សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ
និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

កិច្ចការស្រាវជ្រាវ

ច្បាប់ការងារប្រទេសជប៉ុន

ស្រាវជ្រាវដោយ

និស្សិតឈ្មោះ

-ព្រះតេជគុណ ជិន សារិន

-នុត វណ្ណៈ

-ជួន រតនាបញ្ញា

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោក **ម៉ៅ បុណ្ណា**

ថ្នាក់ **បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ នីតិសាស្ត្រ**

ជំនាញ **នីតិឯកជន** ជំនាន់ទី១០

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៣

ឆ្នាំសរសេរកិច្ចការស្រាវជ្រាវ ២០១៤

រក្សាសិទ្ធិដោយ Khmer Famous

មាតិកា

ទំព័រ

ក. ការអនុវត្តន៍ច្បាប់ ១

ជំពូក ទី១: ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ១

១.១. វិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសពលករ........ ១

១.២. ច្បាប់ស្តីពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិក........ ២

ជំពូកទី២: កិច្ចសន្យាការងារ ២

២.១. លក្ខខណ្ឌការងារ ២

២.២. ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារ ៣

២.៣. រយៈពេលសាកល្បងការងារ ៣

ជំពូកទី៣: ប្រាក់ឈ្នួល ៣

៣.១. គោលការណ៍ នៃ ការបង់ប្រាក់ឈ្នួល ៣

៣.២. ការធានាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា........ ៤

៣.៤. ការរៀបចំប្រាក់ទូទាត់ជាសំណងលើការបាត់អាជីព........ ៤

ជំពូកទី៤: អំពីថិរវេលាធ្វើការ ពេលសំរាក ថ្ងៃឈប់សំរាក ៥

៤.២. កិច្ចសន្យា ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និង ធ្វើការ នៅថ្ងៃឈប់សំរាក........ ៥

៤.៣. និយោជកមានកាតព្វកិច្ច គណនា និង ស្វែងរក ថិរវេលាធ្វើការ........ ៦

៤.៤. ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង ៦

ជំពូកទី៥: ករណីលើកលែងសម្រាប់គ្រប់គ្រងនិងអ្នកគ្រប់គ្រង........ ៧

៥.១. ប្រព័ន្ធមួយម៉ោងបានកែប្រែកំពុងធ្វើការ ៨

៥.២. ការឈប់សម្រាកបានបង់........ ៩

៥.៣.ការថែរក្សាឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពនិងក្រុមគ្រួសារចាកចេញពី ១១
៥.៤. ការស៊ើបអង្កេតដោយកម្លាំងពលកម្មអធិការកិច្ចបទដ្ឋាន ១៣
ជំពូកទី៦: ក្បួនការងារ ១៣
៦.១. ធាតុនឹងត្រូវបានរួមបញ្ចូលនៅក្នុងក្បួនការងារ ១៤
៦.២. កាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹង ១៥
ជំពូកទី៧: សុវត្ថភាពនិងអនាម័យខ្លួនប្រាណ ១៥
៧.១. សុខភាពពិនិត្យមើលឡើងលើការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ១៥
៧.២. សុខភាពតាមកាលកំណត់ពិនិត្យមើលឡើង ១៥
ជំពូកទី៨: ការលាលែងពីតំណែងនិងការណ្តេញចេញ ១៥
៨.១. ដីបានអនុម័តសម្រាប់ណ្តេញចេញ ១៦
៨.២. ការរឹតបន្តឹងលើណ្តេញចេញ ១៧
៨.៣. ករណីដែលជាកន្លែងដែលណ្តេញចេញគឺមិនត្រឹមត្រូវ ១៨
៨.៤. នីតិវិធីរួចពី ១៨
៨.៥. បណ្តេញចេញនៅក្នុងការអនុវត្តន៍ ១៩
៨.៦. កតិកាសញ្ញាមិនឱ្យប្រកួតប្រជែង ២០
ជំពូកទី៩: ប្រព័ន្ធសន្តិសុខសង្គមរបស់ជប៉ុន ២០
៩.១. ការងារនិងប្រព័ន្ធធានារ៉ាប់រងសង្គម ២០
៩.២. ថ្នាក់ការងារការធានារ៉ាប់រងសំណងគ្រោះ ២១
៩.៣. ការធានារ៉ាប់រងការងារ ២២
៩.៤. ការធានារ៉ាប់រងសុខភាព និងការថែទាំ ២៣
៩.៥. ការធានារ៉ាប់រងសោធននិវត្តន៍ ២៤
ខ. ឯកសារយោង ២៨

ច្បាប់ការងារ ប្រទេសជប៉ុន

LABOUR LAW IN JAPAN

ក. ការអនុវត្តន៍ច្បាប់

ប្រទេសជប៉ុន មានមួយចំនួននៃច្បាប់ ដែលទាក់ទងនឹងការងារ និង ការការពារពលករ។ ច្បាប់ទាំងនេះរួមមានៈ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលបានកំណត់ច្បាប់ជាអប្បបរមា ស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារ ក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម និង ច្បាប់ស្តីពីសុខភាព ដែលកំណត់ឆ្ពោះបទដ្ឋានអប្បបរមាស្តីពីលក្ខខណ្ឌធ្វើការងារ ទាក់ទង នឹងបញ្ហាសុខភាព និង សុវត្ថិភាព និង ច្បាប់ស្តីពី ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ច្បាប់ទាំងនេះ ត្រូវបានអនុវត្ត ជាគោលការណ៍ ចំពោះសហគ្រាសទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន មិនគិតថា តើនិយោជក គឺជាជនជាតិជប៉ុន ឬ បរទេស ឬ ក្រុមហ៊ុននោះ គឺជាក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្ម បរទេស ឬ ជប៉ុន-ចុះបញ្ជី។ ពួកគេ ក៏បានអនុវត្តទៅលើពលករបរទេស នៅក្នុងប្រទេសជប៉ុន ឬ ជាពលរកបរទេសនោះទេ គឺត្រូវស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ការងារប្រទេសជប៉ុន។

ជំពូក ទី១: ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

១.១. វិធីសាស្ត្រជ្រើសរើសពលករ

ប្រទេសជប៉ុន មានទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាលការងាររដ្ឋ ដែលមានឈ្មោះថា " Hello Work " ដែលមានការិយាល័យ នៅទូទាំងប្រទេសជប៉ុន។ " Hello Work " បានផ្តល់នូវការគាំទ្រ ដោយឥត គិតថ្លៃ សម្រាប់មនុស្ស ដែលកំពុងតែស្វែងរកការងារ និង ក្រុមហ៊ុនកំពុងសម្លឹងរកមើលសម្រាប់កម្មករឧស្សាហកម្មទាំងអស់ គឺត្រូវបានគ្របដណ្តប់ ដោយទីភ្នាក់ងារនេះ។ ដូចគ្នានេះដែរ អង្គការមួយចំនួន នៅក្នុងតំបន់ និង ស្ថាប័នសិក្សាអប់រំ ដូចជាសាកលវិទ្យាល័យ ផងដែរបានផ្តល់ នូវសេវាកម្មការងារដោយឥតគិតថ្លៃ។ វាក៏មាននៅក្នុងវិស័យ ឯកជន មួយចំនួនដែរ ដែលបានផ្តល់សេវាកម្មការងារទាំងនេះ បានមកនៅក្នុងវិធីផ្សេងៗ ជាច្រើន រួមទាំងការស្វែងរកការងារ តាមសារព័ត៌មានទស្សនាវដ្តី ទូរទស្សន៍ វិទ្យុ និង តាមបណ្តាញអ៊ិនធឺណែត។ល។

និស្សិត:
-ព្រះតេជគុណ ជិន សារិន
-នុត វណ្ណៈ
-ជួន រតនាបញ្ញា
សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ: ម៉ៅ បុណ្ណា

១.២. ច្បាប់ស្តីពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

កិច្ចសន្យាការងារ បានកំណត់ពីគោលការណ៍ នៃសេរីភាពនៃការអនុវត្តកិច្ចសន្យាជួលរបស់កម្មករ និង អនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកមួយរូប ដើម្បីសម្រេចចិត្តថា កម្មករប្រភេទណា មានលក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការជ្រើសរើស និង របៀបជាច្រើនដើម្បីជួល។ ទោះជាយ៉ាងណា ក៏មាន ការរឹតបន្តឹងមួយចំនួន ផងដែរ។

ឧទាហរណ៍៖ ដូចជា នៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីឱកាសស្មើគ្នា នៃមុខរបរ និងការងារនិយោជកត្រូវតែមាន លទ្ធភាពឱកាសស្មើគ្នា ដោយមិនគិតពី ភេទ នៅពេល ដែលមានការជួលកម្មករ។ និយោជកមិនអាចបញ្ជាក់កម្មករនិយោកម្មជិតប្រុស ឬស្រី នៅពេលដែលធ្វើការផ្សព្វផ្សាយជ្រើសបុគ្គលិក ណាម្នាក់។ លើកលែងតែ នៅក្នុងតួនាទីមួយចំនួន។

ជំពូកទី២: កិច្ចសន្យាការងារ

២.១. លក្ខខណ្ឌការងារ

នៅពេលដែលមានការជួល បុគ្គលិក ឬ កម្មករនិយោជិត គ្រប់ក្រុមហ៊ុន សហគ្រាស ឬ រោងចក្រនឹងចុះកិច្ចសន្យាការងារ ជាមួយនឹង កម្មករនិយោជិត។ ពេលនោះ គ្រប់ក្រុមហ៊ុន ទាំងអស់ត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិត សរសេរកិច្ចសន្យា ជាលាយល័ក្ខអក្សរ ទៅតាមលក្ខខណ្ឌ នៃការជួលនោះ។

១/ ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យា

២/ ទីកន្លែងធ្វើការ និង កិច្ចការដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើ

៣/ ស្ថានការណ៍ទាក់ទងនឹងការចាប់ផ្តើម និង ការបញ្ចប់ម៉ោងធ្វើការ ម៉ោងបន្ថែម ពេលសំរាកថ្ងៃឈប់សំរាក និង ពេលសុំច្បាប់ឈប់សំរាក។

៤/ វិធីកំណត់ឱ្យល្អិតល្អន់នូវប្រាក់ឈ្នួល និង រយៈពេលនៃការបង់ប្រាក់ឈ្នួល

៥/ ស្ថានការណ៍ទាក់ទងនឹងការសុំលាលែងឈប់ពីការងារ និង ការបណ្តេញចេញ ពីការងារ

និស្សិត:
-ព្រះតេជគុណ ជិន សារិន
-នុត វណ្ណៈ
-ជួន រតនាបញ្ញា

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ: មៅ បុណ្ណា

ចំណាំ៖ ករណី កម្មករនិយោជិត ធ្វើការកន្លះថ្ងៃ និយោជក ត្រូវសរសេរបញ្ជាក់ ឱ្យច្បាស់ ក្នុងកិច្ចសន្យា ថាតើ កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិ ឬ លក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ប្រាក់កំរៃពេលចូលនិវត្តន៍ និង ប្រាក់លើទឹកចិត្ត។

២.២. ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារ

ជាទូទៅ កិច្ចសន្យាការ មិនបានបញ្ជាក់ពី ថិរវេលាមួយ ពិតប្រាកដទេ។ ប្រសិនបើ ថិរវេលាមួយ ត្រូវបានកំណត់ តាមវិធីណាក៏ដោយ គឺមិនមានរយៈពេល ច្រើន ឬ យូរជាង ៣ឆ្នាំ នោះទេ ប៉ុន្តែ មានករណីពិសេស មួយចំនួន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ អាចសុំឈប់ពីការងារ ដោយជូនដំណឹងទៅនិយោជករបស់ខ្លួនបាន គ្រប់ពេលវេលា យ៉ាងណោចណាស់ ១ឆ្នាំ គិតចាប់ពី ពេលចុះកិច្ចសន្យាចូលធ្វើការដំបូង។

២.៣. រយៈពេលសាកល្បងការងារ

និយោជកត្រូវតែ ដាក់បញ្ចូលនូវរយៈពេលនៃការងារសាកល្បង មុននឹងជួលនរណាម្នាក់ ឱ្យក្លាយជាបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ។ ដូច្នេះ ទើបធ្វើឱ្យ បុគ្គលិក ដែលធ្វើការសាកល្បង មានសមត្ថភាព និង សាកសម ទៅនឹងការងារនោះ។

ជាទូទៅ រយៈពេលនៃការសាកល្បង គឺមានរយៈពេល ៣ខែ ប៉ុន្តែ ការសាកល្បងនេះ ត្រូវបានកំណត់ថា ប្រសិនបើ និយោជក សម្រេចចិត្ត មិនជួល បុគ្គលិកណាម្នាក់បន្ត ឱ្យក្លាយជាបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ក្នុងអំឡុងពេល ឬ ក្រោយពេល ចប់រយៈពេល នៃការសាកល្បង។ ការបដិសេធ ទៅកាន់បុគ្គលិក គឺត្រូវប្រព្រឹត្ត ដូចគ្នានឹងរបៀប នៃការបណ្តេញចេញបុគ្គលិក ត្រូវបញ្ជាក់ ឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវការបដិសេធ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អនុញ្ញាត។

ហេតុផលយកជាការ សំរាប់ការបដិសេធ ណាមួយដែលមិនមានភស្តុតាង នៅពេលធ្វើការសាកល្បងត្រូវតែមកបំភ្លឺឱ្យបានច្បាស់ ក្នុងអំឡុងពេលសាកល្បងនោះ និង ត្រូវតែ មានហេតុផលណាមួយ ដែលអាចយកជាការបាន របស់និយោជក ដើម្បីបដិសេធ ជួលបុគ្គលិកនោះ។

ជំពូកទី៣: ប្រាក់ឈ្នួល

៣.១. គោលការណ៍ នៃ ការបង់ប្រាក់ឈ្នួល

និយោជក ត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួល តាមកំណត់ច្បាប់ការងារ ដោយផ្ទាល់ទៅបុគ្គលិក ឬ កម្មករនិយោជិត មិនយូរជាង រយៈពេល ១ខែ និង បញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់នៅកាលបរិច្ឆេក។ ប៉ុន្តែ និយោជក ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យ បង់ប្រាក់ឈ្នួល តាមរយៈគណនេយ្យធនាគារ ដែលបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ ទៅបុគ្គលិក ឬ កម្មករនិយោជិត ថាតើពួកគេ យល់ព្រមពីគំនិត នៃការបង់ប្រាក់ឈ្នួល តាមមធ្យាបាយនេះ ដែរឬអត់ និង អាចដកហូត ប្រាក់បង់បន្ថែមធានារ៉ាប់រងសង្គម ពន្ធ និង ប្រាក់ដែលបានចំណាយប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ពីប្រាក់ឈ្នួល។

៣.២. ការធានាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា គឺត្រូវបានកំណត់ ដោយយោងទៅតាមតំបន់ និង សហគ្រាស។ ទីតាំង ដែលបុគ្គលិក ឬ កម្មករនិយោជិតធ្វើការ គឺជា កម្មវត្ថុដ៏ចំបងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា ពីរផ្សេងគ្នា។ បុគ្គលិក ឬ កម្មករនិយោជិត គឺមានសិទ្ធិទទួលបានខ្ពស់បំផុត នៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាពីរ។
ឧទាហរណ៍ កាលពីខែតុលា ឆ្នាំ២០១២ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា ក្នុងទីក្រុងតូក្យូ ស្មើនឹង ៨៥០យេន ក្នុង ១ម៉ោង (ស្មើនឹង ៨.៧៨ដុល្លារអាមេរិច)។

៣.៣. ការរៀបចំប្រាក់ឈ្នួល

វាជាធម្មតា សំរាប់ក្រុមហ៊ុនជប៉ុន ចំពោះការបង់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ជារៀងរាល់ខែ និង ផ្តលប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ឱ្យបុគ្គលិក ឬ កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងរដូវក្តៅ និង រដូវធ្លាក់ទឹកកក។
លក្ខណ:ពិសេសមួយ នៃប្រាក់ឈ្នួលជនជាតិជប៉ុន គឺត្រូវបានរៀបចំឡើងនូវប្រាក់ឈ្នួល ជារៀងរាល់ខែ រាប់បញ្ចូលទាំងប្រាក់ឈ្នួលគោល និង ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ដែលអាចរាប់បញ្ចូលទាំងការស្នាក់នៅ ស្ថានភាពគ្រួសារ និង ប្រាក់ថ្លៃសេវាធ្វើដំណើរ។
លក្ខណ:ពិសេសមួយផ្សេងទៀត គឺចំនួនប្រាក់ឈ្នួលលើទឹកចិត្ត ត្រូវបានរៀបចំឡើង មានទំហំមួយយ៉ាងខ្ពស់ នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលផ្តល់ឱ្យបុគ្គលិក ឬ កម្មករនិយោជិត។

និស្សិត: សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ: មៅ បុណ្ណា
-ព្រះតេជគុណ ជិន សារិន
-នុត វណ្ណៈ
-ជួន រតនាបញ្ញា

ផលប៉ះពាល់ នៃប្រាក់ឈ្នួលទំហំខ្ពស់ ត្រូវបានបង្កើតឡើង នូវថ្លៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ និង ប្រាក់លើទឹកចិត្ត ផ្សេងៗគ្នា។ ដូច្នេះនេះ តម្រូវឱ្យមានអត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងទាប ចំពោះអ្នកធ្វើខាងក្រៅ ក្នុងម៉ោងការងារធម្មតា។

៣.៩. ការរៀបចំប្រាក់ទូទាត់ជាសំណងលើការបាត់អាជីព

ជាទូទៅ គ្រប់សហគ្រាសទាំងអស់ ក្នុងប្រទេសជប៉ុន មានការរៀបចំប្រាក់ទូទាត់ជាសំណងលើការបាត់អាជីព មួយចំនួន។ ជាធម្មតា នៅពេលបុគ្គលិក ឬ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឈប់ធ្វើការងារនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ និយោជករបស់ បុគ្គលិក ឬកម្មករនិយោជិតនោះ នឹងផ្តល់ប្រាក់មួយផ្នែកដែលគណនា តាមតួនាទី រួមបញ្ចូលទាំង ពេលរយៈ បម្រើការងារ និង ហេតុផល ចំពោះការឈប់ធ្វើការ ក្នុងសហគ្រាស។

ជំពូកទី៤: អំពីថិរវេលាធ្វើការថ្ងៃឈប់សំរាក ពេលសំរាក

៤.១ អំពីថិរវេលាធ្វើការថ្ងៃឈប់សំរាក ពេលសំរាក

១.ថិរវេលាធ្វើការត្រូវតែ ស្ថិតនៅក្នុងគោលការណ៍មិនហួស ៤០ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ឬប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ប៉ុន្តែ យមិនរាប់បញ្ចូលពេលសំរាក។ដោ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅមានក្រុមហ៊ុនធ្វើអាជីវកម្មមួយចំនួន បានកំណត់ឱ្យបុគ្គលិក ឬ កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ធ្វើការឡើងទៅដល់ ៤៤ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ រាប់បញ្ចូលទាំង ការលក់អីវ៉ាន់តាមផ្ទះ ហាងកែសម្ផស្ស រោងភាពយន្ត កន្លែងកំសាន្ត ដែលមានបុគ្គលិក តិចជាង ១០នាក់។

២.ករណីដែលបុគ្គលិកម្នាក់ ធ្វើការរយៈពេល ៦ម៉ោង និយោជក ត្រូវតែឱ្យបុគ្គលិកនោះ សំរាកមិនតិចជាង ៤៥នាទី អាចទៅដល់រយៈពេល មួយម៉ោង ប្រសិនជា ថិរវេលាធ្វើការនោះ លើសពីប្រាំបីម៉ោង។

៣.និយោជកត្រូវតែផ្តល់ឱ្យ បុគ្គលិក ឬ កម្មករនិយោជិតយ៉ាងហោចណាស់ ឈប់សំរាកនៅថ្ងៃមួយថ្ងៃ មួយសប្តាហ៍ក្នុង ឬ នៅថ្ងៃបុណ្យជាតិ និង ថ្ងៃអាទិត្យ ឬ រយៈពេល បួនថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេល

និស្សិត: សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ: មៅ បុណ្ណា
-ព្រះតេជគុណ ជិន សារិន
-នុត វណ្ណៈ
-ជួន រតនាបញ្ញា

បួន សប្តាហ៍ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលថ្ងៃឈប់សំរាកទេ។ ថ្ងៃឈប់សំរាកផ្សេងទៀត អាចត្រូវបាន ជ្រើសរើស ដោយបុគ្គលិក និង កម្មករនិយោជិត ដោយមានការយល់ព្រមរវាងភាគីទាំងពីរ។

៤.២. កិច្ចសន្យានៅថ្ងៃឈប់សំរាក ធ្វើការ និង ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង

និយោជិកដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើការទៅតាមការកំណត់ ការធ្វើការលើសម៉ោង នៅថ្ងៃ សំរាក ត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ក្នុងកិច្ចសន្យា ហើយត្រូវតែដាក់បញ្ចូល ការងារបន្ថែមម៉ោង និង ការ ធ្វើនៅថ្ងៃឈប់សំរាក ទៅកាន់ការិយាល័យអធិការកិច្ចការងារ។ ប្រសិនបើ និយោជកបង្ខំឱ្យកម្ម ករនិយោជិត ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬ ធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សំរាក ដោយដាក់បញ្ចូល ក្នុងកិច្ចសន្យា និយោជកទាំងនោះ នឹងត្រូវផ្តន្ទាទោសតាមច្បាប់។

ទោះបីជា និយោជកបានដាក់បញ្ចូលក្នុងកិច្ចសន្យា ស្តីពីការងារបន្ថែមម៉ោងនិង ការធ្វើការនៅ ថ្ងៃឈប់សំរាក ក៏នៅមានការកំណត់ ចំពោះការងារបន្ថែមម៉ោង និង ការធ្វើការ មួយចំនួនទៀត នៅថ្ងៃឈប់សំរាក ដូចខាងក្រោម៖

តារាងកំណត់ ធ្វើការ ថិរវេលា

រយៈពេល	១សប្តាហ៍	២សប្តាហ៍	៤សប្តាហ៍	១ខែ	២ខែ	៣ខែ	១ឆ្នាំ
កំណត់	១៥ម៉ោង	២៧ម៉ោង	៤៣ម៉ោង	៤៥ម៉ោង	៨១ម៉ោង	១២០ម៉ោង	៣៦០ម៉ោង

៤.៣. និយោជកមានកាតព្វកិច្ច គណនា និង ស្វែងរក ថិរវេលាធ្វើការ

ច្បាប់មានផ្តល់ឱ្យនូវម៉ោងធ្វើលក្ខខណ្ឌការ និង ការងារបន្ថែមម៉ោងពេលយប់ ថ្ងៃឈប់សំរាក ងារ ផ្សេងទៀត។ដូច្នេះនិយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចត្រួតពិត្យនិងកំណត់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវនូវថិរវេលាធ្វើ ទៅតាមច្បាប់ការងារ។

៤.៤. ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង

ក្រុមហ៊ុន ទាំងអស់ត្រូវតែបង់ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង នៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងតារាង ដែលបានកំណត់ខាង ក្រោម៖

និស្សិត: សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ: មៅ បុណ្ណា
-ព្រះតេជគុណ ជិន សារិន
-នុត វណ្ណៈ
-ជួន រតនាបញ្ញា

តារាងកំណត់ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង

១. ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៃម៉ោងធ្វើការដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់	អត្រានៃប្រាក់បន្ថែមចំនួន ២៥%
២. ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៃម៉ោងធ្វើការដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ លើស ៦០ ម៉ោង ក្នុងមួយខែ	អត្រានៃប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៥០%
៣. ធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សំរាក ដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់	អត្រានៃប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៣៥%
៤. ធ្វើការនៅពេលយប់ (ចន្លោះម៉ោង១០ យប់ ដល់ម៉ោង៥ ព្រឹក)	អត្រានៃប្រាក់បន្ថែមចំនួន ២៥%
៥. ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅពេលយប់ ដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់	អត្រានៃប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៥០%
៦. ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅពេលយប់ ដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ រយៈពេល ៦០ម៉ោង ក្នុងមួយខែ	អត្រានៃប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៧៥%
៧. ធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សំរាក នៅពេលយប់ ដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់	អត្រានៃប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៦០%

ជំពូកទី៥: ករណីលើកលែងសម្រាប់គ្រប់គ្រង និងអ្នកគ្រប់គ្រង

មនុស្សនៅក្នុងមុខតំណែងនៃការគ្រប់គ្រងឬត្រួតពិនិត្យ និងអ្នកដោះស្រាយការងារ រដ្ឋបាលការសំងាត់ដែលត្រូវបានចូលរួមយ៉ាងជិតស្និតក្នុងការគ្រប់គ្រង គឺមិនមែនជាប្រធាន បទដើម្បីឱ្យបទប្បញ្ញត្តិនៅលើម៉ោងការងារ, ការសម្រាកនិងថ្ងៃបិទ (ដោយមានករណីលើក លែងនៃបទ

ប្បញ្ញត្តិស្តីពីការងារយប់) ។ ថាតើគាត់ឬនាងត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ជាកម្មវិធី គ្រប់គ្រងមួយ / Supervisor ត្រូវបានវិនិច្ឆ័យដោយទូលំទូលាយដោយអង្គហេតុដូចជានៅ ខាងក្រោមទាំងនោះ

-ថាតើដំណើរការនៃការសំរេចចិត្តក្នុងការធ្វើ ឬរបស់គាត់លក្ខខណ្ឌការងារ និងការគ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្មដែលត្រូវបានចូលរួមយ៉ាងជិតស្និតក្នុងការគ្រប់គ្រង

-ថាតើគាត់ឬនាងត្រូវបានផ្តល់ឱ្យអាជ្ញាធរអនុវត្តជាក់ស្តែង និងស្ថានភាពអាជីវកម្ម របស់អ្នកគ្រប់គ្រងមួយ / Supervisor ដោយមិនគិតពី / ចំណាងជើងរបស់គាត់អាជីវកម្ម របស់គាត់

-ថាតើ មានដែនកំណត់ដ៏តឹងរឹងសម្រាប់ម៉ោងធ្វើការ ដូចជាម៉ោង ក្នុងការិយាល័យ

-ថាតើគាត់ ឬនាងត្រូវ បានផ្តល់ការព្យាបាល ដ៏សមរម្យនៃការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុមួយ / Supervisor ដូចជាប្រាក់ខែសំវិនធន និង ប្រាក់រង្វាន់។

៥.១. ប្រព័ន្ធមួយម៉ោងបានកែប្រែកំពុងធ្វើការ

ការងារមួយចំនួន entail កំពូលដ៏ធំនិង troughs នៅក្នុងចំនួននៃម៉ោងធ្វើការនេះ បើយោងតាមឆ្នាំខែឬមួយសប្តាហ៍។ នៅក្នុងករណីទាំងនេះមួយចំនួននៃក្រុមហ៊ុនត្រូវបាន អនុញ្ញាតឱ្យអនុម័តប្រព័ន្ធ នៃការគណនាម៉ោងធ្វើការជាមួយក្រុមហ៊ុននេះទៅទៀតមិនតែ ការបង់អត្រាការប្រាក់បានកើនឡើងនៅក្នុងសប្តាហ៍ជាក់លាក់ ឬនៅលើថ្ងៃជាក់លាក់ទោះ បីជាដែលជាកន្លែង ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅក្នុងលើសម៉ោងធ្វើការការចប់, ដែលផ្តល់ ជូននិយោជិតដែលថាពាក់ព័ន្ធធ្វើការគ្មាន ច្រើនជាងចំនួននៃការចប់ជាមួយម៉ោងធ្វើការនៅ លើមធ្យមនៅក្នុងរយៈពេលមួយ predetermined ។ នៅក្នុងករណីនេះទោះជាយ៉ាងណា ជាមួយកិច្ចព្រមព្រៀងពលកម្មគ្រប់គ្រងត្រូវតែបញ្ចូលទៅក្នុង ឬបទបញ្ញត្តិដែលសមរម្យដែល បានរួមបញ្ចូលនៅក្នុងក្បួនការងារមុនពេលមួយប្រព័ន្ធអាចបត់បែនបានអាច នឹងត្រូវបាន អនុម័ត។

១/ ប្រព័ន្ធនៃការប្រចាំឆ្នាំបានកែប្រែម៉ោងម៉ោងធ្វើការ

និយោជិកម៉ោងធ្វើការមិនត្រូវលើសពី ៤០ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ជាមធ្យមសម្រាប់ រយៈពេល ដែលបានបញ្ជាក់មួយនៃការច្រើនជាងមួយខែប៉ុន្តែមិនច្រើនជាងមួយឆ្នាំ។ ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុន

មួយប្រកាន់ខ្ជាប់នូវប្រព័ន្ធនេះកម្មករទោះបីជាដែលមានការចប់ម៉ោងធ្វើការគឺ ៤៤ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ក្នុងមួយក្រោមការលើកលែង ដែលបានរៀបរាប់យ៉ាងលម្អិតនៅក្នុងចំណុលខាងលើ) គឺជាប្រធានបទត្រូវមធ្យម ៤០ម៉ោងដែលបានបញ្ជាក់។

២ / ប្រព័ន្ធនៃការប្រចាំខែកែប្រែម៉ោងម៉ោងធ្វើការ

បានផ្តល់ថាបញ្ញត្តិត្រូវបានគូរឡើងហាមឃាត់ម៉ោងធ្វើការបុគ្គលិកពីលើស ពី 40 ម៉ោង នៅលើមធ្យមក្នុងមួយសប្តាហ៍សម្រាប់រយៈពេល ដែលបានបញ្ជាក់មួយនៃការមិនបានច្រើន ជាងមួយខែនិយោជកអាចនឹងមានបុគ្គលិកនៅក្នុងលើសពី 40 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ នៅ ក្នុងការងារដែលបានបញ្ជាក់មួយឬក្នុង លើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃនៅលើបញ្ជាក់។

៣ / ប្រព័ន្ធ Flextime

ប្រព័ន្ធដែលស្ថិតនៅក្រោមម៉ោងម៉ោងធ្វើការអាចត្រូវបានលៃ តម្រូវនៅក្នុងរយៈពេលប្រចាំខែមួយទៀតគឺជាប្រព័ន្ធ flextime នេះ។ នៅក្រោមនេះចំនួនសរុបនៃចំនួនម៉ោងធ្វើការ ដែលថាបុគ្គលិកមួយត្រូវតែធ្វើការងារក្នុងអំឡុងពេលថេរមួយនៃការមិនបានច្រើនជាងមួយត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងមួយខែនិងកម្មករ គឺបានដោយឥតគិតថ្លៃនៅក្នុងដែនកំណត់ដើម្បី កំណត់នូវអ្វីដែលពួកគេពេលចាប់ផ្តើម និង បញ្ឈប់ការធ្វើការងារជារៀងរាល់ថ្ងៃបានផ្តល់ថាពួកគេបានជួបសរុប ចំនួនម៉ោងដែលធ្វើការទាមទារ ។

៤ /សប្តាហ៍ដែលមានមូលដ្ឋានបានកែប្រែម៉ោងម៉ោងធ្វើការ

នៅក្រោមប្រព័ន្ធនេះ និយោជកអាចមានបុគ្គលិកធ្វើការលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុង ប៉ុន្តែមិនច្រើនជាង ១០ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដោយមិនចាំបាច់បង់ប្រាក់អត្រាការកើនឡើងនៃ ប្រាក់ឈ្នួលដែលផ្តល់ថានិយោជិត 'ម៉ោងធ្វើការមិនលើសពី ៤០ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ក្នុងមួយ។ វាគួរតែត្រូវបានកត់សម្គាល់ឃើញថាទោះជាយ៉ាងណាថា ប្រព័ន្ធនេះត្រូវបាន កំណត់លក់រាយ inns និងភោជនីយដ្ឋានជាមួយនឹងតិចជាង ៣០ បុគ្គលិកធម្មតា។ លើសពីនេះទៀតប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមួយដែលប្រកាន់ខ្ជាប់នូវប្រព័ន្ធកម្មករទោះបីជាដែលមានការចប់ម៉ោងធ្វើការគឺ ៤៤ ម៉ោងក្នុងមួយ

សប្តាហ៍ក្នុងមួយក្រោមការលើកលែងដែលបាន រៀបរាប់យ៉ាងលម្អិតនៅក្នុងចំណុចខាងលើ) គឺជាប្រធានបទត្រូវមធ្យម ៨០ម៉ោងដែលបានបញ្ជាក់។

- ក្រោមប្រព័ន្ធនេះម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករដែលមានការចប់ម៉ោងធ្វើការគឺ ៤៤ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ក្នុងមួយស្ថិតនៅក្រោមការលើកលែងដែលបានរៀបរាប់យ៉ាងលម្អិតនៅក្នុងចំណុចខាងលើនឹងនៅតែ ៤៤ ម៉ោង។

៥.២. ការឈប់សម្រាកបានបង់

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ការឈប់សម្រាកបានចំណាយពេល ១០ ថ្ងៃ 'ដើម្បីនិយោជិត ថាធ្លាប់បម្រើការងារសម្រាប់រយៈពេលប្រាំមួយខែជាប់គ្នាពីពេលវេលា នៃការជ្រើសរើសបុគ្គ លិក និងអ្នកដែលបានធ្វើការនៅលើមិនតិចជាង ៨០ ភាគរយនៃការងារទាំងអស់ថ្ងៃ កាលវិភាគ។ នេះជាការឈប់សម្រាកបានបង់អាចត្រូវបាននាំយកទៅជាប់គ្នាឬដោយឡែក ពីគ្នា។ ដែលជាកន្លែងដែលកម្មវិធីរបស់និយោជិក ដើម្បីយកការឈប់សម្រាកបានបង់នឹង រាំងស្ទះដល់ប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មធម្មតានិយោជកអាចតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកឈប់សម្រាកដើម្បីយកប្រាក់កំរៃដូចនៅពេលខុសគ្នា។ ចំនួនថ្ងៃនៃការទទួលបានកំរៃដែលអាចរកបានដើម្បីទុក ឱ្យការកើនឡើងនិយោជិតនៅក្នុងសមាមាត្រដើម្បីប្រវែងនិយោជិត 'នៃសេវាដូចដែលចែង ក្នុងតារាងដូចខាងក្រោម។

សិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលបានបង់ផុតកំណត់បន្ទាប់ពី ពីរឆ្នាំមកហើយ។ នៅក្នុងពាក្យផ្សេងទៀតបានចាកចេញពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលបាន ចំណាយជាងពីមួយឆ្នាំអាចនឹងត្រូវបានធ្វើឡើង និងត្រូវបានយកលើសពីនេះនៅឆ្នាំក្រោយ តែប៉ុណ្ណោះ។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើការងារដែលត្រូវបានទទួលរង្វាន់ពីការឈប់សម្រាក បានចំណាយពេល ១០ ថ្ងៃក្នុងឆ្នាំ ២០០៤ ប៉ុន្តែ opts មិនមែនដើម្បីយកការឈប់សម្រាកបង់ នៅក្នុងឆ្នាំនោះបុគ្គលិកអាចអនុវត្តថ្ងៃទាំងនោះលើសពីឆ្នាំ ២០០៥ និងការប្រើពួកវាក្នុងការ បន្ថែមទៅថ្ងៃណាមួយដែលបានក្លាយជាការឈប់សម្រាកដែលអាចរកបាននៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ ។ ទោះជាយ៉ាងណាអ្នកទាំងនោះពេល ១០ ថ្ងៃបានប្រគល់ទៅឱ្យនិយោជិកនៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៤ មិនអាចត្រូវបានអនុវត្តទៅឬលើសពីឆ្នាំ ២០០៦ ។ វាគួរតែត្រូវបានកត់សម្គាល់ផងដែរថា បុគ្គលិកដែលត្រូវបានបន្តការងារ

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដូចគ្នានេះដែរសម្រាប់ការមិនតិចជាងប្រាំពីរឆ្នាំ និង ប្រាំមួយខែអាចយកអតិបរមានៃការឈប់សម្រាកបានបង់ ៤០ ថ្ងៃមួយនៅក្នុងមួយ ឆ្នាំរួមទាំងបានក្លាយជាថ្ងៃដែលអាចប្រើបាននៅក្នុងឆ្នាំនោះនិងអ្នកដែលមាន អនុវត្តជាង ពីឆ្នាំមុន។

ខណៈពេលដែលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលបានបង់ពីមុនធ្លាប់ត្រូវបានយក គ្រឿងក្នុងថ្ងៃទាំងមូលមានតម្លៃរហូតដល់ទៅប្រាំថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកបានបង់ក្នុងមួយឆ្នាំអាចឥឡូវនេះត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងអង្គភាព hourly ប្រសិនបើបានយល់ព្រមលើកិច្ចព្រម ព្រៀងមួយនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្ម (ដែលស្ថិតនៅក្រោមការពិនិត្យឡើងវិញទៅ នឹងស្តង់ដារច្បាប់ការងារ ដែលបានចូលជាមានប្រសិទ្ធិភាពនៅថ្ងៃទី០១ មេសាឆ្នាំ ២០១០) ។

កម្មករក្រៅម៉ោងត្រូវបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលបានបង់នៅក្នុងសមា មាត្រទៅនឹងចំនួននៃថ្ងៃធ្វើការវេជ្ជបញ្ជាដែលពួកគេធ្វើការងារនេះ។

និយោជកមិនត្រូវបានតម្រូវឱ្យបង់ប្រាក់ដើម្បីជាជំនួយឥតសំណងចាកចេញពីថ្ងៃនៅក្នុងការបន្ថែមទៅលើអ្នកដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ ដើម្បីគ្របដណ្តប់លើថ្ងៃដែលបុគ្គលិក មិនធ្វើការដែលជាលទ្ធផលនៃជំងឺណាមួយដែលមិនមែនជាការងារដែលទាក់ទងនឹងឬការរងរបួសនោះទេ។ វាគួរតែត្រូវបានកត់សម្គាល់ផងដែរថាក្រុមហ៊ុនរបស់ជប៉ុនភាគច្រើន ផ្តល់ការឈប់សម្រាកមួយចំនួនបានបង់បន្ថែមទៀត ទៅកាន់បុគ្គលិកសម្រាប់អាពាហ៍ ពិពាហ៍ស្លាប់របស់សាច់ញាតិជិតស្និទ្ធនិងឆ្លងទន្លេដោយប្តីប្រពន្ធរបស់និយោជិក។ ល ។

៥.៣.ការថែរក្សាឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពនិងក្រុមគ្រួសារចាកចេញពី

១/ សំរាកលំហែមាតុភាព

ប្រសិនបើជាបុគ្គលិកនៃការអនុញ្ញាត ដែលរំពឹងទុកម្តាយសំណើសម្រាប់ការឈប់សម្រាក នៃការអវត្តមានប្រាំមួយសប្តាហ៍មុនពេលទៅកាលបរិច្ឆេតដែលបានរំពឹងទុកនៃការដឹកជញ្ជូន (១៤ សប្តាហ៍នៅក្នុងករណីនៃការមានផ្ទៃពោះច្រើន) មួយនិយោជកត្រូវតែអនុម័ត លើសំណើរនេះ។ លើសពីនេះទៀតនិយោជកកំពុងមាននៅក្នុងគោលការណ៍ដើម្បីហាម ឃាត់ប

ណ្តាលឱ្យបុគ្គលិកភេទស្រីណាមួយ ដើម្បីធ្វើការសម្រាប់រយៈពេលប្រាំបីនាក់នៅ សប្តាហ៍ចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃដូចខាងក្រោមដែលមាននៅលើដែលនិយោជិកបានផ្តល់កំណើតមួយ។

២/ ការឈប់សម្រាក Childcare

ប្រសិនបើនិយោជិតជាមួយនឹងកុមារ ដែលមានអាយុតិចជាងមួយឆ្នាំមានអាយុការអនុញ្ញាតសំណើសម្រាប់ការឈប់សម្រាកនៃអវត្តមានមួយ ដោយខួបកំណើតជាលើក ដំបូង) របស់កុមារនៅក្នុងគោលការណ៍ឬរហូតដល់អាយុ18 ខែប្រសិនបើលក្ខខណ្ឌជាក់ លាក់ត្រូវបានជួប ជាមួយនិយោជកត្រូវតែអនុម័តនេះសុំ។ និយោជកអាច (deem បុគ្គលិក ដែលបានបំរើការងារនៅក្រុមហ៊ុនសម្រាប់ការតិចជាងមួយឆ្នាំត្រូវបាន ineligible សម្រាប់ការ ឈប់សម្រាក childcare ផ្តល់ទោះជាយ៉ាងណាដែលនិយោជកមិនដូច្នេះ ដោយមានចែង ទៅមានប្រសិទ្ធិភាពថានៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលគែប់គែងពលកម្ម។

៣/ ការលើកលែងពីការងារដែលមិនមែនកាលវិភ-ាគកាតព្វកិច្ចសម្រាប់ប្រព័ន្ធដែល ធ្វើការរយៈពេលខ្លីម៉ោងនិងដែនកំណត់នៃការងារបន្ថែមម៉ោង

ប្រសិនបើនិយោជិតជាមួយនឹងកុមារដែលមានអាយុសំណើតិចជាងបីឆ្នាំមកហើយមានអាយុត្រូវបានលើកលែងពីការងារដែលមិនមែន-កំណត់ពេលជាមួយនាង / គាត់មិន ត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីធ្វើការក្នុងលើសពីវេជ្ជបញ្ជាដែលធ្វើការបុគ្គលិក hours.If មួយជាមួយ កុមារដែលមានអាយុតិចជាងបីឆ្នាំមកហើយដែលមានអាយុមួយសំណើ ដើម្បីយកប្រព័ន្ធ មួយម៉ោងរយៈពេលខ្លីម៉ោងធ្វើការគាត់ / នាងត្រូវតែត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើដូច្នេះ។ ប្រសិន បើជាបុគ្គលិកនៃការជាមួយកូនអាយុ preschool សំណើមួយដែលត្រូវបានលើកលែងពី ការងារដែលមិនមែន-កំណត់ពេលគាត់ / នាងតែមិនត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីធ្វើការបន្ថែម ម៉ោងលើសពី ២៤ ម៉ោងក្នុងមួយខែឬ ១៥០ ម៉ោងនៅក្នុងមួយឆ្នាំ។

៤/ ការថែរក្សាគ្រួសារចាកចេញពី

ប្រសិនបើនិយោជិតជាមួយនឹងសមាជិកគ្រួសារមួយ ដែលត្រូវបានគេវិនិច្ឆ័យដើម្បីទាមទារកម្រិតជាក់លាក់នៃការថែទាំការថែទាំការអនុញ្ញាតសំណើសម្រាប់ការឈប់សម្រាកមួយនៃការអវត្តមានដើម្បីផ្តល់នូវការថែរក្សាថែទាំដូចជា រហូតដល់ទៅមួយចំនួនអតិបរមា នៃ)93 ថ្ងៃ

នៅក្នុងការសរុបក្នុងមួយសមាជិកគ្រួសារនោះយោជកត្រូវតែអនុម័ត ដូចការស្នើសុំមួយតែម្តង(សម្រាប់ឱកាសនីមួយថាសមាជិកក្រុមគ្រួសារមួយដែលធ្លាក់ចូលទៅក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវឱ្យ មានការថែរក្សាថៃទាំពេញម៉ោងមួយ។ និយោជកអាចdeem បុគ្គលិកដែលបានបំរើការងារនៅក្រុមហ៊ុនសម្រាប់ការតិចជាងមួយឆ្នាំនិងអ្នកដែលមានការងារដែលនឹងត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេលបីខែ ineligible សម្រាប់ការឈប់សម្រាកការថែរក្សា គ្រួសារបានផ្តល់ទោះជាយ៉ាងណា ដែលនិយោជកមិនដូច្នេះដោយមានចែង ដើម្បីឱ្យមាន ប្រសិទ្ធិភាពថានៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលកម្លាំងពលកម្មការគ្រប់គ្រង។-

៥/ ទុកឱ្យអវត្តមាននៃការដើម្បីគិនុប្ចកុមារឬដើម្បីថែរក្សាក្រុមគ្រួសារ

ប្រសិនបើបុគ្គលិកជាមួយកូនមួយនៃសំណើអាយុ preschool ដើម្បីគិនុប្ច / កូនរបស់ គាត់មានជំងឺឬមានរងរបួសមួយនាង / គាត់អាចចំណាយឈប់សម្រាកមួយនៃការអវត្តមាន នៃរហូតដល់ទៅប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ (ឬរហូតដល់ទៅ ១០ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំប្រសិនបើគាត់ / នាង មានពីរនាក់ឬច្រើនជាងកុមារដែលមានអាយុ preschool) ។ លើសពីនេះទៀត ប្រសិន បើនិយោជិតជាមួយនឹងសមាជិកគ្រួសារមួយដែលតម្រូវឱ្យមានការថៃទាំថៃទាំការអនុញ្ញាតសំណើសម្រាប់ការឈប់សម្រាកមួយនៃការអវត្តមានដើម្បីគិនុប្ចដូចជាសមាជិកគ្រួសារមួយគាត់ / នាងអាចចំណាយឈប់សម្រាកមួយនៃការអវត្តមាននៃរហូតដល់ទៅ ៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយ ឆ្នាំ (ឬរហូតដល់ទៅ ១០ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំប្រសិនបើគាត់ / នាងមានពីរឬច្រើននៃសមាជិក គ្រួសារបែបនេះ) ។

រយៈពេលនៃការឈប់សម្រាកខាងលើនេះអាចនឹងគ្មានប្រាក់ខែ។ នៅក្រោមលក្ខ ខណ្ឌជាក់លាក់ទោះជាយ៉ាងណាបុគ្គលិកមួយអាចទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ជាក់លាក់ស្ថិតនៅក្រោមការគ្របដណ្តប់ការធានារ៉ាប់រងសុខភាព ស្ថិតនៅចំណុចទី១ និង ស្ថិត នៅក្រោមការគ្របដណ្តប់ការធានារ៉ាប់រងការងារ ដែលស្ថិតចំណុចខាងលើ២ និង ៤។

៥.៤. ការស៊ើបអង្កេតដោយកម្លាំងពលកម្មអធិការកិច្ចបទដ្ឋាន

អធិការបទដ្ឋានពលកម្មគឺជានិយោជិតសាធារណៈ ដែលបានផ្តល់តួនាទីនៅក្រោម ច្បាប់ជប៉ុនពលកម្មស្តង់ដានៃការចូលប្រភេទណាមួយ នៃការបង្កើតអាជីវកម្មដើម្បីធានាបាននូវការ

អនុលោមតាមច្បាប់និងជួយធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនៃលក្ខខណ្ឌការងារ។ ការផ្តោតសំខាន់ ថ្មីមួយនៃការស៊ើបអង្កេតបាននៅលើ nonpayment នៃការបង់ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងនិងព័ត៌មាន បានចេញផ្សាយដោយក្រសួងសុខាភិបាលការងារ និងសុខុមាលភាពបានបង្ហាញថាការបន្ថែម ម៉ោងធ្វើមនៃការបង់ប្រាក់យ៉ាងហោចណាស់ ១លានយ៉េនត្រូវបានបង់ដោយ ១.៣៨៦ ក្រុមហ៊ុន ការបន្ថែម) បានរហូតដល់១២.៣ ពាន់លានដុល្លារនៅក្នុងការសរុប ក្នុង FY2010 ។

ជំពូកទី៦: ក្បួនការងារ

ក្បួនការងារគឺជាច្បាប់ជាក់លាក់សម្រាប់កន្លែងការងារ ដែលមានលក្ខខណ្ឌការងារ ដូចជាម៉ោងការងារ និងប្រាក់ខែក៏ដូចជាច្បាប់ដែលនិយោជិតត្រូវតែគោរពតាមនៅពេល ដែលកំពុងធ្វើការសម្រាប់ហេតុផលអាជីវកម្ម។ និយោជកជាមួយនឹង ១០ ឬច្រើនជាង បុគ្គលិកធម្មតាបានតែគូរឡើងក្បួនការងារ និងធ្វើទាំងនេះទៅបទដ្ឋានការងារការិយាល័យ អធិការកិច្ចនៅតាមមូលដ្ឋាន។ ការបង្កើតឡើងជាមួយនឹងតិចជាង១០កម្មករត្រូវបានលើកទឹកចិត្តផងដែរដើម្បីគូរឡើងក្បួនច្បាប់ការងារ។ដែលជាកន្លែងដែលក្បួនការងារត្រូវបានបង្កើតឡើងពួកគេមានកម្លាំងផ្លូវច្បាប់ដូចគ្នាជាកិច្ចសន្យាការងារជា insofar ដូចដែលពួកវាគឺសម
ហេតុសមផលនៅក្នុងមាតិកា។

៦.១. ធាតុនឹងត្រូវបានរួមបញ្ចូលនៅក្នុងក្បួនការងារ

ក្បួនធ្វើការនៅកម្រិតអប្បបរមាត្រូវតែមានធាតុដូចខាងក្រោមៈ

១ / ចាប់ផ្តើមនិងបញ្ចប់ដងសម្រាកថ្ងៃបិទទុកនៃការអវត្តមាន (រួមបញ្ចូលទាំង childcare និងការឈប់សម្រាកការថែរក្សាក្រុមគ្រួសារ) និងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរការរៀបចំកន្លែង ដែលការងារនេះគឺត្រូវបានអនុវត្តដោយពីរនាក់ឬច្រើនជាងនេះក្រុមកម្មករនោះទេ។

និស្សិត:
-ព្រះតេជគុណ ជិន សារិន
-នុត វណ្ណៈ
-ជួន រតនាបញ្ញា
សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ: មៅ បុណ្ណា

២ / វិធីសាស្ត្រនៃការកំនត់, គណនានិងការបង់ប្រាក់ខែ (ដោយមិនរួមបញ្ចូល bonuses ពិសេសនិងប្រាក់បៀវត្សផ្សេងទៀត), ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេល និងកាល បរិច្ឆេទនៃការចំណាយក៏ដូចជាបញ្ហាដែលជាប់ទាក់ទងទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួលលើកឡើង។

៣ / បញ្ហាដែលជាប់ទាក់ទងទៅនឹងការលាលែងពីតំណែងឬណ្ដេញចេញ (រួមបញ្ចូលទាំងដីសម្រាប់ណ្ដេញចេញ) ។

ការរៀបចំណាមួយដែលបានបង្កើតឡើងទាក់ទងនឹងបញ្ហាដូចខាងក្រោមនេះត្រូវតែត្រូវបានរួមបញ្ចូលនៅក្នុងច្បាប់ការងារៈ

៤/ ប្រាក់សោធននិវត្តន៍

៥/ ប្រាក់ឈ្នួលវិសាមញ្ញ

៦/ ការទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការចំណាយលើអាហារល

៧/ សុវត្ថិភាពនិងអនាម័យខ្លួនប្រាណ

៨/ បណ្ដុះបណ្ដាការងារ

៩/ សំណងគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍កម្មករ

១០/ រង្វាន់និងវិធានការវិន័យ

១១/ បញ្ហាផ្សេងទៀត។

៦.២. កាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹង

និយោជកត្រូវបានទាមទារដើម្បីជូនដំណឹងកម្មករនៃច្បាប់ការងារឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយគ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្ម-បានផ្ដល់សម្រាប់ការងារនៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីស្ដង់ដារ។

ជំពូកទី៧: សុវត្ថិភាព និងអនាម័យខ្លួនប្រាណ

និយោជកកំពុងមានកាតព្វកិច្ច ដើម្បីសងការពិចារណាដោយសារតែមានសុវត្ថិភាព និងអនាម័យខ្លួនប្រាណដូចជាបញ្ហាដូច្នេះដើម្បីជៀសវាងការមានជំងឺឬការរងរបួសដល់កម្មករនៅក្នុងវគ្គសិក្សានៃការងារនេះ។

៧.១. សុខភាពពិនិត្យមើលឡើងលើការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

នៅពេលដែលបានជ្រើសរើសបុគ្គលិកជាទៀងទាត់ និយោជកត្រូវតែមានបុគ្គលិក ថ្មីមួយពីសុខភាព Predetermined ឆ្លងកាត់ការពិនិត្យមើលឡើង មុនពេលដែលបានជ្រើស រើសឱ្យគាត់ / នាង។

៧.២. សុខភាពតាមកាលកំណត់ពិនិត្យមើលឡើង

និយោជកបុគ្គលិកទាំងអស់បានទៀងទាត់ត្រូវតែ ឆ្លងកាត់ការសុខភាពពិនិត្យមើល ឡើងដោយគ្រូពេទ្យម្តងក្នុងមួយឆ្នាំ (ឬយ៉ាងហោចណាស់ម្តងក្នុងរៀងរាល់ប្រាំមួយខែនៅក្នុង ករណីរបស់កម្មករនិយោជិតចូលរួមក្នុងការគ្រប់ប្រភេទជាក់លាក់នៃការងារដែលអាចធ្វើឱ្យខូចសុខភាពកម្មករនិយោជិត 'បានរួមបញ្ចូលទាំងការងារយប់ចុងនិងការងារ ពាក់ព័ន្ធនឹង កាំរស្មី-x) ។

ជំពូកទី៨: ការលាលែងពីតំណែង និងការបណ្តេញចេញ

ប្រសិនបើបុគ្គលិកនៅលើកិច្ចសន្យាការងារមួយ ដែលមានរយៈពេលសំណុំណាមួយ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលមានគោលបំណងធ្វើការលាលែងពីតំណែង (ពោលគឺជាបុគ្គ លិកដែលមានគោលបំណងធ្វើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយ notifying និយោជករបស់ / ចេតនារបស់គាត់ក្នុងការធ្វើដូច្នេះ) និយោជិកអាចធ្វើដូច្នេះ ដោយមានការផ្តល់ជូននូវពីរសប្តាហ៍សម្គាល់

និស្សិត: សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ: ម៉ៅ បុណ្ណា
-ព្រះតេជគុណ ជិន សារិន
-នុត វណ្ណៈ
-ជួន រតនាបញ្ញា

ឃើញ។ លើសពីនេះទៀតទោះបីជាមិនមានអាទិភាពផ្នែកច្បាប់ក្រុមហ៊ុន ដែលជាគោលលទ្ធិវ៉ាឡង់ គឺថាសូម្បីតែក្រុមហ៊ុនមួយក្បួនច្បាប់ការងារចែងថាកម្មករ និយោជិតត្រូវតែផ្ដល់សេចក្ដីជូនដំណឹងជាងពីរសប្ដាហ៍ "វាគឺដោយគ្មានប្រសិទ្ធិភាពក្នុង ករណីដែលច្បាប់បានកំណត់រយៈពេលមួយមានហេតុផលទាល់តែសោះ។ នៅលើដៃផ្សេង ទៀតដែលនិយោជកអាចបានតែបោះបង់ចោលបុគ្គលិកមួយ (ឧ. , និយោជកបញ្ចប់កិច្ច សន្យាការងារដោយ notifying បុគ្គលិកនៃចេតនារបស់ខ្លួនដើម្បីធ្វើដូច្នេះ) បន្ទាប់ពីបំពេញ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យមួយចំនួន។

៨.១. ដីបានអនុម័តសម្រាប់ណ្ដេញចេញ

និយោជកមួយគឺត្រូវបានអនុញ្ញាតតែមួយគត់ ដើម្បីបោះបង់ចោលបុគ្គលិកមួយ ប្រសិនបើមិនមានមូលដ្ឋានសមហេតុផលវត្ថុសម្រាប់ណ្ដេញចេញ និងការណ្ដេញចេញនេះ ត្រូវបានចាត់ទុកថាសមរម្យនៅក្នុងពន្លឺនៃគំនិតដែលបានទទួលយកសង្គម។ លើសពីនេះ ទៀតទាំងអស់ដីដែលអាចធ្វើបានសម្រាប់ណ្ដេញចេញត្រូវតែបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងច្បាប់ការងារប្រសិនបើណ្ដេញចេញរបស់បុគ្គលិកមួយនេះគឺត្រូវបានត្រឹមត្រូវ។ នៅក្នុង ប្រទេសជប៉ុនលើសពីនេះទៀតការបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាការងារដោយការទូទាត់នៃចំនួនទឹកប្រាក់ជាក់លាក់មួយនៃការប្រាក់មិនត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជាបញ្ហាមួយនៃការពិតណាស់ដោយច្បាប់ (លើកលែងតែកន្លែងដែលជាការតាំងទីលំនៅអាជីវកម្មត្រូវបានទៅដល់រវាង ភាគីពាក់ព័ន្ធ) ។ ដូចដែលវាគឺជាការលំបាក exceedingly ដើម្បីវិនិច្ឆ័យសុពលភាពរបស់ ណ្ដេញចេញក្នុងករណីបេតុងវាត្រូវបានផ្ដល់អនុសាសន៍ដែលថានិយោជក និងជាលើកដំបូង ទទួលបានដំបូនានអ្នកជំនាញនៅក្នុងច្បាប់ការងារ (ដូចជាមេធាវីឬទីប្រឹក្សាជានាវ៉ាប់រង បញ្ជាក់សង្គមពលកម្ម) មួយ។

មានអាទិភាពពិចារណានៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីករណីដែលមានប្រសិទ្ធិភាពទៅថាវាគឺជាការចាំបាច់ដើម្បីបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចខាងក្រោមចំនួនបួននៅពេលដែលការធ្វើឱ្យនិយោជិតទូលំទូលាយដែលជាផ្នែកមួយនៃការកែប្រែរចនាសម្ព័ន្ធក្រុមហ៊ុន (ឧ. , ណ្ដេញ ចេញដោយបុគ្គលិកនៅក្នុងគោលបំណងដើម្បីកាត់បន្ថយចំនួនបុគ្គលិកដែលជាលទ្ធផលនៃការអនុវត្ត

អាជីវកម្ម deteriorating ក) នៅក្នុងគឺតាមលំដាប់សម្រាប់ការទូលំទូលាយដើម្បីត្រូវ បានចាត់ទុកថាមានសមហេតុសមផល។

១ /ការចំបាច់ក្រុមហ៊ុននេះត្រូវតែបញ្ជាក់ថាកាលៈទេសៈអាជីវកម្មរបស់ ខ្លួនគឺមានដូច ថាទូលំទូលាយគឺមិនអាចជៀសវាងបាននិងចាំបាច់។

២ / កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីជៀសវាងកុំឱ្យលើសក្រុមហ៊ុននេះត្រូវតែបញ្ជាក់ថាវាបានធ្វើឱ្យការខិតខំប្រឹងប្រែងគ្រប់គ្រងដ៏ធ្ងន់ធ្ងរដើម្បីជៀសវាងការទូលំទូលាយដូចជាការដោយបុគ្គលិកឡើងវិញ-អនុវត្តន៍ការងារហើយការផ្សាយពាណិជ្ជកម្មសម្រាប់លើសស្ម័គ្រចិត្តវិញ។

៣/ការជ្រើសរើសសមហេតុសមផលក្រុមហ៊ុននេះត្រូវតែបញ្ជាក់ថា ស្តង់ដារដោយ ដែលវាបានជ្រើសរើសទាំងនោះត្រូវបានធ្វើឡើងទូលំទូលាយគឺសមហេតុសមផល និងទូលំ ទូលាយដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្មើភាព។

៤ / ដំណើរការសមហេតុសមផលក្រុមហ៊ុននេះត្រូវតែបញ្ជាក់ថា វាបានធ្វើការពិគ្រោះយោបល់គ្រប់គ្រាន់ជាមួយកម្មករនិងសហជីពពលកម្ម។

ក្នុងគោលបំណង ដើម្បីជួយអភិរក្សការងារនៅក្នុងស្ថានភាព ដែលជាកន្លែងដែលកម្មករនិយោជិតបើមិនដូច្នេះទេនឹងត្រូវបានធ្វើឱ្យទូលំទូលាយថាជាផ្នែកមួយនៃការកែប្រែរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុនមានរួចហើយប្រព័ន្ធនៃ "ការលៃតម្រូវឧបត្ថម្ភធនការងារ" ដែលត្រូវបាន បង់ដោយរដ្ឋាភិបាលទៅឱ្យក្រុមហ៊ុន ដែលមានបណ្តោះអាសន្នដាក់បិទជំនួសឱ្យការធ្វើឱ្យ និយោជិតមួយពួកវាទូលំទូលាយ។ ឧបត្ថម្ភធននេះបានគ្របដណ្តប់ ៨០%នៃការចំណាយនៃ ការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការ layoffsបណ្តោះអាសន្ននេះទៅប្រធានបទមួយចំនួនអតិបរមា។

៨.២. ការរឹតបន្តឹងលើណ្តេញចេញ

និយោជកមិនអាចបោះបង់ចោលនិយោជិតនៅក្នុងស្ថានភាពដូចខាងក្រោមនេះ ហើយគឺជាប្រធានបទត្រូវពិន័យសម្រាប់ការរំលោភ។

១ /ខណៈពេលដែលបុគ្គលិកស្ថិតនៅលើការឈប់សម្រាកពីការងារជាលទ្ធផលនៃជំងឺ ឬការរងរបួសដែលកើតឡើងនៅក្នុងវគ្គសិក្សានៃកិច្ចការមួយឬសម្រាប់រយៈពេល ៣០ ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីការបញ្ចប់នៃការឈប់សម្រាកនោះ។

២ / ខណៈពេលដែលបុគ្គលិកស្ថិតនៅលើសំរាកលំហែមាតុភាព នៃប្រាំមួយសប្តាហ៍មុនទៅ (១៤ សប្តាហ៍នៅក្នុងករណីនៃការមានផ្ទៃពោះច្រើន) និងប្រាំបីសប្តាហ៍បន្ទាប់ពីការ ឆ្លងទន្លេឬសម្រាប់រយៈពេល ៣០ ថ្ងៃបន្ទាប់ពីការបញ្ចប់នៃការឈប់សម្រាកនោះ។

៨.៣. ករណីដែលជាកន្លែងដែលណ្តេញចេញគឺមិនត្រឹមត្រូវ

ករណីដូចខាងក្រោមនៃណ្តេញចេញដោយមិនមានប្រសិទ្ធិភាពផ្នែកច្បាប់:

១/ ណ្តេញចេញនៃបុគ្គលិកជាស្ត្រីមួយក្នុងអំឡុងពលមានផ្ទះ ឬក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ នៃការផ្តល់កំណើត។

២/ ណ្តេញចេញដោយសារតែកម្មករបានគេរាយការណ៍ថាបានជាទង្វើខុសច្បាប់ប្រ ព្រឹត្តឡើងដោយ / និយោជករបស់នាងទៅឱ្យអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធរបស់គាត់។

៨.៤. នីតិវិធីរួចពី

ប្រសិនបើនិយោជកមួយចង់បោះបង់ចោលបុគ្គលិកមួយនិយោជក ត្រូវតែផ្តល់ឱ្យ និយោជិកសេចក្តីជូនដំណឹងយ៉ាងហោចណាស់ ៣០ ថ្ងៃ។ បើសិនជានិយោជកចង់បោះបង់ ចោលនិយោជិក summarily និងដោយគ្មានការជូនដំណឹង, និយោជកត្រូវតែបង់ប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជិត ៣០ ថ្ងៃ 'នៅពេលនៃណ្តេញចេញ (ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងច្បាប់នៃការ ជូនដំណឹងនេះត្រូវបានគេស្គាល់ថាជា "ការជូនដំណឹងជាមុនសំវិនធន") ។ ទោះជាយ៉ាង ណានៅក្នុងស្ថានភាព ដែលបានពិពណ៌នាខាងក្រោមនិយោជកនិយោជិតអាចបោះបង់ ចោលដោយគ្មានការជូនដំណឹងជាមុន និងដោយគ្មានការបង់ប្រាក់សំវិនធនសេចក្តីជូន ដំណឹងជាយូរណាស់មកដូចជានិយោជកទទួលបានការអនុម័តពីក្បាលនៃពលកម្មបទដ្ឋានការិយាល័យអធិការកិច្ចមូលដ្ឋាន។

១/ក្រុមហ៊ុននេះគឺមិនអាចបន្តអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនដែលជាលទ្ធផលនៃគ្រោះមហន្តរាយ

និស្សិត:
-ព្រះតេជគុណ ជិន សារិន
-នុត វណ្ណៈ
-ជួន រតនាបញ្ញា
សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ: ម៉ៅ បុណ្ណា

ធម្មជាតិឬផ្សេងទៀតដែលកាលៈទេសៈបែបនេះមិនអាចជៀសវាងបាន។

២/ ណ្ដេញចេញរបស់បុគ្គលិកនេះគឺមិនអាចជៀសវាងបាននិងលទ្ធផលនៃការបណ្ដាលឱ្យគុណលក្ខណៈទៅនិយោជិក។

- បុគ្គលិកប្ដេជ្ញាទង្វើនៅក្នុងកន្លែងការងារមួយ ដែលបង្កើតបទឧក្រិដ្ឋមួយនៅក្រោម ក្រមព្រហ្មទណ្ឌដែលរួមមានចោរកម្ម embezzlement ឬបង្កឱ្យមានរបួសមួយ។
- ការរំលោភបំពានលើបុគ្គលិកច្បាប់ឬស្តង់ដានៃការរំពឹងថា នឹងមានឥរិយាបទនៃនៅកន្លែងធ្វើការឬ exerts ឥទ្ធិពលអវិជ្ជមាននៅលើបុគ្គលិកដទៃទៀតណាមួយទេ។
- បុគ្គលិកមួយធ្វើឱ្យសេចក្ដីថ្លែងការណ៍មិនពិតនៅក្នុងប្រវត្តិរូបរបស់គាត់ / នាងនោះ គឺទំនងជាត្រូវបានកត្តាមួយនៅក្នុងការសម្រេចចិត្តទៅជួលឱ្យគាត់ / នាងនោះទេ។
- បុគ្គលិកមួយគឺអវត្តមានដោយគ្មានការឈប់សម្រាកនិងដោយគ្មានមូលហេតុនដោយសារតែការសម្រាប់រយៈពេលនៃការ (ទូទៅ) ពីរសប្ដាហ៍ឬច្រើនជាងនេះជាមួយ និង ការបរាជ័យក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាឱ្យមានការរាយការណ៍អំពីការងារធ្វើ។
- បុគ្គលិកមួយគឺម្ដងហើយម្ដងទៀតសម្រាប់ការងារចុងស្លឹកឬធ្វើការនៅដើម គឺអវត្ត មានដោយគ្មានការឈប់សម្រាកនិងការបរាជ័យក្នុងការកែលម្អ punctuality របស់គាត់ / នាងបើទោះបីជាការព្រមានម្ដងហើយម្ដងទៀត។

៨.៥. បណ្ដេញចេញនៅក្នុងការអនុវត្តន៍

នៅក្នុងប្រទេសជប៉ុនវាមិនដូច្នេះធម្មតាសម្រាប់ជំហានស្របច្បាប់ក្នុងការត្រូវនាំយកទៅនៅពេលដែលនិយោជកមួយចង់បោះបង់ចោលបុគ្គលិកមួយសម្រាប់ហេតុផលមួយចំនួន។ ក្នុងការអនុវត្តនិយោជកនឹងពន្យល់ដល់កម្មករអាជីវកម្ម ឬស្ថានភាពការងារនៅក្នុងគោល បំណងដើម្បីបញ្ចុះបញ្ចូលគាត់ឬនាងឱ្យលាលែងពីតំណែង, និងទីបំផុតបុគ្គលិកនេះនឹង ជាធម្មតាត្រូវបានបញ្ចុះបញ្ចូលអោយលាលែងពីតំណែងស្ម័គ្រចិត្ត។ វាក៏ជារឿងធម្មតាដែល ជាញឹកញាប់សម្រាប់លក្ខខណ្ឌជាច្រើនដែលនឹងត្រូវបានពិភាក្សា (ដូចជា topping ឡើងនៃ ការបង់ប្រាក់ជាច្រើនដែល

បុគ្គលិករបស់លោក) ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកដើម្បីយល់ ព្រមលាលែងពីតំណែងនោះទេ។

៨.៦. កតិកាសញ្ញាមិនឱ្យប្រកួតប្រជែង

នៅក្នុងប្រទេសជប៉ុនសេរីភាព នៃការជម្រើសនៃការកាន់កាប់ត្រូវបានធានាដោយ រដ្ឋធម្មនុញ្ញ។ ដូច្នោះហើយកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលហាមឃាត់ដែលធ្វើការសម្រាប់ការ ប្រកួតប្រជែងសម្រាប់រយៈពេលជាក់លាក់បន្ទាប់ពីការចាកចេញពី /និយោជករបស់គាត់ ជាអតីតគឺត្រឹមត្រូវតែប៉ុណ្ណោះ ប្រសិនបើរយៈពេលវិសាលភាពភូមិសាស្ត្រវាលដែលមាន ជំនាញវិជ្ជាជីវៈការព្រួយបារម្ភនិងការរឹតបន្តឹងស្រដៀងគ្នាគឺសមហេតុសមផលនិងទទួល បានសំណង commensurate ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យ។ ទាក់ទងទៅនឹងអាថិកំបាំងពាណិជ្ជកម្មទាំង ការបញ្ចេញរបស់និយោជកអតីតអាថិកំបាំងពាណិជ្ជកម្មដោយកម្មករ និងសួរសំណួរទៅ ដោយសហគ្រាសរបស់កម្មករអំពីអាថិកំបាំងពាណិជ្ជកម្មបែបនេះ គឺត្រូវបានហាមឃាត់ ដោយច្បាប់ក្រោមច្បាប់បង្ការការប្រកួតអយុត្តិធម៌។

ជំពូកទី៩: ប្រព័ន្ធសន្តិសុខសង្គមរបស់ជប៉ុន

ប្រទេសជប៉ុន មានប្រព័ន្ធធានារ៉ាប់រងសាកលមួយ ដែលអ្នកដែលរស់នៅក្នុងប្រទេសជប៉ុនទាំងអស់ ត្រូវតែចូលរួម ក្នុងការធានារ៉ាប់រងសុខភាពសាធារណៈ (វេជ្ជសាស្ត្រ) និងប្រព័ន្ធធានារ៉ាប់រងសោធន។

៩.១. ការងារនិងប្រព័ន្ធធានារ៉ាប់រងសង្គម

ប្រទេសជប៉ុន មានប្រព័ន្ធធានារ៉ាប់រងបួនប្រភេទផ្សេងគ្នា ដែលក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រង ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចស្របច្បាប់ក្នុងការចូលរួម ឯកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលបានជួបនឹងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យជាក់លាក់ ត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយការធានារ៉ាប់រង។

និស្សិត: សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ: ម៉ៅ បុណ្ណា
-ព្រះតេជគុណ ជិន សារិន
-នុត វណ្ណៈ
-ជួន រតនាបញ្ញា

១. ការធានារ៉ាប់រងសំណងចំពោះគ្រោះថ្នាក់កម្មករ ដែលគ្របដណ្តប់ជំងឺ ឬគ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងចំពោះកម្មករដែលជាលទ្ធផលនៃការងារ ឬខណៈពេលធ្វើដំណើរទៅ ឬមកពីការងារ។

២. ការធានារ៉ាប់រងការងារ សម្រាប់ផ្តល់នូវការងារដល់កម្មករដែលក្លាយជាអ្នកគ្មានការងារធ្វើ និងជួយរក្សាស្ថេរភាពការងារដូចជាតាមរយៈការផ្តល់ជំនួយផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ។

៣. ការធានារ៉ាប់រងសុខភាព និងការធានារ៉ាប់រងការថែទាំ ដែលទាំងនេះគ្របដណ្តប់ទាំងផ្នែកថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ និងការចំណាយលើការថែទាំចំពោះកម្មករ។

៤. ការធានារ៉ាប់រងសោធននិយោជិត សម្រាប់ផ្តល់ឱ្យនូវផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនៅក្នុងអាយុចាស់របស់ខ្លួន ឬក្នុងករណីនៃការស្លាប់ ឬពិការភាព។

ជាទូទៅ ការធានារ៉ាប់រងសំណងគ្រោះថ្នាក់ការងារកម្មករ និងការធានារ៉ាប់រងមុខរបរនិងការងារ ត្រូវបានគេស្គាល់ជារួមថាជា "ការធានារ៉ាប់រងកម្លាំងពលកម្ម" ខណៈដែលការថែទាំសុខភាព និងការធានារ៉ាប់រងសោធននិយោជិត ត្រូវបានសំដៅទៅជា "ការធានារ៉ាប់រងសង្គម"។ ក្រុមហ៊ុនមួយ ត្រូវតែបញ្ចូលប្រព័ន្ធធានារ៉ាប់រងទាំងនេះជាលើកដំបូង នៅរាល់ពេលនៃការបញ្ចូល ឬជួលបុគ្គលិក ដោយការដាក់ស្នើសំណុំបែបបទការងារនិង ការធានារ៉ាប់រងសង្គមទៅអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធ។ ក្រុមហ៊ុននេះ ជាធម្មតាបង់បុព្វលាភធានារ៉ាប់រងដោយការទូទាត់ទៅលើផ្នែកនៃ បុព្វលាភដែលបានបង់ដោយកម្មករនិយោជិតពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ហើយបង់រួមជាមួយគ្នានឹងចំណែកនៃបុព្វលាភដែលបានបង់ដោយក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យអាជ្ញាធរដែលពាក់ព័ន្ធ។

៩.២. ការធានារ៉ាប់រងសំណងគ្រោះថ្នាក់ការងារ

ការដាក់ពាក្យ	តាមច្បាប់ គឺតម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដាក់ពាក្យ។ នាយកអាជីវកម្មខ្នាតតូចនិងមធ្យម អាចត្រូវបានអនុម័តជាពិសេសសម្រាប់គ្របដណ្តប់ប្រសិនបើពួកគេត្រូវបានអនុវត្ត។
អត្ថប្រយោជន៍	អត្ថប្រយោជន៍ ត្រូវបានបង់សម្រាប់ជំងឺ របួស ពិការ ឬស្លាប់ដែលកើតឡើងជាលទ្ធផលនៃគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលមកពីការងារ ឬខណៈពេលធ្វើដំណើរ ទៅឬមកពីការងារ។
បុព្វលាភ	បុព្វលាភ ត្រូវបានគណនាទៅតាម ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបរបស់បុគ្គលិក។ អត្រានៃការបុព្វលាភនេះគឺអាស្រ័យលើប្រភេទនៃអាជីវកម្មបានអនុវត្តនៅកន្លែងធ្វើការនោះ។ អត្រាបុព្វលាភអតិបរមាគឺ 10.3% (សំរាប់ការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការសាងសង់ថាមពលវារីអគ្គីសនី ឬផ្លូវរូងក្នុងដី) និងអប្បបរមាគឺ 0,3% (សម្រាប់ឧស្សាហាកម្មហិរញ្ញវត្ថុនិងទូរគមនាគមន៍ជាដើម)។ និយោជក ត្រូវទទួលបន្ទុកនៃការបង់បុព្វលាភនេះ។ 0,005% ត្រូវបានបន្ថែមលើបុព្វលាភខាងលើដើម្បីផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សំរាប់ជំងឺ។
ការជូនដំណឹង	ការជូនដំណឹងត្រូវបានដាក់ជូនទៅការិយាល័យអធិការកិច្ចការងារតាមមូលដ្ឋាន នៅក្នុងរយៈពេល១០ថ្ងៃចាប់ផ្តើមនៅក្រោយថ្ងៃ នៃការចូលរួមនៅក្នុងកម្មវិធីធានារ៉ាប់រងត្រូវបានបង្កើតឡើង។

៩.៣. ការធានារ៉ាប់រងការងារ

ការដាក់ពាក្យ	តាមគោលការណ៍ ការដាក់ពាក្យនេះត្រូវបានអនុវត្តទៅកម្មករទូទៅ។ ដើម្បីបានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការធានារ៉ាប់រងការងារ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានថិរវេលាមិនតិចជាង ២០ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។

អត្ថប្រយោជន៍	អត្ថប្រយោជន៍ត្រូវបានផ្តល់សម្រាប់រយៈពេលមួយដែលកម្មករនិយោជិតចាកចេញពីការងារ។ អត្ថប្រយោជន៍ ត្រូវបានកំណត់យោងទៅតាមមូលហេតុនៃការចាកចេញពីការងារនោះ។
បុព្វលាភ	បុព្វលាភ ត្រូវបានគណនាទៅតាមភាគរយជាក់លាក់នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបរបស់បុគ្គលិក។ អត្រាបុព្វលាភធានារ៉ាប់រងគឺ 1.35% (និយោជកបង់ 0.85% និងកម្មករបង់ 0.5%) ជាមួយនឹងករណីលើកលែងនៃប្រភេទការងារមួយចំនួន។
ការជូនដំណឹង	ការជូនដំណឹងត្រូវបានដាក់ស្នើទៅការិយាល័យមុខរបរ និងការងារ ការពារសន្តិសុខ ក្នុងតំបន់ ជាសាធារណៈ នៅក្នុងរយៈពេល១០ថ្ងៃក្រោយ ថ្ងៃចាប់ផ្តើមដែលមានការចូលរួមនៅក្នុងកម្មវិធីធានារ៉ាប់រងត្រូវបានបង្កើត។

៩.៤. ការធានារ៉ាប់រងសុខភាព និងការថែទាំ

ការដាក់ពាក្យ	អាជីវកម្ម	គ្រប់ប្រភេទក្រុមហ៊ុន ដែលមានកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ចាប់ពីប្រាំនាក់ឡើងទៅ តម្រូវអោយចូលរួមក្នុងការធានារ៉ាប់រង។
	ភាគីធានា	ជាទូទៅ បុគ្គលិកទាំងអស់នៃអាជីវកម្មដែលត្រូវអនុវត្តបានបញ្ជាក់ត្រូវបានគ្របដណ្តប់។ និយោជិតក្រៅម៉ោង មិនតិចជាង 75% នៃបុគ្គលិកពេញម៉ោង ត្រូវបានគ្របដណ្តប់។ និយោជិតបានបញ្ជូនមកពីការិយាល័យកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន នៅក្រៅប្រទេសត្រូវបានគ្របដណ្តប់គឺជាប្រធាននិងនាយកតំណាងនៃក្រុមហ៊ុន។
	ភាពអាស្រ័យ	ភាគីធានា បុព្វញាតិ សហព័ទ្ធ បច្ឆាញាតិ និងបងប្អូនបង្កើតដែលមានជីវភាពរស់នៅត្រូវបានអាស្រ័យជាចម្បងដោយភា

		គឺធានារ៉ាប់រងមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ធានារ៉ាប់រង។
	ការថែទាំ	អនុវត្តចំពោះតែអ្នកដែលមានអាយុចាប់៤០ឆ្នាំឡើងទៅ។
អត្ថប្រយោជន៍	វេជ្ជសាស្ត្រ	70% នៃការចំណាយនានាដែលបានកើតឡើង សម្រាប់ការព្យាបាលវេជ្ជសាស្ត្រ នៅវិទ្យាស្ថានចាត់តាំងធានារ៉ាប់រងវេជ្ជាពេទ្យ ត្រូវបានគ្របដណ្ដប់ដោយការធានារ៉ាប់រងខណៈពេលដែលភាគីត្រូវតែបង់ប្រាក់ធានា នៅសល់ 30%។ នេះក៏អនុវត្តចំពោះការចំណាយមាត់ធ្មេញផងដែរ។
	ការចំណាយក្រៅប្រទេស	ប្រសិនបើភាគីធានា ចំណាយលើការព្យាបាលវេជ្ជសាស្ត្រនៅស្ថាប័នវេជ្ជសាស្ត្រមួយខណៈកំពុងស្នាក់នៅឬការធ្វើដំណើរនៅក្រៅប្រទេសគាត់/នាងអាចត្រូវបានអនុវត្តទៅសងប្រាក់បន្ទាប់ពីបានត្រឡប់ទៅកាន់ប្រទេសជប៉ុន។ ចំនួនទឹកប្រាក់នៃការចំណាយលើថ្នាំពេទ្យដែលកើតឡើងនៅក្រៅប្រទេសត្រូវបានបម្លែងទៅជាចំនួនទឹកប្រាក់នៃការប្រៀបធៀបជាមួយការចំណាយលើថ្នាំពេទ្យរបស់ប្រទេសជប៉ុននិង 70% នៃចំនួនទឹកប្រាក់ដែលត្រូវសង។ វាគួរតែត្រូវបានកត់សម្គាល់ថានេះក៏អនុវត្តចំពោះជនបរទេស ដែលទទួលការព្យាបាលវេជ្ជសាស្ត្រនៅក្នុងប្រទេសរបស់ពួកគេផ្ទាល់ ឬប្រទេសផ្សេងទៀតនៅខាងក្រៅនៃប្រទេសជប៉ុននេះ។
	ការចំណាយលើថ្នាំពេទ្យ	ប្រសិនបើចំនួននៃការចំណាយលើថ្នាំពេទ្យដែលភាគីធានាបង់ទៅស្ថាប័នវេជ្ជសាស្ត្រ នៅក្នុងខែប្រតិទិនតែមួយលើសពីការកម្រិតទុក ថានឹង សងប្រាក់ទៅគណបក្សធានាថាជា "ការ

		ចំណាយលើថ្នាំពេទ្យហួសហេតុ" ។
បុព្វលាភ	បុព្វលាភ ធានារ៉ាប់រងសុខភាពគឺ 9,97% (ទីក្រុងតូក្យូ) (ចំនួនអតិបរមា: 1.210.000 យ៉េន) និងប្រាក់រង្វាន់ស្តង់ដារ (ចំនួនអតិបរមា: 5.4 លានយ៉េនក្នុងមួយឆ្នាំ)។ ចំពោះការធានារ៉ាប់រងថែទាំគឺ 1.55%។ នៅក្នុងករណីណាមួយនោះភាគីរ៉ាប់រងបន្តនិងនិយោជកចែករំលែកបុព្វលាភដែលស្មើភាពគ្នា។	
ការជូនដំណឹង	ការជូនដំណឹងត្រូវបានដាក់ស្នើទៅការិយាល័យសោធនមូលដ្ឋានឬការិយាល័យសហភាពធានារ៉ាប់រងសុខភាពនៅក្នុងរយៈពេលប្រាំថ្ងៃនៃការចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃ ការចូលរួមនៅក្នុងកម្មវិធីធានារ៉ាប់រងត្រូវបានបង្កើតឡើង។	

៩.៥. ការធានារ៉ាប់រងសោធននិយោជិក

ការដាក់ពាក្យ	សាជីវកម្ម	គ្រប់ប្រភេទក្រុមហ៊ុន ដែលមានកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ចាប់ពីប្រាំនាក់ឡើងទៅ តម្រូវអោយរួមក្នុងការធានារ៉ាប់រង
	ភាគីធានា	ជាទូទៅ បុគ្គលិកទាំងអស់នៃអាជីវកម្មដែលត្រូវអនុវត្តបានបញ្ជាក់ត្រូវបានគ្របដណ្តប់ លែងតែអ្នកដែលមានអាយុលើសពី៧០ឆ្នាំ។ និយោជិតក្រៅម៉ោង មិនតិចជាង 75% នៃបុគ្គលិកពេញម៉ោង ត្រូវបានគ្របដណ្តប់។ និយោជិតបានបញ្ជូនមកពីការិយាល័យកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន នៅក្រៅប្រទេសត្រូវបានគ្របដណ្តប់គឺជាប្រធាន និងនាយកតំណាងនៃក្រុមហ៊ុន។
អត្ថប្រយោជន៍	សោធនចាស់អាយុ	ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍សោធនចាស់អាយុ នេះគឺត្រូវបានបង់ជាទូទៅដល់ប្រជាជនមិនតិចជាង 65 ឆ្នាំ

	សោធនពិការ	បើសិនជាជំងឺ ឬរបួសអាចបណ្តាលអោយមានពិការភាពសំណង ត្រូវគណនាដោយយោងទៅតាមកម្រិតនៃពិការ ចំនួននៃការបងបុព្វលាភធានារ៉ាប់រង និងប្រវែងនៃរយៈពេលដែលគេបានបង់នោះ។
	ញាតិសោធន	ប្រសិនបើភាគីធានារ៉ាប់រងមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សោធនដែលជននេះត្រូវទទួលបាន ត្រូវផ្ទេរទៅក្រុមញាតិនៃ ជននេះ
បុព្វលាភ	អត្រា	បុព្វលាភធានារ៉ាប់រង គឺ ១៦.៧៦៦% នៃប្រាក់បៀវត្សភាគីរ៉ាប់រង
	ការព្រមព្រៀង	ប្រទេសជប៉ុនមានកិច្ចព្រមព្រៀងសន្តិសុខសង្គមនឹងប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ អង់គ្លេស កូរ៉េខាងត្បូង សហរដ្ឋអាមេរិក បារាំង កាណាដា អូស្ត្រាលី និងប្រទេសជាច្រើនទៀត។
	ប្រាក់បំណាច់	នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបរទេសត្រឡប់ទៅប្រទេសខ្លួនវិញដោយមិនទទួលបានសោធន បុព្វលាភដែលគាត់បានបង់ នឹងត្រូវបានបង្វិលជូនវិញមួយចំណែក។ ចំនួនទឹកប្រាក់សរុបដែលត្រូវបង្វិលជូនវិញនោះ ត្រូវគណនាដោយយោងតាមរយៈពេលនៃការស្ថិតក្រោមការធានារ៉ាប់រង និងចំនួននៃបុព្វលាផដែលបានបង់។
ការជូនដំណឹង	ការជូនដំណឹង ត្រូវបានដាក់ស្នើទៅការិយាល័យសោធនមូលដ្ឋាន ឬការិយាល័យសហភាពធានារ៉ាប់រងសុខភាព នៅក្នុងរយៈពេលប្រាំថ្ងៃនៃការចាប់ផ្តើម ចូលរួមនៅក្នុងកម្មវិធីធានារ៉ាប់រងត្រូវបានបង្កើតឡើង។	

ខ. ឯកសារយោង:

- http://en.wikipedia.org/wiki/Japanese_labour_law