

សំនួរ & ចម្លើយទាក់ទងនឹងមេរោគកូរ៉ូណា (សម្រាប់កម្មករនិយោជិត)

(គិតត្រឹមថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០)

(សេចក្តីយោង)

សម្រាប់ម្ចាស់អាជីវកម្មទាំងឡាយរួមបញ្ចូលទាំងអ្នកធ្វើការឯករាជ្យដែលបានបោះពេលដោយសារការរីករាលដាលនៃជម្ងឺឆ្លងកូរ៉ូណា មន្ទីរគ្រប់គ្រងសហគ្រាសខ្មែរតូចនិងមធ្យមមានផ្តល់ការគាំទ្រថវិកា(ប្រាក់កម្ចី/ការធានា)។ សូមអញ្ជើញចូលមើលទីនេះ។

URL : <https://www.meti.go.jp/covid-19/index.html>

1 ចំណាត់ការពេលមានរោគសញ្ញាផ្តាសាយ ឬពេលសង្ស័យថាបានឆ្លង

សំណួរ 1) មានរោគសញ្ញាក្តៅខ្លួន និងក្អក។ តើគួរធ្វើដូចម្តេច?

ចម្លើយ 1) ពេលមានរោគសញ្ញាផ្តាសាយដូចជាក្តៅខ្លួន។ល។ ត្រូវអំពាវនាវឲ្យឈប់សម្រាកពីក្រុមហ៊ុន។ ការឈប់សម្រាកមិនត្រឹមតែដើម្បីសាមីខ្លួនទេ វាក៏ជាការឆ្លើយតបដល់ការរីករាលដាលនៃជម្ងឺឆ្លងដែរ។

ចំណាត់ការសម្រាប់អ្នកសង្ស័យថាបានឆ្លង សូមមើលសំណួរ & ចម្លើយទាក់ទងនឹងមេរោគកូរ៉ូណា (សម្រាប់កម្មករនិយោជិត)

សំណួរទី 28 «មានរោគសញ្ញាក្តៅខ្លួន និងក្អក។ តើគួរធ្វើដូចម្តេច?»

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00001.html#Q28

ដើម្បីការពារមេរោគកូរ៉ូណា

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000599643.pdf>

នាថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ការឆ្លងមេរោគកូរ៉ូណាត្រូវបានចាត់ទុកថាជាជម្ងឺឆ្លងដែលបានទទួលស្គាល់ ករណីមានកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាពិតជាបានឆ្លងមេរោគកូរ៉ូណា យោងតាមច្បាប់ស្តីពីជម្ងឺឆ្លង អភិបាលគ្រប់ខេត្តក្រុងត្រូវជម្រុញឲ្យកម្មករនិយោជិតរូបនោះផ្អាកធ្វើការនិងចូលសម្រាកព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យ។

សូមអ្នកទាំងអស់យល់ថា ផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីជម្ងឺឆ្លង ករណីទទួលបានការជម្រុញពីអភិបាលខេត្តក្រុងឲ្យចូលសម្រាកព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យ នោះនឹងមិនអាចធ្វើការបានឡើយ ហើយករណីមានការកំណត់មិនឲ្យធ្វើការដោយសេចក្តីណែនាំពីអភិបាលខេត្តក្រុង សូមកុំចេញទៅធ្វើការ។

ដោយឡែក

ករណីមានការជម្រុញពីអភិបាលខេត្តក្រុងដោយតម្រូវឲ្យផ្អាកធ្វើការនិងចូលសម្រាកព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យដោយ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីជម្ងឺឆ្លង សូមចូលរួមសហការផ្តល់ព័ត៌មានទៅកាន់ម្ចាស់អាជីវកម្ម។

2 ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ព្យាបាលការងារ ឬការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពី

ស្តង់ដារការងារ

<ករណីឈប់សម្រាកពីការងារដោយសារឆ្លងមេរោគ>

សំណួរ 1) ករណីឈប់សម្រាកពីក្រុមហ៊ុនដោយសារឆ្លងមេរោគកូរ៉ូណា

តើប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ព្យាបាលការងារត្រូវបានបង់ឲ្យដែរឬទេ?

ចម្លើយ 1) ករណីកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពីការងារដោយមានសេចក្តីណែនាំពីអភិបាលខេត្តក្រុងដោយសារ កំពុងឆ្លងមេរោគកូរ៉ូណា ជាទូទៅគឺមិនត្រូវបានចាត់ទុកថាជា

«ការឈប់សម្រាកដោយសារបន្តករបស់ម្ចាស់អាជីវកម្ម»ឡើយ ដូច្នេះពុំមានការបង់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ព្យាបាលការងារឡើយ។

ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើអ្នកមានចូលធានារ៉ាប់រងនិយោជិត ហើយបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌ នោះនឹងមានការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ជម្ងឺពីក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រង។

ជាក់ស្តែង គិតចាប់ពីថ្ងៃមិនអាចធ្វើការដោយសារសម្រាកព្យាបាលជម្ងឺដោយមានរយៈពេលហួសពី៣ថ្ងៃ នឹងត្រូវបានផ្តល់ជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ជម្ងឺ ដែលមានជាទឹកប្រាក់៣ភាគ២នៃប្រាក់បៀវត្សប្រចាំថ្ងៃដែលគណនាតាមមធ្យមភាគនៃ១២ខែចុងក្រោយ។

ព័ត៌មានលម្អិតអំពីបែបបទស្នើសុំជាក់ស្តែង សូមបញ្ជាក់ជាមួយក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រងដែលអ្នកបានចូល។

<ការសម្រេចឈប់សម្រាកដោយខ្លួនឯងដោយសារមានរោគសញ្ញាក្តៅខ្លួន>

សំនួរ 2) ដោយសារមានរោគសញ្ញាក្តៅខ្លួនហើយគិតថាចង់ឈប់សម្រាកពីក្រុមហ៊ុនដោយខ្លួនឯង។

តើប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ព្យាបាលការងារត្រូវបានបង់ឱ្យដែរឬទេ?

ចម្លើយ 2) ទោះបីជាមានការអំពាវនាវឱ្យឈប់សម្រាកពីក្រុមហ៊ុនក៏ដោយ

តែខណៈមិនទាន់ដឹងថាមានឆ្លងមេរោគកូរ៉ូណាឬអត់

ហើយកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយខ្លួនឯងដោយសារមានរោគសញ្ញាក្តៅខ្លួន

គឺមិនត្រូវបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ព្យាបាលការងារឡើយ។ ករណីបែបនេះ

ប្រសិនបើនៅកន្លែងធ្វើការមានច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺដែលបង្កើតឡើងដោយក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់

សូមបញ្ជាក់ឡើងវិញអំពីច្បាប់វិន័យក្រុមហ៊ុនដែលមានក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ហើយប្រើប្រាស់តាមការគួរ។

<ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនិងការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺ>

សំនួរ 3) ដោយសារមានរោគសញ្ញាក្តៅខ្លួន

តើអាចឈប់សម្រាកពីក្រុមហ៊ុនដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលបានដែរឬទេ?

ចម្លើយ 3) ជាគោលការណ៍

ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលត្រូវតែផ្តល់ឱ្យនៅពេលមានការស្នើសុំពីកម្មករនិយោជិត

ដូច្នោះអាចទទួលបានការឈប់សម្រាកបានទោះបីជាមានមូលហេតុអ្វីក៏ដោយ។ ប៉ុន្តែ

ប្រសិនបើមានការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺដែលបានកំណត់ដោយក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់

ត្រូវបញ្ជាក់ឡើងវិញអំពីច្បាប់វិន័យក្រុមហ៊ុនដែលមានក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ហើយប្រើប្រាស់តាមការគួរ។

<ការអនុវត្តសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្រៅម៉ោង។ល។>

សំនួរ 4) តើបុគ្គលិកក្រៅម៉ោង បុគ្គលិកមកពីក្រុមហ៊ុនបញ្ជូន

បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់អាចទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ព្យាបាលការងារ

ឬការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលទេ?

ចម្លើយ 4) អ្នកជាម្ចាស់កម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតក្រោមច្បាប់ស្តីពីស្តង់ដារការងារ រួមមានដូចជាបុគ្គលិកក្រៅម៉ោង

បុគ្គលិកមកពីក្រុមហ៊ុនបញ្ជូន បុគ្គលិកជាប់កិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់

រួមទាំងអ្នកធ្វើការក្រោមស្ថានភាពផ្សេងៗ ចាំបាច់ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ព្យាបាលការងារ

និងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។

កំពុងមានការស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយរៀបចំវេចនាសម្ព័ន្ធដែលអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រកបដោយទំនុកចិត្ត តាមរយៈការពិភាក្សាគ្នារវាងថ្នាក់ដឹកនាំនិងបុគ្គលិក។

<ការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីស្តង់ដារការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាជនបរទេស>

សំនួរ 5) ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ព្យាបាលការងារ

ឬការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីស្តង់ដារការងារត្រូវបានអនុ

លោមលើកម្មករនិយោជិតជនបរទេសដែរឬទេ?

ចម្លើយ 5) ការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីស្តង់ដារការងារពុំមានការកំណត់អាស្រ័យលើជនបរទេសឡើយ។

ទោះបីជាជនបរទេសក៏ដោយ ករណីដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីស្តង់ដារការងារ

ប្រសិនបើបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌ

នឹងត្រូវបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ព្យាបាលការងារដោយផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីស្តង់ដារការងារ

ហើយក៏អាចទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលផងដែរ។

3

របៀបបំពេញការងារដែលមានភាពបត់បែនដើម្បីទប់ស្កាត់ការឆ្លង(ធ្វើការតាមប្រព័ន្ធទូរគមនាគមន៍ ធ្វើការតាម

ម៉ោងផ្សេងគ្នា)

<អនុវត្តការធ្វើការតាមប្រព័ន្ធទូរគមនាគមន៍ឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាព>

សំនួរ 1) ដើម្បីការពារការឆ្លងមេរោគកូរ៉ូណា ខ្ញុំគិតថាចង់ធ្វើការតាមប្រព័ន្ធទូរគមនាគមន៍ តើគួរធ្វើដូចម្តេច?
ចម្លើយ 1) ករណីក្នុងក្រុមហ៊ុនមានរៀបចំវេជ្ជសាស្ត្រធ្វើការតាមប្រព័ន្ធទូរគមនាគមន៍
គឺអាចអនុវត្តការធ្វើការតាមប្រព័ន្ធទូរគមនាគមន៍ដែលស្ថិតក្នុងរង្វង់ច្បាប់នេះ។

ក្នុងខណៈនោះ ជាបឋមត្រូវបញ្ជាក់អំពីច្បាប់ដែលមានក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន
ហើយធ្វើការពិភាក្សាជាមួយនិងក្រុមហ៊ុន។

នៅក្រសួងសុខាភិបាល ការងារ

និងសុខុមាលភាពមានបង្កើត«គេហទំព័ររួមសម្រាប់ការធ្វើការតាមប្រព័ន្ធទូរគមនាគមន៍»ដែលបានប្រមូល
ផ្តល់នូវព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើការតាមប្រព័ន្ធទូរគមនាគមន៍
ហើយក៏មានកន្លែងពិគ្រោះទាក់ទងនឹងការធ្វើការតាមប្រព័ន្ធទូរគមនាគមន៍
និងសំនួរចម្លើយពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើការតាមប្រព័ន្ធទូរគមនាគមន៍
ដោយមានផ្តល់នូវព័ត៌មានគ្រប់ប្រភេទសទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់ និងការណែនាំ
អំពីការធ្វើការតាមប្រព័ន្ធទូរគមនាគមន៍ផងដែរ ដូច្នេះសូមមើលជាឯកសារយោង។

គេហទំព័ររួមសម្រាប់ការធ្វើការតាមប្រព័ន្ធទូរគមនាគមន៍

<https://telework.mhlw.go.jp/>

<អនុវត្តការធ្វើការតាមម៉ោងផ្សេងគ្នាឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាព>

សំនួរ 2) ដើម្បីការពារការឆ្លងមេរោគកូរ៉ូណា ខ្ញុំគិតថាចង់ធ្វើការតាមម៉ោងផ្សេងគ្នា តើគួរធ្វើដូចម្តេច?
ចម្លើយ 2) និយោជិកនិងនិយោជកអាចកែប្រែម៉ោងចាប់ផ្តើម និងម៉ោងបញ្ចប់ការងារបាន

ដោយមានការព្រមព្រៀងគ្នា
ហើយខ្លឹមសារនៃការធ្វើការតាមម៉ោងផ្សេងគ្នាត្រូវមានការពិភាក្សាឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់រវាងនិយោជិក
និងនិយោជក។

ដោយឡែក

មានប្រព័ន្ធបត់បែនពេលវេលាសម្រាប់ឲ្យកម្មករនិយោជិកធ្វើការសម្រេចអំពីម៉ោងចាប់ផ្តើមនិងបញ្ចប់ការ
ងារ។ ក្នុងប្រព័ន្ធនេះមានបែងចែកម៉ោងការងារក្នុង១ថ្ងៃជាវេលាចាំបាច់ត្រូវធ្វើការ (ម៉ោងស្នូល)
និងវេលាដែលអាចទៅធ្វើការ ឬចេញពីធ្វើការក្នុងថេរវេលាមួយ (ម៉ោងបត់បែន) ។
ម៉ោងស្នូលមិនតម្រូវថាខាតត្រូវតែមានឡើយ ដូច្នេះអាចកំណត់យកម៉ោងបត់បែនទាំងអស់ក៏បាន។
ព័ត៌មានលម្អិតអំពីការណែនាំឲ្យប្រើ និងបែបបទនៃប្រព័ន្ធម៉ោងបត់បែន សូមមើលគេហទំព័រខាងក្រោម៖

ការពន្យល់ និងបែបបទណែនាំឲ្យប្រើប្រព័ន្ធម៉ោងបត់បែនដែលងាយយល់

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

4 សំណងគ្រោះថ្នាក់ការងារ

សំនួរ 1) ករណីនិយោជិកមានរោគសញ្ញាឆ្លងមេរោគកូរ៉ូណា តើអាចទទួលបានការផ្តល់ធានារ៉ាប់រងការងារទេ?
ចម្លើយ 1) ករណីត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាមានរោគសញ្ញាបង្កឡើងដោយសារការងារឬអំឡុងពេលធ្វើដំណើរធ្វើការ
និងត្រូវបានផ្តល់ធានារ៉ាប់រងការងារ។

ព័ត៌មានលម្អិត សូមពិគ្រោះជាមួយការិយាល័យត្រួតពិនិត្យស្តង់ដារការងារដែលគ្រប់គ្រងកន្លែងអាជីវកម្ម។
តារាងការិយាល័យត្រួតពិនិត្យស្តង់ដារការងារ • មន្ទីរការងារ

ដើម្បីមើលថែកូនរៀននៅសាលាបឋមសិក្សា សាលាជំនួយពិសេស សាលាមតេយ្យ មណ្ឌលមើលថែក្មេង
មណ្ឌលកុមារដែលមានការទទួលស្គាល់ ដែលបានបិទជាបណ្តោះអាសន្ន។
ព័ត៌មានលម្អិតនឹងមានការពិភាក្សាឲ្យបានលឿន និងជូនដំណឹងតាមក្រោយ។

ព័ត៌មានលម្អិតនៅទីនេះ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

ខិត្តប័ណ្ណ«ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការបិទសាលាបឋមសិក្សាដោយសារជម្ងឺឆ្លងមេរោគកូរ៉ូណា»

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604068.pdf>

មានការផ្តល់ជំនួយដូចខាងក្រោមពីគ្រប់ភូមិសង្កាត់ក្រុង សម្រាប់អ្នកស្វែងរកកន្លែងធ្វើកូនបណ្តោះអាសន្ន។
សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិត សូមសួរទៅកាន់នាយកដ្ឋានទទួលបន្ទុកគាំទ្រកុមារ និងការចិញ្ចឹមកូន
ដែលមាននៅក្បែរភូមិសង្កាត់ក្រុងរបស់លោកអ្នក។

ខិត្តប័ណ្ណ«សម្រាប់អ្នកស្វែងរកកន្លែងធ្វើកូនបណ្តោះអាសន្ន»

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604069.pdf>

<ករណីម្ចាស់អាជីវកម្មមិនទទួលស្គាល់ការឈប់សម្រាកពីការងារ>

សំនួរ 3) ពេលមានរោគសញ្ញាផ្តាសាយដូចជាក្តៅខ្លួន។ល។ ហើយខ្ញុំគិតថាចង់ឈប់សម្រាកពីក្រុមហ៊ុន
តែក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឲ្យឈប់ តើគួរធ្វើដូចម្តេច?

ចម្លើយ 3)

មានការអំពាវនាវឲ្យឈប់សម្រាកពីក្រុមហ៊ុននៅពេលមានរោគសញ្ញាផ្តាសាយដូចជាក្តៅខ្លួនជាដើម។ អាស្រ័យ
ហេតុនេះ ចាំបាច់ត្រូវមានការយោគយល់ពីសហគ្រាស ក៏ដូចជាក្រុមហ៊ុនទាំងមូល
ហើយការរៀបចំឲ្យមានបរិស្ថានដែលបុគ្គលិកទាំងឡាយស្រួលឈប់សម្រាកគឺសំខាន់ខ្លាំងណាស់
ដូច្នេះសូមឲ្យក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយចូលរួមសហការអនុវត្ត។

ដោយឡែក នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្នើសុំការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល
ទោះបីជាគោលបំណងនៃការឈប់សម្រាកនោះគឺដើម្បីសម្រាកព្យាបាលរោគសញ្ញាផ្តាសាយដូចជាក្តៅខ្លួនក៏ដោយ
ជាគោលការណ៍ម្ចាស់អាជីវកម្មត្រូវផ្តល់ការអនុញ្ញាតឲ្យឈប់សម្រាក។

ក្រៅពីនេះ ម្ចាស់អាជីវកម្មចាំបាច់ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើការរក្សាសុវត្ថិភាពអាយុជីវិត
និងរាងកាយរបស់កម្មករនិយោជិត (ពោលគឺមានកាតព្វកិច្ចយកចិត្តទុកដាក់លើសុវត្ថិភាព)
ដូច្នេះថ្នាក់ដឹកនាំនិងបុគ្គលិកគួរពិភាក្សាគ្នាឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់។

<ការអនុវត្តសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាជនបរទេស>

សំនួរ 4)

តើការគាំទ្រឲ្យអាណាព្យាបាលទទួលបានការឈប់សម្រាកខណៈសាលាបឋមសិក្សាបិទជាបណ្តោះអាសន្នដែល
មាននៅក្នុងសំនួរទី 2 ជនបរទេសដែរឬទេអាចប្រើបានដែរឬទេ?

ចម្លើយ 4) ឲ្យតែជាកម្មករនិយោជិតដែលបម្រើការងារឲ្យម្ចាស់អាជីវកម្ម ជនបរទេសក៏អនុវត្តដូចគ្នាដែរ។

<មានគម្រោងត្រឡប់ទៅធ្វើការវិញក្រោយសម្រាកមើលថែទាំកូន តែត្រូវពន្យារពេលឈប់សម្រាកនោះដោយសារ
មានការស្នើឲ្យជៀសវាងការយកកូនដាក់នៅមណ្ឌលមើលថែក្មេង>

សំនួរ 5) មានគម្រោងដាក់កូនចូលមមណ្ឌលមើលថែក្មេងហើយត្រឡប់ទៅធ្វើការវិញ
ប៉ុន្តែដោយសារមានការស្នើពីភូមិឃុំសង្កាត់ក្រុងឲ្យបញ្ជ្រាបការដាក់កូននៅមណ្ឌលមើលថែក្មេងនោះ
ដែលធ្វើឲ្យមិនអាចធ្វើកូននៅមណ្ឌលមើលថែក្មេងបាន។ ករណីបែបនេះ
តើអាចពន្យារពេលឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូនដែរឬទេ?

ចម្លើយ 5)

<ករណីកូនមានអាយុដល់១ឆ្នាំ>

ប្រសិនបើបច្ចុប្បន្នកំពុងស្ថិតក្នុងការឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូន ទោះបីជាមានមូលហេតុអ្វីក៏ដោយ គឺអាចស្នើសុំប្តូរ (※2) ការពន្យារថ្ងៃឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូនបានតែ១ដងប៉ុណ្ណោះ

(រយៈពេលវែងបំផុតត្រឹមអាយុ១ឆ្នាំ (※1))។ តាមច្បាប់ត្រូវដាក់ពាក្យស្នើមុន១ខែ ប៉ុន្តែសូមថ្នាក់ដឹកនាំនិងបុគ្គលិកពិភាក្សាគ្នាឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។

ដោយឡែក ទោះបីជាត្រឡប់ទៅធ្វើការវិញក្រោយឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូន ក៏អាចស្នើសុំឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូនម្តងទៀតបានដែរ(រយៈពេលវែងបំផុតត្រឹមអាយុ១ឆ្នាំ(※1))។

(※1) ករណីឪពុកម្តាយឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូនទាំងពីរនាក់ ប្រសិនបើបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌអាចពន្យារបានវែងបំផុតដល់អាយុ១ឆ្នាំ២ខែ (ការបន្ថែមសម្រាប់ឪពុក ·

ម្តាយឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូន)

(※2) ការសម្រាកចាប់ពីអាយុ១ឆ្នាំដល់១ឆ្នាំ៦ខែ ការសម្រាកចាប់ពី១ឆ្នាំ៦ខែដល់២ឆ្នាំ គឺអាចស្នើសុំការពន្យារបានម្តងដូចគ្នា។

<ករណីកូនមានអាយុ១ឆ្នាំឬ១ឆ្នាំ៦ខែ>

ពេលកូនមានអាយុ១ឆ្នាំឬ១ឆ្នាំ៦ខែ ករណីចង់បន្តការឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូន ប្រសិនបើការឈប់សម្រាកចាប់ពីអាយុ១ឆ្នាំ អាចស្នើសុំពន្យារបានវែងបំផុតដល់១ឆ្នាំ៦ខែ ប្រសិនបើការឈប់សម្រាកចាប់ពី១ឆ្នាំ៦ខែ អាចស្នើសុំ ពន្យារបានវែងបំផុតដល់២ឆ្នាំ។

ទោះស្ថិតក្នុងចំណុចណាមួយដូចខាងក្រោម ម្ចាស់អាជីវកម្មមិនអាចបដិសេធការស្នើសុំនិយោជិតឡើយ។ ហើយត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូន។

(សេចក្តីយោង) លក្ខខណ្ឌឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូនដោយផ្អែកតាមច្បាប់ឈប់សម្រាកថែទាំ · មើលថែទាំកូន
○ការដែលអាចឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូន ជាគោលការណ៍ត្រឹមថ្ងៃកូនមានអាយុ១ឆ្នាំ។

○ពេលកូនមានអាយុ១ឆ្នាំ ករណីស្ថិតក្នុងចំណុចណាមួយនៅខាងក្រោម គឺអាចធ្វើការឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូនក្នុងចន្លោះចាប់ពីកូនមានអាយុ១ឆ្នាំ១ថ្ងៃដល់១ឆ្នាំ៦ខែ។

- ① ករណីនិយោជិតផ្ទាល់ខ្លួនឬសហព័ទ្ធកំពុងឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូននៅថ្ងៃកូនឈានដល់១ឆ្នាំ
- ② មិនអាចចូលមណ្ឌលមើលថែក្មេង ។ល។
ហើយក្នុងករណីត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាពិសេសថាត្រូវឈប់សម្រាកទោះបីកូនលើសអាយុ១ឆ្នាំក៏ដោយ

○លើសពីនេះទៅទៀត ពេលកូនមានអាយុដល់១ឆ្នាំ៦ខែ ហើយស្ថិតក្នុងករណីណាមួយដូចខាងក្រោម អាចធ្វើការឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូនចាប់ពីថ្ងៃបន្ទាប់នៃកូនមានអាយុ១ឆ្នាំ៦ខែដល់២ឆ្នាំ។

- ① ករណីនិយោជិតផ្ទាល់ខ្លួនឬសហព័ទ្ធកំពុងឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូននៅថ្ងៃកូនឈានដល់១ឆ្នាំ៦ខែ
- ② មិនអាចចូលមណ្ឌលមើលថែក្មេង ។ល។
ហើយក្នុងករណីត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាពិសេសថាត្រូវឈប់សម្រាកទោះបីកូនលើសអាយុ១ឆ្នាំ៦ខែក៏ដោយ

<ពន្យារការឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូនក្នុងករណីបញ្ចៀសការដាក់កូនក្នុងមណ្ឌលមើលថែក្មេងដោយខ្លួនឯង>

សំនួរ 6) មានគម្រោងដាក់កូនចូលមណ្ឌលមើលថែក្មេងហើយត្រឡប់ទៅធ្វើការវិញ ប៉ុន្តែទោះបីជាគ្មានការស្នើសុំដាក់ក្រុងឱ្យបញ្ចៀសការដាក់កូននៅមណ្ឌលមើលថែក្មេងក៏ដោយ ដើម្បីការពារការឆ្លង ក៏បានសម្រេចចិត្តដោយខ្លួនឯងថាមិនធ្វើកូននៅមណ្ឌល។ ករណីបែបនេះ តើអាចពន្យារការឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូនទេ?

ចម្លើយ 6)

ប្រសិនបើបច្ចុប្បន្នកំពុងស្ថិតក្នុងការឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូន ទោះបីជាមានមូលហេតុអ្វីក៏ដោយ គឺអាចស្នើសុំប្តូរ (※2) ការពន្យារថ្ងៃឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូនបានតែ១ដងប៉ុណ្ណោះ (រយៈពេលវែងបំផុតត្រឹមអាយុ១ឆ្នាំ (※1))។ តាមច្បាប់ត្រូវដាក់ពាក្យស្នើមុន១ខែ ប៉ុន្តែសូមថ្នាក់ដឹកនាំនិងបុគ្គលិកពិភាក្សាគ្នាឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់។

ម្ចាស់អាជីវកម្មមិនអាចបដិសេធការស្នើសុំរបស់និយោជិតបានឡើយ។

ទោះបីស្ថិតក្នុងអំឡុងពេលក្រោយពន្យារការឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូនក៏ដោយ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូនត្រូវបានបង់ដដែល។

(※) ករណីឪពុកម្តាយឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូនទាំងពីរនាក់

ប្រសិនបើបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌអាចពន្យារបានវែងបំផុតដល់អាយុ១ឆ្នាំ២ខែ (ការបន្ថែមសម្រាប់ឪពុក • ម្តាយឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូន)

ការស្នើសុំសម្រាកមើលថែទាំកូនម្តងទៀតបន្ទាប់ពីត្រឡប់ទៅធ្វើការវិញនិងការឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូន បន្តពេលកូនមានអាយុ១ឆ្នាំ ឬ១ឆ្នាំ៦ខែហើយ ដោយសារមិនគ្រប់លក្ខខណ្ឌក្នុងច្បាប់ឈប់សម្រាកថែទាំ • មើលថែទាំកូន ដូច្នោះមិនអាចស្នើសុំបានឡើយ។

(សេចក្តីយោង) លក្ខខណ្ឌឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូនដោយផ្អែកតាមច្បាប់ឈប់សម្រាកថែទាំ • មើលថែទាំកូន
○ការដែលអាចឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូន ជាគោលការណ៍ត្រឹមថ្ងៃកូនមានអាយុ១ឆ្នាំ។

○ពេលកូនមានអាយុ១ឆ្នាំ ករណីស្ថិតក្នុងចំណុចណាមួយនៅខាងក្រោម គឺអាចធ្វើការឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូនក្នុងចន្លោះចាប់ពីកូនមានអាយុ១ឆ្នាំ១ថ្ងៃដល់១ឆ្នាំ៦ខែ។

- ① ករណីនិយោជិតផ្ទាល់ខ្លួនឬសហព័ទ្ធកំពុងឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូននៅថ្ងៃកូនឈានដល់១ឆ្នាំ
- ② មិនអាចចូលមណ្ឌលមើលថែក្មេង ។ល។
ហើយក្នុងករណីត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាពិសេសថាត្រូវឈប់សម្រាកទោះបីកូនលើសអាយុ១ឆ្នាំក៏ដោយ

○លើសពីនេះទៅទៀត ពេលកូនមានអាយុដល់១ឆ្នាំ៦ខែ ហើយស្ថិតក្នុងករណីណាមួយដូចខាងក្រោម អាចធ្វើការឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូនចាប់ពីថ្ងៃបន្ទាប់នៃកូនមានអាយុ១ឆ្នាំ៦ខែ ដល់២ឆ្នាំ។

- ① ករណីនិយោជិតផ្ទាល់ខ្លួនឬសហព័ទ្ធកំពុងឈប់សម្រាកមើលថែទាំកូននៅថ្ងៃកូនឈានដល់១ឆ្នាំ៦ខែ
- ② មិនអាចចូលមណ្ឌលមើលថែក្មេង ។ល។
ហើយក្នុងករណីត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាពិសេសថាត្រូវឈប់សម្រាកទោះបីកូនលើសអាយុ១ឆ្នាំ៦ខែក៏ដោយ

< អំពីការបញ្ឈប់ ឬឈប់ជួលឲ្យធ្វើការ >

សំណួរ 7) ពាក់ព័ន្ធនឹងមេរោគកូរ៉ូណាថ្មីលើកនេះ ករណីក្រុមហ៊ុនស្នើឲ្យលាឈប់ ឬត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ តើគួរធ្វើដូចម្តេច?

ចម្លើយ 7) ចំពោះសំណួរនិងការពិគ្រោះទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់និងការឈប់ជួលឲ្យធ្វើការ ក្រៅពីការិយាល័យក្រុមហ៊ុនស្នើសុំដោះស្រាយការងារ • មន្ទីរការងារ

សូមប្រើប្រាស់«កន្លែងពិគ្រោះយោបល់ស្តីពីការងារពិសេសទាក់ទងនឹងជម្ងឺឆ្លងមេរោគកូរ៉ូណា(※)» និង«បណ្តាញពិគ្រោះយោបល់ស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារ(0120-811-610)»។

ទោះបីជាក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនស្នើឲ្យលាឈប់ពីការងារដោយយកមេរោគកូរ៉ូណាថ្មីលើកនេះជាមូលហេតុក៏ដោយ ការយល់ស្របតាមឬអត់គឺជាសេរីភាពរបស់និយោជិត ហើយការស្នើឲ្យឈប់ពីការងារដែលរារាំងដល់ការសម្រេចដោយសេរីរបស់និយោជិតអាចនឹងត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការរំលោភសិទ្ធិខុសច្បាប់។

ដោយឡែក ទោះបីជាក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនចង់បញ្ឈប់និយោជិតក៏ដោយ គឺមិនមែនមានការទទួលស្គាល់ការបញ្ឈប់ភ្លាមទេ ចាំបាច់ត្រូវមានការសម្រេចដូចខាងក្រោមដោយផ្អែកតាមច្បាប់បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ។

- ① ក្នុងអំឡុងពេលរងរបួសឬមានជម្ងឺដោយសារការងារនិងក្រោយរយៈពេល៣០ថ្ងៃ និងនៅអំឡុងពេលឈប់សម្រាកនៅមុននិងក្រោយសម្រាលកូនដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៦៥នៃច្បាប់ស្តីពីស្តង់ដារការងារ ព្រមទាំង៣០ថ្ងៃក្រោយថេរវេលានោះ ការបញ្ឈប់គឺត្រូវបានហាមឃាត់ (ច្បាប់ស្តីពីស្តង់ដារការងារ មាត្រា១៩)។
- ② ទោះបីជាមិនស្ថិតក្នុងចំណុច①ខាងលើក៏ដោយ ការបញ្ឈប់ដោយកង្វះហេតុផលសមស្របដោយផ្អែកលើទស្សនៈអធ្យាក្រឹត្យ ឬមិនត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជាការគិតទូទៅក្នុងសង្គមទេ នោះនឹងត្រូវបានចាត់ទុកថាប្រើប្រាស់សិទ្ធិផ្ដេសផ្ដាស់ ហើយត្រូវចាត់ទុកថាគ្មានប្រសិទ្ធិភាព (ច្បាប់ស្តីពីស្តង់ដារការងារ មាត្រា១៦)។

ដោយឡែក

ចំពោះការបញ្ឈប់ដោយការរៀបចំ(ការបញ្ឈប់ដោយកាត់បន្ថយបុគ្គលិកសេសសល់ដោយសារការគ្រប់គ្រង) ការវិនិច្ឆ័យលើប្រសិទ្ធិភាពនៃការបញ្ឈប់ត្រូវផ្អែកតាមករណីតុលាការ ដោយពិចារណាលើ៤ចំណុចដូចខាងក្រោម៖

- (1) ភាពចាំបាច់នៃការរៀបចំបុគ្គលិក
- (2) តើមានប្រឹងប្រែងចាត់វិធានការបញ្ឈប់សេវាការបញ្ឈប់ឱ្យអស់ពីលទ្ធិភាពហើយឬនៅ
- (3) តើស្តង់ដារជ្រើសរើសអ្នកត្រូវបញ្ឈប់មានភាពសមស្រប ឬអាជ្ញាក្រឹត្យដែរឬទេ
- (4) តើមានការពិភាក្សាជាមួយសហជីព និងការពន្យល់ទៅកាន់និយោជិតដែរឬទេ
- ③ ករណីស្ថិតក្នុងកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលចាំបាច់ដាច់ខាតទេ គឺមិនអាចបញ្ឈប់នៅក្នុងអំឡុងពេលកិច្ចសន្យាបានឡើយ។ ការបញ្ឈប់ចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថេរវេលា ត្រូវធ្វើការ វិនិច្ឆ័យឱ្យបានតឹងរឹងអំពីប្រសិទ្ធិភាពនៃការបញ្ឈប់(ច្បាប់ស្តីពីស្តង់ដារការងារ មាត្រា១៧ ប្រការ១)។
- ④ ករណីនិយោជកបញ្ឈប់និយោជិត ត្រូវមានការជូនដំណឹងមុន៣០ថ្ងៃ ឬត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម (ប្រាក់ជូនដំណឹងបញ្ឈប់) ចាប់ពី៣០ថ្ងៃឡើង ((ច្បាប់ស្តីពីស្តង់ដារការងារ មាត្រា២០)។

សំណួរ 8) ពាក់ព័ន្ធនឹងមេរោគកូរ៉ូណាថ្មីលើកនេះ ករណីមិនត្រូវបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ តើគួរធ្វើដូចម្តេច?

ចម្លើយ 8) ចំពោះសំណួរនិងការពិគ្រោះទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់និងការឈប់ជួលឱ្យធ្វើការ ក្រៅពីការិយាល័យក្រុមស្តង់ដារការងារ • មន្ទីរការងារ

សូមប្រើប្រាស់«កន្លែងពិគ្រោះយោបល់ស្តីពីការងារពិសេសទាក់ទងនឹងជម្ងឺឆ្លងមេរោគកូរ៉ូណា(※)» និង«បណ្តាញពិគ្រោះយោបល់ស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារ(0120-811-610)»។

ទោះបីជាក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនចង់ឈប់បន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ ដោយយកមេរោគកូរ៉ូណាថ្មីលើកនេះជាមូលហេតុក៏ដោយ ការឈប់បន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ភ្លាម ត្រូវផ្អែកតាមច្បាប់បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ ដោយមានការសម្រេចដូចខាងក្រោម៖

- ① ករណីមានការស្នើសុំបន្តកិច្ចសន្យាឡើងវិញពិនិយោជិតជាប់កិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់ ប្រសិនបើចង់ឈប់បន្តកិច្ចសន្យាការងារជាមួយនិយោជិតនោះ ប្រសិនបើឃើញមានករណីណាមួយដូចខាងក្រោម ហើយការឈប់បន្តកិច្ចសន្យារបស់និយោជកត្រូវបានចាត់ទុកថាផ្អែកលើទស្សនៈអធ្យាក្រឹត្យ

ឬមិនត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជាការគិតទូទៅក្នុងសង្គមទេ និយោជកត្រូវទទួលយកការស្នើសុំតាមលក្ខខណ្ឌការងារដូចដែលធ្លាប់មាននាពេលកន្លងមក (ច្បាប់ស្តីពីកិច្ចសន្យា មាត្រា១៩)។

- a. ជាកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់ដែលបានបន្តឡើងវិញកាលពីមុន ហើយការឈប់ជួលឱ្យធ្វើការនោះត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាគ្មានថេរវេលាកំណត់និងទស្សន្សមទូទៅក្នុងសង្គម
- b. សម្រាប់និយោជិត គឺត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាមានហេតុផលសមស្របក្នុងការរំពឹងបន្តកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់នោះឡើងវិញនៅពេលចប់សុពលភាពកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់

②

ករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់(កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ត្រូវបានបន្តឡើងវិញ ៣ដងឬអត់ គឺគិតតែនិយោជិតដែលត្រូវបានបន្តឱ្យធ្វើការលើសពី១ឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ។) ចាំបាច់ត្រូវជូនដំណឹងយ៉ាងតិច៣០ថ្ងៃមុនពេលចប់ថេរវេលាកិច្ចសន្យាអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យា (ស្តង់ដារពាក់ព័ន្ធនឹងការភ្ជាប់កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ ការបន្តនិងការបញ្ចប់ មាត្រា២)

(※) ចំពោះការបញ្ចប់និយោជិតជាប់កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ ប្រសិនបើមិនស្ថិតក្នុងករណីដែលនិយោជកគ្មានជម្រើសទេ រហូតដល់ថេរវេលាចប់នៃកិច្ចសន្យានោះ និយោជកគឺមិនអាចបញ្ចប់និយោជិតបានឡើយ។ (ច្បាប់ស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ មាត្រា១៧ ប្រការ១)។