សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université Royale de Droit et des Sciences Economiques
Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ **ពុយ មុយស៊ាម**

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លោក **ម៉ៅ មុន្នីណា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី២៣ (អាហារូបករណ៍)

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៤
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៨

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

៚៚📖៙៙

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **ពុយ មុយស៊ាម** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី២៣ ថ្នាក់អាហារូបករណ៍ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០១៧-២០១៨ សូមលំឱនកាយវាចារចិត្តដើម្បីសម្តែងការគោរព ការដឹងគុណ និងកតញ្ញូតាធម៌ យ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ ៖

លោកឪពុក **ពុយ សុខហៃ និង**អ្នកម្តាយ **ជឹម លាងហេង** ដែលបានផ្តល់កំណើតភាពកក់ក្តៅ និងផ្គត់ផ្គង់ការសិក្សា ទំនុកបំរុងថវិកា និងសិក្ខាបករណ៍ដល់កូនរហូតទទួលបានការបញ្ចប់ការសិក្សាដោយជោគជ័យ។ គុណូបការៈរបស់លោកទាំងពីរមានទំហំធំធេង ពលីកម្មគ្រប់បែបយ៉ាងដើម្បីចិញ្ចឹមបីបាច់ ថែរក្សា សេចក្តីស្រឡាញ់ ការអនុគ្រោះ ព្រហ្មវិហារធម៌ និងអប់រំទូន្មានអោយដើរតាមគន្លងធម៌។

ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ព្រមទាំង **សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច** ដែលបានផ្តល់អាហារូបករណ៍រយៈពេលបួនឆ្នាំដល់រូបនាងខ្ញុំ និងជាកន្លែងបានផ្តល់ចំណេះដឹងដល់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូប ដោយយកចំណេះ និងជំនាញទាំងនោះមកអភិវឌ្ឍខ្លួន និងបំពេញការងារប្រកបដោយសុចរិតភាព និង តម្លាភាពចំពោះមុខច្បាប់។

ចំពោះ **ឯកឧត្តមបណ្ឌិតសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង និង លោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ**ទាំងអស់ដែលបានបង្ហាត់បង្រៀន អប់រំទូន្មាន និងលះបង់ពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ ព្រមទាំងកម្លាំងកាយកម្លាំងចិត្តក្នុងរយៈពេល៤ឆ្នាំ ដើម្បីអោយនាងខ្ញុំមានសមត្ថភាពយល់ដឹងផ្នែកនីតិសាស្ត្រ និងសម្រេចបានស្នាដៃមួយនេះឡើង។

ជាពិសេសចំពោះលោកសាស្ត្រាចារ្យ **ម៉ៅ បុណ្ណារ** ដែលបានផ្តល់កិត្តិយសធ្វើជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំសារណាបញ្ចប់ការសិក្សារបស់នាងខ្ញុំ ដោយបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ ព្រមទាំងលះបង់កម្លាំងកាយ និងកម្លាំងចិត្តមិនខ្លាចនឿយហត់ធ្វើការណែនាំផ្តល់យោបល់ និងកែតម្រូវកំហុសនានា ដើម្បីជួយអោយសារណាបញ្ចប់ការសិក្សារបស់នាងខ្ញុំប្រសូតចេញជារូបរាងឡើង និងទទួលបានជោគជ័យ ។

ជាចុងបញ្ចប់នាងខ្ញុំ សូមថ្លែងអំណរអរគុណ និងសូមប្រសិទ្ធិពរជ័យដល់វត្ថុសក្តិសិទ្ធិ សិរីមង្គល វិបុលសុខគ្រប់ប្រការក្នុងលោក សូមជួយថែរក្សាអ្នកមានគុណទាំងឡាយដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ អោយជួបតែពុទ្ធិពរទាំងបួនប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និងពលៈ កុំបីឃ្លាងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

ក្រោយពីបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃបួនឆ្នាំក្រោមការបណ្ដុះបណ្ដាល បង្ហាត់បង្រៀនពីសាស្ត្រាចារ្យនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច និងដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការខិតខំប្រឹងប្រែង ការលះបង់របស់សាស្ត្រាចារ្យ ក៏ដូចជាតម្រូវការចាំបាច់របស់សាកលវិទ្យាល័យ និងវិស័យការងារ នាងខ្ញុំបានសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកប្រធានបទ "**ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា**" ធ្វើជាសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនេះ។

ការចងក្រងសារណានេះឡើងកើតចេញពីការខិតខំប្រឹងប្រែង យកចិត្តទុកដាក់អស់ពីសមត្ថភាពក្នុងការស្រាវជ្រាវ និងស្វែងរកឯកសារនានា រួមទាំងចំណេះដឹងដែលបានក្រេបជញ្ជក់ក៏ដូចជាការពិគ្រោះពិភាក្សាសុំមតិយោបល់ពីលោក-លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់។

ការលើកយកប្រធានបទនេះឡើងមកបកស្រាយក្នុងគោលបំណងបង្ហាញពី ការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសនានាសមស្របនឹងការទទួលបានអត្រាប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសង្គមកម្ពុជា និងការចែករំលែកពុទ្ធិចំណេះដឹង ទុកជាឯកសារសម្រាប់និស្សិតជំនាន់ក្រោយៗទៀតយកទៅសិក្សារៀនសូត្របំពេញបន្ថែម។

នាងខ្ញុំមានសេចក្ដីសោមនស្សរីករាយជាខ្លាំង ដែលបានសរសេរ និងរៀបរៀងសារណាបញ្ចប់ការសិក្សានេះឡើង ក្រោមការណែនាំពីសាស្ត្រាចារ្យ **មៅ បុណ្ណា** ស្នាដៃមួយនេះ នាងខ្ញុំសង្ឃឹមថា នឹងចូលរួមចំណែកក្នុងការជួយដល់និស្សិត និងមិត្តអ្នកអាន ក្នុងការពង្រីកចំណេះដឹង និងផ្ដល់គំនិតបន្ថែមទៀត។

ជាទីបញ្ចប់ នាងខ្ញុំសង្ឃឹមថា មិត្តនិស្សិត និងមិត្តអ្នកអានទាំងអស់ ចូលរួមវាយតម្លៃ និងបញ្ចេញមតិរិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនា ដើម្បីបំពេញចន្លោះខ្វះខាត លើកំហុសដោយអចេតនា ទាំងអក្ខរាវិរុទ្ធ ទាំងការប្រើពាក្យពេចន៍ខ្លឹមសារ ឬអត្ថន័យនៅក្នុងសារណាបញ្ចប់ការសិក្សានេះ។

មាតិកា

ទំព័រ

តារាងសម្គាល់អក្សរកាត់...iv

សេចក្តីផ្តើម...១

ជំពូក១៖ សញ្ញាណទូទៅនៃប្រាក់ឈ្នួល...៣

ផ្នែកទី១៖ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ..៣

១.១ ការងារពេលថ្ងៃ...៤

១.២ ការងារពេលយប់...៤

១.៣ ការងារប្រចាំខែ...៥

១.៤ ការងារប្រចាំអឌ្ឍមាស...៥

១.៥ ការងារប្រចាំសប្តាហ៍...៥

១.៦ ការងារប្រចាំថ្ងៃ...៥

១.៧ ការងារប្រចាំម៉ោង...៦

ផ្នែកទី២៖ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ..៦

២.១ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង...៦

២.២ ប្រាក់កម្រៃជើងសា...៨

២.៣ ប្រាក់បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់..៩

២.៤ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត...១១

២.៥ ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ...១៣

២.៦ ប្រាក់ធនានុគ្រោះ...១៣

២.៧ ប្រាក់បើកជារង្វាន់...១៣

២.៨ តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ...១៥

២.៩ ប្រាក់ទទួលបានក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម...១៥

២.១០ ប្រាក់ទទួលបានក្នុងពេលលំហែមាតុភាព...២០

ផ្នែកទី៣៖ ប្រាក់វិភាជន៍ផ្តល់ដោយនិយោជក ២១
៣.១ ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ២១
៣.២ ប្រាក់វិភាជន៍ឈប់សម្រាក ឬប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក ២២
ក. ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល ២២
ខ. ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ២៤
គ. ការឈប់សម្រាកពិសេសមានប្រាក់ឈ្នួល ២៥
ផ្នែកទី៤៖ ប្រាក់មិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល ២៦
៤.១ ការព្យាបាលសុខភាព ២៦
៤.២ វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់ ២៧
៤.៣ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ ២៨
៤.៤ អត្ថប្រយោជន៍ដើម្បីសម្រួលការបំពេញការងារ ២៨
ផ្នែកទី៥៖ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវធានា ២៩
៥.១ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ២៩
ក. ការងារសាកល្បង ៣០
ខ. កូនជាង ៣១
គ. កម្មករពេញសិទ្ធិ ៣២
៥.២ ប្រាក់ឈ្នួលការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ៣២
ជំពូក២ ៖ ការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួល ៣៤
ផ្នែកទី១ ៖ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ៣៤
១.១ កត្តាសេដ្ឋកិច្ច ៣៦
១.២ កត្តាសង្គម ៣៧
១.៣ សមភាពប្រាក់ឈ្នួល ៣៧
ផ្នែកទី២ ៖ ការបើកប្រាក់ឈ្នួល ៣៧
២.១ លក្ខខណ្ឌនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល ៣៨

២.២ ទីកន្លែងបើកប្រាក់ឈ្នួល ៣៨
២.៣ ពេលវេលាបើកប្រាក់ឈ្នួល ៣៨
ផ្នែកទី៣៖ សិទ្ធិ និងការធានាប្រាក់ឈ្នួល ៣៩
៣.១ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល ៣៩
៣.២ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងភាគទានសហជីព ៤០
៣.៣ ការរឹបអូស និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួល ៤០
៣.៤ ឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់ ៤១
៣.៥ សិទ្ធិទាមទារបើកប្រាក់ឈ្នួល ៤២
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៤៣
អនុសាសន៍ ៤៥
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

តារាងសម្គាល់អក្សរកាត់

- កបក = កម្រិតបាត់បង់សមត្ថភាពការងាររបស់ជនរងគ្រោះ
- ធល = ធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ
- បឈម = ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃរបស់ជនរងគ្រោះ
- ប.ស.ស = បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម
- មតប = មេគុណតម្លៃបច្ចុប្បន្ន
- វបក = វិភាជន៍បាត់បង់សមត្ថភាពការងារ

សេចក្តីផ្តើម

នៅក្នុងឆ្នាំ១៩៥៣ ប្រទេសកម្ពុជាបានបង្កើតច្បាប់ការងារជាលើកដំបូង ប៉ុន្តែច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៥៣នេះ ត្រូវបានបំផ្លាញ និងលុបបំបាត់ចោលទាំងស្រុងនៅក្នុងរបបប្រល័យពូជសាសន៍ខ្មែរក្រហម។ បន្ទាប់បានរួចផុតពីរបបប្រល័យពូជសាសន៍ខ្មែរក្រហម និងការរួចផុតពីសង្គ្រាមរ៉ាំរ៉ៃជាច្រើនលើកច្រើនសារ នៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩២រាជរដ្ឋាភិបាលប្រទេសកម្ពុជាបានរៀបចំក្រមការងារថ្មីមួយដោយយកលំនាំតាមក្រមការងារចាស់ៗដែលធ្លាប់បានបង្កើតឡើងពីមុន។ ជាចុងក្រោយច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដោយមានជំនួយពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ពីអ្នកមានជំនាញផ្នែកច្បាប់របស់បារាំង ព្រមទាំង Asian American Free Labor Institute (AAFLI) ហើយក៏បានចូលជាធរមានរហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ បើយើងក្រឡេកមើលប្រទេសកម្ពុជាវិញ ប្រមាណឆ្នាំចុងក្រោយនេះយើងសង្កេតឃើញថាកម្ពុជាមានការរីកចម្រើនគ្រប់វិស័យទាំងអស់ ជាពិសេសវិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងដែលទទួលបានការវិនិយោគពីសំណាក់វិនិយោគិនទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេស ដូចជាប្រទេសជប៉ុន ប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូង ប្រទេសចិន សហរដ្ឋអាមេរិក ប្រទេសប៉ែកអឺរ៉ុបជាដើម ដែលធ្វើអោយវិស័យមួយនេះដំណើរការបានយ៉ាងរលូន និងបានផ្តល់ឱកាសការងារដល់ប្រជាជនខ្មែរដោយកាត់បន្ថយការធ្វើចំណាកស្រុក។ នៅក្នុងនោះដែរ កត្តាដែលធ្វើអោយវិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងមានការរីកចម្រើនគឺដោយសារមានការជួយជ្រោមជ្រែង ការចូលរួមជាកម្លាំង ប្រាជ្ញា ស្មារតី ក្រមសីលធម៌ វិជ្ជាជីវៈពីសំណាក់កូនជាង កម្មករ និយោជិត បុគ្គលិករួមផ្សំ និងការសហការជាមួយនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថានរោងចក្រ សហគ្រាស ដោយកម្មករនិយោជិតសន្យាថានឹងប្រឹងប្រែងបំពេញការងារតាមចំណេះ ជំនាញ វិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដែលមាន ហើយនិយោជកក៏សន្យាថានឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតរបស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសទាំងអស់អោយរស់នៅបានសមរម្យ និងថ្លៃថ្នូរ។ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានេះ មានការវិវត្តន៍កើនឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំដោយឆ្លងកាត់តាមការប្រជុំពិភាក្សារវាងស្ថាប័នត្រីភាគី ដោយផ្តោតលើកត្តាសេដ្ឋកិច្ច និងកត្តាសង្គមកិច្ច ក៏ដូចជាជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត និងការទទួលបានផលចំណេញរបស់និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសមានន័យថាការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ គឺធ្វើយ៉ាងណាធានាឲ្យបានថាទាំងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតទទួលបានផលចំណេញសមាមាត្រគ្នានៅក្នុងវិស័យការងារ។ ដូចនេះប្រាក់ឈ្នួលពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសក្នុងវិស័យការងារ ដើម្បីធានាដល់ការអភិវឌ្ឍ ភាពដែលអាចប្រកួត

ប្រជែងនៅលើឆាកអន្តរជាតិ ការរក្សាស្ថេរភាព គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសក៏ដូចជាការផ្តល់សុវត្ថិភាព ការធានាសិទ្ធិ ការការពារផ្នែកសង្គម និងការរក្សាទំនាក់ទំនងរវាងភាគីទាំងពីរ។

មួយវិញទៀត ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់ដណ្តប់នៃបទបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលបានចងក្រងឡើងនៅក្នុងជំពូកទី៦ (លក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ) ផ្នែកទី១ (ប្រាក់ឈ្នួល) ក៏ដូចជាគោរពតាមអនុក្រឹត្យរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ប្រកាស និងសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

តើប្រាក់ឈ្នួលមានន័យដូចម្តេច? ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានបែងចែកជាប៉ុន្មានប្រភេទ? អ្វីទៅជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានធានា? ហើយគេបែងចែកប្រាក់ឈ្នួលអតិប្បរមាជាប៉ុន្មានប្រភេទ? តើការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌអ្វីខ្លះ? កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមានសិទ្ធិដូចម្តេចខ្លះលើប្រាក់ឈ្នួលនេះ?

នៅក្នុងសារណានេះ នាងខ្ញុំនឹងធ្វើការពន្យល់បកស្រាយសំណួរខាងលើដោយធ្វើការបែងចែកជាពីរជំពូកធំៗ ដោយជំពូក១ បង្ហាញអំពីសញ្ញាណទូទៅនៃប្រាក់ឈ្នួល ដោយផ្តោតសំខាន់លើប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ ប្រាក់វិភាជន៍ផ្តល់ដោយនិយោជក ប្រាក់មិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានធានា។ ចំណែកឯជំពូក២ នឹងបង្ហាញអំពីការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួល ដោយស្វែងយល់ពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងសិទ្ធិ និងការធានាប្រាក់ឈ្នួល។

ជំពូក១៖ សញ្ញាណទូទៅនៃប្រាក់ឈ្នួល

ប្រាក់ឈ្នួល ឬអាចហើយបានថាឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវា គឺសំដៅលើប្រាក់កម្រៃដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីនិយោជក ឬនិយោជកបានផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិត បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ឬក៏បានធ្វើការក្រោមអធិនភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀត(និយោជក)។ និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតតាមការព្រមព្រៀងគ្នា ឬតាមតម្លៃដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។ ចំពោះអត្ថន័យដែលបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧របស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានអោយនិយមន័យថា ប្រាក់ឈ្នួល ជាឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬជាការព្រមព្រៀងគ្នាដោយនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវបើកអោយកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ដែលកើតចេញតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស និងកម្មករនិយោជិត[១]។ សញ្ញាណទូទៅនៃប្រាក់ឈ្នួល បានគ្របសណ្តប់លើប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ និងប្រាក់មិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល។

ផ្នែកទី១៖ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ឬអាចហើយម្យ៉ាងទៀតបានថាជាប្រាក់ឈ្នួលគោល ឬប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាន គឺសំដៅលើប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់កម្រៃដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបន្ទាប់ពីខ្លួនបានបំពេញការងារក្រោមអធិនភាពរបស់និយោជក។ និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធដល់កម្មករនិយោជិតតាមការកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ឬតាមការព្រមព្រៀងគ្នារវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសជាប្រចាំខែ(សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការគិតជាខែ) ជាប្រចាំអឌ្ឍមាស ប្រចាំសប្តាហ៍(សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការគិតជាសប្តាហ៍) ប្រចាំម៉ោង(សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការគិតជាម៉ោង) ឬតាមការគិតជាបរិមាណផលិតផល(ដេរស៊ីបុង)ដែលកម្មករនិយោជិតសម្រេចបានជាក់ស្តែង។ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធនេះ យ៉ាងហោចណាស់ក៏ត្រូវស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានា[២] ពោលគឺជាប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិត

[១] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១០២។

[២] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១០៤។

ទទួលបានក្នុងមួយខែៗដោយមានការកំណត់សមរម្យតាមរយៈស្ថាប័នត្រីភាគី គឺភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាចំនួន១៨រូប ភាគីតំណាងនិយោជកចំនួន០៧រូប(សមាគមនិយោជក) និងភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន០៧រូប(សហជីព)ដើម្បីអោយអ្នកធ្វើការងារទាំងអស់នោះអាចរស់នៅបានសមរម្យ។ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធត្រូវបានធ្វើការបែងចែកជាពីរ គឺប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធចំពោះការងារពេលថ្ងៃ និងប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធចំពោះការងារពេលយប់។

១.១ ការងារពេលថ្ងៃ

នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសប្រភេទណាក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមានថិរវេលាធ្វើការពេញលេញគឺ ៨(ប្រាំបី)ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ៤៨(សែសិបប្រាំបី)ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ មានន័យថាកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មិនអាចធ្វើការលើសពី ៨(ប្រាំបី)ម៉ោងក្នុងថ្ងៃ ឬ៤៨(សែសិបប្រាំបី)ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍បានឡើយ[៣] ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញការងារនៅក្នុងថិរវេលាពេលថ្ងៃដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ។ ឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែង **ក្រុមហ៊ុន ធី និង ខេ ហ្គាមេនអ៊ីនដាស្រ្ទី ២ (T & K GARMENT INDUSTRY 2)** តម្រូវអោយកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការសម្រាប់ថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍ លើកលែងថ្ងៃបុណ្យជាតិចាប់ពីម៉ោង ៧:០០(ប្រាំពីរ)ព្រឹក ដល់ម៉ោង ១១:០០(ដប់មួយ)ព្រឹក និងពីម៉ោង ១២:០០(ដប់ពីរ)រសៀល ដល់ម៉ោង ៤:០០(បួន)ល្ងាច។ ដូចនេះថិរវេលាធ្វើការងាររបស់ក្រុមហ៊ុននេះមានរយៈពេល៨(ប្រាំបី)ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ៤៨(សែបសិបប្រាំបី)ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ **(ឧបសម្ព័ន្ធទី១)**។

១.២ ការងារពេលយប់

ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ក៏បានបែងចែកពីភាពខុសគ្នារវាងពាក្យថា យប់ និងការងារវេនយប់ ដោយពាក្យថាយប់ មានន័យថា រយៈពេល១១(ដប់មួយ)ម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នាយ៉ាងតិច រួមបញ្ចូលទាំងចន្លោះពីម៉ោង២២:០០(ម្ភៃពីរ) រហូតដល់ម៉ោង៥:០០(ប្រាំ)ទៀបភ្លឺ។ ចំណែកការងារវេនយប់វិញគិតម៉ោងធ្វើការងារចាប់ពីម៉ោង២២:០០(ម្ភៃពីរ) រហូតដល់ម៉ោង៥:០០(ប្រាំ)ទៀបភ្លឺ[៤] មានន័យថា កម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រសហគ្រាសនីមួយៗ ដែលបានបំពេញការងារនៅចន្លោះថិរវេលាពេលយប់ដោយគិតចាប់ពីម៉ោង២២:០០(ម្ភៃពីរ) រហូតដល់ម៉ោង៥:០០(ប្រាំ)ទៀបភ្លឺ នឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធសម្រាប់ការងារពេលយប់។ មួយវិញទៀត បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្តបន្ទាប់គ្នាយ៉ាង

[៣] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១៣៧។

[៤] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១៤៤ថ្មី កថាខណ្ឌទី១។

តិចរយៈពេល ១១(ដប់មួយ)ម៉ោង ទោះបីជាការងារនោះធ្វើដោយផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការ ជូនថ្ងៃ ជូនយប់ ឬបានធ្វើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ក៏ដោយ នោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធដែលស្មើនឹង ១៣០%(មួយរយសាមសិបភាគរយ)នៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា[៥]។

១.៣ ការងារប្រចាំខែ

និយោជកនៃគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសទាំងអស់ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់កម្រៃដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនជាប្រចាំខែតាមការកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ឬអត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែលច្បាប់តម្រូវ។ ជាក់ស្តែង ប្រកាសលេខ៣៩៦ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ បានកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលគោលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន១៧០(មួយរយចិតសិប)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

១.៤ ការងារប្រចាំអឌ្ឍមាស

កម្មករនៃគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសដែលធ្វើការងារជាប្រចាំអឌ្ឍមាស ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពីនិយោជកពីរដងក្នុងមួយខែ ឬអាចហៅម្យ៉ាងទៀតបានថាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំអឌ្ឍមាស។ ឧទាហរណ៍ កម្មករនៃរោងចក្រផលិតឥដ្ឋទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៩៥(កៅសិបប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយអឌ្ឍមាស (ការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់)។

១.៥ ការងារប្រចាំសប្តាហ៍

ចំពោះបុគ្គលិក ឬកម្មករដែលបំពេញការងារគិតជាសប្តាហ៍ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពីនិយោជកតាមអត្រាប្រាក់ឈ្នួលគិតជាសប្តាហ៍។ ឧទាហរណ៍ បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនបោសសំអាតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយសំអាតការិយាល័យមួយសប្តាហ៍មួយដង (ការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់)។

១.៦ ការងារប្រចាំថ្ងៃ

ជាក់ស្តែង អ្នកបម្រើការងារនៅក្នុងវិស័យសំណង់ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលជាប្រចាំថ្ងៃពីនិយោជិក ឬថៅកែ ឬអ្នកម៉ៅការសំណង់។ បើតាមការបញ្ជាក់របស់អ្នកស្រី **សួន ស្រីយ៉ា** ជាកម្មករសំណង់ការដ្ឋានសំណង់ផ្សារទំនើបAEON សែនសុខ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពី ៧(ប្រាំពីរ)

[៥] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១៩៥ថ្មី កថាខណ្ឌទី២។

ដុល្លារអាមេរិកឡើងទៅក្នុងមួយថ្ងៃសម្រាប់កម្មករបុរស ស្របពេលដែលកម្មករជាស្ត្រីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន៥(ប្រាំ) ទៅ៦(ប្រាំមួយ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយថ្ងៃ (**ឧបសម្ព័ន្ធទី២**)។

១.៧ ការងារប្រចាំម៉ោង

ជាធម្មតាបុគ្គលិកបម្រើការងារនៅហាងកាហ្វេ ឬម៉ាតលក់សម្ភារៈមួយចំនួនធំក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ធ្វើការតាមម៉ោងទំនេររបស់ខ្លួនទទួលបានអត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង ស្របនឹងលក្ខខណ្ឌការងាររវាងនិយោជក ឬម្ចាស់ហាង និងនិយោជិត។ ឧទាហរណ៍ បុគ្គលិករត់តុហាងកាហ្វេមួយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល០,៧០(ចិតសិបសេន)ក្នុងមួយម៉ោង (ការសម្ភាសន៍ផ្ទាល់)។

ផ្នែកទី២៖ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ

ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់សន្សំ គឺជាប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់កម្រៃដែលកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រសហគ្រាសនីមួយៗទទួលបានពីនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលជារៀងរាល់ខែ។ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ មានដូចជា ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ប្រាក់កម្រៃជើងសា ប្រាក់បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ប្រាក់ធនានុគ្រោះ ប្រាក់បើកជារង្វាន់ តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ប្រាក់វិភាជន៍ឈប់សម្រាក ឬបំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក ប្រាក់វិភាជន៍ឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ ប្រាក់បាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និងប្រាក់ទទួលបានក្នុងពេលលំហែមាតុភាព[៦]។

២.១ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង

ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ឬប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម គឺសំដៅលើប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់កម្រៃដែលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗបានធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង លើសម៉ោងការងារធម្មតា(លើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍) ដោយហេតុថារោងចក្រសហគ្រាសមានការងារជន់ទទួលបានការបញ្ជាទិញច្រើន ឬបំពេញតាមតម្រូវការរបស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសនីមួយៗ ឬក៏គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសពីធម្មតាជាដើម ដែលជាគោលការណ៍តម្រូវអោយកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយមិនទទួលការគំរាមកំហែង ការបង្ខិតបង្ខំ ឬការដាក់ពិន័យផ្សេងៗពីនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសឡើយ។ នៅ

---

[៦] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១០៣។

ក្នុងនោះដែរ និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវមានលិខិតអនុញ្ញាតពីការងារបន្ថែមម៉ោងចេញដោយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចទាក់ទងនឹងវិស័យការងារ ហើយកម្មករនិយោជិតនោះនឹងទទួលបានកម្រៃបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោល។

ចំពោះប្រាក់បន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ គឺជាប្រាក់កម្រៃដែលកម្មករនិយោជិតបានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងក្នុងចន្លោះពេលចាប់ពីម៉ោង៤:០០(បួន) ឬម៉ោង៥:០០(ប្រាំ)ល្ងាចរហូតដល់ម៉ោង ១០:០០(ដប់)យប់ (ចាប់ពីថ្ងៃច័ន្ទដល់ថ្ងៃសៅរ៍) បន្ទាប់ពីនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបានជូនដំណឹងដល់កម្មកររោងចក្រសហគ្រាស ព្រមទាំងត្រូវមានលិខិតអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈស្តីពីការងារថែមម៉ោងនេះ។ ឧទាហរណ៍ រោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ "ក" បានស្នើអោយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងចំនួន២(ពីរ)ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ចំពោះម៉ោងធ្វើការធម្មតាចូលម៉ោង៧:០០(ប្រាំពីរ)ព្រឹក (សម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់មួយម៉ោង) ចេញម៉ោង៤:០០(បួន)ល្ងាច។ ដូចនេះកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ៥:០០(ប្រាំ)ល្ងាច ដល់ម៉ោង៧:០០(ប្រាំពីរ)យប់ បន្ទាប់ពីសម្រាក ឬក៏អាចធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងបន្ទាប់ពីចប់ម៉ោងការងារធម្មតា គឺពីម៉ោង៤:០០(បួន)រហូតដល់ម៉ោង៦:០០(ប្រាំមួយ)ល្ងាចក៏បាន។ ម្យ៉ាងទៀតនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវគិតអត្រានៃប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃនេះស្មើនឹងអត្រាដំឡើង ៥០%(ហាសិបភាគរយ)នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារធម្មតា ឬស្មើនឹង១៥០%(មួយរយហាសិបភាគរយ) ឬមួយដងកន្លះនៃប្រាក់ឈ្នួលការងារធម្មតា[៧]។

មួយវិញទៀត ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលយប់ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងក្នុងចន្លោះពេលចាប់ពីម៉ោង១០:០០(ដប់)យប់ រហូតដល់ម៉ោង៥:០០(ប្រាំ)ទៀបភ្លឺ បន្ទាប់ពីនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជកត្រូវគិតអត្រានៃប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារថែមម៉ោងពេលយប់ ស្មើនឹងអត្រាដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល១០០%(មួយភាគរយ)លើប្រាក់ឈ្នួលការងារធម្មតា ឬស្មើនឹង ២០០%(ពីររយភាគរយ) ឬ២(ពីរ)ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលការងារធម្មតា[៨]។

ចំណែកប្រាក់បន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬថ្ងៃបុណ្យនានាក្តី ពេលគឺនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវដំឡើងអត្រាប្រាក់ឈ្នួល១០០%(មួយភាគ

[៧] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១៣៩ថ្មី វាក្យខណ្ឌទី១។

[៨] សារាចរលេខ១៨៥ កប/សរ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលយប់។

រយ)លើប្រាក់ឈ្នួលការងារធម្មតា[៩] ដោយមិនគិតពីថិរវេលាធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ ឬសម្រាប់ការងារពេលយប់ឡើយ។ ការបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះលុះត្រាតែគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសពីធម្មតា ហើយនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដោយមិនអាចគម្រាមកំហែង ឬបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតបានឡើយ រួមទាំងមានលិខិតអនុញ្ញាតពីក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចការងារបន្ថែមម៉ោងនេះផង។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណើរបស់និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស នោះកម្មករនិយោជិតនោះនឹងទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២ ០០០(ពីរពាន់)រៀលក្នុងមួយថ្ងៃសម្រាប់ថ្លៃអាហារ ឬកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានអាហារមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃពីនិយោជកបាន[១០]។

២.២ ប្រាក់កម្រៃជើងសា

ប្រាក់កម្រៃជើងសា ជាប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំខែ បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតនោះបានធ្វើការ ខិតខំប្រឹងប្រែងលក់ទំនិញ ឬផលិតផលដែលនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបានអោយលក់ មានន័យថាប្រាក់កម្រៃជើងសានេះ កម្មករនិយោជិតបានមកពីការគណនាជាភាគរយនៃការលក់ទំនិញ ឬផលិតផល ហើយក៏ជាប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតអោយខិតខំលក់ទំនិញ បើការលក់ទំនិញនោះបានច្រើននោះភាគរយនៃប្រាក់កម្រៃក៏បានច្រើនដែរ តែបើការលក់ទំនិញបានតិច នោះភាគរយនៃប្រាក់កម្រៃក៏បានតិចដែរ។ ដូច្នេះប្រាក់កម្រៃជើងសានេះ គឺអាស្រ័យលើការខិតខំប្រឹងប្រែងលក់ទំនិញ ឬផលិតផលរបស់ពួកគេ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ចំណូលបន្ថែមពីនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស។ ជាឧទាហរណ៍រោងចក្រផលិតស្បែកជើងធ្វើពីក្រុមា "ក" បានអោយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនប្រឹងលក់ស្បែកជើងរបស់ខ្លួនដែលបានផលិតអោយទៅអតិថិជន ហើយបានសន្យាថាបើកម្មករនិយោជិតណាលក់បាន២០០(ពីររយ)គូក្នុងមួយខែ នោះកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់កម្រៃជើងសា១៥%(ដប់ប្រាំភាគរយ)នៃការលក់ផលិតផល។

[៩] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១៣៩ថ្មី វាក្យខណ្ឌទី២។

[១០] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៤១/១១ ក.ប/ស/ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

២.៣ ប្រាក់បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់

ប្រាក់បុព្វលាភ ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ[១១]។ ប្រាក់បុព្វលាភ គឺជាប្រាក់ដែលនិយោជកចេញថ្លៃទិញធានារ៉ាប់រងឲ្យកម្មករនិយោជិត។ ជាក់ស្តែងនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ភាគទានផ្នែកហានិភ័យការងារ និងផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់កម្មករនិយោជិត អោយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។

ចំណែកប្រាក់បំណាច់ សំដៅដល់ប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសផ្តល់ទៅអោយកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ករណីមួយចំនួនដូចជា ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងប្រាក់ទូទាត់ចំពោះការមិនជូនដំណឹងមុន។

ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ត្រូវបានយកមកអនុវត្តចំពោះកិច្ចសន្យាការងារមាន និងគ្មានកំណត់ថិរវេលាមានន័យថា បើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបញ្ចប់ ឬរំលាយដោយឆន្ទៈរបស់ភាគីនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសតែម្ខាង ដោយកម្មករនិយោជិតមិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ប៉ះពាល់ដល់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស ឬមិនមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត នោះនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍នៃការមិនបានជូនដំណឹងជាមុន ក្រៅពីនេះកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលបានកំណត់ដូចជា[១២]៖

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី៦(ប្រាំមួយ)ខែ ទៅដល់១២(ដប់ពីរ)ខែ។
- ចំពោះថិរវេលាធ្វើការងារចាប់ពី១២(ដប់ពីរ)ខែឡើងទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំនៃការងារ។ មួយវិញទៀត ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមាមិនអាចលើសពីប្រាក់ឈ្នួលគោល រួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់សន្សំចំនួន៦(ប្រាំមួយ)ខែនោះទេ។ ក្នុងករណីថិរវេលាធ្វើការងារលើសពី១២(ដប់ពីរ)ខែ ហើយមានប្រភាគថិរវេលាធ្វើការងារចាប់ពី៦(ប្រាំមួយ)ខែឡើងទៅប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគិតស្មើនឹង១ឆ្នាំពេញ មានន័យថាបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការបាន១ឆ្នាំ ៦ខែនោះនឹងទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញស្មើនឹង ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន១៥ថ្ងៃគុណនឹង២ឆ្នាំ។

[១១] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១០៣។

[១២] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៨៩។

បុគ្គល "ក" ធ្វើការងារបាន ១ឆ្នាំ និង៦ខែ នោះថិរវេលាធ្វើការរបស់ "ក" ស្មើ២ឆ្នាំ។
ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ = (ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន១៥ថ្ងៃ x ២ឆ្នាំ) + (ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន១៥ថ្ងៃ x ២ឆ្នាំ)

ចំពោះប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ មានអានុភាពចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់តែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺជាប្រភេទប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលតម្រូវអោយនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតបន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយហេតុថាការងារដល់កាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់តាមផ្លូវច្បាប់ ឬដោយការព្រមព្រៀងគ្នារបស់ភាគីទាំងពីរដែលបានធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានចុះហត្ថលេខានៅចំពោះមុខអធិការការងារ[១៣]។ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ត្រូវបានបញ្ចប់ ទោះបីស្ថិតក្នុងហេតុផលមួយណាខាងលើក៏ដោយ ក៏និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដូចមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម។ ប៉ុន្តែបើមិនមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមទេនោះ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាយ៉ាងតិចស្មើនឹង ៥%(ប្រាំភាគរយ)នៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលបានធ្វើរួចមក[១៤]។

ជាមួយគ្នានេះប្រាក់ទូទាត់ចំពោះការមិនជូនដំណឹងមុន មានអានុភាពចំពោះកិច្ចសន្យាការងារទាំងពីរប្រភេទ ព្រោះថាកិច្ចសន្យាការងារអាចរំលាយ ឬបញ្ចប់បានដោយឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ប៉ុន្តែការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះ ត្រូវអនុវត្តតាមការជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ[១៥]។ ថិរវេលានៃការជូនដំណឹងជាមុនត្រូវបានកំណត់ជាអប្បបរមាដូចជា៖

- ៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង ៦(ប្រាំមួយ)ខែ។
- ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសចាប់ពី ៦(ប្រាំមួយ)ខែ ទៅដល់ ២(ពីរ)ឆ្នាំ។
- ១(មួយ)ខែ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ២(ពីរ)ឆ្នាំ ដល់៥(ប្រាំ)ឆ្នាំ។

[១៣] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី២។

[១៤] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី៦។

[១៥] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៧៥។

- ២(ពីរ)ខែ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី៥(ប្រាំ)ឆ្នាំ ដល់១០(ដប់)ឆ្នាំ។
- ៣(បី)ខែ បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសចាប់ពី ១០(ដប់)ឆ្នាំឡើងទៅ[១៦]។

ថ្វីបើនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី៥ បានចែងថា និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវជូនដំណឹងជាមុនអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារដល់កម្មករនិយោជិតក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតដែលបានចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់មិនអាចទទួលបានប្រាក់បំណាច់ក្នុងការមិនបានជូនដំណឹងជាមុនដែរ ព្រោះថាបើនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងជាមុនអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ នោះកម្មករនិយោជិតអាចបន្តកិច្ចសន្យាការងារស្វ័យប្រវត្តិក្នុងថិរវេលាពិតប្រាកដ ដូចដែលបានចុះកិច្ចសន្យាលើកដំបូងជាមួយនិយោជក។ មួយវិញទៀត កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់អាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែផ្ទុយមកវិញ កម្មករនិយោជិតនៅតែមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ទូទាត់ការមិនបានជូនដំណឹងជាមុននេះដដែល។

ដូចនេះចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាការងារមាន និងគ្មានកំណត់ថិរវេលា ហើយមិនបានទទួលការជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនោះ និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់តាមរូបមន្តៈ

ប្រាក់ទូទាត់ចំពោះការមិនបានជូនដំណឹង = (ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ + ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗក្នុងមួយថ្ងៃ) x ថិរវេលាដែលត្រូវជូនដំណឹងមុន

២.៤ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត

សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត គឺជាប្រាក់ដែលនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស ឬកម្មករនិយោជិតត្រូវសងអោយភាគីណាមួយ នៅពេលដែលខ្លួនបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈតែម្ខាងដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ឬមិនបានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ធ្វើអោយប៉ះពាល់ដល់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស[១៧]។ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះអាចទាមទារបានចំពោះ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមាន

[១៦] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៧៥។

[១៧] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៩១។

ថិរវេលាកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់បាន ដោយមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ឬប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការមិនជូនដំណឹងមុននោះទេ។

ចំពោះការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ ដោយឆន្ទៈតែម្ខាងរបស់និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។ ឧទាហរណ៍៖ បុគ្គល "ក" បម្រើការក្រុមហ៊ុននាំចេញនាំចូលមួយ ត្រូវបាននិយោជកបណ្តេញចេញពីការងារដោយគាត់មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។ បើប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទទួលបាន ៥០០(ប្រាំរយ)ដុល្លារអាមេរិកនោះបុគ្គល "ក" មានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តចំនួន៥០០(ប្រាំរយ)ដុល្លារអាមេរិក[១៨]។

ចំពោះការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដោយឆន្ទៈតែម្ខាងរបស់និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន រហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា[១៩]។ ចំណែកនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសក៏មានសិទ្ធិទាមទារជម្ងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតដែលខ្លួនបានផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិត បើការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នោះបង្កឡើងតាមឆន្ទៈតែម្ខាងរបស់កម្មករនិយោជិត[២០]។ លើកលែងតែកិច្ចសន្យាការងារដល់កាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់ ឬមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីទាំងសងខាង ដោយធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ អមជាមួយហត្ថលេខាគូភាគី និងនៅចំពោះមុខអធិការការងារ[២១]។

ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ត្រង់ មាត្រា៩៤បានចែងថា បើមិនយកតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃមាត្រា៨៩ និងមាត្រា៩១ទេក្នុងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ តុលាការមានសមត្ថកិច្ចសម្រេចសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដោយផ្អែកតាមទំលាប់ស្រុក តាមប្រភេទ និងទំហំនៃសេវាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាការងារតាមអតីតភាព តាមអាយុនៃកម្មករនិយោជិត តាមប្រាក់ដែលកាត់ទុក ឬសម្រាប់សោធននិវត្តន៍ និងទំហំនៃការខូចខាតនោះ។

[១៨] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៩១ កថាខណ្ឌទី៣។

[១៩] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៧៣។

[២០] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី៤។

[២១] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី១។

២.៥ ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ

ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ គឺជាប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍មួយបែប ដែលកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានពីនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនទទួលបានប្រាក់ចំណេញពីការលក់ ឬចែកចាយផលិតផលនានា ហើយភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញត្រូវបានកំណត់ថាជាធាតុផ្សំមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ មានន័យថាបើនិយោជកទទួលបានប្រាក់ចំណេញនៃការលក់ទំនិញ ឬផលិតផល នោះនិយោជកអាចធ្វើការបែងចែកចំនួន១%(មួយភាគរយ) នៃប្រាក់ចំណេញណាមួយ ផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់ការខំប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេ។

២.៦ ប្រាក់ធនានុគ្រោះ

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ពីមាត្រា១៣៤ ដល់មាត្រា១៣៦ បានកំណត់ពីប្រាក់ធនានុគ្រោះជាកម្រៃដែលបុគ្គលិកនៃគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសខ្លះដូចជា សណ្ឋាគារ ភោជនីយដ្ឋាន ហាងកាហ្វេ ហាងលក់ភេសជ្ជៈ ហាងកាត់សក់ទទួលបានពីអតិថិជន ហើយនិយោជកបានទទួលជាភាគរយ ដែលត្រូវបន្ថែមលើការកំណត់ទារប្រាក់ពីអតិថិជនក្រោមចំណាំសម្គាល់ថា "សម្រាប់សេវាការងារ"។ ប្រាក់ធនានុគ្រោះ ពោលគឺមានលក្ខណៈស្របច្បាប់ មិនដូចជាកម្រៃដែលអតិថិជនបានផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ដៃតាមសន្តានចិត្តនោះទេ។ និយោជកត្រូវប្រមូលប្រាក់ធនានុគ្រោះទាំងអស់រួចធ្វើការបែងចែកឲ្យបុគ្គលិក ឬកម្មករនិយោជិតដែលបានបម្រើសេវាដល់អតិថិជន ឬមានទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ជាមួយអតិថិជន តាមការកំណត់និងទំលាប់វិជ្ជាជីវៈ ឬបើមិនបានកំណត់តាមទំលាប់វិជ្ជាជីវៈទេ និយោជកត្រូវកម្រិតតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ។ ឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែង នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៣ **ហាងនំប៉ុងធូរ ឡេ ហ្សូរ (TOUR LES JOUR)** បានកំណត់ពន្ធបន្ថែម១០% (ដប់ភាគរយ)លើតម្លៃសរុបសម្រាប់សេវាការងារបុគ្គលិក។

២.៧ ប្រាក់បើកជារង្វាន់

ប្រាក់បើកជារង្វាន់ សំដៅដល់ប្រាក់ដែលនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតចំពោះការងារទៀងទាត់ និងរង្វាន់សម្រាប់អតីតភាពការងារ ហើយនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស និងកម្មករនិយោជិតអាចពិភាក្សាគ្នា ដើម្បីកំណត់ពីបរិមាណប្រាក់បើកជារង្វាន់បាន។ ប្រាក់បើកជារង្វាន់បែងចែកជាពីរ គឺប្រាក់បើកជារង្វាន់សម្រាប់ការងារទៀងទាត់ និងប្រាក់បើកជារង្វាន់សម្រាប់អតីតភាពការងារ។

នៅក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងស្បែកជើងនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបានព្រមព្រៀងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការងារទៀងទាត់

ចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតាក្នុងខែនីមួយៗដោយមិនអវត្តមាន យ៉ាងតិចចំនួន១០(ដប់)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ហើយចំពោះគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសណាដែលបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើសពីការកំណត់នេះ ត្រូវរក្សាទុកប្រាក់រង្វាន់ដែលលើសនោះនៅដដែល[២២]។ ជាក់ស្តែង **ក្រុមហ៊ុន ធី និង ខេ ហ្គាមេនអ៊ីនដាស្ទ្រី ២ (T & K GARMENT INDUSTRY 2)** បានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយខែចំនួន ១០(ដប់)ដុល្លារអាមេរិក **(ឧបសម្ព័ន្ធទី១)**។

មួយវិញទៀត យោងតាមសេចក្តីណែនាំនៃប្រកាសលេខ៣១៧ ក.ប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពី "ការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ" លេខ០០១/១៤ ក.ប/ស.ណ.ន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤ បានកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលបម្រើការងារក្នុងគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសចាប់ពីឆ្នាំទី២(ពីរ)ឡើង ដល់ឆ្នាំទី១១(ដប់មួយ) ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួនពី២(ពីរ)ដុល្លារអាមេរិក ដល់១១(ដប់មួយ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ មានន័យថាកម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារក្នុងគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសមួយចាប់ពី២(ពីរ)ឆ្នាំឡើងនឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ចំនួន២(ពីរ)ដុល្លារអាមេរិកសម្រាប់ការធ្វើការងារបាន២(ពីរ)ឆ្នាំ ៣(បី)ដុល្លារអាមេរិកសម្រាប់ការធ្វើការងារបាន៣(បី)ឆ្នាំ ៤(បួន)ដុល្លារអាមេរិកសម្រាប់ការធ្វើការងារបាន៤(បួន)ឆ្នាំ រហូតដល់១១(ដប់មួយ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់ការធ្វើការងារបានចាប់ពី១១(ដប់មួយ)ឆ្នាំឡើងទៅ ហើយចាប់ពីឆ្នាំទី១២(ដប់ពីរ)បន្តទៅទៀតក៏កម្មករនិយោជិតនៅតែទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន១១(ដប់មួយ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដដែល។ ខាងក្រោមនេះជាតារាងកំណត់អំពីប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដកស្រង់ចេញពីសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១៖

អតីតភាពការងារគិតជាឆ្នាំ	០១	០២	០៣	០៤	០៥	០៦	០៧	០៨	០៩	១០	១១
ចំនួនទឹកប្រាក់ទទួលបានក្នុងមួយខែ គិតជាដុល្លារអាមេរិក	០$	២$	៣$	៤$	៥$	៦$	៧$	៨$	៩$	១០$	១១$

[២២] សេចក្តីណែនាំលេខ០០១/១៤ ក.ប/ស.ណ.ន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការអនុវត្តប្រកាសលេខ៣១៧ ក.ប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។

២.៨ តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ

តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ គឺសំដៅដល់ប្រភេទប្រាក់កម្រៃដែលត្រូវរាប់បញ្ចូលបានវត្ថុមួយចំនួនដែលនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបានផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតជាភាគឈ្នួលមួយ ហើយកម្មករនិយោជិតអាចយកវត្ថុនោះទៅប្រើប្រាស់សម្រាប់ជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។ ជាក់ស្តែងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៦ សកអ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៧ កថាខណ្ឌទី១៣ ចំណុច "ឃ" បានចែងថា និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបានឯកភាពផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតណាដែលបានធ្វើការចាប់ពី០៦(ប្រាំមួយ)ខែឡើងទៅ ដោយគិតទាំងរយៈពេលធ្វើការងារសាកល្បងដូចជាសំលៀកបំពាក់ពលកម្ម២(ពីរសំរាប់)ម្នាក់ក្នុងមួយឆ្នាំដោយឥតគិតថ្លៃ។

២.៩ ប្រាក់ទទួលបានក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម

ប្រាក់ទទួលបានក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម សំដៅដល់ប្រាក់កម្រៃមួយប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ពេលដែលខ្លួនជួបហានិភ័យការងារ(គ្រោះថ្នាក់ការងារ)។ ហានិភ័យការងារ(គ្រោះថ្នាក់ការងារ) គឺជាហេតុការណ៍ ឬព្រឹត្តការណ៍ដែលកើតមានឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបម្រើការងារនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស ពោលទោះបីគ្រោះថ្នាក់នោះកើតឡើងដោយកំហុស ឬមិនមែនជាកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតគឺជា គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងនៅក្នុងម៉ោងការងារ ចំពោះសិស្សវិជ្ជាជីវៈទោះបីមាន ឬមិនមានប្រាក់ឈ្នួលក្តី មានមុខតំណែងជាអ្វីក៏ដោយ ឬនៅទីកន្លែងណាក៏ដោយ ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ។ គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតមានឡើងលើកម្មករនិយោជិតពេលធ្វើដំណើរចេញពីគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសត្រលប់ទៅលំនៅដ្ឋាន ឬចេញពីលំនៅដ្ឋានឆ្ពោះទៅកន្លែងការងារដោយគ្មានឈប់ ឬគ្មានធ្វើដំណើរវាងទៅកន្លែងផ្សេងជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពីកន្លែងការងារដែលតម្រូវអោយទៅ។ ជម្ងឺទាំងឡាយណាដែលកើតមានឡើងលើកម្មករនិយោជិតដែលបណ្តាលមកពីវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ដូចមានបញ្ជាក់ក្នុងច្បាប់ ក៏ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ឬគេអាចហៅម្យ៉ាងទៀតបានថាជាជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ[២៣]។

នៅថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម(ប.ស.ស)ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយស្ថិតនៅក្រោមអនុក្រឹត្យលេខ១៦ អនក្រ.បក និងត្រូវគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពី "របបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ" ហើយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមគឺជានីតិបុគ្គលសាធារណៈដែលមានស្វ័យភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ។ និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសទាំងអស់តម្រូវអោយចុះបញ្ជិកាក្នុងបេឡាជាតិ

[២៣] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា២៤៨។

របបសន្តិសុខសង្គម ហើយមានកាតព្វកិច្ចបង់ភាគទានផ្នែកហានិភ័យការងារ ស្មើនឹង០,៨%(សូន្យក្បៀសប្រាំបីភាគរយ)នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមជាប់ភាគទាន នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត មុនកាត់ពន្ធ និងកាតព្វកិច្ចបង់ភាគទានផ្នែកថែទាំសុខភាព ត្រូវបានកំណត់ស្មើនឹង២,៦%(ពីរក្បៀសប្រាំមួយភាគរយ)នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមជាប់ភាគទាន នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិតមុនកាត់ពន្ធ[២៤] សម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួននៅពេលដែលគ្រោះថ្នាក់ការងារកើតមានឡើង។

ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម នៅពេលដែលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារកើតឡើងលើខ្លួន រាល់ការចំណាយលើការសង្គ្រោះជាបន្ទុករបស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ដោយកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ(ជនរងគ្រោះដោយគ្រោះថ្នាក់ការងារ)ត្រូវទទួលបានការពិនិត្យព្យាបាល ការសម្រាកព្យាបាលនៅក្នុងមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាលដែលទទួលស្គាល់ដោយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ផ្អែកតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមជាមួយនឹងមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាលទាំងនោះ។ ដោយឡែកការផ្តល់តាវកាលិកដល់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មបែងចែកចេញជាពីរ គឺការផ្តល់តាវកាលិកសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាបណ្តោះអាសន្ន និងការផ្តល់តាវកាលិកសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍។

ការផ្តល់តាវកាលិក ឬប្រាក់ទទួលបានសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាបណ្តោះអាសន្ន មានន័យថាកម្មករនិយោជិត ឬជនរងគ្រោះដោយសារគ្រោះថ្នាក់ការងារបណ្តាលអោយអាក់ខានធ្វើការងារមិនកើតមួយរយៈពេលខ្លី ឬនៅក្នុងស្ថានភាពនៃការសម្រាកព្យាបាលមុខរបួស ឬជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាល ការសម្រាកក្រោយពេលមុខរបួសជាសះស្បើយតាមវេជ្ជបញ្ជា។ ការអាក់ខានធ្វើការងារថ្ងៃដំបូង ជនរងគ្រោះទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដូចធម្មតា(ជាបន្ទុករបស់និយោជក) ការអាក់ខានធ្វើការងារលើសពី០២(ពីរ)ថ្ងៃឡើងទៅ[២៥] ជនរងគ្រោះទទួលបានប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃស្មើនឹង៧០%(ចិតសិបភាគរយ)នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ហើយបើកម្មករនិយោជិតមានរបួសធ្ងន់ធ្ងរតម្រូវអោយមានអ្នកមើលថែទាំនៅមន្ទីរពេទ្យ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់អ្នក

[២៤] ប្រកាសលេខ៩៩៩ ក.ប/ប្រ.ក.ប.ស.ស ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការកំណត់អត្រាភាគទានបែបបទ និងនីតិវិធីនៃការបង់វិភាគទានសម្រាប់របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកហានិភ័យការងារ និងផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់ជនទាំងឡាយណាដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

[២៥] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៥/១៥ ប.ស.ស ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥។

ថៃទាំស្មើនឹង៥០%(ហាសិបភាគរយ)នៃប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃរបស់ជនរងគ្រោះ ដែលស្ថិតនៅក្នុងបន្ទុករបស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។ មួយវិញទៀត ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាបណ្ដោះអាសន្ន បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមផ្ដល់ជូនជនរងគ្រោះហានិភ័យការងាររហូតដល់ជាសះស្បើយ[២៦]។

ចំណែកឯការផ្ដល់តាវកាលិក ឬប្រាក់ទទួលបានសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍វិញ គឺកម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងហានិភ័យការងារធ្វើអោយបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអន្ត្រៃយ៍តិចជាង២០%(ម្ភៃភាគរយ) មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់វិភាជន៍តែម្ដងគត់ដោយត្រូវគណនាតាមរូបមន្តៈ

វបក = បឈម x កបក x ២០%មតប
• វបក ៖ វិភាជន៍បាត់បង់សមត្ថភាពការងារ
• បឈម ៖ ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃរបស់ជនរងគ្រោះ
• កបក ៖ កម្រិតបាត់បង់សមត្ថភាពការងាររបស់ជនរងគ្រោះ
• មតប ៖ មេគុណតម្លៃបច្ចុប្បន្ន

ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងហានិភ័យការងារ ដែលបណ្ដាលអោយបាត់បង់សមត្ថភាពការងារចាប់ពី២០%(ម្ភៃភាគរយ)ឡើងទៅ មានសិទ្ធិទទួលបានធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ដោយត្រូវគណនាតាមរូបមន្តៈ

ធល = បឈម x ៧0% x [កបក - ១/៥ កបក] x មតប
• ធល ៖ ធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ
• បឈម ៖ ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃរបស់ជនរងគ្រោះ
• កបក ៖ កម្រិតបាត់បង់សមត្ថភាពការងាររបស់ជនរងគ្រោះ
• មតប ៖ មេគុណតម្លៃបច្ចុប្បន្ន

[២៦] ប្រកាសលេខ១៤០ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ស្ដីពីការកែសម្រួលប្រការ៧ និងប្រការ៩ នៃប្រកាសលេខ ១០៩ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្ដីពីតាវកាលិកហានិភ័យការងារ ប្រការ៧ថ្មី។

ជាមួយគ្នានេះដែរ ប្រាក់ធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ត្រូវចាត់ទុកជាបណ្ដោះអាសន្នជានិច្ច ហើយកម្មករនិយោជិត ឬជនរងគ្រោះដែលទទួលបានប្រាក់ធនលាភនេះមានកាតាព្វកិច្ចទៅពិនិត្យសុខភាព និងសមត្ថភាពការងារឡើងវិញយ៉ាងយូរ០១(មួយ)ឆ្នាំម្ដងតាមការកំណត់របស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។ ប្រាក់ធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញជារៀងរាល់ឆ្នាំតាមអនុលោមអត្រាអតិផរណា ដែលចេញដោយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ។ ចំណែកការកម្រិតនៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងាររបស់ជនរងគ្រោះ ត្រូវបានកំណត់នៅក្នុង**ឧបសម្ព័ន្ធ២** និងមេគុណតម្លៃបច្ចុប្បន្ន ត្រូវបានកំណត់នៅក្នុង **ឧបសម្ព័ន្ធ៣** នៃប្រកាសលេខ១០៩ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្ដីពី "តាវកាលិកហានិភ័យការងារ"។ មួយវិញទៀត អ្នកចាំថែទាំកម្មករនិយោជិត ឬជនរងគ្រោះដោយហានិភ័យការងារ បណ្ដាលអោយបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមស្មើ៥០%(ហាសិបភាគរយ)នៃប្រាក់ធនលាភរបស់ជនរងគ្រោះ ប៉ុន្តែសិទ្ធិទទួលបានអ្នកចាំថែទាំនេះ ត្រូវសម្រេចដោយនាយកបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម អនុលោមតាមការវាយតម្លៃរបស់គណៈកម្មការវេជ្ជសាស្ត្រ[២៧]។

ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលទទួលរងហានិភ័យការងារ រហូតដល់បាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍មានសិទ្ធិទទួលបានឧបករណ៍ ឬអវៈយវៈសិប្បនិម្មិតតាមការកំណត់របស់គ្រូពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម និងទទួលបានសេវាសម្របសម្រួលមុខងារ និងការបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងកាយសម្បទាឡើងវិញ។

ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិត ឬជនរងគ្រោះដោយហានិភ័យការងារ រហូតបណ្ដាលអោយបាត់បង់ជីវិត នោះអ្នកទទួលបន្ទុកផ្ទាល់ក្នុងការចាត់ចែងបូជាសព នឹងទទួលបានប្រាក់ភោជន៍ជាសោហ៊ុយបូជាសពជនរងគ្រោះចំនួន៤ ០០០ ០០០(បួនលាន)រៀល[២៨]។ ចំណែកអ្នកនៅក្នុងបន្ទុកនៃជនរងគ្រោះរហូតដល់ស្លាប់នេះ ឬហៅថាឧត្តរជីវីនៃជនរងគ្រោះដោយហានិភ័យការងារមានសិទ្ធិទទួលបានតាវកាលិកឧត្តរជីវី(ប្រាក់ធនលាភដែលត្រូវផ្ដល់អោយសិទ្ធិវន្តនៃជនរងគ្រោះ)តាមអត្រាៈ
១. ក្នុងករណីសិទ្ធិវន្ត មានទាំងប្រពន្ធ ឬប្ដី កូននិងឪពុកម្ដាយ ឬមនុស្សចាស់ជរានៅក្នុងបន្ទុក

[២៧] ប្រកាសលេខ១៤០ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ស្ដីពីការកែសម្រួលប្រការ៧ និងប្រការ៩ នៃប្រកាសលេខ ១០៩ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្ដីពីតាវកាលិកហានិភ័យការងារ ប្រការ៩ថ្មី។

[២៨] ប្រកាសលេខ២៣៣ កប.ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ស្ដីពីការកែសម្រួលប្រការ៨ និងប្រការ១០ នៃប្រកាសលេខ១០៩ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្ដីពីតាវកាលិកហានិភ័យការងារ ប្រការ១០។

- ប្រពន្ធ ឬប្តី = ៣/៥ × ៦៣% បឈម
- ធនលាភសរុបសម្រាប់កូនក្នុងបន្ទុក = ២/៥ × ៦៣% បឈម
- ធនលាភសរុបសម្រាប់ឪពុកម្តាយ ឬមនុស្សចាស់ជរានៅក្នុងបន្ទុក = ៧% បឈម

២. ក្នុងករណីសិទ្ធិវន្តមានតែ ប្រពន្ធ ឬប្តី និង/ឬកូន

- ប្រពន្ធ ឬប្តី = ៣/៥ × ៧០% បឈម
- ធនលាភសរុបសម្រាប់កូនក្នុងបន្ទុក = ២/៥ × ៧០% បឈម

៣. ក្នុងករណីសិទ្ធិវន្ត មានតែឪពុកម្តាយ ឬមនុស្សចាស់ជរានៅក្នុងបន្ទុក

- ធនលាភសរុបសម្រាប់ឪពុកម្តាយ ឬមនុស្សចាស់ជរានៅក្នុងបន្ទុក = ២៨% បឈម

៤. ក្នុងករណីសិទ្ធិវន្ត មានតែកូន និងឪពុកម្តាយ ឬមនុស្សចាស់ជរានៅក្នុងបន្ទុក

- ធនលាភសរុបសម្រាប់កូនក្នុងបន្ទុក = ២៨% បឈម
- ធនលាភសរុបសម្រាប់ឪពុកម្តាយ ឬមនុស្សចាស់ជរានៅក្នុងបន្ទុក = ២៨% បឈម

៥. ក្នុងករណីសិទ្ធិវន្តមានតែ ប្រពន្ធ ឬប្តី និងឪពុកម្តាយ ឬមនុស្សចាស់ជរាក្នុងបន្ទុក

- ប្រពន្ធ ឬប្តី = ២៨% បឈម
- ធនលាភសរុបសម្រាប់ឪពុកម្តាយ ឬមនុស្សចាស់ជរានៅក្នុងបន្ទុក = ២៨% បឈម

សិទ្ធិវន្តរបស់សមាជិកនៃបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គមដែលត្រូវទទួលតាវកាលិកឧត្តរជីវីមានលក្ខណៈសម្បត្តិដូចជា៖

- ប្រពន្ធ ឬប្តីស្របច្បាប់ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់អាពាហ៍ពិពាហ៍ និងមិនមានការលែងលះគ្នារហូតដល់ថ្ងៃគ្រោះថ្នាក់។
- កូនមានអាយុត្រឹម១៨ឆ្នាំចុះ ដែលមិនទាន់រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ហើយជាកូនស្របច្បាប់ ឬកូនចញ្ចឹមរបស់ជនរងគ្រោះ។ ម្យ៉ាងទៀតក៏អាចឧបត្ថម្ភរហូតដល់កូនជនរងគ្រោះមានអាយុ២១ឆ្នាំ បើកូននោះកំពុងទទួលការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬកំពុងរៀននៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាដែលមានការទទួលស្គាល់ពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច និងមានលិខិតបញ្ជាក់ការសិក្សាត្រឹមត្រូវ និងកូនពិការ ឬមានជម្ងឺរ៉ាំរ៉ៃមិនមានលទ្ធភាពធ្វើការងារ។
- ឪពុកម្តាយ ឬមនុស្សចាស់ជរាដែលស្ថិតនៅក្នុងបន្ទុកផ្ទាល់របស់ជនរងគ្រោះ។

ចំពោះគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសណាដែលមិនទាន់បានចុះបញ្ជិកានៅក្នុងបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ការផ្តល់តាវកាលិកសម្រាប់ហានិភ័យការងារ ត្រូវអនុវត្តតាមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧របស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មានន័យថា បើកម្មករនិយោជិត ឬជនរងគ្រោះដោយហានិភ័យការងារកើតឡើងមកលើខ្លួន នោះការផ្តល់តាវកាលិកជាបន្ទុករបស់និយោជក ឬ

ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសផ្ទាល់[២៩]។ អ្នករងគ្រោះដែលបានបង្កគ្រោះថ្នាក់ដោយចេតនារបស់ខ្លួន មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់អ្វីឡើយ។ តុលាការមានសមត្ថកិច្ចអាចធ្វើការបន្ថយប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ជួសជុលនេះបាន កាលណាបើរកឃើញថាគ្រោះថ្នាក់ការងារបណ្តាលមកពីកំហុសធ្ងន់នៃជនរងគ្រោះ ឬអាចបន្ថែមប្រាក់បំណាច់នេះបាន កាលណាបើរកឃើញថាគ្រោះថ្នាក់ការងារបណ្តាលមកពីកំហុសធ្ងន់នៃនិយោជក ឬអ្នកជំនួសនិយោជកក្នុងការដឹកនាំការងារ[៣០]។

២.១០ ប្រាក់ទទួលបានក្នុងពេលលំហែមាតុភាព

ប្រាក់ទទួលបានក្នុងពេលលំហែមាតុភាពគឺជាប្រាក់ឈ្នួលមួយប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីទទួលបាននៅពេលដែលខ្លួនឈប់សម្រាក៩០(កៅសិប)ថ្ងៃដើម្បីសម្រាលកូន មានន័យថាកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលបានបំពេញការងារនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបានយ៉ាងតិច០១(មួយ)ឆ្នាំមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងពាក់កណ្តាលនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា បូករួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផងក្នុងរយៈពេលនៃការសម្រាកដើម្បីសម្រាលកូននេះ[៣១]។

ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីនៃគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសដែលជាសមាជិកបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាព ត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃដូចមានចែងនៅក្នុងប្រកាសលេខ១០៩ កប.ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីតារាកាលិកថែទាំសុខភាព គឺស្មើនឹង៧០%(ចិតសិបភាគរយ)នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃរបស់សាមីជន សម្រាប់រយៈពេល៩០(កៅសិប)ថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកមុន និងក្រោយសម្រាលកូន ក្នុងករណីដែលគាត់បានបង់ភាគទានយ៉ាងតិច០៩(ប្រាំបួន)ខែជាប់គ្នាទៅអោយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម[៣២]។

---

[២៩] ប្រកាសលេខ១០៩ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីតារាកាលិកហានិភ័យការងារ។

[៣០] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា២៥២ កថាខណ្ឌទី២។

[៣១] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១៨២ និងមាត្រា១៨៣។

[៣២] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៤/១៧ ក.ប/ស.ជ.ណ.ក.ប.ក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីសម្រាប់រយៈពេលនៃការឈប់សម្រាកមាតុភាព។

ជាមួយគ្នានេះដែរគោលការណ៍របស់ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាលព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ (សមាជិកបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាព) និងក្នុងពេលលំហែមាតុភាពមានសិទ្ធិទទួលបាន[៣៣]៖

- សេវាពិនិត្យសុខភាពមុន និងក្រោយការសម្រាកមាតុភាពដោយឥតគិតថ្លៃ។
- ការអនុញ្ញាតចេញមុនម៉ោងការងារយ៉ាងតិច១៥នាទី។
- ប្រាក់ឈ្នួលសរុប ១២០%(មួយរយម្ភៃភាគរយ) ដោយ៥០%(ហាសិបភាគរយ)ទទួលបានពីនិយោជក និង៧០%(ចិតសិបភាគរយ)ទទួលបានពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម សម្រាប់ការសម្រាលកូនទោល ៤០០ ០០០ (បួនសែន)រៀល សម្រាលកូនភ្លោះពីរនាក់ចំនួន ៨០០ ០០០(ប្រាំបីសែន)រៀល និងសម្រាលកូនភ្លោះបីនាក់ចំនួន១ ២០០ ០០០(មួយលានពីរសែន)រៀល ទោះបីក្រោយការសម្រាលកូនទារករស់ ឬស្លាប់ក៏ដោយ[៣៤]។

ផ្នែកទី៣៖ ប្រាក់វិភាជន៍ផ្តល់ដោយនិយោជក

ប្រាក់វិភាជន៍ គឺជាប្រាក់កម្រៃមួយប្រភេទដែលនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបានផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោល។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះមានបែងចែកជាពីរប្រភេទ គឺប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និង ប្រាក់វិភាជន៍ឈប់សម្រាក ឬប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក។

៣.១ ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់

ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវច្បាប់ សំដៅដល់ទឹកប្រាក់ ឬកម្រៃ ឬភាគឈ្នួលដែលនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបានផ្តល់ ឬឧបត្ថម្ភជារៀងរាល់ខែអោយក្រុមគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិត ឬបុគ្គលិកដែលបានបម្រើការងារ ប៉ុន្តែជាក់ស្តែងយើងពុំមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយបានកំណត់ច្បាស់លាស់នោះទេ។ ជាទូទៅប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ

[៣៣] យោងតាមប្រសាសន៍សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន ប្រកាសនៅចំពោះមុខកម្មករ-កម្មការិនីប្រមាណ១ម៉ឺននាក់ នៅរោងចក្រតំបន់កំបូល តាមផ្លូវជាតិលេខ៤ នាព្រឹកថ្ងៃទី៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧

[៣៤] ប្រកាសអន្តរក្រសួងលេខ៤០៤ ក.ប/ប្រ.ក.ប.ស.ស ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការអនុវត្តការថែទាំសុខភាពតាមប្រព័ន្ធមូលនិធិសមធមិសុខាភិបាលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្រៅប្រព័ន្ធ និងការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីនៅពេលសម្រាលកូន

សហគ្រាសជាអ្នកកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួម។ ឧទាហរណ៍ **ធនាគារ អេស៊ីលីដា ភីអិលស៊ី (ACLEDA Bank Plc)** បានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភអោយកូនម្នាក់ៗ ១៥(ដប់ប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែចំពោះបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ។

៣.២ ប្រាក់វិភាជន៍ឈប់សម្រាក ឬប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក

ប្រាក់វិភាជន៍ឈប់សម្រាក ឬប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក គឺជាប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលច្បាប់មានចែង ឬតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដែលបានកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតដែលបំពេញការងារ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកពីនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស។ ប្រភេទនៃប្រាក់វិភាជន៍ឈប់សម្រាក ឬប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកមានដូចជា ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល និងការឈប់សម្រាកពិសេសមានប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់ចំណាយពេលមានទស្សនកិច្ចម្តងៗ។

ក. ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល

ជារៀងរាល់ចុងឆ្នាំក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ (ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ) មានសមត្ថកិច្ចក្នុងការចេញសេចក្តីប្រកាសស្តីពី "ការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ" សម្រាប់ឆ្នាំថ្មី ដោយបានអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិត នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ទាំងអស់ឈប់សម្រាកពីការងារដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល។ ជាក់ស្តែងនៅថ្ងៃសុក្រ ១៣កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំរកា នព្វស័ក ព.ស. ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ គ.ស២០១៧ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញប្រកាសលេខ៤៩៣ ក.ប/ប្រ.ក.អ.ធ.ក ស្តីពី "ការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ២០១៨" ដោយអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតនៃគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសទាំងអស់បានឈប់សម្រាកពីការងារដោយមានប្រាក់ឈ្នួល សរុបចំនួន២៧(ម្ភៃប្រាំពីរ)ថ្ងៃ សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ ដោយអនុវត្តចាប់តាំងពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ តទៅ។ មួយវិញទៀត នៅថ្ងៃពុធ ៧កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំរកា នព្វស័ក ព.ស. ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ គ.ស២០១៨ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញប្រកាសលេខ០៨៩/១៨ ក.ប/ប្រ.ក.អ.ធ.ក ស្តីពី "ការឈប់សម្រាកទិវាជាតិនៃការចងចាំ" ដោយបានអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតនៃគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសទាំងអស់ដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រា១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានឈប់សម្រាកពីការងារដោយមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន០១(មួយ)ថ្ងៃបន្ថែមគឺនៅថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ស្របតាមអនុក្រឹត្យលេខ១៩ អនក្រ.បក. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពី "ទិវាជាតិនៃការចងចាំ"។ ដូចនេះនៅក្នុង

ឆ្នាំ២០១៨ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលសរុបចំនួន២៨(ម្ភៃប្រាំបី)ថ្ងៃ។ ចំពោះថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យទាំងឡាយណា ដែលឈប់សម្រាកចំថ្ងៃអាទិត្យ ត្រូវលើកមួយថ្ងៃបន្តទៀតអោយកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក (ជាក់ស្តែង បុណ្យចូលឆ្នាំប្រពៃណីខ្មែរឆ្នាំ២០១៨ គឺចាប់ពីថ្ងៃសៅរ៍ ទី១៤ រហូតដល់ ថ្ងៃច័ន្ទ ទី១៦ ខែមេសា ដែលប៉ះចំថ្ងៃអាទិត្យមួយថ្ងៃ ហេតុនេះបណ្តាលគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបានអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកបានមួយថ្ងៃបន្តទៀតដោយតម្រូវអោយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចូលធ្វើការវិញនៅថ្ងៃពុធ ទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨)។

ចំពោះការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលនេះមានន័យថា ទោះបីកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាដូចថ្ងៃធ្វើការងារដែរ ហើយការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យនេះមិនមែនជាមូលហេតុដែលបណ្តាលអោយនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស កាត់បន្ថយប្រាក់កម្រៃប្រចាំខែ ប្រចាំអឌ្ឍមាស ឬប្រចាំសប្តាហ៍របស់កម្មករនិយោជិតឡើយ។ កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលបំពេញការងារតាមម៉ោង ប្រចាំថ្ងៃ ឬតាមបរិមាណផលិតផល មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលបានបង់ខាតមកពីការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ។ និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសជាអ្នកទទួលបន្ទុកទាំងស្រុងលើប្រាក់បំណាច់នេះ[៣៥]។ ម្យ៉ាងទៀតក្នុងករណីចាំបាច់ដែលគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសមិនអាចឈប់ដំណើរការបាននៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ នោះនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសអាចធ្វើការពិភាក្សាជាមួយកម្មករនិយោជិតដើម្បីអោយនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ប៉ុន្តែការធ្វើការងារនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យនេះត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត និងនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងទៅអធិការការងារដែរ។ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលបានយល់ព្រមបំពេញការងារនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យនេះមានសិទ្ធិទទួលបានក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារដែលខ្លួនបានធ្វើ ប្រាក់បំណាច់ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃធ្វើការធម្មតា[៣៦]។

---

[៣៥] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១៦៣។

[៣៦] ប្រកាសលេខ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពី ប្រាក់បំណាច់នៃការងារដែលបានធ្វើក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។

ខ. ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១៦៥បានកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតនៅតាមបណ្តាគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសទាំងឡាយណាដែលបានបំពេញការងារជាប់លាប់ ត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលជាបន្ទុករបស់និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស មានន័យថាកម្មករនិយោជិតណាដែលបានធ្វើការងារជាមធ្យមចំនួន២១(ម្ភៃមួយ)ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ទោះបីជាមិនបានធ្វើការងារទៀងទាត់ក្នុងមួយឆ្នាំក៏ដោយ ក៏មានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួលសរុបចំនួន ១៨(ដប់ប្រាំបី)ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ឬស្មើនឹងមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងមួយខែ។ ជាមួយគ្នានេះដែរចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសតែមួយចាប់ពី៣(បី)ឆ្នាំឡើងទៅនឹងទទួលបាន១(មួយ)ថ្ងៃបន្ថែមចំពោះថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលស្មើនឹង១៩(ដប់ប្រាំបួន)ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ មានន័យថា និយោជកត្រូវបន្ថែមថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១(មួយ)ថ្ងៃទៀត(ថ្ងៃធ្វើការ)ដោយគិតតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់៣(បី)ឆ្នាំម្តង។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនៅតាមបណ្តាគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសមិនបានបំពេញការងារចំនួន២(ពីរ)ខែជាប់គ្នា មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតសមាមាត្រនឹងពេលវេលាដែលបានបម្រើការងារ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។

មួយវិញទៀត កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល លុះត្រាតែបានបំពេញការងារបានមួយឆ្នាំជាមុនសិន។ ចំពោះការពន្យារពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលមិនអាចអោយលើសពី៣(បី)ឆ្នាំបន្តបន្ទាប់គ្នាបានទេ ហើយអាចអនុវត្តបានតែចំពោះភាគនៃការឈប់សម្រាកណាដែលហួសពី១២(ដប់ពីរ)ថ្ងៃ ដែលជាថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំ។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតសុខចិត្តលើកសិទ្ធិឈប់សម្រាកខ្លះ ឬទាំងមូលទៅប្រើប្រាស់នៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ មិនត្រូវចាត់ទុកជាការលះបង់សិទ្ធិនោះទេ។ម្យ៉ាងវិញទៀតចំពោះអនុសញ្ញារួមទាំងឡាយណាដែលគ្រោងផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ ដោយទូទាត់សម្រាប់ការជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំព្រមទាំងមានការព្រមព្រៀងស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ[៣៧]។ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពីនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស នៅមុនថ្ងៃឈប់សម្រាក ប្រាក់វិភាជន៍យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួលបុព្វលាភ ប្រាក់វិភាជន៍ ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ ប្រាក់បំណាច់ ដោយមិនគិតពីប្រាក់

---

[៣៧] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១៦៧។

បំណាច់សោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបើករួចហើយអោយក្នុងរយៈពេល ១២(ដប់ពីរ)ខែមុនថ្ងៃឈប់សម្រាកឡើយ។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារទៀងទាត់ ប្រាក់វិភាជន៍នេះមិនត្រូវទទួលបានតិចជាងប្រាក់វិភាជន៍ដែលកម្មករត្រូវបើកនោះទេ[៣៨]។

ចំពោះបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយណាដែលបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតលើសពីបទប្បញ្ញត្តិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យានោះ។ ជារួមគ្នានេះដែរ ក្នុងករណីដែលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល មានថិរវេលាច្រើនជាង១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសមានសិទ្ធិក្នុងការទុកថ្ងៃឈប់សម្រាក ដែលនៅសល់ទាំងប៉ុន្មានអោយឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែមានការឈប់សម្រាកការងារក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំ។

គ. ការឈប់សម្រាកពិសេសមានប្រាក់ឈ្នួល

ការឈប់សម្រាកពិសេសមានប្រាក់ឈ្នួលនេះ គឺជាការឈប់សម្រាកមួយបែបទៀតរបស់កម្មករនិយោជិតនៃគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន រួមទាំងត្រូវមានការអនុញ្ញាតដោយស្របច្បាប់ពីនិយោជក និងតម្រូវអោយកម្មករនិយោជិតបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដែរ។ នៅត្រង់ចំណុចនេះមានន័យថា និយោជកនៃគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសទាំងអស់ មានសិទ្ធិអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនបានឈប់សម្រាកពិសេសមានប្រាក់ឈ្នួលមិនលើសពី០៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ឬមានព្រឹត្តិការណ៍កើតមានឡើងនៅក្នុងក្រុមគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ដូចជាការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍របស់បុគ្គល(កម្មករនិយោជិតផ្ទាល់) ឪពុក ម្តាយ ប្តី ប្រពន្ធ កូនមានជម្ងឺ ឬទទួលមរណភាព ប្រពន្ធសម្រាលកូន ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍របស់កូនជាដើម។ នៅក្នុងនោះដែរបើកម្មករនិយោជិតមិនទាន់បានអនុវត្ត ឬប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់ខ្លួន នោះនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសអាចធ្វើការទូទាត់ដោយកាត់កងការឈប់ពិសេសនេះ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត។ មួយវិញទៀត បើកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្ត ឬប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់ខ្លួន នោះនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសអាចតម្រូវអោយកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការងារ

[៣៨] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១៦៨។

សងចំពោះការឈប់សម្រាកពិសេសនេះ ក្នុងអំឡុងពេល៩០(កៅសិប)ថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេស ដោយកម្មករនិយោជិតត្រូវអនុវត្តក្នុងថ្ងៃធ្វើការងារធម្មតា និងត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌថិរវេលាធ្វើការងារសរុបមិនលើសពី១០(ដប់)ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ៦០(ហុកសិប)ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ គិតទាំងម៉ោងបន្ថែម ឬម៉ោងសងជំនួស ហើយកម្មករនិយោជិតនោះត្រូវទទួលបានអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមពេលម៉ោងធ្វើការងារធម្មតា[៣៩]។

ផ្នែកទី៤៖ ប្រាក់មិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល

នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ប្រាក់មិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល គឺជាប្រាក់កម្រៃមួយប្រភេទដែលនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបានផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ហើយប្រាក់កម្រៃក៏ពុំត្រូវបានរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនោះមានដូចជា ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការព្យាបាលសុខភាព វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងអត្ថប្រយោជន៍ដើម្បីសម្របសម្រួលការបំពេញមុខងារ។

៤.១ ការព្យាបាលសុខភាព

ចំពោះកម្មករនិយោជិតនៃគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសទាំងអស់មានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការព្យាបាលសុខភាពរបស់ខ្លួនពេលដែលធ្លាក់ខ្លួនឈឺ ឬមានជម្ងឺ ពីនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស។ យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ២០៦ កប/ស.ជ.ណា ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ដោយគោរពតាមប្រសាសន៍ជាគោលការណ៍ដល់ខ្ពង់ខ្ពស់របស់ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** នៅក្នុងវេទិការសម្រាប់វិស័យឯកជន និងរាជរដ្ឋាភិបាលលើកទី១៦ កាលពីថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ និងលិខិតលេខ១៤៧៧ សជណ.អវ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ របស់ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជូនដំណឹងចំពោះអង្គការសហជីពគ្រប់ថ្នាក់ សមាគមនិយោជក កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក នៃរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងទាំងអស់ ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា សូមអនុវត្តរបៀបផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំសុខភាពចំនួន ៥(ប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះមិនត្រូវបានបូករួមបញ្ចូលធ្វើជាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធនោះទេ(ប្រាក់ឈ្នួលគោល)។ បន្ថែមលើនេះចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលចូល

---

[៣៩] ប្រកាសលេខ២៦៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស។

បម្រើការងារថ្មីក្នុងខែដំបូងមានរយៈពេលមិនគ្រប់ ២៦(ម្ភៃប្រាំមួយ)ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយខែ គិតត្រឹមថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំសុខភាពដូចជា កម្មករនិយោជិតធ្វើការបានរយៈពេល១៣(ដប់បី)ថ្ងៃចុះក្រោម ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំសុខភាពចំនួន២,៥(ពីរក្បៀសប្រាំ)ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ដែលស្មើនឹងពាក់កណ្ដាល។ កម្មករនិយោជិតធ្វើការបានរយៈពេល១៤(ដប់បួន)ថ្ងៃឡើង ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំសុខភាពពេញចំនួន៥(ប្រាំ)ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក។ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតធ្វើការយកកម្រៃតាមថ្ងៃ ឬតាមសប្ដាហ៍ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំសុខភាពដោយគណនាតាមអត្រាប្រចាំថ្ងៃ ស្មើនឹង០,២(សូន្យក្បៀសពីរ)ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយថ្ងៃ។

ដោយឡែកសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ១០៣ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ គោរពតាមប្រសាសន៍ជាគោលការណ៍ដល់ខ្ពង់ខ្ពស់របស់ **សម្ដេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** យោងតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាលេខ៥០៦ សជណ.អវ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ និងសេចក្ដីថ្លែងការណ៍របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជូនដំណឹងចំពោះអង្គការសហជីពគ្រប់ថ្នាក់ សមាគមនិយោជក កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក នៃរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងទាំងអស់ ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាអោយបានជ្រាបថា ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំសុខភាពចំនួន៥(ប្រាំ)ដុល្លារសហអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដែលបានសម្រេចផ្ដល់អោយកាលពីឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោល របស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងគ្រប់ៗគ្នា។

ជាមួយគ្នានេះដែរ ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ទទួលបានសេវាពិនិត្យថែទាំ និងបង្ការសុខភាពដោយឥតគិតថ្លៃនៅតាមមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាលដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម[៤០]។

៤.២ វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់

វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់ គឺជាប្រាក់ដែលច្បាប់តម្រូវផ្ដល់អោយដល់សមាជិកគ្រួសារនៅក្នុងបន្ទុករបស់កម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ខែ។ នាពេលបច្ចុប្បន្នយើងសង្កេតឃើញថាវិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់នេះមិនទាន់មានការអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទេ ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញវិភាជន៍គ្រួសារតាម

[៤០] អនុក្រឹត្យលេខ០១ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ស្ដីពីការបង្កើតរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។

ច្បាប់នេះបានអនុវត្តចំពោះមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។ ប្រពន្ធរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទទួលបានវិភាជន៍គ្រួសារប្រចាំខែពី៦ ០០០(ប្រាំមួយពាន់)រៀល ទៅ១៥ ០០០(មួយម៉ឺនប្រាំពាន់)រៀលក្នុងមួយខែ ស្របពេលកូនម្នាក់ៗរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលទទួលបានវិភាជន៍គ្រួសារប្រចាំខែពី៥ ០០០(ប្រាំពាន់)រៀល ទៅ១០ ០០០(មួយម៉ឺន)រៀលក្នុងមួយខែរហូតដល់កូនម្នាក់ៗមានអាយុ២១(ម្ភៃមួយ)ឆ្នាំ[៧]។

៤.៣ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ បានសម្រេចថា កម្មករនិយោជិតក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានៃគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងទាំងអស់មានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន៧(ប្រាំពីរ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែពីនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសរបស់ខ្លួន លើកលែងតែនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសនោះបានផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ឬកន្លែងស្នាក់នៅសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែបើមានអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាមានការកំណត់ពីការផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ ឬផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅប្រសើរជាងនេះ ត្រូវរក្សាទុកអោយនៅដដែល។ ជាក់ស្តែង **ក្រុមហ៊ុន ធី និង ខេ ហ្គាមេនអ៊ីនដាស្ទ្រី ២ (T & K GARMENT INDUSTRY 2)** បានផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយខែចំនួន៧(ប្រាំពីរ)ដុល្លារអាមេរិក (**ឧបសម្ព័ន្ធទី១**)។

៤.៤ អត្ថប្រយោជន៍ដើម្បីសម្រួលការបំពេញការងារ

អត្ថប្រយោជន៍ដើម្បីសម្រួលការបំពេញការងារ គឺសំដៅដល់អត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុដែលនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបានផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ខែសម្រាប់យកមកសម្រួលដល់ការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនដូចជា ការផ្តល់ប្រេងសាំង កាតទូរស័ព្ទជាដើម។ ក្រុមហ៊ុនលក់ឡានមួយកន្លែងបានផ្តល់កាតទូរស័ព្ទក្នុងមួយខែចំនួន១៥(ដប់ប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិក និងប្រេងសាំង២០(ម្ភៃ)លីត្រដល់បុគ្គលិកបម្រើការងារ។

[៧] អនុក្រឹត្យលេខ២៧៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការដំឡើងប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ប្រាក់បំណាច់ឧបត្ថម្ភគ្រួសារ និងកូនយោធិននៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ មន្ត្រីនគរបាលជាតិកម្ពុជា មន្ត្រីពន្ធនាគារ ក្រសួងមហាផ្ទៃ។

ផ្នែកទី៥៖ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវធានា

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានធានា សំដៅដល់ប្រាក់កម្រៃ ឬប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតនៃគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសទទួលបានពីនិយោជករបស់ខ្លួនជារៀងរាល់ខែក្នុងតម្លៃសមរម្យមួយតាមរយៈការពិភាក្សា ចរចារវាងស្ថាប័នត្រីភាគី ដើម្បីធានាដល់អ្នកប្រកបការងារ ឬកម្មករនិយោជិតទាំងអស់អោយរស់នៅបានសមរម្យ និងថ្លៃថ្នូរ។

៥.១ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ជាប្រាក់ខែទាបបំផុតកំណត់ដោយច្បាប់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលអាចអោយអ្នកធ្វើការរស់នៅបានដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ(សិទ្ធិមនុស្ស)។ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៨ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែលត្រូវបានធានាស្មើនឹង១៧០(មួយរយចិតសិប)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ[៤២] បើធៀបនឹងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិត្រូវបានធានា នាឆ្នាំ២០១៤ស្មើនឹង១០០(មួយរយ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ[៤៣]។ ចំណែកអត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងទទួលបានចំនួន១៦៥(មួយរយហុកសិបប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ[៤៤] បើធៀបនឹងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងត្រូវបានធានា នាឆ្នាំ២០១៤ទទួលបានចំនួន៩៥(កៅសិបប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ[៤៥]។ សន្ទុះនៃការកើនឡើងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានធានាជារៀងរាល់ឆ្នាំនេះ សបញ្ជាក់អោយឃើញថា រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងភាគីដែលពាក់ព័ន្ធខិតខំធ្វើយ៉ាង

[៤២] ប្រកាសលេខ៣៩៦ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨។

[៤៣] សេចក្តីណែនាំលេខ០០១/១៤ ក.ប/ស.ណ.ន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការអនុវត្តប្រកាសលេខ៣១៧ ក.ប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។

[៤៤] ប្រកាសលេខ៣៩៦ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨។

[៤៥] សេចក្តីណែនាំលេខ០០១/១៤ ក.ប/ស.ណ.ន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការអនុវត្តប្រកាសលេខ៣១៧ ក.ប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។

ណាអោយកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសទទួលបានផលប្រយោជន៍ដូចគ្នា រួមទាំងជម្រុញដល់ការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិដែរ។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនេះ ត្រូវបានចែងចែកតាមឋានានុក្រមដែលច្បាប់តម្រូវ។ ប្រាក់ឈ្នួលតាមឋានានុក្រម មានន័យថាប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់កម្រៃដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសនានាតាមឋានានុក្រម ឬឋានៈ មុខងារដែលខ្លួនកំពុងបំពេញការងារជាប្រចាំ ពេលនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករនិយោជិតតាមមុខតំណែង តួនាទី ស្ថានភាពការងារដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងតែអនុវត្ត។ ប្រាក់ឈ្នួលតាមឋានានុក្រមនេះត្រូវបានធ្វើការបែងចែកចំពោះការងារសាកល្បង កូនជាង និងកម្មករពេញសិទ្ធិ។

ក. ការងារសាកល្បង

ជាទូទៅក្នុងវិស័យការងារទាំងអស់គឺតម្រូវអោយបុគ្គលិក ឬនិយោជិតធ្វើការងារសាកល្បងជាមុនសិន ដើម្បីត្រួតពិនិត្យមើលគ្នាទៅវិញទៅមក និងសាកល្បងសមត្ថភាពថាតើខ្លួនអាចធ្វើការងារនេះបាន ឬមិនបានមុននឹងក្លាយជាបុគ្គលិក ឬកម្មករនិយោជិតពេញម៉ោង។ ក៏ដូចគ្នានឹងវិស័យការងារផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងដែរ ការងារសាកល្បង គឺសំដៅដល់ការងារដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើសាកល្បងក្នុងរយៈពេលកំណត់មួយច្បាស់លាស់ មុននឹងក្លាយជាកម្មករពេញសិទ្ធិនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស។ម្យ៉ាងទៀតការងារសាកល្បងនេះក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស និងកម្មករនិយោជិតដែរ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ តម្រូវអោយធ្វើការងារសាកល្បងដោយធ្វើការងារនោះយ៉ាងប្រុងប្រយ័ត្ន ទៀងទាត់ ស្មោះត្រង់ ប្រកបដោយក្រមសីលធម៌ គោរពតាមលក្ខខណ្ឌការងារ និងត្រូវបញ្ចេញឲ្យអស់ពីសមត្ថភាពតាមវិជ្ជាជីវៈដែលខ្លួនមានជាដើម ដោយស្ថិតនៅក្រោមការឃ្លាំមើល ពិនិត្យពិច័យទាំងបញ្ញា អាកប្បកិរិយា ជាពិសេសសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈក្នុងការធ្វើការងារ ពីសំណាក់និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស ហើយចំពោះថិរវេលាការងារសាកល្បងនេះ គឺមិនលើសពី៣(បី)ខែសម្រាប់និយោជិត ២(ពីរ)ខែសម្រាប់កម្មករជំនាញ និង ១(មួយ)ខែសម្រាប់កម្មករធម្មតា[៣]។ ការងារសាកល្បងធ្វើបានតែម្តងគត់ក្នុងមួយប្រភេទការងារ។ ចំណែកការកំណត់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារសាកល្បង គឺអាស្រ័យលើការកំណត់របស់ក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានធ្វើការកំណត់

[៣] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៦៨ កថាខណ្ឌទី១ វាក្យខណ្ឌទី២។

អត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងពី១(មួយ)ខែ ទៅ៣(បី)ខែចំនួន ១៦៥(មួយរយហុកសិបប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ[៤៧]។ ជាក់ស្តែង **ក្រុមហ៊ុន ធី និង ខេ ហ្គាមេនអ៊ីន ដាស្រ្ទី ២ (T & K GARMENT INDUSTRY 2)** បានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មការីសាកល្បងឈ្មោះ **ច្រឹក នាង** ក្នុងមួយខែចំនួន១៦៥(មួយរយហុកសិបប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិក **(ឧបសម្ព័ន្ធទី១)**។

ខ. កូនជាង

កូនជាង សំដៅដល់ក្មេងមានអាយុយ៉ាងតិច១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំ ដែលបានព្រមព្រៀងចុះកិច្ចសន្យាជាមួយនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស ក្នុងការទទួលការសិក្សាពីមុខជំនាញដែលខ្លួនត្រូវយកមកប្រើប្រាស់ក្នុងវិស័យការងារ របស់រោងចក្រសហគ្រាសនោះក្នុងចិរវេលាណាមួយច្បាស់លាស់(មិនអោយលើសពីពីរឆ្នាំ) និងតាមលក្ខខណ្ឌការងារ ហើយនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសមានតួនាទីបង្រៀនកូនជាង ឬបញ្ជូនកូនជាងឲ្យទៅសិក្សាមុខជំនាញបច្ចេកទេស រួមទាំងបង់ថ្លៃសិក្សាអោយកូនជាង និងត្រូវទទួលយកកូនជាងនោះមកធ្វើការងារនៅក្នុងរោងចក្ររបស់ខ្លួនវិញបន្ទាប់ពីកូនជាងបានបញ្ចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលពីគ្រូបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈដោយជោគជ័យ[៤៨]។ គ្រូបង្រៀនសន្យាថានឹងធ្វើការបង្ហាត់ បង្វឹក បង្រៀន ឬផ្ទេរចំណេះដឹងដល់កូនជាងនោះនូវវិជ្ជាជីវៈដែលខ្លួនមាន ដើម្បីត្រូវឲ្យកូនជាងយកមកអនុវត្តនៅក្នុងវិស័យការងារ ឬតាមគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស។ ចំណែកឯកូនជាងក៏ត្រូវសន្យាជាមួយនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស និងគ្រូបង្រៀនថា នឹងខិតខំប្រឹងប្រែងរៀនសូត្រតាមសមត្ថភាព កម្លាំងរបស់ខ្លួន ស្តាប់បង្គាប់ គោរពគ្រូ ប្រកបដោយក្រមសីលធម៌ និងយកចំណេះជំនាញដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលមកធ្វើការងារជូននិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសនោះវិញ រួមទាំងត្រូវរក្សាអាថិកំបាំងផ្សេងៗក្នុងវិជ្ជាជីវៈ។ ចំពោះការកំណត់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កូនជាងវិញ គឺអាស្រ័យលើការចរចា និងការព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស និងកម្មករនិយោជិតដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មានន័យថានិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវផ្តល់ប្រាក់កម្រៃដល់កូនជាងដែលខ្លួនបានបញ្ជូនទៅសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬកូនជាងដែលខ្លួនបានបង្រៀនផ្ទាល់តាមការព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងសងខាង[៤៩]។ ជាក់

[៤៧] ប្រកាសលេខ៣៩៦ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨។

[៤៨] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៨ មាត្រា៥១ និងមាត្រា៥៦ កថាខណ្ឌទី១។

[៤៩] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា៥៣ កថាខណ្ឌទី២ ចំណុចទី៥។

ស្តែងកន្លែងធ្វើគ្រឿងអលង្កាមួយកន្លែងបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កូនជាងទើបនឹងចូលបម្រើការងារចំនួន១៦០(មួយរយហុកសិប)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ រួមទាំងកន្លែងស្នាក់នៅ និងអាហារបីពេល។

គ. កម្មករពេញសិទ្ធិ

បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ចប់ការងារសាកល្បងរបស់ខ្លួន ដោយជោគជ័យតាមការព្រមព្រៀង ឬតាមលក្ខខណ្ឌការងារ និងតាមថិរវេលាដែលបានកំណត់ នោះពួកគេនឹងក្លាយជាកម្មករពេញសិទ្ធិ មានន័យថា កម្មករពេញសិទ្ធិ គឺជាកម្មករទាំងឡាយណាដែលបានបញ្ចប់ការងារសាកល្បងតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ ឬតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរវាងនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស និងកម្មករនិយោជិត។ មួយវិញទៀត នៅពេលបញ្ចប់ការងារសាកល្បងនេះ កម្មករនិយោជិត(កម្មករពេញសិទ្ធិ)មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់កម្រៃតាមអត្រាការកំណត់របស់ ក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានធ្វើការកំណត់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិ ចំនួន១៧០(មួយរយចិតសិប)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ[៥០]។ ។ ជាក់ស្តែង **ក្រុមហ៊ុន ធី និង ខេ ហ្គាមេនអ៊ីនដាស្ទ្រី ២ (T & K GARMENT INDUSTRY 2)** បានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មការីពេញសិទ្ធិឈ្មោះ **រឿន សុធារ៉ា**ក្នុងមួយខែចំនួន១៧៧(មួយរយចិតសិបប្រាំពីរ)ដុល្លារអាមេរិក **(ឧបសម្ព័ន្ធទី១)**។

៥.២ ប្រាក់ឈ្នួលការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល

នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ត្រង់មាត្រា១០៨បានចែងថា ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ទោះបីធ្វើនៅរោងជាង ឬនៅលំនៅក៏ដោយ និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថានរោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផលដែលខ្លួនបានដាក់អោយកម្មករនិយោជិតនោះ មានន័យថាកម្មករនិយោជិតដែលបំពេញការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផលដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតា មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងថិរវេលាធ្វើការដដែល អត្រាប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានា។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ប្រកាសលេខ៣៩៦ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ក៏បានកំណត់ថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល(ដេរស៊ីប៉ុង) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមចំនួនដែលគេអាចធ្វើទៅ

[៥០] ប្រកាសលេខ៣៩៦ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨។

បាន បើប្រាក់ដែលទទួលបានខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលគោល។ ប៉ុន្តែផ្ទុយមកវិញក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ទាបជាងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលគោល ភាគីនិយោជកត្រូវបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលអោយគ្រប់ចំនួន១៦៥(មួយរយហុកសិបប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការងារសាកល្បង និងចំនួន១៧០(មួយរយចិតសិប)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ហើយប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបាននៅរក្សាទុកដដែល។ ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិតធ្វើការគិតតាមបរិមាណផលិតផល ឬដេរស៊ីបុងនៃ **ក្រុមហ៊ុន ធី និង ខេ ហ្គាមេនអ៊ីនដាស្ទ្រី ២ (T & K GARMENT INDUSTRY 2)** ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២២៣.០១៥(ពីររយម្ភៃបីក្បៀសមួយសេន)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ **(ឧបសម្ព័ន្ធទី១)**។

ជំពូក២ ៖ ការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួល

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅតាមបណ្តាលគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសនានា ដោយតម្រូវអោយនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស គោរពតាម ឬអនុវត្តតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ(ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ) ដោយឆ្លងកាត់តាមការកំណត់ ការប្រជុំពិគ្រោះពិភាក្សា និងវិនិច្ឆ័យពីសំណាក់ត្រីភាគីជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីធានាដល់ការរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ប្រកបដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ។ ការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលនេះទៀត គឺកើតចេញពីការចរចាថាតើភាគីនិយោជក មានលទ្ធភាពផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនក្នុងមួយខែចំនួនប៉ុន្មានដុល្លារអាមេរិក? ចំណែកភាគីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារចំពោះប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយខែប៉ុន្មានដុល្លារ? ដើម្បីអោយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់អាចរស់នៅបានសមរម្យ។ ចំពោះការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលនេះ ត្រូវបានធ្វើការបែងចែកជាច្រើនចំណុចដូចជា ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងសិទ្ធិ និងការធានាប្រាក់ឈ្នួល។

ផ្នែកទី១ ៖ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល

ជារៀងរាល់ឆ្នាំប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវបានកំណត់តាមរយៈការដឹកនាំពិភាក្សា និងស្នើអត្រាប្រាក់ឈ្នួលដោយគណៈកម្មការក្រុមប្រឹក្សាការងារដែលមានសមាសភាពមកពីស្ថាប័នត្រីភាគីគឺ ភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន១៤រូប ភាគីតំណាងនិយោជកចំនួន០៧រូប និងភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន០៧រូប។ ក្នុងករណីចាំបាច់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារអាចបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគីមានដូចជា ក្រុមការងារបច្ចេកទេសតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន១៦រូប ក្រុមការងារបច្ចេកទេសភាគីតំណាងនិយោជកចំនួន១៦រូប និងក្រុមការងារបច្ចេកទេសភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន១៦រូប ដើម្បីពិភាក្សាលំអិតពីទិន្នន័យលក្ខណវិនិច្ឆ័យ និងអត្រាកំណើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារួចបញ្ជូនទៅគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារដើម្បីប្រជុំពិភាក្សាបន្ត។ ចំពោះយន្តការក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលមាន គោលការណ៍ទាំង៥ លក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំង៧ និងកាលវិភាគសម្រាប់ការចរចាក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជា[៥១]។

[៥១]ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជាឆ្នាំ២០១៦ ដោយលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ សហការរៀបចំដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ(ILO)។

- គោលការណ៍ទាំង៥ ក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលមាន៖

១. ភាពញឹកញាប់ ៖ការពិភាក្សាកែសម្រួលត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

២. ភាពអាចព្យាករណ៍បាន ៖ ត្រូវកើនតាមលំដាប់បន្តបន្ទាប់។

៣. យន្តការនៃការចរចា ៖ គោលការណ៍ឈ្នះ-ឈ្នះ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា។

៤. គោលការណ៍សម្រេចចិត្ត ៖យកជម្រើសឯកច្ឆន្ទ(កុងសង់ស៊ីស)នៃសមាជិកដែលមានវត្តមានក្នុងកិច្ចប្រជុំ។ ក្នុងករណីមិនមានការឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទលើចំណុចណាមួយ ចំនួន០២(ពីរ)ដងក្នុងកិច្ចប្រជុំ០២(ពីរ)ផ្សេងគ្នាត្រូវសម្រេចដោយសម្លេងភាគច្រើនតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ក្នុង កិច្ចប្រជុំលើកទី០២(ពីរ)។

៥.ការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យនិងលក្ខណវិនិច្ឆ័យ៖យកទិន្នន័យរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ និងយកលក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិភាក្សា។

- លក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំង៧ ក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលរួមមាន៖

១. ស្ថានភាពគ្រួសារ ៖ ផ្អែកលើការអង្កេតកម្លាំងពលកម្ម(កម្មករនិយោជិត) និងសមាជិកក្រុមគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិត។

២. អត្រាអតិផរណា ៖ អត្រាប្រែប្រួលនៃសន្ទស្សន៍ថ្លៃទំនិញ និងចំនីអាហារ។

៣. ការចំណាយក្នុងការរស់នៅ៖ បន្ទាត់ភាពក្រីក្រជាមូលដ្ឋានគោលក្នុងការកំណត់ចំណាយអប្បបរមាក្នុងការរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ។

៤. ផលិតភាព ៖ ផលធៀបរវាងតម្លៃបន្ថែម(ប្រាក់ចំណេញ) និងកម្លាំងពលកម្ម។

៥. ភាពប្រកួតប្រជែង ៖ ការវាស់វែងកត្តាសំខាន់ៗជាមួយប្រទេសដៃគូប្រកួតប្រជែងដូចជាការកម្រិតប្រាក់ឈ្នួល អត្រាប្តូរប្រាក់ ចំនួនម៉ោងធ្វើការងារ អត្រាភាគទានរបបបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម សម្រាប់កម្មករនិយោជិត សន្ទុះនៃការនាំចេញ ប្រព័ន្ធឡូជីស្ទីក កិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរី និងបរិយាកាសវិនិយោគ។ល។

៦. ស្ថានភាពទីផ្សារការងារ ៖ ផលប៉ះពាល់នៃកំណើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា លើល្បឿននៃការបង្កើតការងារថ្មី។

៧.កម្រិតចំណេញ ៖ តម្លៃនាំចេញទូទាត់ជាមួយធាតុចូលអន្តរការី និងការចំណាយលើកម្លាំងពលកម្ម។

- កាលបរិច្ឆេទសម្រាប់ការចរចាក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជា

១. នៅខែកក្កដា រៀងរាល់ឆ្នាំ ចាប់ផ្តើមប្រជុំផ្ទៃក្នុងនៃភាគីនីមួយៗ។

២. នៅខែសីហា រៀងរាល់ឆ្នាំ ចាប់ផ្តើមប្រជុំពិភាក្សាទ្វេភាគី។

៣. នៅខែកញ្ញា រៀងរាល់ឆ្នាំ ចាប់ផ្តើមប្រជុំពិភាក្សាត្រីភាគី។

៤. នៅខែតុលា រៀងរាល់ឆ្នាំ ជាការប្រជុំសម្រេចតួលេខ ឬអត្រាកំណើនប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មី នឹងចាប់ផ្តើមអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា នៃឆ្នាំបន្ទាប់។

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ត្រង់មាត្រា១០៧ កថាខណ្ឌទី៣ ដែលស្របតាមមាត្រា៣ នៃអនុសញ្ញាលេខ១៣១ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ(ILO)ឆ្នាំ១៩៧០ កំណត់ធាតុផ្សំដែលត្រូវយកមកគណនាប្រាក់ឈ្នួលមានកត្តាធំពីរគឺកត្តាសេដ្ឋកិច្ច និងកត្តាសង្គម។

១.១ កត្តាសេដ្ឋកិច្ច

ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកលើកត្តាសេដ្ឋកិច្ច សំដៅលើការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតថា នឹងមានការប្រែប្រួលជារៀងរាល់ឆ្នាំយោងតាមកំណើនសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសជាតិនីមួយៗ។ ជាក់ស្តែងប្រមាណឆ្នាំចុងក្រោយនេះយើងសង្កេតឃើញថាសន្ទុះសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជាមានការកើនឡើងជាលំដាប់គ្រប់វិស័យ។ បើក្រឡេកមើលវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើងវិញ ក្នុងអំឡុងពេលប្រមាណ៩ឆ្នាំចុងក្រោយនេះអត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង បានកើនឡើងចំនួន៧០(ចិតសិប)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតដែលធ្លាប់ទទួលបាននៅរក្សាទុកដដែល។ ជាមួយគ្នានេះ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកលើកត្តាសេដ្ឋកិច្ច ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈត្រូវគិតគូ លើផលិតភាព ភាពប្រកួតប្រជែង និងទីផ្សារការងារដែរ ដែលកត្តាទាំងនេះ ក្រសួងត្រូវពិចារណាលើតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងផលប្រយោជន៍រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកសមាមាត្រគ្នា។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក៏ត្រូវស្វែងរកចំណុចរួមមួយ ដែលត្រូវធានាពីកម្រិតជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិតតាមតែអាចធ្វើទៅបាន រួមទាំងធ្វើយ៉ាងណាត្រូវផ្តល់លទ្ធភាពឲ្យនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសទទួលបានផលចំណេញខាងសេដ្ឋកិច្ច។ មិនតែប៉ុណ្ណោះរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

ត្រូវរកវិធីសាស្ត្រយ៉ាងណាទាក់ទាញក្រុមហ៊ុនវិនិយោគ(វិនិយោគិន)ឲ្យបានច្រើន ដើម្បីដាក់ទុនវិនិយោគ និងជួយផ្តល់ការងារបន្ថែមសម្រាប់ប្រជាជន ឬកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

១.២ កត្តាសង្គម

ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកលើកត្តាសង្គម គឺជាការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យសមស្របតាមលក្ខខណ្ឌជីវភាពរស់នៅ របស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់តម្រូវការជាក់ស្តែងប្រចាំថ្ងៃ។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈត្រូវគិតគូ លើលក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសង្គម (ស្ថានភាពរស់នៅ អត្រាអតិផរណា និងការចំណាយក្នុងការរស់នៅ)ដូចជា ការចាយវាយប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិតតម្រូវការសម្លៀកបំពាក់ ការបរិភោគចំនីអាហារ ការទិញថ្នាំសង្កូវសម្រាប់ព្យាបាលជម្ងឺ ការចំណាយលើការជួលផ្ទះស្នាក់នៅ និងផលប្រយោជន៍ជាច្រើនទៀត។ ជារួមការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកលើកត្តាសង្គម គឺត្រូវធ្វើយ៉ាងណាធានាអោយបានថាកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបមានជីវភាពរស់នៅសមរម្យ ប្រកបដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងសមស្របតាមការរស់នៅដូចមនុស្សទូទៅក្នុងសង្គមកម្ពុជាដែរ។

១.៣ សមភាពប្រាក់ឈ្នួល

សមភាពប្រាក់ឈ្នួល សំដៅលើការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់កម្រៃការងារស្មើៗគ្នាចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ អ្នកមានមុខតំណែងដូចគ្នាមិនថាបុរសឬស្ត្រីឡើយ មានន័យថាកម្មករនិយោជិតទាំងបុរស និងស្ត្រីដែលបានបម្រើការងារនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានរោងចក្រ សហគ្រាសមានតួនាទីដូចគ្នា មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ស្មើៗគ្នាដោយមិនរើសអើងពីភេទឡើយ។ ក្នុងច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មាត្រា៣៦ កថាខណ្ឌទី២ ក៏បានកំណត់ថា ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ស្មើៗគ្នា។ ចំពោះគោលការណ៍នេះ គឺមិនចង់អោយមានការរើសអើងស្ត្រីភេទ ការប្រឆាំងនឹងច្បាប់ ដោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ដល់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីតិចជាងបុរស ឬបុរសទទួលបានប្រាក់បំណាច់តិចជាងស្ត្រីនោះទេ។ លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់មានអតីតភាពការងារយូរជាង និងមានគុណសម្បត្តិផ្តល់ផលចំណេញដល់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសនឹងត្រូវដំឡើងប្រាក់កម្រៃតាមនោះ។

ផ្នែកទី២ ៖ ការបើកប្រាក់ឈ្នួល

នៅតាមបណ្តាគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសទាំងអស់ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត គឺជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសដោយត្រូវគោរព

តាមវិធាននៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល។ និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអោយបានច្បាស់អំពីលក្ខខណ្ឌនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិត មុននឹងចូលកាន់មុខតំណែងធ្វើការ ឬពេលផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេង និងរយៈពេលនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលការងារ។ ប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្រិតឡើងដោយច្បាប់ត្រូវបិទជាអចន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងបន្ទប់ធ្វើការ ឬការិយាល័យបើកប្រាក់ឈ្នួល និងនៅទីទទួលអោយធ្វើការ[៥២]។ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល ទីកន្លែងបើកប្រាក់ឈ្នួល និងពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល។

២.១ លក្ខខណ្ឌនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល

លក្ខខណ្ឌនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល បានកំណត់អោយនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្ទាល់ដៃដល់កម្មករនិយោជិត ឬតាមវិធីផ្សេងៗទៀត បើមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតដើម្បីធានាសុវត្ថិភាព និងផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់ភាគីទាំងសងខាង។ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកជាលោហៈធាតុ ឬក្រដាសប្រាក់ដែលប្រើប្រាស់ស្របច្បាប់បានកំណត់មានតម្លៃជារូបិយប័ណ្ណ ឬជារូបិយវត្ថុ។ ហាមដាច់ខាតចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាគ្រឿងស្រវឹង ឬថ្នាំសង្កូវដែលនាំអោយប៉ះពាល់ ឬខូចសុខភាព សុខុមាលភាពកម្មករនិយោជិត។ ជាមួយគ្នានេះ បើដល់ថ្ងៃនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវនឹងថ្ងៃដែលនិយោជិតឈប់សម្រាក និយោជកត្រូវធ្វើការបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតមុនមួយថ្ងៃ[៥៣]។

២.២ ទីកន្លែងបើកប្រាក់ឈ្នួល

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើឡើងនៅកន្លែងធ្វើការ ឬនៅការិយាល័យនិយោជកកាលណាការិយាល័យនោះនៅជិតផ្ទាល់ លើកលែងតែករណីមានប្រធានស័ក្តិ។ ហាមដាច់ខាតចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងតៀមលក់គ្រឿងស្រវឹង ភណ្ឌាគារលក់រាយ ឬទីកន្លែងកំសាន្តនានា លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតនោះកំពុងបម្រើការងារនៅទីកន្លែងនោះផ្ទាល់តែម្តង[៥៤]។

២.៣ ពេលវេលាបើកប្រាក់ឈ្នួល

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១១៦បានកំណត់ថា ពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើតាមកាលបរិច្ឆេទដូចជា៖

[៥២] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១០៩។

[៥៣] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១១៥ កថាខណ្ឌទី២ វាក្យខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី៣។

[៥៤] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១១៥ កថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី២ វាក្យខណ្ឌទី២។

- ចំពោះកម្មករ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន២(ពីរ)ដងក្នុងមួយខែ។
- ចំពោះនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន១(មួយ)ដងក្នុងមួយខែ។
- ចំពោះអ្នកដើរទាក់ទង និងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម ប្រាក់កម្រៃជើងសាត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់៣(បី)ខែម្តង។
- ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ដែលត្រូវការពេលវេលាបំពេញការងារលើសពី១៥(ដប់ប្រាំថ្ងៃ) កម្មករត្រូវទទួលបានប្រាក់រំលស់១០(ដប់)ថ្ងៃម្តង និងបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការងារ ត្រូវទទួលបានប្រាក់គ្រប់ចំនួនក្នុងរយៈពេលមួយសប្តាហ៍។
- ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗទៀតដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានក្នុងរយៈពេល៤៨(សែសិបប្រាំបី)ម៉ោងបន្ទាប់ពីការបណ្តេញចេញពីការងារ។

ផ្នែកទី៣៖ សិទ្ធិ និងការធានាប្រាក់ឈ្នួល

សិទ្ធិ និងការធានាប្រាក់ឈ្នួល សំដៅដល់ការការពារសិទ្ធិសេរីភាពដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ និងការធានាការពារកម្មករនិយោជិត ឲ្យរួចផុតពីការរំលោភបំពាននានាដែលប្រុងនឹងកើតមានឡើង ឬដែលកើតមានឡើងលើខ្លួនទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលដូចជា ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងភាគទានសហជីព ការរឹបអូស និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួល ឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់ និងសិទ្ធិទាមទារបើកប្រាក់ឈ្នួល។ នៅក្នុងនោះដែរការធានាការបើកប្រាក់ឈ្នួល គឺជាការធានាសុវត្ថិភាពកម្មករនិយោជិតបន្ទាប់ពីបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលពីនិយោជកដោយជៀសវាងការជ្រុះបាត់ ឬការបាត់បង់ណាមួយកើតមានឡើង ហើយនិយោជកក៏មិនមានសិទ្ធិក្នុងការហាមឃាត់កម្មករនិយោជិត ចំពោះការចំណាយប្រាក់ឈ្នួលតាមចិត្តរបស់ខ្លួនបានដែរ។

៣.១ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល

ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងគោលបំណងឲ្យអ្នកទទួលរកការងារធ្វើ ទោះបីចំពោះ ឬមិនចំពោះក្តី ឲ្យទៅនិយោជក ឬអ្នកតំណាងនិយោជក ឬអន្តរការីណាម្នាក់ ក៏ដូចជាភ្នាក់ងារទទួលជ្រើសរើសហត្ថពលករ ត្រូវបានច្បាប់ហាមឃាត់[៥៥]។ ក្នុងនោះដែរការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលណាមួយមិនអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើបានទេ ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់និយោជករវាងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបើកអោយកម្មករនិយោជិត និងប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវសងឲ្យនិយោជកវិញ ចំពោះការផ្តល់សម្ភារៈផ្សេងៗទោះជា

[៥៥] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១២៦។

ប្រភេទណាក៏ដោយ។ រាល់អនុសញ្ញារួម ដែលអនុញ្ញាតអោយដកហូតប្រាក់ឈ្នួលត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។ ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ជំពាក់ដោយកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើបានក្នុង៤ករណីគឺ[៥៦]៖

- គ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និងឧបករណ៍ចាំបាច់សម្រាប់ការងារដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានយកមកប្រគល់អោយវិញនៅពេលឈប់ធ្វើការ។
- វត្ថុធាតុ និងសម្ភារៈដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុក និងប្រើប្រាស់។
- ចំនួនប្រាក់ដែលបានបើកមុនដើម្បីទិញវត្ថុទាំងនោះ។
- ចំនួនប្រាក់ដែលនៅជំពាក់អាគារដ្ឋាន។

ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពុំអាចធ្វើឡើងលើប្រាក់ឈ្នួលទាំងស្រុងនោះទេ គឺនិយោជកអាចធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលនោះបន្តិចម្តងៗ ដើម្បីធានាបានថាកម្មករនិយោជិតដែលជំពាក់ ឬខ្ចីប្រាក់អាចធ្វើការចិញ្ចឹមជីវិត និងគ្រួសារបានជាប្រចាំខែ។

៣.២ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងភាគទានសហជីព

ក្រៅពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសងនិយោជកហើយ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពអាចអនុញ្ញាតអោយកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ប៉ុន្តែការអនុញ្ញាតនេះក៏អាចធ្វើការបដិសេធបានគ្រប់ពេលវេលាដែរ[៥៧]។

៣.៣ ការរឹបអូស និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួល

ការរឹបអូស និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលមិនអាច និងអាចធ្វើទៅបានក្នុងកម្រិតដូចជា៖

- ប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបានតិចជាង ឬស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានាមិនអាចធ្វើការរឹបអូស ឬផ្ទេរបានជាដាច់ខាត។
- ប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបានលើសពីមួយដង ដល់បីដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាអាចធ្វើការរឹបអូស ឬផ្ទេរបាន២០%(ម្ភៃភាគរយ)នៃភាគប្រាក់ឈ្នួល។
- ប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបានលើសពីបីដង ដល់ដប់ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានាអាចធ្វើការរឹបអូស ឬផ្ទេរបាន៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃភាគប្រាក់ឈ្នួល។
- ប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបានលើសពីដប់ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានាអាចធ្វើការរឹបអូស ឬផ្ទេរបាន៥០%(ហាសិបភាគរយ)នៃភាគប្រាក់ឈ្នួល។

[៥៦] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១២៧។

[៥៧] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១២៩ កថាខណ្ឌទី២។

ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ត្រូវបានយកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់គិតពីការរឹបអូស និងការផ្ទេរ។ អត្រាកម្រិត ភាពរឹបអូស ឬការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ពុំអាចយកទៅជំទាស់ ឬតតាំងជាមួយនឹងឥណទាយកអាហារកិច្ចទេ[៥៨] ព្រោះប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនត្រូវរឹបអូសនេះត្រូវរក្សាទុកសម្រាប់យកចិញ្ចឹមសមាជិកគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ដូចនេះមិនមានហេតុផលណាមួយដែលបដិសេធចំពោះការរឹបអូសប្រាក់ឈ្នួល ដោយឥណទាយកអាហារកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតខ្លួនឯងបានទេ។ ប៉ុន្តែឥណទាយកអាហារកិច្ចនេះអាចទាមទារយកប្រាក់ឈ្នួលបាន សម្រាប់តែសោធនអាហារកិច្ចធម្មតាប្រចាំខែតែប៉ុណ្ណោះ ចំណែកឯសោធនអាហារកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតជំពាក់តាំងពីយូរមកហើយនោះ ឥណទាយកអាហារកិច្ចត្រូវរង់ចាំជាមួយឥណទាយកផ្សេងទៀតដើម្បីទទួលយកភាគដែលអាចរឹបអូស ឬផ្ទេរបានដោយគោរពតាមអត្រាកម្រិតពីភាពរឹបអូស ឬភាពផ្ទេរបាននៃប្រាក់ឈ្នួល[៥៩]។

៣.៤ ឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់

កម្មករនិយោជិតនៃគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសទាំងអស់ត្រូវបានការពារប្រឆាំងនឹងការរំលោភបំពានចំពោះប្រាក់ឈ្នួលពីសំណាក់ម្ចាស់បំណុលរបស់និយោជក មានន័យថានិយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករនិយោជិត មុននឹងទូទាត់សំណងឲ្យម្ចាស់បំណុលរបស់ខ្លួន(អ្នកផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈសំណង់)។ ដើម្បីធានាការសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកនៅជំពាក់កម្មករនិយោជិតមានឯកសិទ្ធិទូទៅលើចលនទ្រព្យ ឬអចលនទ្រព្យរបស់និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស។ ឯកសិទ្ធិទូទៅមានអត្ថិភាពក្នុងរយៈពេល០៦(ប្រាំមួយ)ខែចុងក្រោយមុនការប្រកាសក្ស័យធន ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ។ ចំណែកអ្នកដើរទាក់ទង និងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម ប្រាក់កម្រៃជើងសា និងកម្រៃដែលត្រូវបានជាស្ថាពរត្រូវទទួលបានឯកសិទ្ធិក្នុងរយៈពេល០៦(ប្រាំមួយ)ខែចុងក្រោយមុនការប្រកាសក្ស័យធន ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ។ ជាមួយគ្នានេះឯកសិទ្ធិដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ ត្រូវបានយកមកអនុវត្តចំពោះឥណទេយ្យរបស់កម្មករនយោជិតដែលត្រូវបានសម្រាប់ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការមិនជូនដំណឹងមុន និងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែរ[៦០]។

---

[៥៨] ឥណទាយកខាងអាហារកិច្ច ជាបុគ្គលទាំងឡាយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចអាហារកិច្ចជូនដូចជាកូនកំពុងស្ថិតក្នុងការសិក្សា ឬឪពុកម្តាយចាស់ជរាជាដើម។

[៥៩] សៀវភៅនីតិការងារ របស់សាស្ត្រាចារ្យ ហៃល ចំរើន ឆ្នាំ២០០៥។

[៦០] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១២១ និងមាត្រា១២២។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ឥណទេយ្យឯកសិទ្ធិទាំងនេះអាចយកជំទាស់ ឬតតាំងបានជាមួយនឹងឯកសិទ្ធិទូទៅ និងឯកសិទ្ធិពិសេសផ្សេងទៀត ក្នុងនោះក៏មានឯកសិទ្ធិរតនាគារសាធារណៈផងដែរ។ ចំនួនប្រាក់ដែលរតនាគារសាធារណៈបានកាត់លើអាណត្តិរបស់និយោជក នៅពេលក្រោយកាលបរិច្ឆេទបញ្ឈប់ការសងបំណុលត្រូវប្រគល់ជូនក្រុមម្ចាស់បំណុលវិញទាំងអស់[៦១]។

កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានចំណាត់ថ្នាក់ខ្ពស់ជាងគេ ក្នុងចំណោមឥណទាយកនានា ឥណទេយ្យមួយភាគរបស់ខ្លួនដែលមិនអាចរឹបអូសបាន គឺប្រាក់ឈ្នួល១០(ដប់)ថ្ងៃចុងក្រោយរបស់កម្មករ ប្រាក់ឈ្នួល៣០(សាមសិប)ថ្ងៃចុងក្រោយរបស់និយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល៩០(កៅសិប)ថ្ងៃរបស់អ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្មដែលត្រូវទទួលបានមុនការប្រកាសក្ស័យធន ឬការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ។ ភាគនៃឥណទេយ្យទាំងនេះ ត្រូវបើកឲ្យកម្មករនិយោជិតមុនឥណទេយ្យឯទៀត ក្នុងរយៈពេល១០(ដប់)ថ្ងៃចាប់ពីថ្ងៃប្រកាសក្ស័យធន ឬការជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ហើយត្រូវមានដីកាបញ្ជាក់ពីចៅក្រមស្នងការដែរ កាលបើភាគនៃឥណទេយ្យនេះត្រូវបានប្រើមូលនិធិដែលមានក្នុងពេលចាប់ប្រកាសក្ស័យធន ឬការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ឬប្រើមូលនិធិដែលទើបនឹងចូលជាលើកដំបូងបង្អស់។ ចំណែកឯចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលឥណទេយ្យ មានចំណាត់ថ្នាក់ខ្ពស់ជាងគេនេះ មិនមែនសំដៅតែប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធនោះទេ តែបូករួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលត្រូវបង់ជាយថាហេតុពីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ[៦២]។

៣.៥ សិទ្ធិទាមទារបើកប្រាក់ឈ្នួល

កម្មករនិយោជិតនៅតាមបណ្តាគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសទាំងអស់មានសិទ្ធិទាមទារ ឬសិទ្ធិប្តឹងទាមទារបើកប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងរយៈពេល០៣(បី)ឆ្នាំរាប់ចាប់ពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួលមក។ សិទ្ធិលើឥណទេយ្យនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលមានអាជ្ញាយុកាលកំណត់០៣(បី)ឆ្នាំនេះ គ្របដណ្តប់លើប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ និងឥណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបានក្នុងករណីបណ្តេញចេញពីការងារ។

---

[៦១] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១២៣។

[៦២] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១២៤ និងមាត្រា១២៥។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ឆ្លងតាមរយៈការវិភាគស្វែងយល់ បទពិសោធន៍ស្រាវជ្រាវ និងការសរសេរបកស្រាយខាងលើនាងខ្ញុំឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានផ្តល់គុណសម្បត្តិជាច្រើនដល់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដោយមានគោលដៅធានាដល់សិទ្ធិ និងការការពារផ្នែកសង្គមដល់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងផ្តល់សុវត្ថិភាព គតិយុត្តដល់និយោជក ឬវិនិយោគិនក្នុងការផ្តល់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។ ការជួយលើកស្ទួយ ការជ្រោមជ្រែងជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងប្រទេសកម្ពុជា អោយមានលក្ខណៈសមរម្យពីសំណាក់និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសដូចជាការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់កម្រៃប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ប្រាក់កម្រៃជើងសា ប្រាក់បុព្វលាភ ប្រាក់ធនានុគ្រោះ ប្រាក់បើកជារង្វាន់ ប្រាក់វិភាជន៍ ប្រាក់តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ អត្ថប្រយោជន៍ដើម្បីសម្រួលការបំពេញការងារជាដើម ស្របពេលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញការងារតាមបទប្បញ្ញត្តិ តាមលក្ខខណ្ឌ ឬកិច្ចសន្យាការងារជាថ្នូរក្នុងការទទួលបានប្រាក់កម្រៃទាំងអស់នេះ។ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងក្នុងអំឡុងពេល៥ឆ្នាំចុងក្រោយនេះ មានការវិវត្តពី៩៥(កៅសិបប្រាំ)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់១៧០(មួយរយចិតសិប)ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដោយឆ្លងតាមការពិភាក្សាពីស្ថាប័នត្រីភាគី និងផ្អែកលើការរីកចម្រើនផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច។ ជាមួយគ្នានេះដែរ បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមត្រូវបានបង្កើតឡើង និងតម្រូវឱ្យនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសចុះបញ្ជិកាសម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតនៅពេលជួបហានិភ័យការងារ ឬធ្លាក់ខ្លួនមានជម្ងឺ ដោយកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកនោះទទួលការពិនិត្យព្យាបាលនៅក្នុងមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពេទ្យព្យាបាលដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។

មួយវិញទៀត ដោយសារតែច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧របស់កម្ពុជាត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយយកលំនាំតាមច្បាប់ការងារបារាំង និងក្រមការងារចាស់របស់ខ្លួន ខ្ញុំសង្កេតឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារនេះ មានចំណុចមួយចំនួនដែលមិនបានបកស្រាយអោយបានពេញលេញ ឬច្បាស់លាស់នោះទេ។ ជាក់ស្តែងចំណុចទាក់ទងនឹង ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ប្រាក់បុព្វលាភ តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ និងប្រាក់វិភាជន៍ជាដើម ដោយឆ្លងកាត់តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងស្វែងរកឯកសារបានបង្ហាញពីការបកស្រាយ ការអោយនិយមន័យ ឬការកំណត់ន័យខុសៗគ្នា ស្របពេលដែលនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានចែងច្បាស់លាស់ពីចំណុចទាំងនេះ។ បើក្រឡេកមើលជ្រុងម្ខាងទៀតឃើញថា ថ្វីបើកត្តាសេដ្ឋកិច្ច និងកត្តាសង្គមកិច្ចមានការរីកចម្រើន

ហើយជាផ្នែកមួយធ្វើអោយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតមានការវិវត្តន៍ក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែក្នុងអំឡុងពេលប្រមាណឆ្នាំចុងក្រោយនេះបានកត់សម្គាល់ឃើញថា គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសមួយចំនួនបានបិទទ្វារ ប្រកាសក្ស័យធន ឬនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសបានរត់ចោល ដោយមិនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនតាមការសន្យានោះទេ ដែលជាហេតុធ្វើអោយជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាជនរងគ្រោះនោះជួបការលំបាក។ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបានជួនគ្រប់គ្រាន់ ជួនមិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពរស់នៅជាពិសេសកូនៗនៅក្នុងបន្ទុក ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ការសិក្សារៀនសូត្រ មិនតែប៉ុណ្ណោះការចាយវាយទំនិញមានតម្លៃខ្ពស់ និងការទទួលទានចំណីអាហារប្រចាំថ្ងៃមិនមានប្រូតេអ៊ីនគ្រប់គ្រាន់ធ្វើអោយប៉ះពាល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត រួមទាំងអាចជាហេតុបង្ករ ឬបង្អាក់ដំណើរការគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសដែរ។ ជាមួយគ្នានេះ រដ្ឋធម្មនុញ្ញដែលជាច្បាប់កំពូលរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ក៏បានចែងទាក់ទងនឹងសមភាពប្រាក់ឈ្នួល ថាប្រជាពលរដ្ឋទាំងពីរភេទមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ស្មើៗគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា ជៀសវាងការរើសអើងស្ត្រីភេទ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសង្គមកម្ពុជាបច្ចុប្បន្ន ជាពិសេសការដ្ឋានសាងសង់មួយចំនួនធំ ដោយឆ្លងតាមការបញ្ជាក់របស់កម្មករសំណង់បានថ្លែងថា ទោះបីជាស្ត្រីធ្វើការងារដូចបុរស ឬធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក៏កម្មករជាស្ត្រីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងបុរស នេះសបញ្ជាក់ពីការអនុវត្តផ្ទុយនឹងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ដែលបានចងក្រងឡើង។

សរុបសេចក្តីមក យោងតាមការបកស្រាយចងក្រងសារណាក្រោមប្រធានបទ **"ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា"** សង្កេតឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧មានវិសាលភាពគ្រប់ដណ្តប់លើភាគីដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យការងារ ជាពិសេសនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ មួយវិញទៀតទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ចែង និងបានចូលជាធរមានក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែនាងខ្ញុំសង្កេតឃើញមានចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួនដែលបណ្តាលអោយមានការរំលោភបំពាន និងវិវាទកើតមានឡើងជារឿយៗ។ ដូចនេះ ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់គួរតែចូលរួមសហការគ្នាគោរពប្រតិបត្តិតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ដែលបានចែង។

អនុសាសន៍

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលកើតមានឡើង និងមិនទាន់កើតមានឡើងនៅក្នុងវិស័យការងារ ជាពិសេសទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា នាងខ្ញុំសូមសំណូមពរដល់៖

- ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាគួរតែពង្រឹងវិធានការណ៍ និងឃ្លាំមើលភាគីដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យការងារឲ្យអនុវត្តគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិ ឬប្រកាសដែលបានចែងអោយបានខ្ជាប់ខ្ជួន។
- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ឲ្យស្វែងរកវិនិយោគិនមកវិនិយោគនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាឲ្យបានច្រើន និងស្វែងរកទីផ្សារលក់ផលិតផលដើម្បីជាឱកាសក្នុងការបង្កើនការងារ និងដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ធានាដល់ការរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតឲ្យសមាមាត្រនឹង សេដ្ឋកិច្ច តម្លៃទីផ្សារ និងជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជនដទៃទៀតក្នុងសង្គមកម្ពុជា។
- ក្រសួង ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចចុះត្រួតពិនិត្យស្តង់ដារគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសដើម្បីធានាសុវត្ថិភាពដល់កម្មករនិយោជិត និងបញ្ចៀសពីគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗ។
- អធិការការងារគួរតែចុះពង្រឹង និងត្រួតពិនិត្យឡើងវិញបញ្ហាដែលកើតមានឡើងនៅតាមបណ្តាគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស ជាពិសេសការដ្ឋានសំណង់ទាក់ទងនឹងបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការងារ សមភាពប្រាក់ឈ្នួល ក៏ដូចជាម៉ោងធ្វើការងារ។
- ស្ថាប័នរាជរដ្ឋាភិបាល និងភាគីនិយោជកត្រូវតែធានាដល់សិទ្ធិ និងការធានាលើប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត រួមទាំងធានាសុខសុវត្ថិភាព សុខុមាលភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីប្រការ ការពារបញ្ហាជាយថាហេតុណាមួយ។

ឯកសារយោង

១. ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត

ក.ច្បាប់

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ២៤ កញ្ញា ១៩៩៣
- ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ១០ មករា ១៩៩៧

ខ. អនុក្រឹត្យ

- អនុក្រឹត្យលេខ១៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការបង្កើតបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម
- អនុក្រឹត្យលេខ០១ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការបង្កើតរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាព សម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- អនុក្រឹត្យលេខ២៧៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការដំឡើងប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសាររបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ប្រាក់បំណាច់ឧបត្ថម្ភគ្រួសារ និងកូនឃោធិននៃកងយោធពលខេមរភូមិន្ទ មន្ត្រីនគរបាលជាតិកម្ពុជា មន្ត្រីពន្ធនាគារក្រសួងមហាផ្ទៃ

គ.ប្រកាស

- ប្រកាសលេខ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីប្រាក់បំណាច់នៃការងារដែលបានធ្វើក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល
- ប្រកាសលេខ២៦៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស
- ប្រកាសលេខ១០៩ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីតាវកាលិកហានិភ័យការងារ
- ប្រកាសលេខ២៣៣ កប.ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការកែសម្រួលប្រការ៨ និងប្រការ១០ នៃប្រកាសលេខ១០៩ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីតាវកាលិកហានិភ័យការងារ
- ប្រកាសលេខ៣១៧ ក.ប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ
- ប្រកាសលេខ៣៩៦ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨

- ប្រកាសអន្តរក្រសួងលេខ៤០៤ ក.ប/ប្រ.ក.ប.ស.ស ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការអនុវត្តការថែទាំសុខភាពតាមប្រព័ន្ធមូលនិធិសមធមិសុខាភិបាល សម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្រៅប្រព័ន្ធ និងការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីនៅពេលសម្រាលកូន
- ប្រកាសលេខ៤៤៩ ក.ប/ប្រ.ក.ប.ស.ស ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការកំណត់អត្រាភាគទានបែបបទ និងនីតិវិធីនៃការបង់ភាគទានសម្រាប់របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកហានិភ័យការងារ និងផ្នែកថែទាំសុខភាពសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រកាសលេខ៤៩៣ ក.ប/ប្រ.ក.អ.ធ.ក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ២០១៨
- ប្រកាសលេខ០៨៤/១៨ ក.ប/ប្រ.ក.អ.ធ.ក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការឈប់សម្រាកទិវាជាតិនៃការចងចាំ

ឃ.សារាចរ/សេចក្តីណែនាំ

- សារាចរលេខ១៨៥ កប/សរ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលយប់
- សេចក្តីណែនាំលេខ០០១/១៤ ក.ប/ស.ណ.ន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការអនុវត្តប្រកាសលេខ៣១៧ ក.ប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ

ង.សេចក្តីជូនដំណឹង

- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៦ សកអ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៧
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ២០៦ កប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ១០៣ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៤/១៧ ក.ប/ស.ជ.ណ.ក.ប.ក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីសម្រាប់រយៈពេលនៃការឈប់សម្រាកមាតុភាព

២. សៀវភៅ

- សៀវភៅនីតិការងារ របស់សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន ឆ្នាំ២០០៥

៣. សារពត៌មាន និងគេហទំព័រ

- កាសែតភ្នំពេញប៉ុស្ត៍ ចេញផ្សាយថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧
- ពិធីសំណេះសំណាល និងផ្សព្វផ្សាយរបបថែទាំសុខភាព ដល់កម្មករ-កម្មការីនីដែលបម្រើការងារនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសក្រុងព្រះសីហនុ ចេញផ្សាយថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧
- មេគង្គប៉ុស្ត៍ចេញផ្សាយថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ (http://mekong-post.com/33091)

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១ ៖ ក្រុមហ៊ុន ធី និង ខេ ហ្គាមេនអ៊ីនដាស្ទ្រី ២ (T & K GARMENT INDUSTRY 2)

ឧបសម្ព័ន្ធទី២ ៖ សារព័ត៌មាន

ផ្សេងៗ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
លេខ : ......១០៥........កប/ប្រ.ក

ប្រកាស
ស្តីពី
តាងកាលិកហានិភ័យការងារ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត ០៧០៤-១២៤ ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៩០២/០១៨ ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមសំរាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ នស/រកត/១២៩៧/៩១ ចុះថ្ងៃទី ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៧ ស្តីពីលក្ខន្តិកៈគតិយុត្តនៃគ្រឹះស្ថានសាធារណៈរដ្ឋបាល
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ២០ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៦ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួង និងរដ្ឋលេខាធិការដ្ឋាន
- បានឃើញអនុក្រឹត្យ លេខ ៥២ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៥ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ១៦ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការបង្កើតបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម
- យោងតាមសំណើរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម

សម្រេច

ប្រការ ១.- សិទ្ធិទទួលបានតាវកាលិកហានិភ័យការងារ

១.១ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលបានចុះបញ្ជិកាក្នុងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម មានសិទ្ធិទទួលបានតាវកាលិកហានិភ័យការងារ នៅពេលដែលសាមីជនទទួលរងនូវហានិភ័យការងារ ។

១.២ ហានិភ័យការងារ រួមមាន គ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់នៅពេលធ្វើដំណើរដោយត្រង់ទៅកន្លែងធ្វើការ ឬមកពីកន្លែងធ្វើការឆ្ពោះទៅលំនៅស្ថាន និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ។

១.៣ តាវកាលិកដែលកំណត់ក្នុងប្រកាសនេះត្រូវនៅក្នុងបន្ទុករបស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ។

១.៤ មន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាល ឬគ្រូពេទ្យព្យាបាល ត្រូវមានការទទួលស្គាល់ពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ។

ប្រការ ២.- ការជូនដំណឹងហានិភ័យការងារ

២.១ បន្ទាប់ពីបានទទួលដំណឹងពីកម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នករងនូវហានិភ័យការងារ ឬអ្នកតំណាងអ្នករងគ្រោះ និយោជកឬម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ ដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមសំរាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលបានចុះបញ្ជិកានៅក្នុងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ត្រូវជូនដំណឹងអំពីឧបទ្ទវហេតុនោះទៅបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរបំផុត ៤៨ (សែសិបប្រាំបី) ម៉ោងនៃថ្ងៃធ្វើការ ។

២.២ ការជូនដំណឹងហានិភ័យការងារត្រូវធ្វើតាមទម្រង់បែបបទដែលមានកំណត់នៅក្នុងប្រកាសរួមរវាងក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួងសុខាភិបាល ។

ប្រការ ៣.- ការអង្កេតហានិភ័យការងារ

៣.១ បន្ទាប់ពីទទួលបានរបាយការណ៍ហានិភ័យការងារ ការិយាល័យតាវកាលិក ឬការិយាល័យខេត្តក្រុងនៃបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ត្រូវជូនដំណឹងជាបន្ទាន់ទៅអធិការ ឬអភិបាលសន្តិសុខសង្គម ។

អធិការ ឬអភិបាលសន្តិសុខសង្គម ត្រូវធ្វើអង្កេត និងផ្តល់លទ្ធផលលើករណីនីមួយៗមកការិយាល័យតាវកាលិកឱ្យបានយ៉ាងឆាប់បំផុត។

៣.២ ចំពោះករណីដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ អធិការ ឬអភិបាលសន្តិសុខសង្គមអាចស្នើសុំជំនួយពីអ្នកឯកទេស ឬសុំកិច្ចសហការពីអធិការ ឬអភិបាលការងារ។ ការចំណាយសម្រាប់ផ្នែកនេះ គឺជាបន្ទុករបស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។

៣.៣ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ពេលធ្វើដំណើរ អធិការ ឬអភិបាលសន្តិសុខសង្គមត្រូវស្នើសុំព័ត៌មានដែលទាក់ទងនឹងទីកន្លែង ពេលវេលា មូលហេតុនៃគ្រោះថ្នាក់ពីសាក្សី ឬអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនៅនឹងកន្លែងកើតហេតុ។

ប្រការ ៤.- ការផ្តល់សេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់

ក្នុងករណីដែលគ្រោះថ្នាក់កើតនៅនឹងកន្លែងធ្វើការ និយោជកត្រូវផ្តល់ការសង្គ្រោះបន្ទាន់ ដែលនៅកន្លែងដែលជិតបំផុត និងបន្ទាប់មកត្រូវបញ្ជូនជនរងគ្រោះទៅមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាល ដែលទទួលស្គាល់ដោយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។ ការចំណាយលើការសង្គ្រោះបន្ទាន់ និងការបញ្ជូនខាងលើត្រូវស្ថិតនៅក្នុងបន្ទុករបស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។ ក្នុងករណីដែលគ្រោះថ្នាក់នៅពេលធ្វើដំណើរ សាមីជន ឬនិយោជកអាចទាមទារការទូទាត់សង លើការចំណាយសម្រាប់ការសង្គ្រោះនេះពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។

ប្រការ ៥.- ការផ្តល់សេវាថែទាំ និងព្យាបាល

៥.១ ការព្យាបាលចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលរងគ្រោះដោយហានិភ័យការងារត្រូវតែប្រព្រឹត្តទៅនៅក្នុងមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាលដែលទទួលស្គាល់ដោយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។

៥.២ កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលរងហានិភ័យការងារ មានសិទ្ធិទទួលបាន ការពិនិត្យព្យាបាល ការសម្រាកព្យាបាល នៅតាមបណ្តាមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាលដែលទទួលស្គាល់ដោយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមជាមួយនឹងមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាលសាមី។

៥.៣ ក្នុងករណីដែល គ្រូពេទ្យព្យាបាលតម្រូវឱ្យទិញឱសថ ឬ សំភារៈឧបករណ៍ដែលចាំបាច់សម្រាប់ការថែទាំ និងព្យាបាលដែលពុំមានចែងនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមអាចទូទាត់សងទៅជនរងគ្រោះ ឬអ្នកតំណាងវិញបាន លុះណាតែមានវេជ្ជបញ្ជា និងវិក្កយបត្រត្រឹមត្រូវ។

៥.៤ នាយកបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ត្រូវរៀបចំបញ្ជីមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាលដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិសមស្របតាមបទដ្ឋានបច្ចេកទេសវេជ្ជសាស្ត្រ ដើម្បីដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃបេឡា

ជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមអនុម័តយល់ព្រម ។

ប្រការ ៦.- ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ

៦.១ ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម គឺជាផលចែកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលជាប់ភាគទានក្នុងរយៈពេល ០៦ (ប្រាំមួយ) ខែ មុនកាលបរិច្ឆេទនៃគ្រោះថ្នាក់ ។ ប្រាក់ឈ្នួលជាប់ភាគទាន ត្រូវបានកំណត់ក្នុងតារាងដូចមានចែងក្នុង**ឧបសម្ព័ន្ធ ១** នៃប្រកាសនេះ ។

៦.២ ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ គឺជាផលចែកនៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមដូចមានចែងក្នុងចំណុច ៦.១ នឹង ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ ។

៦.៣ ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម ដែលកំណត់នៅក្នុងប្រកាសនេះមានអានុភាពចំពោះតែការគណនាតាវកាលិកសន្តិសុខសង្គមប៉ុណ្ណោះ ។

ប្រការ ៧.-ការផ្តល់តាវកាលិកសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្ន

៧.១ រយៈពេលនៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្ន ត្រូវបានកំណត់ដូចតទៅ:

- រយៈពេលនៃការសម្រាកព្យាបាលមុខរបួស ឬជំងឺវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាល
- រយៈពេលនៃការសម្រាកក្រោយពេលមុខរបួសជាសះស្បើយតាមវេជ្ជបញ្ជា ។

៧.២ ក្នុងរយៈពេលនៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្ន ដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌ ៧.១ ខាងលើ កម្មករនិយោជិត ដែលរងគ្រោះដោយហានិភ័យការងារមានសិទ្ធិទទួលបានតាវកាលិកពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ដូចតទៅ:

- ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃ ដែលត្រូវផ្តល់ជូនគិតចាប់ពីថ្ងៃទីពីរ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការកើតឧបទ្ទវហេតុបណ្តាលឱ្យទទួលរងនូវហានិភ័យការងារ
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់អ្នកថែទាំអ្នករងគ្រោះពេលសម្រាកព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាល ក្នុងករណី ដែលស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរតម្រូវឱ្យមានអ្នកនៅចាំថែទាំ តាមសំណើសុំរបស់គ្រូពេទ្យព្យាបាល ។

៧.៣ ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្នត្រូវផ្តល់ចំពោះតែហានិភ័យការងារ ដែលតម្រូវឱ្យមានការសម្រាកព្យាបាលលើសពី ០៤(បួន) ថ្ងៃឡើងទៅ ។

៧.៤ ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្នត្រូវស្មើនឹង ៧០ (ចិតសិប) ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់អ្នកថែទាំនៅមន្ទីរពេទ្យ ត្រូវស្មើនឹង ៥០ (ហាសិប) ភាគរយនៃប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃរបស់ជនរងគ្រោះ ។

៧.៥ ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្ដោះអាសន្ន អាចផ្ដល់ជូនជនរងគ្រោះដោយហានិភ័យការងារ ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរបំផុត ១៨០ (មួយរយប៉ែតសិប) ថ្ងៃ។

ប្រការ ៨.- គោលការណ៍សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍

៨.១ កម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងហានិភ័យការងារបណ្ដាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍តិចជាង ២០ ភាគរយ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់វិភាជន៍សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះត្រូវផ្ដល់ជូនអ្នករងគ្រោះតែម្ដងគត់ ដោយគិតតាមរូបមន្តដូចខាងក្រោម:

វបក = បឈម x ៧០% x កបក x ២០%មគប

- **វបក:** វិភាជន៍បាត់បង់សមត្ថភាពការងារ
- **បឈម:** ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃរបស់ជនរងគ្រោះ
- **កបក:** កម្រិតបាត់បង់សមត្ថភាពការងាររបស់ជនរងគ្រោះ
- **មគប:** មេគុណតម្លៃបច្ចុប្បន្ន

៨.២ កម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងហានិភ័យការងារបណ្ដាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារចាប់ពី ២០ ភាគរយឡើង មានសិទ្ធិទទួលបានធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍។ប្រាក់ធនលាភសរុបសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រូវបានគិតតាមរូបមន្តដូចខាងក្រោម:

ធល = បឈម x ៧០ % x [កបក − ១/៥ កបក] x មគប

- **ធល:** ធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ

៨.៣ ប្រាក់ធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រូវចាត់ទុកជាបណ្ដោះអាសន្នជានិច្ច។ បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការពិនិត្យសុខភាព និងសមត្ថភាពការងារអ្នករងគ្រោះឡើងវិញក្នុងរយៈពេល ១ (មួយ) ឆ្នាំយ៉ាងយូរ។ ជនរងគ្រោះដែលទទួលបានប្រាក់ធនលាភត្រូវមានកាតព្វកិច្ចមកពិនិត្យសុខភាពតាមការកំណត់របស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។

៨.៤ កម្រិតនៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ត្រូវបានកំណត់នៅក្នុង **ឧបសម្ព័ន្ធ ២** នៃប្រកាសនេះ។ មេគុណតម្លៃបច្ចុប្បន្ន ត្រូវបានកំណត់នៅក្នុង **ឧបសម្ព័ន្ធ ៣**។

ប្រការ ៩.- ប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់អ្នកចាំថែរក្សាជនរងគ្រោះ

កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលរងហានិភ័យការងារបណ្ដាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងកម្រិត ១០០ ភាគរយ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់អ្នកចាំថែរក្សាដល់ខ្លួន។ ប្រាក់បន្ថែម

សម្រាប់អ្នកចាំថែរក្សាត្រូវស្មើ ៥០ (ហាសិប) ភាគរយនៃប្រាក់ធនលាភរបស់ជនរងគ្រោះ ។

ប្រការ ១០.- ប្រាក់វិភាជន៍ជាសោហ៊ុយបូជាសព

ក្នុងករណីដែលមានការទទួលរងនូវហានិភ័យការងាររបួសបណ្តាលឱ្យបាត់បង់ជីវិត អ្នកទទួលរ៉ាប់រងក្នុងការចាត់ចែងបូជាសព ត្រូវបានផ្តល់ប្រាក់វិភាជន៍ជាសោហ៊ុយបូជាសព ដែលមានចំនួន ១.០០០.០០០ (មួយលាន) រៀល ។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ត្រូវតែផ្តល់ជូនទៅជន ដែលទទួលបន្ទុកផ្ទាល់ក្នុងការចាត់ចែងបូជាសពជនរងគ្រោះ ។

ប្រការ ១១.- តាវកាលិកឧត្តរជីវី

១១.១ ឧត្តរជីវីនៃជនរងគ្រោះដោយហានិភ័យការងារដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៣៤ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ១៦ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ស្តីពីការបង្កើតបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមមានសិទ្ធិទទួលបានតាវកាលិកឧត្តរជីវី ។

១១.២ តាវកាលិកឧត្តរជីវី គឺជាប្រាក់ធនលាភដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យសិទ្ធិវន្តនៃជនរងគ្រោះ តាមអត្រាដូចខាងក្រោម:

ក. ក្នុងករណីសិទ្ធិវន្ត មានរួមទាំងប្រពន្ធ ឬប្តី កូន និងឪពុកម្តាយ ឬមនុស្សចាស់ជរានៅក្នុងបន្ទុក

- ប្រពន្ធ ឬប្តី = ៣/៥ x ៦៣% បឈម
- ធនលាភសរុបសម្រាប់កូនក្នុងបន្ទុក= ២/៥ x ៦៣% បឈម
- ធនលាភសរុបសម្រាប់ឪពុកម្តាយ ឬមនុស្សចាស់ជរាក្នុងបន្ទុក = ៧% បឈម

ខ. ក្នុងករណីសិទ្ធិវន្ត មានតែប្រពន្ធ ឬប្តី និង/ឬ កូន

- ប្រពន្ធ ឬប្តី = ៣/៥ x ៧០%បឈម
- ធនលាភសរុបសម្រាប់កូនក្នុងបន្ទុក = ២/៥ x ៧០%បឈម

គ. ក្នុងករណីសិទ្ធិវន្តមានតែឪពុកម្តាយ ឬមនុស្សចាស់ជរា

- ធនលាភសរុបសម្រាប់ឪពុកម្តាយ ឬមនុស្សចាស់ជរាក្នុងបន្ទុក = ២៨%បឈម

ឃ. ក្នុងករណីសិទ្ធិវន្ត មានតែកូន និងឪពុកម្តាយ ឬមនុស្សចាស់ជរា

- ធនលាភសរុបសម្រាប់កូនក្នុងបន្ទុក = ២៨%បឈម
- ធនលាភសរុបសម្រាប់ឪពុកម្តាយ ឬមនុស្សចាស់ជរាក្នុងបន្ទុក = ២៨%បឈម

ង. ក្នុងករណីសិទ្ធិវន្តមានតែ ប្រពន្ធ ឬប្តី និងឪពុកម្តាយ ឬមនុស្សចាស់ជរា

- ប្រពន្ធ ឬប្តី = ២៨%បឈម
- ធនលាភសរុបសម្រាប់ឪពុកម្តាយ ឬមនុស្សចាស់ជរាក្នុងបន្ទុក = ២៨%បឈម

១១.៣ សិទ្ធិវន្ត ជាប្រពន្ធ ឬប្តីនៃជនរងគ្រោះ ត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់អាពាហ៍ពិពាហ៍។ សិទ្ធិទទួលធនលាភចំពោះសិទ្ធិវន្តដែលជាប្រពន្ធ ឬប្តី ត្រូវបានរំលាយនៅពេលដែលសាមីជនរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ជាថ្មី។ ក្នុងករណីនៃការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ជាថ្មី សាមីជនត្រូវជូនដំណឹងមកបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមយ៉ាងយូរបំផុត ៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះលិខិតបញ្ជាក់អាពាហ៍ពិពាហ៍។ ការខកខានមិនបានជូនដំណឹងអំពីការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍របស់ខ្លួន សាមីជននឹងត្រូវទទួលទោសដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣៨ នៃច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

១១.៤ សិទ្ធិវន្តជា កូនត្រូវមានស្ថានភាពស្របតាមលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងនៅក្នុងចំណុច ៣៤.១ ខ មាត្រា ៣៤ នៃអនុក្រឹត្យលេខ១៦ អនក្រ/បកចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧។

១១.៥ សិទ្ធិទទួលធនលាភនៃសិទ្ធិវន្ត ត្រូវបានរំលាយនៅពេលដែលសាមីជនទទួលមរណភាព។

ប្រការ ១២.- សេវាបុនរីតិសម្បទា

១២.១កម្មករនិយោជិតដែលរងហានិភ័យការងារបណ្តាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ មានសិទ្ធិទទួលបានឧបករណ៍ ឬអវៈយវៈសិប្បនិម្មិតតាមការកំណត់របស់គ្រូពេទ្យផ្លូវការឬគ្រូពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។

១២.២កម្មករនិយោជិតដែលរងហានិភ័យការងារបណ្តាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ មានសិទ្ធិទទួលបានសេវាសម្របសម្រួលមុខងារ និងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈឡើងវិញ ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលនឹងកំណត់ក្នុងប្រកាសដោយឡែករបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ប្រការ ១៣.- ការទាមទារតាវកាលិក

១៣.១ ការទាមទារតាវកាលិកសម្រាប់ការថែទាំ និងព្យាបាល អាចត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាលដែលព្យាបាលជនរងគ្រោះ ឬនិយោជក ឬក៏កម្មករនិយោជិតជាជនរងគ្រោះផ្ទាល់តាមទម្រង់ "**តាវកាលិកថែទាំ និងព្យាបាល** " ឬហៅថាទម្រង់ " **៣.០២** "ដូចមានចែងក្នុង **ឧបសម្ព័ន្ធ ៤** នៃប្រកាសនេះ។

១៣.២ ការទាមទារប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្នត្រូវធ្វើដោយជនរងគ្រោះ ឬតំណាងតាមទម្រង់ "**តាវកាលិកបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្ន** " ឬហៅថាទម្រង់ "**៣.០៣** " ដូចមានចែងក្នុង **ឧបសម្ព័ន្ធ ៥** នៃប្រកាសនេះ។ បែបបទ នៃការទាមទារនេះត្រូវមានភ្ជាប់ជាមួយនូវវេជ្ជបញ្ជា និងលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យព្យាបាលផ្លូវការ។

១៣.៣ ការទាមទារតាវកាលិកសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រូវធ្វើឡើងដោយជនរងគ្រោះតាមទម្រង់ "**តាវកាលិកបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍** " ឬហៅថាទម្រង់

"៣.០៤ " ដូចមានចែងក្នុង**ឧបសម្ព័ន្ធ ៦** នៃប្រកាសនេះ។ ក្នុងករណីដែល ជនរងគ្រោះមិនអាចមានសមត្ថភាព ក្នុងការទាមទារតាវកាលិកបាន ដោយសារស្ថានភាពនៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារធ្ងន់ធ្ងរ ការទាមទារនេះអាចត្រូវធ្វើដោយអ្នកតំណាងជនរងគ្រោះ។ អ្នកតំណាងជនរងគ្រោះ អាចជាប្តី ប្រពន្ធ កូន ឬជន ដែលមានភារៈចិញ្ចឹមដោយផ្ទាល់ចំពោះជនរងគ្រោះ។

១៣.៤ ការទាមទារតាវកាលិកឧត្តរជីវី និងសោហ៊ុយបូជាសព ត្រូវធ្វើដោយសិទ្ធិវន្តនៃជនរងគ្រោះ ឬអ្នកតំណាង តាមទម្រង់ "**តាវកាលិកឧត្តរជីវី**" ឬហៅថាទម្រង់ " **៣.០៥** " និងទម្រង់ " **វិភាជន៍បូជាសព**" " ឬហៅថា ទម្រង់ "**៣.០៦**" ដូចមានចែងក្នុង **ឧបសម្ព័ន្ធ ៧ និង ៨** នៃប្រកាសនេះ។

១៣.៥ សិទ្ធិនៃការទាមទារប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់ហានិភ័យការងារ និងប្រាក់វិភាជន៍បូជាសព ត្រូវអស់សុពលភាពត្រឹមរយៈពេល ១ (មួយ) ឆ្នាំ។ ចំពោះសិទ្ធិក្នុងការទាមទារប្រាក់ធនលាភ ត្រូវអស់សុពលភាពត្រឹមរយៈពេល ៥ (ប្រាំ) ឆ្នាំ។

១៣.៦ ការបើកប្រាក់ធនលាភ ត្រូវធ្វើប្រចាំត្រីមាស។

ប្រការ ១៤.- ការយល់ព្រមចំពោះការទាមទារតាវកាលិក

១៤.១ តាវកាលិកថែទាំ និងព្យាបាល ដែលត្រូវបានទទួលការយល់ព្រមពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម លុះណាតែការថែទាំនិងព្យាបាលនោះធ្វើនៅក្នុងមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាលដែលទទួលស្គាល់ដោយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។

ប្រសិនបើការថែទាំ និងព្យាបាលធ្វើនៅមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាលផ្សេងក្រៅពីការកំណត់របស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ការទូទាត់សងវិញត្រូវធ្វើតាមអត្រាតម្លៃដែលបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមបានកំណត់។

តារាងតម្លៃសម្រាប់ការថែទាំ និងព្យាបាល ត្រូវបានកំណត់តាមកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម និងបណ្តាមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាល។

១៤.២ ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្ន ដែលត្រូវបានទទួលការយល់ព្រមពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម លុះណាតែការទាមទារនោះស្របនឹងលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៧ វាក្យខ័ណ្ឌ ៧.១, ៧.២ និង ៧.៣ នៃប្រកាសនេះ។

១៤.៣ តាវកាលិកសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រូវបានយល់ព្រម លុះត្រាតែការបាត់បង់សមត្ថភាពនោះត្រូវបានវាយតម្លៃពីគ្រូពេទ្យផ្លូវការ ឬ គណកម្មការវេជ្ជសាស្ត្រនៃបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ស្របតាមតារាងនៃកម្រិតបាត់បង់សមត្ថភាពការងារដូចមានចែងក្នុង**ឧបសម្ព័ន្ធ ២** នៃប្រកាសនេះ។ក្នុងករណីដែល កម្រិតបាត់បង់សមត្ថភាពការងារពុំមានចែងនៅក្នុងតារាងខាងលើ គណកម្មការ

វេជ្ជសាស្ត្រ ត្រូវវាយតម្លៃកម្រិតបាត់បង់សមត្ថភាពតាមបច្ចេកទេសវេជ្ជសាស្ត្រ ដោយមានការចូលរួមពីគ្រូពេទ្យឯកទេសតាម ស្ថានភាពជាក់ស្តែងនីមួយៗ។

ប្រការ ១៥.- អន្តរប្បញ្ញត្តិ

ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់ត្រូវបានចុះបញ្ជីកានៅក្នុងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមការផ្តល់តាវកាលិកសម្រាប់ហានិភ័យការងារ ត្រូវបន្តអនុវត្តតាមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ប្រការ ១៦.- អវសានប្បញ្ញត្តិ

ប្រកាសនេះចូលជាធរមានចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី១៦ ខែ[illegible] ឆ្នាំ២០០៨

រដ្ឋមន្ត្រី

វង សូត

ចម្លងជូន :

- ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរាជរដ្ឋាភិបាល
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- គ្រប់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ " ដើម្បីជូនជ្រាប "
- កាលប្បវត្តិ និងឯកសារ

តារាងប្រាក់ឈ្នួលជាប់ភាគទាន

ថ្នាក់	ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសរុប (រៀល)	ប្រាក់ឈ្នួលជាប់ភាគទាន(រៀល)
១	តិចជាង ២០០.០០០	២០០.០០០
២	២០០.០០១ -២៥០.០០០	២២៥.០០០
៣	២៥០.០០១-៣០០.០០០	២៧៥.០០០
៤	៣០០.០០១-៣៥០.០០០	៣២៥.០០០
៥	៣៥១.០០១-៤០០.០០០	៣៧៥.០០០
៦	៤០០.០០១-៤៥០.០០០	៤២៥.០០០
៧	៤៥០.០០១-៥០០.០០០	៤៧៥.០០០
៨	៥០០.០០១-៥៥០.០០០	៥២៥.០០០
៩	៥៥០.០០១-៦០០.០០០	៥៧៥.០០០
១០	៦០០.០០១-៦៥០.០០០	៦២៥.០០០
១១	៦៥០.០០១-៧០០.០០០	៦៧៥.០០០
១២	៧០០.០០១-៧៥០.០០០	៧២៥.០០០
១៣	៧៥០.០០១-៨០០.០០០	៧៧៥.០០០
១៤	៨០០.០០១-៨៥០.០០០	៨២៥.០០០
១៥	៨៥០.០០១-៩០០.០០០	៨៧៥.០០០
១៦	៩០០.០០១-៩៥០.០០០	៩២៥.០០០
១៧	៩៥០.០០១-១.០០០.០០០	៩៧៥.០០០
១៨	១.០០០.០០១ ឡើង	១.០០០.០០០

តារាងកម្រិតនៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ

ផ្នែកទី ១

បញ្ជីគ្រោះថ្នាក់ដែលបណ្តាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ទាំងស្រុង

ល.រ	ការបរិយាយអំពីគ្រោះថ្នាក់	ភាគរយនៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ
១	បាត់បង់ប្រអប់ដៃទាំងពីរ ឬកាត់នៅផ្នែកខាងលើ	១០០
២	បាត់ប្រអប់ដៃមួយ និងប្រអប់ជើងមួយ	១០០
៣	កាត់ជើងឬភ្លៅ ឬកាត់ជើង ឬភ្លៅម្ខាង និងបាត់ប្រអប់ជើងម្ខាងទៀត	១០០
៤	បាត់បង់ចក្ខុប្រសាទនៅកំរិតណាមួយដែលមិនអាចឱ្យអ្នកទាមទារបំពេញការងារដែលប្រើប្រាស់ក្រសែភ្នែកជាសំខាន់ (ខ្វាក់មើលមិនឃើញ)	១០០
៥	ការខូចទ្រង់ទ្រាយមុខធ្ងន់ធ្ងរ	១០០
៦	ថ្លង់ទាំងស្រុង	១០០

ផ្នែកទី ២

បញ្ជីគ្រោះថ្នាក់ដែលបណ្តាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ដោយផ្នែក

ល.រ	ការបរិយាយអំពីគ្រោះថ្នាក់	ភាគរយនៃការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ
	ការកាត់អវៈយវៈផ្នែកខាងលើ (ដៃមួយណាក៏ដោយ)	
១	កាត់សន្លាក់ស្មា	៩០
២	កាត់ក្រោមស្មាដែលគល់នៅតិចជាង ៨ " ពីចុងនៃ acromion	៨០
៣	កាត់ ៨ " ពីចុងនៃ acromion ទៅតិចជាង 4" ក្រោមចុងនៃ olecranon	៧០
៤	បាត់ប្រអប់ដៃ ឬមេដៃ និងម្រាម ៤ នៃប្រអប់ដៃមួយ ឬកាត់ពី 4 1/2" ក្រោមចុងនៃ olecranon	៦០
៥	បាត់មេដៃ	៣០
៦	បាត់មេដៃ និងឆ្អឹង metacarpal	៤០
៧	បាត់ម្រាមបួននៃប្រអប់ដៃមួយ	៥០
៨	បាត់ម្រាមបីនៃប្រអប់ដៃមួយ	៣០
៩	បាត់ម្រាមពីរនៃប្រអប់ដៃមួយ	២០
១០	បាត់ថ្នាំងចុងក្រោយនៃមេដៃ	២០

ការកាត់អវៈយវៈផ្នែកក្រោម		
១១	កាត់ប្រអប់ជើងទាំងពីរបណ្តាលឱ្យដើរខ្វិច	៩០
១២	កាត់តាម feet proximal ទាំងពីរទៅ metatarso-phalangeal joint	៨០
១៣	បាត់ម្រាមជើងទាំងអស់នៃប្រអបជើងទំងពីរតាម metatarso-phalangeal joint	៤០
១៤	បាត់ម្រាមជើងទាំងអស់នៃ feet proximal ទាំងពីរទៅ proximal inter-phalangeal joint	៣០
១៥	បាត់ម្រាមជើងទាំងអស់នៃ feet distal ទាំងពីរទៅ proximal inter-phalangeal joint	២០
១៦	កាត់ត្រគាក	៩០
១៧	កាត់ក្រោមត្រគាកដែលសល់គល់ប្រវែងមិនលើស 5" ដែលវាស់ពីចុង នៃ great trenchanter	៨០
១៨	កាត់ក្រោមត្រគាកដែលសល់គល់ប្រវែងមិនលើស 5" ដែលវាស់ពីចុង នៃ great trenchanter ប៉ុន្តែមិនហួសពីពាក់កណ្តាលភ្លៅ	៧០
១៩	កាត់ក្រោមពាក់កណ្តាលភ្លៅទៅ 3 1/2" ក្រោមជង្គង់	៦០
២០	កាត់ក្រោមជង្គង់ដែលនៅសល់គល់លើស 3 1/2" ប៉ុន្តែមិនលើស 5"	៥០
២១	កាត់ក្រោមជង្គង់ដោយសល់គលលើសពី 5"	៤០
២២	កាត់ប្រអប់ជើងមួយបណ្តាលឱ្យដើរទប់ខាងចុង	៣០
២៣	កាត់ពី foot proximal មួយទៅ meta torso phalangeal joint	៣០
២៤	បាត់ម្រាមជើងទាំងអស់នៃប្រអបជើងមួយតាម meta torso phalangeal joint	២០
២៥	បាត់ភ្នែកម្ខាងដោយគ្មានភាពស្មុគស្មាញ ហើយម្ខាងទៀតនៅធម្មតា	៤០
២៦	បាត់ចក្ខុវិញ្ញាណនៃភ្នែកម្ខាងដោយគ្មានភាពស្មុគស្មាញ ឬដោយគ្មានការខូចទ្រង់ទ្រាយនៃគ្រាប់ភ្នែក ហើយម្ខាងទៀតនៅធម្មតា	៣០
២៧	ត្រចៀកម្ខាងថ្លង់ទាំងស្រុង	២០
ក- ម្រាមដៃឆ្វេង ឬស្តាំ		
ចង្អុលដៃ		
២៨	ទាំងមូល	១៤
២៩	ពីរថ្នាំងដៃ	១១
៣០	មួយថ្នាំងដៃ	៩
៣១	កាត់ចុងដោយម៉ាស៊ីនដោយមិនបាត់ឆ្អឹង	៥
ម្រាមកណ្តាល		
៣២	ទាំងមូល	១២
៣៣	ពីរថ្នាំងដៃ	៩

៣៤	មួយថ្នាំងដៃ	៧
៣៥	កាត់ចុងដោយម៉ាស៊ីនដោយមិនបាត់ឆ្អឹង	៤
នាងដៃ និងកូនដៃ		
៣៦	ទាំងមូល	៧
៣៧	ពីរថ្នាំងដៃ	៦
៣៨	មួយថ្នាំងដៃ	៥
៣៩	កាត់ចុងដោយម៉ាស៊ីនដោយមិនបាត់ឆ្អឹង	២
ខ-ម្រាមជើងឆ្វេង ឬស្តាំ		
មេជើង		
៤០	Through metatarso-phalangeal joint	១៤
៤១	Part, with some loss of bone	៣
ម្រាមជើងដទៃទៀត		
៤២	Through metatarso-phalangeal joint	៣
៤៣	Part, with some loss of bone	១
ម្រាមពីរនៃប្រអប់ជើងមួយ មិនគិតមេជើង		
៤៤	Through metatarso-phalangeal joint	៥
៤៥	Part, with some loss of bone	២
ម្រាមបីនៃប្រអប់ជើងមួយ មិនគិតមេជើង		
៤៦	Through metatarso-phalangeal joint	៦
៤៧	Part, with some loss of bone	៣
ម្រាមបួននៃប្រអប់ជើងមួយ មិនគិតមេជើង		
៤៨	Through metatarso-phalangeal joint	៩
៤៩	Part, with some loss of bone	៣

(សំគាល់: ការបាត់បង់ទាំងស្រុង និងអចិន្ត្រៃយ៍នៃការប្រើប្រាស់អវៈយវៈណាមួយដែលយោងតាមតារាងនេះ ត្រូវ ចាត់ទុកថាមាន តំលៃស្មើគ្នា "សមមូល"នៃការបាត់បង់អវៈយវៈនោះ) ។

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣នៃប្រកាសលេខ ១០៩ បក/ប្រ.ក ស្តីពីតាវកាលិកហានិភ័យការងារ

តារាងមេគុណតម្លៃបច្ចុប្បន្ន

អាយុ	មេគុណ
0	12,222
1	12,305
2	12,364
3	12,398
4	12,408
5	12,398
6	12,369
7	12,324
8	12,263
9	12,189
10	12,104
11	12,010
12	11,910
13	11,806
14	11,700
15	11,593
16	11,485
17	11,376
18	11,266
19	11,156
20	11,045
21	10,932
22	10,818
23	10,704
24	10,587
25	10,470
26	10,351
27	10,230
28	10,108
29	9,983
30	9,857
31	9,728
32	9,596
33	9,462
34	9,326
35	9,188
36	9,048
37	8,906
38	8,762
39	8,616
40	8,468
41	8,317
42	8,164
43	8,009
44	7,852

45	7,692
46	7,530
47	7,366
48	7,200
49	7,032
50	6,862
51	6,690
52	6,516
53	6,341
54	6,164
55	5,986
56	5,807
57	5,627
58	5,447
59	5,265
60	5,083
61	4,900
62	4,717
63	4,534
64	4,350
65	4,169
66	3,990
67	3,817
68	3,648
69	3,481
70	3,316
71	3,153
72	2,996
73	2,842
74	2,693
75	2,547
76	2,406
77	2,270
78	2,138
79	2,011
80	1,888
81	1,771
82	1,658
83	1,550
84	1,447
85	1,348
86	1,255
87	1,166
88	1,081
89	1,001
90	926
91	854
92	787
93	723
94	664
95	608
96	555

97	505
98	459
99	415
100	374
101	333
102	293
103	246
104	174
105	0

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៧ ដល់២០១៧ (គិតជាដុល្លារអាមេរិក)

ឆ្នាំ	ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា			អត្ថប្រយោជន៍ដទៃ					ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព (ដុល្លារ/ខែ)											ថ្ងៃចាប់អនុវត្ត	ប្រកាស/សេចក្តីជូនដំណឹង	ប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមា និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ
	កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង	រយៈពេលសាកល្បង	កិច្ចសន្យាធម្មតា	ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ & ថ្លៃស្នាក់នៅ	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំសុខភាព	ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារចំពោះអ្នកធ្វើការថែម ម៉ោង *	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			
1997	30	40	40																		ស.ជ.ណ លេខ 06/97	40
1998	30	40	40																		|	40
1999	30	40	40																		|	40
2000	30	40	45			5	0.25		0	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	01.08.2000	ស.ជ.ណ លេខ 017/00	50
2001	30	40	45			5	0.25		0	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	|	|	50
2002	30	40	45			5	0.25		0	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	|	|	50
2003	30	40	45			5	0.25		0	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	|	|	50
2004	30	40	45			5	0.25		0	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	|	|	50
2005	30	40	45			5	0.25		0	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	|	|	50
2006	30	40	45			5	0.25		0	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	|	|	50
2007	30	45	50			5	0.25		0	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	01.01.2007	ស.ជ.ណ លេខ 745/06	55
2008	30	45	50			5	0.25	6	0	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	01.04.2008	ស.ជ.ណ លេខ 32/08	61
2009	30	45	50			5	0.25	6	0	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	|	|	61
2010	30	56	61			5	0.25		0	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	01.10.2010	ស.ជ.ណ លេខ 049/10	66
2011	30	56	61			5	0.25		0	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	|	|	66
	30	56	61			7	0.5		0	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	01.03.2011	ស.ជ.ណ លេខ 041/11	68
2012	30	56	61		5	7	0.5		0	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	01.01.2012	ស.ជ.ណ លេខ 206/11	73
	30	56	61	7	5	10	0.5		0	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	01.09.2012	ស.ជ.ណ លេខ 230/12	83
2013	30	75	80	7		10	0.5		0	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	01.05.2013	ស.ជ.ណ លេខ 103/13	97
2014	30	95	100	7		10	0.5		0	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	01.02.2014	ប្រកាសលេខ 317/13 & ស.ណ.ន លេខ 001/14	117
2015	30	123	128	7		10	0.5		0	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	01.01.2015	ប្រកាសលេខ 283/14	145
2016	30	135	140	7		10	0.5		0	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	01.01.2016	ប្រកាសលេខ 409/15	157
2017	30	148	153	7		10	0.5		0	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	01.01.2017	ប្រកាសលេខ 414/16	170

*អត្រាប្តូរប្រាក់: ១$=៤០០០៛

ប្រភព៖ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ២០១៧

ការកំណត់
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជា

២០១៦

សហការរៀបចំដោយ៖

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

លេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

តើនរណា ជាអ្នកកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅប្រទេសកម្ពុជា?

យោងតាមមាត្រា ៣៥៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ គឺជាអ្នកដឹកនាំពិភាក្សា និងស្នើនូវអត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ មានសមាសភាពមកពី ៣ភាគី៖

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ភាគីតំណាងនិយោជក
ចំនួន ៧រូប
(សមាគមនិយោជក)

ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត
ចំនួន ៧រូប
(សហជីព)

ភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន ១៤រូប

តើនរណា ជាអ្នកកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមានៅប្រទេសកម្ពុជា?

គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ អាចបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេស ត្រីភាគី ស្របតាមភាពចាំបាច់។ ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី ដែលមានសមាជិកស្មើៗគ្នាមកពីភាគីទាំងបី ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីពិភាក្សាលម្អិតអំពីទិន្នន័យ លក្ខណវិនិច្ឆ័យ និងអត្រាកំណើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងលើកយោបល់ជូនគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារដើម្បីប្រជុំពិភាក្សាបន្ត។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ក្រុមការងារបច្ចេកទេស
តំណាងភាគីនិយោជក
ចំនួន ១៦រូប

ក្រុមការងារបច្ចេកទេស
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
ចំនួន ១៦រូប

ក្រុមការងារបច្ចេកទេស
តំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន ១៦រូប

តើអ្វីខ្លះជាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅប្រទេសកម្ពុជា?

កថាខណ្ឌទី**៣** នៃមាត្រា **១០៧** នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលស្របតាមមាត្រា **៣** នៃអនុសញ្ញាលេខ **១៣១** ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ឆ្នាំ ១៩៧០ កំណត់ថា ធាតុផ្សំដែលត្រូវយកមកគណនាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់កត្តាធំពីរគឺ **កត្តាសង្គម** និង**កត្តាសេដ្ឋកិច្ច**។ ក្រោយសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគីថ្នាក់ជាតិស្តីពីការពង្រឹងដំណើរការនៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជា ដែលប្រព្រឹត្តិទៅក្រោមជំនួយបច្ចេកទេសរបស់អង្គការ ILO កាលពីថ្ងៃទី ២៤-២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៤ **ភាគីទាំងបី** បានសម្រេចយកលក្ខណវិនិច្ឆ័យចំនួន **៧** ដែលស្របតាមអនុសញ្ញាខាងលើសម្រាប់ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលរួមមាន៖

លក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសង្គម
- ១ ស្ថានភាពគ្រួសារ
- ២ អត្រាអតិផរណា
- ៣ ការចំណាយក្នុងការរស់នៅ

លក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសេដ្ឋកិច្ច
- ៤ ផលិតភាព
- ៥ ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេស
- ៦ ស្ថានភាពទីផ្សារការងារ
- ៧ កម្រិតចំណេញរបស់វិស័យ

តើអ្វីខ្លះជាគោលការណ៍គ្រឹះក្នុងការចរចាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា?

ក្រោយសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគីថ្នាក់ជាតិស្តីពីការពង្រឹងដំណើរការនៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជា ដែលប្រព្រឹត្តិទៅក្រោមជំនួយបច្ចេកទេសរបស់អង្គការ ILO កាលពីថ្ងៃទី ២៤-២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ **ភាគីទាំងបី** បានព្រមព្រៀងជាឯកច្ឆន្ទនូវគោលការណ៍ចំនួនប្រាំ៖

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

១ ការពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ

២ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវតែជាតួលេខឬអត្រាកំណើនដែលអាចព្យាករណ៍បានពោលគឺត្រូវកើនតាមលំដាប់បន្តបន្ទាប់

៣ ប្រកាន់យកគោលការណ៍ឈ្នះ-ឈ្នះក្នុងការចរចា

៤ ត្រូវយកគោលការណ៍ឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទ (កុងសង់ស៊ីស) នៃសមាជិកដែលមានវត្តមានក្នុងកិច្ចប្រជុំក្នុងការសម្រេចចិត្ត។ ក្នុងករណីមិនមានការឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទលើចំណុចណាមួយ ចំនួន២ (ពីរ)ដង ក្នុងកិច្ចប្រជុំ ចំនួន២ (ពីរ) ផ្សេងគ្នា ត្រូវសម្រេចដោយសម្លេងភាគច្រើនតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ក្នុងកិច្ចប្រជុំលើកទី២(ពីរ)

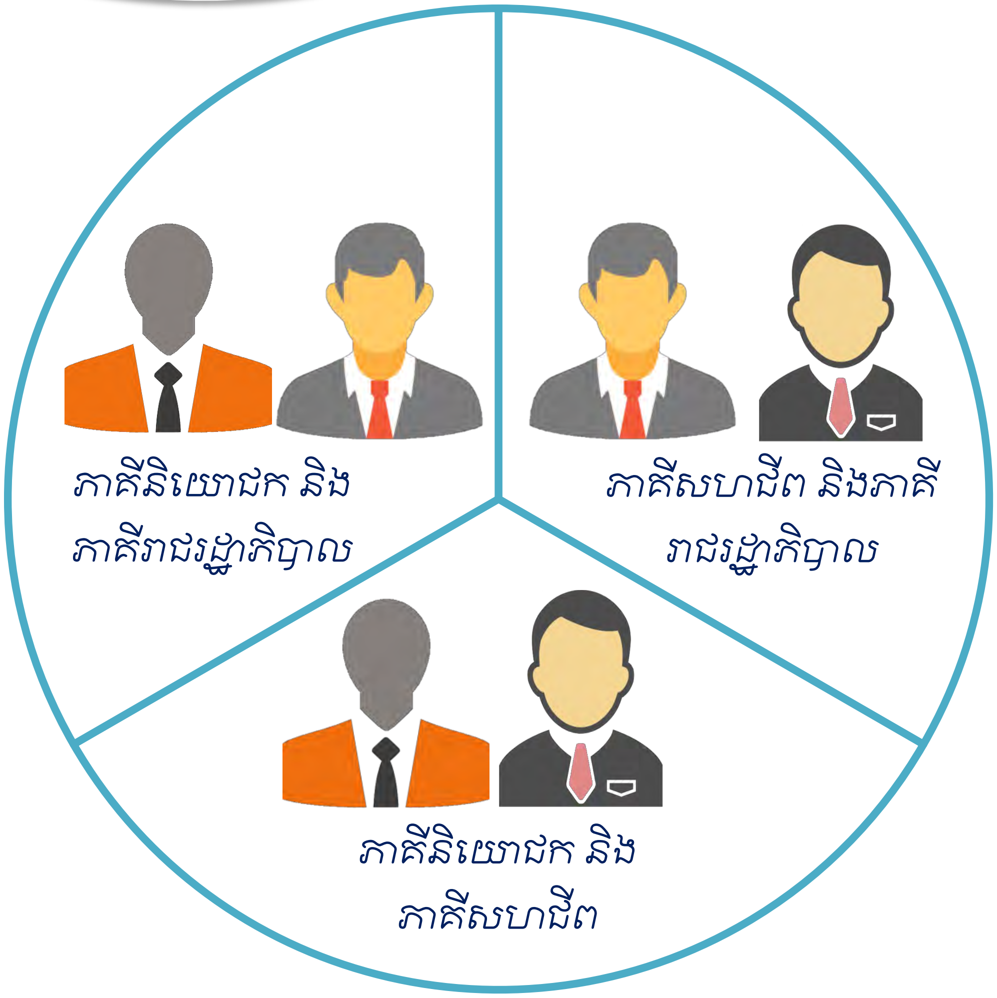
៥ ត្រូវប្រើប្រាស់ទិន្នន័យផ្លូវការ របស់ស្ថាប័នឬអង្គភាពជាតិដែលទទួលបន្ទុកផលិតស្ថិតិ និងយកលក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិភាក្សា

តើគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ចាប់ផ្តើមប្រជុំកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅពេលណា?

នៅខែ**កក្កដា** រៀងរាល់ឆ្នាំ
ភាគីនីមួយៗ ចាប់ផ្តើម
ប្រជុំពិភាក្សាផ្ទៃក្នុង
របស់ខ្លួន

តើគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ចាប់ផ្តើមប្រជុំកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅពេលណា?

នៅខែ**សីហា** រៀងរាល់ឆ្នាំ
ភាគីនីមួយៗ ចាប់ផ្តើម
ប្រជុំទ្វេភាគី

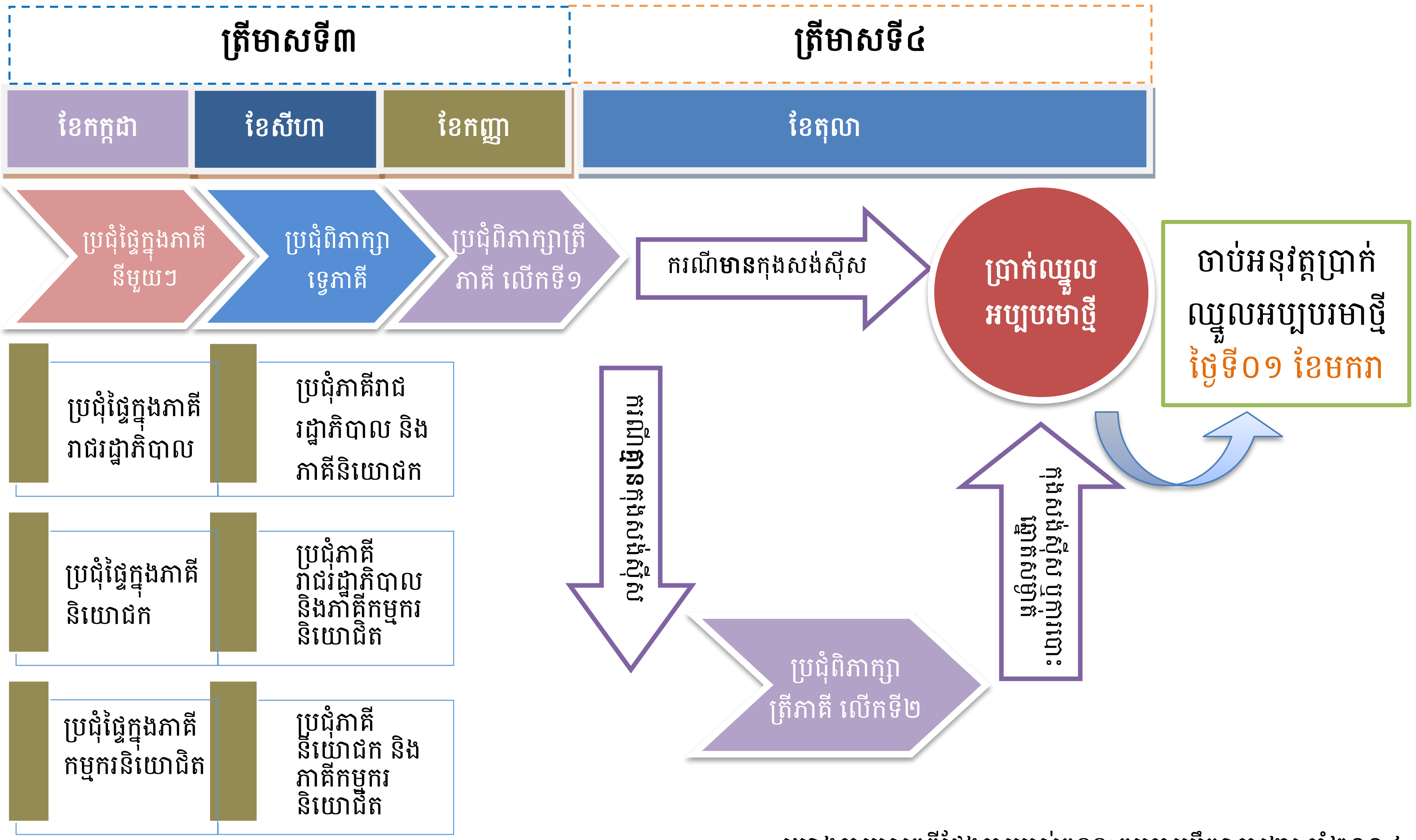


តើគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ចាប់ផ្តើមប្រជុំកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅពេលណា?

នៅខែ**កញ្ញា** រៀងរាល់ឆ្នាំ
ភាគីទាំងបី ចាប់ផ្តើម
ប្រជុំពិភាក្សាជាត្រីភាគី

ការប្រជុំសម្រេច
តួលេខឬអត្រាកំណើនប្រាក់
ឈ្នួលអប្បបរមានឹងប្រព្រឹត្តិទៅ
នៅ ខែតុលា នៃឆ្នាំនីមួយៗ។
ចំណែកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
ថ្មី នឹងចាប់ផ្តើមអនុវត្តចាប់ពី
ថ្ងៃទី១ ខែមករា នៃឆ្នាំបន្ទាប់

ការវិភាគសង្ខេបសម្រាប់ការចរចាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា



យោងតាមសេចក្តីថ្លែងការរបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ឆ្នាំ២០១៤

តើប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗមានអ្វីខ្លះ?

គិតត្រឹមឆ្នាំ២០១៦ ប្រាក់អត្ថ-
ប្រយោជន៍ផ្សេងៗ រួមមាន៖
ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន
១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ
និងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និង
ស្នាក់នៅចំនួន ៧ដុល្លារអាមេរិក
ក្នុងមួយខែ។

លើសពីនេះទៅទៀត កម្មករនិយោជិតក៏ទទួល
បាននូវ ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយ
ស្ម័គ្រចិត្តចំនួន ២ ០០០ រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ
ទទួលបាន បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ
និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន
ពី ២ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ១១ដុល្លារអាមេរិក
ក្នុងមួយខែសម្រាប់ កម្មករនិយោជិតដែលបាន
ធ្វើការចាប់ពីឆ្នាំទី២ ដល់ឆ្នាំទី១១។

បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម

(ប.ស.ស)

ខិត្តបណ្ណ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត

ផ្នែកហានិភ័យការងារ (គ្រោះថ្នាក់ការងារ)

ទំនាក់ទំនងមកប.ស.ស៖

- ទូរស័ព្ទមកលេខ ១២៨៦ (Call ចូលគ្រប់ប្រព័ន្ធដោយមិនកាត់លុយ) ករណីសង្គ្រោះបន្ទាន់ គ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ ដួលសន្លប់...

-Facebook ប.ស.ស៖ បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម

ដើម្បីជួយសម្រួលការអនុវត្តរបបសន្តិសុខសង្គម ផ្នែកហានិភ័យការងារ

បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ក៏មានគណៈកម្មការ និងក្រុមការងារជំនាញមួយចំនួនដើម្បីជួយកម្មករនិយោជិត រួមមាន៖

- គណៈកម្មការដោះស្រាយវិវាទ ឬបណ្ដឹងនៃ ប.ស.ស ជួយផ្សះផ្សាវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការអនុវត្តរបស់ប.ស.ស។

- ក្រុមការងារសុវត្ថិភាពចរាចរណ៍ផ្លូវគោកសម្រាប់គាំពារកម្មករនិយោជិត ជួយទប់ស្កាត់គ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ដែលអាចកើតមានក្នុងពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើដំណើរ។

- ក្រុមការងារទប់ស្កាត់ករណីសន្លប់ និងបង្ការគ្រោះថ្នាក់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ជួយកែលំអលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសុវត្ថិភាពការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ឲ្យកាន់តែល្អនៅកន្លែងការងារ។

បញ្ជាក់៖ សូមទំនាក់ទំនង ប.ស.ស ករណីមានវិវាទ ឬបណ្ដឹងលើបញ្ហារបស់ ប.ស.ស ករណីមានគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ របស់កម្មករនិយោជិត និងកម្មករសន្លប់ តាមរយៈលេខទូរស័ព្ទបន្ទាន់ ១២៨៦។

និយមន័យ៖ ផ្នែកហានិភ័យការងារ (គ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ)

កន្លែងការងារ

ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ដែលធ្លាក់លើរូបកាយកម្មករនិយោជិត ដោយធ្វើការ ឬក្នុងពេលធ្វើការទោះដោយហេតុយ៉ាង ណាក៏ដោយ ហើយទោះមាន កំហុស ពីកម្មករ និយោជិត ឬ គ្មានក៏ដោយ គឺគ្រោះថ្នាក់ដែលធ្លាក់លើ រូបកាយកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលធ្វើការឱ្យនិយោជក ឬនាយក សហគ្រាស ឬធ្លាក់លើសិស្សវិជ្ជាជីវៈ មានឈ្នួលក្ដី ឥតឈ្នួលក្ដីកាន់មុខងារអ្វីនៅទីកន្លែង ណាក៏ដោយ ។

ពេលធ្វើដំណើរ

ត្រូវចាត់ទុជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ណាដែលធ្លាក់លើរូប កាយ ក ម្មក រនិយោជិត ក្នុងពេលដែលសាមី ខ្លួនធ្វើដំណើរ ពីលំនៅស្ថាន ខ្លួនត្រង់ឆ្ពោះទៅទីកន្លែងធ្វើការឬវិល មកវិញ ដោយ គ្មាន វាង ទៅកន្លែងផ្សេង ជាប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្រៅពីការ ងារ ដែល គេត ម្រូវ ឱ្យទៅ ។

គ្រោះថ្នាក់ការងារ

ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ

ជំងឺដែលបណ្ដាលមកវិជ្ជាជីវៈ រួមមានមុខរបរប្រើកំលាំងកាយ មុខរបរដែលប៉ះពាល់ដោយជាតិពុល និងមុខរបរដែលត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌ ឬតំបន់មានលក្ខណៈមិនប្រក្រតី ដែលនាំឱ្យអ្នកធ្វើការ កើតជំងឺផ្សេងៗ។

និយមន័យតាវកាលិក

តាវកាលិក គឺជាប្រាក់ វត្ថុ ឬសេវាដែលត្រូវផ្ដល់ឱ្យដល់សមាជិក ប.ស.ស នៅពេលចាស់ជរា ទុព្វលភាព និងនៅពេលទទួលរងហានិភ័យការងារទៅតាមកាលកំណត់មួយ។

ការជូនដំណឹងហានិភ័យការងារ

+ កម្មករនិយោជិត៖

-ត្រូវជូនដំណឹងទៅរដ្ឋបាលរោងចក្រ

-ឬជូនដំណឹងមក ប.ស.ស តាមលេខទូរស័ព្ទបន្ទាន់ ១២៨៦ (មិនគិតថ្លៃសេវាគ្រប់ប្រព័ន្ធ) ។

+ និយោជក ឬអ្នកតំណាងបន្ទាប់ពីទទួលបានព័ត៌មានករណីកម្មករនិយោជិត៖

-ជូនដំណឹងបន្ទាន់មក ប.ស.ស តាមរយៈលេខ១២៨៦ ដើម្បីជួយសម្របសម្រួលជនរងគ្រោះទៅមន្ទីរពេទ្យ

-ផ្ញើរបាយការណ៍ជាបឋមមក ប.ស.ស តាមរយៈ

Email address:**benefit@nssf.gov.kh**

-ត្រូវបញ្ជូនរបាយការណ៍ហានិភ័យការងារ និង ឯកសារពាក់ព័ន្ធមក ប.ស.ស ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ ៤៨ម៉ោង នៃថ្ងៃធ្វើការ ។

សិទ្ធិទទួលបានតាវកាលិក

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលបានចុះបញ្ជិកាក្នុង ប.ស.ស មានសិទ្ធិទទួលបានតាវកាលិកហានិភ័យការងារ នៅពេលដែលសាមីជន ទទួលរងហានិភ័យការងារ ។

តាវកាលិក (អត្ថប្រយោជន៍) ហានិភ័យការងារដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន៖

១. ការផ្តល់សេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់

ត្រូវបានផ្តល់ការសង្គ្រោះបន្ទាន់ ដែលនៅកន្លែងដែលជិតបំផុត និងបន្ទាប់មកត្រូវបញ្ជូនជនរងគ្រោះទៅមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាល ដែលទទួលស្គាល់ដោយ ប.ស.ស ។ ការចំណាយលើការសង្គ្រោះបន្ទាន់ និងការបញ្ជូនខាងលើត្រូវស្ថិតនៅក្នុងបន្ទុករបស់ ប.ស.ស ។

២-ការផ្តល់សេវាថែទាំ និងការព្យាបាល

- ត្រូវតែប្រព្រឹត្តទៅនៅក្នុងមន្ទីរពេទ្យ ឬមន្ទីរពហុព្យាបាល ដែលទទួលស្គាល់ដោយ ប.ស.ស
- ក្នុងករណីដែលគ្រូពេទ្យព្យាបាលតម្រូវឱ្យទិញឱសថ ឬសំភារៈឧបករណ៍ ដែលចាំបាច់សម្រាប់ការថែទាំ និងព្យាបាល ជនរងគ្រោះ ឬអ្នកតំណាង អាចទាមទារមក ប.ស.ស ដើម្បីធ្វើការទូទាត់សងវិញបាន លុះត្រាណាតែមានវេជ្ជបញ្ជា និងវិក្ក័យបត្រត្រឹមត្រូវ។

៣-បាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្នទទួលបាន៖

- ប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃ៧០% នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម ប្រចាំថ្ងៃគិតចាប់ពីថ្ងៃទី២ទៅរហូតដល់ជាសះស្បើយ។
- ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់អ្នកថែទាំនៅមន្ទីរពេទ្យ ស្មើនឹង ៥០% នៃប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃរបស់ជនរងគ្រោះ។

៤- បាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ទទួលបាន

- ប្រាក់វិភាជន៍ (ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ)

ចំពោះការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍តិចជាង២០% ប.ស.ស ផ្តល់ជូនជនរងគ្រោះតែម្តងគត់។

- ប្រាក់ធនលាភ

ចំពោះការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ចាប់ពី ២០%ឡើង ប.ស.ស ផ្តល់ជូនជនរងគ្រោះរៀងរាល់៣ខែម្តង បើកឱ្យជនរងគ្រោះអស់មួយជីវិត ករណីតម្រូវមានអ្នកចាំថែរក្សា មានសិទ្ធិទទួលបាន៥០% នៃប្រាក់ធនលាភរបស់ជនរងគ្រោះ។

៥-សេវាបុននីតិសម្បទា

ផ្តល់ឧបករណ៍ ឬអវៈយវៈសិប្បនិម្មិតស្របតាមការកំណត់របស់គ្រូពេទ្យផ្លូវការ ឬគ្រូពេទ្យទទួលស្គាល់ដោយ ប.ស.ស នឹងទទួលបានសេវាសម្របសម្រួលមុខងារ និងការបណ្តុះបណ្តាល

៦-អ្នកទទួលរងហានិភ័យការងាររហូតដល់ស្លាប់

+ សោហ៊ុយដឹកសពដល់ផ្ទះជនរងគ្រោះ

+ អ្នកទទួលរាប់រងក្នុងការចាត់ចែងបូជាសព ត្រូវបានផ្តល់ប្រាក់វិភាជន៍សោហ៊ុយបូជាសពដែលមានចំនួន ៤.០០០.០០០ (បួនលាន)រៀល។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ត្រូវផ្តល់ជូនទៅជនដែលទទួលបន្ទុកផ្ទាល់ក្នុងការចាត់ចែងបូជាសពជនរងគ្រោះ។

+ សម្រាប់អ្នកនៅក្នុងបន្ទុកនៃជនរងគ្រោះរហូតដល់ស្លាប់៖

- ករណីនៅលីវ ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជូនឪពុកម្តាយ ឬចាស់ជរានៅក្នុងបន្ទុករបស់ជនរងគ្រោះ ត្រូវមានសៀវភៅគ្រួសារ សៀវភៅស្នាក់នៅ (មានអាយុចាប់ពី ៥៥ឆ្នាំឡើងទៅ)
- ករណីមិនមានសំបុត្រអាពាហ៍ពិពាហ៍ មិនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជូនប្តី ឬប្រពន្ធ និងកូនឡើយ (ប៉ុន្តែផ្តល់ជូនដូចករណីនៅលីវ) ។
- ករណីមានសំបុត្រអាពិហ៍ពិពាហ៍ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជូន ប្តី ឬប្រពន្ធមួយជីវិតប្រសិនជាមិនមានចំណងអាពាហ៍ពិពាហ៍ជាថ្មីនិងកូនឧបត្ថម្ភដល់អាយុ១៨ឆ្នាំ បើនៅរៀនឧបត្ថម្ភដល់អាយុ២១ឆ្នាំ និងផ្តល់ជូនឪពុកម្តាយ ឬចាស់ជរា(អាយុចាប់ពី៥៥ឆ្នាំឡើងទៅនៅក្នុងបន្ទុករបស់ជនរងគ្រោះត្រូវមានសៀវភៅគ្រួសារ សៀវភៅស្នាក់នៅ ។