តើនិយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឲ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលណា?

ប្រាក់ឈ្នួលគឺជាប្រភពចំណូលចម្បងរបស់កម្មករនិយោជិត។ តាមគោលការណ៍ស្វ័យភាពបុគ្គល ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល និងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល គឺត្រូវសម្រេចដោយការព្រមព្រៀងរបស់គូភាគីនៃកិច្ចសន្យា។ ក៏ប៉ុន្តែ ដោយហេតុថា នៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ កម្មករនិយោជិតស្ថិតក្នុងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គម និងចំណេះដឹងទាបជាងនិយោជក ប្រាក់ឈ្នួលអាចត្រូវបានកំណត់ ឬទូទាត់ដោយអយុត្តិធម៌ ឬលំអៀងទៅនិយោជក ច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ស្តង់ដារអប្បបរមាអំពីប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។ អត្ថបទនេះពិភាក្សាតែការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតែប៉ុណ្ណោះ ពិសេសអំពីពេលបើកប្រាក់ឈ្នួល។

១. ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវទូទាត់ក្រោយពីការធ្វើកិច្ចការពលកម្ម៖

ក្រមរដ្ឋប្បវេណី មាត្រា ៦៦៤ ចែងថាកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថាធ្វើពលកម្មឲ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។ ភាគីដែលបានសន្យាថាធ្វើពលកម្ម ហៅថាកម្មករនិយោជិត ឯភាគីម្ខាងទៀតនោះហៅថានិយោជក។ បញ្ញត្តិខាងលើនេះស្របនឹងគោលការណ៍ដែលកំណត់ថា “គ្មានការធ្វើពលកម្ម គឺគ្មានការបង់ប្រាក់” ឬជាភាសាអង់គ្លេស “ No-work-no-pay” ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើកិច្ចការពលកម្មជាមុនសិន ទើបនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជាក្រោយហើយនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ ភាគច្រើន គេហៅនិយោជកថាជាកូនបំណុល ហើយកម្មករនិយោជិតជាម្ចាស់បំណុល។

២. ការបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ ដងក្នុងមួយខែ៖

យោងតាមមាត្រា ១១៦ ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករ (ជនដែលធ្វើការភាគច្រើនខាងហត្ថកម្ម) ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ ២ ដងក្នុងមួយខែដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើន ១៦ ថ្ងៃ។ ចំណែកឯប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិត ឬអ្នកជួយ (ជនដែលជួយធ្វើការឲ្យបុគ្គលណាម្នាក់ ប៉ុន្តែគ្មានធ្វើមុខការហត្ថកម្មពេញទី ឬក៏គ្រាន់តែជួយធ្វើការហត្ថកម្មជាបន្ទាប់បន្សំប៉ុណ្ណោះ) ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ ១ ដងក្នុងមួយខែ។ តាមបញ្ញត្តិខាងលើនេះ នៅមុនខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ មានការអនុវត្តពីរផ្សេងគ្នា ពោលគឺនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលឲ្យកម្មករ ២ ដងក្នុង ១ ខែ និងបើកឲ្យនិយោជិត ១ ដង ក្នុង ១ ខែ។ ដើម្បីធានាសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញប្រកាសលេខ ៤៤២ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ដែលបានតម្រូវឲ្យម្ចាស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ បើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ និងនិយោជិតចំនួន២ ដងក្នុង១ខែ ដូចគ្នា ដោយត្រូវបើកលើកទី១ ក្នុងសប្តាហ៍ទី២ និងលើកទី២ ក្នុងសប្តាហ៍ទី៤ នៃខែនីមួយៗ តាមបែបបទដូចខាងក្រោម៖

-លើកទី១៖ គឺស្មើនឹងចំនួន ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ក្នុង ១ ខែ

-លើកទី២៖ គឺស្មើនឹងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធដែលនៅសល់ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននៅក្នុងខែនីមួយៗ។

៣. ការបើកប្រាក់ឈ្នួលយឺតយ៉ាវ

ក្នុងករណីដែលនិយោជកបើកប្រាក់យឺតយូរដោយគ្មានសមហេតុផល អធិការការងារត្រូវដាក់កំហិតដល់និយោជក ឲ្យបើកប្រាក់ឈ្នួលឲ្យទៅកម្មករនិយោជិតដោយកំរិតរយៈពេលដែលត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះ។ ប្រសិនបើនិយោជកនៅតែមិនបើកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលដែលបានកម្រិតនោះទេ អធិការការងារត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុ ហើយបញ្ជូនសំណុំរឿងនេះដោយឥតបង់សោហ៊ុយទៅតុលាការដែលមានសមត្ថកិច្ចដែលអាចចាត់វិធានការរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់និយោជក ទុកជាប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងចាត់តាំងអភិបាលបណ្តោះអាសន្នមួយរូបផងក៏បាន។ បន្ទាប់មក អធិការការងារអាចប្តឹងចោទប្រកាន់គ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីបង្ខំនិយោជកឲ្យបំពេញកាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករនិយោជិតខ្លួន។ (មាត្រា ១១៧ ច្បាប់ស្តីពីការងារ)

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា៣៦៥ កំណត់ថា ដោយមិនគិតដល់ការទទួលខុសត្រូវខាងរដ្ឋប្បវេណី ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពី៣១ ថ្ងៃ ទៅ៦០ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ អ្នកដែលប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១១៦ ដែលតម្រូវឲ្យនិយោជកបើកប្រាក់តាមកាលកំណត់ខាងលើ។ យោងប្រកាសរួមរបស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការពិន័យជាប្រាក់ចំពោះអ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រសិនបើនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតហួសរយៈពេលកំណត់ ឬមិនគោរពតាមចំនួនលើកដែលបានកំណត់ស្របទៅតាមមាត្រា ១១៦ ការពិន័យដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គឺស្មើនឹង ៤២ ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃដែលមានទឹកប្រាក់ចំនួន១.៦៨០.០០០រៀល ចំណែកឯការពិន័យអនុលោមតាមការសម្រេចរបស់សាលាជម្រះក្តី គឺចាប់ពី៣១ ទៅ៦០ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ហើយដែលមានទឹកប្រាក់ពី១.២៤០.០០០រៀលរហូតដល់២.៤០០.០០០ រៀល។

ក្នុងករណីដែលមានការប្តឹងជំទាស់អំពីរឿងប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកដែលជាអ្នកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងនៃការសងប្រាក់ឈ្នួលរួច។ ភស្តុតាងនេះ អាចជាហត្ថលេខានៃសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត ឬសាក្សី ២ នាក់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនចេះអក្សរ បានចុះក្នុងសៀវភៅបើកប្រាក់ដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាទុក។ (មាត្រា ១១៨ ច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សូមបញ្ជាក់ជូនថា អត្ថបទនេះមិនមែនជាការផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ ឬការផ្តល់យោបល់ផ្នែកច្បាប់ឡើយ។ ប្រសិនបើលោកអ្នកជួបបញ្ហាដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ សូមស្វែងរកការប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ពីមេធាវី។