សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université Royale de Deoit et des Sciences Economiques
Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ លោក **ឯល ម៉ុនឆា**
កញ្ញា **ខ៉ា ស្រីលាក់**

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
សាស្ត្រាចារ្យ ម៉ួយ ធីតា

សម្រាប់ថ្នាក់**បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី២០
ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៦
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២០

សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université Royale de Deoit et des Sciences Economiques
Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ លោក **ឯល ម៉ុនធា**
កញ្ញា **ខាំ ស្រីលាក់**

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
សាស្ត្រាចារ្យ **ម៉ុយ ធីតា**

សម្រាប់ថ្នាក់**បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី២០

ឆ្នាំចូលសិក្សា២០១៦
ឆ្នាំសរសេរសារណា២០២០

សេចក្ដីថ្លែងអំណរគុណ

៙៙📖៙៙

យើងខ្ញុំឈ្មោះ **ឯល ម៉ុនធា** ភេទ ប្រុស ថ្នាក់L4A1 និង **ទ៉ា ស្រីលាក់** ភេទ ស្រី ថ្នាក់L4C2ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្រ្ត ជំនាន់ទី២០ ឆ្នាំសិក្សា២០១៩-២០២០ នៃសកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច។

សូមសំដែងការគោរពដឹងគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ

លោកឪពុក **ស្រាក់ ចាន់ធឿន** និងអ្នកម្ដាយ **ឆន ចាន់ថា**

លោកឪពុក **ទ៉ា ញ៉ឹម** និងអ្នកម្ដាយ **ហែម ទ៉ាន់**

អ្នកមានគុណបានផ្ដល់កំណើតចិញ្ចឹមបីបាច់ និងផ្ដល់កម្លាំងចិត្តសេចក្ដីស្រឡាញ់ការអប់រំទូន្មានប្រៀនប្រដៅប្រកបដោយព្រហ្មវិហាធម៌ ផ្ដល់លទ្ធភាពឱ្យកូនបន្តការសិក្សារហូតដល់ថ្នាក់ឧត្ដមសិក្សាដោយលោកបានលះបង់គ្រប់បែបយ៉ាងដើម្បីឱ្យកូនទទួលបានការអប់រំមានចំណេះដឹង។ កូនៗនឹងចងចាំគុណលោកទុកក្នុងចិត្តកូនជានិច្ច និងធ្វើជាកូនប្រកបដោយកត្តញ្ញូកតវេទីតាធម៌។

យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងខ្ពង់ខ្ពស់ ឯកឧត្ដមបណ្ឌិតសាកលវិទ្យាធិការ **លុយ ចណ្ណា** និងសាកលវិទ្យាធិការរង ព្រមទាំងសាស្រ្តាចារ្យ បុគ្គលិក នៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ចទាំងអស់ ដែលបានខិតខំបង្រៀន ផ្ដល់ចំណេះដឹង និងបង្កបរិយាកាសងាយស្រួលនានា ដើម្បីឱ្យយើងខ្ញុំទទួលយកចំណេះដឹង រហូតបញ្ចប់ការសិក្សាបានដោយជោគជ័យ។

ជាពិសេសយើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរអរគុណនិងសូមដឹងគុណជានិច្ចចំពោះលោកស្រីសាស្រ្តាចារ្យ **ម៉ួយ ធីតា** ដែលជាព្រឹទ្ធបុរសរងមហាវិទ្យាល័យនីតិសាស្រ្ត ព្រមទាំងជាសាស្រ្តាចារ្យណែនាំការសរសេរសារណានេះ ដោយបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ លះបង់កម្លាំងកាយចិត្ត មិនខ្លាចនឿយហត់ ដើម្បីជួយណែនាំ និងជំរុញការសរសេរស្នាដៃនេះ តាំងពីដើមរហូតដល់បញ្ចប់ជាស្ថាពរ។

ចុងក្រោយយើងខ្ញុំសូមបួងសួងដល់ទេវតា និងវត្ថុសក្ដិសិទ្ធសូមលោកប្រសិទ្ធពរជ័យ សិរីមង្គល វិបុលសុខ គ្រប់ប្រការ ជូនលោកអ្នកមានគុណទាំងពីរ ឯកឧត្ដមសកលវិទ្យាធិការ វិទ្យាធិការរង សាស្រ្តាចារ្យណែនាំ និងសាស្រ្តចារ្យទាំងអស់ឱ្យជួបតែប្រទះពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

ក្រោយពីបានសិក្សារយៈពេល៤ឆ្នាំកន្លងមកនេះក្នុងការសិក្សាលើមុខជំនាញបរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រ នៃសកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចក្រោមការបង្ហាត់បង្រៀនយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់អស់ពីកម្លាំកាយចិត្តរបស់សាស្ត្រាចារ្យសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច និងការស្រាវជ្រាវបន្ថែម យើងខ្ញុំបានយល់ដឹងជាច្រើនអំពីមុខជំនាញនេះ។ ក្នុងកំឡុងពេលសិក្សាកន្លងមកនេះ យើងខ្ញុំបានសង្កេតឃើញថាវិស័យច្បាប់នេះមានការវិវឌ្ឍទៅមុខជានិច្ច ក្នុងនោះច្បាប់ការងារក៏មានការវិវឌ្ឍថ្មីផងដែរទើបយើងខ្ញុំជ្រើសរើសយកប្រធានបទ «ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតឆ្នាំ២០២០» ធ្វើជាសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនេះ ដោយសារតែប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតមានការវិវឌ្ឍច្រើន ហើយពិសេសក្នុងស្ថានភាពមួយដែលពិភពលោកកំពុងតែជួបនូវវិបត្តិជម្ងឺសកល កូវីត១៩ រួមទាំងប្រទេសកម្ពុជាផង ក៏បានធ្វើឱ្យមានការប៉ះពាល់ផងដែរដល់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងនោះក៏មានវិធានការដោះស្រាយផងដែរ។

ការចងក្រងនេះកើតចេញពីការខិតខំប្រឹងប្រែង ដោយយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការស្រាវជ្រាវយមតាងចំណេះដឹងដែលបានមកពីការសិក្សា និងសុំមតិយោបល់ពីលោក-លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់កន្លងមក។ ការស្រាវជ្រាវនេះគ្រាន់តែជាផ្នែកមួយប៉ុណ្ណោះនៃច្បាប់ការងារ ក្នុងគោលបំណងបង្ហាញពីប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន ការវិវឌ្ឍថ្មីៗនៃប្រាក់ឈ្នួល និងសូមរួមចំណែកជាពុទ្ធិក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ថែមទៅមុនទៀតសម្រាប់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវគ្រប់រូប ក៏ដូចជានិស្សិតផងដែរ។ យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថាសារណានេះ នឹងអាចជួយជាឯកសារជំនួយស្មារតីដល់ជនគ្រប់រូបក្នុងការស្វែងយល់ពីប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតឱ្យកាន់តែច្បាស់ និងស៊ីជម្រៅបន្ថែមទៀតព្រោះការប្រាក់ឈ្នួលតែងតែមាការវិវឌ្ឍជានិច្ច។

ទោះបីជាការស្រាវជ្រាវនេះបានរៀបរៀងឡើយដោយយកចិត្តទុកដាក់ និងសម្រិតសម្រាំងអស់ពីសមត្ថភាព រួមទាំងចំណេះដឹងស្តួចស្តើងរបស់យើងខ្ញុំនេះពិតជាជៀសមិនផុតពីការខ្វះខាតដូចជា ការប្រើពាក្យពេចន៍ ការបកស្រាយ និងអត្ថន័យក្នុងសារណានេះឡើយ។ យើងខ្ញុំបាទសូមអភ័យទោសរាល់កំហុសឆ្គងទាំងឡាយ និងសូមទទួលយកការិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនាពីសំណាក់លោក-លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យនិងអ្នកស្រាវជ្រាវទាំងអស់

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម... ១

ជំពូកទី១៖ សញ្ញាណទូទៅនៃប្រាក់ឈ្នួល

ផ្នែកទី១៖ ប្រភេទផ្សេងៗនៃប្រាក់ឈ្នួលទូទៅ... ៣

១.១ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ... ៣

១.១.១ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ... ៤

ក.ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ... ៤

ខ. ការងារពេលយប់... ៥

១.១.២ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំអឌ្ឍមាស... ៥

១.១.៣ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំសប្តាហ៍... ៥

១.១.៤ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ... ៦

១.១.៥ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង... ៦

១.១.៦ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារតាមបរិមាណផលិតផល ឬការងារដេរស៊ីចុង... ៦

១.១.៧ ប្រាក់ឈ្នួលគោលសម្រាប់ការងារទទួលបានកម្រៃជើងសារ... ៦

១.២ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ... ៦

១.២.១ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង... ៧

ក. ការបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ... ៧

ខ. ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលយប់... ៩

គ. ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ថ្ងៃសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬថ្ងៃបុណ្យ... ៩

១.២.២ ប្រាក់កម្រៃជើងសាដែលបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួល... ១០

១.២.៣ ប្រាក់បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់... ១០

ក. ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ... ១០

ខ.ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា... ១៣

គ. ប្រាក់ទូទាត់ចំពោះការជូនដំណឹង ១៣
១.២.៤ ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ១៤
ក.ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តសម្រាប់កិច្ចសន្យាកាងារមានថិរវេលាកំណត់ ១៤
ខ.ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមិនមានពេលកំណត់ ១៥
១.២.៥ ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ១៥
១.២.៦ ប្រាក់ដែលបើកជាប្រាក់ខ្ទាន់ ១៦
១.២.៧ តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ ១៧
១.២.៨ ប្រាក់ទទួលបានក្នុងពេលលំហែមាតុភាព ១៧
១.៣ ប្រាក់វិភាជន៍ ១៨
១.៣.១ ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ១៨
១.៣.២ ប្រាក់វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក ១៨
ក.ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ១៨
ខ.ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ១៩
គ.ការឈប់សម្រាកពិសេសមានប្រាក់ឈ្នួល ២១
ផ្នែកទី២៖ ប្រាក់មិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ២១
២.១.១ ការព្យាបាលសុខភាព ២១
២.១.២ វិភាជន៍សម្រាប់គ្រួសារ ២២
២.១.៣ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ២២
២.១.៤ ប្រាក់ធនានុគ្រោះ ២២
២.១.៥. អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់សម្រួលការងារដល់កម្មករនិយោជិត ២៣
២.២ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ២៣
២.២.១ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ២៣
ក.ការងារសាកល្បង ២៣
ខ.កូនជាង ២៥
គ.កម្មករពេញសិទ្ធិ ២៦

ឃ.ការងារម៉ៅការ ឬតាមវិមាណផលិតផល(ដេរស៊ីបុង)..២៦

២.២.២ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា..២៧

ក.ប្រវត្តិសមត្ថកិច្ចកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា..២៧

ខ.បទដ្ឋានគតិយុត្តនៃការវិវឌ្ឍន៍ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា..៣០

ជំពូកទី២៖ សិទ្ធិ និងភាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនិងប្រាក់ឈ្នួល

ផ្នែកទី១៖ វិធាននៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល..៣៣

១.១ ការជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីប្រាក់ឈ្នួល..៣៣

១.២ វិធីបើកប្រាក់ឈ្នួល..៣៣

១ .៣ ពេលវេលាបើកប្រាក់ឈ្នួល..៣៤

១.៤ ទីកន្លែងបើកប្រាក់ឈ្នួល..៣៤

១.៥ វិធាននៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល..៣៤

១.៥.១ ការមិនបាត់បង់សិទ្ធិចំពោះការតវ៉ាបើកប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត..៣៥

១.៥.២ អាជ្ញាយុកាលនៃសិទ្ធិប្ដឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល..៣៥

ផ្នែកទី២៖ ការធានាសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលចំពោះកម្មករនិយោជិត..៣៥

២.១ ឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត..៣៦

២.២ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយនិយោជក..៣៦

២.២.១ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដែលជំពាក់..៣៦

២.២.២ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់ភាគទានសមាជីព..៣៧

២.៣ ការរឹបអូសឃាត់ទុកប្រាក់ឈ្នួល..៣៨

២.៤ ការគិតប្រាក់ដែលអាចរឹបអូសបាន..៣៨

ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយពាក់ព័ន្ធនិងប្រាក់ឈ្នួល..៣៩

៣.១ បញ្ហាប្រឈមទូទៅ..៣៩

៣.២ បញ្ហាប្រឈមដោយខ្សែកក្នុងឆ្នាំ២០២០..៤០

៣.៣ ការបាត់បង់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលវិបត្តិកូវីត១៩..៤០

៣ ៤.ដំណោះស្រាយជួយដល់វិស័យឯកជន និងកម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារជម្ងឺកូវីដ១៩ ....៤១

៣.៤.១ វិធានជួយរក្សាលំនឹងអាជីវកម្ម និងជីវភាពកម្មករនិយោជិត..៤១

៣.៤.២ វិធានការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់អាជីវកម្ម ៤២

៣.៤.៣ ការបង្កើនហិរញ្ញប្បទានបន្ថែមដើម្បីស្តារ និងជំរុញកំណើនក្រោយវិបត្តិកូវីដ-១៩ .... ៤៣

៣.៤.៤ វិធានការជំនួយសង្គម ៤៤

៣.៤.៥ ការដាក់ឱ្យអនុវត្តចុះបញ្ជីតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច ៤៤

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៤៦

អនុសាសន៍.. ៤៩

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

ឈឈ✵ឈឈ

ប្រទេសកម្ពុជាគឺជាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍មួយដែលមានសេដ្ឋកិច្ចលូតលាស់គួរឱ្យកត់សម្គាល់ ដែលធ្វើឱ្យមានវិនិយោគិនជាច្រើនចូលមកធ្វើការវិនិយោនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាទាំងក្នុង និងក្រៅប្រទេសលើគ្រប់វិស័យ ជាពិសេសវិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរដែលបានផ្តល់ការងារជាច្រើនជូនប្រជាជនកម្ពុជា។ ការអភិវឌ្ឍន៍រីកចម្រើនទៅបានយ៉ាងរលូនបែបនេះ ច្បាប់ការងារ បានដើរតួរយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធានានូវការងារមួយដែលស្របច្បាប់ កុំឱ្យមានកេងប្រវ័ញ្ចលើកម្លាំងពលកម្មកម្មករនិយោជិត ធានាឱ្យបាននូវសេចក្តីថ្លៃថ្នូរដល់កម្មករនិយោជិត។

សញ្ញាណនៃច្បាប់ការងារត្រូវបានលេចឡើងគិតចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៥៣ ប៉ុន្តែត្រូវបានបាត់បង់ទៅវិញនៅចន្លោះឆ្នាំ១៩៧៥ដល់ឆ្នាំ១៩៧៩នៅពេលដែលប្រទេសកម្ពុជាស្ថិតក្នុងរបបប្រល័យពូជសាសន៍។ បន្ទាប់ពីប្រទេសកម្ពុជាបានរួចចាកផុតពីសង្គ្រាមរហូតមកដល់ឆ្នាំ១៩៩២ រដ្ឋាភិបាលបានរៀបចំច្បាប់ការងារឡើងវិញ។ ក្រោយប្រទេសកម្ពុជាមានរដ្ឋធម្មនុញ្ញ១៩៩៣ និងមករហូតដល់ឆ្នាំ១៩៩៤ប្រទេសកម្ពុជាបានរៀបចំបង្កើតច្បាប់ការងារថ្មីដោយយកឯកសារស្តីពីការងារចាស់ ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩២ធ្វើជាមូលដ្ឋានកែលម្អឱ្យស្របទៅតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញ១៩៩៣ ដោយមានការជួយឧបត្ថមពីអង្គការការងារអន្តរជាតិ (ILO) រួមទាំងជំនាញការក្រសួងការងារបារាំង និងវិទ្យាស្ថានការងារសេរីអាស៊ីអាមេរិច (AAFIL) ទើបប្រសូត្របានច្បាប់ការងារថ្មីមួយនៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧។ ប៉ុន្តែច្បាប់ការងារមិននៅត្រឹងគ្មានការវិវឌ្ឍនោះទេរហូតមកដល់ឆ្នាំ២០២០នេះច្បាប់ការងារបានត្រូវធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តថ្មីជាច្រើនបានលេចឡើងដើម្បីបំពេញបន្ថែមចំណុចដែលខ្វះខាតនៃច្បាប់ការងារ១៩៩៧ ឱ្យស្របទៅតាមការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេស។ ដោយប្រទេសកម្ពុជាមានការអភិវឌ្ឍន៍ជាលំដាប់ធ្វើឱ្យប្រជាជនសម្បូរការងារធ្វើ និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពគ្រួសារ។ ប្រាក់ឈ្នួលគឺ គឺជាឈ្នួល ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ដែលកម្រិតដោយការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ឬដោយច្បាប់ជាតិ ដែលនិយោជកត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាការងា តាមប្រភេទការងារ តាមរយៈពេលនៃអតីតភាពការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត។ ប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះប្រាក់ឈ្នួលមានវិវត្តន៍ជាលំដាប់លើគ្រប់វិស័យ ជាពិសេសវិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ ដែលក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានកំណត់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ការកំណត់បែបនេះគឺដើម្បីធានាដល់សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ ឱ្យសមនិងកម្លាំងក្នុងការបំពេញការងារជាមួយប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបាន ធ្វើកម្មករនិយោជិតមានជីវភាពធូធារ ប្រទេសមានការអភិវឌ្ឍន៍ទៅមុខ និងការប្រកួតប្រជែងទីផ្សារការងារ និងសេដ្ឋកិច្ចលើឆាកអន្តរជាតិ ។ ប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវគោរពតាមច្បាប់ការងារ និងច្បាប់ផ្សេងទៀតដែលទាក់ទងនិងប្រាក់ឈ្នួល រួមបញ្ចូលទាំងបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល។

តើអ្វីទៅជាប្រាក់ឈ្នួល? តើប្រភេទប្រាក់ឈ្នួលមានប៉ុន្មាន? អ្វីទៅជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា? តើនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចលើប្រាក់ប្រាក់ឈ្នួលអ្វីខ្លះចំពោះគ្នា? មានបញ្ហាប្រឈមអ្វីខ្លះចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតលើប្រាក់ឈ្នួល?

ដើម្បីឆ្លើយតបនិងសំណួរខាងលើនេះ ក្នុងសារណានេះបានបែងចែកជាពីរជំពូកធំៗ និងត្រូវបានសិក្សាយ៉ាងស៊ីជម្រៅដោយ ជំពូកទី១ សញ្ញាណទូទៅនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលបែងចែកជាផ្នែក១ប្រភេទទូទៅនៃប្រាក់ឈ្នួល ផ្តោតសំខាន់លើប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ ប្រាក់វិភាជន៍ និងផ្នែក២ការមិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ផ្តោតសំខាន់លើប្រាក់មិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា។ ជំពូក២ សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនិងប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំបញ្ហាប្រឈម ដែលបានបែងចែកជាផ្នែក១ វិធាននៃការបើប្រាក់ឈ្នួល ផ្តោតសំខាន់ទៅលើការជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីប្រាក់ឈ្នួល វិធីបើកប្រាក់ឈ្នួល ពេលវេលាបើកប្រាក់ឈ្នួល ទីកន្លែងបើកប្រាក់ឈ្នួល វិវាទនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងដំណោះស្រាយនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល ផ្នែក២ផ្តោតសំខាន់ទៅលើការធានាសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលចំពោះកម្មករនិយោជិត ឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយនិយោជក បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយពាក់ព័ន្ធនិងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងឆ្នាំ២០២០ផងដែរ។

ជំពូកទី១៖ សញ្ញាណទូទៅនៃប្រាក់ឈ្នួល

ប្រាក់ឈ្នួល គឺជាប្រាក់កម្រៃដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន បន្ទាប់ពីបានបំពេញការងារទៅឱ្យនិយោជកដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនេះជូនកម្មករនិយោជិត។ ប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបានកំណត់និយមន័យដោយច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា១៩៩៧បានឱ្យនិយមន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកម្រិតបានដោយការព្រមព្រៀង ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើ ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី[1]។ ចំពោះសញ្ញាណទូទៅនៃប្រាក់ឈ្នួលគឺត្រូវសិក្សាលើចំណុចលម្អិតបន្ថែមទៀត **ផ្នែក១ ប្រភេទទូទៅនៃប្រាក់ឈ្នួល ផ្នែក២ ប្រាក់ដែលមិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវធានា។**

ផ្នែកទី១៖ ប្រភេទផ្សេងៗនៃប្រាក់ឈ្នួលទូទៅ

ប្រាក់ឈ្នួលមានច្រើនប្រភេទសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលបានក្រោយពីបានបំពេញការងារឱ្យ និយោជក និងត្រូវបានបែងចែកដាច់ៗពីគ្នា ការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនោះក៏ខុសៗគ្នាផងដែរ ទៅតាមការបំពេញការងារនោះ។ ចំពោះប្រភេទប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវសិក្សានៅក្នុងផ្នែកនេះគឺ ១.១ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ១.២ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ ១.៣ ប្រាក់វិភាជន៍។

១.១ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ

ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ឬប្រាក់ខែគោលគឺ សំដៅដល់ប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ឬ ជាកម្រៃដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន ម្ចាស់សហគ្រាស រោងចក្រ ដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារនោះទៅតាមកិច្ចសន្យាការងារដែលខ្លួនបានព្រមព្រៀងជាមួយ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន ម្ចាស់សហគ្រាស រោងចក្រ ដោយផ្អែកលើកិច្ចសន្យានរវាងម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន ម្ចាស់សហគ្រាស រោងចក្រ និងកម្មករនិយោជិតបែបនេះធ្វើឱ្យមានសកម្មភាពបំពេញការងារផ្សេងៗដែលម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ដែលអាចជា ប្រាក់ប្រចាំខែ ប្រាក់ប្រចាំអឌ្ឍមាស ប្រាក់ប្រចាំសប្តាហ៍ ប្រាក់ប្រចាំថ្ងៃ ប្រាក់ប្រចាំម៉ោង ប្រាក់សម្រាប់ការងារម៉ៅការ ឬការងារតាមបរិមាណផលិតផល(ដេស៊ីបុង) និងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារទទួលបានកម្រៃជើងសារ។ គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលផ្សេងៗខាងលើ ទោះបីជាមានប្រភេទខុសៗគ្នាក៏ដោយក៏ប្រាក់ឈ្នួលនោះ យ៉ាងតិចណាស់ត្រូវស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាពោលគឺដើម្បីរ៉ាប់រងឱ្យកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបមានកម្ពស់ជីវភាពសមរម្យ

[1] មាត្រា១០២, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

ទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស[២]។ ហើយចិរវេលាការងារក៏មិនត្រូវខុសពីច្បាប់ការងារដែល គឺចិរវេលាធ្វើការងារ ៨(ប្រាំបី)ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ៤៨(សែសិបប្រាំបី)ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍[៣]។

១.១.១ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ

នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចការងារជូននិយោជកក្នុងរយៈពេលមួយខែហើយនោះ និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជូនកម្មករនិយោជិតតាមអត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែលច្បាប់កំណត់។ ដោយយោងតាមប្រកាសលេខ ៣៩៩/១៩ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតផលស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ បានកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតផលស្បែកជើងនៅទឹកប្រាក់១៩០(មួយរយកៅសិប)ដុល្លាររក្នុងមួយខែ។ មានន័យថានិយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល១៩០(មួយរយកៅសិបដុល្លារ)យ៉ាងតិចបំផុត គឺមិនអាចក្រោម១៩០(មួយរយកៅសិបដុល្លារ) ក្នុងមួយខែបានទេ ប៉ុន្តែនិយោជកអាចបើកប្រាក់លើសពី ១៩០(មួយរយកៅសិប) ដុល្លាររក្នុងមួយខែដល់កម្មករនិយោជិតបានសម្រាប់ជាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ឬ ប្រាក់ឈ្នួលគោល។ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែនេះមានពីរប្រភេទដែលមានលក្ខណៈខុសគ្នា គឺប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ និងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែសម្រាប់ការងារពេលយប់។

ក.ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ

ការងារពេលថ្ងៃសម្រាប់កម្មករនិយោជិត គឺកម្មករនិយោជិតធ្វើក្នុងរយៈពេលមិនត្រូវឱ្យលើសពី ៨(ប្រាំបី) ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨(សែសិបប្រាំបី)ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍បានឡើយ[៤]។ មានន័យថារយៈពេលការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការងារតាមពេលវេលាខាងលើ ហើយនិយោជិតមិនអាចកំណត់ពេលការងារលើសពីនេះបានឡើយ តែនិយោជិតអាចកំណត់ពេលធ្វើការតិចជាងនេះបាន ហើយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែនៅដដែល។ ឧទាហរណ៍ក្រុមហ៊ុនមួយ បានកំណត់ពេលចូលធ្វើការ សម្រាប់ថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសៅរ៍ ដោយមិនគិតថ្ងៃសម្រាកសម្រាប់ថ្ងៃបុណ្យ គឺពេលព្រឹកម៉ោង៨(ប្រាំបី) ដល់ម៉ោង១១(ដប់មួយ) និងរសៀល ម៉ោង ១(មួយ) ដល់ម៉ោង ៥(ប្រាំ)ល្ងាច។

[២]មាត្រា១០៤, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។
[៣]មាត្រា១៣៧, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។
[៤]មាត្រា១៣៧, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

ខ. ការងារពេលយប់

ការងារពេលយប់ ឬការងារវេនយប់គឺជាការងារដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើចន្លោះម៉ោង២២(ម្ភៃពី) ដល់ម៉ោង ៥(ប្រាំ)ក្តី ទោះធ្វើការងារផ្លាស់ប្តូរគ្នាក្តី ឬ ធ្វើជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្តី ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ការងារពេលយប់គឺ ១៣០%(មួយរយសាមសិបភាគរយ)នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ[៥]។ ចំពោះគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោងចក្រដែលមានដែលមានកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារពេលយប់នោះម្ចាស់ត្រូវផ្តល់កន្លែងដំណេកឱ្យបានសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិត និងមធ្យោបាយធ្វើដំណើរសម្រាប់ការធ្វើដំណើរចេញពីធ្វើការពេលយប់ជូនកម្មករនិយោជិតទៅដល់លំនៅឋានដោយសុវត្ថិភាព។ ឧទាហរណ៍ ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករម្នាក់ធ្វើការពេលថ្ងៃក្នុងសហគ្រាសមួយទទួលបាន១៩០(មួយរយកៅសិប)ដុល្លារក្នុងមួយខែសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ។ ហើយកម្មករម្នាក់ទៀតធ្វើការងារពេលយប់ក្នុងសហគ្រាសនោះដែរ នោះប្រាក់ឈ្នួលដែលគាត់ទទួលបានប្រចាំខែគឺ ១៣០% នៃ១៩០ដុល្លារ ស្មើនឹង ២៤៧(ពីរយសែសិបប្រាំពី)ដុល្លារ។

១.១.២ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំអឌ្ឍមាស

ប្រាក់ឈ្នួលអឌ្ឍមាស គឺប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកនៃ សហគ្រាស រោងចក្រ គ្រឹះស្ថាន បើកជូនកម្មករនិយោជិតនៅពាក់កណ្តាលខែបើកម្តងៗ។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះបើកសម្រាប់ការងារដែលកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចការងារជូននិយោជកត្រឹមពាក់កណ្តាលខែម្តងប៉ុណ្ណោះ មិនមែនប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែដែលកម្មករបើកពីដងនោះទេ។ ឧទាហរណ៍ កញ្ញា ធ្វើការនៅសហគ្រាសមួយកន្លែងដែលម្ចាស់សហគ្រាសនោះបានកំណត់ថាការបើកប្រាក់ឈ្នួល នៅពាក់កណ្តាលខែម្តង ៩៨ដុល្លារ ។ នៅពេលដល់ថ្ងៃទី១៥ នៃខែនោះកញ្ញាក៏បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលនោះ។

១.១.៣ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំសប្តាហ៍

តាមការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករ និងនិយោជកអាចឃើញមានប្រភេទប្រាក់ឈ្នួលមួយប្រភេទទៀតគឺប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំសប្តាហ៍ ដែលកម្មករត្រូវធ្វើការជូននិយោជកឱ្យបានមួយសប្តាហ៍នោះនិយោជកនឹងបើកប្រាក់នោះដល់កម្មករសម្រាប់ការងារមួយសប្តាហ៍នោះ ហើយកម្មករ បន្តធ្វើនៅសប្តាហ៍ថ្មីទៀតលុះបានបញ្ចប់សប្តាហ៍ថ្មីនោះទៀត និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កាងារមួយសប្តាហ៍នោះទៀត ហើយកម្មករ និងនិយោជកធ្វើរបៀបនេះជាបន្តបន្ទាប់។

[៥] សារាចរណ៍ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារពេលយប់,លេខ១៨៥/កប រ.ស ,១៤ សីហា ២០០៧។

១.១.៤ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ

ប្រភេទប្រាក់ឈ្នួលមួយប្រភេទដែលកម្មករ និងនិយោជកតែងព្រមព្រៀងគ្នាធ្វើឡើងនោះ គឺប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃដែលភាគច្រើនមានក្នុង វិស័យសំណង់ និងវិស័យកសិកម្ម ដែលកម្មករត្រូវបំពេញការងារឱ្យនិយោជិតបានមួយថ្ងៃហើយនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួសម្រាប់ការងារមួយថ្ងៃនោះ ដែលជាទូទៅបើនៅពេលល្ងាចនៃថ្ងៃបញ្ចប់ការងារនោះតែម្តង។

១.១.៥ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង

ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោងអាចហៅម្យ៉ាងទៀតថាប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កាងារក្រៅម៉ោង ដែលសម្រាប់ការងារ ១ម៉ោង ឬ២ម៉ោង ឬ៣ម៉ោង ឬ៤ម៉ោងជាដើម។ ចិរវេលាជាម៉ោង និងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនេះគឺតាមការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជក និងនិយោជិតផ្ទាល់។ និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលគេបានបញ្ចប់ម៉ោងការងាររបស់ខ្លួន។ ការងារប្រភេទនេះគឺបានជួយសម្រួលដល់ការស្វែងរកការងារបន្ថែម ដែលការងារមានដូចជាតាមហាងកាហ្វេ ម៉ាត និងភោជនីយដ្ឋានជាដើម។

១.១.៦ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារតាមបរិមាណផលិផល ឬការងារដេរស៊ីបុង

ការងារតាមបរិមាណផលិផល ឬការងារដេស៊ីបុង គឺកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមបរិមាណទិន្នផលដែលខ្លួនបានសម្រេច ។ បើទិន្នផលដែលខ្លួនមានសម្រេចលើសពីប្រាក់ឈ្នួលដែលជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំណត់គឺត្រូវទទួលបានតមានទិន្នផលនោះ តែបើទាបជាងនោះនិយោជិតត្រូវបង្គ្រប់ឱ្យស្មើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

១.១.៧ ប្រាក់ឈ្នួលគោលសម្រាប់ការងារទទួលបានកម្រៃជើងសារ

កម្មករនិយោជិត បានសម្រេចការលក់ ឬ បានបញ្ចប់ការងារជូននិយោជកនោះប្រាក់កម្រៃជើងសារទទួលបានគឺប្រាក់កម្រៃជើសារទៅលើផលិតផលដែលគេបានសម្រេចការលក់បាននោះ។ ការទទួលបានកម្រៃជើងសារតាមការលក់ ឬការបញ្ចប់ការងារនោះ គឺតាមការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក អាចគិតជា% (ភាគរយ)នៃតម្លៃផលិតផលនោះ។ ចំនួនភាគរយនេះគឺជាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះតែម្តង ដែលនាពេលបច្ចុប្បន្នគេសង្កេតឃើញមាននៅក្នុងការលក់ដូរ និងវិស័យអចនទ្រព្យ។

១.២ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ

ប្រាក់ដែលនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធជាប្រចាំខែនោះហៅថា ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ។ «*ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនេះ មានដូចជា ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ប្រាក់រង្វាន់ ប្រាក់បំណាច់ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ភាគបម្រុងលើប្រាក់ចំណេញ ប្រាក់បុព្វលាភ តម្លៃអត្ថ*

ប្រយោជន៍ជាវត្ថុ ប្រាក់វិភាជន៍សម្រាប់គ្រួសារ ប្រាក់ឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ ប្រាក់បាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និង ប្រាក់ទទួលបានក្នុងពេលលំហែលមាតុភាព[៦]» ។

១.២.១ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង

ប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិត ទទួលបានបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលបន្ទាប់ពីបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងលើម៉ោងធ្វើការធម្មតា ៨(ប្រាំបី)ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ៤៨(សែសិបប្រាំបី)ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍នោះហៅថា ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ឬ ប្រាក់ថែមម៉ោង។ បានជាត្រូវធ្វើការថែមម៉ោងដូច្នេះគឺដោយសារគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោងចក្រមានការប្រញាប់ការងារដែលមកពីការបញ្ជាទិញពីដៃគូជំនួញរបស់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោងចក្រលើសពីធម្មតាទើបតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងដើម្បីសម្រេចទៅតាមការចង់បាននោះ។

ការឱ្យកម្មករនិយោជិតថែមម៉ោងដូច្នេះគឺនិយោជកមិនអាចធ្វើតាមចិត្តបានទេព្រោះប៉ះពាល់ទៅដល់ម៉ោងសម្រាកកម្មករនិយោជិតបន្ទាប់ពីការងារ ដូចនេះការថែមម៉ោងនេះត្រូវគោរពតាមការកំណត់របស់ក្រសួការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈគឺៈ

- និយោជកត្រូវទទួលការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារមុនពេលផ្តល់ការងារបន្ថែមម៉ោងឱ្យកម្មករនិយោជិតលុះត្រាតែមានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារជាមុនសិនទើបនិយោជកអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតថែមម៉ោងបាន។
- ថេរវេលាថែមម៉ោងមិនឱ្យលើសពីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ
- ការបន្ថែមម៉ោងនេះត្រូគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត[៧]។

ការធ្វើការងារថែមម៉ោងគឺត្រូវមានការស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវមានការបង្ខិតបង្ខំ ឬ ពិន័យអ្វីឡើយពីសំណាក់ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោងចក្រទេនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការបន្ថែម៉ោង។ ការងារបន្ថែមម៉ោងមានដូចជា ការងារបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ ការបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលយប់ និងការបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារនៅថ្ងៃសម្រាក និងថ្ងៃបុណ្យ។

ក. ការបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ

នៅពេលកម្មករនិយោជិតបានបញ្ចប់ម៉ោងការងារពេលថ្ងៃរបស់ខ្លួន ហើយកម្មករនិយោជិតមានបន្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមគឺ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមសម្រាប់ការងារពេល

[៦] មាត្រា១០៣, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

[៧] សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការការងារបន្ថែមលេខ ០៣០/១៥ កប/ស.ជ.ណ,ចុះថ្ងៃ២៧ កុម្ភៈ ២០១៥។

ថ្ងៃ។ ការបន្ថែមម៉ោងជាការស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត មិនមានការបង្ខិតបង្ខំទេ រយៈពេលនៃការបន្ថែមម៉ោងគឺ មិនលើសពីពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ។ ចន្លោះពេលនៃការថែមម៉ោងនេះគឺអាច ធ្វើនៅចន្លោះពីម៉ោង ៤ រសៀល រហូតដល់ម៉ោង ២១យប់ មិនអាចដល់ម៉ោង២២យប់បានទេ ព្រោះបើថែមចាប់ពីចន្លោះម៉ោង ២២ដល់ម៉ោង៥ភ្លឺនោះជាការបន្ថែមម៉ោងការងារពេលយប់។ ការបន្ថែបម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់បន្ថែម៥០%(ហាសិបភាគរយ)បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាត្រូវជា១៥០%(មួយរយហាសិបភាគរយ)[៩]។ ការងារបន្ថែមម៉ោងនេះមិនមែនមានន័យថាត្រូវបន្ថែមលើប្រាក់ខែ៥០%លើប្រាក់ខែសុទ្ធនោះទេ គឺបន្ថែម១៥០% លើប្រាក់ម៉ោងនៃប្រាក់ខែគោលនោះ គឺការបន្ថែមម៉ោង១៥០% នេះថែ្លមលើប្រាក់ដែលកម្មករបន្ថែមម៉ោងនោះ កាលណាកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងកាន់តែច្រើនម៉ោង (ប៉ុន្តែបានត្រឹមពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ) នោះកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់បូកបន្ថែមលើប្រាក់ខែគោលរបស់គេកាន់តែច្រើនដែរ ។

សម្រាប់រូមន្តអនុវត្តសម្រាប់ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងគឺៈ

ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង = អត្រាប្រាក់ប្រចាំម៉ោង x ចំនួនម៉ោងដែលបានមន្ថែម x អត្រាប្រាក់បន្ថែមម៉ោង

$$\text{អត្រាប្រាក់ប្រចាំម៉ោង} = \frac{\text{ប្រាក់ខែគោលប្រចាំខែ}}{\text{២៦(ថ្ងៃ)}} \times \text{៨ (ម៉ោង)}$$

ឧទាហរណ៍ៈ កញ្ញា សុភា បានធ្វើការនៅរោងចក្រកាត់ដេរមួយដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល១៩០ដុល្លារក្នុងមួយខែ ខែបន្ទាប់ សុភា បានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង២ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ជារៀងរាល់ថ្ងៃច័ន្ទ ដល់សៅរ៍រយៈពេល១ខែពេញ។

ម៉ោងដែលសុភាបានបន្ថែមរយៈពេលមួយខែនោះគឺ = ២៦(ថ្ងៃ) x ២ម៉ោង =៥៦ម៉ោង

$$\text{អត្រាប្រាក់ប្រចាំម៉ោង} = \frac{\text{១៩០ដុល្លារ}}{\text{២៦(ថ្ងៃ)}} \times \text{៨(ម៉ោង)} = \text{០.៩១៣ដុល្លារក្នុងមួយម៉ោង}$$

[៩] មាត្រា១៣៩ វក្យខណ្ឌ១, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

អត្រាប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ១៥០%[៩]

ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងរបស់សុភាគឺ = 0.៩១៣ x ៥៦ x ១៥០% = ៧៦.៦៩២ដុល្លារ

ប្រាក់ខែដែលសុភាទទួលបានដោយបូកបន្ថែមជាមួយប្រាក់បន្ថែមម៉ោងរបស់ សុភា គឺ ២៦៦.៦៩២ដុល្លារ។

ខ. ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលយប់

ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបន្ថែមម៉ោងនៅចន្លោះពីម៉ោង ២២ ដល់ម៉ោង ៥ភ្លឺ នោះនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងនោះ ១០០%(មួយរយភាគរយ)[១០] ពីលើប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ដែលត្រូវជា ២០០%(ពីរយភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។ ការបន្ថែមម៉ោងនេះត្រូវគោរពតាមវិធានរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាដាច់ខាត ។ ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោងចក្រ ក៏ត្រូវមានការធានាជូននូវកន្លែងដំណេក និងមធ្យោបាយធ្វើដំណើរជូនកម្មករនិយោជិតទៅដល់លំនៅឋានដោយសុវត្ថិភាព។

គ. ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ថ្ងៃសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬថ្ងៃបុណ្យ

នៅពេលដែលដល់ថ្ងៃឈប់សម្រាក ឬថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវសម្រាកពីការងារដែលថ្ងៃបុណ្យនោះត្រូវកំណត់ដោយរាជរដ្ឋាភិបាលនោះជាពេលដែលកម្មករនិយោជិតសម្រាកពីការងារតែដោយសារភាពប្រញាប់បន្ទាន់នៃការងាររបស់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោងចក្រនោះក៏ត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬថ្ងៃបុណ្យនោះ តាមការជូនដំណឹងរបស់និយោជក និងតាមការស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំឡើយ។ ការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬថ្ងៃបុណ្យកម្មករនិយោជិតនិងទទួលបានប្រាក់បន្ថែម១០០%(មួយរយភាគរយ)លើប្រាក់ថ្ងៃធម្មតា។

រាល់ការបន្ថែមម៉ោង ទោះបីជាការបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលថ្ងៃ ការបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ការងារពេលយប់ និងការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬនៅថ្ងៃបុណ្យនិយោជកត្រូវគោរពតាមវិធានការរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្តតាមការសំណូមពររបស់និយោជកនោះនឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០(ពីពាន់)រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយមិនគិតថ្លៃ[១១]។

[៩] មាត្រា១៣៩, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

[១០] មាត្រា១៣៩ វាក្យខណ្ឌ២ ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

[១១] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៤១/១១កប/ស.ជ.ណ,ចុះថ្ងៃទី ០៧ មីនា ឆ្នាំ២០១១។

១.២.២ ប្រាក់កម្រៃជើងសារដែលបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួល

ប្រាក់កម្រៃជើងសារដែលបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួល ជាប្រាក់ដែលទទួលបានបន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចការងារជូននិយោជកតាមការកំណត់ នោះកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់បន្ថែមតាមការសម្រេចការងារនោះ ដែលជាភាគច្រើសម្រាប់បរិមាណផលិតផល។ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតលក់បានសម្រេចការលក់បានច្រើននោះប្រាក់បន្ថែមនឹងទទួលបានច្រើនតាមនោះដែរ។ ការគិតកម្រៃជើងសារនេះជាទូទៅគឺគិតភាគរយតាមបរិមាណផលិតផលដែលសម្រេចនោះ។ ការទទួលបានប្រាក់កម្រៃជើងសាលុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតមានការព្រមព្រៀងគ្នាជាមួយនិយោជកនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។ ដូចនេះកម្មករនិយោជិតត្រូវខិតខំបំពេញការងារឱ្យបានខ្លាំងជាងមុនដើម្បីទទួលបានប្រាក់កម្រៃជើងសារនេះឱ្យកាន់តែច្រើនបន្ថែមលើប្រាក់ខែគោល។ ឧទាហរណ៍ៈ សុ ផុន មានធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនលក់គ្រឿងអេឡិចត្រូនិចមួយដែលទទួលបានប្រាក់ខែគោល២០០ (ពីររយ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ ហើយក្រុមហ៊ុននោះមានការកំណត់មួយបើនិយោជិតណាម្នាក់លក់ម៉ាស៊ីនត្រជាក់បាន ៣០ ក្នុង១ខែនឹងទទួលបានប្រាក់កម្រៃជើងសា១០%នៃម៉ាស៊ីនត្រជាក់៣០គ្រឿងនោះ។ ដូចនេះបើ សុ ផុន បានសម្រេចការងារតាមការកំណត់នោះប្រាក់ឈ្នួលរបស់ សុ ផុន គឺ ប្រាក់ឈ្នួលគោលបូកបន្ថែមជាមួយប្រាក់កម្រៃជើងសារដែល សុ ផុន បានសម្រេចនោះ។

១.២.៣ ប្រាក់បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់

ប្រាក់បុព្វលាភជាប្រភេទមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ការងារ[១២]។ ប្រាក់បុព្វលាភគឺប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវបង់ធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗដែលកើតមានក្នុងម៉ោងការងារនិងការថែទាំសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតដែលបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមជាអង្គភាពមួយដែលនិយោជិតត្រូវបង់ថ្លៃធានារ៉ាប់រងនេះជូន។

ចំពោះប្រាក់បំណាច់ ជាប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតសម្រាក់ការបើកប្រាក់ផ្តាច់នៅក្នុងករណីដូចជា ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងប្រាក់ទូទាត់សម្រាប់ការមិនជូនដំណឹង។

ក. ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពកាងារ គឺជាប្រាក់បំណាច់ដែលនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតតាមរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារជូននិយោជក។ ការផ្តល់ប្រាក់ចំណាច់អតីតភាពគឺផ្តល់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាមិនកំណត់ចិរវេលា[១៣]។ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពត្រូវបានអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ

[១២] មាត្រា១០៣, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

[១៣] ប្រកាសលេខស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារលេខ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ,ចុះថ្ងៃ២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។

២០១៩ ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបំពេញការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល រួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំដែលត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិត៖

- ចំនួន ៧,៥(ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមិថុនានៃឆ្នាំនីមួយៗ និង
- ចំនួន ៧,៥(ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែធ្នូនៃឆ្នាំនីមួយៗ។

ការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំនេះមិនមែនមានន័យថាកម្មករនិយោជិតទាល់តែធ្វើការបានមួយឆ្នាំទើបទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពនោះទេ។ កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចនៅក្នុងឆ្នាំដំបូងចាប់ពី ១(មួយ)ខែ រហូតទៅដល់៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវផ្តល់ជូនប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន៧,៥(ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ។

កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ហើយកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោងចក្រនិយោជកត្រូវបើក **រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាព** សម្រាប់កម្មករនិយោជិតតាមវិធី៖

ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និយោជកត្រូវបើករំលឹកចំនួន៣០(សាមសិប)ថ្ងៃនៃប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសរុប រៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តងដោយ៖

- ចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមិថុនានៃឆ្នាំនីមួយៗ និង
- ចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែធ្នូនៃឆ្នាំនីមួយៗ។

ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកផ្សេងទៀតក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងស្បែកជើង និយោជកត្រូបើករំលឹកចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃនៃប្រាកបំណាច់អតីតភាពសរុបរៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តងដោយ៖

- ចំនួន ៧,៥(ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមិថុនានៃឆ្នាំនីមួយៗ និង
- ចំនួន ៧,៥(ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែធ្នូនៃឆ្នាំនីមួយៗ។

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពដែលត្រូវបើករំឭក អតិបរមាមិនត្រូវឱ្យលើស៦(ប្រាំមួយ)ខែនៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមតាមឆ្នាំនីមួយៗដែលត្រូវរំលឹក។ បើកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ចចាប់ពី១(មួយ)ខែ ទៅដល់៦(ប្រាំមួយ)ខែមុនឆ្នាំ២០១៩ និយោជកត្រូវបើករំលឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពចំនួន ៧,៥(ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ។ បើចិរវេលាដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការលើសពី៦(ប្រាំមួយ)ខែ ត្រូវគិតស្មើនឹង១(មួយ)ឆ្នាំពេញ ហើយនិយោជកត្រូវបើករំលឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាចអតីតភាពចំនួន១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ។

ដូចនេះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោងចក្រមុនឆ្នាំ២០១៩ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន និងកំពុងបំពេញការងារក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសនោះដដែលនឹងទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពពីរផ្សេងគ្នាគឺ ប្រាក់រំឭកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពក្នុងឆ្នាំនីមួយៗដែលកំពុងធ្វើការនោះ[១៤]។ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតណាដែលបានលាឈប់ពីការងារ នឹងមិនទទួលបានប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលនៅសល់នោះទេ។

❖ ការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារកម្មករនិយោជិតត្រូវគណនាដូចខាងក្រោម[១៥]៖

ជំហានទី១ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ខែ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមធ្យមក្នុង១ខែ} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមធ្យមក្នុងឆមាស}}{\text{៦ខែ ឬតាមតាមចំនួនខែដែលបានធ្វើការជាក់ស្តែង}}$$

ជំហានទី២ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមធ្យមក្នុង១ខែ}}{\text{២២ថ្ងៃ ឬ២៤ថ្ងៃ ឬ២៦ថ្ងៃ}}$$

(តាមថ្ងៃធ្វើការរបស់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសនីមួយៗ)

ដូចនេះប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលទទួលបានក្នុងឆមាសនីមួយៗគឺ

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពក្នុងឆមាសនីមួយៗ=ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ x ៧,៥

ចំពោះរយៈពេលដែលត្រូវគិតរាប់ គឺត្រូវគិតចាប់ពីបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលការងារសាកល្បងទេ ហើយចិរវេលាសម្រាកលំហែមាតុភាព គ្រោះថ្នាក់ការងារ និងឈប់

[១៤] ប្រកាសលេខស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារលេខ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ,ចុះថ្ងៃ២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។

[១៥] សេចក្តីណែនាំស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាចអតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩លេខ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល, ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។

សម្រាកដោយជម្ងឺក៏ត្រូវរាប់បញ្ចូលជាអតីតភាពការងារដើម្បីគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពកាងារផងដែរ។ ប៉ុន្តែប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដែលមានដូចជាតាវកាលិកហានិភ័យការងារ និងតាវការលិកថៃទាំសុខភាពដែលទទួលបានអំឡុងពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព គ្រោះថ្នាក់ការងារ និងឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺមិនត្រូវរាប់បញ្ចូលក្នុងការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

ខ.ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា

នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាបានដល់ចិរវេលាត្រូវបញ្ចប់ (សម្រាប់កិច្ចសន្យាកំការងារមានចិរវេលាកំណត់) និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាកបំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនិងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងចិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារផងហើយដែលចំនួនទឹកប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមបើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវស្មើ៥%(ប្រាំភាគរយ)នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបើកក្នុងរយៈពេលកិច្ចសន្យាការងារនោះ[១៦]។

គ. ប្រាក់ទូទាត់ចំពោះការជូនដំណឹង

កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តតាមរបៀបជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាឱ្យ ទៅភាគីម្ខាងទៀត និយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាមិនកំណត់បាន លុះត្រាមានហេតុផលសមរម្យដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងជំនាញ អាកប្បកិរិយារបស់កម្មករនិយោជិត[១៧]។ ចិរវេលាដែលត្រូវជូនដំណឹងជាមុនគឺអាចអនុវត្តបានទាំងកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់ និងកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាមិនកំណត់កាលណានិយោជកបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងារទាំងពីរនោះដោយមិនផ្តល់ដំណឹងជាមុន។ ចំពោះចិរវេលាដែលត្រូវជូនដំណឹងគឺៈ

រយៈពេលការងារ	រយៈពេលជូនដំណឹង
តិចជា៦(ប្រាំមួយ)ខែ	៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃ
៦(ប្រាំមួយ)ខែ រហូតដល់២(ពី)ឆ្នាំ	១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ
២(ពីរ)ឆ្នាំ រហូតដល់៥(ប្រាំ)ឆ្នាំ	១(មួយ)ខែ
លើស៥(ប្រាំ)ឆ្នាំ រហូតដល់១០(ដប់)ឆ្នាំ	២(ពីរ)ខែ
១០(ដប់)ឆ្នាំឡើងទៅ	៣(បី)ខែ

[១៦] មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌ៦ និងវាក្យខណ្ឌ១, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

[១៧] មាត្រា៧៤, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

នៅពេលដែលនិយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារគ្មានចិរវេលាមិនកំណត់ និងកិច្ចសន្យាកាងារមានចិរវេលាកំណត់ដោយមិនបានជូនដំណឹងជាមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនិយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់តាមការអនុវត្តរូបមន្តៈ

ប្រាក់ទូទាត់ចំពោះការមិនជូនដំណឹង= (ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ + ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ក្នុងមួយថ្ងៃ) x ចិរវេលាត្រូវជូនដំណឹងតាមរយៈពេលការងារ

១.២.៤ ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត

ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត គឺជាប្រាក់ដែលទទួលបានការធ្វើឱ្យខូចប្រយោជន៍ការងារដោយភាគីណាមួយនៅក្នុងកិច្ចសន្យាកការងារដែលភាគីនោះអាចជាកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដែលបណ្តាលមកពីការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមភាគីណាមួយដែលគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះអាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទាមទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន[១៨]។ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយប្រាក់បំណាច់ជួសឱ្យការជូនដំណឹងមុន ឬ ជាមួយប្រាក់បំណាច់អតីតភាពទេ។ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តមានពីរប្រភេទគឺសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់ និងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមិនមានចិរវេលាកំណត់ ។

ក.ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់ដោយនិយោជកមុនការកំណត់កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តពីនិយោជកដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ[១៩]។ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការដែលធ្វើដោយកម្មករនិយោជកសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់តែឯកឯង និយោជកមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត និងការខូចខាតដែលខ្លួនបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត[២០]។

[១៨] ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៨៧ចំណងជើងចំណុច(គ) ផ្នែកទី៣នៃជំពូកទី៤ មាត្រា៨៩ មាត្រា៩០ មាត្រា៩១ មាត្រា៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា១២០ និងមាត្រា១២២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលត្រូវប្រកាសឲ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧ /០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ លេខ នស/រកម/០៦១៨/០១០,ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨។

[១៩] មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌ៣, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

[២០] មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌ៤, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

ខ.ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមិនមានពេលកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារដែលមិនមានថិរវេលាកំណត់ដែលត្រូវបានរំលាយដោយឆន្ទៈនិយោជកតែម្ខាង កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារបើកផ្ដាច់ប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពដែលបាន និងត្រូវទទួលបានកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ[២១]។

សម្គាល់ៈ រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន៖

- ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក។
- ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។
- ប្រាក់បំណាច់ជួសផលការឈប់សម្រាកដែលនៅសល់កាលបើកម្មករនិយោជិតមិនបានឈប់សម្រាកដោយយោងតាមច្បាប់ការងារ១៩៩៧មាត្រា១៦៦។
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសណាមួយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតនៅសល់អតីតភាពការងារចាប់ពី១ខែ ដល់ក្រោម៦ខែ។
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពមុនឆ្នាំ២០១៩សរុប ដែលនិយោជកមិនទាន់បើកផ្ដល់។

ក្រៅពីចំណុចខាងលើកម្មករនិយោជិតក៏អាចទាមទារសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន ប៉ុន្តែមិនត្រូវលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំចំនួន៦ខែនោះឡើយ[២២]។

១.២.៥ ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ

នៅពេលដែលគ្រឹះស្ថាន សហកគ្រាស រោងចក្រណាទទួលបានប្រាក់ចំណេញប្រចាំឆ្នាំហើយបានបែងចែកមួយភាគជូនកម្មករនិយោជិតបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលនោះគឺជាភាគកម្មដែលគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោងចក្រផ្ដល់

[២១] ច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៨៧ចំណងជើងចំណុច(គ) ផ្នែកទី៣នៃជំពូកទី៤ មាត្រា៨៩ មាត្រា៩០ មាត្រា៩១ មាត្រា៩៤ មាត្រា១១០ មាត្រា១២០ និងមាត្រា១២២នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារដែលត្រូវប្រកាសឲ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧ /០១,ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ លេខ នស/រកម/០៦១៨/០១០,ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨,កថាខណ្ឌ ៣។

[២២] សេចក្ដីណែនាំស្ដីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាចអតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩លេខ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល, ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។

ជូនកម្មករនិយោជិតដែលហៅថាប្រាក់ភាគកម្មប្រាក់ចំនេញដែលផ្តល់ជូនកម្មករករនិយោជិត។ ជាទូទៅនិយោជក ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោងចក្រផ្តល់ប្រាក់ចំណេញនេះជាភាគរយដល់កម្មករនិយោជិត។

១.២.៦ ប្រាក់ដែលបើកជាប្រាក់រង្វាន់

ប្រាក់ដែលបើកជាប្រាក់រង្វាន់ ជាប្រភេទប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំមួយដែលនិយោជក ម្ចាស់សហគ្រាស រោងចក្រផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីជាការលើកទឹកចិត្តដល់ការខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ គេសង្កេតឃើញថាប្រាក់ដែលបើកជាប្រាក់រង្វាន់មានពីរប្រភេទគឺប្រាក់សម្រាប់ការងារទៀងទាត់ប្រចាំខែ និងប្រាក់អតីតភាពប្រចាំឆ្នាំ។

នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងបានធ្វើការងារទៀងទាត់គ្មានអវត្តមាន ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់និយោជក ម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ ត្រូវផ្តល់យ៉ាងតិច១០(ដប់)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ ការកំណត់នេះនិយោជកអាចពិភាក្សាក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួនផងដែរពីការកំណត់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែនេះ តែមិនត្រូវទាបជាង១០(ដប់)ដុល្លារឡើយ។ បើក្រុមហ៊ុនណាដែលបានកំណត់លើសពី១០(ដុល្លារ)សម្រាប់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែនេះមុនថ្ងៃ ០២ មករា ២០១៤ត្រូវរក្សាទុកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែនេះទុកនៅដដែល[២៣]។

សម្រាប់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារវិញគឺនិយោជកត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតតាមរយៈពេលដែលបានបំពេញការងារក្នុងលើសពីមួយឆ្នាំ ដែលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនេះមានដូចក្នុងតារាងខាងក្រោម[២៤]៖

អតីតភាពការងារគិតជាឆ្នាំ	០១	០២	០៣	០៤	០៥	០៦	០៧	០៨	០៩	១០	១១
ចំនួនទឹកប្រាក់ដែលទទួលបាន ក្នុងមួយខែគិតជាដុល្លារ	0$	២$	៣$	៤$	៥$	៦$	៧$	៨$	៩$	១0$	១១$

[២៣] សេចក្តីនែនាំស្តីពីការអនុវត្តប្រកាសលេខ៣១៧ ក.ប/ប្រកចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗលេខ០០១/១៤ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤។

[២៤] សេចក្តីនែនាំស្តីពីការអនុវត្តប្រកាសលេខ៣១៧ ក.ប/ប្រកចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗលេខ០០១/១៤ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤។

១.២.៧ តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ

តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុជាប្រភេទមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាវត្ថុសម្រាប់ប្រើប្រាស់នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោងចក្រដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការឱ្យខ្លួនព្រោះជាតម្រូវការសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការបំពេញការងារ និងដើម្បីជាប្រយោជន៍សម្រាប់និយោជកផងដែរ។ នៅពេលដែលនិយោជកបានផ្តល់វត្ថុនេះជូនកម្មករនិយោជិត កម្មករនិយោជិតក៏អាចយកវត្ថុនេះទៅប្រើប្រាស់ក្នុងការងាររបស់ខ្លួនផងដែរ។

ឧទាហរណ៍ៈ កម្មករសំណង់ ត្រូវទទួលបានសម្លៀកបំពាក់ការពារ មួក អាវ ស្បែកជើងជាដើមក្នុងពេលបំពេញការងារ ។

១.២.៨ ប្រាក់ទទួលបានក្នុងពេលលំហែមាតុភាព

ប្រាក់ដែលទទួលបានក្នុងពេលលំហែមាតុភាពគឺ ត្រូវផ្តល់ជូនកម្មកករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីក្នុងរយៈពេលដែលខ្លួនត្រូវឈប់សម្រាកដើម្បីសម្រាលកូន។ ការសម្រាកលំហែមាតុភាពនេះគឺសម្រាកមុន និងក្រោយពេលសម្រាលបុត្រ និងមានរយៈពេល៩០(កៅសិប)ថ្ងៃ។ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីសម្រាកលំហែមាតុភាពនេះគឺជាការសម្រាកដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួល។ ប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះគឺមានពីរប្រភេទគឺ មួយទទួលបានត្រូវផ្តល់និយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោងចក្រផ្តល់ជូនចំនួន ៥០%(ហាសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ គិតទាំងប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលបានធ្វើការក្នុង គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោងចក្រនោះរយៈពេលយ៉ាងតិច ១ឆ្នាំ[២៥]។ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន៧០%(ចិតសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។ ការទទួលបានប្រាក់លំហែមាតុភាពពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមនេះគឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលបានបង់ភាគទានចំនួន ៩(ប្រាំបួន)ខែជាប់គ្នាជូនបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម[២៦]។ ដូចនេះកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីអាចទទួលបានប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួនពីរប្រសិនបើត្រឹមត្រូវតាមលក្ខខណ្ឌទាំងពីរខាលើនេះដែលស្មើនឹង១២០%(មួយរយម្ភៃភាគរយ) ដែល៥០%(ហាសិភាគរយ)បានពីនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោចក្រ និង៧០%(ចិតសិបភាគរយ)ទទួលបានពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។

មួយវិញទៀតកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលជាសមាជិកបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម(ប.ស.ស)ដែលបានសម្រាលកូននៅមូលដ្ឋានសុខាភិបាលសាធារណៈត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថមបន្ថែមទៀតដូចខាងក្រោមៈ

[២៥] មាត្រា១៨៣, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

[២៦] ប្រកាសស្តីពី គាវកាលិថៃទាសុភាព,លេខ១០៩ ក.ប/ប្រ.ក,ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧,ប្រការ៦ និងប្រការ៧។

- សម្រាលកូនទោល (មួយ) ទទួលបានប្រាក់ ៤០០ ០០០(បួនសែន)រៀល។
- សម្រាលកូនភ្លោះ (ពីរ) ទទួលបានប្រាក់ ៨០០ ០០០(ប្រាំបីសែនរៀល។
- សម្រាលកូនភ្លោះ (បី) ទទួលបានប្រាក់១ ២០០ ០០០(មួយលានពីរសែនរៀល។

ប្រាក់ឧបត្ថមនេះ ត្រូវផ្តល់ជូនដោយ ប.ស.ស ក្រោយសម្រាលកូនទោះបីជាទារករស់ ឬក៏ស្លាប់ក៏ដោយ[៣៤]។

១.៣ ប្រាក់វិភាជន៍

ប្រាក់វិភាជន៍ក៏ជាប្រភេទមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលស្ថិតនៅក្នុងច្បាប់ការងារ១៩៩៧ មាត្រា១០៣ដែរ ។ ប្រាក់វិភាជន៍ ជាប្រាក់បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតផ្តល់ដោយនិយោជក ដែលប្រាក់វិភាជន៍មានពីរ គឺ ប្រាក់គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើកទឹកចិត្តត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និងប្រាក់វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬ បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក។

១.៣.១ ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់

ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារនេះគឺជាប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាប្រាក់លើកទឹកចិត្តឬហៅម្យ៉ាងទៀតជាប្រាក់ឧបត្ថមដល់ក្រុមគ្រួសារកម្មករនិយោជិត។ ថ្វីត្បិតតែមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារក៏ដោយ តែគ្រាន់តែជាចំណុចមួយប៉ុណ្ណោះមិនមានបទបញ្ញត្តិណាចែងឱ្យច្បាស់លាស់នោះទេថាប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារនេះត្រូវកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាន? និងត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌអ្វីខ្លះ? គឺមានតែការអនុវត្តតាមគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស ឆាងចក្រមួយចំនួនហើយត្រូវបានកំណត់ដោយនិយោជក ឬ ម្ចាស់សហគ្រាសនិងកម្មករនិយោជិតដែលមានកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។ ឧទាហរណ៍៖ ធនាគា អេស៊ីលីដា ភីអិលស៊ី (ACELEDA Bank Plc) បានផ្តល់ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារជូន និយោជិតរបស់ខ្លួននូវប្រាក់ឧបត្ថមដល់កូនក្នុងបន្ទុកច្រើនបំផុត៤(បួន)នាក់ សម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិ។

១.៣.២ ប្រាក់វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក

ប្រាក់វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬ ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកគឺប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាននៅពេលដែលខ្លួនបានឈប់សម្រាកតាមច្បាប់ការងារកំណត់ពីនិយោជក ដែលថ្ងៃឈប់សម្រាកតាមច្បាប់នោះមានបីប្រភេទគឺ ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងការឈប់សម្រាកពិសេស។

ក.ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល

ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគឺ ជាការឈប់សម្រាកដែលត្រូវបានកំណត់ជារៀងរាល់ឆ្នាំដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ (ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ) សម្រាប់កម្ម

ករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់[២៧]។ ហើយការឈប់សម្រាកពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំមិនដូចគ្នាទេទៅតាមកាលៈទេសៈសង្គមជាក់ស្តែង យ៉ាងណាមិញដូចជានៅឆ្នាំ២០១៧ថ្ងៃឈប់សម្រាកសរុបមានចំនួន២៧(ម្ភៃប្រាំពីរ) ថ្ងៃ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៨ថ្ងៃសម្រាកសរុបចំនួន២៨(ម្ភៃប្រាំបី)ថ្ងៃ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩ថ្ងៃឈប់សម្រាកសរុបចំនួន២៨(ម្ភៃប្រាំបី)ថ្ងៃ ដោយឡែកនៅក្នុងឆ្នាំ២០២០នេះការឈប់សម្រាកសរុបនោះគឺមានតែ២២(ម្ភៃពីរ)ថ្ងៃ[២៨]ប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែការឈប់នៅពិធីបុណ្យចូលឆ្នាំប្រពៃណីជាតិ ឆ្នាំជូត ទោស័កនៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ត្រូវបានលើកពេលឈប់សម្រាកដោយរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាផ្អាកក្នុងគោលបំណងដើម្បីបង្ការ និងទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជម្ងឺកូវីត១៩ ព្រោះជាកាលៈទេសៈសង្គមដែលត្រូវធានាឱ្យបាននូវសុខមាលភាពប្រជាជនទូទាំងប្រទេស រួមទាំងកម្មករនិយោជិតផងដែរ។ ការលើកពេលឈប់សម្រាកនេះនឹងត្រូវសងជូនកម្មករនិយោជិតវិញនៅពេលសមស្របណាមួយចំនួន៥(ប្រាំ)ថ្ងៃ[២៩]។ ដូចនេះការឈប់សម្រាកនៅក្នុងឆ្នាំ២០២០សរុបគឺ២៣(ម្ភៃបី)ថ្ងៃ ដែលការឈប់សម្រាកនេះជាការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល។

ចំពោះថ្ងៃឈប់ម្រាកបុណ្យទាំងឡាយណាដែលត្រូវនឹងថ្ងៃអាទិត្យនោះកម្មករនិយោជិតត្រូវឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃបន្តទៀត។ ថ្ងៃឈប់សម្រាកទាំងឡាយនេះ មិនផ្តាច់ចិរវេលាធ្វើការដែលត្រូវគិតដើម្បីឱ្យឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលទេ ហើយក៏មិនត្រូវកាត់បន្ថយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះដែរ[៣០] មួយវិញទៀតសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតាមម៉ោង ប្រចាំថ្ងៃ ឬតាមបរិមាណផលិតផលត្រូវមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលខាតបង់មកពីការឈប់ថ្ងៃបុណ្យដែលកំណត់រាល់ឆ្នាំដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនោះ ហើយប្រាក់បំណាច់នេះជាបន្ទុករបស់និយោជក[៣១]។

ខ.ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល

កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារជាប់លាប់ត្រូវទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល។ ការងារជាប់លាប់នេះសំដៅទៅលើការងារដែលប្រព្រឹត្តទៅទោះជាមិនទៀងទាត់យ៉ាងតិចក្នុងរយៈពេល២១(ម្ភៃមួយ)ថ្ងៃក្នុងមួយ១ខែរយៈពេលមួយឆ្នាំពេញនោះជាការងារទៀងទាត់។ ការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនេះ

[២៧] មាត្រា១៦១, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

[២៨] ប្រកាសស្តីពីការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ប្រចាំឆ្នាំ២០២០,លេខ៣៩៩/១៩ ក.ប/ប្រ.ក.អ.ធ.ក,ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែតុលាឆ្នាំ ២០១៩។

[២៩] សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការលើកថ្ងៃឈប់សម្រាកក្នុងបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិឆ្នាំ២០២០,លេខ០១២/២០ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល, ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

[៣០] មាត្រា១៦១, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

[៣១] មាត្រា១៦៣, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

និយោជកត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន១,៥ថ្ងៃ(មួយថ្ងៃកន្លះ) ដែលស្មើនឹង១៨ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។ ចិរវេលានេះនឹងត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារ៣(បី)ឆ្នាំ ដូចនេះសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបាន៣(បី)ឆ្នាំនឹងទទួលបានការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំចំនួន១៩(ដប់ប្រាំបួន) ថ្ងៃ ដែលត្រូវគិតរាល់បីឆ្នាំម្តង។ កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានធ្វើការងារចំនួន២(ពីរ)ខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិទទួលបាននៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលទទួលបានប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដោយគិតជាមសមាត្រនឹងពេលវេលាដែលបានធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាស។ ថ្ងៃបុណ្យតាមច្បាប់ដែលត្រូវឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងការអាក់ខានធ្វើការដោយហេតុមានជម្ងឺ មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ហើយចំពោះលក្ខខណ្ឌដែលត្រូវទទួលបានការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនេះគឺកម្មករនិយោជិត្រូវធ្វើការគ្រប់មួយឆ្នាំទើបមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ និយោជកក៏អាចពន្យាការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនេះបានដែលការពន្យានេះមិនអាចលើសពី៣(បី)ឆ្នាំនោះទេ ហើយអាចអនុវត្តបានតែចំពោះភាគនៃកាឈប់សម្រាកណាដែលហួសពី១២(ដប់ពី)ថ្ងៃ ដែលជាថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំ។ ក្នុងករណីដែលមានការផ្តាច់ ឬ ចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានសិទ្ធិឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយជិតតាមសមមាត្រខាងលើ។ អនុសញ្ញារួមណាដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ដោយទូទាត់សម្រាប់ជួសការឈប់សម្រាកព្រមទាំងការព្រមព្រៀងដែលស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមបម្រើសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផល កម្មករនិយោជិតដែលព្រមសុខចិត្តលើសិទ្ធិឈប់សម្រាកខ្លះ ឬ ទាំងមូលទៅប្រើនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា មិនត្រូវទុកជាការលះបង់សិទ្ធិទេ[៣២]។ តាមគោលការណ៍ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវអនុវត្តនៅពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀត រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការងារដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ។ ក្នុងករណីដែលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលមានចិរវេលាច្រើនជាង១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃនោះ និយោជកមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលនៅសល់ប៉ុន្មានឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សម្រាកនៃការងារក្មេងៗ និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨(ដប់ប្រាំបីឆ្នាំ)[៣៣]។

---

[៣២] មាត្រា១៦៦ និងមាត្រា១៦៧, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

[៣៣] មាត្រា១៧០, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

គ.ការឈប់សម្រាកពិសេសមានប្រាក់ឈ្នួល

ការឈប់សម្រាកពិសេសគឺជាការឈប់សម្រាកដែលនិយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួន ឈប់សម្រាកជាពិសេសក្នុងពេលមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ដល់ក្រុមគ្រួសាររបស់ខ្លួនដូចជា ការរៀបពាពាហ៍ពិពាហ៍ខ្លួនផ្ទាល់ ប្រពន្ធសម្រាលកូន រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន ឬ ប្ដី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្ដាយមានជម្ងឺ ឬ មរណភាព និយោជកអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។ និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសនេះ ពិការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត បើកម្មករនិយោជិតមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនអស់ទេ ឬ អាចតម្រូវឱ្យកម្មរនិយោជិតធ្វើការសងវិញ បើកម្មករនិយោជិតនោះបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនអស់ហើយ[៣៤]។ ចំពោះការធ្វើការសងវិញនេះអាចអនុវត្តបានតែក្នុងរយៈពេល៩០ថ្ងៃក្រោយថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេស។ ការធ្វើការសងត្រូវអនុវត្តក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា និងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលថិរវេលាធ្វើការសរុបមិនលើសពី១០(ដប់)ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៥៤(ហាសិបបួន)ម៉ោងក្នុងមួយសប្ដាហ៍។ មានន័យថាកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងបានត្រឹមតែ ៦(ប្រាំមួយ)ម៉ោងប៉ុណ្ណោះក្នុងមួយសប្ដាហ៍ នឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងការងារធម្មតា។ ប្រសិនបើការងារលើសពី ៥៤(ហាសិបបួន)ម៉ោងក្នុងមួយសប្ដាហ៍ថិរវេលាដែលលើសនោះ និយោជកត្រូវផ្ដល់អត្រាដំឡើងដែលកំណត់ដោយច្បាប់ការងារ[៣៥]។

ផ្នែកទី២៖ ប្រាក់មិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ និងប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំមានប្រាក់ពីប្រភេទទៀតដែលមានកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានគឺប្រាក់ដែលមិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាដែលត្រូវធានា ។

២.១ ប្រាក់មិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល

ប្រាក់ដែលមិនរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតបានដូចជា ការព្យាបាលសុខភាព វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្ដល់ឱ្យជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសម្រួលការបំពេញការងារ និងប្រាក់ធនានុគ្រោះ។

២.១.១ ការព្យាបាលសុខភាព

ប្រាក់សម្រាប់ការព្យាបាលសុខភាព ឬប្រាក់ឧបត្ថមថែទាំសុខភាពត្រូវបានផ្ដល់ជូនកម្មករនិយោជិត

[៣៤] ប្រកាសស្ដីពីការឈប់សម្រាកពិសេស,លេខ២៦៧ សកបយ,ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។

[៣៥] សេចក្ដីណែនាំស្ដីពីការអនុវត្តការសងការឈប់សម្រាកពិសេស,លេខ០១០/២០ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល,ចុះថ្ងៃ២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

វាយកណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងចំនួន៥$(ប្រាំដុល្លារ)ក្នុងមួយខែ។ ហើយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមនឹងទទួលបានសេវាថែទាំសុខភាព ដោយឥតគិតថ្លៃរាល់ពេលដែលកម្មករនិយោជិតប្រើសេវាថែទាំសុខភាពនៅបណ្តាមន្ទីរពេទ្យ និងមន្ទីរពហុព្យាបាលដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។

២.១.២ វិភាជន៍សម្រាប់គ្រួសារ

វិភាជន៍សម្រាប់គ្រួសារ មិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតទេ។ វិភាជន៍គ្រួសារនេះជាក់ស្តែងមិនទាន់បានអនុវត្តឱ្យទូលំទូលាយទេ មានតែសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានខ្លះតែប៉ុណ្ណោះ។

២.១.៣ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ

សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅគឺ និយោជកជាអ្នកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅមិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតទេ។ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅនិយោជកត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងចំនួនទឹកប្រាក់៧(ប្រាំពីរ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ[៣៦] ការផ្តល់នេះគឺសម្រាប់តែសហគ្រាស រោងចក្រណាដែលមិនបានផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរដល់កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ។ តែបើក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកតែផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅប្រសើរជាងនេះត្រូវរក្សាទុកនៅដដែរ។

២.១.៤ ប្រាក់ធនានុគ្រោះ

ប្រាក់ធនានុគ្រោះ គឺជាកម្រៃដែលអតិថិជនឱ្យទៅបុគ្គលិក សហគ្រាសខ្លះដូចជា សណ្ឋាគារ ភោជនីយដ្ឋាន ហាងលក់កាហ្វេ ហាងភេសជ្ជៈ ហាងកាត់សក់ជាដើមហើយដែលនិយោជកបានទទួលជាភាគរយដែលត្រូវបន្ថែមលើកំណត់ទាប្រាក់ពីអតិថិជនក្រោមចំណារសម្គាល់ថា «សម្រាប់សេវា» ។ ប្រាក់ធនានុគ្រោះនេះមិនកំណត់ទេគឺអតិថិជនឱ្យតាមទឹកចិត្ត។ នៅពេលដែលនិយោជកប្រមូលពីបានកម្មករនិយោជិតហើយត្រូបើឱ្យកម្មករនិយោជិតវិញទាំងអស់[៣៧]។ ប្រាក់ធនានុគ្រោះនេះមិនមែនជាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទេ ព្រោះមិនមែនជាឈ្នួលការងារ ឬ ឈ្នួលសេវាអ្វីនោះទេ ហើយក៏មិនស្ថិតក្រោមនិយមន័យប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមាត្រា១០២ នៃច្បាប់ការងារនោះដែរ។

[៣៦] សេចក្តីណែនាំស្តីពីការអនុវត្តប្រកាសលេខ៣១៧ ក.ប/ប្រក,ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣,ស្តីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ,លេខ០០១/១៤ ក.ប/ស.ណ.ន,ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤។

[៣៧] មាត្រា១៣៤, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

២.១.៥. អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់សម្រួលការងារដល់កម្មករនិយោជិត

អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់សម្រួលការងារកម្មករនិយោជិត គឺជាប្រាក់ដែលនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងការផ្តល់ភាពងាយស្រួលក្នុងការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និងដើម្បីជាប្រយោជន៍របស់និយោជកផងដែរ។ ការផ្តល់នេះគឺមិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ កម្មករនិយោជិតអាចយកអត្ថប្រយោជន៍នេះធ្វើជាប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនបាន។ អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់សម្រួលការងារកម្មករនិយោជិតនេះអាចមានដូចជា ប្រេងសាំង ទូរស័ព្ទ កាតទូរស័ព្ទ ប្រាក់ស្នាក់នៅពេលចុះការងារឆ្ងាយជាដើម។ អត្ថប្រយោជន៍នេះមិនដូចគ្នាទេគឺអាស្រ័យតាមប្រភេទការងារ និងមិនត្រូវបានផ្តល់សម្រាប់ការងារទាំងអស់ទេ។

២.២ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា គឺជាប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីនិយោជកដែលជាប្រាក់ឈ្នួលទាបបំផុតដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួល ហើយនិយោជកមិនអាចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះទេ តែបើមានការផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួយលច្រើនជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះគឺនិយោជកអាចផ្តល់បានព្រោះដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិត។ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាននេះត្រូវកំណត់ដោយក្រសួងការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជជីវៈ ។

២.២.១ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវធានានេះត្រូវបានធានាជូនតាមឋានានុក្រមនៃការធ្វើការដែលមានដូចជា ការងារសាកល្បង កូនជាង កម្មករពេញសិទ្ធិ និងការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិផល(ដេរស៊ីបុង)។

ក.ការងារសាកល្បង

មុននឹងក្លាយជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ កម្មករនិយោជិតត្រូវឆ្លងកាត់ការសាកល្បងការងារជាមុនសិនដើម្បីដឹងថាបុគ្គលនោះមានសម្ថភាពក្នុងការបំពេញការងារនោះដែរឬទេ។ ការងារសាកល្បងនេះត្រូវធ្វើដោយមានចិរវេលាកំណត់ជាក់លាក់ ដែលចិរវេលាសាកល្បងនោះមាន មិនអាចលើសពី៣(បី)ខែចំពោះនិយោជិត ២(ពីរ)ខែសម្រាប់ការងារឯកទេស និង១(មួយ)ខែសម្រាប់កម្មករធម្មតា[៣៨]។ ការងារសាកល្បងនេះផងដែរ គឺការងារដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវកំណត់ដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងនេះមានការកំណត់មានការវិវឌ្ឍជារៀងរាល់ឆ្នាំផងដែរ ដោយមានការវិវឌ្ឍកើនឡើងជាលំដាប់។ ដែលការវិវឌ្ឍនេះមានដូចខាងក្រោមៈ

[៣៨] មាត្រា៦៨, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

- ឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងនេះកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ៤០(សែសិប)ដុល្លារក្នុងមួយខែ[៣៩]។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះថេររហូតដល់ឆ្នាំ២០០៦។
- ឆ្នាំ២០០៧ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងនេះកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ៤៥(សែសិប្រាំ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ[៤០]។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះត្រូវបានរក្សាដល់ឆ្នាំ២០០៩។
- ឆ្នាំ២០១០ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងនេះកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ៥៦ (ហាសិរប្រាំមួយ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ[៤១]។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះរក្សារហូតដល់ឆ្នាំ២០១២។
- ឆ្នាំ២០១៣ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ៧៥(ចិតសិបប្រាំ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ[៤២]។
- ឆ្នាំ២០១៤ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ៩៥(កៅសិបប្រាំ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ[៤៣]។
- ឆ្នាំ២០១៥ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ១២៣ (មួយរយម្ភៃបី)ដុល្លារក្នុងមួយខែ[៤៤]។
- នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៦ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ១៣៥(មួយរយសាមសិបប្រាំ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ[៤៥]។
- ឆ្នាំ២០១៧ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ១៤៨(មួយរយសែសិបប្រាំបី)ដុល្លារម្មុងមួយខែ[៤៦]។

---

[៣៩] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៦ សកអ,ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧។

[៤០] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ៧៤៥ ក.ក.ប.វ,ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦។

[៤១] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៤៩កប/ស.ជ.ណ,ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០។

[៤២] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ១០៣ ក.ប/ស.ជ.ណ,ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣។

[៤៣] សេចក្តីណែនាំស្តីពីការអនុវត្តប្រកាសលេខ ៣១៧ ក.ប/ប្រក,ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣,ស្តីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងស្បែកជើង និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ,លេខ០០១/១៤ ក.ប/ស.ជ.ណ,ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤។

[៤៤] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៥, លេខ២៨៣ ក.ប/ប្រ.ក,ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤។

[៤៥] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦,លេខ៤០៩/១៥ ក.ប/ប្រ.ក,ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥។

[៤៦] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧,លេខ៤១៥ ក.ប/ប្រ.ក,ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។

- ឆ្នាំ២០១៨ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាំការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ១៦៥(មួយរយហុកសិបប្រាំ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ[៤៧]។
- ឆ្នា២០១៩ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងកម្មករនិយោជិតទទួលបាន១៧៧(មួយរយចិតសិបប្រាំពីរ)ដុល្លារក្នុងមួយខែ[៤៨]។
- ឆ្នាំ២០២០ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងកម្មកនោយោជិតទទួលបាន១៨៥ (មួយរយប៉ែតសិបប្រាំ)ដុល្លារក្នុមួយខែ[៤៩]។

ដូចនេះការងារសាកល្បងជាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់ក្នុងការសាកល្បងហើយត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែដែលត្រូវធានាជូនកម្មករនយោជិតក្នុងពេលសាកល្បងការងារនេះ។ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងនេះត្រូវបានកំណត់ដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងាររៀងរាល់ឆ្នាំ។

ខ.កូនជាង

កូនជាង គឺជាជនដែលចុះកិច្ចសន្យាសិក្សាវិជ្ជាជីវៈជាមួយនឹងនិយោជក ឬសិប្បករណាម្នាក់ដែលបានចុះកិច្ចសន្យានិងគ្នាថា និយោជកត្រូវបង្រៀន ឬ ប្រើឱ្យគេបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈខ្លួនហើយកូនជាងត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក តែតាមលក្ខខណ្ឌ និងក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ[៥០] ដែលកិច្ចសន្យាការងារនេះមិនត្រូវឱ្យលើសរយៈពេលពីរឆ្នាំនោះទេ។ នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យានេះកូនជាងក៏ត្រូវអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនដូចជាការស្តាប់បង្គាប់និងគោរពគ្រូក្នុងក្របខណ្ឌនៃការហ្វឹកហ្វឺន និងត្រូវជួយគ្រូក្នុងការងារតាមសមត្ថភាព និងកម្លាំងរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងរក្សាទុកនូវអាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗផងដែរ។ សហគ្រាសទាំឡាយដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាង៦០នាក់ត្រូវតែមានកូនជាងស្មើ១/១០នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសនោះ។ ចំនួនអតិបរមានៃកូនជាងក្នុងសហគ្រាស ទោះមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មានក៏ដោយត្រូវមានកំណត់ក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលយោងទៅតាមលទ្ធភាពខាងបុគ្គលិក និងខាងសម្ភារៈ[៥១]។ សម្រាប់ការងារកូនជាង

[៤៧] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨,លេខ៣៩៦ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល,ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧។

[៤៨] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩,លេខ៤៦៥ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល,ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨។

[៤៩] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០,លេខ៣៨៩/១៩ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល,ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

[៥០] មាត្រា៨, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

[៥១] មាត្រា៥៧, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

ឬ ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនេះត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីធានាដល់កូនជាងដោយប្រាក់ឈ្នួលនេះនិយោជិតត្រូវផ្តល់ឱ្យកូនជាងចំនួន ៣០(សាមសិប)ដុល្លារក្នុងមួយខែ[៥២] ហើយប្រាក់ដែលផ្តល់ជូនកូនជាងនេះត្រូវបានរក្សារហូតមក តែប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កូនជាងនេះអាចនឹងត្រូវវិវត្តន៍កើនឡើងនូវពេលអនាគត។

គ.កម្មករពេញសិទ្ធិ

បន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់ការងារសាកល្បងតាមចិរវេលាដែលកំណត់រួចមក នោះបុគ្គលនោះនឹងក្លាយជាកម្មករពេញសិទ្ធិ។ ហើយកម្មករពេញសិទ្ធិនេះធ្វើការដោយត្រូវទទួលបានប្រាក់កម្រៃដែលកំណត់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ហើយប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិនេះមានការវិវឌ្ឍជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ដោយឡែកនៅក្នុងឆ្នាំ២០២០នេះប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិគឺទទួលបាន ១៩០(មួយរយកៅសិប)ដុល្លារ[៥៣]។

ឃ.ការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល(ដេរស៊ីបុង)

ការងារម៉ៅការ ឬការងារតាមបរិមាណផលិតផលទោះធ្វើនៅក្នុងរោងជាង ឬនៅលំនៅឋានក៏ដោយ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួន អត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវទទួលបាននេះយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនោះ។ ទោះបីជាប្រាក់ឈ្នួលការងារម៉ៅការ ឬ តាមបរិមាណផលិតផលនេះកម្មករនិយោជិតទទួលបានតាមការប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួនក៏ដោយ តែកាលបើប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវទទួលបាននោះទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាដែលកំណត់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នោះនិយោជកត្រូវបន្ថែមបង្គ្រប់ជូនដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា[៥៤]។ ប្រាក់ឈ្នួលការងារម៉ៅការ ឬតាមផលិតផល(ដេរស៊ីបុង)ទទួលបានលើសពីការកំណត់របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈត្រូវកំណត់នោះត្រូវទទួលតាមចំនួលលើសនោះ។ កម្មករដែលធ្វើការងារម៉ៅការ តាមបរិមាណផលិតផល(ដេស៊ីបុង)មានពីរគឺ ការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល(ដេរស៊ីបុង)សម្រាប់ការងារសាកល្បង និងការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល(ដេរស៊ីបុង)សម្រាប់ការងារពេញសិទ្ធិ។ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងឆ្នា២០២០នេះ ប្រាក់ឈ្នួលការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិត(ដេរស៊ីបុង)ត្រូវធានាជូនកម្មករនិយោជិតការងារសាកល្បងគឺ១៨៧ (មួយរយប៉ែតសិបប្រាំពីរ) ដុល្លារក្នុងមួយខែ និងការងារម៉ៅការ ឬ តាមបរិមាណផលិតផល(ដេស៊ីបុង)ជូនកម្មករពេញសិទ្ធិគឺ១៩០(មួយរយ

[៥២] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៦ សកអ,ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧។

[៥៣] ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០,លេខ៣៨៩/១៩ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល,ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

[៥៤] មាត្រា៧, ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា,លេខ នស/រកម/០៧១៨/០១៥,០៩ កក្កដា ២០១៨។

កៅសិប)ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ ដូចនេះប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ការងារម៉ោការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង)ទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលខាងលើនេះនិយោជកត្រូវបង្គ្រប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមការកំណត់នេះ[៥៥]។

២.២.២ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ក្នុងការងារកម្មករនិយោជិតចាំបាច់ណាស់គឺត្រូវឱ្យមានការកំណត់នូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជូនកម្មករនិយោជិតព្រោះថាបើមិនមានការកំណត់ទេកម្មករនិយោជិតអាចនឹងត្រូវបាត់បង់នូវប្រយោជន៍ការងារ និងធ្វើឱ្យនិយោជកមានការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតតាមចិត្តរបស់ខ្លួន។

ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះគឺមានគោលបំណង លើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅសមរម្យ ថ្លៃថ្នូរ បង្កើតការងារ និងបង្កើនលទ្ធភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។ មួយវិញទៀតជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសវិនិយោគ និងធុរកិច្ចកាន់តែប្រសើរប្រកបដោយភាពទាក់ទាញ[៥៦]។ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលជាប្រាក់ឈ្នួលកម្រិតទាបបំផុត និងត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ[៥៧]។ មានន័យថានិយោជកអាចផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចាប់ត្រឹមពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាឡើងទៅ តែមិនអាចទាបជាងនេះបានទេ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានត្រូវបានកំណត់ដោយអង្គភាពមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការកំណត់នោះគឺ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួល។

ក.ប្រវត្តិសមត្ថកិច្ចកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៧ រហូតមកដល់ឆ្នាំ២០១៨ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើឡើងដោយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារដែលមានការចូលរួមពីស្ថាប័នត្រីភាគីដែលមានសមាជិក ២៨រូប។ ភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន១៤រូប ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជក៧រូប និងតំណាងកម្មករនិយោជិត៧រូប។ ហើយសមាជិកនេះអាចមានការប្រែប្រួលផងដែរ។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៩ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានសម្រាប់កម្មករនិយោជិតគឺត្រូវធ្វើដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលនៅអមដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដោយយោងតាមច្បាប់ស្ដីពីប្រាក់

[៥៥]ប្រកាសស្ដីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ ២០២០,លេខ៣៨៩/១៩ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល,ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

[៥៦]មាត្រា១, ច្បាប់ស្ដីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា,លេខ នស/រកម/0៧១៨/0១៥,0៩ កក្កដា ២0១៨។

[៥៧] មាត្រា៤, ច្បាប់ស្ដីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា,លេខ នស/រកម/0៧១៨/0១៥,0៩ កក្កដា ២0១៨។

ឈ្នួលអប្បបរមា និងមានសមាជិកពេញសិទ្ធិយ៉ាងតិច៤៨(សែសិបប្រាំបី)រូប ដែលមានសមាសភាពមកពីត្រីភាគីក្នុងចំនួនស្មើគ្នាគឺ៖

- ១/៣(មួយភាគបី) ជាតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល។
- ១/៣(មួយភាគបី) ជាតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត។
- ១/៣(មួយភាគបី) ជាតំណាងភាគីនិយោជក។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬអ្នកតំណាង១(មួយ)រូបនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារជាប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ អនុប្រធាន២(ពីរ)រូប ដែល១(មួយ)រូប ជ្រើសចេញពីតំណាងសមាសភាពកម្មករនិយោជិត និង១(មួយ)រូបទៀតជ្រើសចេញពីសមាសភាពតំណាងនិយោជក តាមការបោះឆ្នោតផ្ទៃក្នុងរបស់ភាគីនីមួយៗ។ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក៏ត្រូវមានសមាជិកបម្រុងផងដែរ ក្នុងករណីដែលសមាជិកពេញសិទ្ធិណាមួយអវត្តមានមិនបានចូលរួមក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ សមាជិកបម្រុងនេះត្រូវមានចំនួនស្មើនឹងសមាជិកពេញសិទ្ធិ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក៏អាចធ្វើការស្នើសុំកែសម្រួលសមាជិកផងដែរតែមិនឱ្យតិចជាង៤៨(សែសិបប្រាំបី)រូប។ ប្រាក់បៀវត្សរបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលងប្បបរមាជាបន្ទុករបស់ស្ថាប័នសមី[៥៤]។ ចំពោះកាលវិភាគនៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគឺត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យ ការងារ បន្ទាប់ពីទទួលបានអនុសាសន៍ពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ដូចខាងក្រោម៖

- ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើឡើងតាមការកំណត់ដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវតែជាតួលេខ ឬ អត្រាបម្រែបម្រួលដែលអាចព្យាករបានពោលគឺត្រូវកំណត់តាមលំដាប់បន្តបន្ទាប់(កើន)។
- ប្រកាន់យកនយោបាយ ឈ្នះ ឈ្នះ។
- ត្រូវប្រើទិន្នន័យផ្លូវការស្របច្បាប់របស់ស្ថាប័ន ឬអង្គភាពនានាដែលទទួលបន្ទុកផលិតស្ថិតិ និងយកវិនិច្ឆ័យតាមបែបសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិភាក្សា[៥៥]។

---

[៥៤] មាត្រា១៧, ច្បាប់ស្ដីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា,លេខ នស/រកម/០៧១៨/០១៥,០៩ កក្កដា ២០១៨។
[៥៥] មាត្រា១០, ច្បាប់ស្ដីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា,លេខ នស/រកម/០៧១៨/០១៥,០៩ កក្កដា ២០១៨។

ធាតុផ្សំសម្រាប់យកមកពិចារណាក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគឺត្រូវផ្តោតលើលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច តម្លៃជីវភាពរស់នៅ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃប្រទេស។ ធាតុផ្សំនោះមានពីរគឺៈ

១)ធាតុផ្សំសង្គមដែលរួមមាន ស្ថានភាពគ្រួសារ អត្រាអតិផរណា និងការចំណាយលើការរស់នៅ។

២)ធាតុផ្សំសេដ្ឋកិច្ចដែលរួមមាន ផលិតភាព ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេស ស្ថានភាពទីផ្សារការងារ និងកម្រិតចំណេញរបស់វិស័យ[៦០]។

<u>ធាតុផ្សំសង្គម</u>

ធាតុផ្សំសង្គម ជាធាតុចូលដែលសំខាន់នេះត្រូវយកទៅពិចារណាក្នុការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដែលមានដូចជាៈ

- ស្ថានភាពគ្រួសារ គឺសិក្សាថាត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប៉ុន្មានដល់កម្មករនិយោជិតដើម្បីឱ្យបានចិញ្ចឹមគ្រួសារក្នុងបន្ទុកឱ្យមានជីវភាពល្អប្រសើរ និងថ្លៃផ្ទះ ហើយកម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាក់នោះសម្រាប់ចាយវាយប្រចាំថ្ងៃជាមួយនឹងថ្លៃទំនិញ ចំណីអាហារ និងត្រូវការផ្សេងទៀតបានសមរម្យនិងគ្នាដែរឬទេ។
- អត្រាអតិផរណា ដោយត្រូវសិក្សាពី ថ្លៃទំនិញ ចំណីអាហារក្នុងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នថាការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងចំនួនណាដែលជួយលើកម្ពស់ជីវភាពកម្មករយោជិតឱ្យបានសមរម្យ និងអាចប្រើប្រាក់នោះទិញទំនិញសម្រាប់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃបាន
- ការចំណាយលើការរស់នៅ សិក្សាលើការចំណាយជាមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតកម្រិតណាដើម្បីធានាកម្មករនិយោជិតចាកផុតពីភាពក្រីក្រ។

យ៉ាងណាមិញដូចនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាបច្ចុប្បន្នបានសង្កេតឃើញថាតម្រូវការរបស់របស់ប្រជាជនក្នុងជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃគឺមានតម្រូវការខ្ពស់ និងថ្លៃទំនិញមានការកើនឡើងជានិច្ច ទើបធ្វើឱ្យក្នុងក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា យកបញ្ហានេះទៅពិចារណាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកម្មករនិយោជិត។

<u>ធាតុផ្សំសេដ្ឋកិច្ច</u>

សេដ្ឋកិច្ច គឺសំខាន់ណាស់សម្រាប់យកមកធ្វើការវិនិច្ឆ័យកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាន ដែលក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលត្រូវសង្កេតលើៈ

[៦០] មាត្រា១៤, ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា,លេខ នស/រកម/០៧១៨/០១៥,០៩ កក្កដា ២០១៨។

- ផលិតភាព គឺការផលិតបានរបស់កម្មករនិយោជិត ធៀបនឹងកម្លាំងពលកម្មដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើ តើប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបានសមនឹងកម្លាំងពលកម្មដែរឬទេ?
- ការប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេស ជាការប្រៀបធៀបនឹងប្រាក់ឈ្នួល សេដ្ឋកិច្ច ម៉ោងធ្វើការ អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៃប្រទេសជិតខាង ឬបណ្ដាប្រទេសប្រកួតប្រជែងសេដ្ឋកិច្ច។
- ស្ថានភាពទីផ្សារការងារ ដោយសង្កេតមើលទីផ្សារការងារក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដូចជា ការអត់ការងារធ្វើ ការបង្កើតការងារថ្មីៗ នឹងការប្រកួតប្រជែងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍តាមកន្លែងធ្វើការនានា
- កម្រិតចំណេញក្នុងវិស័យ ដោយត្រូវសិក្សាលើការចំណេញរបស់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោងចក្រ តើសមាមាត្រនិងការចំណាយសម្រាប់កម្លាំងពលកម្មកម្មករនិយោជិតដែរឬទេ?

ជាក់ស្ដែងពីឆ្នាំកន្លងមកនេះគឺឆ្នាំ ២០១៨ ប្រទេសកម្ពុជាមានកំណើនសេដ្ឋកិច្ច ៧,៥% និងនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩ មានកំណើន៧% បើតាមរបាយការណ៍ធនាគាពិភពលោ(World Bank)។ ហើយទីផ្សារការងាររបស់កម្ពុជាមានច្រើន ដូចនេះទើបធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន១៨២(មួយរយប៉ែតសិបពីរ)ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ[៦១] និងក្នុងឆ្នាំ២០២០ ចំនួន១៩០(មួយរយកៅសិប)ដុល្លារក្នុងមួយខែ[62]។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងឆ្នាំ២០២០នេះប្រទេសកម្ពុជាក៏ដូចជាពិភពមានរងការប៉ះពាល់ជាខ្លាំងជាមួយនិងវិបត្តិការឆ្លងរីករាលដាលនៃជម្ងឺកូវីត១៩ បញ្ហានេះក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានិងយកទៅពីចារណាសម្រាប់កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានកម្មករនិយោជិតក្នុងឆ្នាំ២០២១។

ខ.បទដ្ឋានគតិយុត្តនៃការវិវឌ្ឍន៍ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតមានការវិវឌ្ឍជាច្រើនចាប់តាំងពីមានច្បាប់ការងារ១៩៩៧មក ហើយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យកាងារក៏បានចេញនូវបទដ្ឋានគិយុត្តជាច្រើនទាក់ទងនឹងការវិវឌ្ឍប្រាក់ឈ្នួលនេះមានដូចជា[63]៖

- ឆ្នាំ១៩៩៧ ដល់ឆ្នាំ១៩៩៩(សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ០៦ សកអ) ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កូនជាង ៣០ដុល្លារក្នុងមួយខែដែលបានរក្សារហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន និងសម្រាប់កម្មករការងារសាកល្បង និងពេញសិទ្ធិទទួលបាន៤០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។

---

[៦១] ប្រកាសស្ដីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៩,លេខ៤៦៥ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល,ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨។

[៦២] ប្រកាសស្ដីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ ២០២០,លេខ៣៨៩/១៩ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល,ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

[៦៣] មើលឧបសម្ព័ន្ធ២

- ឆ្នាំ២០០០ ដល់ឆ្នាំ២០០៦(សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ០១៧/00 សកបយ) ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ការងារសាកល្បងចំនួន ៤០ដុល្លារក្នុងមួយខែ ការងារពេញសិទ្ធិចំនួន ៤៥ដុល្លារក្នុងមួយខែរួមទាំងប្រាក់សម្រាប់បាយ១០០០រៀល និងប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លារក្នុងមួយខែ។
- ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ឆ្នាំ២០០៩(សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ៧៤៥/០៦ កកបវ) ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ការងារសាកល្បងទទួលបាន ៤៥ដុល្លារក្នុងមួយខែ និងសម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិទទួលបាន ៥០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ (សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០៣២/០៨ កប/សជណ) បន្ថែមប្រាក់ឧបត្ថមចំនួន៦ ដុល្លារដោយមិនគិតបញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់ឧបត្ថមនេះអនុវត្តបានតែពីរឆ្នាំ គឺត្រឹមឆ្នាំ២០០៩ ហើយក៏បានគិតបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ឈ្នួលឆ្នាំ២០១០។
- ឆ្នាំ២០១០ ដល់ឆ្នាំ២០១២(សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ០៤៩/១០ កអ/សជណ) ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ការងារសាកល្បងគឺ ៥៦ដុល្លារ និងសម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិចនួន ៦០ដុល្លារ។ (សេចក្ដីជូនដំណឹង០៤១/១១ កប/សជណ) បានកំណត់ជាថ្មីនូវប្រាក់ប្រាក់សម្រាប់ការងារទៀងទាត់គឺកើនមក ៧ដុល្លារក្នុងមួយខែ និងប្រាក់បាយចំនួន២០០០រៀល។ (សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ២០៦ កប/សជណ) កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ថៃទាំសុខភាពចំនួន ៥ដុល្លារក្នុងមួយខែដោយមិនគិតបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ឈ្នួល ហើយប្រាក់ថៃទាំសុខភាពនេះក៏ត្រូវបានបូកបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងឆ្នាំ២០១៣។ (សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ២៣០ កប/សជណ) បានកណត់នូវប្រាក់សម្រាប់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៧ដុល្លារ រួមទាំងប្រាក់សម្រាប់ការងារទៀងទាត់ថ្មីគឺចំនួន ១០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។
- ឆ្នាំ២០១៣(សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ១០៣ កប/សជណ) ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ការងសារសាកល្បងទទួលបាន ៧៥ដុល្លារក្នុងមួយខែ និងសម្រាប់ការងារពេញសិទ្ធិទទួលបាន ៨០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។
- ឆ្នាំ២០១៤ (ប្រកាសលេខ៣១៧ កប/ប្រក) ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងទទួលបាន ៩៥ដុល្លារក្នុងមួយខែ និងសម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិទទួលបាន ១០០ដុល្លារក្នុងខែ ហើយប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅរក្សាទុកដដែលមានដូចជា ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរនិងប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ៧ដុល្លារក្នុងមួយខែ ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការងារទៀតទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារក្នុងមួយខែ ប្រាក់អតីតភាពការងារ និងថ្លៃអាហារចំនួន ២០០០រៀល។
- ឆ្នាំ២០១៥ (ប្រកាសលេខ២៨៣ កប/ប្រក) ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងទទួលបាន ១២៣ដុល្លារក្នុងមួយខែ និងសម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិទទួលបាន ១២៨ដុល្លារក្នុងខែ ហើយប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅរក្សាទុកដដែល។

- ឆ្នាំ២០១៦ (ប្រកាសលេខ៤០៩/១៥ កប/ប្រក) ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងទទួលបាន ១៣៥ ដុល្លារក្នុងមួយខែ និងសម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិទទួលបាន ១៤០ដុល្លារក្នុងខែ ហើយប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅរក្សាទុកដដែល។
- ឆ្នាំ២០១៧ (ប្រកាសលេខ៤២៤ កប/ប្រក) ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងទទួលបាន ១៤៨ ដុល្លារក្នុងមួយខែ និងសម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិទទួលបាន ១៥៣ដុល្លារក្នុងខែ ហើយប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅរក្សាទុកដដែល។
- ឆ្នាំ២០១៨ (ប្រកាសលេខ៣៩៦ កប/ប្រក) ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងទទួលបាន ១៦៥ ដុល្លារក្នុងមួយខែ និងសម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិទទួលបាន ១៧០ដុល្លារក្នុងខែ ហើយប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅរក្សាទុកដដែល។
- ឆ្នាំ២០១៩ (ប្រកាសលេខ៤៦៥ កប/ប្រកខល) ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងទទួលបាន ១៧៧ ដុល្លារក្នុងមួយខែ និងសម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិទទួលបាន ១៨២ដុល្លារក្នុងខែ ហើយប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅរក្សាទុកដដែល។
- ឆ្នាំ២០២០ (ប្រកាសលេខ៣១៧ កប/ប្រក) ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារសាកល្បងទទួលបាន ១៨៥ ដុល្លារក្នុងមួយខែ និងសម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិទទួលបាន ១៩០ដុល្លារក្នុងខែ ហើយប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅរក្សាទុកដដែល។ បន្ទាប់ពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ដែលរួមទាំងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ កម្មកករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់មួយប្រភេទទៀតគឺប្រាក់សម្រាប់ការទូទាត់ប្រាក់អតីតភាពការងារ។

ជំពូកទី២៖ សិទ្ធិ និងភាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនិងប្រាក់ឈ្នួល

ផ្នែកទី១៖ វិធាននៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល

១.១ ការជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីប្រាក់ឈ្នួល

និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានលម្អិតអំពីលក្ខខណ្ឌនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតព្រមទាំងពន្យល់ណែនាំទៅកម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់អំពីរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេមុនពេលទទួលកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការ និងមុនពេលផ្លាស់ប្តូរប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ(ដូចជាមុនពេលប្តូរទម្រង់ និងតម្លៃបុង)។ ត្រង់ចំណុចនេះនិយោជកគួរតែផ្តល់បុងបើកប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនីមួយៗ ហើយសម្រាប់បុងបើកប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ត្រូវសរសេរជាភាសាខ្មែរ និងបង្ហាញពីរបៀបនៃការគណនាប្រាក់ឈ្នួល។ ប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ត្រូវបិទ ឬព្យួរនៅក្នុងបន្ទប់ធ្វើការ ឬ នៅការិយាល័យបើកប្រាក់ឈ្នួល និងនៅកន្លែងដែលទទួលនិយោជិតឱ្យចូលបម្រើការងារនោះ[៦៤]។ រាល់ការបើកប្រាក់ឈ្នួលសុតតែមានការកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល ទីកន្លែងបើកប្រាក់ឈ្នួល និងពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល។

១.២ វិធីបើកប្រាក់ឈ្នួល

និយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួលដូចខាងក្រោម៖

- ត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ដៃលើកលែងតែកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមបើកប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមវិធីផ្សេងៗទៀតអាស្រ័យលើការចរចារគ្នា
- ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើការបើកជាក្រដាសប្រាក់
- ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើការបើកនៅកន្លែងធ្វើការផ្ទាល់ ឬនៅជិតកន្លែងធ្វើការ ហើយត្រូវធ្វើការបើកនៅថ្ងៃដែលធ្វើការធម្មតា មិនមែនបើកនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកនោះទេ។ ករណីបើថ្ងៃដែលត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះចំថ្ងៃឈប់ ឬថ្ងៃបុណ្យនានានិយោជកត្រូវតែបើកប្រាក់ឈ្នួលមុនថ្ងៃឈប់សម្រាកនោះមួយថ្ងៃ។
- ហើយការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវតែធ្វើនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការតែប៉ុណ្ណោះ។
- ការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត២ដងក្នុងមួយខែត្រូវបានអនុវត្តចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩មក ហើយការបើកលើកទី១ គឺធ្វើការបើកនៅក្នុងសប្តាហ៍ទី២ និងការបើកលើកទី២(ពីរ) ត្រូវធ្វើការបើកនៅក្នុងសប្តាហ៍ទី៤(បួន)នៃខែនីមួយៗតាមបែបបទដូចខាងក្រោម៖

  លើកទី១ គឺស្មើនឹងចំនួន៥០%(ហាសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធក្នុង១(មួយ)ខែ

[៦៤] មាត្រា១០៩, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

លើកទី២ គឺស្មើនឹងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធដែលនៅសល់ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននៅក្នុងខែនីមួយៗ។

១.៣ ពេលវេលាបើកប្រាក់ឈ្នួល

ដោយយោងទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១១៦ បានកំណត់អំពីពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើតាមកាលបរិច្ឆេទដូចខាងក្រោម៖

- ចំពោះកម្មករ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន២(ពីរ)ដងក្នុងមួយខែ។

- ចំពោះនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន១(មួយ)ដងក្នុងមួយខែ។

-ចំពោះអ្នកដើរទាក់ទង និងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម ប្រាក់កម្រៃជើងសារត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់៣(បី)ខែម្តង

- ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផលដែលត្រូវការពេលវេលាបំពេញការងារលើសពី១៥(ដប់ប្រាំថ្ងៃ) កម្មករត្រូវទទួលបានប្រាក់រំលស់១០(ដប់ថ្ងៃ)ម្តង និងបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការងារ ត្រូវទទួលបានប្រាក់គ្រប់ចំនួនក្នុងរយៈពេលមួយសប្តាហ៍។

- ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗទៀតដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានក្នុងរយៈពេល៤៨(សែសិបប្រាំបី)ម៉ោងបន្ទាប់ពីការបណ្តេញចេញពីការងារ។

១.៤ ទីកន្លែងបើកប្រាក់ឈ្នួល

ជាធម្មតាការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើឡើងនៅកន្លែងធ្វើការ ឬនៅការិយាល័យនិយោជកកាលណាការិយាល័យនោះនៅជិតផ្ទាល់ លើកលែងតែករណីប្រធានស័ក្តិ។ ហាមដាច់ខាតចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងតៀមលក់គ្រឿងស្រវឹង ឬទីកន្លែងកំសាន្តនានា លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតនោះកំពុងបម្រើការងារនៅទីកន្លែងនោះផ្ទាល់[៦៥]។

១.៥ វិវាទនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល

ក្នុងករណីមានការប្តឹងទាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួលអ្នកដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ថាកម្មករនិយោជិតបានទទួលនូវប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់រួចហើយនោះគឺជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក តាមរយៈការបង្ហាញហត្ថលេខានៃសាមីខ្លួនឬសាក្សីពីរនាក់ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនោះមិនចេះអក្សរដែលមានចុះនៅក្នុងសៀវភៅបើកប្រាក់ដែលរក្សារទុកដោយនិយោជក។

[៦៥] មាត្រា១១៥, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

ករណីកើតមានវិវាទទាក់ទងនិងការបើកប្រាក់ឈ្នួលកើតឡើងដោយប្រការណាមួយនោះ អ្នកដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនេះគឺ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល តែអ្នកដែលសម្រេចរឿងក្ដីនីមួយៗគឺ អាជ្ញាកណ្ដាលចំនួន០៣រូបដែលធ្វើការជ្រើសតាំងឡើងដើម្បីធ្វើការសម្រេចទៅលើរឿងក្ដីមួយនោះ។ ហើយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំង០៣រូបនេះត្រូវបានហៅថា ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនេះតំណាងឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលហើយទទួលខុសត្រូវធ្វើសេចក្ដីសម្រេច និងចេញសេចក្ដីបង្គាប់ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទរវាងភាគីទាំងពីរ។

១.៥.១ ការមិនបាត់បង់សិទ្ធិចំពោះការតវ៉ាបើកប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត

នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ដោយគ្មានការតវ៉ា នោះមិនមែនមានន័យថាពួកគាត់បោះបង់ចោលនូវសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការបើកប្រាក់បំណាច់ ឬ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំទាំងអស់នោះទេ។ ជាក់ស្ដែងនៅក្នុងស្ថានភាពការងារកម្មករនិយោជិតគឺពុំមានសិទ្ធិដើម្បីចរចារស្មើភាពគ្នាជាមួយនិយោជកទេ ដោយសារតែការប្រកាន់ឋានៈបែបនេះហើយទើបមាត្រា១១៩ មិនជំទាស់នឹងកម្មករនិយោជិតចំពោះការបញ្ជាក់ថាការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិតទោះក្នុងពេលអនុវត្តកិច្ចសន្យាក្ដី ទោះក្រោយពេលរំលាយកិច្ចសន្យាក្ដីហើយតាមការបញ្ជាក់នេះកម្មករនិយោជិតសុខចិត្តបោះបង់ទាំងស្រុង ឬមួយផ្នែកនៃសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។

១.៥.២ អាជ្ញាយុកាលនៃសិទ្ធិប្ដឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល

នៅតាមបណ្ដារោងចក្រ សហគ្រាស កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិទាមទារ ឬសិទ្ធិប្ដឹងទាមទារសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេល០៣(បី)ឆ្នាំរាប់ចាប់ពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួលមក។ (យោងតាមមាត្រា១២០ នៃច្បាប់ការងារ) ក៏ប៉ុន្តែបើយោងតាមមាត្រា៤៨២ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថាអាជ្ញាយុកាលនៃបណ្ដឹងគឺ០៥ឆ្នាំ។ តែមាត្រា៤៨២នៃក្រមនេះក៏បានចែងអំពីករណីថាបើមានបញ្ញត្តិផ្សេងនៃក្រមនេះអាចអនុវត្តបាន។ ដូចនេះមាត្រា១២០នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារយើងអាចយកមកអនុវត្តបាន។

សិទ្ធិលើឥណទេយ្យនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលមានអាជ្ញាយុកាលកំណត់០៣(បី)ឆ្នាំនេះ គ្របដណ្ដប់លើប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ និងឥណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបានក្នុងករណីបណ្ដេញចេញពីការងារ។

ផ្នែកទី២៖ ការធានាសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលចំពោះកម្មករនិយោជិត

សិទ្ធិ និងការធានាប្រាក់ឈ្នួល សំដៅដល់ការការពារសិទ្ធិសេរីភាពដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ និងការធានាការពារដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យរួចផុតពីការរំលោភបំពាននានាដែលប្រុងនឹងកើតមានឡើង ឬដែលកើតមានឡើងលើខ្លួនទាក់ទងនិងប្រាក់ឈ្នួលដូចជា ការកាត់ប្រាល់ឈ្នួល និងការទូទាត់ប្រាល់ឈ្នួល ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និង

ភាគទានសហជីព ការរឹបអូស និងការផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួល ឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅជំពាក់ និងសិទ្ធិទាមទារបើកប្រាក់ឈ្នួល។ នៅក្នុងនោះដែរការធានាដល់ការបើកប្រាក់ឈ្នួល គឺជាការធានាសុវត្ថិភាពកម្មករនិយោជិតបន្ទាប់ពីបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលពីនិយោជក ដោយជៀសវាងការជ្រុះបាត់ ឬដោយការបាត់បង់ណាមួយដែលវាអាចនិងកើតឡើង ហើយនិយោជកក៏មិនមានសិទ្ធិក្នុងការហាមឃាត់កម្មករនិយោជិត ចំពោះការចំណាយប្រាក់ឈ្នួលតាមចិត្តរបស់ខ្លួនបានដែរ។

២.១ ឯកសិទ្ធិនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត

កម្មករនិយោជិតនៃគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសទាំងអស់ត្រូវបានការពារប្រឆាំងនឹងការរំលោភបំពានចំពោះប្រាក់ឈ្នួលពីសំណាក់ម្ចាស់បំណុលរបស់និយោជកមានន័យថានិយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត មុននឹងទូទាត់សំណងឱ្យម្ចាស់បំណុលរបស់ខ្លួន(អ្នកផ្គត់ផ្គង់សម្ភារៈសំណង់)។ ដើម្បីធានាការសងប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកនៅជំពាក់កម្មករនិយោជិតមានឯកសិទ្ធិទូទៅលើចលនទ្រព្យ ឬ អចលនទ្រព្យរបស់កម្មករនិយោជក ឬម្ចាស់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស។ ឯកសិទ្ធិទូទៅមានអត្ថិភាពក្នុងរយៈពេល០៦(ប្រាំមួយ)ខែចុងក្រោយមុនការប្រកាសក្ស័យធន ឬ ការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ។ ចំណែកអ្នកដើរទាក់ទង និងអ្នកតំណាងពាណិជ្ជកម្ម ប្រាក់កម្រៃជើងសា និងកម្រៃដែលត្រូវបានជាស្ថាពរត្រូវទទួលបានឯកសិទ្ធិក្នុងរយៈពេល០៦(ប្រាំមួយ)ខែចុងក្រោយមុនការប្រកាសក្ស័យធន ឬការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ។ ជាមួយគ្នានេះដែរឯកសិទ្ធិដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ ត្រូវបានយកមកអនុវត្តចំពោះឥណទេយ្យរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសម្រាប់ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការមិនជូនដំណឹងមុន និងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែរ[៦៦]។

២.២ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយនិយោជក

២.២.១ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដែលជំពាក់

ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងគោលបំណងឱ្យអ្នកទទួលរកការងារធ្វើទោះបីចំពោះ ឬមិនចំពោះក្តីឱ្យទៅនិយោជក ឬអ្នកតំណាងនិយោជក ឬ អន្តរការីណាម្នាក់ ក៏ដូចជាភ្នាក់ងារទទួលជ្រើសរើសហត្ថពលករ ត្រូវបានច្បាប់ហាមឃាត់[៦៧]។ក្នុងនោះដែរការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលណាមួយមិនអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើបានទេ ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់និយោជករវាងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត និងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវសងឱ្យ

[៦៦] មាត្រា១២១ និងមាត្រា១២២, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

[៦៧] មាត្រា១២៦, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

និយោជកវិញ ចំពោះការផ្តល់សម្ភារៈផ្សេងៗទោះជាប្រភេទណាក៏ដោយ។ រាល់ការអនុញ្ញាតរួម ដែលអនុញ្ញាតឱ្យដកហូតប្រាក់ឈ្នួលត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។

ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ជំពាក់ដោយកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើបានក្នុង៤ករណីគឺ៖

- គ្រឿងប្រដាប់ប្រដា និងឧបករណ៍ចាំបាច់សម្រាប់ការងារដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានយកមកប្រគល់ឱ្យវិញនៅពេលឈប់ធ្វើការ។
- វត្ថុធាតុ និងសម្ភារៈដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបន្ទុក និងប្រើប្រាស់។
- ចំនួនប្រាក់ដែលបានបើកមុនដើម្បីទិញវត្ថុទាំងនោះ។
- ចំនួនប្រាក់ដែលនៅជំពាក់អាគារូដ្ឋាន។

ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពុំអាចធ្វើឡើងលើប្រាក់ឈ្នួលទាំងស្រុងនោះទេ គឺនិយោជកអាចធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលនោះបន្តិចម្តងៗដើម្បីធានាបានថាកម្មករនិយោជិតដែលជំពាក់ ឬខ្ចីប្រាក់អាចធ្វើការចិញ្ចឹមជីវិត និងគ្រួសារបានជាប្រចាំខែ[៦៨]។

២.២.២ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព

សហជីពដែលអាចស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានពីសមាជិករបស់ខ្លួនបាន លុះត្រាតែសហជីពនោះបានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

ក្រៅពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសងនិយោជកហើយ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន និងបានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពហើយនោះនិយោជកនិងធ្វើការបង់ភាគទាននោះចូលទៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់សហជីពដែលកម្មករនិយោជិតនោះជាសមាជិក តែត្រូវបានហាមខាត់មិនឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ភាគទានទាំងនោះជំនួសកម្មករនិយោជិតទេ។

ចំពោះកាលបរិច្ឆេទនៃការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព ត្រូវធ្វើការកំណត់ឱ្យដូចនិងថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសាមីដែរ។

រាល់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីពនេះ សហជីពត្រូវធ្វើការជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់និយោជកឱ្យបានយ៉ាងតិច ១០(ដប់)ថ្ងៃមុនការកាត់ប្រាក់សម្រាប់បង់ភាគទាននេះដោយ

[៦៨] មាត្រា១២៧, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

ការជូនដំណឹងនេះត្រូវប្រាប់អំពីចំនួនប្រាក់ដែលត្រូវកាត់ពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីពនោះ។ ប៉ុន្តែរាល់ការអនុញ្ញាតនេះក៏អាចធ្វើការបដិសេធបានគ្រប់ពេលវេលា[៦៩]។

២.៣ ការរឹបអូសឃាត់ទុកប្រាក់ឈ្នួល

ការរឹបអូស ឃាត់ទុកប្រាក់ឈ្នួលមិនអាច និងអាចធ្វើទៅបានក្នុងកម្រិតដូចជា៖

- ប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបានតិចជាង ឬ ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានាមិនអាចធ្វើការរឹបអូស ឬ ផ្ទេរបានជាដាច់ខាត។
- ប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបានលើសពីមួយដង ដល់បីដងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែរត្រូវបានធានាអាចធ្វើការរឹបអូស ឬ ផ្ទេរបាន២០%(ម្ភៃភាគរយ)នៃភាគប្រាក់ឈ្នួល។
- ប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបានលើសពីបីដង ដល់ដប់ដងនៃប្រាក់អប្បបរមាដែលត្រូវធានាអាចធ្វើការរឹបអូស ឬផ្ទេរបាន៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃភាគប្រាក់ឈ្នួល។
- ប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបានលើសពីដប់ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានាអាចធ្វើការរឹបអូស ឬផ្ទេរបាន៥០%(ហាសិបភាគរយ)នៃភាគប្រាក់ឈ្នួល[៧០]។

២.៤ ការគិតភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចរឹបអូសបាន

ភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចរឹបអូសបានគឺមានន័យថា បរិមាណអតិបរមានៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិតដែលអាចរឹបអូសបានគឺតម្រូវឱ្យគិតដូចខាងក្រោម៖

តារាងស្តីពី ការគណនានូវភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចរឹបអូសបាន

ភាគប្រាក់ឈ្នួលធៀបនិងប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមាដែលត្រូវធានា	ភាគរយនៃភាគឈ្នួលដែលអាចរឹបអូសយកបាន	ឧទាហរណ៍: ប្រាក់ឈ្នួល២០០០ ដុល្លារអប្បបរមាដែលត្រូវធានា១៩០ ដុល្លារ។	ចំនួនសរុបដែលអាចរឹបអូសបាន
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឬតិចជាង	0%	១៩0-0=១៩0 X0/១00=0	0

[៦៩] មាត្រា១២៩ កថាខណ្ឌ២, ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧។

[៧០] ប៊ួយ ធីតា,នីតិការងារ(ភ្នំពេញ៖ឆ្នាំ២០១៧),៧៧។

ច្រើនជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារហូតដល់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា០៣ដង	២០%	(១៩០x៣)-១៩០=៣៨០x២០/១០០ =៧៦	៧៦
ច្រើនជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា៣ដល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា១០ដង	៣០%	(១៩០X១០)-(១៩០X៣) = ១៣៣០ X៣០/១០០=៣៩៩	៣៩៩
ច្រើនជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា១០ដង	៥០%	២០០០-(១៩០X១០) =១០០x៥០/១០០=៥០	៥០
		សរុប=០+៧៦+៣៩៩+៥០=៥២៥	៥២៥

ផ្នែកទី៣៖ បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយពាក់ព័ន្ធនិងប្រាក់ឈ្នួល

៣.១ បញ្ហាប្រឈមទូទៅ

យោងតាមសន្និបាតក្នុងរយៈពេលពីរថ្ងៃនេះ គឺរៀបចំឡើងក្នុងគោលបំណងដើម្បីពិនិត្យមើលអំពីវឌ្ឍន៍ភាពការងារប្រចាំឆ្នាំ២០១៩នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ២០១៩-២០២៣ ដែលផ្តោតលើយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពទាំង៥រួមមាន៖

ទី១-ការអភិវឌ្ឍលក្ខខណ្ឌការងារ និងសុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ

ទី២-ការធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ

ទី៣-ការរក្សានិងបង្កើនមុខរបរ និងការងារនៅក្នុងនិងក្រៅប្រទេស

ទី៤-ការអភិវឌ្ឍរបបសន្តិសុខសង្គម

ទី៥-ការពង្រឹងសេវាគាំទ្រទូទៅ និងបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួន ដើម្បីដាក់ចេញនូវទិសដៅអាទិភាពសម្រាប់អនុវត្តការងារបន្តនៅឆ្នាំ ២០២០[៧]។

តែទោះបីជាមានការជ្រោមជ្រែងពីថ្នាក់ដឹកនាំនានា ឬពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក៏ដោយក៏ប៉ុន្តែបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួននៅតែបន្តកើតមានជាបន្តបន្ទាប់ដូចជាបញ្ហាទាក់ទងទៅនិងប្រាក់បំណាច់

[៧] CMAC, ថ្ងៃទី១៩ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

អតីតភាពការងារដែលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗមានការតវ៉ាទាមទាព្រោះតែរោងចក្រ សហគ្រាសមួយចំនួនមិនបានធ្វើការបើកជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់ និងត្រឹមត្រូវនោះទេ តែនៅពេលថ្មីៗនេះដោយសារប្រទេសកម្ពុជាជួបបញ្ហាប្រឈមថ្មីមួយទៀតគឺការឆ្លងរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩ ដែលធ្វើឱ្យរោងចក្រ សហគ្រាសបង្ខំចិត្តធ្វើការបិទទ្វា ដោយសង្កេតឃើញផលលំបាករបស់និយោជកដែលជាម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាសទាំងនេះហើយទើបថ្មីៗនេះក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានប្រកាសអនុញ្ញាតឱ្យម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស ពន្យាពេលបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ និងឆ្នាំ២០២០ ទៅបើកឱ្យនៅឆ្នាំ២០២១វិញ។ ទាំងនេះជាការដោះស្រាយផលលំបាកជូននិយោជកដែលជាម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស តែបើយើងក្រឡេកមកមើលបញ្ហាប្រឈមរបស់កម្មករនិយោជិតវិញពួកគាត់ពិតជាជួបប្រទះនូវបញ្ហាខ្វះខាតផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុយ៉ាងខ្លាំងដោយសារការផ្អាកការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ។

៣.២ បញ្ហាប្រឈមដោយខ្សែកន្លងឆ្នាំ២០២០

ករណីពិសេសមួយទៀតដោយសារតែបញ្ហាប្រឈមពីមេរោគរាតត្បាតនៃវីរុសកូវីដ១៩ នៅទូទាំងពិភពលោកបានជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងស្ទើតែគ្រប់ប្រទេស ដោយក្នុងនោះក៏មានប្រទេសកម្ពុជាមួយផងដែរហើយបញ្ហានេះវាបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ និងធ្វើឱ្យរាំងស្ទះនូវផែនការណ៍យុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ២០១៩-២០២៣ ជាពិសេសវិស័យកាត់ដេរនៅប្រទេសកម្ពុជាដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត ។

៣.៣ ការបាត់បង់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលវិបត្តិកូវីដ១៩

យោងតាមការដកស្រង់តាមសម្តីរបស់លោក ហេង ស៊ួ អ្នកនាំពាក្យក្រសួងការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបាននិយាយថា គិតមកត្រឹមខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០២០នេះមានរោងចក្រប្រមាណជាង៣៣០រោងចក្រដែលបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ហើយក្នុងនោះផងដែរមានជាង១០០រោងចក្របានបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងបានបើកដំណើរការផលិតកម្មរបស់ខ្លួនជាធម្មតាវិញ នៅសល់២៣៧រោងចក្រកំពុងបន្តព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដដែលដោយការព្យួរនេះទៀតសោធបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់កម្មករ កម្មការិនីក្នុងវិស័យកាត់ដេរជាង១១ម៉ឺននាក់ ហើយរោងចក្រដែលបានបិទទ្វាត្រឹមត្រូវស្របច្បាប់មានចំនួនជាង២០រោងចក្រ និង៣០រោងចក្រទៀតកំពុងដំណើរការធម្មតាដោយមិនទាន់បានស្នើសុំបិទទ្វាត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់នៅឡើយទេ[៧២]។

យោងតាមប្រសាសន៍របស់លោកស្រី អ៊ុង ចាន់ធឿន អតីតប្រធានសហជីពមូលដ្ឋានប្រចាំនៅរោងចក្រ

[៧២] Central Cambodia, ថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

វ៉ាយ អូលែត បានមានប្រសាសន៍ថា ស្ថានភាពទូទៅរបស់កម្មករក្នុងវិស័យកាត់ដេរជាដំបូងកម្មករទាំងអស់ត្រូវបានប្រឈមជាមួយនិងការព្យួរការងារដោយសារបញ្ហាកូវីដ១៩ ហើយរោងចក្រក៏បានសន្យាថានិងបើកប្រាក់ទៅលើ៤ចំណុចរួមមានប្រាក់ជូនដំណឹង ប្រាក់អតីតភាពការងារ ប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ និងប្រាក់ខែចុងក្រោយឱ្យកម្មករនិយោជិតតែក្រោយមក គឺបានបើកត្រឹមតែប្រាក់ជូនដំណឹងតែប៉ុណ្ណោះដូចនេះវាបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតដូចជា៖

- ជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់ជាខ្លាំង ដោយកម្មករ កម្មការិនីធ្វើការមួយខែសម្រាប់តែមួយខែដោយពួកគាត់ពុំបានសល់លុយសម្រាប់សន្សំទុកនោះទេ
- ត្រូវប្រឈមនិងការធ្វើការឱ្យគេដោយមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ដោយមូលហេតុពួកគាត់ត្រូវបង្ខំចិត្តទៅធ្វើការនៅរោងចក្រស៊ីប្រាក់ថ្ងៃបើមានការដេរខុសនៅថ្ងៃចន្ទដល់សុក្រ នោះសៅរ៍ឬអាទិត្យពួកគាត់ត្រូវទៅដេរឱ្យគេទទេតែម្តង
- បាត់បង់លុយបាយ
- លុយធ្វើដំណើរ
- លុយស្នាក់នៅ
- ប.ស.ស
- ជាពិសេសស្ត្រីមានផ្ទៃពោះដែលត្រូវការប្រាក់សម្រាប់លំហែមាតុភាពជាដើម។ល។

៣.៤ ដំណោះស្រាយជួយដល់វិស័យឯកជន និងកម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារជម្ងឺកូវីដ១៩

យោងតាមសេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានស្តីពីសេចក្តីណែនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលស្តីពីវិធានការក្នុងការជួយដល់វិស័យឯកជន និងកម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារការរីករាលដាលជម្ងឺកូវីដ១៩ និងវិធានការស្តារនិងជំរុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ចក្រោយវិបត្តិនៃជម្ងឺនេះដោយវិធានការជុំទី៤ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយស្មារតីបុរេសកម្ម និងដោយមានការពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងទូលំទូលាយនោះរួមវិធានការដូចជា៖

៣.៤.១ វិធានជួយរក្សាលំនឹងអាជីវកម្ម និងជីវភាពកម្មករនិយោជិត

<u>វិធានការជួយវិស័យទេសចរណ៍</u>

- បន្តលើកលែងការបង់ពន្ធប្រចាំខែគ្រប់ប្រភេទចំពោះ សណ្ឋាគារ ផ្ទះសំណាក់ ភោជនីយដ្ឋាន និងក្រុមហ៊ុនភ្នាក់ងារទេសចរណ៍ដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយអគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ សម្រាប់២ខែបន្ទាប់ទៀតចាប់ពីខែមិថុនា ដល់ខែ កក្កដាឆ្នាំ២០២០។

- អនុញ្ញាតមិនឱ្យបង់ភាគទានធានារ៉ាប់រងរបបហានិភ័យការងារ និងថែទាំងសុខភាព(ប.ស.ស) ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរអាជីវកម្ម
- លើកលែងការបង់ថ្លៃបន្តអាជ្ញាប័ណ្ណទេសចេណ៍គ្រប់ប្រភេទ នៅក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ក្នុងឆ្នាំ ២០២១ ។

៣.៤.២ វិធានការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់អាជីវកម្ម

<u>កែសម្រួលកម្មវិធីហិរញ្ញប្បទានពិសេស ៥០លានដុល្លារអាមេរិក តាមរយៈធនាគារអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ និងកសិកម្មដោយកែសម្រួលលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖</u>

- បន្ថយអត្រាការប្រាក់សម្រាប់កម្ចីទុនបង្វិល
- កែសម្រួលរយៈពេលឥណទានអតិបរមាពី៥ឆ្នាំ ទៅ៧ឆ្នាំសម្រាប់ទុនវិនិយោគ និងរក្សារពេលខ្លីអតិបរមា២ឆ្នាំ សម្រាប់ទុនបង្វិល
- មិនអនុញ្ញាតឱ្យអតិថិជនយកកម្ចីទៅប្រើប្រាស់ធ្វើបុនហិរញ្ញប្បទាន
- ផ្តល់ភាពទន់ភ្លន់លើលក្ខខណ្ឌចុះបញ្ជី
- កែសម្រួលលក្ខខណ្ឌត្រូវឱ្យ(សហគ្រាសធុនតូច មធ្យម បង្កើតឱកាសការងារថ្មីចាប់ពី៥ នាក់ឡើងទៅ
- ពង្រើកវិសាលភាពក្នុងការផ្តល់ឥណទានក្នុងគម្រោងនេះដល់សហគ្រាសធន់តូច និង មធ្យម

<u>កែសម្រួលកម្មវិធីសហហិរញ្ញប្បទានពិសេស ១០០លានដុល្លារ រវាងធនាគារសហគ្រាសធនតូច និង មធ្យម ជាមួយនិងគ្រឹះស្ថានហិរញ្ញវត្ថុ និងកែសម្រួលលក្ខខណ្ឌឥណទានដូចខាងក្រោម៖</u>

- អនុញ្ញាតឱ្យមានការកែសម្រួលចំពោះឥណទានដែលកំពុងដំណើរការ
- មិនអនុញ្ញាតឱ្យអតិថិជនយកកម្ចីទៅប្រើប្រាស់ធ្វើបុនហិរញ្ញប្បទាន
- ប្តូរពីការតម្រូវឱ្យសងប្រចាំខែ មកសងប្រចាំត្រីមាស ឬឆមាសយ៉ាងយូបំផុតត្រឹម១២ខែ ចំពោះដើមទុន និងការប្រាក់
- កែសម្រួលរយៈពេលឥណទានពី៤ឆ្នាំ ទៅ៧ឆ្នាំដោយឱ្យគ្រឹះស្ថានហិរញ្ញវត្ថុជាអ្នកវាយតម្លៃលើរយៈពេលឥណទានដោយខ្លួនឯងសម្រាប់ទុនបង្វិល និងឥណទានទុនវិនិយោគ
- ពង្រឹងវិសាលភាពនៃការផ្គត់ផ្គង់ឥណទាន
- កែសម្រួលលក្ខខណ្ឌតម្រូវ

៣.៤.៣ ការបង្កើនហិរញ្ញប្បទានបន្ថែមដើម្បីស្តារ និងជំរុញកំណើនក្រោយវិបត្តិកូវីដ-១៩

វិធានការបង្កើន និងសម្រួលសាច់ប្រាក់៖ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ សហការជាមួយធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា ដើម្បីពិនិត្យ និងកែសម្រួលលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនក្នុងការសម្រួលលំហូរសាច់ប្រាក់នៅក្នុងប្រព័ន្ធធនាគារថែមទៀត។

ការបន្ធូរបន្ថយការអនុវត្តពន្ធកាត់ទុកលើការប្រាក់សម្រាប់អ្នកផ្តល់កម្ចីក្នុងស្រុក និងក្រៅស្រុក

សម្រាប់កម្ចីថ្មី

- ទម្លាក់អត្រាពន្ធកាត់ទុក លើកម្ចីរបស់ធនាគារទាំងប្រភពខាងក្រៅ និងខាងក្នុងស្រុកមកនៅត្រឹម៥% (ទាំងការខ្ចីពីប្រទេសដែលមានកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការលុបបំបាត់ការយកពន្ធត្រួតគ្នាពាក់ព័ន្ធនិងពន្ធលើប្រាក់ចំណូល និងការបង្ការការគេចវេះពន្ធ និងការជៀសវាងពន្ធ (DTA) និងការខ្ចីពីប្រទេសដែលមិនមាន)សម្រាប់ឆ្នាំ២០២០
- ទម្លាក់អត្រាពន្ធកាត់ទុក លើកម្ចីរបស់ធនាគារទាំងប្រភពខាងក្រៅ និងខាងក្នុងស្រុកមកនៅត្រឹម១០% (ទាំងការខ្ចីពីប្រទេសដែលមានកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការលុបបំបាត់ការយកពន្ធត្រួតគ្នាពាក់ព័ន្ធនិងពន្ធលើប្រាក់ចំណូល និងការបង្ការការគេចវេះពន្ធ និងការជៀសវាងពន្ធ(DTA) និងការខ្ចីពីប្រទេសដែលមិនមាន)សម្រាប់ឆ្នាំ២០២១
- កែតម្រូវអត្រាពន្ធកាត់ទុក លើកម្ចីរបស់ធនាគារទាំងប្រភពខាងក្រៅ និងខាងក្នុងស្រុក (ឱ្យឡើងដល់កម្រិតធម្មតា ស្របតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានវិញនៅឆ្នាំ២០២០

សម្រាប់កម្ចីចាស់:

- ទម្លាក់អត្រាពន្ធកាត់ទុក លើកម្ចីរបស់ធនាគារទាំងប្រភពខាងក្រៅ និងខាងក្នុងស្រុកមកនៅត្រឹម១០% (ទាំងការខ្ចីពីប្រទេសដែលមានកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការលុបបំបាត់ការយកពន្ធត្រួតគ្នាពាក់ព័ន្ធនិងពន្ធលើប្រាក់ចំណូល និងការបង្ការការគេចវេះពន្ធ និងការជៀសវាងពន្ធ(DTA) និងការខ្ចីពីប្រទេសដែលមិនមានDTA)សម្រាប់ឆ្នាំ២០២១
- កែតម្រូវអត្រាពន្ធកាត់ទុក លើកម្ចីរបស់ធនាគារទាំងប្រភពខាងក្រៅ និងខាងក្នុងស្រុក(ឱ្យឡើងដល់កម្រិតធម្មតា ស្របតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានវិញនៅឆ្នាំ២០២១

ប្រភពហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់ទុនបង្វិល

- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុនឹងរៀបចំ(មូលនិធិធានាឥណទាន)ដើម្បីជួយសម្រួលសម្ពាធលំហូសាច់ប្រាក់ និងទុនបង្វិលអាជីវកម្ម ធុរកិច្ចគ្រប់វិស័យ បានយ៉ាងតិចចំនួន ២.០០០លានដុល្លាររអាមេរិក។

<u>ការត្រៀមឧបករណ៍ផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាន</u>

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ នឹងត្រៀមថវិការសម្រាប់ហិរញ្ញប្បទានបន្ថែមចំនួន៣០០លានដុល្លារ ដើម្បីគាំទ្រ និងជំរុញកំណើនតាមវិស័យសំខាន់ៗទាំងក្នុងអំឡុងពេលវិបត្តិ និងក្រោយពេលវិបត្តិ។

៣.៤.៤ វិធានការជំនួយសង្គម

- រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រេចពង្រីកវិសាលភាពគ្របដណ្តប់ និងទំហំថវិការសម្រាប់ (កម្មវិធីសាច់ប្រាក់ពលកម្ម) ក្នុងឆ្នាំ២០២០ ឱ្យឡើងដល់១០០លានដុល្លារដើម្បីស្រូបយកកម្លាំងពលកម្មដែលបាត់បង់ការពីរោងចក្រសហគ្រាស និងជនដែលវិលត្រលប់ពីបរទេសមកស្រុកកំណើតវិញ
- នៅក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ នេះរាជរដ្ឋាភិបាលនិងដាក់នូវកម្មវិធីជំនួយសង្គមសំដៅជួយសម្រួលជីវភាពប្រចាំថ្ងៃនៅក្នុងអំឡុងពេលនៃវិបត្តិកូវីដ-១៩ ជូនដល់ប្រជាពលរដ្ឋក្រីក្រ ក្រុមជនងាយរងគ្រោះ និងកុមារអាយុក្រោម៥ឆ្នាំ ជនពិការ ចាស់ជរាអាយុចាប់ពី៦០ឆ្នាំឡើងជាដើម ។

៣.៤.៥ ការដាក់ឱ្យអនុវត្តចុះបញ្ជីតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច

- រាជរដ្ឋាភិបាលនិងដាក់ឱ្យដំណើរការជំហានទី១នូវថ្នាលចុះបញ្ជីតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិច នៅដើមខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០នេះ ដើម្បីសម្រួល និងជំរុញដល់ការចុះបញ្ជីក្រុមហ៊ុនទូទៅ និងជាពិសេសជួយសម្រួលដល់ក្រុមហ៊ុនដែលមានបំណងចុះបញ្ជីដើម្បីទទួលបានកម្ចីពីកម្មវិធីហិរញ្ញប្បទានពិសេសរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

ម្យ៉ាងវិញទៀតនោះដោយឃើញប្រជាពលរដ្ឋដែលជាកម្មករនិយោជិតជួបនូវបញ្ហាប្រឈមបែបនេះរាជរដ្ឋាភិបាលដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក៏បានដោះស្រាយរាល់បញ្ហាទាំងនេះនិងដាក់ចេញនូវវិធានការណ៍ដើម្បីជួយសម្រួលបញ្ហាទាំងនេះផងដែរ។

យោងតាមប្រសាសន៍របស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ **ហ៊ុន សែន** បានប្រកាសថាកម្មករកម្មការិនីនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងទំហំ៦០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់ពួកគេ ក្នុងករណីរោងចក្រព្យួរការងារ។

ក្នុងការថ្លែងសារពិសេសមួយជូនជនរួមជាតិខ្មែរពាក់ព័ន្ធស្ថានភាពថ្មីៗចុងក្រោយនៃជំងឺកូរ៉ូណាវីរុសថ្មី ឬ Covid19 នៅវិមានសន្តិភាពកាលពីថ្ងៃទី២៤ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ **ហ៊ុន សែន** មានប្រសាសន៍ថារដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងភាគីរោងចក្របានសម្រេចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករកម្មការិនី ៦០ភាគរយ អំឡុងពេលនៃការផ្អាកដំណើរការរយៈពេលខ្លីរបស់រោងចក្រដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារបញ្ហាវីរុសកូរ៉ូណាថ្មី។

លោកនាយករដ្ឋមន្ត្រីបញ្ជាក់ទៀតថា ប្រាក់ឈ្នួល៦០ភាគរយដែលកម្មករទទួលបានអំឡុងពេលព្យួរការងារនោះគឺភាគីរោងចក្រចេញ ៤០ភាគរយ និងរដ្ឋាភិបាលចេញ ២០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនៅឆ្នាំ២០២០នេះ ពោលគឺកម្មករត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួល ១១៤ដុល្លារអំឡុងពេលរោងចក្រព្យួរការងារ។

សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ **ហ៊ុន សែន** បានឱ្យដឹងបន្ថែមទៀតថាក្នុងករណីរោងចក្របិទទ្វារវិញ គឺរដ្ឋាភិបាលសម្រេចបើកប្រាក់សំណងជូនកម្មករ១២០ដុល្លារជូនកម្មកររយៈពេល០៦ខែប៉ុន្តែសម្រាប់ប្រាក់សំណង ៤ខែគឺ រដ្ឋាភិបាលយកទៅប្រើប្រាស់លើការចំណាយសម្រាប់បើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសល់២ខែទៀត កម្មករទទួលដោយផ្ទាល់។

សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ **ហ៊ុន សែន** បានថ្លែងថា៖ សម្រាប់រោងចក្រសហគ្រាសដែលផ្អាកសកម្មភាពផលិតរយៈពេលខ្លីដោយសារខ្វះវត្ថុធាតុដើមត្រូវចេញប្រាក់ខែ៤០ភាគរយនៃប្រាក់ខែអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានចំនួន ១៩០ដុល្លារនៅឆ្នាំ២០២០ ខណៈដែលរដ្ឋាភិបាលចូលរួមចំណែក ២០ភាគរយនៃប្រាក់ខែអប្បបរមានេះ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

៙៙*៙៙

ឆ្លងតាមរយៈបទពិសោធន៍នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការវិភាគស្វែងយល់ ការសរសេរបកស្រាយខាងលើនេះរួចមកឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានផ្តល់ផលប្រយោជន៍ និងគុណសម្បត្តិជាច្រើនដល់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដោយមានគោលដៅធានាដល់សិទ្ធិ និងការការពារផ្នែកសង្គមដល់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងផ្តល់សុវត្ថិភាព គតិយុត្តដល់និយោជក ឬនិយោជិនក្នុងការផ្តល់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន និងចំណុចដែលគួរឲ្យកត់សម្គាល់នោះគឺប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាដែលត្រូវធានាជូនកម្មករនិយោជិតមានការកើនឡើងជាលំដាប់។ ដែលកាលពីឆ្នាំ១៩៩៧ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរាដែលត្រូវធានាមានត្រឹមតែ ៤០ដុល្លារអាមេរិក ឆ្នាំ២០០០មានត្រឹម ៤៥ដុល្លារអាមេរិក ឆ្នាំ២០០៧មានត្រឹម៥០ដុល្លារអាមេរិក រហូតមកដល់ក្នុងឆ្នាំ២០២០នេះប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាមានរហូតដល់១៩០ដុល្លារអាមេរិក ដែលជាតួរលេខមួយយ៉ាងល្អ។

ក្នុងនោះផងដែរក៏មានការតាក់តែងបទដ្ឋានគតិយុត្តដើម្បីជួយសម្រួលបន្ថែមទៅលើច្បាប់ការងារផងដែរយ៉ាងណាមិញដូចជាប្រាក់បំណាច់អតីតាភាពការដែលមុនឆ្នាំ២០១៨មិនទាន់មាននោះទេ ដែលត្រូវបានអនុវត្តដោយប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញវិញ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញនេះកម្មករនិយោជិតទទួលបាននៅពេលដែលខ្លួនទទួលរងការបណ្តេញចេញដោយនិយោជកដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ដូចនេះទោះបីជាកម្មករនិយជិតធ្វើការយូរប៉ុណ្ណាមិនទទួលប្រាក់នេះដែរលុះត្រាតែមានការបណ្តេញចេញ វាជាការខាតបង់របស់កម្មករនិយោជិត ទើបមានការបង្កើតឲ្យមានប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ដែលបានតាមរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការនោះ។

ប៉ុន្តែជាមួយគ្នាដែរនេះបានសង្កេតឃើញថាប្រាក់វិភាជន៍សម្រាប់គ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនមានការកំណត់ច្បាស់លាស់ទេ ដែលធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនបាត់នូវប្រាក់វិភាជន៍សម្រាប់គ្រួសារនេះ ហើយប្រាក់វិភាជន៍សម្រាប់គ្រួសារនេះមានកម្មករនិយោជិតភាគតិចណាស់ដែលទទួលបាន ជាពិសេសកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារល្អៗប៉ុណ្ណោះ។

មួយវិញទៀតសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលបានការឈប់សម្រាកហើយត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានរយៈពេលមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងមួយខែ និងត្រូវជា១៨ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការពេញមួយឆ្នាំអត់ឈប់ និងបានគោរពតាមលក្ខខណ្ឌមាត្រា១៦៦នៃច្បាប់ការងារ តាមការសិក្សាបានសង្កេតឃើញថាសហគ្រាស រោងចក្រមួយចំនួនមិនបានផ្តល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

នោះទេបែរជាព្រមព្រៀងជាមួយកម្មករនិយោជិតផ្តល់ប្រាក់ទទួទាត់ជំនួសការឈប់សម្រាកនោះទៅវិញ ដែលជាការផ្ទុយនិងច្បាប់ការងារមាត្រា១៦៧ គឺបានហាមឃាត់ការទូទាត់ប្រាក់ជួសឲ្យការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទៅវិញ តែចំណុចនេះផងដែរគួឲ្យកត់សម្គាល់គឺកម្មករនិយោជិតសុខចិត្តទទួលការទូទាត់ជួសនេះទៅវិញ។

ចំពោះសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចពាក់ព័ន្ធនិងប្រាក់ឈ្នួលគឺនិយោជកបានអនុវត្តតាមវិធានដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារបានល្អ ទាំងពេលវេលាបើកប្រាក់ឈ្នួល ទីកន្លែងបើកប្រាក់ឈ្នួល និងការជូនដំណឹងស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតជាដើម។ ហើយទោះបីជាមានវិវាទស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលមួយចំនួនក៏ដោយ ក៏វិវាទនោះត្រូវបានដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ ប៉ុន្តែចំពោះការរឹបអូសប្រាក់ឈ្នួលដែលជំពាក់នៅតែជាបញ្ហាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតព្រោះកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនមិនបានដឹងអំពីការកម្រិតនៅប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចរឹបអូសបាននោះទេ ពេលខ្លះការរឹបអូសនោះអាចច្រើនហួស និងមិនត្រូវតាមច្បាប់ធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត ដូចនេះកម្មករនិយោជិតត្រូវដឹងពីសិទ្ធិរបស់ខ្លួន។

ដោយឡែកប្រទេសកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្នកំពុងតែជួបវិបត្តកូវីដ១៩ ដែលបណ្តាលអោយកម្មករនិយោជិតបាត់បង់ការងារ និងប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ចំណូល ជាមួយគ្នានេះផងដែររាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានចាត់វិធានការរក្សាលំនឹងអាជីវកម្ម និងជីវភាពកម្មករនិយោជិត វិធានការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានសម្រាប់អាជីវកម្ម និងវិធានការបង្កើនហិរញ្ញប្បទានបន្ថែមដើម្បីស្តារ និងជំរុញកំណើនក្រោយវិបត្តិកូវីដ១៩ជាដើម ដើម្បីជួយសម្រាលផលប៉ះពាល់ដែលបណ្តាលមកពីបញ្ហាកូវីដ១៩នេះ ក៏ប៉ុន្តែការបាត់បង់ការងារធ្វើនៅតែមានចំពោះកម្មករនិយោជិតដដែល កាលណាជម្ងឺកូវីដ១៩នៅមិនទាន់បញ្ចប់។

សរុបសេចក្តីមកប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ការងារ១៩៩៧ មានភាពល្អប្រសើរព្រោះថាបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានដូចជា លក្ខខណ្ឌការងារល្អៗ ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យសម្រាប់ជីវភាព និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់កម្មករនិយោជិត និងអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនទៀត ទន្ទឹមគ្នាផងដែរក៏មានចំណុចខ្លះដែលមិនទាន់អនុវត្តបានល្អដូចជា ការមិនទាន់មានការកំណត់នូវប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតឲ្យបានច្បាស់លាស់ ការអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមិនពេញលេញសម្រាប់គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសមួយចំនួន និងវិធានការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមរបស់កម្មករនិយោជិតចំពោះការបាត់បង់ការងារអំឡុងពេលវិបត្តកូវីដ១៩។

ដូចនេះប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំមានការរីវឌ្ឍជាបន្តបន្ទាប់ ដែលជាតួរលេខមួយយ៉ាងល្អសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ហើយច្បាប់ការងារ១៩៩៧ រួមទាំងបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលទាក់ទង និងប្រាក់ឈ្នួលបានផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ការងារជាច្រើនទៀតដល់កម្មករនិយោជិត នេះជាភាពល្អប្រសើរមួយនៃវិស័យការងារក្នុងប្រទេសកម្ពុជា បើធៀបទៅនិងប្រទេសដទៃទៀតក្នុងតំបន់អាស៊ាន។ ហើយក៏មានចំណុចមួយចំនួន

មិនទាន់អនុវត្តបានល្អនៅឡើយ ដែលទាមទារឲ្យមានការចូលរួមពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន ដូចជារាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និយោជក និងតំណាងកម្មករនិយោជិតដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដូចជាការមិនទាន់បានអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារដែលបានចែងពេញលេញ និងបញ្ហាប្រឈមចំពោះមុខគឺការបាត់បង់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលវិបត្តកូវីដ១៩។

អនុសាសន៍

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលកើតមានឡើង និងមិនទាន់កើតមានឡើងនៅក្នុងវិស័យការងារជាពិសេសទាក់ទង និងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាយើងខ្ញុំសូមសំណូមពរដល់៖

- ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាគួរតែពង្រឹងវិធានការណ៍ និងឃ្លាំមើលភាគីដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យការងារ អោយអនុវត្តគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិ ឬប្រកាសដែលបានចែងអោយបានខ្ជាប់ខ្ជួន។
- ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាលបន្តគិតគូពីការវិវត្តនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតជាបន្តបន្ទាប់ ដើម្បីជំរុញជីវភាពកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងប្រទេសរបស់ខ្លួនអោយមានភាពល្អប្រសើរឡើងជាលំដាប់។
- ក្រសួង ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចចុះត្រួតពិនិត្យស្តង់ដារគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាសដើម្បីធានាសុវត្ថិភាពដល់កម្មករនិយោជិត និងបញ្ចៀសពីគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗ ។
- រាជរដ្ឋាភិបាល ក៏ដូចជាក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បន្តតាក់តែងច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងៗទៀតដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ការងារបន្ថែម ព្រមទាំងលក្ខខណ្ឌការងារល្អៗដល់កម្មករនិយោជិត។
- ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្រោយពីការរីករាលដាលនៃជម្ងឺកូវីដ១៩បានបញ្ចប់ សូមធ្វើការស្វែងរកវិនិយោគិនមកធ្វើការវិនិយោគនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាឡើងវិញ និងស្វែងរកអោយបានកាន់តែច្រើនជាងមុនទៅទៀតដើម្បីធានាដល់ការរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតអោយសមាមាត្រនឹង សេដ្ឋកិច្ច តម្លៃទីផ្សារ និងជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជនដទៃទៀតក្នុងសង្គមកម្ពុជា។
- ស្ថាប័នរាជរដ្ឋាភិបាល និងភាគីនិយោជកត្រូវតែធានាដល់សិទ្ធិ និងធានាលើប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត រួមទាំងធានាសុខសុវត្ថិភាព សុខុមាលភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដើម្បីប្រការ និងការពារបញ្ហាដែលកើតមានជាយថាហេតុណាមួយ។
- អធិការការងារគួរតែចុះពង្រឹង និងត្រួតពិនិត្យឡើងវិញនូវបញ្ហាដែលកើតមានឡើងតាមរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជាពិសេសការដ្ឋានសំណង់ទាក់ទងនិងបរិយាកាសនៅកន្លែងធ្វើការងារ សមភាពប្រាក់ឈ្នួល និងម៉ោងធ្វើការជាដើម។
- អធិការការងារចាត់វិធានការយ៉ាងតឹងរឹងចំពោះរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននានាដែលមិនគោរពតាមច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិដែលបានចែង និងដាក់អោយអនុវត្តជាធរមាន។
- ម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស និងបណ្តាគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ចូលរួមអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលបានចែង ដើម្បីបង្កភាពងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិតដែលមិនសូវយល់ដឹងពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ។

- រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ទាំងឡាយដែលមិនទាន់បានចុះបញ្ជី សូមធ្វើការចុះបញ្ជីរោងចក្រ សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន អោយបានត្រឹមត្រូវស្របច្បាប់ ដើម្បីចូលរួមអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារ និងកាតព្វកិច្ចពន្ធដារជាដើម។

ឯកសារយោង

ច្បាប់និង លខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត

ក. ច្បាប់

ច្បាប់ស្តីពីការងារ,ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១០ មករា ១៩៩៧

ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា,លេខ នស/រកម/០៧១៨/០១៥,០៩ កក្កដា ២០១៨,

ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៨៧ចំណងជើងចំណុច(គ) ផ្នែកទី៣នៃជំពូកទី៤ មាត្រា៨៩ មាត្រា៩០ មាត្រា៩១

មាត្រា៩៤ មាត្រា១១០ មាត្រា១២០ និងមាត្រា១២២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលត្រូវប្រកាសឲ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/ ០៣៩៧ /០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ លេខ នស/រកម/០៦១៨/០១០,ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨។

ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា១៤៤នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ,នស/រកម/០៧០៧/២០,២០ កក្កដា

២០០៧។

ខ.ប្រកាស និងសារាចរណ៍

ប្រកាសលេខស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារលេខ៤៤៣ក.ប/ប្រ.ក.ខ,ចុះថ្ងៃ២១ខែកញ្ញាឆ្នាំ២០១៨។

ប្រកាសស្តីពី តាវកាលិថៃទាសុភាព,លេខ១០៩ ក.ប/ប្រ.ក,ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧,ប្រការ៦ និងប្រការ៧។

ប្រកាសស្តីពីការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ប្រចាំឆ្នាំ២០២០,លេខ៣៩៩/១៩ ក.ប/ប្រ.ក.អ.ធ.ក,ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែតុលាឆ្នាំ២០១៩។

ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនិងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៦,លេខ៤០៩/១៥ ក.ប/ប្រ.ក,ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥។

ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនិងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧,លេខ៤១៥ ក.ប/ប្រ.ក,ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។

ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនិងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨,លេខ៣៩៦ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល,ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧។

ប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនិងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩,លេខ៤៦៥ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល,ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨។

ប្រកាសស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស,លេខ២៦៧ សកបយ,ចុះថ្ងសទី១១ ខែតុលា ឆ្នា២០១១។

សារាចរណ៍ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារពេលយប់,លេខ១៨៥/កប រ.ស ,១៤ សីហា ២០០៧។

គ. សេចក្តីជូនដំណឹង និងសេចក្តីណែនាំ

សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការការងារបន្ថែមលេខ ០៣០/១៥ កប/ស.ជ.ណ,ចុះថ្ងៃ២៧ កុម្ភះ ២០១៥។

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៤១/១១កប/ស.ជ.ណ,ចុះថ្ងៃទី ០៧ មីនា ឆ្នាំ២០១១។

សេចក្តីណែនាំស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាចអតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩លេខ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល,ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។

សេចក្តីណែនាំស្តីពីការអនុវត្តប្រកាសលេខ៣១៧ ក.ប/ប្រកចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ លេខ០០១/១៤ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤។

សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការលើកថ្ងៃឈប់សម្រាកក្នុងបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិឆ្នាំ២០២០,លេខ០១២/២០ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល,ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០

សេចក្តីណែនាំស្តីពីការអនុវត្តការសងការឈប់សម្រាកពិសេស, លេខ០១០/២០ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល,ចុះថ្ងៃ២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៦ សកអ,ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧។

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ៧៤៥ ក.ក.ប.វ,ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦។

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៤៩កប/ស.ជ.ណ,ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០។

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ១០៣ ក.ប/ស.ជ.ណ,ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣។

សៀវភៅ

ប៊ួយ ធីតា.២០១៧,នីតិការងារ.ភ្នំពេញ។

ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា.២០១៣,សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ.ភ្នំពេញ

គេហទំព័រ

CentralCambodia.ការបាត់បង់ការងាររបស់កម្មករកំឡុងពេលកូវីត១៩.ដកស្រង់ចេញផាននេលយូធូម https://www.youtube.com/watch?v=GihR1Fovm8U&feature=youtu.be&fbclid=IwAR1F8SDCS6kPuCjrG9AVb7qrc5X1U0qiFWpz_NpdvJd22Wht5Xq22KPtHng,ថ្ងៃទី១៦ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២០។

ឧបសម្ព័ន្ធ១

ព្រះរាជក្រម

នស/រកម/០៧១៨/ ០១៥

យើង

ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះបរមនាថ នរោត្តម សីហមុនី
សមានភូមិជាតិសាសនា រក្ខតខត្តិយា ខេមរាជរាស្ត្រ ពុទ្ធិន្ទ្រាធរាមហាក្សត្រ
ខេមរាជនា សមូហោភាស កម្ពុជឯករាជរដ្ឋបូរណសន្តិ សុភមង្គលា សិរីវិបុលា
ខេមរាស្ត្រីពិរាស្ត្រ ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

- បានទ្រង់យល់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៤៩៨/០៦ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៨ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៧/០០៥ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៣១៨/០០៥ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា២៦ មាត្រា២៧ថ្មី មាត្រា២៨ មាត្រា៣១ និងមាត្រា៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានទ្រង់យល់សេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយរបស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ប្រកាសឲ្យប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ នាសម័យប្រជុំរដ្ឋសភាលើកទី១០ នីតិកាលទី៥ ហើយដែលព្រឹទ្ធសភាបានពិនិត្យចប់សព្វគ្រប់លើទម្រង់និងគតិច្បាប់នេះទាំងស្រុងកាលពីថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ នាសម័យប្រជុំពេញអង្គលើកទី១ នីតិកាលទី៤ ព្រមទាំងត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញប្រកាសថាស្របនឹងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ក្នុងសេចក្តីសម្រេចលេខ ១៩៥/០០៣/២០១៨ កាលពីថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ហើយដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ ៖

ROYAUME DU CAMBODGE • LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL •

ច្បាប់

ស្តីពី

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ROYAUME DU CAMBODGE
LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

២/១០

ជំពូកទី១
បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា១ .–

ច្បាប់នេះមានគោលបំណង៖

- លើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅសមរម្យ ថ្លៃថ្នូរ បង្កើតឱកាសការងារ និងបង្កើនផលិតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត
- ជំរុញឲ្យមានបរិយាកាសវិនិយោគនិងធុរកិច្ចកាន់តែប្រសើរប្រកបដោយភាពទាក់ទាញ។

មាត្រា២ .–

ច្បាប់នេះមានគោលដៅដូចតទៅ៖

- ធានាការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បង្កើតនីតិវិធីកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រ ដោយផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យបែបសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ច
- បង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដើម្បីជាយន្តការត្រីភាគីសម្រាប់សិក្សាស្រាវជ្រាវ និងផ្តល់អនុសាសន៍អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា៣ .–

ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាននិងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ជំពូកទី២
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

មាត្រា៤ .–

ប្រាក់ឈ្នួល យ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវឲ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលជាប្រាក់ឈ្នួលកម្រិតទាបបំផុត និងត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា៥ .–

ធាតុផ្សំសម្រាប់យកមកពិចារណាក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគឺត្រូវផ្តោតទៅលើលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច តម្លៃជីវភាពរស់នៅ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ប្រទេស។

ធាតុផ្សំទាំងនោះគឺ៖

១- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យបែបសង្គមដែលរួមមានស្ថានភាពគ្រួសារ អត្រាអតិផរណា និងការចំណាយក្នុងការរស់នៅ។

២- លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យបែបសេដ្ឋកិច្ចដែលរួមមាន ផលិតភាព ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេស ស្ថានភាពទីផ្សារការងារ និងកម្រិតចំណេញរបស់វិស័យ។

ROYAUME DU CAMBODGE · LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចកែសម្រួលលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទៅតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច វិជ្ជាជីវៈ មុខរបរ ឬតំបន់ ដោយយោងទៅលើស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមរបស់ប្រទេស។

មាត្រា៦ .-

ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬដោយផ្ទាល់មាត់ណាដែលស្ថិតក្នុងវិសាលភាពអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហើយដែលតម្រូវឲ្យប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវអនុវត្តនោះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ។

ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬដោយផ្ទាល់មាត់ណាដែលស្ថិតក្នុងវិសាលភាពអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហើយដែលតម្រូវឲ្យប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវអនុវត្តនោះ ត្រូវបន្តអនុវត្ត។

មាត្រា៧ .-

ចំពោះការងារម៉ៅការឬតាមបរិមាណផលិតផល ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតា បានទទួលក្នុងចិរវេលាធ្វើការដែលនូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនោះ។

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា កម្មករនិយោជិតនោះត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និយោជកត្រូវបន្ថែមឲ្យគ្រប់ចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានា។

មាត្រា៨ .-

ចំពោះការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឲ្យស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលស្ថិតក្រោមវិសាលភាពនៃច្បាប់នេះ ដោយមិនគិតពីដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុ ។

មាត្រា៩ .-

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវរៀបចំឡើងដោយមិនគិតថាវិជ្ជាជីវៈណាឬមុខរបរណាឡើយ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះអាចប្រែប្រួលតាមតំបន់ តាមលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចដែលសម្រាប់កំណត់លក្ខខណ្ឌជីវភាព។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចកំណត់អាទិភាពនៃវិសាលភាព ដែលត្រូវអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ទៅតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច វិជ្ជាជីវៈ មុខរបរ ឬតំបន់ ដោយយោងទៅលើស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គមរបស់ប្រទេស បន្ទាប់ពីបានទទួលអនុសាសន៍ពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិ[illegible]លអប្បបរមា។

ជំពូកទី៣
ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

មាត្រា១០ .-

ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ដូចខាងក្រោម៖

១- ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវធ្វើឡើងតាមកាលកំណត់ដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

២- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវតែជាតួលេខឬអត្រាបម្រែបម្រួលដែលអាចព្យាករបានពោលគឺត្រូវកើនតាមលំដាប់បន្តបន្ទាប់។

៣- ប្រកាន់យកគោលការណ៍ឈ្នះ-ឈ្នះ។

៤- ត្រូវប្រើប្រាស់ទិន្នន័យផ្លូវការស្របច្បាប់របស់ស្ថាប័នជាតិឬអង្គភាពនានាដែលទទួលបន្ទុកផលិតស្ថិតិ និងយកលក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ច ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៥នៃច្បាប់នេះ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិភាក្សា។

មាត្រា១១.-

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់កាលវិភាគនៃការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា បន្ទាប់ពីទទួលបានអនុសាសន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ក្នុងករណីប្រធានសក្តិឬករណីចាំបាច់ណាមួយ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសផ្អាកឬកែសម្រួលកាលវិភាគនៃការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបាន។ ក្នុងករណីនេះ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលបានកំណត់ចុងក្រោយនឹងមានសុពលភាពអនុវត្តបន្តរហូតមានការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីមកជំនួស។

មាត្រា១២ .-

ដើម្បីចូលរួមពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ភាគីនីមួយៗនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវស្វែងរកឲ្យមានគោលជំហរផ្លូវការរបស់ខ្លួនមួយ ដោយប្រើប្រាស់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៥នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីដែលមិនអាចស្វែងរកគោលជំហរផ្លូវការដោយការឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទ ភាគីនីមួយៗត្រូវយកសំឡេងភាគច្រើនដោយការបោះឆ្នោតផ្ទៃក្នុង ដើម្បីកំណត់គោលជំហរផ្លូវការរបស់ខ្លួន និងមិនត្រូវបំពានគោលជំហរផ្លូវការដែលភាគីខ្លួនបានសម្រេចដើម្បីយកទៅពិភាក្សានោះឡើយ។

ការសម្រេចអំពីតួលេខឬអត្រាបម្រែបម្រួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទនៃសមាជិកដែលមានវត្តមានក្នុងកិច្ចប្រជុំនោះ។ ក្នុងករណីមិនមានការឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទលើចំណុចណាមួយចំនួន២(ពីរ)ដងនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំចំនួន២(ពីរ)ផ្សេងគ្នា ការសម្រេចត្រូវផ្អែកលើសំឡេងភាគច្រើនដោយការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់នាកិច្ចប្រជុំលើកទី២(ពីរ)នោះ។ ក្នុងករណីទទួលបានសំឡេងស្មើគ្នា សំឡេងប្រធានមានឧត្តមភាព។

ROYAUME DU CAMBODGE
MINISTERE DU PALAIS ROYAL

មាត្រា១៣ .-

ក្រោយពីសម្រេចបានតួលេខឬអត្រាបម្រែបម្រួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១២នៃច្បាប់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវយកលទ្ធផលនេះធ្វើជាអនុសាសន៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចស្នើសុំគោលការណ៍ពីរាជរដ្ឋាភិបាល មុននឹងចេញប្រកាសកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់អនុវត្តនៅឆ្នាំបន្ទាប់។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មី ត្រូវមានសុពលភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា នៃឆ្នាំបន្ទាប់។

មាត្រា១៤ .-

និយោជកត្រូវបិទជាអចិន្ត្រៃយ៍នូវប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅកន្លែងធ្វើការ ក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់ និងនៅទីកន្លែងទទួលឲ្យធ្វើការ។

ជំពូកទី៤
ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

មាត្រា១៥ .-

ត្រូវបានបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅអមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា១៦ .-

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានភារកិច្ចជាអាទិ៍៖

- សិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រលើកិច្ចការទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

- សម្របសម្រួលនិងបង្កលក្ខណងាយស្រួលដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការប្រជុំពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

- ផ្តល់អនុសាសន៍អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនិងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

- ផ្សព្វផ្សាយនិងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងនិងការសន្ទនាសង្គមអំពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

- អនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងទៀត តាមការកំណត់របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល។

ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេសដើម្បីជាជំនួយក្នុងការអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។

បុគ្គលទាំងឡាយណា ក្រៅពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវផ្តល់លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងប្រភពទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនឹងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ មកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ក្នុងរយៈពេល ១៥(ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ ក្រោយពីបានបញ្ចប់ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។

ROYAUME DU CAMBODGE • LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

មាត្រា១៧ .-

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានសមាជិកពេញសិទ្ធិយ៉ាងតិចចំនួន៤៨(សែសិបប្រាំបី)រូប ដែលមានសមាសភាពមកពីត្រីភាគី ក្នុងចំនួនស្មើគ្នាដូចខាងក្រោម៖

១- មួយភាគបីជាតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល។

២- មួយភាគបីជាតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត។

៣- មួយភាគបីជាតំណាងភាគីនិយោជក។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារឬតំណាង១(មួយ)រូបនៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ជាប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវមានអនុប្រធាន២(ពីរ)រូប ដែល១(មួយ)រូបជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង១(មួយ)រូបទៀតជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពតំណាងភាគីនិយោជក តាមរយៈការបោះឆ្នោតផ្ទៃក្នុងរបស់ភាគីនីមួយៗ។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវមានសមាជិកបម្រុងដែលមានចំនួនស្មើនឹងចំនួនសមាជិកពេញសិទ្ធិ ដើម្បីបំពេញជំនួសសមាជិកពេញសិទ្ធិណាមួយដែលអវត្តមាន។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចស្នើសុំកែសម្រួលចំនួនសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទៅរាជរដ្ឋាភិបាល ទៅតាមភាពចាំបាច់ តែមិនអាចតិចជាង៤៨(សែសិបប្រាំបី)រូបឡើយ។

ប្រាក់បៀវត្សនៃសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ជាបន្ទុករបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈសាមី។

មាត្រា១៨ .-

សមាសភាព ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

សមាជិកពេញសិទ្ធិនិងសមាជិកបម្រុងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា១៩ .-

និយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកពេញសិទ្ធិឬសមាជិកបម្រុងនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវទុកពេលវេលាចាំបាច់ឲ្យជននេះបានទៅចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំផ្លូវការផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

រាល់ពេលកិច្ចប្រជុំ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួលឲ្យដូចពេលធ្វើការធម្មតា ហើយត្រូវទុកជាបានធ្វើការធម្មតាក្នុងការគិតគូរអំពីអតីតភាពនិងសិទ្ធិឈប់សម្រាកផ្សេងៗ។

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលតំណែងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវទទួលបានការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូបុគ្គលិកដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន។

មាត្រា២០ .-

ក្រៅពីកិច្ចប្រជុំដែលត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១១នៃច្បាប់នេះ ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចកោះ

ROYAUME DU CAMBODGE
LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL

ប្រជុំក្រុមប្រឹក្សានេះបានគ្រប់ពេលទៅតាមការចាំបាច់ ឬទៅតាមសំណើរបស់អនុប្រធានណាមួយ។ សំណើនេះត្រូវបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមស្របនិងការចាំបាច់។

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវចូលរួមប្រជុំតាមការកំណត់និងអញ្ជើញរបស់ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

កូរ៉ុមសម្រាប់ដំណើរការរាល់កិច្ចប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់ ៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃចំនួនសមាជិកទាំងអស់របស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

អគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវរៀបចំលិខិតអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំ ដោយភ្ជាប់ឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចប្រជុំនេះជូនសមាជិកពេញសិទ្ធិនិងសមាជិកបម្រុង ឲ្យបានយ៉ាងតិច១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃមុនសម័យប្រជុំ។ ក្នុងករណីចាំបាច់និងបន្ទាន់ រយៈពេលនៃការអញ្ជើញនេះគឺអាស្រ័យទៅលើស្ថានភាពជាក់ស្តែង។

ក្នុងករណីដែលមានសំណើពីប្រធានឬអនុប្រធានណាមួយ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចអញ្ជើញបុគ្គលណាម្នាក់ដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្រៅពីសមាជិក ដើម្បីចូលរួមប្រជុំផ្តល់យោបល់លើបញ្ហាដែលត្រូវពិភាក្សា ប៉ុន្តែបុគ្គលនោះមិនមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតក្នុងកិច្ចប្រជុំទេ។

កំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយភ្ជាប់មកជាមួយនូវបញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួមកិច្ចប្រជុំនិងត្រូវផ្ញើជូនសមាជិកពេញសិទ្ធិនិងសមាជិកបម្រុងទាំងអស់ក្នុងរយៈពេល១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្រោយថ្ងៃប្រជុំ។

មាត្រា២១ .-

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានអគ្គលេខាធិការដ្ឋានមួយជាសេនាធិការ ដែលស្ថិតនៅក្រោមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានថវិកាផ្ទាល់ខ្លួន ជាកញ្ចប់ដាច់ដោយឡែក ដែលជាផ្នែកមួយនៃថវិការបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីដំណើរការការងាររបស់ខ្លួន ។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា មានសិទ្ធិទទួលនិងចាត់ចែងប្រើប្រាស់នូវមូលនិធិដែលបានមកពីប្រភពផ្សេងៗទៀត សម្រាប់ដំណើរការការងាររបស់ខ្លួន។

ជំពូកទី៥
ទិទានការរដ្ឋបាលនិងទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា២២ .-

ទណ្ឌកម្មក្នុងជំពូកនេះរួមមានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនិងពិន័យអន្តរការណ៍។

ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនិងការពិន័យអន្តរការណ៍ជាសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍នាំឲ្យរលត់បណ្តឹងអាជ្ញា។

ក្នុងករណីជនល្មើសមិនព្រមបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍ សំណុំរឿងត្រូវបញ្ជូនទៅតុលាការដើម្បីចាត់ការតាមនីតិវិធី។

បែបបទនិងនីតិវិធីក្នុងការដាក់ទណ្ឌកម្ម ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

មាត្រា២៣ ._

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលទាំងឡាយណាដែលបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា៥នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន)រៀល។

មាត្រា២៤ ._

ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី៤០ ០០០ ០០០(សែសិបលាន)រៀលចំពោះនិយោជកដែលបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា៤ មាត្រា៦ មាត្រា៧ ឬមាត្រា៨នៃច្បាប់នេះ។

បន្ថែមលើទណ្ឌកម្មខាងលើ និយោជកដែលបានបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវសងត្រឡប់ទៅកម្មករនិយោជិតវិញនូវចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានបំពាន ដោយគិតបញ្ចូលទាំងការប្រាក់ដែលត្រូវទទួលបាន ក្នុងអត្រាដែលកំណត់ដោយច្បាប់។

មាត្រា២៥ ._

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៨នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០(ប្រាំលាន)រៀល។

មាត្រា២៦ ._

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលទាំងឡាយណាដែលបំពានលើបញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា១៦នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១០ ០០០ ០០០(ដប់លាន)រៀល។

មាត្រា២៧ ._

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបំពានលើបញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៩នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១០ ០០០ ០០០(ដប់លាន)រៀល។

មាត្រា២៨ ._

ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកទី៥(វិធានការរដ្ឋបាលនិងទោសប្បញ្ញត្តិ)នៃច្បាប់នេះមិនរារាំងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត ក្នុងករណីដែលអំពើបំពានលើបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះជាបទល្មើសដែលបានបញ្ញត្តក្នុងច្បាប់ទាំងនោះ។

ROYAUME DU CAMBODGE • LE MINISTRE DU PALAIS ROYAL • ប្រធានរដ្ឋមន្ត្រី

ជំពូកទី៦
អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា២៩ .-

មាត្រា១០៤ មាត្រា១០៥ មាត្រា១០៦ មាត្រា១០៧ មាត្រា១០៨ មាត្រា១០៩នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលប្រកាសឲ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

មាត្រា៣០.-

ច្បាប់នេះ ត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់ ។

ថ្ងៃ សុក្រ ៩រោច ខែបឋមាសាឍ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស. ២៥៦២
ធ្វើនៅព្រះបរមរាជវាំង ថ្ងៃទី ០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១៨

ព្រះហស្តលេខា និងព្រះរាជលញ្ឆករ
នរោត្តម សីហមុនី

នស.រកម.០៧១៨.០០៩

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយព្រះមហាក្សត្រ
សូមឡាយព្រះហស្តលេខា
នាយករដ្ឋមន្ត្រី
ហត្ថលេខា
សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន

បានយកសេចក្តីគោរពជម្រាបជូន
សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី
រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
ហត្ថលេខា
អ៊ិត សំហេង

លេខ:៧៣២ស.ណ
សំណៅដែលមានតម្លៃជាការថែកផ្សាយ
ថ្ងៃចន្ទ ១២រោច ខែបឋមាសាឍ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស.២៥៦២
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨
អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល

សយ សុខា

ព្រះរាជក្រម

នស/រកម/០៧០៧/០២០

យើង

ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះបរមនាថ នរោត្តម សីហមុនី
សមានភូមិជាតិសាសនា រក្ខតខត្តិយា ខេមររដ្ឋរាស្ត្រ ពុទ្ធិន្ទ្រាធរាមហាក្សត្រ
ខេមរាជនា សមូហោភាស កម្ពុជឯករាជរដ្ឋបូរណសន្តិ សុភមង្គលា សិរីវិបុលា
ខេមរាស្រីពិរាស្ត្រ ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

- បានទ្រង់យល់ រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៧០៤/១២៤ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៤ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ ព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានទ្រង់យល់ សេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយរបស់សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ប្រកាសឱ្យប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី ០៨ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៧ នាសម័យប្រជុំរដ្ឋសភាលើកទី៦ នីតិកាលទី៣ និងដែលព្រឹទ្ធសភាបានយល់ស្របតាមទម្រង់ និងគតិនៃច្បាប់នេះទាំងស្រុង ដោយគ្មានការកែប្រែអ្វីឡើយ កាលពីថ្ងៃទី ២៩ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៧ នាសម័យប្រជុំពេញអង្គព្រឹទ្ធសភាលើកទី ៣ នីតិកាលទី ២ ហើយដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅនេះ ៖

ក្រៅពីការងារបន្តបន្ទាប់ដែលក្រុមកម្មករផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការជូនថ្ងៃ ជូនយប់ ការងារនៃសហគ្រាសអាចមានធ្វើមួយផ្នែកនៃពេលយប់ជានិច្ច ។ ការងារពេលយប់ ត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រា ១៣០ ៖ (មួយរយសាមសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ ។

មាត្រា ពីរ.–

ច្បាប់នេះ ត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់ ។

ធ្វើនៅព្រះបរមរាជវាំងរាជធានីភ្នំពេញថ្ងៃទី *២០* ខែ*កក្កដា* ឆ្នាំ២០០៧

ព្រះហស្តលេខា និងព្រះរាជលញ្ឆករ

នរោត្តម សីហមុនី

ព.រ.ក. ០៧០៧.៣១៣

បានយកសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយ

សូមឡាយព្រះហស្តលេខាព្រះមហាក្សត្រ

នាយករដ្ឋមន្ត្រី

ហត្ថលេខា

ហ៊ុន សែន

បានជម្រាបជូនសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ហត្ថលេខា

វង សូត

លេខ: ៣០៧ ច.ល

[illegible]

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី [illegible] ខែ[illegible] ឆ្នាំ២០០៧

អគ្គលេខាធិការរងរាជរដ្ឋាភិបាល

[illegible] ជិនកេន

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ : ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល

ប្រកាស
ស្តីពី
ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៨/៩២៥ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦១៨/០១២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៧០៧/០២០ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា១៣៩ និងមាត្រា១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦១៨/០១០ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា៨៩ មាត្រា៩០ មាត្រា៩១ មាត្រា៩៤ មាត្រា១១០ មាត្រា១២០ និងមាត្រា១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ២៨៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣) ៨៨ ៨៣ ៧៥ និងទូរសារ:(០២៣) ៨៨ ២៧ ៦៥

សម្រេច

ប្រការ១ .-

ប្រកាសនេះមានវិសាលភាពគ្របដណ្ដប់លើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយណា ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៨៩ថ្មីនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ត្រូវអនុវត្តទៅលើតែកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់តែប៉ុណ្ណោះ។

ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា និយោជកត្រូវផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើ៥%(ប្រាំភាគរយ)នៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។

ប្រការ២ .-

ការផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ២(ពីរ)ដងក្នុងមួយឆ្នាំ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩តទៅស្របតាមបែបបទដូចខាងក្រោម៖

១-និយោជកត្រូវផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលកំពុងបម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្នុង១(មួយ)ឆ្នាំ។ ប្រាក់បំណាច់នេះ ត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិត៖

- ចំនួន៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមិថុនា នៃឆ្នាំនីមួយៗ និង
- ចំនួន៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ។

២-ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលចូលធ្វើការនៅក្នុងឆ្នាំដំបូង ហើយដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ចចាប់ពី១(មួយ)ខែ ទៅដល់៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ។

ប្រការ៣ .-

ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបាននិងកំពុងបម្រើការងារនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដូចខាងក្រោម៖

១-ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និយោជកត្រូវបើករំលឹកចំនួន ៣០(សាមសិប)ថ្ងៃ នៃប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសរុប រៀងរាល់១(មួយ)ឆ្នាំម្ដង ដោយ៖

- ចំនួន១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមិថុនា នៃឆ្នាំនីមួយៗ និង
- ចំនួន១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ។

២-ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកផ្សេងទៀត ក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និយោជកត្រូវបើករំលឹកចំនួន១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ នៃប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសរុប រៀងរាល់១(មួយ)ឆ្នាំម្ដង ដោយ៖

- ចំនួន៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមិថុនា នៃឆ្នាំនីមួយៗ និង
- ចំនួន៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ។

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារអតិបរមា ដែលត្រូវបើកវំលឹក មិនអាចលើសពី៦(ប្រាំមួយ)ខែ នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដែលត្រូវរំលឹកនោះ។

ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលជាមូលដ្ឋានត្រូវរំលឹកអតីតភាពការងារ កម្មករនិយោជិត ដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ចចាប់ពី ១(មួយ)ខែ ទៅដល់៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវបើករំលឹកឲ្យកម្មករនិយោជិតនោះនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ។ បើថិរវេលាធ្វើការលើសពី៦(ប្រាំមួយ)ខែ ត្រូវគិតស្មើនឹង១(មួយ)ឆ្នាំពេញ ហើយនិយោជកត្រូវបើករំលឹកឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ។

កម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ចាប់ពី១(មួយ)ខែឡើង នឹងទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ២(ពីរ)ប្រភេទផ្សេងគ្នា គឺប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ។

ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានលាឈប់ពីការងារ នឹងមិនត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលនៅសល់នោះទេ។

ប្រការ៤ .-

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណា ដែលផ្ទុយនឹងប្រកាសនេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ៥ .-

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ប្រធានអង្គភាពក្រោមឱវាទនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី ខេត្ត ត្រូវអនុវត្តប្រកាសនេះតាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ សុក្រ ១៤កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស. ២៥៦២

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២១ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល៖
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចតេជោ នាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
- សហជីព និងសមាគមនិយោជកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់
  "ដើម្បីជូនជ្រាប"
- ដូចប្រការ៥
  "ដើម្បីអនុវត្ត"
- រាជកិច្ច
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ: ០៥៤៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល

សេចក្តីណែនាំ

ស្តីពី

ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសូមជម្រាបជូនម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងកម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារឱ្យបានជ្រាបថា ដើម្បីអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមខ្លឹមសារប្រកាសលេខ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ សូមលោក លោកស្រីជាម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងកម្មករនិយោជិតត្រូវអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំដូចខាងក្រោម៖

I - របៀបគិតអតីតភាពការងារ

ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩តទៅ អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារត្រូវគិតក្នុងរយៈពេល ១ឆមាស (៦ខែ) ម្តង គឺឆមាសទី១ ពីខែមករា ដល់ ខែមិថុនា និងឆមាសទី២ ពីខែកក្កដា ដល់ ខែធ្នូ។

កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដែលបានបំពេញការងារ ចាប់ពី១ខែ ទៅ៦ខែ នៅក្នុងឆមាសនីមួយៗ ហើយបានបំពេញការងាររហូតដល់ដំណាច់ខែចុងក្រោយនៃឆមាសនីមួយៗគឺ ខែមិថុនា និងខែធ្នូ នោះទើបកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ នៅក្នុងឆមាសនីមួយៗ។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានលាឈប់ពីការងារមុនដំណាច់ខែមិថុនា ឬខែធ្នូនោះនឹងមិនត្រូវបានទទួលនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនៅក្នុងឆមាសនីមួយៗនោះទេ។

II - របៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទាំងឡាយណាដែលបានបំពេញការងារ ហើយមានអតីតភាពការងារដូចក្នុងលក្ខខណ្ឌកំណត់នៅក្នុងចំណុច "I" ខាងលើ ការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារត្រូវអនុវត្តដូចខាងក្រោម៖

❖ ទី១ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ខែ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ខែ} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសរុបក្នុងឆមាស}}{\text{៦ខែ ឬតាមចំនួនខែបានធ្វើការងារជាក់ស្តែង}}$$

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣) ៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ:(០២៣) ៨៨ ២៧ ៦៥

❖ ទី២ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ

ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ =	ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ខែ ───────────── ២២ថ្ងៃ ឬ២៤ថ្ងៃ ឬ២៦ថ្ងៃ (អាស្រ័យលើចំនួនថ្ងៃធ្វើការនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននីមួយៗ)

ដូច្នេះ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលទទួលបាននៅក្នុងឆមាសនីមួយៗ គឺ៖

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសនីមួយៗ = ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ x ៧,៥

III - របៀបបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ: ត្រូវបើកជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានលើកទី២ (១ខែ បើក ២ដង) សម្រាប់ខែមិថុនា និងខែធ្នូ។

និយោជកត្រូវញែកឱ្យដាច់ពីគ្នារវាងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចពន្ធដារ។

IV - ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ

ក. ក្នុងករណីនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន៖

១- ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក។

២- ប្រាក់បំណាច់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។

៣- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។

៤- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសណាមួយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ឈប់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតនៅសល់អតីតភាពការងារចាប់ពី ១ខែ ដល់ក្រោម ៦ខែ។

៥- ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩សរុប ដែលនិយោជកមិនទាន់បានបើកផ្តល់។

ក្រៅពីចំណុចទាំង៤ខាងលើ កម្មករនិយោជិតក៏អាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន ប៉ុន្តែមិនត្រូវលើសពីប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៦ខែនោះឡើយ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចផុតពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។ ដោយឡែក និយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែទូទាត់តាមសំណើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ក្នុងករណីមិនមានការព្រមព្រៀង កម្មករនិយោជិតអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច។

ខ. ក្នុងករណីនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយកំហុសធ្ងន់ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាន៖

១- ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក។

២- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។

V - គោលការណ៍រួម

១- អតីតភាពការងារកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ត្រូវគិតចាប់ពីពេលបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថិរវេលាសាកល្បងទេ។

២- កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែលបានបំពេញការងារក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន យ៉ាងតិចចំនួន២១ថ្ងៃ ត្រូវចាត់ទុកថាបំពេញការងារបាន១ខែពេញ ដែលអាចទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។

៣- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដែលយកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ គឺជាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំដែលមិនទាន់កាត់ពន្ធ។

៤- ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលចូលនិវត្តន៍ឬទទួលមរណៈភាព ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តរៀងមក និយោជកត្រូវផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ឬទាយាទរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានទទួលមរណៈភាពនូវ៖

- ប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ដែលនៅសល់
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសណាមួយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវចូលនិវត្តន៍ឬទទួលមរណៈភាព ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតនៅសល់អតីតភាពការងារចាប់ពី ១ខែ ដល់ក្រោម ៦ខែ។

៥- ថិរវេលានៃការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព គ្រោះថ្នាក់ការងារ និងការឈប់សម្រាកដោយជំងឺ ត្រូវរាប់បញ្ចូលជាអតីតភាពការងារដើម្បីគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។ ដោយឡែកប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ជាអាទិ៍តាវកាលិកហានិភ័យការងារ និងតាវកាលិកថែទាំសុខភាព ដែលទទួលបានក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកខាងលើនេះនឹងមិនត្រូវរាប់បញ្ចូលក្នុងការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

៦- ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩តទៅ នៅរៀងរាល់ពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ សម្រាប់ខែមិថុនា និងខែធ្នូនៃឆ្នាំនីមួយៗ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន៖

- ប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ សម្រាប់ខែមិថុនា និងខែធ្នូ
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆមាសចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ
- ប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ប្រសិនជាមាន។

៧- រាល់ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសនីមួយៗ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវរក្សាទុកនូវឯកសារជាភស្តុតាងដែលមានចុះហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃយល់ព្រមរបស់ភាគីទាំងពីរ ឬឯកសារដែលមានតម្លៃស្មើ។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមានក្តីសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារនឹងអនុវត្តតាមខ្លឹមសារសេចក្តីណែនាំនេះបានត្រឹមត្រូវ និងធានាបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

ថ្ងៃ ចន្ទ ៨កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល៖
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចតេជោ នាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ *"ដើម្បីជូនជ្រាប"*
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី ខេត្ត
- សហជីព និងសមាគមនិយោជកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់

"ដើម្បីអនុវត្ត"

- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

ឧបសម្ព័ន្ធ២

ប្រវត្តិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅកម្ពុជា

Tuesday, 27 June 2017 20:49 | Written by MLVT | 16790 times | Print | Email

១ មករា ២០១៧	១៧០ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ១៥៣ដុល្លារ	+ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ១០ដុល្លារ + ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ ៧ដុល្លារ)
១ មករា ២០១៦	១៥៧ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ១៤០ដុល្លារ	+ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ១០ដុល្លារ + ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ ៧ដុល្លារ)
១ មករា ២០១៥	១៤៥ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ១២៨ដុល្លារ	+ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ១០ដុល្លារ + ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ ៧ដុល្លារ)
១ កុម្ភៈ ២០១៤	១១៧ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ១០០ដុល្លារ	+ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ១០ដុល្លារ + ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ ៧ដុល្លារ)
១ ឧសភា ២០១៣	៩៧ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៨០ដុល្លារ	+ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ១០ដុល្លារ + ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ ៧ដុល្លារ)
១ កញ្ញា ២០១២	៨៣ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៦១ដុល្លារ	+ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ១០ដុល្លារ + ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ ៧ដុល្លារ + ប្រាក់ថែទាំសុខភាព ៥ដុល្លារ)
១ មករា ២០១២	៧៣ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៦១ដុល្លារ	+ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៧ដុល្លារ + ប្រាក់ថែទាំសុខភាព ៥ដុល្លារ)
១ មីនា ២០១១	៦៨ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៦១ដុល្លារ	+ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៧ដុល្លារ)
១ តុលា ២០១០	៦៦ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៦១ដុល្លារ	+ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៥ដុល្លារ)
១ មេសា ២០០៨	៦១ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៥០ដុល្លារ	+ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៥ដុល្លារ + ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ៦ដុល្លារ)
១ មករា ២០០៧	៥៥ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៥០ដុល្លារ	+ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៥ដុល្លារ)
១ សីហា ២០០០	៥០ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៤៥ដុល្លារ	+ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៥ដុល្លារ)
១៩៩៧	៤០ដុល្លារ	(ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៤០ដុល្លារ	