង ចិនមានបន្ថែម14ភាសាទៀតដូចខាងក្រោម។ សេវាកម្មនេះផ្តល់ការពន្យល់អំពីច្បាប់ និងផ្តល់ការណែនាំទៅស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធទាក់ទងនិងបញ្ហាបញ្ហាបញ្ហាការងារ នៅក្រៅម៉ោងធ្វើការ នៅថ្ងៃឈប់សម្រាក នៃនាយកដ្ឋានការងារក្នុងខេត្តក្រុង និងការិយាល័យអធិការកិច្ចស្តង់ដារការងារ ។

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

※ [ការពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទសំរាប់ពលករបរទេស] [ខ្សែទូរស័ព្ទបន្ទាន់ពិគ្រោះយោបល់លក្ខខណ្ឌការងារ] ដោយសារតែករណីខ្លះមានការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការជាដើម ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានចុងក្រោយបង្អស់សូមពិនិត្យមើលគេហទំព័រ <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/foreigner.html>

