សំណួរ និងចម្លើយរបស់វេទិការៀនសូត្រលើទី៣៩ និងទី៤០

១.លក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល

<u>**សំណួរ ចម្លើយ**</u>

សំនួរទី១: ប្រសិនបើ បុគ្គលិកម្នាក់ប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ធ្ងរត្រូវបានស្ថាប័នបញ្ឈប់ពីការងារ តើគាត់ទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឬទេ?

ចម្លើយ១: ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា៨៣ ចំពោះការប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ គឺត្រូវផ្តល់ឲ្យតែ ពីរចំនុចសំខាន់ទេ គឺប្រាក់ខែចុងក្រោយ និងប្រាក់សម្រាប់ឈប់ប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។ ដូចនេះអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតមិនត្រូវបានផ្តល់ឲ្យឡើយ រួមទាំងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។

សំនួរទី២: ប្រសិនបើបុគ្គលិកម្នាក់ចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់(FDC)ចំនួនពីរឆ្នាំជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិលមួយ ហើយស្ថាប័នគាត់បានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ចំនួនពីរឆ្នាំជាមួយគាត់។ បន្ទាប់មកស្ថាប័នគាត់បន្តកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថេរវេលាកំណត់(UDC) ជាមួយគាត់ តើស្ថាប័នគាត់ត្រូវបើកអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ រួមទាំងប្រាក់៥នៃបំណាច់អតីតភាព % ការងារនៃកិច្ចសន្យាពីរឆ្នាំឲ្យគាត់ឬទេ?

ចម្លើយ២: ជាគោលការណ៍នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ (FDC) ត្រូវបើកប្រាប់ខែចុងក្រោយ ប្រាក់បំណាច់៥% និងប្រាក់ទូទាត់ថ្ងៃឈប់សម្រាក់ប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។ តែបើក្នុង ករណីប្រែក្លាយពីកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាមានកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមិនមានថេរវេលាកំណត់ ទេនោះគឺត្រូវទូទាត់ប្រាក់៥%ឲ្យគាត់ និងមិនចាំបាច់ទូទាត់ប្រាក់សម្រាប់ថ្ងៃថ្ងៃឈប់សម្រាក់ប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ឡើយ។

សំនួរទី៣: យោងតាមសេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលចរិជ្ជាជីវះ មិនអនុញ្ញាតិឲ្យកម្មករនិយោជិកឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃចូលឆ្នាំប្រពៃណីខ្មែរដើម្បីទប់ស្កាត់ជំងឺកូវីដ១៩ ហើយ

www.ccc-cambodia.org
info@ccc-cambodia.org
T +855 (0)23 214 152
#9-11, Street. 476,
Toul Tompoung1, Chamkamorn
P.O. Box 885, Phnom Penh, Cambodia

រដ្ឋាភិបាលនិងឲ្យឈប់សងនៅពេលវេលាសមស្របណាមួយ។ ជាក់ស្តែងនៅស្ថាប័នរបស់ខ្ញុំមានបុគ្គលិកលាឈប់ ហើយគាត់មិនទាន់បានឈប់សងទេ តើស្ថាប័នរបស់ខ្ញុំត្រូវបង់លុយសម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាកនោះដែររឺទេ?

ចម្លើយ៣: នៅក្នុងករណីនេះ គឺស្ថាប័នមិនចាំបាច់ត្រូវបង់ប្រាក់ដល់បុគ្គលិកដែលលាឈប់នោះទេ ហើយក៏មិនមានន័យថាបុគ្គលិកដែលបានលាឈប់នោះបាត់បង់ថ្ងៃឈប់សងចំនួន៥ថ្ងៃនោះទេ ពីព្រោះនៅពេលដែលគាត់ទៅធ្វើការនៅកន្លែងថ្មីនៅពេលដែលរដ្ឋាភិបាលប្រកាសឲ្យឈប់សម្រាក នោះគឺគាត់នឹងទទួលបានការឈប់សម្រាកដូចគ្នា។

សំនួរទី៤: តើបុគ្គលិកដែលធ្វើការក្រៅម៉ោង (Part Time) ទទួលបានសារប្រយោជន៍អ្វីខ្លះពីការងារនេះ ហើយនៅក្នុងច្បាប់មានការបញ្ជាក់ពីការងារក្រៅម៉ោងនេះដែរទេ?

ចម្លើយ៤: នៅក្នុងច្បាប់ការងារមិនបានចែងអំពីការងារក្រៅម៉ោងឡើយ។ តាមគោលការណ៍

កម្មករនិយោជិកត្រូវការមួយថ្ងៃ៨ម៉ោង និងមិនត្រូវឲ្យលើសពី១០ម៉ោង/ថ្ងៃ។ ដូចនេះចំពោះអត្តប្រយោជន៍ទទួលបានចំពោះការក្រៅម៉ោងគឺអាស្រ័យទៅតាមការចរចារគ្នា។

សំនួរទី៥: ចំពោះបុគ្គលិកដែលចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់)FDC) តែគាត់មិនព្រមទទួលយក គម្លាត នៃការឈប់សម្រាកមួយខែដោយប្រាក់ឈ្នួលមុននឹងបន្តកិច្ចសន្យាការងារថ្មី តើ

ស្ថាប័នត្រូវធ្វើដូចម្តេច?

ចម្លើយ៥: ចំពោះការឈប់សម្រាកគម្លាតមួយខែនេះ មុននឹងទទួលកិច្ចសន្យាការងារថ្មីនេះ គឺជា វិធីសាស្ត្រដែលក្រសួងបានណែនាំចំពោះវិស័យឯកជនអនុវត្ត នៅពេលដែលគាត់ចង់បន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់បន្តទៀត។

សំនួរទី៦: តើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលិកជាមធ្យមមានរយៈពេលប៉ុន្មានដែរ?

ចម្លើយ៦: ចំពោះការព្យួរការងាររបស់បុគ្គលិកត្រូវអនុវត្តទៅតាមមាត្រា៧១នៃច្បាប់ការងារដោយកាព្យួរម្តងមិនឲ្យលើសពី២ខែទេ។ តែដោយឡែកចំពោះការព្យួរការងារដោយសារហេតុផលសុខភាព (ជំងឺ) គឺអាចរហូតទៅដល់៦ខែ។

www.ccc-cambodia.org
info@ccc-cambodia.org
T +855 (0)23 214 152

#9-11, Street. 476,
Toul Tompoung1, Chamkamorn
P.O. Box 885, Phnom Penh, Cambodia

សំនួរទី៧: នៅពេលដែលបុគ្គលិកសុំបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ (FDC)មុនពេលកំណត់ត្រូវធ្វើឡើងនៅចំពោះអធិការកិច្ចរបស់ក្រសួងការងារ តើអង្គការអាចធ្វើនៅចំពោះមុខតំណាងបុគ្គលិកជំនួសវិញបានទេ ដោយសារនៅតាមអង្គការមានតំណាងបុគ្គលិក?

ចម្លើយទី៧: តាមច្បាប់បើមានកិច្ចព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមុនពេលកំណត់ រវាង

នយោជិក និង និយោជក ត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខអក្សរនៅចំពោះមុខអធិការកិច្ច តែបើគាត់ធ្វើនៅចំពោះមុខតំណាងបុគ្គលិកមិនត្រូវឡើយ។ តែចំពោះវិធានការនេះមិនមែនបញ្ហាអាទិភាពរបស់អធិការកិច្ចទេ បើសិនជាមានកិច្ចព្រមព្រៀងហើយអាចធ្វើបានទៅតាមស្ថានប័នរៀងខ្លួន។

សំនួរទី៨: ឧទាហរណ៍ គម្រោងរបស់អង្គការមួយមានរយះពេល៣ឆ្នាំ ហើយអង្គការបានចុះ

កិច្ចសន្យាម្តងមួយឆ្នាំ តើអង្គការត្រូវធ្វើដូចម្តេចដើម្បីត្រូវតាមច្បាប់ដែលបង្ហាញ (កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់)?

ចម្លើយ៨: គាត់អាចធ្វើទៅតាមការអនុវត្តន៍នេះបាន រឺអាចលើកទី១មួយឆ្នាំ និងលើកទី២ ចំនួន២ឆ្នាំក៏បាន ។

សំនួរទី៩: ជម្រាបសួរ! នាងខ្ញុំមកអង្គការជំនួយព្រះវិហារហ្វាំងនាងខ្ញុំមានចម្ងល់ទាក់ទងនឹង ! បុគ្គលិកដែលនឹងត្រូវបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមានថេរវេលាមានកំណត់ តែគាត់នឹងត្រូវបន្តកិច្ចសន្យាគ្មានថេរវេលាកំណត់។ សូមជម្រាបថាFCA បានផ្តល់ នូវប្រាក់ខែ ចំនួន ១ខែ និង ១០) %Provident Fund) នៃប្រាក់ខែជារៀងរាល់ខែ បន្ទាប់ពីបុគ្គលិកទាំងអស់បំពេញការងារបានមួយឆ្នាំ។ សំនួរសួរថា តើបុគ្គលិកដែលនឹងត្រូវបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមានកំណត់នឹងត្រូវទទួលបាន severance pay 5% បន្ថែមលើ ១០% ដែលអង្គភាពបានផ្តល់ទៀតដែររឺទេ?

ចម្លើយទី៩: ចំពោះករណីនេះ យើងត្រូវមើលថា១០% ដែលស្ថាប័នផ្តល់ទៅបុគ្គលិកនោះជាអ្វី? វាជាអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដែលលើសពីច្បាប់បានកំណត់។ តែចំពោះប្រាក់ ៥%គឺជាច្បាប់បា កំណត់ វាជាអត្តសញ្ញាណពីរខុសគ្នា ដូចនេះមិនអាចយកជំនួស រឺដោះដូរគ្នាបានទេជាអត្ថប្រយោជន៍ពីរដាច់ដោយឡែក។ ប៉ុន្តែបើខាងស្ថប័នចង់ សម្រាប់ថ្ងៃខាងមុខ ស្ថាប័នគាត់អាចចែងថា ១០%នេះ មានបញ្ចូល៥%

www.ccc-cambodia.org
info@ccc-cambodia.org
T +855 (0)23 214 152

#9-11, Street. 476,
Toul Tompoung1, Chamkamorn
P.O. Box 885, Phnom Penh, Cambodia

(ប្រាក់បំណាច់) ដែលច្បាប់បានចែងជាធរមាន ដោះដូរតែមួយឃ្លាទៅបានហើយ ដើម្បីស្ថាប័នអាច ដំណើរការទៅមុខទៀតបាន។

សំនួរទី១០: តើសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត និងប្រាក់អតីតភាពការងារខុសគ្នាដូចម្តេច?

ចម្លើយ ១០: សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត យើងនិយាយនៅពេលដែលនយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យា UDC ដោយគ្មានមូលហេតុសមរម្យ ដូចនេះស្ថាប័នត្រូវផ្តល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តទៅតាមច្បាប់ការងារមាត្រា៩១ថ្មី យ៉ាងហោចណាស់ក៏ស្មើនិងប្រាក់អតីភាពការងារដែលត្រូវទទួលបាន។ តែស្ថាប័ននិងបុគ្គលិកអាចចរចាគ្នាបាន ប្រសិនបើការទាមទារច្រើនហួសពេក។

សំនួរទី១១: ទាក់ទងទៅនឹងប្រាក់អតីតភាពការងាររបស់បុគ្គលិកមុនឆ្នាំ២០១៩ អង្គការត្រូវបើកឲ្យបុគ្គលិករឺត្រូវផ្អាក?

ចម្លើយ ១១: ចំពោះការបើកប្រាក់រំលឹកនេះខាងក្រសួងមានចេញសេចក្តីណែនាំឲ្យពន្យាពេលរហូតដល់ចុងឆ្នាំ២០២១ ដូចនេះមិនទាន់ដល់ពេលដែលត្រូវផ្តល់ឲ្យឡើយ។

សំនួរទី១២: តើប្រាក់៥%ដែលផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាកំណត់នោះត្រូវបង់ពន្ធដែររឺទេ?

ចម្លើយ ១២: ប្រាក់៥%ដែលផ្តល់ឲ្យបុគ្គលិកនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាកំណត់នោះមិនត្រូវបង់ពន្ធទេ លើប្រាក់បៀវត្សចំពោះប្រាក់បំណាច់អតិតភាពដែលមានទឹកប្រាក់មិនលើស ៤.០០០.០០០រៀលក្នុងមួយឆ្នាំ។

សំនួរទី១៣: តើសេចក្តីណែនាំលេខ០៤៥ និងសេចក្តីណែនាំលេខ០១៤ ខុសគ្នាដូចម្តេច?

ចម្លើយ ១៣: សេចក្តីណែនាំលេខ០៤៥ និងសេចក្តីណែនាំលេខ០១៤ ខុសគ្នា

www.ccc-cambodia.org
info@ccc-cambodia.org
T +855 (0)23 214 152

#9-11, Street. 476,
Toul Tompoung1, Chamkamorn
P.O. Box 885, Phnom Penh, Cambodia

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ *សេចក្ដីណែនាំលេខ០១៤ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០*

❑ កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប គឺ៖
- ដាក់លិខិតស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
- រៀបចំឱ្យមានការពិភាក្សា និងពន្យល់ដល់កម្មករនិយោជិតអំពីមូលហេតុនៃការស្នើសុំព្យួរ
- ផ្ដល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភក្នុងរយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ គឺស្មើនឹង ៤០% នៃ១៩០ ដុល្លារអាមេរិក
- រៀបចំឱ្យមានឯកសារព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខអក្សរជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិតអំពីនីតិវិធីនៃការបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់កម្មករនិយោជិត
- រៀបចំបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
- សហការ និងជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យចុះឈ្មោះចូលរៀនវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញទន់

❑ កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត៖
- ចុះឈ្មោះចូលរៀនវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញទន់
- ចូលរៀនឱ្យបានទៀងទាត់ទៅតាមកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល

១៦

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ *សេចក្ដីណែនាំលេខ០២៤ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០*

❑ កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកគឺ៖
- បំពេញលិខិតស្នើសុំព្យួរតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តកម្ម
- រយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារជាអតិបរមាគឺចំនួន២ខែ និងអាចពន្យាបានតាមករណីចាំបាច់ និងស្ថានភាពជាក់ស្ដែង
- ផ្សព្វផ្សាយ និងជូនដំណឹងឱ្យបានទូលំទូលាយ និងជាចំហដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការ
- សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ក្នុង១ខែ
- សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ ត្រូវពិនិត្យផ្ដល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមដល់កម្មករនិយោជិតតាមលទ្ធភាពនិងការស្ម័គ្រចិត្ត

❑ កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត៖
- ផ្ដល់លេខអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ និងលេខទូរស័ព្ទផ្ទាល់ខ្លួនដែលអាចទាក់ទងបាន
- ក្រោយពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចំនួន១០ថ្ងៃ កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានសារតាមទូរស័ព្ទពីធនាគារឯកទេសវីង ដែលជម្រាបដំណឹងអំពីចំនួនទឹកប្រាក់ដែលត្រូវទទួលបាន
- ត្រូវទៅបើកប្រាក់ ក្នុងរយៈពេល១០ថ្ងៃ ក្រោយពីធនាគារឯកទេសវីងបានផ្ញើសារតាមទូរស័ព្ទ

សំនួរទី១៤: តើបុគ្គលិកទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះ បើអង្គការបញ្ចប់កិច្ចកុងត្រាបុគ្គលិក ដោយសារស្ថានភាពកូវីដ១៩ ដែលម្ចាស់ជំនួយផ្ដាច់មូលនិធិ?

ចម្លើយ១៤: ក្នុងករណីនេះតាមគោលការណ៍របស់រដ្ឋាភិបាល គឺពុំមានការទូទាត់ប្រាក់សងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តទេ គឺការបញ្ចប់កិច្ចកុងត្រាដែលមានហេតុផលសមរម្យ តែត្រូវទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។

www.ccc-cambodia.org
info@ccc-cambodia.org
T +855 (0)23 214 152

#9-11, Street. 476,
Toul Tompoung1, Chamkamorn
P.O. Box 885, Phnom Penh, Cambodia

សំនួរ ១៥: ចំពោះបុគ្គលិកកុងត្រា UDC ដែលបានសុំលាឈប់តើគាត់ទទួលបានប្រាក់អតីភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងក្រោយឆ្នាំ២០១៩ ដែលរឺទេ?

ចម្លើយ១៥: នៅក្នុងករណីលាឈប់គឺមិនត្រូវទទួលបានឡើយប្រាក់អតីភាពការងារទេ។

សំនួរទី១៦:ប្រសិនបើរដ្ឋាភិបាលប្រកាសឲ្យពន្យាពេលបើកប្រាក់អតីភាពការដែលនឹងត្រូវបើកនៅចុងខែ៦ឆ្នាំ២០២០នេះ តែបើស្ថាប័នមានថវិកា តើអាចបើកជូនបុគ្គលិកបានដែររឺទេ?

ចម្លើយ១៦: គឺស្ថាប័នអាចទូទាត់បានទៅតាមការព្រមព្រៀងដោយពុំមានបញ្ហាឡើយ។

សំនួរទី១៧: តើចំពោះការងារសាកល្បងមិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូល នៅក្នុងកុងត្រាការងារទេ (FDC UDC)?

ចម្លើយ១៧: ចំពោះករណីនេះគឺមើលទៅលើជាក់ស្តែង ប្រសិនបើចំពោះការងារសាកល្បង ធ្វើកុងត្រាផ្សេង ហើយពេលបញ្ចប់ការងារសាកល្បងធ្វើកុងត្រាមួយផ្សេងទៀត ដូចនេះការងារសាកល្បងមិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលទេឡើយ។

សំនួរទី១៨: ករណីអង្គការមួយគាត់មាន៤គំរោងដែលទទួលបានជំនួយពីម្ចាស់ជំនួយផ្សេងៗគ្នា ។ ឧទាហរណ៍បុគ្គលិកម្នាក់គាត់ធ្វើនៅគម្រោង A រយះពេល៤ឆ្នាំ ជាកិច្ចសន្យាមានFDC។ បន្ទាប់មកគំរោងA អស់ជំនួយ ហើយបុគ្គលិកម្នាក់នេះគាត់បានឈប់មួយរយះដោយសារគ្មានជំនួយ។ ក្រោយមកយើងជួលគាត់ទៅធ្វើគម្រោង B វិញ តើនៅពេលចូលទៅក្នុងគម្រោង B បុគ្គលិកម្នាក់នឹង យើងនៅតែប្រើFDCបានទៀតទេ ឬមួយក៏ប្រើUDCតែម្តង? ការព្យួរកិច្ចសន្យាតាមសេចក្តីប្រកាសលេខ០១៤ និងលេខ០៤៥ ប្រសិនបើករណីអង្គការអស់ថាវិកាត្រូវព្យួរការងាររយះពេលពីរខែ តើយើងត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថមដល់បុគ្គលិកដែរឬយ៉ាងណា?

ចម្លើយ១៨ : ក្នុងករណីនេះគឺយើងអាចធ្វើបានដោយអាចប្រើកុងត្រា FDCសារជាថ្មីបាន។ សេចក្តីប្រកាសលេខ០១៤ និង០៤៥ សព្វថ្ងៃគេអនុវត្តនវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍ទេ។ NGOអត់តម្រូវក្នុង០៤៥ទេ។បើNGOចង់ឲ្យ ឬមិនចង់ឲ្យ វាអាស្រ័យលើNGO។ NGOអាចចរចារជាមួយបុគ្គលិក បើមានថវិកាអាចផ្តល់ជូន៥០ដុល្លារ ឬ៣០ដុល្លារក៏ល្អដែរ ព្រោះវាជាការប្រសើជាងច្បាប់។

សំនួរ១៩ : ប្រសិនបើស្ថាប័នធ្វើកុងត្រាជាមួយបុគ្គលិកជាកុងត្រា UDC បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការងារសាកល្បងបានដែររឺទេ?

ចម្លើយ១៩ : ស្ថាប័នធ្វើកុងត្រាជាមួយបុគ្គលិកជាកុងត្រា UDC បាននៅពេលដែលបញ្ចប់ការងារសាកល្បង។

2. Change Management

Questions and Answers

Question 1: Do you have any format or sample to tracking staff data to share to us?

Answer 1: Normally, we use Excel Sheet to track and monitor staff data internally per each NGO.

Question 2: ក្នុងករណី ដាច់គម្រោង តើត្រូវធ្វើការជូនដំណឹងជាលាយល័ក្ខអក្សរទៅបុគ្គលិកដែររឺទេ? In case of the project is ended, are informed with written letter to staff?

Answer 2: ខ្ញុំខ្ញុំគិតថា នៅត្រង់ចំណុចនេះ បុគ្គលិកម្នាក់ៗច្បាស់ជាមានកិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងរវាងអង្គភាព និងសាមីបុគ្គលិក។ ដូច្នេះ ត្រូវពិនិត្យមើលទៅលើប្រភេទកិច្ចសន្យា ថាតើជា FDC ឬក៏ជា UDC។ តាមលក្ខខណ្ឌសំណួរ មានន័យថាកិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលិកនឹងត្រូវរំលាយនៅពេលដែលគម្រោងចប់។

- FDC: សូមមើលនៅក្នុងផ្នែកទី៣ ងារការសន្យាកិច្ចរំលាយការ)-> កកំណត់មានដែលងារការសន្យាកិច្ច . ចិរវេលា។
    - បើកិច្ចសន្យាការងារនេះមានចិរវេលា**លើសពី៦ខែ** និយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុនចំនួន **១០ថ្ងៃ** អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ បើកិច្ចសន្យានេះមានចិរវេលា**លើសពី១ឆ្នាំ** និយោជិតត្រូវបានជូនដំណឹងជាមុនចំនួន**១៥ថ្ងៃ**។
    - បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងចិរវេលាស្មើគ្នានឹងចិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ បើចិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីចិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុង**មាត្រា៧៦**។

ដូច្នេះ ចាំបាច់ត្រូវតែជូនដំណឹងដល់និយោជិតជាដាច់ខាត អំពីការរំលាយកិច្ចសន្យា ដោយសារគម្រោងត្រូវបញ្ចប់។

- UDC:ក្នុងនៅមើលនេះ សូមសន្យាកិច្ចប្រភេទសម្រាប់ **មាត្រា៧៥** អំពីរយៈពេលនៃការជូនដំណឹង។
    - ត្រូវជូនដំណឹង**៧ថ្ងៃមុន** ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការ**តិចជាង៦ខែ**។
    - ត្រូវជូនដំណឹង**១៥ថ្ងៃមុន** ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការ**ពី៦ខែ រហូតដល់២ឆ្នាំ**។

- ត្រូវជូនដំណឹង**១ខែមុន** ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការ**លើសពី២ឆ្នាំ រហូតដល់៥ឆ្នាំ។**
- ត្រូវជូនដំណឹង**២ខែមុន** ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការ**លើសពី៥ឆ្នាំ រហូតដល់១០ឆ្នាំ។**
- ត្រូវជូនដំណឹង**៣ខែមុន** ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការ**លើស១០ឆ្នាំ។**

ប្រសិនបើមិនធ្វើការជូនដំណឹង ស្មើនឹងនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះដោយចេញពីឆន្ទៈខ្លួនឯងតែម្ខាង ហើយនិយោជកនឹងតម្រូវឲ្យចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឲ្យដំណឹងមុន ដែលនិយោជកមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ។

សូមមើលនៅក្នុងមាត្រា៧៧ ៧៨ ,និងមាត្រា៧៩បន្ថែម។

Question 3: តើបុគ្គលិកដែលមានប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារថេរវេលាមានកំណត់)FDC(នៅពេលដែលគាត់លាឈប់មុនពេលកំណត់នៃកិច្ចសន្យា តើអង្គភាពត្រូវទូទាត់ប្រាក់អតីភាពការងារអោយគាត់ដែរឬទេ បើយោងតាមច្បាប់ការងារ?

Answer 3: ប្រាក់អតីតភាពការងារ អនុវត្តតែសម្រាប់ប្រភេទកិច្ចសន្យា UDC ប៉ុណ្ណោះ។ ប្រាក់អតីតភាពនេះ មកជំនួសប្រាក់បំណាច់បណ្តេញដែលមាននៅក្នុងមាត្រា៨៩ ដែលត្រូវបាននិរាករចោលកាលពីឆ្នាំ២០១៨។ ដូច្នេះ FDC គ្មានសិទ្ធទទួលបានប្រាក់អតីតភាពការងារទេ។

សូមមើលនៅក្នុង**មាត្រា ៧៣**នៅក្នុងមាត្រានេះពន្យល់អំពីការរំលាយកិច្ចសន្យាដែលថិរវេលាមានកំណត់(FDC) ។ប្រសិនបើគាត់លាឈប់មុនកាលកំណត់ ដោយគ្មានការព្រមព្រៀងពីអង្គភាពទេ មានន័យថា គាត់រំលាយកិច្ចសន្យាចេញពីឆន្ទៈរបស់គាត់តែឯកឯង។ ករណីបែបនេះ និយោជកមានសិទ្ធទទួលជម្ងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតរបស់អង្គភាពដែលបានផ្តល់ឲ្យដល់កម្មករនិយោជិត។

ប៉ុន្តែ បើសិនជាមានការព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ (និយោជក និងនិយោជិត) អំពីការរំលាយកិច្ចសន្យានេះមុនកាលកំណត់ ដោយយោងទៅលើហេតុផលសមរម្យ អង្គភាពត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ដែលយ៉ាងតិចស្មើនឹង ៥%នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងកំឡុងពេលធ្វើការ។

Question 4: How to handle this change management for a small organization where there is no HR staff or manager?

Answer 4: If there is no HR staff or manager in a small organization, the Executive Director/president of the organization can also play a role as an HR Manager, but to make sure there is one or more staff representatives to involve in the process by participatory approach or FGD (Focus Group Discussion) and also use labor law for any progress.

Question 6: Change Management (CM) is the sensitive topic to staff, what CM will benefit to staff besides of the negative impact to staff? How to explain them to understand this CM?
Answer 6: Is change management on the side of the employer or the side of the employee? That was the question an employee normally bears in mind. My short answer was for both:

As an employer/organization, some of your change management benefits include:

- Increased employee engagement
- Increased sustainability of the changes you implement
- Increased return on your change investment

As an employee, some of your change management benefits include:

- Increased involvement in the implementation of the change
- Increased time to prepare for the change
- Reduced stress and a greater sense of control

What you should do:

- Improving employees' understanding of change.
- Increasing communication between management and employees.
- Identifying and mitigating risks.
- Enhancing employee satisfaction.
- Boosting trust between management and employees.
- Improving employee skills and proficiency through change-related training initiatives.
- Note: You could share what you learnt from the 40th HR Learning Forum

Questions 7: If one institute does not have Human Resource Policy, what will it affect to that institute? នៅក្នុងអង្គភាពមួយមិនមានគោលនយោបាយធនធានមនុស្ស តើវាមានផលប៉ះពាល់អ្វីខ្លះដល់អង្គភាព? ហើយមិនមានអ្នកទទួលខុសត្រូវខាងផ្នែកធនធានមនុស្ស មានតែមន្ត្រីរដ្ឋបាល តើវាមានផលប៉ះពាល់អ្វីខ្លះដល់អង្គភាព?
Answer 7:

- Most of the authorities and power depend on particular persons.
- Inefficiency in how to enhance the organization motivation and engagement.
- It does not sound good governance and transparency.
- More urgent issues needed more immediate attention
- It is difficult to deal with internal conflict
- It does not sound legal compliance.

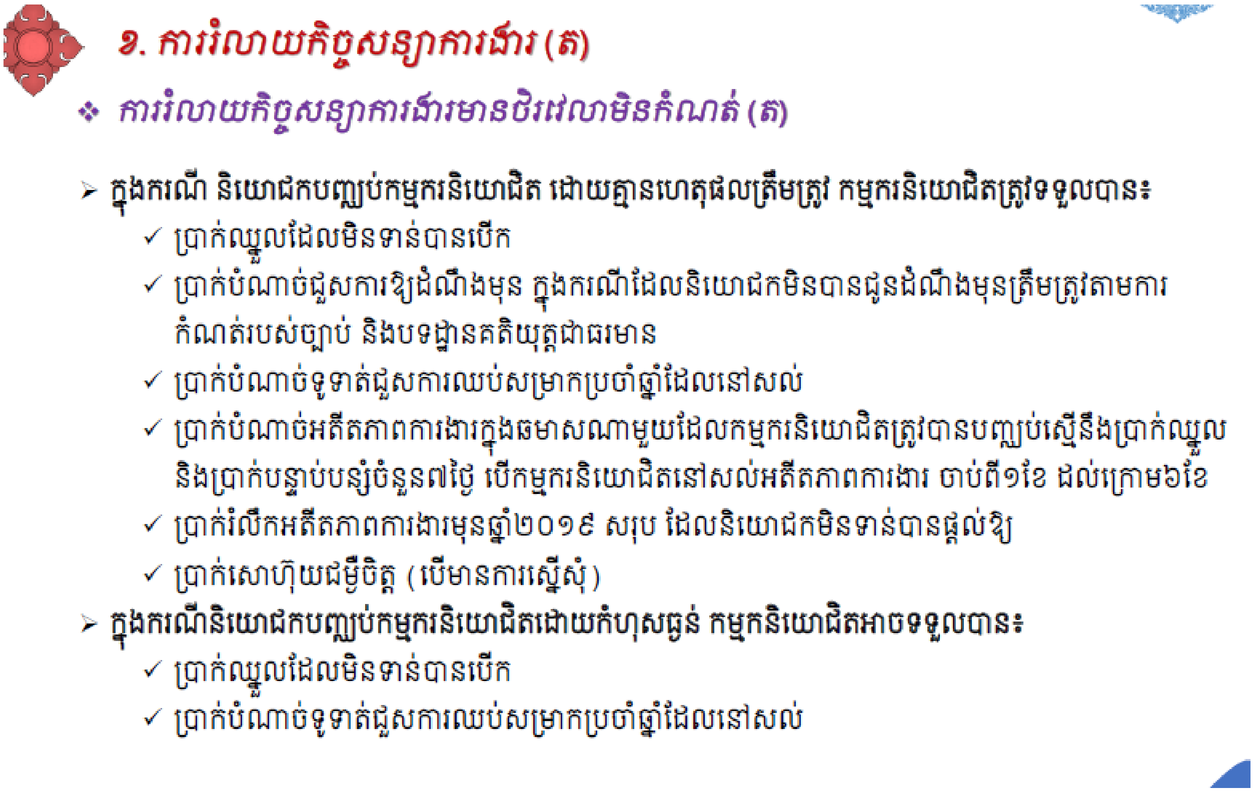
Questions 8: ធ្វើដូចម្តេចដើម្បីគ្រប់គ្រងអោយមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការផ្លាស់ប្តូរអំឡុងពេលកូវីដ១៩? How to manage the change management effectively during Covid-19?
Answer 8: I would like to recommend you to apply from you what you learnt from the 40th HR Learning Forum (Lessons and tools from the Change Management and consult with the experienced ones.)

Question 9: នៅក្នុងអង្គភាពបើមានគោលនយោបាយបុគ្គលិកផ្ទៃក្នុងហើយ តើតម្រូវអោយតម្កល់នៅក្រសួងការងារដែររឺទេ? The institute has internal human resource policy, does it have to be filed at the ministry of labor?

Answer9: Before coming into effect, the internal regulations/policies shall be visited by the Labor Inspector. (Please read more in section II: Internal regulations of the enterprise in article 24 of the Cambodian Labour Law)

Question 10: បុគ្គលិកដែលមានកិច្ចសន្យាការងារថិរវេលាមិនកំណត់ពេលគាត់សុំលាឈប់ពីការងារ តើគាត់ត្រូវទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមអ្វីខ្លះ ក្រៅពីប្រាក់ខែចុងក្រោយ និងច្បាប់ប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់? The employees who signed the FDC contract, when they resign what benefit do they receive besides the last salary and the remaining annual leave?

Answer 10: ករណីនេះគាត់នឹងទទួលបាន ប្រាក់ខែចុងក្រោយ និងច្បាប់ប្រចាំឆ្នាំតាមច្បាប់ការងារ ប៉ុន្តែកុំភ្លេចពិនិត្យមើលលើបទបញ្ញាផ្ទៃក្នុងរបស់អង្គភាព តើមានចែងអត្ថប្រយោជន៏ផ្សេងដែលឬទេ?ដូចជាប្រាក់សន្សំ ឬប្រាក់សុខភាពជាដើម។ In this case, they will receive the last salary and the remaining annual leave based on the labor law. However, the other benefits will be provided according to your internal policy of your NGO.



Question 11: សំនួរទាក់ទងនិងមាតុភាពរបស់បុគ្គលិកFDC នៅក្នុងមាតុភាពបាន៦០ ថ្ងៃ កិច្ចសន្យារបស់គាត់ត្រូវចប់ (២០២០ធ្នូ ៣១),តើអង្គភាពត្រូវបន្តមាតុភាពឲ្យគាត់៣០ថ្ងៃបន្តទៀត? ឬអាចបញ្ចប់ត្រឹមកិច្ចសន្យាដែលបានកំណត់?

Answer 11: យើងមិនអាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាបុគ្គលិកស្ត្រីក្នុងពេលសម្រាកមាតុភាពទេ យោងតាមមាត្រា១៨២នៃច្បាប់ការងារ ។ករណីនេះត្រូវអនុវត្តពេលណាគាត់បានចូលមកធ្វើការងារជាធម្មតាវិញដោយត្រូវធ្វើការជូនដំណឹងតាមច្បាប់ការងារ និងគោលការណ៍ធនធានមនុស្សរបស់អង្គភាពអោយបានត្រឹមត្រូវ។

Question 12: ប្រសិនបើគាត់ redundancy in March តើយើងគួរតែអោយbonus 50% for Pchum Ben?កិច្ចសន្យារបស់គាត់បញ្ចប់នៅវិច្ឆិកា។

Answer 12: មិនសូវយល់សំណួរ តើឈប់ក្នុងខែ មិនា ឆ្នាំ ២០២១ រឺក៏ខែ វិច្ឆិកា ២០២០? បើដូច្នេះបញ្ចប់ក្នុងខែណាមួយក្នុង២ខាងដើម គាត់ត្រូវទទួលបាន ប្រាក់រង្វាន់ពេលភ្ជុំខែ កញ្ញា ២០២០នេះទៅតាមអត្រាសមមាត្រជាក់ស្តែង។ចំពោះវដ្តនៃការផ្តល់តាមអត្រាសមមាត្រគឺអាស្រ័យលើគោលការណ៍របស់អង្គការនីមួយៗ ខ្លះគិតតាមឆ្នាំសុរិយគតិពីខែមករាដល់ធ្នូ។ ស្ថាប័នខ្លះគិតពីខែមេសាដល់មិនា ឬកញ្ញា អាចសួរលំអិតមកក្រុមបច្ចេកទេសខាងធនធានមនុស្សឬ គសក។

បើសិនជាការយល់ឃើញរបស់ខ្ញុំខាងលើមិនត្រូវ Bonus មិនមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារទេ សូមពិនិត្យមើលក្នុងគោលនយោបាយធនធានមនុស្សរបស់អង្គភាពខាងក្នុង។ សូមអនុវត្តតាមគោលការណ៍ខាងក្នុងអោយច្បាស់លាស់ជៀសវៀងការតវ៉ាពីបុគ្គលិក។

Question 13: ការកាត់បន្ថយបុគ្គលិកនៅក្នុងស្ថាប័នត្រូវចូលរួមពីរផ្នែកណាខ្លះ? In the redundancy, who should be involved/committee members?

Answer 13: CD/ED (top management/decision making)

- HR Director/Manager (procedural approach/guidance and advice)
- Finance Director/Manager (budget management/impact)
- Program Director/Manager (impact on program implementation)
- Staff Representative
- Other as need in the organization

Question 14: ប្រសិនបើយើងចាំបាច់ត្រូវកាត់បន្ថយបុគ្គលិកមួយចំនួនដែលពួកគាត់នៅតួនាទីតែមួយ តើយើងត្រូវធ្វើដូចម្តេចដើម្បីឲ្យមានតម្លាភាពសម្រាប់អ្នកដែលយើងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាជាមួយគាត់ និងអ្នកដែលនៅបន្ត

ជាមួយយើង? What should we do fairly/transparently if we lay off some staff with the same positions?

Answer 14: There are 2 options:

i. Please refer to LL mass layoff, we need to follow the labor law, please follow the slide of presentation.
ii. If there is one position is kept within the org. However, there are 2 or more than 2 staff need to be made redundancy, please develop the clear new JD and open the internal job recruitment to all staff to apply.

Question 15: ក្នុងករណីកាត់បុគ្គលិក (មុខតំណែងដូចគ្នាចំនួន៣ តែយើងកាត់តែពីរ ទុកមួយ) ប្រសិនបើយើងប្រកាសជ្រើសរើសទាំងខាងក្នុងនិងក្រៅអង្គការហើយបុគ្គលិកដែលកាត់គាត់ជាប់មុខតំណែងនឹងដដែល។ តើយើងគិតអត្ថប្រយោជន៍អោយគាត់តាមច្បាប់ការងារទេ ទាក់ទងនឹងRedundancy package?

In case staff of 3 staff with the same position (will lay off two but keep one staff), the organization announced that position internally and externally. Do we calculate redundancy package to the redundant staff?

Answer 15: Redundancy package is applied only for leaving staff from the organization. If staff passed the recruitment for the new role, the organization should not pay the redundancy package because he/she still within the organization.

Question 16: តើស្ថាប័នអាចបញ្ឈប់បុគ្គលិកដែលកំពុងសម្រាកមាតុភាពដែរឬទេ កំឡុងពេលដែលធ្វើបញ្ឈប់ការងាររួមគ្នា)Mass Layoff?)? Can the institute end the employment contract of staff who are in the maternity leave (Mass Layoff)?

Answer 16: No, please refer to labor law article 182.

Questions 17: Example: If he redundancy in August should pay the bonus 50% for Pchum Ben day.

Answer 17: Yes, he is eligible for bonus but please check your internal HR policy on this and check the practices within the past 6 or 12 months if there were any same cases or not.

www.ccc-cambodia.org
info@ccc-cambodia.org
T +855 (0)23 214 152

#9-11, Street. 476,
Toul Tompoung1, Chamkamorn
P.O. Box 885, Phnom Penh, Cambodia