TAIWAN · LABOR LAW · FOUR-LANGUAGE COMPARISON

勞動基準法

Labor Standards Act

Luật Tiêu chuẩn lao động

ច្បាប់ស្តង់ដារការងារ

Trung · Anh · Việt · Khmer (Campuchia)

Đối chiếu theo từng điều, dựa trên nguyên văn Trung trong tài liệu đính kèm. Phiên bản nguồn: 31/07/2024 (民國113年7月31日). Ngày biên soạn: 02/10/2026.

> Phạm vi: 12 chương, 98 điều và điều bổ sung, từ Điều 1 đến Điều 86. Giữ nguyên nội dung Trung; dịch lại phần Việt và bổ sung Anh, Khmer. Câu dịch được sắp xếp gọn trong từng điều để thuận tiện đối chiếu.
>
> Bản dịch tham khảo do AI biên soạn và rà soát, không phải bản dịch chính thức hoặc chứng thực. Phần Khmer chưa được chuyên gia bản ngữ pháp lý thẩm định độc lập. Khi xác định quyền, nghĩa vụ pháp lý, đối chiếu nguyên văn và hiệu lực áp dụng.

TWD / NTD = đô la Đài Loan mới. Phép năm, ngày nghỉ bắt buộc và ngày nghỉ hằng tuần là các khái niệm khác nhau.

Kết quả kiểm tra bản Trung–Việt

Kết luận: bản Việt gốc chưa đủ chính xác và đầy đủ để dùng nguyên trạng. Có 95 mục điều trong bản Việt so với 98 mục điều của bản Trung. Bảng dưới liệt kê các sai lệch nội dung nổi bật; bản dịch đối chiếu đã được viết lại theo nguồn Trung.

Vị trí	Vấn đề bản gốc	Cách sửa
Điều 2	Thiếu định nghĩa 7–10; định nghĩa hợp đồng thiếu tính phụ thuộc.	Bổ sung đủ 10 định nghĩa và tính phụ thuộc của quan hệ lao động.
Điều 2(4)	Lấy tổng số ngày làm việc thay cho tổng số ngày của kỳ tính.	Phân biệt ngày theo lịch và ngày thực tế làm việc; giữ ngưỡng 60%.
Điều 3	Đảo phạm vi nhóm lao động dùng tính giới hạn 1/5.	Mẫu số là lao động ngoài bảy nhóm ngành đầu.
Điều 9; 17-1; 22-1; 63-1	Thiếu nội dung hợp đồng phái cử không xác định thời hạn; thiếu cả ba điều bổ sung.	Bổ sung hợp đồng, lương nợ và trách nhiệm bồi thường liên đới.
Điều 12; 14	Sai “trên 3/6 ngày”; tính 30 ngày từ lúc xảy ra thay vì lúc biết; thiếu điều kiện đã điều trị.	Sửa ngưỡng ba ngày liên tiếp/sáu ngày trong tháng, mốc biết và điều kiện y tế.
Điều 24; 32-1	Nhầm lương giờ ngày thường với lương bình quân; sai điều kiện và cách tính nghỉ bù.	Nghỉ bù do người lao động lựa chọn và người sử dụng đồng ý, giờ đổi giờ.
Điều 30; 32; 34; 36; 70	Nhầm đồng ý của hội nghị lao động–quản lý thành thỏa thuận chung; “trên 30” thay “từ đủ 30”.	Thống nhất cơ chế đồng ý và ngưỡng từ đủ 30 người.
Điều 38; 44; 50; 53	“Từ đủ” bị dịch thành “trên”; nghĩa vụ “phải” thành “nên”.	Sửa ngưỡng tuổi/thâm niên và tính bắt buộc.
Điều 41; 49	Điều 41 dẫn sai Điều 36; thiếu ghi chú mất hiệu lực khoản 1 Điều 49.	Sửa dẫn chiếu thành Điều 38; ghi chú hiệu lực ở cả bốn ngôn ngữ.
Điều 54; 55	Thiếu thỏa thuận hoãn tuổi nghỉ; dịch khuyết tật thành “mất trí”; đơn vị tính thiếu “một tháng”.	Bổ sung sửa đổi 2024 và làm rõ một đơn vị bằng một tháng lương bình quân.
Điều 58; 61; 64–69	Thiếu bảo vệ tài khoản hưu trí; sai mốc hai năm; dịch học viên nghề thành nhân viên kỹ thuật.	Bổ sung chống kê biên/cưỡng chế, tính từ khi có quyền, dùng học viên học nghề.
Điều 78; 79; 80-1	Thiếu dẫn Điều 17-1; mơ hồ mức tăng phạt; thiếu ngày xử phạt, điều vi phạm, số tiền.	Bổ sung dẫn chiếu, mức tăng thêm đến 1/2 tối đa và thông tin phải công bố.

Ghi chú hiệu lực · Sources

中文（原文）

編者註：第49條第1項依司法院釋字第807號解釋，自2021年8月20日起失效。本頁保留所附文件原文供對照，該項不得作為現行女性夜間工作的一般禁令。

ENGLISH

Editorial note: Article 49(1) lost effect on 20 August 2021 under Judicial Yuan Interpretation No. 807. The supplied wording is retained for comparison; that paragraph must not be presented as a current general prohibition on women's night work.

TIẾNG VIỆT

Ghi chú: Khoản 1 Điều 49 đã mất hiệu lực từ 20/08/2021 theo Giải thích số 807 của Viện Tư pháp. Giữ nguyên văn tài liệu để đối chiếu; không trình bày khoản này như lệnh cấm chung hiện hành đối với phụ nữ làm đêm.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

កំណត់សម្គាល់៖ មាត្រា 49 កថាខណ្ឌ 1 បាត់សុពលភាពចាប់ពីថ្ងៃទី 20 ខែសីហា ឆ្នាំ 2021 តាមការបកស្រាយលេខ 807 របស់ស្ថាប័នតុលាការ។ អត្ថបទដើមត្រូវបានរក្សាសម្រាប់ប្រៀបធៀប;
មិនត្រូវបង្ហាញកថាខណ្ឌនេះជាការហាមទូទៅបច្ចុប្បន្នចំពោះការងារយប់របស់ស្ត្រីទេ។

Nguồn đối chiếu

1. Tài liệu người dùng: 勞動基準法(中、越文版).pdf, phần tiếng Trung ghi sửa đổi ngày 31/07/2024.

2. Bộ Lao động Đài Loan, toàn văn và ghi chú hiệu lực: https://laws.mol.gov.tw/FLAW/FLAWDAT0201.aspx?id=FL014930

3. Giải thích số 807, Viện Tư pháp: https://cons.judicial.gov.tw/docdata.aspx?fid=100&id=310988

Tài liệu dịch theo phiên bản nguồn đã nêu, không tự thay nguyên văn bằng văn bản khác. Ghi chú hiệu lực là nội dung biên tập, được tách khỏi điều luật. Các khoản hưu trí, trợ cấp và ngày nghỉ phải được đọc cùng pháp luật chuyên ngành liên quan khi áp dụng.

第一章 總則

General provisions · I · Quy định chung

บทบัญญัติទូទៅ

第1條 · Article 1 · Điều 1 · មាត្រា 1

中文（原文）

1 為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。

2 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

ENGLISH

This Act establishes minimum labor conditions, safeguards workers' rights and interests, strengthens labor relations, and promotes social and economic development. Matters not provided for herein are governed by other laws. Conditions agreed between employer and worker must not fall below these minimum standards.

TIẾNG VIỆT

Luật này quy định tiêu chuẩn tối thiểu về điều kiện lao động, bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, tăng cường quan hệ lao động và thúc đẩy phát triển xã hội, kinh tế. Những vấn đề Luật này không quy định áp dụng theo pháp luật khác. Điều kiện do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận không được thấp hơn tiêu chuẩn tối thiểu của Luật này.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ច្បាប់នេះកំណត់ស្តង់ដារអប្បបរមានៃលក្ខខណ្ឌការងារ ដើម្បីការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត ពង្រឹងទំនាក់ទំនងការងារ និងជំរុញការអភិវឌ្ឍសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ច។ បញ្ហាដែលច្បាប់នេះមិនបានកំណត់ ត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ផ្សេងទៀត។ លក្ខខណ្ឌដែលនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតព្រមព្រៀងគ្នា មិនអាចទាបជាងស្តង់ដារអប្បបរមានេះឡើយ។

第2條 · Article 2 · Điều 2 · មាត្រា 2

中文（原文）

本法用詞，定義如下：

一、勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者。

二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。

三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計。

五、事業單位：指適用本法各業僱用勞工從事工作之機構。

六、勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。

七、派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位。

八、要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從事工作者。

九、派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並向要派單位提供勞務者。

十、要派契約：指要派單位與派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約。

ENGLISH

Definitions: (1) Worker: a person employed to work for wages. (2) Employer: a business owner employing workers, the person responsible for operating the business, or a representative handling labor matters. (3) Wages: remuneration for work, including pay, salaries, bonuses and allowances paid by time, day, month or piece, in cash or kind, and any regular payments under any name. (4) Average wage: total wages in the six months before the event requiring calculation, divided by all calendar days in that period; for service under six months, total wages during service divided by all days of that service. For pay calculated by working days, hours or pieces, if this result is below 60% of total wages divided by actual working days, the 60% figure applies. (5) Business entity: an organization employing workers in an industry subject to this Act. (6) Labor contract: a contract establishing a subordinate employment relationship. (7) Dispatching entity: an entity providing labor dispatch services. (8) User entity: an entity actually directing, supervising and managing dispatched workers under a dispatch agreement. (9) Dispatched worker: a worker employed by a dispatching entity to provide services to a user entity. (10) Dispatch agreement: an agreement between those entities concerning labor dispatch.

TIẾNG VIỆT

Các thuật ngữ được định nghĩa như sau: 1. Người lao động: người được thuê làm việc và nhận tiền lương. 2. Người sử dụng lao động: chủ doanh nghiệp thuê lao động, người chịu trách nhiệm điều hành hoặc người đại diện chủ doanh nghiệp xử lý công việc liên quan đến lao động. 3. Tiền lương: thù lao từ công việc, gồm tiền công, tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp tính theo giờ, ngày, tháng hoặc sản phẩm, trả bằng tiền hay hiện vật, và mọi khoản chi trả thường xuyên dù mang tên gọi nào. 4. Tiền lương bình quân: tổng tiền lương trong sáu tháng trước ngày phát sinh căn cứ tính toán chia cho tổng số ngày theo lịch trong thời gian đó. Nếu làm việc chưa đủ sáu tháng, lấy tổng tiền lương trong thời gian làm việc chia cho tổng số ngày của thời gian đó. Đối với lương tính theo ngày làm việc, giờ hoặc sản phẩm, nếu kết quả trên thấp hơn 60% của tổng tiền lương chia cho số ngày thực tế làm việc thì lấy mức 60% này. 5. Đơn vị kinh doanh: tổ chức thuê người lao động trong các ngành thuộc phạm vi Luật này. 6. Hợp đồng lao động: hợp đồng xác lập quan hệ lao động có tính phụ thuộc. 7. Đơn vị phái cử lao động: đơn vị kinh doanh dịch vụ phái cử lao động. 8. Đơn vị sử dụng lao động phái cử: đơn vị thực tế chỉ đạo, giám sát và quản lý người lao động phái cử theo hợp đồng phái cử. 9. Người lao động phái cử: người được đơn vị phái cử thuê và cung cấp sức lao động cho đơn vị sử dụng. 10. Hợp đồng phái cử: hợp đồng giữa hai đơn vị về việc phái cử lao động.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

និយមន័យ៖ 1. កម្មករនិយោជិត៖ អ្នកដែលនិយោជកជួលឱ្យធ្វើការដោយទទួលប្រាក់ឈ្នួល។ 2. និយោជក៖ ម្ចាស់អាជីវកម្ម អ្នកទទួលខុសត្រូវគ្រប់គ្រងអាជីវកម្ម ឬអ្នកតំណាងម្ចាស់អាជីវកម្មដោះស្រាយកិច្ចការកម្មករនិយោជិត។ 3. ប្រាក់ឈ្នួល៖ កម្រៃពីការងារ រួមទាំងប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់ខែ ប្រាក់រង្វាន់ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងការផ្តល់ជាប្រចាំក្រោមឈ្មោះណាមួយ ដែលគិតតាមម៉ោង ថ្ងៃ ខែ ឬបរិមាណផលិតផល ហើយបង់ជាសាច់ប្រាក់ឬវត្ថុ។ 4. ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម៖ ប្រាក់ឈ្នួលសរុបក្នុងប្រាំមួយខែមុនថ្ងៃកើតហេតុដែលតម្រូវឱ្យគណនា ចែកនឹងចំនួនថ្ងៃប្រតិទិនសរុបក្នុងរយៈពេលនោះ។ បើធ្វើការមិនទាន់ប្រាំមួយខែ ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបក្នុងរយៈពេលធ្វើការ ចែកនឹងចំនួនថ្ងៃសរុបនៃរយៈពេលនោះ។ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលតាមថ្ងៃធ្វើការ ម៉ោង ឬបរិមាណផលិតផល បើលទ្ធផលនេះទាបជាង 60% នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបចែកនឹងចំនួនថ្ងៃធ្វើការជាក់ស្តែង ត្រូវប្រើចំនួន 60% នោះ។ 5. អង្គភាពអាជីវកម្ម៖ អង្គភាពជួលកម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យដែលច្បាប់នេះអនុវត្ត។ 6. កិច្ចសន្យាការងារ៖ កិច្ចសន្យាបង្កើតទំនាក់ទំនងការងារដែលកម្មករនិយោជិតស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងនិយោជក។ 7. អង្គភាពបញ្ជូនពលកម្ម៖ អង្គភាពប្រកបអាជីវកម្មបញ្ជូនកម្មករនិយោជិត។ 8. អង្គភាពប្រើប្រាស់ពលកម្ម៖ អង្គភាពបញ្ជា ត្រួតពិនិត្យ និងគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតដែលបានបញ្ជូន តាមកិច្ចព្រមព្រៀងបញ្ជូនពលកម្ម។ 9. កម្មករនិយោជិតដែលបានបញ្ជូន៖ អ្នកដែលអង្គភាពបញ្ជូនពលកម្មជួល ហើយផ្តល់សេវាការងារឱ្យអង្គភាពប្រើប្រាស់ពលកម្ម។ 10. កិច្ចព្រមព្រៀងបញ្ជូនពលកម្ម៖ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងអង្គភាពទាំងពីរអំពីការបញ្ជូនពលកម្ម។

第3條 · Article 3 · Điều 3 · មាត្រា 3

中文（原文）

1 本法於左列各業適用之：

一、農、林、漁、牧業。

二、礦業及土石採取業。

三、製造業。

四、營造業。

五、水電、煤氣業。

六、運輸、倉儲及通信業。

七、大眾傳播業。

八、其他經中央主管機關指定之事業。

2 依前項第八款指定時，得就事業之部分工作場所或工作者指定適用。

3 本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。

4 前項因窒礙難行而不適用本法者，不得逾第一項第一款至第七款以外勞工總數五分之一。

ENGLISH

This Act applies to agriculture, forestry, fishing and animal husbandry; mining and quarrying; manufacturing; construction; water, electricity and gas; transportation, warehousing and communications; mass media; and other industries designated by the central competent authority. Designation may cover selected workplaces or workers. All employment relationships

are covered except industries or workers formally excluded by the central authority because business models, management systems or work characteristics make application genuinely impracticable. Excluded workers must not exceed one fifth of all workers outside the first seven industry groups.

TIẾNG VIỆT

Luật áp dụng cho: nông, lâm, ngư nghiệp và chăn nuôi; khai khoáng và khai thác đất đá; sản xuất; xây dựng; nước, điện và khí đốt; vận tải, kho bãi và thông tin liên lạc; truyền thông đại chúng; và ngành khác do cơ quan có thẩm quyền trung ương chỉ định. Việc chỉ định ngành khác có thể chỉ áp dụng cho một số nơi làm việc hoặc người lao động. Luật áp dụng cho mọi quan hệ lao động, trừ ngành hoặc người lao động được cơ quan trung ương chỉ định, công bố miễn áp dụng vì hình thức kinh doanh, chế độ quản lý hay đặc tính công việc thực sự gây trở ngại. Số lao động được miễn không được vượt quá một phần năm tổng số lao động ngoài bảy nhóm ngành đầu tiên.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ច្បាប់នេះអនុវត្តលើ៖ កសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ នេសាទ និងចិញ្ចឹមសត្វ; រ៉ែ និងយកថ្មដី; ផលិតកម្ម; សំណង់; ទឹក អគ្គិសនី និងឧស្ម័ន; ដឹកជញ្ជូន ឃ្លាំង និងទូរគមនាគមន៍; ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ;
និងវិស័យផ្សេងដែលអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចថ្នាក់កណ្តាលកំណត់។ ការកំណត់វិស័យផ្សេងអាចគ្របដណ្តប់តែកន្លែងការងារ ឬកម្មករនិយោជិតមួយផ្នែក។ ច្បាប់នេះគ្របដណ្តប់ទំនាក់ទំនងការងារទាំងអស់
លើកលែងវិស័យឬកម្មករនិយោជិតដែលអាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលប្រកាសលើកលែង ដោយសារទម្រង់អាជីវកម្ម ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងលក្ខណៈការងារធ្វើឱ្យការអនុវត្តពិតជាពិបាក។
ចំនួនអ្នកត្រូវលើកលែងមិនអាចលើសមួយភាគប្រាំនៃកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្រៅវិស័យប្រាំពីរដំបូងឡើយ។

第4條 · Article 4 · Điều 4 · មាត្រា 4

中文（原文）

本法所稱主管機關：在中央為勞動部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。

ENGLISH

The competent authority is the Ministry of Labor nationally, municipal governments in special municipalities, and county or city governments locally.

TIẾNG VIỆT

Cơ quan có thẩm quyền: ở trung ương là Bộ Lao động; ở thành phố trực thuộc trung ương là chính quyền thành phố; ở huyện hoặc thành phố là chính quyền huyện hoặc thành phố.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចគឺ ក្រសួងការងារនៅថ្នាក់កណ្តាល រដ្ឋបាលក្រុងពិសេសនៅក្រុងពិសេស
និងរដ្ឋបាលស្រុកឬក្រុងនៅមូលដ្ឋាន។

第5條 · Article 5 · Điều 5 · មាត្រា 5

中文（原文）

雇主不得以強暴、脅迫、拘禁或其他非法之方法，強制勞工從事勞動。

ENGLISH

Employers must not compel labor through violence, threats, confinement or other unlawful means.

TIẾNG VIỆT

Người sử dụng lao động không được cưỡng ép lao động bằng bạo lực, đe dọa, giam giữ hoặc phương thức trái pháp luật khác.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

និយោជកមិនអាចបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការ តាមរយៈអំពើហិង្សា ការគំរាមកំហែង ការឃុំខ្លួន ឬមធ្យោបាយខុសច្បាប់ផ្សេងទៀតឡើយ។

第6條 · Article 6 · Điều 6 · មាត្រា 6

中文（原文）

任何人不得介入他人之勞動契約，抽取不法利益。

ENGLISH

No person may intervene in another person’s labor contract to extract unlawful benefits.

TIẾNG VIỆT

Không ai được can thiệp vào hợp đồng lao động của người khác để thu lợi bất hợp pháp.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

គ្មាននរណាអាចជ្រៀតជ្រែកកិច្ចសន្យាការងាររបស់អ្នកដទៃ ដើម្បីយកផលប្រយោជន៍ខុសច្បាប់បានឡើយ។

第7條 · Article 7 · Điều 7 · មាត្រា 7

中文（原文）

1 雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。

2 前項勞工名卡，應保管至勞工離職後五年。

ENGLISH

Employers must maintain worker cards recording name, sex, birth date, place of origin, education, address, identification number, employment date, wages, labor-insurance enrollment date, rewards and disciplinary actions, injuries and illnesses, and other necessary particulars. Retain them for five years after departure.

TIẾNG VIỆT

Người sử dụng lao động phải lập hồ sơ ghi họ tên, giới tính, ngày sinh, nguyên quán, trình độ học vấn, địa chỉ, số định danh, ngày vào làm, tiền lương, ngày tham gia bảo hiểm lao động, thưởng phạt, thương tật, bệnh tật và thông tin cần thiết khác. Phải lưu hồ sơ đến năm năm sau khi người lao động nghỉ việc.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

និយោជកត្រូវរក្សាប័ណ្ណព័ត៌មានកម្មករនិយោជិត ដោយកត់ត្រាឈ្មោះ ភេទ ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត ស្រុកកំណើត កម្រិតសិក្សា អាសយដ្ឋាន លេខអត្តសញ្ញាណ ថ្ងៃចូលធ្វើការ ប្រាក់ឈ្នួល ថ្ងៃចុះឆានារ៉ាប់រងការងារ រង្វាន់និងទណ្ឌកម្ម របួសនិងជំងឺ និងព័ត៌មានចាំបាច់ផ្សេងទៀត។ ត្រូវរក្សាប័ណ្ណនេះរយៈពេលប្រាំឆ្នាំក្រោយអ្នកនោះចាកចេញពីការងារ។

第8條 · Article 8 · Điều 8 · មាត្រា 8

中文（原文）

雇主對於僱用之勞工，應預防職業上災害，建立適當之工作環境及福利設施。其有關安全衛生及福利事項，依有關法律之規定。

ENGLISH

Employers must prevent occupational accidents and provide appropriate working environments and welfare facilities. Safety, health and welfare matters follow the relevant laws.

TIẾNG VIỆT

Người sử dụng lao động phải phòng ngừa tai nạn nghề nghiệp, xây dựng môi trường làm việc và cơ sở phúc lợi phù hợp. An toàn, vệ sinh và phúc lợi thực hiện theo pháp luật liên quan.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

និយោជកត្រូវបង្ការគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងរៀបចំបរិយាកាសការងារនិងបរិក្ខារសុខុមាលភាពសមស្រប។ សុវត្ថិភាព សុខភាព និងសុខុមាលភាពត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ។

第二章 勞動契約

Labor contracts · II · Hợp đồng lao động

កិច្ចសន្យាការងារ

第9條 · Article 9 · Điều 9 · មាត្រា 9

中文（原文）

1 勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。

2 定期契約屆滿後，有下列情形之一，視為不定期契約：

一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。

二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。

3 前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

ENGLISH

Contracts are fixed-term or indefinite. Temporary, short-term, seasonal or specific-project work may use fixed terms; continuous work requires an indefinite contract. Dispatching entities must use indefinite contracts with dispatched workers. An expired fixed-term contract becomes indefinite if work continues without immediate employer objection, or if successive contracts cover over 90 days of work with a gap of no more than 30 days. The latter paragraph does not apply to specific-project or seasonal fixed-term work.

TIẾNG VIỆT

Hợp đồng gồm loại xác định và không xác định thời hạn. Công việc tạm thời, ngắn hạn, theo mùa hoặc công việc cụ thể có thể dùng hợp đồng xác định thời hạn; công việc có tính liên tục phải dùng hợp đồng không xác định thời hạn. Đơn vị phái cử phải ký hợp đồng không xác định thời hạn với người lao động phái cử. Sau khi hết hạn, hợp đồng được coi là không xác định thời hạn nếu người lao động tiếp tục làm mà người sử dụng lao động không phản đối ngay; hoặc dù ký hợp đồng mới, tổng thời gian làm việc của các hợp đồng trước, sau vượt 90 ngày và khoảng gián đoạn không quá 30 ngày. Khoản này không áp dụng cho hợp đồng công việc cụ thể hoặc theo mùa.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

កិច្ចសន្យាមានកំណត់ចិរវេលា និងមិនកំណត់ចិរវេលា។ ការងារបណ្តោះអាសន្ន រយៈពេលខ្លី តាមរដូវ ឬគម្រោងជាក់លាក់ អាចមានកំណត់ចិរវេលា; ការងារបន្តជាប្រចាំត្រូវមិនកំណត់ចិរវេលា។
អង្គភាពបញ្ជូនពលកម្មត្រូវចុះកិច្ចសន្យាមិនកំណត់ចិរវេលាជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលបានបញ្ជូន។ ក្រោយផុតកំណត់កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកថាមិនកំណត់ចិរវេលា បើអ្នកនោះបន្តធ្វើការដោយនិយោជកមិនជំទាស់ភ្លាមៗ
ឬបើកិច្ចសន្យាចាស់និងថ្មីមានរយៈពេលធ្វើការសរុបលើស 90 ថ្ងៃ ហើយចន្លោះមិនលើស 30 ថ្ងៃ។
កថាខណ្ឌនេះមិនអនុវត្តចំពោះការងារគម្រោងជាក់លាក់ ឬតាមរដូវឡើយ។

第9-1條 · Article 9-1 · Điều 9-1 · មាត្រា 9-1

中文（原文）

1 未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：

一、雇主有應受保護之正當營業利益。

二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。

三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。

四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

2 前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。

3 違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

4 離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。

ENGLISH

A post-employment noncompetition agreement requires all four conditions: a legitimate protectable business interest; a position allowing access to or use of trade secrets; reasonable duration, area, occupational scope and prospective employers; and reasonable compensation for the worker’s resulting loss. Compensation excludes payments received during employment. Failure to satisfy any condition invalidates the agreement. Duration cannot exceed two years; longer terms are reduced to two years.

TIẾNG VIỆT

Thỏa thuận không cạnh tranh sau khi nghỉ việc phải đáp ứng đủ: lợi ích kinh doanh chính đáng cần bảo vệ; vị trí cho phép tiếp xúc hoặc sử dụng bí mật kinh doanh; thời hạn, khu vực, phạm vi hoạt động nghề nghiệp và đối tượng tuyển dụng trong giới hạn hợp lý; bồi thường hợp lý cho thiệt hại do không cạnh tranh. Bồi thường không gồm các khoản đã nhận trong thời gian làm việc. Vi phạm bất kỳ điều kiện nào làm thỏa thuận vô hiệu. Thời hạn tối đa hai năm; dài hơn thì rút xuống hai năm.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

កិច្ចព្រមព្រៀងហាមប្រកួតប្រជែងក្រោយចាកចេញពីការងារ ត្រូវមានគ្រប់លក្ខខណ្ឌ៖
ផលប្រយោជន៍អាជីវកម្មស្របច្បាប់ដែលត្រូវការពារ; តួនាទីដែលអាចចូលប្រើអាថ៌កំបាំងអាជីវកម្ម; រយៈពេល តំបន់ សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈ និងនិយោជកគោលដៅក្នុងដែនសមហេតុផល;
និងសំណងសមហេតុផលសម្រាប់ការខាតបង់របស់កម្មករនិយោជិត។ សំណងនេះមិនរួមប្រាក់ដែលទទួលពេលធ្វើការទេ។
បើខ្វះលក្ខខណ្ឌណាមួយ កិច្ចព្រមព្រៀងគ្មានសុពលភាព។ រយៈពេលអតិបរមាពីរឆ្នាំ; រយៈពេលវែងជាងនេះត្រូវកាត់មកពីរឆ្នាំ។

第10條 · Article 10 · Điều 10 · មាត្រា 10

中文（原文）

定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。

ENGLISH

If a new contract is concluded or the original resumes less than three months after fixed-term expiry or suspension of an indefinite contract, service before and after must be combined.

TIẾNG VIỆT

Nếu ký hợp đồng mới hoặc tiếp tục hợp đồng cũ trong thời gian chưa đủ ba tháng sau khi hợp đồng xác định thời hạn hết hạn hoặc hợp đồng không xác định thời hạn ngừng thực hiện, phải cộng thâm niên trước và sau.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

បើចុះកិច្ចសន្យាថ្មី ឬបន្តកិច្ចសន្យាចាស់ក្នុងរយៈពេលតិចជាងបីខែ ក្រោយកិច្ចសន្យាមានកំណត់ផុតកំណត់ ឬកិច្ចសន្យាមិនកំណត់ត្រូវផ្អាក អតីតភាពការងារមុននិងក្រោយត្រូវបូកបញ្ចូលគ្នា។

第10-1條・Article 10-1・Điều 10-1・មាត្រា 10-1

中文（原文）

雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。

二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。

三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。

四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

五、考量勞工及其家庭之生活利益。

ENGLISH

Transfers must comply with the contract and: be necessary for business without improper motives or purposes, unless law provides otherwise; cause no adverse change to wages or other conditions; involve work within the worker's physical and technical ability; include necessary assistance where the new location is excessively distant; and consider the living interests of the worker and family.

TIẾNG VIỆT

Điều chuyển phải tuân thủ hợp đồng và: cần thiết cho hoạt động kinh doanh, không có động cơ hay mục đích bất chính, trừ pháp luật quy định khác; không làm bất lợi tiền lương hoặc điều kiện lao động; công việc mới phù hợp thể lực, kỹ năng; hỗ trợ cần thiết nếu nơi mới quá xa; cân nhắc lợi ích sinh hoạt của người lao động và gia đình.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ការផ្ទេរការងារត្រូវគោរពកិច្ចសន្យា និង៖ ចាំបាច់សម្រាប់អាជីវកម្ម ដោយគ្មានចេតនាឬគោលបំណងមិនត្រឹមត្រូវ លើកលែងច្បាប់កំណត់ផ្សេង; មិនធ្វើឱ្យប្រាក់ឈ្នួលឬលក្ខខណ្ឌការងារអន់ថយ; សមនឹងកម្លាំងនិងជំនាញ; ផ្តល់ជំនួយចាំបាច់បើទីតាំងថ្មីឆ្ងាយពេក; និងគិតគូរផលប្រយោជន៍ជីវភាពកម្មករនិយោជិតនិងគ្រួសារ។

第11條 · Article 11 · Điều 11 · មាត្រា 11

中文（原文）

非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

一、歇業或轉讓時。

二、虧損或業務緊縮時。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。

四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。

五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

ENGLISH

An employer may terminate with notice only for closure or transfer; losses or business contraction; force-majeure suspension exceeding one month; a change in business nature requiring staff reduction with no suitable placement available; or demonstrated inability to perform the assigned work.

TIẾNG VIỆT

Chỉ được chấm dứt hợp đồng có báo trước khi: ngừng hoặc chuyển nhượng kinh doanh; thua lỗ hoặc thu hẹp hoạt động; bất khả kháng làm ngừng việc trên một tháng; thay đổi tính chất kinh doanh, cần giảm lao động nhưng không có việc phù hợp để bố trí; hoặc người lao động thực sự không thể đảm nhiệm công việc.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

និយោជកអាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយជូនដំណឹងជាមុន តែក្នុងករណី៖ បិទឬផ្ទេរអាជីវកម្ម; ខាតបង់ឬកាត់បន្ថយអាជីវកម្ម; ផ្អាកការងារដោយប្រធានសក្តិលើសមួយខែ; ប្តូរលក្ខណៈអាជីវកម្មដែលត្រូវកាត់បន្ថយបុគ្គលិក ហើយគ្មានការងារសមស្របសម្រាប់ផ្ទេរ; ឬកម្មករនិយោជិតពិតជាមិនអាចបំពេញការងារបាន។

第12條 · Article 12 · Điều 12 · មាត្រា 12

中文（原文）

1 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。

二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。

四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。

五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。

六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

2 雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

ENGLISH

Termination without notice is permitted for: misleading statements when contracting creating a risk of employer loss; violence or serious insults toward the employer, family, representatives or coworkers; a final sentence of imprisonment or heavier punishment without probation or conversion to a fine; serious breach of contract or work rules; intentional damage to employer property or disclosure of technical or business secrets causing loss; or unjustified absence for three consecutive days or six days in a month. For grounds 1, 2 and 4–6, termination must occur within 30 days after learning of the circumstances.

TIẾNG VIỆT

Được chấm dứt không báo trước nếu người lao động: khai gian khi ký hợp đồng khiến người sử dụng lao động tin nhầm và có nguy cơ thiệt hại; bạo hành hoặc xúc phạm nghiêm trọng người sử dụng lao động, gia đình, đại diện hoặc đồng nghiệp; có bản án tù có thời hạn trở lên đã có hiệu lực, không được hưởng án treo hoặc chuyển thành phạt tiền; vi phạm nghiêm trọng hợp đồng hoặc nội quy; cố ý làm hỏng tài sản hoặc tiết lộ bí mật kỹ thuật, kinh doanh gây thiệt hại; hoặc vắng không lý do chính đáng ba ngày liên tiếp hay sáu ngày trong một tháng. Theo căn cứ 1, 2 và 4–6, phải chấm dứt trong 30 ngày kể từ ngày biết sự việc.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

អាចបញ្ចប់ដោយមិនជូនដំណឹង បើកម្មករនិយោជិត៖ ផ្តល់ព័ត៌មានមិនពិតពេលចុះកិច្ចសន្យា
ដែលបង្កហានិភ័យខាតបង់ដល់និយោជក; ប្រើហិង្សាឬប្រមាថធ្ងន់ធ្ងរដល់និយោជក គ្រួសារ តំណាង ឬមិត្តរួមការងារ;
ត្រូវផ្តន្ទាទោសជាស្ថាពរឱ្យជាប់ពន្ធនាគារឬធ្ងន់ជាង ដោយមិនព្យួរទោសឬប្តូរជាប្រាក់ពិន័យ;
រំលោភកិច្ចសន្យាឬបទបញ្ជាការងារយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ; បំផ្លាញទ្រព្យនិយោជក
ឬលាតត្រដាងអាថ៌កំបាំងបច្ចេកទេសឬអាជីវកម្មដោយចេតនាបណ្តាលឱ្យខាតបង់;
ឬអវត្តមានគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវបីថ្ងៃជាប់គ្នា ឬប្រាំមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ។ សម្រាប់មូលហេតុទី 1, 2 និង 4–6 ត្រូវបញ្ចប់ក្នុង 30 ថ្ងៃក្រោយដឹងហេតុការណ៍។

第13條 · Article 13 · Điều 13 · មាត្រា 13

中文（原文）

勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。

ENGLISH

Termination is prohibited during Article 50 maternity suspension or Article 59 medical treatment. Exception: disaster, incident or other force majeure makes business continuation impossible and the competent authority approves.

TIẾNG VIỆT

Không được chấm dứt trong thời gian ngừng việc theo Điều 50 hoặc điều trị theo Điều 59. Ngoại lệ: thiên tai, biến cố hoặc bất khả kháng khiến doanh nghiệp không thể tiếp tục, đã báo và được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

មិនអាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាក្នុងពេលឈប់សម្រាកតាមមាត្រា 50 ឬព្យាបាលតាមមាត្រា 59។ លើកលែងគ្រោះធម្មជាតិ ហេតុការណ៍ ឬប្រធានសក្តិផ្សេងធ្វើឱ្យអាជីវកម្មមិនអាចបន្ត ហើយអាជ្ញាធរអនុម័ត។

第14條 · Article 14 · Điều 14 · មាត្រា 14

中文（原文）

1 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。

二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。

四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。

五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。

六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。

2 勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。

3 有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。

4 第十七條規定於本條終止契約準用之。

ENGLISH

A worker may terminate without notice for: employer deception when contracting creating risk of loss; violence or serious insults by employer, family or representative; work threatening health without effective improvement after notice; a legally designated communicable disease affecting employer, representative or coworker that risks transmission and seriously threatens health; failure to pay contractual remuneration or provide sufficient piecework; or employer breach of contract or labor law risking worker rights. Grounds 1 and 6 must be exercised within 30 days of knowledge; for ground 6, within 30 days after learning of the harmful result is also permitted. Grounds 2 or 4 cannot be invoked once the offending representative's contract is terminated or the diseased person receives treatment under health laws. Article 17 applies to such termination.

TIẾNG VIỆT

Người lao động được chấm dứt không báo trước khi: người sử dụng lao động gian dối khi ký hợp đồng gây nguy cơ thiệt hại; người sử dụng lao động, gia đình hoặc đại diện bạo hành, xúc phạm nghiêm trọng; công việc nguy hại sức khỏe không được cải thiện sau thông báo; người sử dụng lao động, đại diện hoặc đồng nghiệp mắc bệnh truyền nhiễm theo luật, có nguy cơ lây và đe dọa nghiêm trọng sức khỏe; không trả thù lao theo hợp đồng hoặc không cung cấp đủ việc cho lao động tính theo sản phẩm; hoặc vi phạm hợp đồng hay pháp luật lao động gây nguy cơ tổn hại quyền lợi. Căn cứ 1, 6 phải thực hiện trong 30 ngày từ khi biết; với căn cứ 6 cũng được tính từ ngày

biết hậu quả thiệt hại. Không được dùng căn cứ 2 hoặc 4 nếu hợp đồng của đại diện gây việc đã chấm dứt hoặc người mắc bệnh đã được điều trị theo pháp luật y tế. Điều 17 được áp dụng tương ứng.

ภาสาខ្មែរ (កម្ពុជា)

កម្មករនិយោជិតអាចបញ្ចប់ដោយមិនជូនដំណឹង បើ៖ និយោជកបោកបញ្ឆោតពេលចុះកិច្ចសន្យាបង្កហានិភ័យខាតបង់; និយោជក គ្រួសារឬតំណាងប្រើហិង្សាឬប្រមាថធ្ងន់ធ្ងរ; ការងារគំរាមសុខភាពហើយមិនកែលម្អក្រោយជូនដំណឹង; និយោជក តំណាងឬមិត្តរួមការងារមានជំងឺឆ្លងកំណត់ដោយច្បាប់ ដែលអាចឆ្លងនិងគំរាមសុខភាពធ្ងន់ធ្ងរ; មិនបង់កម្រៃតាមកិច្ចសន្យា ឬមិនផ្តល់ការងារគ្រប់គ្រាន់ឱ្យអ្នកទទួលកម្រៃតាមបរិមាណផលិតផល;
ឬរំលោភកិច្ចសន្យាឬច្បាប់ការងារដែលអាចប៉ះពាល់សិទ្ធិ។ មូលហេតុទី 1 និង 6 ត្រូវអនុវត្តក្នុង 30 ថ្ងៃក្រោយដឹង; ទី 6 ក៏អាចគិតពីថ្ងៃដឹងលទ្ធផលខូចខាត។ មិនអាចអនុវត្តទី 2 ឬ 4 បើកិច្ចសន្យាតំណាងបង្កហេតុត្រូវបានបញ្ចប់ ឬអ្នកមានជំងឺទទួលការព្យាបាលតាមច្បាប់សុខាភិបាល។ មាត្រា 17 អនុវត្តចំពោះការបញ្ចប់នេះ។

第15條・Article 15・Điều 15・មាត្រា 15

中文（原文）

1 特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。

2 不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。

ENGLISH

A worker under a specific-project fixed-term contract lasting over three years may terminate after completing three years, with 30 days' notice. Termination of an indefinite contract requires the notice periods in Article 16(1).

TIẾNG VIỆT

Hợp đồng công việc cụ thể có thời hạn trên ba năm có thể được người lao động chấm dứt sau đủ ba năm, nhưng phải báo trước 30 ngày. Chấm dứt hợp đồng không xác định thời hạn phải báo trước theo khoản 1 Điều 16.

ภาสาខ្មែរ (កម្ពុជា)

កិច្ចសន្យាគម្រោងជាក់លាក់ដែលលើសបីឆ្នាំ អាចបញ្ចប់ដោយកម្មករនិយោជិតក្រោយធ្វើការគ្រប់បីឆ្នាំ ដោយជូនដំណឹង 30 ថ្ងៃជាមុន។ កិច្ចសន្យាមិនកំណត់ចិរវេលាត្រូវជូនដំណឹងតាមមាត្រា 16 កថាខណ្ឌ 1។

第15-1條・Article 15-1・Điều 15-1・មាត្រា 15-1

中文（原文）

1 未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：

一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。

二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。

2 前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：

一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。

二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。

三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。

四、其他影響最低服務年限合理性之事項。

3 違反前二項規定者，其約定無效。

4 勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

ENGLISH

A minimum-service agreement requires employer-funded professional training or reasonable compensation for compliance. Its duration must reasonably consider training time and cost, replacement availability for similar roles, compensation amount and scope, and other relevant factors. Violation of these requirements invalidates the agreement. If termination before the minimum term is due to causes not attributable to the worker, the worker owes neither liability for breach nor repayment of training costs.

TIẾNG VIỆT

Chỉ được thỏa thuận thời gian phục vụ tối thiểu nếu người sử dụng lao động đào tạo kỹ thuật chuyên môn và chi trả chi phí, hoặc bồi thường hợp lý để người lao động tuân thủ thời gian đó. Thời hạn phải hợp lý, cân nhắc thời gian và chi phí đào tạo, khả năng tìm người thay thế cho công việc tương tự, mức và phạm vi bồi thường cùng các yếu tố liên quan. Vi phạm hai khoản này làm thỏa thuận vô hiệu. Nếu hợp đồng kết thúc trước hạn vì lý do không thuộc lỗi người lao động, người lao động không chịu trách nhiệm vi phạm thời gian tối thiểu hay hoàn trả chi phí đào tạo.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

កិច្ចព្រមព្រៀងរយៈពេលបម្រើការងារអប្បបរមា ត្រូវមានការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលនិយោជកបង់ថ្លៃ
ឬសំណងសមហេតុផលសម្រាប់ការគោរពរយៈពេលនោះ។ រយៈពេលត្រូវសមហេតុផល
ដោយគិតគូរពេលនិងថ្លៃបណ្តុះបណ្តាល លទ្ធភាពរកអ្នកជំនួស ចំនួននិងវិសាលភាពសំណង និងកត្តាពាក់ព័ន្ធផ្សេង។
ការរំលោភលក្ខខណ្ឌនេះធ្វើឱ្យកិច្ចព្រមព្រៀងគ្មានសុពលភាព។
បើកិច្ចសន្យាបញ្ចប់មុនកំណត់ដោយមូលហេតុមិនមែនកំហុសកម្មករនិយោជិត
អ្នកនោះមិនទទួលខុសត្រូវលើការរំលោភរយៈពេល ឬសងថ្លៃបណ្តុះបណ្តាលឡើយ។

第16條 · Article 16 · Điều 16 · មាត្រា 16

中文（原文）

1 雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：

一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。

二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

2 勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

3 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

ENGLISH

For termination under Article 11 or the Article 13 exception, notice is 10 days for service of at least three months but under one year; 20 days for at least one but under three years; 30 days for at least three years. After notice, paid job-search leave during working hours may not exceed two working days' hours per week. Failure to give the required notice requires payment of wages for the notice period.

TIẾNG VIỆT

Chấm dứt theo Điều 11 hoặc ngoại lệ Điều 13 phải báo trước: 10 ngày nếu làm liên tục từ đủ ba tháng đến dưới một năm; 20 ngày nếu từ đủ một đến dưới ba năm; 30 ngày nếu từ đủ ba năm. Sau thông báo, người lao động được nghỉ trong giờ làm để tìm việc, không quá số giờ của hai ngày làm việc mỗi tuần và vẫn hưởng lương. Không báo đủ thời hạn phải trả tiền lương tương ứng thời hạn báo trước.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ការបញ្ចប់តាមមាត្រា 11 ឬករណីលើកលែងមាត្រា 13 ត្រូវជូនដំណឹង៖ 10 ថ្ងៃ បើធ្វើការពីបីខែដល់ក្រោមមួយឆ្នាំ; 20 ថ្ងៃ បើពីមួយឆ្នាំដល់ក្រោមបីឆ្នាំ; 30 ថ្ងៃ បើពីបីឆ្នាំឡើង។ ក្រោយទទួលដំណឹង អាចឈប់ក្នុងម៉ោងការងារដើម្បីរកការងារថ្មី ដោយទទួលប្រាក់ឈ្នួល មិនលើសម៉ោងការងារពីរថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍។ បើមិនជូនដំណឹងតាមកំណត់ ត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់រយៈពេលជូនដំណឹង។

第17條 · Article 17 · Điều 17 · មាត្រា 17

中文（原文）

1 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：

一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。

二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。

2 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。

ENGLISH

On termination under the preceding article, severance is one month's average wage for each full year of continuous service in the same employer's entity. Remaining months or service under a year are prorated; a fraction of a month counts as a month. Pay within 30 days after termination.

TIẾNG VIỆT

Chấm dứt theo điều trước phải trả trợ cấp thôi việc bằng một tháng tiền lương bình quân cho mỗi năm làm việc liên tục trong đơn vị của cùng người sử dụng lao động. Tháng lẻ hoặc làm chưa đủ năm tính theo tỷ lệ; chưa đủ tháng tính một tháng. Trả trong 30 ngày sau chấm dứt.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ការបញ្ចប់តាមមាត្រាមុន
ត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់ការងារស្មើប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមមួយខែសម្រាប់អតីតភាពមួយឆ្នាំពេញក្នុងអង្គភាពនិយោជកដដែល។ ខែនៅសល់ឬអតីតភាពក្រោមមួយឆ្នាំគិតតាមសមាមាត្រ; ចំណែកខែមិនពេញគិតជាមួយខែ។ បង់ក្នុង 30 ថ្ងៃក្រោយបញ្ចប់កិច្ចសន្យា។

第17-1條 · Article 17-1 · Điều 17-1 · មាត្រា 17-1

中文（原文）

1 要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為。

2 要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起九十日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示。

3 要派單位應自前項派遣勞工意思表示到達之日起十日內，與其協商訂定勞動契約。逾期未協商或協商不成立者，視為雙方自期滿翌日成立勞動契約，並以派遣勞工於要派單位工作期間之勞動條件為勞動契約內容。

4 派遣事業單位及要派單位不得因派遣勞工提出第二項意思表示，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

5 派遣事業單位及要派單位為前項行為之一者，無效。

6 派遣勞工因第二項及第三項規定與要派單位成立勞動契約者，其與派遣事業單位之勞動契約視為終止，且不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

7 前項派遣事業單位應依本法或勞工退休金條例規定之給付標準及期限，發給派遣勞工退休金或資遣費。

ENGLISH

A user entity must not interview or otherwise designate a particular dispatched worker before the dispatching entity signs that worker's contract. If it violates this rule and receives the worker's services, the worker may request a direct labor contract in writing within 90 days of starting those services. The user entity must negotiate within 10 days of receiving the request; failure to negotiate or reach agreement establishes a contract from the day following expiry, on the conditions applying during the dispatched assignment. Neither entity may retaliate through dismissal, demotion, wage reduction, impairment of statutory, contractual or customary rights, or other adverse measures; such acts are void. Formation of the direct contract terminates the dispatch contract without minimum-service liability or repayment of training costs. The dispatching entity must pay retirement benefits or severance under this Act or the Labor Pension Act within the applicable standards and deadlines.

TIẾNG VIỆT

Đơn vị sử dụng lao động phải cử không được phỏng vấn hoặc chỉ định người lao động cụ thể trước khi đơn vị phải cử ký hợp đồng với họ. Nếu vi phạm và đã nhận sức lao động, người lao động có thể đề nghị bằng văn bản ký hợp đồng trực tiếp trong 90 ngày từ ngày cung cấp sức lao động. Đơn vị sử dụng phải thương lượng trong 10 ngày từ khi nhận đề nghị. Không thương lượng hoặc thương lượng không thành thì được coi là có hợp đồng từ ngày tiếp theo ngày hết hạn, theo điều kiện trong thời gian làm việc tại đơn vị sử dụng. Hai đơn vị không được vì đề nghị này mà sa thải, hạ chức, giảm lương, xâm hại quyền theo luật, hợp đồng, tập quán hoặc xử lý bất lợi khác; các hành vi đó vô hiệu. Hợp đồng trực tiếp hình thành làm chấm dứt hợp đồng với đơn vị phái cử, không phát sinh trách nhiệm thời gian phục vụ tối thiểu hay hoàn trả đào tạo. Đơn vị phái cử phải trả tiền hưu trí hoặc trợ cấp thôi việc theo tiêu chuẩn, thời hạn của Luật này hoặc Luật Hưu trí người lao động.

ภาសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

អង្គភាពប្រើប្រាស់ពលកម្មមិនអាចសម្ភាសន៍ឬកំណត់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់
មុនអង្គភាពបញ្ជូនពលកម្មចុះកិច្ចសន្យាជាមួយអ្នកនោះ។ បើរំលោភហើយទទួលសេវាការងារ
អ្នកនោះអាចស្នើកិច្ចសន្យាផ្ទាល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុង 90 ថ្ងៃពីថ្ងៃចាប់ផ្តើមផ្តល់សេវា។ អង្គភាពប្រើប្រាស់ត្រូវចរចាក្នុង
10 ថ្ងៃពីថ្ងៃទទួលសំណើ។ បើមិនចរចាឬមិនសម្រេច កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកថាបង្កើតនៅថ្ងៃបន្ទាប់ពីផុតកំណត់
ដោយប្រើលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងពេលបញ្ជូន។ អង្គភាពទាំងពីរមិនអាចសងសឹកតាមការបញ្ឈប់ បន្ទាបតួនាទី កាត់ប្រាក់ឈ្នួល
ប៉ះពាល់សិទ្ធិតាមច្បាប់ កិច្ចសន្យាឬទម្លាប់ ឬវិធានការអវិជ្ជមានផ្សេងទៀត; អំពើនេះគ្មានសុពលភាព។
កិច្ចសន្យាផ្ទាល់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាជាមួយអង្គភាពបញ្ជូន ដោយគ្មានបំណុលរយៈពេលបម្រើអប្បបរមាឬថ្លៃបណ្តុះបណ្តាល។
អង្គភាពបញ្ជូនត្រូវបង់ប្រាក់ចូលនិវត្តន៍ឬប្រាក់បំណាច់តាមស្តង់ដារនិងកំណត់ពេលនៃច្បាប់នេះ
ឬច្បាប់ប្រាក់សោធនកម្មករនិយោជិត។

第18條 · Article 18 · Điều 18 · មាត្រា 18

中文（原文）

有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：

一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。

二、定期勞動契約期滿離職者。

ENGLISH

No additional notice-period wages or severance may be claimed for termination under Article 12 or 15, or departure upon fixed-term expiry.

TIẾNG VIỆT

Không được yêu cầu trả thêm lương thời hạn báo trước và trợ cấp thôi việc khi chấm dứt theo Điều 12, 15 hoặc nghỉ việc khi hợp đồng xác định thời hạn hết hạn.

ภาសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

មិនអាចទាមទារប្រាក់ឈ្នួលជំនួសការជូនដំណឹងនិងប្រាក់បំណាច់បន្ថែម បើបញ្ចប់តាមមាត្រា 12 ឬ 15
ឬចាកចេញពេលកិច្ចសន្យាមានកំណត់ផុតកំណត់។

第19條 · Article 19 · Điều 19 · មាត្រា 19

中文（原文）

勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。

ENGLISH

At contract termination, an employer or representative must not refuse a requested certificate of service.

TIẾNG VIỆT

Khi chấm dứt hợp đồng, người sử dụng lao động hoặc đại diện không được từ chối cấp giấy chứng nhận công tác nếu người lao động yêu cầu.

ภาសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា
និយោជកឬតំណាងមិនអាចបដិសេធផ្តល់លិខិតបញ្ជាក់ការបម្រើការងារដែលកម្មករនិយោជិតស្នើឡើយ។

第20條・Article 20・Điều 20・មាត្រា 20

中文（原文）

事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。

ENGLISH

Upon business restructuring or transfer, workers not retained by agreement between old and new employers must receive Article 16 notice and Article 17 severance. The new employer must recognize retained workers' prior service.

TIẾNG VIỆT

Khi tái tổ chức hoặc chuyển nhượng, trừ người được người sử dụng lao động cũ, mới thỏa thuận giữ lại, những người khác phải được báo trước theo Điều 16 và trả trợ cấp theo Điều 17. Người sử dụng lao động mới phải tiếp tục công nhận thâm niên của người được giữ lại.

ภาសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ពេលរៀបចំអាជីវកម្មឡើងវិញឬផ្ទេរ អ្នកមិនត្រូវបានរក្សាទុកតាមការព្រមព្រៀងនិយោជកចាស់និងថ្មី
ត្រូវទទួលការជូនដំណឹងតាមមាត្រា 16 និងប្រាក់បំណាច់តាមមាត្រា 17។
និយោជកថ្មីត្រូវទទួលស្គាល់អតីតភាពអ្នកដែលរក្សាទុក។

第三章 工資

Wages · III · Tiền lương

ប្រាក់ឈ្នួល

第21條 · Article 21 · Điều 21 · មាត្រា 21

中文（原文）

1 工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。

2 前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之。

3 前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

ENGLISH

Wages are agreed by both parties but cannot fall below the basic wage. A basic-wage review committee established by the central authority proposes the basic wage for Executive Yuan approval. The central authority separately regulates the committee's organization and review procedures.

TIẾNG VIỆT

Tiền lương do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn lương cơ bản. Hội đồng thẩm định lương cơ bản do cơ quan trung ương thành lập đề xuất mức lương, trình Viện Hành chính phê duyệt. Tổ chức, thủ tục thẩm định được cơ quan trung ương quy định riêng.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀងប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែមិនអាចទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាន។
គណៈកម្មការពិនិត្យប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋានដែលអាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលបង្កើត ស្នើចំនួនប្រាក់ឈ្នួលឱ្យក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋមន្ត្រីអនុម័ត។
អាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលកំណត់អង្គការនិងនីតិវិធីពិនិត្យដោយឡែក។

第22條 · Article 22 · Điều 22 · មាត្រា 22

中文（原文）

1 工資之給付，應以法定通用貨幣為之。但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實物給付之。工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平合理，並適合勞工及其家屬之需要。

2 工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。

ENGLISH

Pay wages in legal tender. Custom or business nature may justify a contractual provision for partial payment in kind, valued fairly and reasonably and suited to workers' and families' needs. Pay in full directly to workers unless law or a separate agreement provides otherwise.

TIẾNG VIỆT

Trả lương bằng tiền tệ có giá trị thanh toán hợp pháp. Do tập quán hoặc tính chất hoạt động, hợp đồng có thể quy định một phần trả bằng hiện vật; định giá phải công bằng, hợp lý và phù hợp nhu cầu người lao động, gia đình. Trả đầy đủ, trực tiếp, trừ pháp luật hoặc thỏa thuận khác quy định.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបង់ជារូបិយប័ណ្ណស្របច្បាប់។ ទម្លាប់ឬលក្ខណៈអាជីវកម្មអាចឱ្យកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាបង់មួយផ្នែកជាវត្ថុ ដែលមានតម្លៃយុត្តិធម៌ សមហេតុផល និងសមនឹងតម្រូវការកម្មករនិយោជិតនិងគ្រួសារ។ ត្រូវបង់ពេញចំនួនដោយផ្ទាល់ លើកលែងច្បាប់ឬកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងកំណត់។

第22-1條 · Article 22-1 · Điều 22-1 · មាត្រា 22-1

中文（原文）

1 派遣事業單位積欠派遣勞工工資，經主管機關處罰或依第二十七條規定限期令其給付而屆期未給付者，派遣勞工得請求要派單位給付。要派單位應自派遣勞工請求之日起三十日內給付之。

2 要派單位依前項規定給付者，得向派遣事業單位求償或扣抵要派契約之應付費用。

ENGLISH

If a dispatching entity owes wages and has been penalized by the authority or fails to pay by the deadline ordered under Article 27, the dispatched worker may demand payment from the user entity. It must pay within 30 days of the demand, and may recover from the dispatching entity or offset fees due under the dispatch agreement.

TIẾNG VIỆT

Nếu đơn vị phái cử nợ lương, đã bị cơ quan có thẩm quyền xử phạt hoặc không trả đúng hạn theo lệnh Điều 27, người lao động được yêu cầu đơn vị sử dụng trả. Đơn vị sử dụng phải trả trong 30 ngày kể từ yêu cầu, rồi có thể đòi đơn vị phái cử hoàn trả hoặc khấu trừ phí phải trả theo hợp đồng phái cử.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

បើអង្គភាពបញ្ជូនពលកម្មជំពាក់ប្រាក់ឈ្នួល ហើយអាជ្ញាធរដាក់ទណ្ឌកម្ម ឬអង្គភាពមិនបង់តាមកំណត់មាត្រា 27 កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារពីអង្គភាពប្រើប្រាស់។ អង្គភាពនេះត្រូវបង់ក្នុង 30 ថ្ងៃពីការទាមទារ ហើយអាចទាមទារសងពីអង្គភាពបញ្ជូន ឬកាត់កងថ្លៃត្រូវបង់តាមកិច្ចព្រមព្រៀងបញ្ជូន។

第23條 · Article 23 · Điều 23 · មាត្រា 23

中文（原文）

1 工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。

2 雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。

ENGLISH

Unless specially agreed or prepaid monthly, wages must be paid regularly at least twice monthly with itemized calculation details, including for piecework. Keep payroll records showing payments, calculation details and totals for five years.

TIẾNG VIỆT

Trừ thỏa thuận đặc biệt hoặc trả trước theo tháng, phải trả định kỳ ít nhất hai lần mỗi tháng và cung cấp chi tiết cách tính từng khoản, kể cả lương theo sản phẩm. Lập bảng lương ghi khoản chi trả, chi tiết tính toán và tổng lương; lưu năm năm.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

លើកលែងកិច្ចព្រមព្រៀងពិសេសឬការបង់ជាមុនប្រចាំខែ ត្រូវបង់ទៀងទាត់យ៉ាងតិចពីរដងក្នុងមួយខែ
និងផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតការគណនាប្រាក់ឈ្នួល រួមទាំងការងារតាមបរិមាណផលិតផល។ ត្រូវរក្សាបញ្ជីប្រាក់ឈ្នួល
ដែលមានប្រាក់បានបង់ វិធីគណនា និងចំនួនសរុបរយៈពេលប្រាំឆ្នាំ។

第24條・Article 24・Điều 24・មាត្រា 24

中文（原文）

1 雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：

一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。

二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。

三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。

2 雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

ENGLISH

Overtime: the first two hours require an addition of at least one third of the normal hourly wage; the next two, at least two thirds; overtime under Article 32(4), double the normal hourly wage. For work on an Article 36 rest day, additionally pay at least one and one third of the normal hourly wage for the first two hours, and at least one and two thirds for continued work after two hours.

TIẾNG VIỆT

Làm thêm giờ: hai giờ đầu cộng ít nhất 1/3 tiền lương giờ ngày thường; hai giờ tiếp cộng ít nhất 2/3; trường hợp khoản 4 Điều 32 trả gấp đôi. Làm vào ngày nghỉ hằng tuần theo Điều 36: hai giờ đầu trả thêm ít nhất 1 và 1/3 tiền lương giờ ngày thường; thời gian tiếp theo trả thêm ít nhất 1 và 2/3.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ម៉ោងបន្ថែម៖ ពីរម៉ោងដំបូងបន្ថែមយ៉ាងតិចមួយភាគបីនៃប្រាក់ឈ្នួលមួយម៉ោងថ្ងៃធម្មតា;
ពីរម៉ោងបន្ទាប់បន្ថែមយ៉ាងតិចពីរភាគបី; ករណីមាត្រា 32 កថាខណ្ឌ 4 បង់ទ្វេដង។ ការងារនៅថ្ងៃសម្រាកតាមមាត្រា 36
ត្រូវបង់បន្ថែមយ៉ាងតិចមួយនិងមួយភាគបីនៃប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងថ្ងៃធម្មតាសម្រាប់ពីរម៉ោងដំបូង
និងមួយនិងពីរភាគបីសម្រាប់ការងារបន្តបន្ទាប់ពីពីរម៉ោង។

第25條 · Article 25 · Điều 25 · មាត្រា 25

中文（原文）

雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。

ENGLISH

No sex-based discrimination: equal wages for the same work and efficiency.

TIẾNG VIỆT

Không được phân biệt đối xử vì giới tính. Công việc và hiệu suất như nhau phải được trả lương như nhau.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

មិនអាចរើសអើងដោយសារភេទ។ ការងារដូចគ្នា និងប្រសិទ្ធភាពដូចគ្នា ត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា។

第26條 · Article 26 · Điều 26 · មាត្រា 26

中文（原文）

雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。

ENGLISH

No advance deduction of wages as penalties for breach or compensation.

TIẾNG VIỆT

Không được khấu trừ trước tiền lương để làm tiền phạt vi phạm hợp đồng hoặc bồi thường.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

មិនអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលជាមុន ដើម្បីធ្វើជាប្រាក់ពិន័យរំលោភកិច្ចសន្យាឬសំណងឡើយ។

第27條 · Article 27 · Điều 27 · មាត្រា 27

中文（原文）

雇主不按期給付工資者，主管機關得限期令其給付。

ENGLISH

The authority may order overdue wages paid by a specified deadline.

TIẾNG VIỆT

Nếu trả lương không đúng hạn, cơ quan có thẩm quyền có thể ra lệnh trả trong thời hạn ấn định.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

បើប្រាក់ឈ្នួលមិនបង់ទាន់ពេល អាជ្ញាធរអាចបញ្ជាឱ្យបង់ក្នុងកំណត់ពេល។

第28條 · Article 28 · Điều 28 · មាត្រា 28

中文（原文）

1 雇主有歇業、清算或宣告破產之情事時，勞工之下列債權受償順序與第一順位抵押權、質權或留置權所擔保之債權相同，按其債權比例受清償；未獲清償部分，有最優先受清償之權：

一、本於勞動契約所積欠之工資未滿六個月部分。

二、雇主未依本法給付之退休金。

三、雇主未依本法或勞工退休金條例給付之資遣費。

2 雇主應按其當月僱用勞工投保薪資總額及規定之費率，繳納一定數額之積欠工資墊償基金，作為墊償下列各款之用：

一、前項第一款積欠之工資數額。

二、前項第二款與第三款積欠之退休金及資遣費，其合計數額以六個月平均工資為限。

3 積欠工資墊償基金，累積至一定金額後，應降低費率或暫停收繳。

4 第二項費率，由中央主管機關於萬分之十五範圍內擬訂，報請行政院核定之。

5 雇主積欠之工資、退休金及資遣費，經勞工請求未獲清償者，由積欠工資墊償基金依第二項規定墊償之；雇主應於規定期限內，將墊款償還積欠工資墊償基金。

6 積欠工資墊償基金，由中央主管機關設管理委員會管理之。基金之收繳有關業務，得由中央主管機關，委託勞工保險機構辦理之。基金墊償程序、收繳與管理辦法、第三項之一定金額及管理委員會組織規程，由中央主管機關定之。

ENGLISH

On closure, liquidation or bankruptcy, contractual wage arrears for a period under six months, unpaid retirement benefits under this Act and unpaid severance under this Act or the Labor Pension Act rank equally with first-ranking mortgage, pledge or lien claims and share proportionately; unpaid balances have highest priority. Employers contribute to the Wage Arrears Payment Fund according to monthly insured payroll and prescribed rate. The fund advances those wages and retirement/severance arrears, the latter combined capped at six months' average wages. Once the fund reaches a prescribed amount, reduce the rate or suspend collection. The central authority proposes a rate no greater than 15 per 10,000 for Executive Yuan approval. When workers' demands remain unpaid, the fund advances payment; employers repay within the prescribed period. A central-authority management committee manages the fund; collection may be entrusted to labor-insurance institutions. The central authority regulates advances, collection, management, the threshold and committee organization.

TIẾNG VIỆT

Khi ngừng kinh doanh, thanh lý hoặc phá sản, các khoản nợ lương theo hợp đồng cho thời gian dưới sáu tháng, tiền hưu trí chưa trả theo Luật này và trợ cấp thôi việc chưa trả theo Luật này hoặc Luật Hưu trí người lao động có thứ tự thanh toán ngang khoản nợ bảo đảm bằng thế chấp, cầm cố hoặc quyền lưu giữ thứ nhất, được thanh toán theo tỷ lệ; phần chưa thanh toán có quyền ưu tiên cao nhất. Người sử dụng lao động đóng Quỹ ứng trả tiền lương nợ theo tổng lương tham gia bảo hiểm trong tháng và tỷ lệ quy định. Quỹ ứng trả lương nói trên; tiền hưu trí và trợ cấp thôi việc ứng trả có tổng mức tối đa sáu tháng lương bình quân. Khi quỹ đạt mức quy định phải giảm

tỷ lệ hoặc tạm ngừng thu. Cơ quan trung ương đề xuất tỷ lệ không quá 15 phần vạn, trình Viện Hành chính phê duyệt. Nếu yêu cầu nhưng chưa được thanh toán, quỹ ứng trả; người sử dụng lao động phải hoàn trả trong hạn quy định. Quỹ do hội đồng quản lý của cơ quan trung ương quản lý; thu quỹ có thể ủy thác tổ chức bảo hiểm lao động. Cơ quan trung ương quy định thủ tục ứng trả, thu và quản lý, mức tích lũy và tổ chức hội đồng.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ពេលបិទអាជីវកម្ម រំលាយឬក្ស័យធន បំណុលប្រាក់ឈ្នួលតាមកិច្ចសន្យាសម្រាប់រយៈពេលក្រោមប្រាំមួយខែ ប្រាក់ចូលនិវត្តន៍មិនទាន់បង់តាមច្បាប់នេះ និងប្រាក់បំណាច់មិនទាន់បង់តាមច្បាប់នេះឬច្បាប់ប្រាក់សោធន មានលំដាប់ស្មើបំណុលមានហ៊ីប៉ូតែក បញ្ចាំឬសិទ្ធិឃាត់ទុកលំដាប់ទីមួយ ហើយទទួលតាមសមាមាត្រ។ ចំណែកនៅសល់មានអាទិភាពខ្ពស់បំផុត។ និយោជកត្រូវបង់ចូលមូលនិធិបង់ប្រាក់ឈ្នួលជំពាក់តាមប្រាក់ឈ្នួលចុះធានារ៉ាប់រងសរុបប្រចាំខែនិងអត្រាកំណត់។ មូលនិធិបង់ជំនួសប្រាក់ឈ្នួលទាំងនេះ និងប្រាក់ចូលនិវត្តន៍និងប្រាក់បំណាច់ ដែលពីរប្រភេទចុងក្រោយសរុបមិនលើសប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រាំមួយខែ។ ពេលមូលនិធិដល់ចំនួនកំណត់ ត្រូវបន្ថយអត្រាឬផ្អាកប្រមូល។ អាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលស្នើអត្រាមិនលើស 15 ក្នុង 10,000 ឱ្យក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋមន្ត្រីអនុម័ត។ បើទាមទារហើយមិនទទួលការបង់ មូលនិធិត្រូវបង់ជំនួស ហើយនិយោជកសងក្នុងកំណត់ពេល។ គណៈកម្មការថ្នាក់កណ្តាលគ្រប់គ្រងមូលនិធិ និងអាចប្រគល់ការប្រមូលឱ្យស្ថាប័នធានារ៉ាប់រងការងារ។ អាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលកំណត់នីតិវិធីបង់ជំនួស ប្រមូល គ្រប់គ្រង ចំនួនកំណត់ និងអង្គការគណៈកម្មការ។

第29條 · Article 29 · Điều 29 · មាត្រា 29

中文（原文）

事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。

ENGLISH

If year-end accounts show a profit after taxes, loss recovery, dividends and reserves, award bonuses or distribute profits to workers who served the whole year without fault.

TIẾNG VIỆT

Nếu quyết toán năm có lãi, sau thuế, bù lỗ, trích cổ tức và quỹ dự trữ, phải thưởng hoặc chia lợi nhuận cho người làm cả năm không có lỗi.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

បើគណនីចុងឆ្នាំមានប្រាក់ចំណេញ ក្រោយបង់ពន្ធ បំពេញការខាតបង់ បែងចែកភាគលាភនិងប្រាក់បម្រុង ត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ឬចែកប្រាក់ចំណេញឱ្យអ្នកធ្វើការពេញឆ្នាំដោយគ្មានកំហុស។

第四章 工作時間、休息、休假

Working hours, rest and leave · IV · Giờ làm, nghỉ ngơi và nghỉ phép

ម៉ោងការងារ ការសម្រាក និងថ្ងៃឈប់

第30條 · Article 30 · Điều 30 · មាត្រា 30

中文（原文）

1 勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。

2 前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。

3 第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。

4 前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業。

5 雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。

6 前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。

7 雇主不得以第一項正常工作時間之修正，作為減少勞工工資之事由。

8 第一項至第三項及第三十條之一之正常工作時間，雇主得視勞工照顧家庭成員需要，允許勞工於不變更每日正常工作時數下，在一小時範圍內，彈性調整工作開始及終止之時間。

ENGLISH

Normal hours: no more than eight daily and 40 weekly. With union consent, or labor-management conference consent where no union exists, normal hours from two days in a two-week period may be redistributed, adding no more than two hours to any other day and keeping weekly total hours at no more than 48. The same consent permits redistribution over eight weeks, with normal daily hours no more than eight and weekly total hours no more than 48. These two arrangements apply only to centrally designated industries. Retain attendance records for five years, record each day to the minute and provide copies on request. The amendment to normal hours cannot justify wage cuts. Under paragraphs 1–3 and Article 30-1, employers may allow start and finish times to shift within one hour for family-care needs without changing normal daily hours.

TIẾNG VIỆT

Giờ làm bình thường không quá tám giờ/ngày và 40 giờ/tuần. Khi công đoàn đồng ý, hoặc hội nghị lao động–quản lý đồng ý nếu không có công đoàn, được phân bổ giờ bình thường của hai ngày trong hai tuần sang ngày khác, mỗi ngày nhận thêm không quá hai giờ, tổng giờ mỗi tuần không quá 48. Cùng điều kiện đồng ý cho phép phân bổ giờ trong tám tuần, nhưng giờ bình thường mỗi ngày không quá tám và tổng giờ tuần không quá 48. Hai chế độ chỉ dùng cho ngành được trung ương chỉ định. Lưu chấm công năm năm, ghi từng ngày đến phút và không từ chối

bản sao khi yêu cầu. Không lấy việc sửa giới hạn giờ bình thường làm lý do giảm lương. Theo khoản 1–3 và Điều 30-1, có thể cho phép điều chỉnh giờ bắt đầu, kết thúc trong phạm vi một giờ vì nhu cầu chăm sóc gia đình, không thay đổi giờ bình thường mỗi ngày.

ภาษาไทย (กัมพูชา)

ម៉ោងធម្មតាមិនលើសប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និង 40 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ដោយសហជីពយល់ព្រម ឬកិច្ចប្រជុំនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមបើគ្មានសហជីព អាចបែងចែកម៉ោងធម្មតាពីរថ្ងៃក្នុងពីរសប្តាហ៍ទៅថ្ងៃផ្សេង ដោយបន្ថែមមិនលើសពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និងម៉ោងសរុបប្រចាំសប្តាហ៍មិនលើស 48។ ដោយការយល់ព្រមដូចគ្នា អាចបែងចែកម៉ោងក្នុងប្រាំបីសប្តាហ៍ ដោយម៉ោងធម្មតាប្រចាំថ្ងៃមិនលើសប្រាំបី និងម៉ោងសរុបប្រចាំសប្តាហ៍មិនលើស 48។ ជម្រើសទាំងពីរអនុវត្តតែលើវិស័យកំណត់ដោយថ្នាក់កណ្តាល។ ត្រូវរក្សាកំណត់ត្រាវត្តមានប្រាំឆ្នាំ កត់ត្រាប្រចាំថ្ងៃដល់នាទី និងមិនបដិសេធច្បាប់ចម្លងពេលស្នើ។ មិនអាចយកការកែប្រែម៉ោងធម្មតាជាមូលហេតុកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។ តាមកថាខណ្ឌ 1–3 និងមាត្រា 30-1 និយោជកអាចអនុញ្ញាតកែពេលចាប់ផ្តើមនិងបញ្ចប់ក្នុងចន្លោះមួយម៉ោងសម្រាប់ការថែទាំគ្រួសារ ដោយមិនប្តូរម៉ោងធម្មតាប្រចាំថ្ងៃ។

第30-1條・Article 30-1・Điều 30-1・มาตรา 30-1

中文（原文）

1 中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：

一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第二項至第四項規定之限制。

二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。

三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第四十九條第一項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。

2 依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第三條規定適用本法之行業，除第一項第一款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。

ENGLISH

In designated industries, union consent or, absent a union, labor-management conference consent permits: redistribution over four weeks with at most two added normal hours per day, exempt from Article 30(2)–(4); at most two overtime hours where normal daily hours reach ten; and night work by women other than pregnant or nursing workers, exempt from Article 49(1), with necessary safety and health facilities. Industries already covered by Article 3 before the 27 December 1996 amendment are excluded from these arrangements, except agriculture, forestry, fishing and animal husbandry.

TIẾNG VIỆT

Ngành được trung ương chỉ định, với sự đồng ý công đoàn hoặc hội nghị lao động–quản lý nếu không có công đoàn, được: phân bổ giờ bình thường trong bốn tuần, mỗi ngày nhận thêm không quá hai giờ, không chịu khoản 2–4 Điều 30; khi giờ bình thường đạt mười giờ/ngày thì làm thêm không quá hai; lao động nữ không mang thai hoặc cho con bú làm đêm không chịu khoản 1 Điều 49, nhưng phải có thiết bị an toàn, vệ sinh cần thiết. Các ngành đã áp dụng Luật theo Điều 3 trước sửa đổi ngày 27/12/1996 không được dùng chế độ này, trừ nông, lâm, ngư nghiệp và chăn nuôi.

ภาសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

វិស័យកំណត់ដោយថ្នាក់កណ្តាល អាចកែម៉ោងដោយសហជីព
ឬកិច្ចប្រជុំនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមបើគ្មានសហជីព៖ បែងចែកម៉ោងធម្មតាក្នុងបួនសប្តាហ៍
ដោយបន្ថែមមិនលើសពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ហើយមិនជាប់មាត្រា 30 កថាខណ្ឌ 2–4; បើម៉ោងធម្មតាមួយថ្ងៃដល់ដប់
ម៉ោងបន្ថែមមិនលើសពីរ; ស្ត្រីដែលមិនមានផ្ទៃពោះឬបំបៅដោះអាចធ្វើការយប់ដោយមិនជាប់មាត្រា 49 កថាខណ្ឌ 1
ប៉ុន្តែត្រូវមានបរិក្ខារសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពចាំបាច់។ វិស័យដែលច្បាប់បានគ្របដណ្តប់តាមមាត្រា 3 មុនការកែប្រែថ្ងៃទី 27
ខែធ្នូ ឆ្នាំ 1996 មិនអនុវត្តជម្រើសនេះ លើកលែងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ នេសាទ និងចិញ្ចឹមសត្វ។

第31條 · Article 31 · Điều 31 · មាត្រា 31

中文（原文）

在坑道或隧道內工作之勞工，以入坑口時起至出坑口時止為工作時間。

ENGLISH

For mine or tunnel workers, working time runs from entry to exit.

TIẾNG VIỆT

Giờ làm trong hầm mỏ hoặc đường hầm tính từ khi vào đến khi ra khỏi cửa hầm.

ภาសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ម៉ោងការងារក្នុងអណ្តូងរ៉ែឬផ្លូវរូងក្រោមដី គិតពីពេលចូលរហូតដល់ពេលចេញ។

第32條 · Article 32 · Điều 32 · មាត្រា 32

中文（原文）

1 雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。

2 前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時，但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，延長之工作時間，一個月不得超過五十四小時，每三個月不得超過一百三十八小時。

3 雇主僱用勞工人數在三十人以上，依前項但書規定延長勞工工作時間者，應報當地主管機關備查。

4 因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，得將工作時間延長之。但應於延長開始後二十四小時內通知工會；無工會組織者，應報當地主管機關備查。延長之工作時間，雇主應於事後補給勞工以適當之休息。

5 在坑內工作之勞工，其工作時間不得延長。但以監視為主之工作，或有前項所定之情形者，不在此限。

ENGLISH

Necessary overtime requires union consent or, absent a union, labor-management conference consent. Normal plus overtime hours cannot exceed 12 daily; overtime cannot exceed 46 monthly. With the same consent, the alternative limit is 54 monthly and 138 per three months. Employers with at least 30 workers using that exception must notify the local authority. Disaster, incident or

unforeseen emergency may require overtime: notify the union within 24 hours of its start, or the local authority if no union exists, and provide appropriate subsequent rest. Underground workers cannot work overtime except mainly supervisory work or those emergency circumstances.

TIẾNG VIỆT

Làm thêm cần thiết phải có công đoàn đồng ý, hoặc hội nghị lao động–quản lý nếu không có công đoàn. Tổng giờ bình thường và làm thêm không quá 12/ngày; làm thêm không quá 46/tháng. Cùng điều kiện đồng ý cho phép mức thay thế 54/tháng và 138 trong ba tháng. Người sử dụng từ đủ 30 lao động áp dụng ngoại lệ phải báo cơ quan địa phương để lưu hồ sơ. Thiên tai, biến cố hoặc sự kiện đột xuất cần làm thêm thì được kéo dài, nhưng phải thông báo công đoàn trong 24 giờ từ khi bắt đầu, hoặc báo cơ quan địa phương nếu không có công đoàn; phải bố trí nghỉ hợp lý sau đó. Không được kéo dài giờ trong hầm, trừ công việc giám sát là chính hoặc trường hợp khẩn cấp trên.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ការបន្ថែមម៉ោងចាំបាច់ត្រូវមានការយល់ព្រមពីសហជីព ឬកិច្ចប្រជុំនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតបើគ្មានសហជីព។ ម៉ោងធម្មតានិងបន្ថែមសរុបមិនលើស 12 ក្នុងមួយថ្ងៃ; ម៉ោងបន្ថែមមិនលើស 46 ក្នុងមួយខែ។ ដោយការយល់ព្រមដូចគ្នា អាចប្រើកម្រិត 54 ក្នុងមួយខែ និង 138 ក្នុងបីខែ។ និយោជកមានអ្នកធ្វើការពី 30 នាក់ឡើងដែលប្រើករណីលើកលែង ត្រូវជូនដំណឹងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន។ គ្រោះធម្មជាតិ ហេតុការណ៍ឬអាសន្នអាចតម្រូវបន្ថែមម៉ោង ដោយជូនដំណឹងសហជីពក្នុង 24 ម៉ោងពីការចាប់ផ្តើម ឬអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានបើគ្មានសហជីព ហើយផ្តល់ការសម្រាកសមស្របក្រោយមក។ ការងារក្នុងអណ្តូងមិនអាចបន្ថែមម៉ោង លើកលែងការត្រួតពិនិត្យជាចម្បង ឬករណីអាសន្នខាងលើ។

第32-1條 · Article 32-1 · Điều 32-1 · មាត្រា 32-1

中文（原文）

1 雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。

2 前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。

ENGLISH

After overtime under Article 32(1)–(2) or Article 36 rest-day work, a worker who chooses compensatory leave with employer consent receives hours equal to hours worked. Both parties agree the deadline. Hours unused at expiry or contract termination must be paid at the wage-calculation rate applicable on the original overtime or rest-work day. Nonpayment is treated as a violation of Article 24.

TIẾNG VIỆT

Sau làm thêm theo khoản 1–2 Điều 32 hoặc làm ngày nghỉ hằng tuần theo Điều 36, nếu người lao động tự chọn nghỉ bù và người sử dụng lao động đồng ý, số giờ nghỉ bù bằng số giờ đã làm. Hạn nghỉ do hai bên thỏa thuận. Giờ chưa nghỉ khi hết hạn hoặc chấm dứt hợp đồng phải trả theo tiêu chuẩn tính lương của ngày làm thêm hoặc làm ngày nghỉ ban đầu. Không trả bị xử lý như vi phạm Điều 24.

ภาសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ក្រោយម៉ោងបន្ថែមតាមមាត្រា 32 កថាខណ្ឌ 1–2 ឬការងារថ្ងៃសម្រាកតាមមាត្រា 36
បើកម្មករនិយោជិតជ្រើសឈប់សម្រាកជំនួស ហើយនិយោជកយល់ព្រម ត្រូវគិតម៉ោងឈប់ស្មើម៉ោងបានធ្វើការ។
ភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀងកំណត់ពេល។ ម៉ោងនៅសល់ពេលផុតកំណត់ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យា
ត្រូវបង់តាមអត្រាគណនាប្រាក់ឈ្នួលនៃថ្ងៃបានធ្វើម៉ោងបន្ថែមឬថ្ងៃសម្រាក។ ការមិនបង់ជាការរំលោភមាត្រា 24។

第33條 · Article 33 · Điều 33 · មាត្រា 33

中文（原文）

第三條所列事業，除製造業及礦業外，因公眾之生活便利或其他特殊原因，有調整第三十條、第三十二條所定之正常工作時間及延長工作時間之必要者，得由當地主管機關會商目的事業主管機關及工會，就必要之限度內以命令調整之。

ENGLISH

Except manufacturing and mining, Article 3 industries needing adjusted normal or overtime hours for public convenience or special reasons may have them adjusted by local-authority order, after consultation with the sector authority and union, within necessary limits.

TIẾNG VIỆT

Các ngành Điều 3 ngoài sản xuất và khai khoáng, nếu vì tiện ích đời sống công cộng hoặc lý do đặc biệt cần điều chỉnh giờ bình thường, làm thêm theo Điều 30, 32, cơ quan địa phương có thể ra lệnh điều chỉnh trong phạm vi cần thiết sau khi trao đổi với cơ quan ngành và công đoàn.

ภาសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

វិស័យមាត្រា 3 ក្រៅពីផលិតកម្មនិងរ៉ែ
ដែលត្រូវកែម៉ោងធម្មតានិងបន្ថែមសម្រាប់ភាពងាយស្រួលសាធារណៈឬមូលហេតុពិសេស
អាជ្ញាធរមូលដ្ឋានអាចចេញបញ្ជាកែក្នុងដែនចាំបាច់ ក្រោយពិគ្រោះអាជ្ញាធរវិស័យនិងសហជីព។

第34條 · Article 34 · Điều 34 · មាត្រា 34

中文（原文）

1 勞工工作採輪班制者，其工作班次，每週更換一次。但經勞工同意者不在此限。

2 依前項更換班次時，至少應有連續十一小時之休息時間。但因工作特性或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告者，得變更休息時間不少於連續八小時。

3 雇主依前項但書規定變更休息時間者，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

ENGLISH

Rotate shifts weekly unless the worker agrees otherwise. Shift changes require at least 11 continuous hours' rest; centrally announced exceptions requested by the central sector authority for work characteristics or special reasons may reduce this to no less than eight. The exception requires union consent or, absent a union, labor-management conference consent; employers with at least 30 workers must notify the local authority.

TIẾNG VIỆT

Đổi ca mỗi tuần, trừ người lao động đồng ý khác. Khi đổi ca phải nghỉ liên tục ít nhất 11 giờ; đặc tính công việc hoặc lý do đặc biệt do cơ quan ngành trung ương đề nghị và cơ quan lao động trung ương công bố có thể giảm, nhưng không dưới tám giờ. Ngoại lệ cần công đoàn hoặc hội nghị lao động–quản lý đồng ý nếu không có công đoàn; từ đủ 30 lao động phải báo cơ quan địa phương để lưu hồ sơ.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

វេនការងារត្រូវប្តូររៀងរាល់សប្តាហ៍ លើកលែងកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមផ្សេង។ ការប្តូរវេនត្រូវមានសម្រាកយ៉ាងតិច 11 ម៉ោងជាប់គ្នា។ ករណីលក្ខណៈការងារឬមូលហេតុពិសេសដែលអាជ្ញាធរវិស័យថ្នាក់កណ្តាលស្នើ ហើយអាជ្ញាធរការងារថ្នាក់កណ្តាលប្រកាស អាចបន្ថយមកមិនតិចជាងប្រាំបីម៉ោងជាប់គ្នា។ ត្រូវមានការយល់ព្រមសហជីព ឬកិច្ចប្រជុំនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតបើគ្មានសហជីព។ និយោជកមានអ្នកធ្វើការពី 30 នាក់ឡើងត្រូវជូនដំណឹងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន។

第35條 · Article 35 · Điều 35 · មាត្រា 35

中文（原文）

勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。

ENGLISH

After four continuous hours' work, provide at least 30 minutes' rest. For shift, continuous or urgent work, rest may be rescheduled within working hours.

TIẾNG VIỆT

Làm liên tục bốn giờ phải nghỉ ít nhất 30 phút. Với làm theo ca, công việc liên tục hoặc khẩn cấp, người sử dụng lao động có thể bố trí lại giờ nghỉ trong giờ làm.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ក្រោយធ្វើការបួនម៉ោងជាប់គ្នា ត្រូវសម្រាកយ៉ាងតិច 30 នាទី។ ការងារតាមវេន បន្តឥតឈប់ឬបន្ទាន់ អាចរៀបចំពេលសម្រាកផ្សេងក្នុងម៉ោងការងារ។

第36條 · Article 36 · Điều 36 · មាត្រា 36

中文（原文）

1 勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。

2 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：

一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。

二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。

三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。

3 雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。

4 經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。

5 前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關備查。

ENGLISH

Each seven days require two days off: one regular day off and one rest day. Under Article 30(2), at least one regular day off per seven days and four total days off per two weeks; under Article 30(3), at least one regular day off per seven days and 16 total days off per eight weeks; under Article 30-1, at least two regular days off per two weeks and eight total days off per four weeks. Rest-day work counts toward Article 32(2) overtime totals, except necessary disaster, incident or emergency work. Industries approved by the central sector authority and designated by the central labor authority may adjust regular days off specified in paragraph 1 and paragraph 2(1)–(2) within each seven-day cycle. This requires union or, absent a union, labor-management conference consent; employers with at least 30 workers notify the local authority.

TIẾNG VIỆT

Mỗi bảy ngày phải nghỉ hai ngày: một ngày nghỉ bắt buộc (例假) và một ngày nghỉ hằng tuần (休息日). Theo khoản 2 Điều 30: ít nhất một ngày nghỉ bắt buộc mỗi bảy ngày và tổng ít nhất bốn ngày nghỉ mỗi hai tuần. Theo khoản 3: ít nhất một ngày nghỉ bắt buộc mỗi bảy ngày và tổng ít nhất 16 ngày mỗi tám tuần. Theo Điều 30-1: ít nhất hai ngày nghỉ bắt buộc mỗi hai tuần và tổng ít nhất tám ngày mỗi bốn tuần. Giờ làm ngày nghỉ hằng tuần tính vào tổng làm thêm khoản 2 Điều 32, trừ thiên tai, biến cố hoặc sự kiện đột xuất cần thiết. Ngành được cơ quan ngành trung ương đồng ý và cơ quan lao động trung ương chỉ định có thể điều chỉnh ngày nghỉ bắt buộc quy định ở khoản 1, điểm 1–2 khoản 2 trong chu kỳ bảy ngày. Cần công đoàn hoặc hội nghị lao động–quản lý đồng ý nếu không có công đoàn; từ đủ 30 lao động phải báo cơ quan địa phương.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ក្នុងរាល់ប្រាំពីរថ្ងៃ ត្រូវឈប់ពីរថ្ងៃ៖ មួយជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដែលច្បាប់តម្រូវ និងមួយជាថ្ងៃសម្រាក។ តាមមាត្រា 30 កថាខណ្ឌ 2 ត្រូវមានថ្ងៃឈប់ដែលច្បាប់តម្រូវយ៉ាងតិចមួយក្នុងប្រាំពីរថ្ងៃ និងថ្ងៃឈប់សរុបយ៉ាងតិចបួនក្នុងពីរសប្តាហ៍។ តាមកថាខណ្ឌ 3 ត្រូវមានយ៉ាងតិចមួយក្នុងប្រាំពីរថ្ងៃ និងថ្ងៃឈប់សរុបយ៉ាងតិច 16 ក្នុងប្រាំបីសប្តាហ៍។ តាមមាត្រា 30-1 ត្រូវមានថ្ងៃឈប់ដែលច្បាប់តម្រូវយ៉ាងតិចពីរក្នុងពីរសប្តាហ៍ និងថ្ងៃឈប់សរុបយ៉ាងតិចប្រាំបីក្នុងបួនសប្តាហ៍។ ម៉ោងធ្វើការថ្ងៃសម្រាករាប់ក្នុងកម្រិតមាត្រា 32 កថាខណ្ឌ 2 លើកលែងគ្រោះធម្មជាតិ ហេតុការណ៍ឬអាសន្ន។

វិស័យដែលអាជ្ញាធរវិស័យថ្នាក់កណ្តាលយល់ព្រម និងអាជ្ញាធរការងារកំណត់ អាចកែថ្ងៃឈប់ដែលច្បាប់តម្រូវតាមកថាខណ្ឌ 1 និងកថាខណ្ឌ 2 ចំណុច 1–2 ក្នុងវដ្តប្រាំពីរថ្ងៃ ដោយមានការយល់ព្រមសហជីព ឬកិច្ចប្រជុំបើគ្មានសហជីព។ និយោជកមានអ្នកធ្វើការពី 30 នាក់ឡើងត្រូវជូនដំណឹងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន។

第37條・Article 37・Điều 37・មាត្រា 37

中文（原文）

1 內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。

2 中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。

ENGLISH

Provide leave on commemorative days and festivals designated by the Ministry of the Interior, Labor Day and other holidays designated by the central authority. The paragraph amended on 6 December 2016 took effect on 1 January 2017.

TIẾNG VIỆT

Phải nghỉ các ngày kỷ niệm, lễ do Bộ Nội vụ quy định, ngày Quốc tế Lao động và ngày khác do cơ quan trung ương chỉ định. Khoản sửa ngày 06/12/2016 có hiệu lực từ 01/01/2017.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ត្រូវឈប់នៅថ្ងៃរំលឹកនិងពិធីបុណ្យដែលក្រសួងមហាផ្ទៃកំណត់ ទិវាពលកម្ម និងថ្ងៃផ្សេងដែលអាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលកំណត់។ កថាខណ្ឌកែប្រែថ្ងៃទី 6 ខែធ្នូ ឆ្នាំ 2016 ចូលជាធរមានថ្ងៃទី 1 ខែមករា ឆ្នាំ 2017។

第38條・Article 38・Điều 38・មាត្រា 38

中文（原文）

1 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：

一、六個月以上一年未滿者，三日。

二、一年以上二年未滿者，七日。

三、二年以上三年未滿者，十日。

四、三年以上五年未滿者，每年十四日。

五、五年以上十年未滿者，每年十五日。

六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。

2 前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。

3 雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。

4 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。

5 雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。

6 勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。

ENGLISH

Continuous service with the same employer or entity earns annual leave: at least six months but under one year, three days; one to under two years, seven; two to under three, ten; three to under five, 14 per year; five to under ten, 15 per year; ten years or more, one additional day each year, up to 30. The worker schedules leave; urgent business or personal reasons allow negotiated adjustment. Employers must inform eligible workers of their entitlement and scheduling rights. Pay for leave unused at year-end or termination; if mutually carried to the next year, pay for any remaining balance at that year-end or termination. Record leave dates and payments for unused leave in Article 23 payroll and notify workers in writing annually. Employers denying an asserted entitlement bear the burden of proof.

TIẾNG VIỆT

Làm liên tục với cùng người sử dụng hoặc đơn vị được phép năm: từ đủ sáu tháng đến dưới một năm, ba ngày; từ đủ một đến dưới hai năm, bảy; từ đủ hai đến dưới ba năm, mười; từ đủ ba đến dưới năm năm, 14 ngày/năm; từ đủ năm đến dưới mười năm, 15 ngày/năm; từ đủ mười năm, tăng một ngày mỗi năm, tối đa 30. Người lao động tự xếp ngày nghỉ; nhu cầu kinh doanh cấp bách hoặc lý do cá nhân cho phép thỏa thuận điều chỉnh. Khi đủ điều kiện, người sử dụng phải thông báo quyền nghỉ và xếp lịch. Ngày chưa nghỉ khi hết năm hoặc chấm dứt hợp đồng phải trả lương; nếu thỏa thuận chuyển sang năm sau, phần chưa nghỉ phải trả khi hết năm sau hoặc chấm dứt. Ghi ngày phép và khoản trả ngày chưa nghỉ vào bảng lương Điều 23, thông báo bằng văn bản hằng năm. Nếu phủ nhận quyền người lao động yêu cầu, người sử dụng chịu trách nhiệm chứng minh.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

អតីតភាពបន្តជាមួយនិយោជកឬអង្គភាពដដែល ផ្តល់ថ្ងៃឈប់ប្រចាំឆ្នាំ៖ ពីប្រាំមួយខែដល់ក្រោមមួយឆ្នាំ បីថ្ងៃ;
ពីមួយដល់ក្រោមពីរឆ្នាំ ប្រាំពីរថ្ងៃ; ពីពីរដល់ក្រោមបីឆ្នាំ ដប់ថ្ងៃ; ពីបីដល់ក្រោមប្រាំឆ្នាំ 14 ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ; ពីប្រាំដល់ក្រោមដប់ឆ្នាំ
15 ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ; ពីដប់ឆ្នាំឡើង បន្ថែមមួយថ្ងៃរាល់ឆ្នាំរហូតដល់ 30។ កម្មករនិយោជិតកំណត់ថ្ងៃឈប់;
តម្រូវការអាជីវកម្មបន្ទាន់ឬមូលហេតុផ្ទាល់ខ្លួនអាចចរចាកែប្រែ។
និយោជកត្រូវជូនដំណឹងសិទ្ធិនិងការកំណត់ថ្ងៃពេលគ្រប់លក្ខខណ្ឌ។
ថ្ងៃមិនបានប្រើនៅចុងឆ្នាំឬពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួល; បើព្រមព្រៀងផ្ទេរទៅឆ្នាំក្រោយ
ថ្ងៃនៅសល់ត្រូវបង់នៅចុងឆ្នាំក្រោយឬពេលបញ្ចប់។ កត់ថ្ងៃឈប់និងប្រាក់សម្រាប់ថ្ងៃមិនបានប្រើក្នុងបញ្ជីមាត្រា 23
និងជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សររាល់ឆ្នាំ។ បើនិយោជកបដិសេធសិទ្ធិដែលអ្នកធ្វើការទាមទារ
និយោជកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាង។

第39條 · Article 39 · Điều 39 · មាត្រា 39

中文（原文）

第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。

ENGLISH

Pay usual wages for Article 36 regular days off and rest days, Article 37 holidays and Article 38 annual leave. Work on holidays with worker consent requires double wages; the same applies to seasonal rush work approved by the worker or union.

TIẾNG VIỆT

Ngày nghỉ bắt buộc, nghỉ hằng tuần theo Điều 36, ngày lễ Điều 37 và phép năm Điều 38 được hưởng nguyên lương. Làm ngày lễ với người lao động đồng ý phải trả gấp đôi. Làm gấp do tính mùa vụ với người lao động hoặc công đoàn đồng ý cũng như vậy.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ថ្ងៃឈប់និងថ្ងៃសម្រាកតាមមាត្រា 36 ថ្ងៃបុណ្យតាមមាត្រា 37 និងថ្ងៃឈប់ប្រចាំឆ្នាំតាមមាត្រា 38 ត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។ ការងារថ្ងៃបុណ្យដោយអ្នកធ្វើការយល់ព្រមត្រូវទទួលទ្វេដង។ ការងារប្រញាប់តាមរដូវដោយអ្នកធ្វើការឬសហជីពយល់ព្រមក៏ដូចគ្នា។

第40條 · Article 40 · Điều 40 · មាត្រា 40

中文（原文）

1 因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第三十六條至第三十八條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。

2 前項停止勞工假期，應於事後二十四小時內，詳述理由，報請當地主管機關核備。

ENGLISH

Where disaster, incident or emergency necessitates continued work, employers may suspend leave under Articles 36–38, paying double wages and providing replacement leave afterwards. Report detailed reasons to the local authority for approval within 24 hours afterwards.

TIẾNG VIỆT

Do thiên tai, biến cố hoặc sự kiện đột xuất cần tiếp tục làm, có thể tạm ngừng ngày nghỉ Điều 36–38, nhưng phải trả gấp đôi và cho nghỉ bù sau. Trong 24 giờ sau đó phải nêu rõ lý do, trình cơ quan địa phương phê duyệt.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

បើគ្រោះធម្មជាតិ ហេតុការណ៍ឬអាសន្នតម្រូវឱ្យបន្តការងារ និយោជកអាចផ្អាកថ្ងៃឈប់មាត្រា 36–38 ដោយបង់ទ្វេដងនិងផ្តល់ថ្ងៃឈប់ជំនួសក្រោយមក។ ត្រូវបញ្ជាក់មូលហេតុលម្អិតទៅអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានសម្រាប់អនុម័តក្នុង 24 ម៉ោងក្រោយហេតុការណ៍។

第41條 · Article 41 · Điều 41 · មាត្រា 41

中文（原文）

公用事業之勞工，當地主管機關認有必要時，得停止第三十八條所定之特別休假。假期內之工資應由雇主加倍發給。

ENGLISH

The local authority may, where necessary, suspend Article 38 annual leave for public-utility workers. Employers must pay double wages during that leave period.

TIẾNG VIỆT

Nếu cần, cơ quan địa phương có thể tạm ngừng phép năm Điều 38 của lao động ngành dịch vụ công ích. Người sử dụng phải trả gấp đôi lương những ngày đó.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

បើចាំបាច់ អាជ្ញាធរមូលដ្ឋានអាចផ្អាកថ្ងៃឈប់ប្រចាំឆ្នាំមាត្រា 38 របស់កម្មករនិយោជិតសេវាសាធារណៈ។ និយោជកត្រូវបង់ទ្វេដងសម្រាប់ថ្ងៃទាំងនោះ។

第42條 · Article 42 · Điều 42 · មាត្រា 42

中文（原文）

勞工因健康或其他正當理由，不能接受正常工作時間以外之工作者，雇主不得強制其工作。

ENGLISH

Workers unable to work beyond normal hours for health or other legitimate reasons must not be compelled to do so.

TIẾNG VIỆT

Không được ép làm ngoài giờ bình thường khi người lao động không thể làm vì sức khỏe hoặc lý do chính đáng khác.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

កម្មករនិយោជិតដែលមិនអាចធ្វើការក្រៅម៉ោងធម្មតាដោយសុខភាពឬមូលហេតុត្រឹមត្រូវផ្សេង មិនអាចត្រូវបង្ខំបានឡើយ។

第43條 · Article 43 · Điều 43 · មាត្រា 43

中文（原文）

勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。

ENGLISH

Workers may take leave for marriage, bereavement, illness or other legitimate reasons. The central authority sets minimum leave periods and wage payment standards for leave other than personal leave.

TIẾNG VIỆT

Được xin nghỉ vì kết hôn, tang, bệnh hoặc lý do chính đáng. Cơ quan trung ương quy định thời gian nghỉ và tiêu chuẩn lương tối thiểu trong kỳ nghỉ ngoài nghỉ việc riêng.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

អាចសុំឈប់សម្រាប់អាពាហ៍ពិពាហ៍ មរណភាព ជំងឺឬមូលហេតុត្រឹមត្រូវផ្សេង។
អាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលកំណត់រយៈពេលឈប់និងស្តង់ដារអប្បបរមាប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការឈប់ក្រៅពីកិច្ចការផ្ទាល់ខ្លួន។

第五章 童工、女工

Child and female workers · V · Lao động trẻ em và lao động nữ

កម្មករអនីតិជន និងកម្មករនិយោជិតស្ត្រី

第44條 · Article 44 · Điều 44 · មាត្រា 44

中文（原文）

1 十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。

2 童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有害性之工作。

ENGLISH

Employed persons aged at least 15 but under 16 are child workers. Child workers and persons aged at least 16 but under 18 must not perform dangerous or harmful work.

TIẾNG VIỆT

Người làm việc từ đủ 15 đến dưới 16 tuổi là lao động trẻ em theo Luật này. Họ và người từ đủ 16 đến dưới 18 tuổi không được làm việc nguy hiểm hoặc có hại.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

អ្នកធ្វើការអាយុពី 15 ដល់ក្រោម 16 ឆ្នាំជាកម្មករអនីតិជន។ ពួកគេនិងអ្នកអាយុពី 16 ដល់ក្រោម 18 ឆ្នាំមិនអាចធ្វើការគ្រោះថ្នាក់ឬមានផលប៉ះពាល់ឡើយ។

第45條 · Article 45 · Điều 45 · មាត្រា 45

中文（原文）

1 雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康而許可者，不在此限。

2 前項受僱之人，準用童工保護之規定。

3 第一項工作性質及環境無礙其身心健康之認定基準、審查程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關依勞工年齡、工作性質及受國民義務教育之時間等因素定之。

4 未滿十五歲之人透過他人取得工作為第三人提供勞務，或直接為他人提供勞務取得報酬未具勞僱關係者，準用前項及童工保護之規定。

ENGLISH

No employment below 15, except junior-high graduates or those authorized by the authority because the work and environment do not harm physical or mental health. Child-worker protections apply to such persons. The central authority sets assessment criteria, procedures and

other rules based on age, work nature and compulsory-schooling time. These assessment rules and protections also apply to persons under 15 who obtain work through others for third parties, or directly provide paid services without an employment relationship.

TIẾNG VIỆT

Không được thuê người dưới 15 tuổi, trừ đã tốt nghiệp trung học cơ sở hoặc được cơ quan có thẩm quyền cho phép vì công việc, môi trường không ảnh hưởng sức khỏe thể chất và tinh thần. Áp dụng bảo vệ lao động trẻ em cho họ. Cơ quan trung ương quy định tiêu chí đánh giá, thủ tục và yêu cầu khác dựa trên tuổi, tính chất công việc, thời gian giáo dục bắt buộc. Người dưới 15 tuổi tìm việc qua người khác để phục vụ bên thứ ba hoặc trực tiếp làm có thù lao mà không có quan hệ lao động cũng áp dụng tiêu chí này và bảo vệ lao động trẻ em.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

មិនអាចជួលអ្នកក្រោម 15 ឆ្នាំ លើកលែងបានបញ្ចប់អនុវិទ្យាល័យ
ឬអាជ្ញាធរអនុញ្ញាតដោយការងារនិងបរិយាកាសមិនប៉ះពាល់សុខភាពរាងកាយនិងផ្លូវចិត្ត។
បទការពារកម្មករអនីតិជនអនុវត្តលើអ្នកទាំងនេះ។ អាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលកំណត់ស្តង់ដាររាយតម្លៃ
នីតិវិធីនិងបទផ្សេងតាមអាយុ លក្ខណៈការងារនិងពេលសិក្សាជាកាតព្វកិច្ច។ បទទាំងនេះក៏អនុវត្តចំពោះអ្នកក្រោម 15
ឆ្នាំដែលរកការងារតាមអ្នកដទៃដើម្បីបម្រើភាគីទីបី ឬផ្តល់សេវាទទួលកម្រៃដោយផ្ទាល់ដោយគ្មានទំនាក់ទំនងការងារ។

第46條 · Article 46 · Điều 46 · មាត្រា 46

中文（原文）

未滿十八歲之人受僱從事工作者，雇主應置備其法定代理人同意書及其年齡證明文件。

ENGLISH

For employed persons under 18, retain legal-representative consent and proof of age.

TIẾNG VIỆT

Thuê người dưới 18 tuổi phải lưu văn bản đồng ý của đại diện theo pháp luật và giấy tờ chứng minh tuổi.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ចំពោះអ្នកធ្វើការក្រោម 18 ឆ្នាំ និយោជកត្រូវរក្សាលិខិតយល់ព្រមរបស់អ្នកតំណាងស្របច្បាប់ និងឯកសារបញ្ជាក់អាយុ។

第47條 · Article 47 · Điều 47 · មាត្រា 47

中文（原文）

童工每日之工作時間不得超過八小時，每週之工作時間不得超過四十小時，例假日不得工作。

ENGLISH

Child workers cannot work over eight hours daily or 40 weekly, or on regular days off.

TIẾNG VIỆT

Lao động trẻ em không được làm quá tám giờ/ngày, 40 giờ/tuần hoặc làm vào ngày nghỉ bắt buộc.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

កម្មករអនីតិជនមិនអាចធ្វើការលើសប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ 40 ក្នុងមួយសប្តាហ៍
និងមិនអាចធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់ដែលច្បាប់តម្រូវ។

第48條 · Article 48 · Điều 48 · มาตรา 48

中文（原文）

童工不得於午後八時至翌晨六時之時間內工作。

ENGLISH

Child workers cannot work between 8 p.m. and 6 a.m.

TIẾNG VIỆT

Lao động trẻ em không được làm từ 20:00 đến 06:00 hôm sau.

ภาសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

កម្មករអនីតិជនមិនអាចធ្វើការពីម៉ោងប្រាំបីយប់ដល់ម៉ោងប្រាំមួយព្រឹក។

第49條 · Article 49 · Điều 49 · มาตรา 49

中文（原文）

1 雇主不得使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作。但雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：

一、提供必要之安全衛生設施。

二、無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍。

2 前項第一款所稱必要之安全衛生設施，其標準由中央主管機關定之。但雇主與勞工約定之安全衛生設施優於本法者，從其約定。

3 女工因健康或其他正當理由，不能於午後十時至翌晨六時之時間內工作者，雇主不得強制其工作。

4 第一項規定，於因天災、事變或突發事件，雇主必須使女工於午後十時至翌晨六時之時間內工作時，不適用之。

5 第一項但書及前項規定，於妊娠或哺乳期間之女工，不適用之。

> 編者註：第49條第1項依司法院釋字第807號解釋，自2021年8月20日起失效。本頁保留所附文件原文供對照，該項不得作為現行女性夜間工作的一般禁令。

ENGLISH

The supplied Chinese text states: women may not work between 10 p.m. and 6 a.m., except with union consent or, absent a union, labor-management conference consent, necessary safety and health facilities, and transport or dormitories when public transport is unavailable. Central standards govern the facilities; more favorable agreements prevail. Women unable to work these hours for health or legitimate reasons must not be compelled. The paragraph 1 restriction does not apply to necessary disaster, incident or emergency work. Neither the paragraph 1 exception nor the emergency provision applies to pregnant or nursing women.

> Editorial note: Article 49(1) lost effect on 20 August 2021 under Judicial Yuan Interpretation No. 807. The supplied wording is retained for comparison; that paragraph must not be presented as a current general prohibition on women's night work.

TIẾNG VIỆT

Nguyên văn Trung được cung cấp quy định: không bố trí phụ nữ làm từ 22:00 đến 06:00, trừ có công đoàn hoặc hội nghị lao động–quản lý đồng ý nếu không có công đoàn, thiết bị an toàn, vệ sinh cần thiết và phương tiện đi lại hoặc ký túc xá khi không có giao thông công cộng. Cơ quan trung ương quy định tiêu chuẩn thiết bị; thỏa thuận tốt hơn được áp dụng. Không được ép phụ nữ làm giờ này khi không thể vì sức khỏe hoặc lý do chính đáng. Khoản 1 không áp dụng khi thiên tai, biến cố hoặc sự kiện đột xuất cần làm đêm. Ngoại lệ khoản 1 và trường hợp khẩn cấp không áp dụng cho người mang thai hoặc cho con bú.

> Ghi chú: Khoản 1 Điều 49 đã mất hiệu lực từ 20/08/2021 theo Giải thích số 807 của Viện Tư pháp. Giữ nguyên văn tài liệu để đối chiếu; không trình bày khoản này như lệnh cấm chung hiện hành đối với phụ nữ làm đêm.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

អត្ថបទចិនដែលបានផ្តល់កំណត់ថា៖ ស្ត្រីមិនអាចធ្វើការពីម៉ោងដប់យប់ដល់ប្រាំមួយព្រឹក
លើកលែងមានការយល់ព្រមសហជីព ឬកិច្ចប្រជុំនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតបើគ្មានសហជីព
មានបរិក្ខារសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពចាំបាច់ និងមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនឬកន្លែងស្នាក់នៅបើគ្មានដឹកជញ្ជូនសាធារណៈ។
អាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលកំណត់ស្តង់ដារបរិក្ខារ; កិច្ចព្រមព្រៀងល្អជាងត្រូវអនុវត្ត។
ស្ត្រីមិនអាចធ្វើម៉ោងនេះដោយសុខភាពឬមូលហេតុត្រឹមត្រូវ មិនអាចត្រូវបង្ខំ។ ការហាមក្នុងកថាខណ្ឌ 1
មិនអនុវត្តពេលគ្រោះធម្មជាតិ ហេតុការណ៍ឬអាសន្នចាំបាច់។ ករណីលើកលែងកថាខណ្ឌ 1
និងបទអាសន្នមិនអនុវត្តលើស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឬបំបៅដោះ។

> កំណត់សម្គាល់៖ មាត្រា 49 កថាខណ្ឌ 1 បាត់សុពលភាពចាប់ពីថ្ងៃទី 20 ខែសីហា ឆ្នាំ 2021 តាមការបកស្រាយលេខ 807 របស់ស្ថាប័នតុលាការ។ អត្ថបទដើមត្រូវបានរក្សាសម្រាប់ប្រៀបធៀប;
> មិនត្រូវបង្ហាញកថាខណ្ឌនេះជាការហាមទូទៅបច្ចុប្បន្នចំពោះការងារយប់របស់ស្ត្រីទេ។

第50條 · Article 50 · Điều 50 · មាត្រា 50

中文（原文）

1 女工分娩前後，應停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應停止工作，給予產假四星期。

2 前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。

ENGLISH

Provide eight weeks' maternity leave around childbirth, and four weeks after miscarriage following at least three months of pregnancy. Pay full wages where employed for at least six months, half where employed less than six months.

TIẾNG VIỆT

Nghỉ thai sản tám tuần trước và sau sinh; sảy thai sau khi mang thai từ đủ ba tháng được nghỉ bốn tuần. Làm việc từ đủ sáu tháng hưởng nguyên lương; dưới sáu tháng hưởng một nửa.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ត្រូវឈប់សម្រាកមាតុភាពប្រាំបីសប្តាហ៍នៅមុននិងក្រោយសម្រាល
និងបួនសប្តាហ៍ពេលរលូតក្រោយមានផ្ទៃពោះពីបីខែឡើង។ បើបម្រើការងារពីប្រាំមួយខែឡើង ទទួលប្រាក់ឈ្នួលពេញ;
បើតិចជាងប្រាំមួយខែ ទទួលពាក់កណ្តាល។

第51條 · Article 51 · Điều 51 · មាត្រា 51

中文（原文）

女工在妊娠期間，如有較為輕易之工作，得申請改調，雇主不得拒絕，並不得減少其工資。

ENGLISH

A pregnant worker may request transfer to available lighter work; the employer must not refuse or reduce wages.

TIẾNG VIỆT

Người mang thai được xin chuyển sang công việc nhẹ hơn nếu có; không được từ chối hoặc giảm lương.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះអាចស្នើផ្ទេរទៅការងារស្រាលដែលមាន។ និយោជកមិនអាចបដិសេធឬកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។

第52條 · Article 52 · Điều 52 · មាត្រា 52

中文（原文）

1 子女未滿一歲須女工親自哺乳者，於第三十五條規定之休息時間外，雇主應每日另給哺乳時間二次，每次以三十分鐘為度。

2 前項哺乳時間，視為工作時間。

ENGLISH

For a woman personally nursing a child under one year, provide two additional nursing periods daily of 30 minutes each, besides Article 35 rest. Count them as working time.

TIẾNG VIỆT

Người trực tiếp cho con dưới một tuổi bú được thêm hai lần mỗi ngày, mỗi lần 30 phút ngoài nghỉ Điều 35; tính là giờ làm.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ស្ត្រីបំបៅកូនក្រោមមួយឆ្នាំដោយផ្ទាល់ ត្រូវទទួលពេលបំបៅបន្ថែមពីរដងក្នុងមួយថ្ងៃ ម្តង 30 នាទី ក្រៅពេលសម្រាកមាត្រា 35។ ពេលនេះរាប់ជាម៉ោងការងារ។

第六章 退休

Retirement · VI · Hưu trí

ការចូលនិវត្តន៍

第53條 · Article 53 · Điều 53 · មាត្រា 53

中文（原文）

勞工有下列情形之一，得自請退休：

一、工作十五年以上年滿五十五歲者。

二、工作二十五年以上者。

三、工作十年以上年滿六十歲者。

ENGLISH

Voluntary retirement is available after at least 15 years' service and age 55; at least 25 years' service; or at least ten years' service and age 60.

TIẾNG VIỆT

Được tự xin nghỉ hưu khi làm từ đủ 15 năm và đủ 55 tuổi; làm từ đủ 25 năm; hoặc làm từ đủ mười năm và đủ 60 tuổi.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

អាចស្នើចូលនិវត្តន៍បើធ្វើការពី 15 ឆ្នាំឡើង និងអាយុពី 55 ឆ្នាំឡើង; ធ្វើការពី 25 ឆ្នាំឡើង; ឬធ្វើការពីដប់ឆ្នាំឡើង និងអាយុពី 60 ឆ្នាំឡើង។

第54條 · Article 54 · Điều 54 · មាត្រា 54

中文（原文）

1 勞工非有下列情形之一，雇主不得強制其退休：

一、年滿六十五歲者。

二、身心障礙不堪勝任工作者。

2 前項第一款所規定之年齡，得由勞雇雙方協商延後之；對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，得由事業單位報請中央主管機關予以調整，但不得少於五十五歲。

ENGLISH

Compulsory retirement is prohibited unless the worker is at least 65 or has a physical or mental disability making the work unmanageable. The parties may agree to postpone the age threshold. For hazardous or physically demanding special work, the entity may request central-authority adjustment, but not below 55.

TIẾNG VIỆT

Chỉ được buộc nghỉ hưu nếu đủ 65 tuổi hoặc khuyết tật thể chất, tinh thần khiến không thể đảm nhiệm việc. Hai bên có thể thỏa thuận kéo dài tuổi nghỉ. Với việc nguy hiểm, đòi hỏi thể lực mạnh hoặc đặc thù tương tự, đơn vị được đề nghị cơ quan trung ương điều chỉnh, nhưng không dưới 55 tuổi.

ภาษาไทย (กัมพูชา)

មិនអាចបង្ខំចូលនិវត្តន៍ លើកលែងអាយុពី 65 ឆ្នាំឡើង ឬពិការភាពរាងកាយឬផ្លូវចិត្តធ្វើឱ្យមិនអាចបំពេញការងារ។ ភាគីទាំងពីរអាចព្រមព្រៀងពន្យារអាយុនេះ។ សម្រាប់ការងារគ្រោះថ្នាក់ឬត្រូវកម្លាំងខ្លាំង អង្គភាពអាចស្នើអាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលកែអាយុ ប៉ុន្តែមិនអាចក្រោម 55 ឆ្នាំ។

第55條 · Article 55 · Điều 55 · มาตรา 55

中文（原文）

1 勞工退休金之給與標準如下：

一、按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。

二、依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。

2 前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。

3 第一項所定退休金，雇主應於勞工退休之日起三十日內給付，如無法一次發給時，得報經主管機關核定後，分期給付。本法施行前，事業單位原定退休標準優於本法者，從其規定。

ENGLISH

Retirement benefits: two units per service year for the first 15 years, one per year thereafter, maximum 45 units. Fractions under six months count as half a year; at least six months as a year. Compulsory retirement under Article 54(1)(2) for a duty-caused disability adds 20%. One unit is one month’s average wage at retirement approval. Pay within 30 days of retirement; approved installments are allowed where lump-sum payment is impossible. More favorable pre-Act entity retirement standards prevail.

TIẾNG VIỆT

Tiền hưu trí: mỗi năm thâm niên được hai đơn vị cơ sở trong 15 năm đầu; mỗi năm sau đó một đơn vị, tối đa 45 đơn vị. Phần lẻ dưới sáu tháng tính nửa năm, từ đủ sáu tháng tính một năm. Buộc nghỉ theo điểm 2 khoản 1 Điều 54 do khuyết tật từ thực hiện nhiệm vụ được thêm 20%. Một đơn vị bằng một tháng tiền lương bình quân khi phê duyệt nghỉ hưu. Trả trong 30 ngày; không thể trả một lần thì được chia kỳ sau khi cơ quan có thẩm quyền phê duyệt. Tiêu chuẩn của đơn vị trước Luật này tốt hơn thì áp dụng.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ប្រាក់ចូលនិវត្តន៍៖ អតីតភាពមួយឆ្នាំទទួលពីរឯកតាគោលក្នុង 15 ឆ្នាំដំបូង ហើយមួយឯកតាក្នុងមួយឆ្នាំបន្ទាប់ សរុបអតិបរមា 45 ឯកតា។ ចំណែកឆ្នាំក្រោមប្រាំមួយខែគិតជាកន្លះឆ្នាំ; ពីប្រាំមួយខែឡើងគិតជាមួយឆ្នាំ។ ការបង្ខំចូលនិវត្តន៍តាមមាត្រា 54 កថាខណ្ឌ 1 ចំណុច 2 ដោយពិការភាពបណ្តាលពីភារកិច្ច ត្រូវបន្ថែម 20%។
មួយឯកតាស្មើប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមមួយខែពេលអនុម័តចូលនិវត្តន៍។ បង់ក្នុង 30 ថ្ងៃពីចូលនិវត្តន៍; បើមិនអាចបង់ម្តង អាចបង់ជាដំណាក់កាលដោយអាជ្ញាធរអនុម័ត។ ស្តង់ដាររបស់អង្គភាពមុនច្បាប់នេះដែលល្អជាង ត្រូវអនុវត្ត។

第56條 · Article 56 · Điều 56 · មាត្រា 56

中文（原文）

1 雇主應依勞工每月薪資總額百分之二至百分之十五範圍內，按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，並不得作為讓與、扣押、抵銷或擔保之標的；其提撥之比率、程序及管理等事項之辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

2 雇主應於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，該餘額不足給付次一年度內預估成就第五十三條或第五十四條第一項第一款退休條件之勞工，依前條計算之退休金數額者，雇主應於次年度三月底前一次提撥其差額，並送事業單位勞工退休準備金監督委員會審議。

3 第一項雇主按月提撥之勞工退休準備金匯集為勞工退休基金，由中央主管機關設勞工退休基金監理委員會管理之；其組織、會議及其他相關事項，由中央主管機關定之。

4 前項基金之收支、保管及運用，由中央主管機關會同財政部委託金融機構辦理。最低收益不得低於當地銀行二年定期存款利率之收益；如有虧損，由國庫補足之。基金之收支、保管及運用辦法，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之。

5 雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織勞工退休準備金監督委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於三分之二；其組織準則，由中央主管機關定之。

6 雇主按月提撥之勞工退休準備金比率之擬訂或調整，應經事業單位勞工退休準備金監督委員會審議通過，並報請當地主管機關核定。

7 金融機構辦理核貸業務，需查核該事業單位勞工退休準備金提撥狀況之必要資料時，得請當地主管機關提供。

8 金融機構依前項取得之資料，應負保密義務，並確實辦理資料安全稽核作業。

9 前二項有關勞工退休準備金必要資料之內容、範圍、申請程序及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關會商金融監督管理委員會定之。

ENGLISH

Employers contribute monthly retirement reserves of 2%–15% of total monthly payroll to a special account, not transferable, attachable, offsettable or usable as security. Central regulations on rates, procedures and management require Executive Yuan approval. Before year-end, estimate whether the balance can cover Article 55 benefits for workers expected to qualify under Article 53 or 54(1)(1) next year. Pay any shortfall in one deposit before the end of March next year and submit it to the entity’s reserve supervisory committee. Reserves form a pension fund managed by a centrally established supervisory committee, with centrally regulated organization and meetings. The central authority and Ministry of Finance entrust financial institutions with receipts, payments, custody and investment; minimum returns must match local banks’ two-year fixed-

deposit yields, with Treasury covering losses. Regulations require Executive Yuan approval. A joint employer-worker committee supervises entity reserves, with workers comprising at least two thirds; the central authority sets its organization. Proposed or adjusted contribution rates require committee review and local-authority approval. Lending institutions may request necessary reserve-contribution data from the local authority, must keep it confidential and conduct security audits. Data scope, application and related procedures are regulated by the central authority in consultation with the Financial Supervisory Commission.

TIẾNG VIỆT

Hằng tháng trích 2%–15% tổng tiền lương vào tài khoản riêng dự phòng hưu trí, không dùng để chuyển nhượng, kê biên, bù trừ hoặc bảo đảm. Cơ quan trung ương xây dựng quy định tỷ lệ, thủ tục, quản lý, trình Viện Hành chính phê duyệt. Trước cuối năm phải ước tính số dư đủ trả tiền Điều 55 cho người dự kiến đủ điều kiện Điều 53 hoặc điểm 1 khoản 1 Điều 54 trong năm sau hay không; thiếu phải bổ sung một lần trước cuối tháng ba năm sau, gửi hội đồng giám sát của đơn vị xét. Khoản trích hằng tháng hợp thành Quỹ hưu trí do hội đồng giám sát trung ương quản lý; tổ chức và họp do cơ quan trung ương quy định. Cơ quan trung ương phối hợp Bộ Tài chính ủy thác tổ chức tài chính thu, chi, giữ, sử dụng quỹ. Lợi tức tối thiểu không thấp hơn lãi tiền gửi kỳ hạn hai năm tại ngân hàng địa phương; ngân khố bù lỗ. Quy chế được trình Viện Hành chính phê duyệt. Hội đồng giám sát dự phòng của đơn vị do hai bên tổ chức, đại diện lao động ít nhất 2/3; tổ chức theo quy định trung ương. Xác định, điều chỉnh tỷ lệ phải được hội đồng xét thông qua và cơ quan địa phương phê duyệt. Khi xét cho vay, tổ chức tài chính có thể yêu cầu cơ quan địa phương cung cấp dữ liệu cần thiết về trích quỹ, phải bảo mật và kiểm tra an toàn dữ liệu. Nội dung, phạm vi, thủ tục yêu cầu và nghĩa vụ liên quan do cơ quan lao động trung ương trao đổi với Ủy ban Giám sát tài chính quy định.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

និយោជកត្រូវបង់ប្រាក់បម្រុងចូលនិវត្តន៍ប្រចាំខែពី 2% ដល់ 15% នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែសរុប
ទៅគណនីពិសេសដែលមិនអាចផ្ទេរ រឹបអូស កាត់កងឬដាក់ធានា។ អាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលរៀបចំបទអត្រា នីតិវិធីនិងគ្រប់គ្រង
ឱ្យក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋមន្ត្រីអនុម័ត។ មុនចុងឆ្នាំ និយោជកត្រូវវាយតម្លៃថាសមតុល្យអាចបង់ប្រាក់តាមមាត្រា 55
ដល់អ្នករំពឹងថាគ្រប់លក្ខខណ្ឌមាត្រា 53 ឬ 54 កថាខណ្ឌ 1 ចំណុច 1 នៅឆ្នាំក្រោយឬទេ។ បើខ្វះ
ត្រូវបង់ចំនួនខ្វះម្តងមុនចុងខែមីនាឆ្នាំក្រោយ និងដាក់ឱ្យគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យប្រាក់បម្រុងរបស់អង្គភាពពិនិត្យ។
ប្រាក់បម្រុងសរុបជាមូលនិធិចូលនិវត្តន៍ដែលគណៈកម្មការថ្នាក់កណ្តាលគ្រប់គ្រង; អង្គការ
កិច្ចប្រជុំនិងបទពាក់ព័ន្ធកំណត់ដោយអាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាល។ អាជ្ញាធរនិងក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុប្រគល់ចំណូល ចំណាយ
ការរក្សានិងវិនិយោគឱ្យស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុ។
ផលចំណេញអប្បបរមាមិនទាបជាងអត្រាប្រាក់បញ្ញើមានកំណត់ពីរឆ្នាំរបស់ធនាគារមូលដ្ឋាន; រតនាគារបំពេញការខាតបង់។
បទគ្រប់គ្រងត្រូវក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋមន្ត្រីអនុម័ត។ គណៈកម្មការរួមកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកត្រួតពិនិត្យប្រាក់បម្រុងអង្គភាព
ដោយតំណាងកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចពីរភាគបី។ អង្គការកំណត់ដោយថ្នាក់កណ្តាល។
អត្រាថ្មីឬការកែអត្រាត្រូវគណៈកម្មការយល់ព្រម និងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានអនុម័ត។
ស្ថាប័នហិរញ្ញវត្ថុអាចស្នើទិន្នន័យបង់ប្រាក់បម្រុងចាំបាច់ពីអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានសម្រាប់សម្រេចឥណទាន
ហើយត្រូវរក្សាសម្ងាត់និងត្រួតពិនិត្យសុវត្ថិភាពទិន្នន័យ។ ខ្លឹមសារ វិសាលភាព
នីតិវិធីស្នើនិងបទពាក់ព័ន្ធកំណត់ដោយអាជ្ញាធរការងារពិគ្រោះគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យហិរញ្ញវត្ថុ។

第57條 · Article 57 · Điều 57 · មាត្រា 57

中文（原文）

勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第二十條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。

ENGLISH

Service counts within the same business, including transfers by the same employer and service the new employer must recognize under Article 20.

TIẾNG VIỆT

Thâm niên tính trong cùng doanh nghiệp, phải cộng cả thời gian điều chuyển bởi cùng người sử dụng và thời gian người sử dụng mới phải công nhận theo Điều 20.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

អតីតភាពគិតក្នុងអាជីវកម្មដដែល រួមទាំងការផ្ទេរដោយនិយោជកដដែល
និងអតីតភាពដែលនិយោជកថ្មីត្រូវទទួលស្គាល់តាមមាត្រា 20។

第58條 · Article 58 · Điều 58 · មាត្រា 58

中文（原文）

1 勞工請領退休金之權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。

2 勞工請領退休金之權利，不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

3 勞工依本法規定請領勞工退休金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入勞工退休金之用。

4 前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

ENGLISH

The retirement-benefit claim expires if unexercised for five years beginning the month after retirement. It cannot be assigned, offset, attached or pledged. With supporting documents, workers may open a dedicated bank account for these benefits; its deposits cannot be offset, attached, pledged or subjected to enforcement.

TIẾNG VIỆT

Quyền yêu cầu tiền hưu trí mất nếu không thực hiện trong năm năm từ tháng sau khi nghỉ hưu. Không được chuyển nhượng, bù trừ, kê biên hoặc bảo đảm. Có thể dùng giấy tờ chứng minh mở tài khoản riêng tại tổ chức tài chính để nhận tiền; tiền gửi không được bù trừ, kê biên, bảo đảm hoặc cưỡng chế thi hành.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

សិទ្ធិទាមទារប្រាក់ចូលនិវត្តន៍ផុត បើមិនប្រើក្នុងប្រាំឆ្នាំចាប់ពីខែបន្ទាប់ពីចូលនិវត្តន៍។ មិនអាចផ្ទេរ កាត់កង
រឹបអូសឬដាក់ធានា។ ដោយឯកសារបញ្ជាក់ អាចបើកគណនីធនាគារពិសេសសម្រាប់ប្រាក់នេះ;
ប្រាក់ក្នុងគណនីមិនអាចកាត់កង រឹបអូស ដាក់ធានាឬអនុវត្តដោយបង្ខំ។

第七章 職業災害補償

Occupational accident compensation · VII · Bồi thường tai nạn nghề nghiệp

សំណងគ្រោះថ្នាក់ការងារ

第59條 · Article 59 · Điều 59 · មាត្រា 59

中文（原文）

勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：

一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。

二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。

三、勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其遺存障害者，雇主應按其平均工資及其失能程度，一次給予失能補償。失能補償標準，依勞工保險條例有關之規定。

四、勞工遭遇職業傷害或罹患職業病而死亡時，雇主除給與五個月平均工資之喪葬費外，並應一次給與其遺屬四十個月平均工資之死亡補償。其遺屬受領死亡補償之順位如下：

（一）配偶及子女。

（二）父母。

（三）祖父母。

（四）孫子女。

（五）兄弟姐妹。

ENGLISH

For occupational death, disability, injury or disease, employers owe compensation, offsettable by employer-funded compensation for the same accident under labor insurance or other laws: (1) necessary medical expenses, with disease categories and treatment scope under labor-insurance rules; (2) original wages while unable to work during treatment. After two years without recovery, a designated hospital finding loss of former work ability but no qualification for item 3 permits a lump sum of 40 months' average wages to end this wage-compensation duty; (3) lump-sum disability compensation based on average wage and disability degree, determined by a designated hospital after treatment, under labor-insurance standards; (4) for death, five months' average wages for funeral costs plus 40 months' average wages paid once to survivors, ranked: spouse and children; parents; grandparents; grandchildren; siblings.

TIẾNG VIỆT

Tai nạn nghề nghiệp gây tử vong, mất khả năng, thương tích hoặc bệnh tật phải được bồi thường; khoản do người sử dụng đã chi cho cùng sự cố theo bảo hiểm lao động hoặc luật khác được bù trừ: 1. Chi phí điều trị cần thiết; loại bệnh và phạm vi theo Điều lệ Bảo hiểm lao động. 2. Tiền lương vốn nhận khi đang điều trị không thể làm. Sau hai năm chưa khỏi, bệnh viện chỉ định xác nhận mất khả năng làm việc ban đầu nhưng không đạt tiêu chuẩn điểm 3, có thể trả một lần 40 tháng lương bình quân để chấm dứt nghĩa vụ bồi thường lương này. 3. Sau điều trị, bệnh viện chỉ định xác nhận suy giảm khả năng còn lại, trả một lần theo lương bình quân và mức độ, tiêu chuẩn bảo hiểm lao động. 4. Tử vong do thương tích hoặc bệnh nghề nghiệp: năm tháng lương bình quân mai táng và 40 tháng bồi thường tử vong trả một lần cho thân nhân theo thứ tự: vợ/chồng và con; cha mẹ; ông bà; cháu; anh chị em.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

និយោជកត្រូវផ្តល់សំណងចំពោះមរណភាព ពិការភាព របួសឬជំងឺពីការងារ។
សំណងដែលនិយោជកបានចំណាយសម្រាប់ហេតុការណ៍ដូចគ្នាតាមធានារ៉ាប់រងការងារឬច្បាប់ផ្សេង អាចកាត់កង៖ 1. ថ្លៃព្យាបាលចាំបាច់ ដោយប្រភេទជំងឺការងារនិងវិសាលភាពព្យាបាលតាមបទធានារ៉ាប់រងការងារ។ 2. ប្រាក់ឈ្នួលដើមពេលព្យាបាលហើយមិនអាចធ្វើការ។ ក្រោយពីរឆ្នាំមិនជាសះស្បើយ បើមន្ទីរពេទ្យកំណត់បញ្ជាក់បាត់សមត្ថភាពការងារដើម តែមិនគ្រប់ស្តង់ដារពិការភាពចំណុច 3 អាចបង់ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម 40 ខែម្តង ដើម្បីបញ្ចប់កាតព្វកិច្ចសំណងប្រាក់ឈ្នួលនេះ។ 3. ក្រោយបញ្ចប់ព្យាបាល មន្ទីរពេទ្យកំណត់បញ្ជាក់ពិការភាពនៅសល់ ត្រូវបង់សំណងពិការភាពម្តង តាមប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមនិងកម្រិតពិការភាព តាមស្តង់ដារធានារ៉ាប់រងការងារ។ 4. មរណភាពដោយរបួសឬជំងឺការងារ ត្រូវបង់ថ្លៃបុណ្យសពស្មើប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រាំខែ និងសំណងមរណភាព 40 ខែម្តងដល់អ្នកនៅរស់តាមលំដាប់៖ ប្តីឬប្រពន្ធនិងកូន; ឪពុកម្តាយ; ជីដូនជីតា; ចៅ; បងប្អូន។

第60條 · Article 60 · Điều 60 · មាត្រា 60

中文（原文）

雇主依前條規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

ENGLISH

Compensation under Article 59 may offset damages arising from the same accident.

TIẾNG VIỆT

Bồi thường theo điều trước được bù trừ tiền bồi thường thiệt hại từ cùng sự cố.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

សំណងតាមមាត្រា 59 អាចកាត់កងប្រាក់សំណងខូចខាតពីហេតុការណ៍ដូចគ្នា។

第61條 · Article 61 · Điều 61 · មាត្រា 61

中文（原文）

1 第五十九條之受領補償權，自得受領之日起，因二年間不行使而消滅。

2 受領補償之權利，不因勞工之離職而受影響，且不得讓與、抵銷、扣押或供擔保。

3 勞工或其遺屬依本法規定受領職業災害補償金者，得檢具證明文件，於金融機構開立專戶，專供存入職業災害補償金之用。

4 前項專戶內之存款，不得作為抵銷、扣押、供擔保或強制執行之標的。

ENGLISH

Article 59 claims expire if unexercised within two years from entitlement. Departure does not affect them; they cannot be assigned, offset, attached or pledged. Workers or survivors may open a dedicated bank account with supporting documents; compensation deposits cannot be offset, attached, pledged or subjected to enforcement.

TIẾNG VIỆT

Quyền nhận bồi thường Điều 59 mất nếu không thực hiện trong hai năm từ ngày có thể nhận. Nghỉ việc không ảnh hưởng quyền; không được chuyển nhượng, bù trừ, kê biên hoặc bảo đảm. Người lao động hoặc thân nhân có thể nộp chứng từ mở tài khoản riêng nhận bồi thường; tiền gửi không được bù trừ, kê biên, bảo đảm hoặc cưỡng chế thi hành.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

សិទ្ធិសំណងមាត្រា 59 ផុតបើមិនប្រើក្នុងពីរឆ្នាំពីថ្ងៃមានសិទ្ធិទទួល។ ការចាកចេញពីការងារមិនប៉ះពាល់សិទ្ធិនេះ; មិនអាចផ្ទេរ កាត់កង រឹបអូសឬដាក់ធានា។ កម្មករនិយោជិតឬអ្នកនៅរស់អាចប្រើឯកសារបញ្ជាក់បើកគណនីពិសេសសម្រាប់សំណង។ ប្រាក់ក្នុងគណនីមិនអាចកាត់កង រឹបអូស ដាក់ធានាឬអនុវត្តដោយបង្ខំ។

第62條 · Article 62 · Điều 62 · មាត្រា 62

中文（原文）

1 事業單位以其事業招人承攬，如有再承攬時，承攬人或中間承攬人，就各該承攬部分所使用之勞工，均應與最後承攬人，連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。

2 事業單位或承攬人或中間承攬人，為前項之災害補償時，就其所補償之部分，得向最後承攬人求償。

ENGLISH

Where business work is contracted and subcontracted, contractors and intermediate contractors are jointly liable with the final contractor for this chapter's occupational compensation to workers employed on their respective contracted portions. An entity or contractor paying such compensation may recover the amount from the final contractor.

TIẾNG VIỆT

Khi đơn vị giao thầu và có thầu lại, nhà thầu hoặc nhà thầu trung gian phải cùng nhà thầu cuối chịu trách nhiệm liên đới bồi thường nghề nghiệp theo chương này cho lao động thuộc phần nhận thầu tương ứng. Đơn vị hay nhà thầu đã bồi thường được đòi nhà thầu cuối hoàn trả phần đã trả.

ภาសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

បើការងារអាជីវកម្មត្រូវប្រគល់ឱ្យអ្នកម៉ៅការហើយម៉ៅការបន្ត
អ្នកម៉ៅការនិងអ្នកម៉ៅការកណ្តាលត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមជាមួយអ្នកម៉ៅការចុងក្រោយ
លើសំណងគ្រោះថ្នាក់ការងារតាមជំពូកនេះ សម្រាប់អ្នកធ្វើការនៅផ្នែកដែលខ្លួនម៉ៅការ។
អង្គភាពឬអ្នកម៉ៅការដែលបានបង់អាចទាមទារសងចំនួនបានបង់ពីអ្នកម៉ៅការចុងក្រោយ។

第63條・Article 63・Điều 63・มาត្រា 63

中文（原文）

1 承攬人或再承攬人工作場所，在原事業單位工作場所範圍內，或為原事業單位提供者，原事業單位應督促承攬人或再承攬人，對其所僱用勞工之勞動條件應符合有關法令之規定。

2 事業單位違背職業安全衛生法有關對於承攬人、再承攬人應負責任之規定，致承攬人或再承攬人所僱用之勞工發生職業災害時，應與該承攬人、再承攬人負連帶補償責任。

ENGLISH

If contractors' workplaces are within or supplied by the original entity, it must ensure contractors' and subcontractors' labor conditions comply with law. Violation of its contractor-related duties under the Occupational Safety and Health Act causing their workers' occupational accidents creates joint compensation liability.

TIẾNG VIỆT

Nơi làm việc của nhà thầu, thầu lại nằm trong hoặc do đơn vị ban đầu cung cấp thì đơn vị phải đôn đốc điều kiện lao động của họ tuân thủ luật. Vi phạm trách nhiệm với nhà thầu theo Luật An toàn vệ sinh lao động gây tai nạn cho lao động của nhà thầu thì chịu trách nhiệm bồi thường liên đới.

ภาសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

បើកន្លែងការងារអ្នកម៉ៅការឬអ្នកម៉ៅការបន្តស្ថិតក្នុងអង្គភាពដើមឬអង្គភាពនេះផ្តល់
អង្គភាពដើមត្រូវជំរុញឱ្យលក្ខខណ្ឌការងាររបស់អ្នកទាំងនោះស្របច្បាប់។
បើអង្គភាពរំលោភកាតព្វកិច្ចចំពោះអ្នកម៉ៅការតាមច្បាប់សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ
បណ្តាលឱ្យអ្នកធ្វើការរបស់ពួកគេមានគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវទទួលខុសត្រូវសំណងរួម។

第63-1條・Article 63-1・Điều 63-1・มาត្រា 63-1

中文（原文）

1 要派單位使用派遣勞工發生職業災害時，要派單位應與派遣事業單位連帶負本章所定雇主應負職業災害補償之責任。

2 前項之職業災害依勞工保險條例或其他法令規定，已由要派單位或派遣事業單位支付費用補償者，得主張抵充。

3 要派單位及派遣事業單位因違反本法或有關安全衛生規定，致派遣勞工發生職業災害時，應連帶負損害賠償之責任。

4 要派單位或派遣事業單位依本法規定給付之補償金額，得抵充就同一事故所生損害之賠償金額。

ENGLISH

A user entity and dispatching entity are jointly liable for occupational compensation when a dispatched worker suffers an occupational accident at the user entity. Compensation funded by either under labor-insurance or other laws may be offset. Violations of this Act or safety and health provisions causing the accident create joint damages liability. Statutory compensation may offset damages for the same accident.

TIẾNG VIỆT

Tai nạn của lao động phái cử tại đơn vị sử dụng làm hai đơn vị chịu trách nhiệm liên đới bồi thường theo chương này. Khoản một trong hai đã chi theo bảo hiểm lao động hoặc luật khác được bù trừ. Vi phạm Luật này hoặc quy định an toàn, vệ sinh gây tai nạn làm hai đơn vị chịu liên đới bồi thường thiệt hại. Bồi thường theo Luật này được bù trừ thiệt hại cùng sự cố.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

បើកម្មករនិយោជិតដែលបានបញ្ជូនមានគ្រោះថ្នាក់ការងារនៅអង្គភាពប្រើប្រាស់
អង្គភាពប្រើប្រាស់និងអង្គភាពបញ្ជូនត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមលើសំណងតាមជំពូកនេះ។
សំណងដែលអង្គភាពណាមួយបានចំណាយតាមធានារ៉ាប់រងការងារឬច្បាប់ផ្សេង អាចកាត់កង។
បើការរំលោភច្បាប់នេះឬបទសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពបណ្តាលឱ្យគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវទទួលខុសត្រូវរួមលើសំណងខូចខាត។
សំណងតាមច្បាប់អាចកាត់កងសំណងខូចខាតពីហេតុការណ៍ដូចគ្នា។

第八章 技術生

Apprentices · VIII · Học viên học nghề

សិស្សហ្វឹកហាត់ជំនាញ

第64條 · Article 64 · Điều 64 · មាត្រា 64

中文（原文）

1 雇主不得招收未滿十五歲之人為技術生。但國民中學畢業者，不在此限。

2 稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人。

3 本章規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用之。

ENGLISH

No apprentice under 15, except junior-high graduates. An apprentice receives employer training under this chapter to learn skills in training occupations specified by the central authority. This chapter also applies, with necessary adaptations, to trainees, interns, cooperative-education students and similar persons in entities.

TIẾNG VIỆT

Không tuyển người dưới 15 tuổi làm học viên học nghề, trừ tốt nghiệp trung học cơ sở. Học viên là người được người sử dụng đào tạo theo chương này để học kỹ năng thuộc nghề đào tạo do trung ương quy định. Áp dụng tương ứng cho người đào tạo tại doanh nghiệp, kiến tập, sinh viên lớp hợp tác đào tạo trường–doanh nghiệp và người tương tự.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

មិនអាចទទួលសិស្សហ្វឹកហាត់ជំនាញក្រោម 15 ឆ្នាំ លើកលែងបានបញ្ចប់អនុវិទ្យាល័យ។
សិស្សហ្វឹកហាត់គឺអ្នកទទួលការបណ្តុះបណ្តាលពីនិយោជកតាមជំពូកនេះ
ដើម្បីរៀនជំនាញក្នុងមុខរបរកំណត់ដោយអាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាល។ ជំពូកនេះក៏អនុវត្តតាមភាពសមស្របលើអ្នកហាត់ការងារ អ្នកហាត់បទពិសោធន៍ សិស្សកម្មវិធីសហការសាលានិងសហគ្រាស និងអ្នកស្រដៀងគ្នា។

第65條 · Article 65 · Điều 65 · មាត្រា 65

中文（原文）

1 雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。

2 前項技術生如為未成年人，其訓練契約，應得法定代理人之允許。

ENGLISH

Sign a written apprenticeship agreement in triplicate specifying training items and term, board and lodging costs, living allowance, related teaching, labor insurance, completion certificate, commencement and termination conditions, and other mutual rights and duties. Each party keeps a copy and one goes to the authority for filing. Minors require legal-representative permission.

TIẾNG VIỆT

Ký hợp đồng đào tạo bằng văn bản ba bản, ghi nội dung, thời hạn, trách nhiệm ăn ở, trợ cấp sinh hoạt, giảng dạy liên quan, bảo hiểm lao động, giấy hoàn thành, điều kiện có hiệu lực và chấm dứt, quyền, nghĩa vụ khác. Mỗi bên giữ một, gửi một cho cơ quan có thẩm quyền lưu hồ sơ. Người chưa thành niên cần đại diện theo pháp luật cho phép.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ត្រូវចុះកិច្ចសន្យាបណ្តុះបណ្តាលជាលាយលក្ខណ៍អក្សរបីច្បាប់ ដោយកំណត់មុខវិជ្ជានិងរយៈពេល ការចំណាយអាហារនិងស្នាក់នៅ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ការបង្រៀនពាក់ព័ន្ធ ធានារ៉ាប់រងការងារ លិខិតបញ្ចប់វគ្គ លក្ខខណ្ឌចូលជាធរមាននិងបញ្ចប់ ព្រមទាំងសិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចផ្សេង។ ភាគីម្នាក់ៗរក្សាមួយច្បាប់ និងបញ្ជូនមួយឱ្យអាជ្ញាធរកត់ទុក។ អនីតិជនត្រូវមានការអនុញ្ញាតអ្នកតំណាងស្របច្បាប់។

第66條 · Article 66 · Điều 66 · មាត្រា 66

中文（原文）

雇主不得向技術生收取有關訓練費用。

ENGLISH

Employers must not charge apprentices training fees.

TIẾNG VIỆT

Không được thu chi phí đào tạo từ học viên học nghề.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

និយោជកមិនអាចយកថ្លៃបណ្តុះបណ្តាលពីសិស្សហ្វឹកហាត់។

第67條 · Article 67 · Điều 67 · មាត្រា 67

中文（原文）

技術生訓練期滿，雇主得留用之，並應與同等工作之勞工享受同等之待遇。雇主如於技術生訓練契約內訂明留用期間，應不得超過其訓練期間。

ENGLISH

After training, employers may retain apprentices with treatment equal to workers doing equivalent work. Any retention term stipulated in the training agreement cannot exceed the training period.

TIẾNG VIỆT

Sau đào tạo có thể giữ học viên làm việc với chế độ ngang lao động làm việc tương đương. Nếu hợp đồng quy định thời gian giữ lại, không được dài hơn thời gian đào tạo.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ក្រោយបញ្ចប់វគ្គ និយោជកអាចរក្សាសិស្សឱ្យធ្វើការ ដោយលក្ខខណ្ឌស្មើអ្នកធ្វើការងារដូចគ្នា។
រយៈពេលរក្សាទុកដែលកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាហ្វឹកហាត់ មិនអាចលើសរយៈពេលហ្វឹកហាត់។

第68條 · Article 68 · Điều 68 · មាត្រា 68

中文（原文）

技術生人數，不得超過勞工人數四分之一。勞工人數不滿四人者，以四人計。

ENGLISH

Apprentices cannot exceed one quarter of workers. For entities with fewer than four workers, use four as the calculation base.

TIẾNG VIỆT

Học viên không quá 1/4 số lao động. Đơn vị dưới bốn lao động tính cơ sở là bốn.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ចំនួនសិស្សហ្វឹកហាត់មិនអាចលើសមួយភាគបួននៃកម្មករនិយោជិត។ បើកម្មករនិយោជិតតិចជាងបួននាក់
គិតមូលដ្ឋានជាបួន។

第69條 · Article 69 · Điều 69 · មាត្រា 69

中文（原文）

1 本法規定，於技術生準用之。

2 技術生災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。

ENGLISH

Chapter 4 hours, rest and leave; Chapter 5 child and female workers; Chapter 7 accident compensation; and relevant labor-insurance provisions apply to apprentices with necessary adaptations. Their accident-compensation wage basis cannot fall below the basic wage.

TIẾNG VIỆT

Áp dụng tương ứng cho học viên: chương 4 giờ làm, nghỉ ngơi, nghỉ phép; chương 5 lao động trẻ em, nữ; chương 7 bồi thường nghề nghiệp; quy định bảo hiểm lao động liên quan. Mức lương tính bồi thường không thấp hơn lương cơ bản.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ជំពូក 4 ស្តីពីម៉ោង សម្រាកនិងថ្ងៃឈប់ ជំពូក 5 ស្តីពីអនីតិជននិងស្ត្រី ជំពូក 7 ស្តីពីសំណងគ្រោះថ្នាក់
និងបទធានារ៉ាប់រងការងារពាក់ព័ន្ធ អនុវត្តលើសិស្សហ្វឹកហាត់តាមភាពសមស្រប។
មូលដ្ឋានប្រាក់ឈ្នួលគណនាសំណងគ្រោះថ្នាក់មិនអាចទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាន។

第九章 工作規則

Work rules · IX · Nội quy lao động

បទបញ្ជាការងារ

第70條 · Article 70 · Điều 70 · មាត្រា 70

中文（原文）

雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：

一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。

二、工資之標準、計算方法及發放日期。

三、延長工作時間。

四、津貼及獎金。

五、應遵守之紀律。

六、考勤、請假、獎懲及升遷。

七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。

八、災害傷病補償及撫卹。

九、福利措施。

十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。

十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。

十二、其他。

ENGLISH

Employers with at least 30 workers must issue work rules suited to the business, submit them for authority approval and display them publicly. Cover: hours, rest, holidays, commemorative days, annual leave and shifts for continuous work; wage standards, calculations and payment dates; overtime; allowances and bonuses; discipline; attendance, leave, rewards, penalties and promotion; hiring, dismissal, severance, departure and retirement; accident, injury, disease and survivor compensation; welfare; mutual safety and health obligations; communication and cooperation methods; and other matters.

TIẾNG VIỆT

Từ đủ 30 lao động, phải lập nội quy theo tính chất doanh nghiệp, trình cơ quan có thẩm quyền phê duyệt và công khai. Nội dung: giờ làm, nghỉ ngơi, ngày nghỉ, kỷ niệm quốc gia, phép năm, luân ca công việc liên tục; mức, cách tính, ngày trả lương; làm thêm; phụ cấp, thưởng; kỷ luật;

chấm công, xin nghỉ, thưởng phạt, thăng chức; tuyển dụng, sa thải, cho thôi việc, nghỉ việc, nghỉ hưu; bồi thường tai nạn, thương tích, bệnh, trợ cấp tử tuất; phúc lợi; nghĩa vụ an toàn, vệ sinh hai bên; trao đổi ý kiến, hợp tác; vấn đề khác.

ภาษาខ្មែរ (กម្ពុជา)

និយោជកមានអ្នកធ្វើការពី 30 នាក់ឡើង ត្រូវរៀបចំបទបញ្ជាការងារសមនឹងអាជីវកម្ម
ដាក់ឱ្យអាជ្ញាធរអនុម័តហើយបង្ហាញជាសាធារណៈ។ រួមមាន៖ ម៉ោង សម្រាក ថ្ងៃឈប់ ថ្ងៃរំលឹកជាតិ ថ្ងៃឈប់ប្រចាំឆ្នាំ
និងរបៀបវេនការងារបន្ត; ស្តង់ដារ វិធីគណនានិងថ្ងៃបង់ប្រាក់ឈ្នួល; ម៉ោងបន្ថែម; ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនិងរង្វាន់; វិន័យ; វត្តមាន
ការសុំឈប់ រង្វាន់ ទណ្ឌកម្មនិងឡើងតួនាទី; ជួល បញ្ឈប់ បញ្ចប់ដោយប្រាក់បំណាច់ ចាកចេញនិងចូលនិវត្តន៍;
សំណងគ្រោះថ្នាក់ របួស ជំងឺនិងមរណភាព; សុខុមាលភាព; កាតព្វកិច្ចសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពរបស់ភាគីទាំងពីរ;
វិធីទំនាក់ទំនងនិងសហការ; និងបញ្ហាផ្សេង។

第71條 · Article 71 · Điều 71 · មាត្រា 71

中文（原文）

工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。

ENGLISH

Work rules contrary to mandatory or prohibitory law or applicable collective agreements are void.

TIẾNG VIỆT

Nội quy trái quy định bắt buộc, cấm của pháp luật hoặc thỏa ước lao động tập thể áp dụng cho doanh nghiệp thì vô hiệu.

ภาษาខ្មែរ (กម្ពុជา)

បទបញ្ជាការងារដែលផ្ទុយបទច្បាប់បង្ខំឬហាមឃាត់ ឬអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តលើអាជីវកម្ម គ្មានសុពលភាព។

第十章 監督與檢查

Supervision and inspection · X · Giám sát và thanh tra

ការត្រួតពិនិត្យ និងអធិការកិច្ច

第72條 · Article 72 · Điều 72 · មាត្រា 72

中文（原文）

1 中央主管機關，為貫徹本法及其他勞工法令之執行，設勞工檢查機構或授權直轄市主管機關專設檢查機構辦理之；直轄市、縣（市）主管機關於必要時，亦得派員實施檢查。

2 前項勞工檢查機構之組織，由中央主管機關定之。

ENGLISH

The central authority establishes labor-inspection agencies or authorizes municipal authorities to establish dedicated agencies to enforce this Act and other labor laws. Municipal and county/city authorities may send inspectors as necessary. The central authority sets agency organization.

TIẾNG VIỆT

Cơ quan trung ương lập cơ quan thanh tra lao động hoặc ủy quyền thành phố trực thuộc trung ương lập cơ quan chuyên trách để thi hành Luật này và luật lao động khác. Cơ quan thành phố, huyện có thể cử người thanh tra khi cần. Tổ chức cơ quan do trung ương quy định.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

អាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលបង្កើតស្ថាប័នអធិការកិច្ចការងារ ឬអនុញ្ញាតអាជ្ញាធរក្រុងពិសេសបង្កើតស្ថាប័នពិសេសដើម្បីអនុវត្តច្បាប់នេះនិងច្បាប់ការងារផ្សេង។ អាជ្ញាធរក្រុងពិសេស និងស្រុកឬក្រុងអាចបញ្ជូនអធិការតាមចាំបាច់។ អង្គការស្ថាប័នកំណត់ដោយអាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាល។

第73條 · Article 73 · Điều 73 · មាត្រា 73

中文（原文）

1 檢查員執行職務，應出示檢查證，各事業單位不得拒絕。事業單位拒絕檢查時，檢查員得會同當地主管機關或警察機關強制檢查之。

2 檢查員執行職務，得就本法規定事項，要求事業單位提出必要之報告、紀錄、帳冊及有關文件或書面說明。如需抽取物料、樣品或資料時，應事先通知雇主或其代理人並掣給收據。

ENGLISH

Inspectors must show inspection credentials; entities must not refuse inspection. If refused, inspectors may conduct compulsory inspection with local authorities or police. They may require necessary reports, records, books, documents or written explanations concerning this Act. Before taking materials, samples or data, notify the employer or representative and issue a receipt.

TIẾNG VIỆT

Thanh tra phải xuất trình thẻ; đơn vị không được từ chối. Nếu từ chối, có thể cùng cơ quan địa phương hoặc cảnh sát cưỡng chế kiểm tra. Được yêu cầu báo cáo, ghi chép, sổ sách, tài liệu hoặc giải trình cần thiết về Luật này. Lấy vật liệu, mẫu, dữ liệu phải báo trước người sử dụng hoặc đại diện, cấp biên nhận.

ภาសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

អធិការត្រូវបង្ហាញប័ណ្ណអធិការកិច្ច ហើយអង្គភាពមិនអាចបដិសេធ។ បើបដិសេធ
អធិការអាចរួមជាមួយអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានឬនគរបាលធ្វើអធិការកិច្ចដោយបង្ខំ។ អាចទាមទាររបាយការណ៍ កំណត់ត្រា
បញ្ជីគណនី ឯកសារនិងការពន្យល់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចាំបាច់។ មុនយកសម្ភារៈ គំរូឬទិន្នន័យ
ត្រូវជូនដំណឹងនិយោជកឬតំណាង និងចេញបង្កាន់ដៃ។

第74條 · Article 74 · Điều 74 · មាត្រា 74

中文（原文）

1 勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。

2 雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。

3 雇主為前項行為之一者，無效。

4 主管機關或檢查機構於接獲第一項申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工。

5 主管機關或檢查機構應對申訴人身分資料嚴守秘密，不得洩漏足以識別其身分之資訊。

6 違反前項規定者，除公務員應依法追究刑事與行政責任外，對因此受有損害之勞工，應負損害賠償責任。

7 主管機關受理檢舉案件之保密及其他應遵行事項之辦法，由中央主管機關定之。

ENGLISH

Workers may complain to the employer, authority or inspection agency about violations of this Act or other labor laws. Retaliation by dismissal, demotion, wage reduction, infringement of statutory, contractual or customary rights or other adverse measures is prohibited and void. Authorities must investigate as necessary and notify the worker in writing within 60 days. Keep complainant identity confidential and disclose no identifying information. Breach incurs officials' criminal and administrative liability and damages liability toward injured workers. The central authority sets confidentiality and other complaint-handling procedures.

TIẾNG VIỆT

Người lao động được khiếu nại với người sử dụng, cơ quan có thẩm quyền hoặc thanh tra khi phát hiện vi phạm Luật này hoặc luật lao động khác. Không được trả đũa bằng sa thải, hạ chức, giảm lương, xâm hại quyền theo luật, hợp đồng, tập quán hoặc xử lý bất lợi khác; hành vi đó vô hiệu. Phải điều tra cần thiết và thông báo kết quả bằng văn bản trong 60 ngày. Giữ tuyệt đối bí mật danh tính người khiếu nại, không tiết lộ thông tin nhận diện. Vi phạm dẫn đến trách nhiệm hình sự, hành chính của công chức và bồi thường cho lao động thiệt hại. Cơ quan trung ương quy định bảo mật và thủ tục liên quan.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

កម្មករនិយោជិតអាចប្តឹងទៅនិយោជក អាជ្ញាធរឬស្ថាប័នអធិការកិច្ចចំពោះការរំលោភច្បាប់នេះឬច្បាប់ការងារផ្សេង។
មិនអាចសងសឹកដោយបញ្ឈប់ បន្ទាបតួនាទី កាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប៉ះពាល់សិទ្ធិតាមច្បាប់ កិច្ចសន្យាឬទម្លាប់
ឬវិធានការអវិជ្ជមានផ្សេង; អំពើនេះគ្មានសុពលភាព។ អាជ្ញាធរត្រូវស៊ើបអង្កេតចាំបាច់
និងជូនដំណឹងលទ្ធផលជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុង 60 ថ្ងៃ។ ត្រូវរក្សាអត្តសញ្ញាណអ្នកប្តឹងជាសម្ងាត់
មិនលាតត្រដាងព័ត៌មានសម្គាល់។ ការរំលោភមានទំនួលខុសត្រូវព្រហ្មទណ្ឌនិងរដ្ឋបាលរបស់មន្ត្រី
និងសំណងខូចខាតដល់អ្នករងគ្រោះ។ អាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលកំណត់បទសម្ងាត់និងការដោះស្រាយបណ្តឹង។

第十一章 罰則

Penalties · XI · Xử phạt

ទណ្ឌកម្ម

第75條 · Article 75 · Điều 75 · មាត្រា 75

中文（原文）

違反第五條規定者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣七十五萬元以下罰金。

ENGLISH

Violation of Article 5: imprisonment up to five years, detention, or a criminal fine up to NTD 750,000, separately or together with imprisonment/detention.

TIẾNG VIỆT

Vi phạm Điều 5: phạt tù đến năm năm, giam giữ hoặc phạt tiền hình sự đến 750.000 TWD, riêng hoặc kèm với tù/giam giữ.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

រំលោភមាត្រា 5៖ ជាប់ពន្ធនាគាររហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ ឃុំខ្លួន ឬពិន័យព្រហ្មទណ្ឌរហូតដល់ 750,000 ដុល្លារតៃវ៉ាន់ថ្មី ដាច់ដោយឡែកឬបន្ថែមលើពន្ធនាគារឬការឃុំខ្លួន។

第76條 · Article 76 · Điều 76 · មាត្រា 76

中文（原文）

違反第六條規定者，處三年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣四十五萬元以下罰金。

ENGLISH

Violation of Article 6: imprisonment up to three years, detention, or a criminal fine up to NTD 450,000, separately or together with imprisonment/detention.

TIẾNG VIỆT

Vi phạm Điều 6: phạt tù đến ba năm, giam giữ hoặc phạt tiền hình sự đến 450.000 TWD, riêng hoặc kèm với tù/giam giữ.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

រំលោភមាត្រា 6៖ ជាប់ពន្ធនាគាររហូតដល់បីឆ្នាំ ឃុំខ្លួន ឬពិន័យព្រហ្មទណ្ឌរហូតដល់ 450,000 ដុល្លារតៃវ៉ាន់ថ្មី ដាច់ដោយឡែកឬបន្ថែមលើពន្ធនាគារឬការឃុំខ្លួន។

第77條 · Article 77 · Điều 77 · មាត្រា 77

中文（原文）

違反第四十二條、第四十四條第二項、第四十五條第一項、第四十七條、第四十八條、第四十九條第三項或第六十四條第一項規定者，處六個月以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣三十萬元以下罰金。

ENGLISH

Violation of Articles 42, 44(2), 45(1), 47, 48, 49(3) or 64(1): imprisonment up to six months, detention, or a criminal fine up to NTD 300,000, separately or together with imprisonment/detention.

TIẾNG VIỆT

Vi phạm Điều 42, khoản 2 Điều 44, khoản 1 Điều 45, Điều 47, 48, khoản 3 Điều 49 hoặc khoản 1 Điều 64: tù đến sáu tháng, giam giữ hoặc phạt tiền hình sự đến 300.000 TWD, riêng hoặc kèm với tù/giam giữ.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

រំលោភមាត្រា 42, 44 កថាខណ្ឌ 2, 45 កថាខណ្ឌ 1, 47, 48, 49 កថាខណ្ឌ 3 ឬ 64 កថាខណ្ឌ 1៖ ជាប់ពន្ធនាគាររហូតដល់ប្រាំមួយខែ ឃុំខ្លួន ឬពិន័យព្រហ្មទណ្ឌរហូតដល់ 300,000 ដុល្លារតៃវ៉ាន់ថ្មី ដាច់ដោយឡែកឬបន្ថែមលើពន្ធនាគារឬការឃុំខ្លួន។

第78條 · Article 78 · Điều 78 · មាត្រា 78

中文（原文）

1 未依第十七條、第十七條之一第七項、第五十五條規定之標準或期限給付者，處新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下罰鍰，並限期令其給付，屆期未給付者，應按次處罰。

2 違反第十三條、第十七條之一第一項、第四項、第二十六條、第五十條、第五十一條或第五十六條第二項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

ENGLISH

Failure to pay to the standards or deadlines in Articles 17, 17-1(7) or 55: administrative fine NTD 300,000–1,500,000, with an order to pay by a deadline and repeated fines for continued nonpayment. Violation of Articles 13, 17-1(1) or (4), 26, 50, 51 or 56(2): NTD 90,000–450,000.

TIẾNG VIỆT

Không trả theo tiêu chuẩn, thời hạn Điều 17, khoản 7 Điều 17-1, Điều 55: phạt hành chính 300.000–1.500.000 TWD và buộc trả trong hạn; vẫn không trả thì phạt từng lần. Vi phạm Điều 13, khoản 1 hoặc 4 Điều 17-1, Điều 26, 50, 51 hoặc khoản 2 Điều 56: 90.000–450.000 TWD.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

មិនបង់តាមស្តង់ដារឬកំណត់ពេលមាត្រា 17, 17-1 កថាខណ្ឌ 7 ឬ 55៖ ពិន័យរដ្ឋបាលពី 300,000 ដល់ 1,500,000 ដុល្លារតៃវ៉ាន់ថ្មី ហើយបញ្ជាឱ្យបង់តាមកំណត់។ បើនៅមិនបង់ ត្រូវពិន័យរាល់លើក។ រំលោភមាត្រា 13, 17-1 កថាខណ្ឌ 1 ឬ 4, 26, 50, 51 ឬ 56 កថាខណ្ឌ 2៖ ពី 90,000 ដល់ 450,000 ដុល្លារតៃវ៉ាន់ថ្មី។

第79條 · Article 79 · Điều 79 · មាត្រា 79

中文（原文）

1 有下列各款規定行為之一者，處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰：

一、違反第二十一條第一項、第二十二條至第二十五條、第三十條第一項至第三項、第六項、第七項、第三十二條、第三十四條至第四十一條、第四十九條第一項或第五十九條規定。

二、違反主管機關依第二十七條限期給付工資或第三十三條調整工作時間之命令。

三、違反中央主管機關依第四十三條所定假期或事假以外期間內工資給付之最低標準。

2 違反第三十條第五項或第四十九條第五項規定者，處新臺幣九萬元以上四十五萬元以下罰鍰。

3 違反第七條、第九條第一項、第十六條、第十九條、第二十八條第二項、第四十六條、第五十六條第一項、第六十五條第一項、第六十六條至第六十八條、第七十條或第七十四條第二項規定者，處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰。

4 有前三項規定行為之一者，主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一。

ENGLISH

Administrative fine NTD 20,000–1,000,000 for: violations of Articles 21(1), 22–25, 30(1)–(3), (6)–(7), 32, 34–41, 49(1) or 59; failure to follow Article 27 wage-payment or Article 33 hour-adjustment orders; or violation of Article 43 minimum leave or non-personal-leave wage standards. Violations of Article 30(5) or 49(5): NTD 90,000–450,000. Violations of Articles 7, 9(1), 16, 19, 28(2), 46, 56(1), 65(1), 66–68, 70 or 74(2): NTD 20,000–300,000. The authority may increase these fines by up to half the statutory maximum according to business scale, workers affected or severity.

TIẾNG VIỆT

Phạt hành chính 20.000–1.000.000 TWD khi: vi phạm khoản 1 Điều 21, Điều 22–25, khoản 1–3, 6–7 Điều 30, Điều 32, 34–41, khoản 1 Điều 49 hoặc Điều 59; không tuân lệnh trả lương Điều 27, điều chỉnh giờ Điều 33; vi phạm chuẩn tối thiểu về thời gian nghỉ hoặc lương nghỉ ngoài việc riêng theo Điều 43. Vi phạm khoản 5 Điều 30 hoặc khoản 5 Điều 49: 90.000–450.000 TWD. Vi phạm Điều 7, khoản 1 Điều 9, Điều 16, 19, khoản 2 Điều 28, Điều 46, khoản 1 Điều 56, khoản 1 Điều 65, Điều 66–68, 70 hoặc khoản 2 Điều 74: 20.000–300.000 TWD. Có thể tăng thêm đến một nửa mức phạt tối đa luật định tùy quy mô, số người bị ảnh hưởng, tình tiết.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ពិន័យរដ្ឋបាលពី 20,000 ដល់ 1,000,000 ដុល្លារតៃវ៉ាន់ថ្មី សម្រាប់៖ រំលោភមាត្រា 21 កថាខណ្ឌ 1, 22–25, 30 កថាខណ្ឌ 1–3 និង 6–7, 32, 34–41, 49 កថាខណ្ឌ 1 ឬ 59; មិនគោរពបញ្ជាបង់ប្រាក់ឈ្នួលមាត្រា 27 ឬកែម៉ោងមាត្រា 33; ឬរំលោភស្តង់ដារអប្បបរមាថ្ងៃឈប់និងប្រាក់ឈ្នួលពេលឈប់ក្រៅកិច្ចការផ្ទាល់ខ្លួនតាមមាត្រា 43។ រំលោភមាត្រា 30 កថាខណ្ឌ 5 ឬ 49 កថាខណ្ឌ 5៖ ពី 90,000 ដល់ 450,000។ រំលោភមាត្រា 7, 9 កថាខណ្ឌ 1, 16, 19, 28 កថាខណ្ឌ 2, 46, 56 កថាខណ្ឌ 1, 65 កថាខណ្ឌ 1, 66–68, 70 ឬ 74 កថាខណ្ឌ 2៖ ពី 20,000 ដល់ 300,000។ អាជ្ញាធរអាចបន្ថែមរហូតដល់ពាក់កណ្តាលនៃចំនួនអតិបរមាច្បាប់ តាមទំហំអាជីវកម្ម ចំនួនអ្នកពាក់ព័ន្ធឬភាពធ្ងន់ធ្ងរ។

第79-1條 · Article 79-1 · Điều 79-1 · មាត្រា 79-1

中文（原文）

違反第四十五條第二項、第四項、第六十四條第三項及第六十九條第一項準用規定之處罰，適用本法罰則章規定。

ENGLISH

Violations of provisions applied through Articles 45(2), 45(4), 64(3) and 69(1) are punished under this Act’s penalties chapter.

TIẾNG VIỆT

Vi phạm quy định áp dụng tương ứng tại khoản 2, 4 Điều 45, khoản 3 Điều 64 và khoản 1 Điều 69 thì áp dụng chương xử phạt Luật này.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ការរំលោភបទអនុវត្តតាមមាត្រា 45 កថាខណ្ឌ 2 និង 4, 64 កថាខណ្ឌ 3 និង 69 កថាខណ្ឌ 1 ត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្មតាមជំពូកទណ្ឌកម្មនៃច្បាប់នេះ។

第80條 · Article 80 · Điều 80 · មាត្រា 80

中文（原文）

拒絕、規避或阻撓勞工檢查員依法執行職務者，處新臺幣三萬元以上十五萬元以下罰鍰。

ENGLISH

Refusing, evading or obstructing lawful labor inspection: administrative fine NTD 30,000–150,000.

TIẾNG VIỆT

Từ chối, né tránh, cản trở thanh tra lao động thi hành hợp pháp: phạt hành chính 30.000–150.000 TWD.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

បដិសេធ គេចវេះឬរារាំងអធិការកិច្ចការងារស្របច្បាប់៖ ពិន័យរដ្ឋបាលពី 30,000 ដល់ 150,000 ដុល្លារតៃវ៉ាន់ថ្មី។

第80-1條 · Article 80-1 · Điều 80-1 · មាត្រា 80-1

中文（原文）

1 違反本法經主管機關處以罰鍰者，主管機關應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。

2 主管機關裁處罰鍰，得審酌與違反行為有關之勞工人數、累計違法次數或未依法給付之金額，為量罰輕重之標準。

ENGLISH

When imposing an administrative fine, publish entity/owner name, responsible person's name, penalty date, violated provisions and fine amount, and order correction by a deadline; impose repeated fines if uncorrected. In determining severity, consider workers involved, cumulative violations or amounts unlawfully unpaid.

TIẾNG VIỆT

Khi phạt hành chính, công bố tên đơn vị hoặc chủ doanh nghiệp, người phụ trách, ngày xử phạt, điều vi phạm, số tiền; buộc cải thiện trong hạn, quá hạn chưa cải thiện phạt từng lần. Mức phạt có thể cân nhắc số lao động liên quan, số lần vi phạm cộng dồn hoặc số tiền không trả đúng luật.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ពេលពិន័យរដ្ឋបាល អាជ្ញាធរត្រូវប្រកាសឈ្មោះអង្គភាពឬម្ចាស់អាជីវកម្ម ឈ្មោះអ្នកទទួលខុសត្រូវ ថ្ងៃដាក់ទណ្ឌកម្ម បទបានរំលោភ និងចំនួនពិន័យ ហើយបញ្ជាឱ្យកែតាមកំណត់។ បើមិនកែ ត្រូវពិន័យរាល់លើក។ ការកំណត់ធ្ងន់ស្រាលអាចគិតចំនួនកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធ ចំនួនរំលោភសរុប ឬប្រាក់មិនបានបង់តាមច្បាប់។

第81條・Article 81・Điều 81・មាត្រា 81

中文（原文）

1 法人之代表人、法人或自然人之代理人、受僱人或其他從業人員，因執行業務違反本法規定，除依本章規定處罰行為人外，對該法人或自然人並應處以各該條所定之罰金或罰鍰。但法人之代表人或自然人對於違反之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。

2 法人之代表人或自然人教唆或縱容為違反之行為者，以行為人論。

ENGLISH

When a legal person's representative, an agent, employee or other worker of a legal or natural person violates this Act while performing business duties, punish the offender and also fine the legal or natural person under the applicable provisions, unless the representative or natural person made every effort to prevent the violation. Instigating or tolerating violations makes the representative or natural person liable as the offender.

TIẾNG VIỆT

Đại diện pháp nhân, đại lý, người được thuê hoặc người làm việc khác của pháp nhân hay cá nhân vi phạm khi thực hiện nghiệp vụ thì ngoài phạt người thực hiện còn phạt pháp nhân hoặc cá nhân theo điều tương ứng, trừ đại diện pháp nhân hoặc cá nhân đã hết sức phòng ngừa. Nếu xúi giục hoặc dung túng, đại diện hoặc cá nhân bị coi là người thực hiện.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

បើតំណាងនីតិបុគ្គល ភ្នាក់ងារ បុគ្គលិកឬអ្នកធ្វើការផ្សេងរបស់នីតិបុគ្គលឬរូបវន្តបុគ្គល រំលោភច្បាប់នេះពេលបំពេញអាជីវកម្ម ត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្មអ្នកប្រព្រឹត្ត និងពិន័យនីតិបុគ្គលឬរូបវន្តបុគ្គលតាមមាត្រាពាក់ព័ន្ធ លើកលែងតំណាងឬរូបវន្តបុគ្គលបានខិតខំគ្រប់បែបដើម្បីបង្ការ។ បើញុះញង់ឬបណ្តោយឱ្យរំលោភ តំណាងឬរូបវន្តបុគ្គលត្រូវចាត់ទុកជាអ្នកប្រព្រឹត្ត។

第82條 · Article 82 · Điều 82 · មាត្រា 82

中文（原文）

本法所定之罰鍰，經主管機關催繳，仍不繳納時，得移送法院強制執行。

ENGLISH

Unpaid administrative fines after an authority demand may be referred to court for compulsory enforcement.

TIẾNG VIỆT

Tiền phạt hành chính vẫn chưa trả sau đôn đốc có thể chuyển tòa án cưỡng chế thi hành.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ប្រាក់ពិន័យរដ្ឋបាលដែលមិនបង់ក្រោយអាជ្ញាធរទាមទារ អាចបញ្ជូនទៅតុលាការអនុវត្តដោយបង្ខំ។

第十二章 附則

Supplementary provisions · XII · Điều khoản bổ sung

បទប្បញ្ញត្តិបន្ថែម

第83條 · Article 83 · Điều 83 · មាត្រា 83

中文（原文）

為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議。其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。

ENGLISH

Entities must hold labor-management conferences to coordinate relations, promote cooperation and improve efficiency. The central authority and Ministry of Economic Affairs establish regulations for Executive Yuan approval.

TIẾNG VIỆT

Đơn vị phải tổ chức hội nghị lao động–quản lý để điều hòa quan hệ, tăng hợp tác, hiệu quả. Cơ quan trung ương cùng Bộ Kinh tế lập quy định trình Viện Hành chính phê duyệt.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

អង្គភាពត្រូវរៀបចំកិច្ចប្រជុំនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីសម្របសម្រួលទំនាក់ទំនង ជំរុញសហការ និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាព។ អាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលនិងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចរៀបចំបទឱ្យក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋមន្ត្រីអនុម័ត។

第84條 · Article 84 · Điều 84 · មាត្រា 84

中文（原文）

公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定。

ENGLISH

Civil servants who also have worker status follow civil-service laws for appointment and removal, pay, rewards and penalties, retirement, survivor benefits and insurance, including occupational accidents. Other more favorable prescribed labor conditions prevail.

TIẾNG VIỆT

Công chức đồng thời có thân phận lao động áp dụng luật công chức về bổ nhiệm, miễn nhiệm, lương, thưởng phạt, hưu trí, tử tuất, bảo hiểm gồm tai nạn nghề nghiệp. Điều kiện lao động khác tốt hơn Luật này thì áp dụng.

ภาសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

មន្ត្រីរាជការដែលក៏មានឋានៈកម្មករនិយោជិត ត្រូវអនុវត្តច្បាប់មន្ត្រីរាជការចំពោះតែងតាំង ដកចេញ ប្រាក់ឈ្នួល រង្វាន់ ទណ្ឌកម្ម ចូលនិវត្តន៍ ប្រាក់ដល់អ្នកនៅរស់ និងធានារ៉ាប់រងរួមគ្រោះថ្នាក់ការងារ។ លក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងដែលល្អជាងច្បាប់នេះ ត្រូវអនុវត្ត។

第84-1條 · Article 84-1 · Điều 84-1 · មាត្រា 84-1

中文（原文）

1 經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條、第四十九條規定之限制。

一、監督、管理人員或責任制專業人員。

二、監視性或間歇性之工作。

三、其他性質特殊之工作。

2 前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。

ENGLISH

For centrally approved and announced supervisors, managers or responsibility-based professionals; monitoring or intermittent workers; and other specially characterized workers, parties may separately agree hours, regular days off, holidays and women's night work and obtain local-authority approval, exempt from Articles 30, 32, 36, 37 and 49. Agreements must be written, take this Act's standards into account, and not harm worker health or welfare.

TIẾNG VIỆT

Người được cơ quan trung ương phê duyệt, công bố gồm: giám sát, quản lý hoặc chuyên môn chế độ trách nhiệm; công việc giám sát hay gián đoạn; công việc đặc thù khác. Hai bên được thỏa thuận riêng giờ làm, nghỉ bắt buộc, ngày lễ và làm đêm của phụ nữ, trình cơ quan địa phương phê duyệt, không chịu giới hạn Điều 30, 32, 36, 37, 49. Thỏa thuận phải bằng văn bản, tham khảo chuẩn Luật này và không tổn hại sức khỏe, phúc lợi.

ภาសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

អ្នកដែលអាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលអនុម័តនិងប្រកាស រួមមានអ្នកត្រួតពិនិត្យ អ្នកគ្រប់គ្រងឬអ្នកជំនាញប្រព័ន្ធទទួលខុសត្រូវ; ការងារឃ្លាំមើលឬមិនបន្តជាប់; និងការងារពិសេសផ្សេង។ ភាគីអាចព្រមព្រៀងដោយឡែកអំពីម៉ោង ថ្ងៃឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ ថ្ងៃបុណ្យ និងការងារយប់របស់ស្ត្រី ដោយដាក់ឱ្យអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានអនុម័ត ហើយមិនជាប់មាត្រា 30, 32, 36, 37 និង 49។ កិច្ចព្រមព្រៀងត្រូវជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ គិតគូរស្តង់ដារច្បាប់នេះ និងមិនប៉ះពាល់សុខភាពឬសុខុមាលភាព។

第84-2條 · Article 84-2 · Điều 84-2 · មាត្រា 84-2

中文（原文）

勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第十七條及第五十五條規定計算。

ENGLISH

Service starts on hiring. Severance and retirement standards for pre-Act service follow laws then applicable, or, where none existed, entity rules or mutual agreement. Post-Act service follows Articles 17 and 55.

TIẾNG VIỆT

Thâm niên tính từ khi được thuê. Mức trợ cấp thôi việc và hưu trí cho thời gian trước áp dụng Luật tính theo luật lúc đó; không có luật thì theo quy định đơn vị hoặc thỏa thuận hai bên. Thời gian sau áp dụng Luật tính theo Điều 17, 55.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

អតីតភាពគិតពីថ្ងៃជួល។ ស្តង់ដារប្រាក់បំណាច់និងចូលនិវត្តន៍សម្រាប់អតីតភាពមុនអនុវត្តច្បាប់នេះ គិតតាមច្បាប់ពេលនោះ ឬបើគ្មានច្បាប់ តាមបទអង្គភាពឬការចរចាភាគី។ អតីតភាពក្រោយអនុវត្តច្បាប់នេះ គិតតាមមាត្រា 17 និង 55។

第85條 · Article 85 · Điều 85 · មាត្រា 85

中文（原文）

本法施行細則，由中央主管機關擬定，報請行政院核定。

ENGLISH

The central authority drafts enforcement rules for Executive Yuan approval.

TIẾNG VIỆT

Cơ quan trung ương soạn quy tắc thi hành, trình Viện Hành chính phê duyệt.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

អាជ្ញាធរថ្នាក់កណ្តាលរៀបចំបទអនុវត្ត ឱ្យក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋមន្ត្រីអនុម័ត។

第86條 · Article 86 · Điều 86 · មាត្រា 86

中文（原文）

1 本法自公布日施行。

2 本法中華民國八十九年六月二十八日修正公布之第三十條第一項及第二項，自九十年一月一日施行；一百零四年二月四日修正公布之第二十八條第一項，自公布後八個月施行；一百零四年六月三日修正公布之條文，自一百零五年一月一日施行；一百零五年十二月二十一日修正公布之第三十四條第二項施行日期，由行政院定之、第三十七條及第三十八條，自一百零六年一月一日施行。

3 本法中華民國一百零七年一月十日修正之條文，自一百零七年三月一日施行。

ENGLISH

This Act takes effect upon promulgation. Article 30(1)–(2), amended 28 June 2000, took effect 1 January 2001; Article 28(1), amended 4 February 2015, eight months after promulgation; amendments promulgated 3 June 2015, on 1 January 2016. For amendments promulgated 21 December 2016, the Executive Yuan sets Article 34(2)'s effective date, while Articles 37–38 took effect 1 January 2017. Amendments of 10 January 2018 took effect 1 March 2018.

TIẾNG VIỆT

Luật có hiệu lực ngày công bố. Khoản 1–2 Điều 30 sửa ngày 28/06/2000 có hiệu lực 01/01/2001; khoản 1 Điều 28 sửa ngày 04/02/2015 có hiệu lực tám tháng sau công bố; điều sửa công bố 03/06/2015 có hiệu lực 01/01/2016. Với sửa công bố 21/12/2016, Viện Hành chính quyết định ngày hiệu lực khoản 2 Điều 34; Điều 37–38 có hiệu lực 01/01/2017. Sửa ngày 10/01/2018 có hiệu lực 01/03/2018.

ភាសាខ្មែរ (កម្ពុជា)

ច្បាប់នេះចូលជាធរមាននៅថ្ងៃប្រកាស។ មាត្រា 30 កថាខណ្ឌ 1–2 កែប្រែថ្ងៃទី 28 ខែមិថុនា ឆ្នាំ 2000 ចូលជាធរមានថ្ងៃទី 1 ខែមករា ឆ្នាំ 2001។ មាត្រា 28 កថាខណ្ឌ 1 កែប្រែថ្ងៃទី 4 ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ 2015 ចូលជាធរមានប្រាំបីខែក្រោយប្រកាស។ បទកែប្រែប្រកាសថ្ងៃទី 3 ខែមិថុនា ឆ្នាំ 2015 ចូលជាធរមានថ្ងៃទី 1 ខែមករា ឆ្នាំ 2016។ បទកែប្រែប្រកាសថ្ងៃទី 21 ខែធ្នូ ឆ្នាំ 2016៖ ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋមន្ត្រីកំណត់ថ្ងៃអនុវត្តមាត្រា 34 កថាខណ្ឌ 2; មាត្រា 37–38 អនុវត្តថ្ងៃទី 1 ខែមករា ឆ្នាំ 2017។ បទកែប្រែថ្ងៃទី 10 ខែមករា ឆ្នាំ 2018 អនុវត្តថ្ងៃទី 1 ខែមីនា ឆ្នាំ 2018។