

គ្រោងនៃសេចក្តីសង្ខេប

កិច្ចសន្យាការងារស្តង់ដារ

ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល

ថ្ងៃលំហែ ថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាក

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភព្យាបាលជំងឺ ការការពារមាតុភាព និងការសម្រាកលំហែបិតុភាព

ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

វិវាទការងារ និងរបួសការងារ

ដំបូន្មានសំខាន់ៗ

ព័ត៌មានបន្ថែម

សិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍ជនបរទេសបម្រើការតាមផ្ទះ

តំបន់រដ្ឋបាលពិសេសនៃរដ្ឋាភិបាលហុងកុង (HKSAR)

ប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងមោះមុខក្នុងការការពារសិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍ជនបរទេសបម្រើការតាមផ្ទះ

(FDHs) ដែលកំពុងបម្រើការងារនៅហុងកុង។

កិច្ចសន្យាការងារស្តង់ដារ

ជាឯកសារតែមួយគត់ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយ HKSAR របស់រដ្ឋាភិបាល

សម្រាប់ការផ្តល់ FDHs ដែលបញ្ជាក់ពីលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ FDHs នៅហុងកុង។

នៅក្រោមកិច្ចសន្យាការងារស្តង់ដារនេះ អ្នកមានសិទ្ធិទទួលបាន៖

- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាស្របស្យាប់ (និយោជកត្រូវតែទូទាត់ឱ្យ FDHs របស់ខ្លួន

មិនឱ្យតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាស្របច្បាប់ ពេលចុះកិច្ចសន្យានោះឡើយ។)

- អាហារភតគិតថ្លៃ ឬប្រាក់ឧបត្ថម្ភអាហារជាសំណង

- ការស្នាក់នៅភតបង់ថ្លៃ ព្រមជាមួយនឹងឯកជនភាពសមរម្យ

នៅក្នុងលំនៅដ្ឋានរបស់និយោជក (ឧទាហរណ៍ពិភពលោកស្នាក់នៅមិនសមរម្យ

មានដូចជា ការគេងផ្ទាល់នៅមាត់ផ្លូវដើរ ពុំសូវមានឯកជនភាព

ស្នាក់រួមបន្ទប់ជាមួយមនុស្សពេញវ័យ ឬក្មេងជំទង់ផ្ទុយភេទ ។ល។)

- ការព្យាបាលជំងឺ ឬរបួសផ្ទាល់ខ្លួន ក្នុងពេលកំពុងធ្វើការ (លើកលែងតែពេលដែល FDH

ចាកចេញពីហុងកុង ដោយចិត្តឯង និងក្នុងគោលបំណងផ្ទាល់ខ្លួន) រួមទាំង

ការពិគ្រោះព្យាបាល ការស្នាក់នៅក្នុងមន្ទីរពេទ្យ និងការព្យាបាលបន្ទាន់ខាងទន្តសាស្ត្រ។

- ការ ឆ្លង កាត់ ដោយ ភត គិត ថ្លៃ ពីទីកន្លែងកំណើតរបស់អ្នកទៅខេត្តកោះកុង

និងលើការបញ្ចប់ ឬផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យារបស់អ្នក

ការបញ្ជូនត្រឡប់មកវិញដោយភតគិតថ្លៃទៅកន្លែងកំណើតរបស់គាត់/របស់នាងជាមួយ

នឹងអាហារប្រចាំថ្ងៃនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភធ្វើដំណើរចំនួន 100\$ ផ្តល់ជូន។

- សំណងលើការចំណាយសម្រាប់រត់ការឯកសារចាំបាច់នានា ដូចជា ថ្លៃពិនិត្យសុខភាព

ថ្លៃរត់ការបញ្ជាក់ឯកសារ ពីកុងស៊ុលពាក់ព័ន្ធ ថ្លៃទិដ្ឋការ ថ្លៃធានារ៉ាប់រង ថ្លៃរដ្ឋបាល

ឬថ្លៃចំណាយនានាដូចជា ថ្លៃរដ្ឋបាលការងារក្រៅប្រទេសហ្វីលីពីន

ឬថ្លៃចំណាយផ្សេងទៀតដែលមានលក្ខណៈស្រដៀងគ្នា

កំណត់ដោយអាជ្ញាធររដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធ។

លក្ខខណ្ឌស្តីអំពីការសម្អាតបង្អួចដែលបែរទៅក្រៅ៖

- បង្អួចដែលកំពុងសម្អាត មានចំរឹងចាក់សោរ ឬម៉ាល្អ
- ក្នុងលក្ខណៈមួយដែលបង្ការមិនឱ្យចំរឹងនោះរលើកបាន ហើយ
- គ្មានអវយវៈណាមួយរបស់ FDH's សន្លឹងចេញផុតពីបង្អួចនេះទេ លើកលែងតែដែ។

ឈប់សំរាកពេលឈប់កិច្ចសន្យាឡើងវិញ (មាត្រា 13)

- ប្រសិនបើ ភាគី ទាំងពីរ យល់ព្រម ចូល កិច្ចសន្យា ថ្មី នៅពេល ផុតកំណត់ កិច្ចសន្យា ដែល មាន ស្រាប់ នោះ FDH ត្រូវ ផុតកំណត់ កិច្ចសន្យា ចាស់ ហើយ មុន នឹង ចាប់ ផ្តើម កិច្ចសន្យា ថ្មី *, ត្រឡប់ ទៅ កន្លែង កំណើត របស់ ខ្លួន វិញ សម្រាប់ វិស្វកម្មកាល មិន ដល់ 7 ថ្ងៃ ដោយ ចំណាយ លើ និយោជក
- *លុះត្រាតែមានការអនុម័តជាមុនសម្រាប់ការពន្យារពេលស្នាក់នៅនៅហុងកុងត្រូវបាន ផ្តល់ដោយអគ្គនាយកអន្តោប្រវេសន៍
- ថា តើ ការ ឈប់ សម្រាក ត្រូវ បាន បង់ ថ្លៃ ឬ មិន បង់ ថ្លៃ នឹង ពឹង ផ្អែក លើ លក្ខខណ្ឌ ដែល បាន យល់ ព្រម នៅ ក្នុង SEC

ចំណុចត្រូវកត់សម្គាល់សម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារស្តង់ដារ

- ត្រូវប្រាកដច្បាស់ថា អ្នកយល់អំពីខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាការងារស្តង់ដារ មុនចុះហត្ថលេខា។
- ត្រូវរក្សាច្បាប់ដើមនៃកិច្ចសន្យាការងារស្តង់ដារ ដែលអ្នកបានចុះហត្ថលេខារួច។
- មិនត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានមិនពិតណាមួយ (រួមទាំងប្រាក់ឈ្នួល និងអាសយដ្ឋានការងាររបស់អ្នក) ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារស្តង់ដាររបស់អ្នកនោះឡើយ

ពុំនោះទេ អ្នកអាចនឹងត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌចំពោះទង្វើនេះ។

បែបបទនៃការទូទាត់

ប្រាក់ឈ្នួលអាចទូទាត់បាន ក្នុងទម្រង់ជា

- ◆ សែក
- ◆ ការទូទាត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ
- ◆ សាច់ប្រាក់

ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវដល់ពេលផុតកំណត់នៅថ្ងៃចុងក្រោយនៃថិរវេលានៃប្រាក់ឈ្នួល

ហើយត្រូវបង់មិនឱ្យលើសពី **7ថ្ងៃ** បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ថិរវេលានៃប្រាក់ឈ្នួលនោះឡើយ។

ប្រសិនបើនិយោជកខកខានមិនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យ FDH ក្នុងរយៈពេល **7ថ្ងៃ**

គិតចាប់ពីថ្ងៃកំណត់ ទូទាត់នោះ គាត់/នាង ៖

- ◆ ត្រូវតម្រូវឱ្យទូទាត់ការប្រាក់លើឈ្នួលដែលនៅសល់
- ◆ ត្រូវប្រឈមចំពោះការកាត់ទោស តាមការសម្រេចផ្ដន្ទាទោស ជាប់ពិន័យជាប្រាក់ចំនួន HK\$350,000 និងត្រូវជាប់ឃុំរយៈពេលបីឆ្នាំ។

ប្រសិនបើប្រាក់ឈ្នួលដែលបានបង់ គិតជាងទឹកប្រាក់ដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ៖

- ◆ ចូរពិនិត្យជាមួយនិយោជក
- ◆ កុំទទួលយកវិក្កយបត្រទទួលប្រាក់ឈ្នួល ដែលមិនទាន់បានទូទាត់ ហើយ
- ◆ ក្នុងករណីទូទាត់មិនគ្រប់ចំនួន -

ចូររាយការណ៍ទៅអង្គភាពទំនាក់ទំនងការងារនៃនាយកដ្ឋានការងារ។

ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

- ◆ ព្រោះតែការខូចខាត ឬបាត់បង់របស់របរ ឬទ្រព្យសម្បត្តិរបស់និយោជក ដោយសារការធ្វេសប្រហែស ឬកំហុសរបស់ FDH
- ◆ កំណត់ត្រឹមតែ **HK\$300** ក្នុង១ករណី
- ◆ ការកាត់ប្រាក់សរុប **ពុំគួរលើសពី១ភាគ៤នៃប្រាក់ឈ្នួល** ក្នុងចំណោមប្រាក់ឈ្នួលនោះឡើយ។
- ◆ អវត្តមានពីការងារ មិនលើសពីផលបូកសរុបសមាមាត្រទៅនឹងចំណូលនៃអវត្តមាន
- ◆ ការសងប្រាក់បុរេប្រទាន ឬការទូទាត់លើសប្រាក់ឈ្នួល (ផលបូកសរុបមិនគួរលើសពី១ភាគ៤នៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងចំណោមប្រាក់ឈ្នួលនោះឡើយ)
- ◆ សំណងប្រាក់កម្ចីដែលបានផ្តល់ជូន FDH អមជាមួយសំណើជាលាយលក្ខណ៍អក្សររបស់ FDH
- ◆ ការកាត់ប្រាក់ដែលត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិដោយការអនុម័តណាមួយ ដែលត្រូវកាត់ចេញពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ FDH ។

ការកាត់ប្រាក់សរុប ដោយមិនរាប់បញ្ចូលអវត្តមាន

ដែលធ្វើឡើងក្នុងចំណោមប្រាក់ឈ្នួលណាមួយ មិនត្រូវលើសពី **50%**

នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចទូទាត់បាន សម្រាប់ចំណេញនោះឡើយ។

និយោជកដែលកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជិតខុសច្បាប់ ត្រូវប្រឈមនឹងការកាត់ទោស តាម

ការសម្រេចផ្ដន្ទា ដោយពិន័យជាប្រាក់ចំនួន HK\$100,000 និងដាក់ពន្ធនាគាររយៈពេលមួយឆ្នាំ។

ថ្ងៃសំបែក ថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃឈប់សម្រាក

FDH គួរតែមានថ្ងៃសម្រាកយ៉ាងតិចមួយថ្ងៃ រៀងរាល់ 7ថ្ងៃ។

- ◆ ថ្ងៃឈប់សម្រាក គឺជារយៈជាប់គ្នា មិនតិចជាង 24 ម៉ោង
- ◆ ថ្ងៃឈប់សម្រាកអាចត្រូវបានផ្តល់ឱ្យជាទៀងទាត់ ឬមិនទៀងទាត់។
- ◆ និយោជកមិនត្រូវបង្ខំ FDH ឱ្យធ្វើការនៅថ្ងៃសម្រាកទេ ពុំនោះទេ
គាត់នឹងបំពានច្បាប់ហើយ។
- ◆ FDH អាចធ្វើការដោយស្ម័គ្រចិត្តនៅថ្ងៃសម្រាករបស់គាត់។

ថ្ងៃសម្រាកជំនួស

ថ្ងៃឈប់សម្រាកអាចត្រូវបានជំនួសនៅថ្ងៃផ្សេងទៀតដោយមានការយល់ព្រមពី FDH ។

ថ្ងៃ សម្រាក ដែល បាន ជំនួស ត្រូវ តែ ផ្តល់ ឱ្យ ក្នុង រយៈ ពេល តែ មួយ ខែ មុន ថ្ងៃ សម្រាក ដើម ឬ ក្នុង រយៈ ពេល 30 ថ្ងៃ បន្ទាប់ ពី វា ។

ថ្ងៃឈប់សម្រាកតាមច្បាប់

និយោជកគួរតែផ្តល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកជូន FDH តាមច្បាប់

ដោយមិនគិតពីរយៈពេលដែលគាត់បានធ្វើការឱ្យនិយោជកនោះឡើយ។

FDHs ទាំងអស់, ដោយមិនគិតពីរយៈពេលនៃសេវាកម្មរបស់ពួកគេ មានសិទ្ធិទទួលថ្ងៃឈប់សម្រាកតាម ច្បាប់ ដូចខាងក្រោមនេះក្នុងមួយឆ្នាំ៖

1. 1 ខែមករា

2. ថ្ងៃ ចូល ឆ្នាំ ថ្មី ព្រះ ចន្ទ (LNY)'s Day
3. ថ្ងៃ ទី ពីរ នៃ LNY
4. ថ្ងៃ ទី ៣ របស់ LNY
5. ពិធីបុណ្យ ឈឹង មីង
6. ទិវាការងារ (1 ខែឧសភា)
7. ពិធីបុណ្យ Tuen Ng
8. ទិវាបង្កើត HKSAR (1 ខែកក្កដា)
9. ថ្ងៃ បន្ទាប់ ពី ពិធី បុណ្យ ចូល ឆ្នាំ ចិន ពាក់ កណ្តាល រដូវ ស្លឹក ឈើ ជ្រុះ
10. ពិធីបុណ្យ ឆុង យុង
11. ទិវាជាតិ (១ តុលា)
12. ពិធីបុណ្យ សូលស្ទីស រដូវ រងារ ចិន ឬ ថ្ងៃ បុណ្យ ល្ងាច

ចាប់ ផ្តើម ពី ឆ្នាំ 2022 ថ្ងៃ ឈប់ សម្រាក តាម ច្បាប់ នឹង កើន ឡើង កាន់ តែ រីក ចម្រើន ដល់ 17 ថ្ងៃ ។

ឆ្នាំខាល	ថ្ងៃ ឈប់ សម្រាក តាម ច្បាប់ ដែល បាន បន្ថែម ថ្មី
2022	13. ខួបកំណើតព្រះពុទ្ធ
2024	14. ថ្ងៃ សប្តាហ៍ ដំបូង បន្ទាប់ ពី ថ្ងៃ បុណ្យ គ្រីស្ទម៉ាស់
2026	15. ថ្ងៃ ច័ន្ទ បុណ្យ អ៊ុស្ស៊ីវ
2028	16. ថ្ងៃ សុក្រ ល្អ
2030	17. ថ្ងៃ បន្ទាប់ ពី ថ្ងៃ សុក្រ ល្អ

ប្រសិនបើ FDH ត្រូវបាននិយោជកត្រូវបន្តផ្តល់ដោយនិយោជិត សម្រាប់រយៈពេល **3ខែ**

ឬច្រើនជាងនេះ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកតាមច្បាប់

នោះគាត់/នាងមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃបុណ្យ។

ថ្ងៃឈប់សម្រាកជំនួសតាមច្បាប់

ប្រសិនបើ FDH បានធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកតាមច្បាប់

និយោជកត្រូវតែផ្តល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកជំនួសឱ្យគាត់។

ថ្ងៃឈប់សម្រាកជំនួសគួរតែត្រូវបានផ្តល់ក្នុងរយៈពេល 60 ថ្ងៃមុន

ឬក្រោយថ្ងៃឈប់សម្រាកតាមច្បាប់ ដោយមានការជូនដំណឹងជាមុនមិនតិចជាង 48 ម៉ោង។

ការទូទាត់ជាប្រាក់ ជំនួសឱ្យការផ្តល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកតាមច្បាប់ មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឡើយ។

ប្រសិនបើថ្ងៃឈប់សម្រាកតាមច្បាប់ ស្មុំនគ្នានឹងថ្ងៃឈប់សំរាក

ថ្ងៃឈប់សម្រាកគួរតែត្រូវបានផ្តល់នៅថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់សំរាក។

ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

FDH មានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

បន្ទាប់ពីបម្រើការងារបានរៀងរាល់រយៈពេល 12 ខែជាមួយនិយោជកដដែល។

ចំនួនឆ្នាំបម្រើការ	1-2	3	4	5	6	7	8	9	ឬច្រើនជាងនេះ
ចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	7	8	9	10	11	12	13	14	

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភព្យាបាលជំងឺ ការការពារមាតុភាព និងថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែបិតុភាព

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភព្យាបាលជំងឺ

FDH មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភព្យាបាលជំងឺប្រសិនបើ៖

- គាត់សន្សំបានចំនួនថ្ងៃសម្រាកព្យាបាលជំងឺបានគ្រប់គ្រាន់
- ថ្ងៃសម្រាកព្យាបាលជំងឺគឺ មិនតិចជាង 4 ថ្ងៃជាប់ៗគ្នានោះឡើយ ហើយ

- ថ្ងៃសម្រាកព្យាបាលជំងឺ ត្រូវបញ្ជាក់ដោយលិខិតបញ្ជាក់វេជ្ជសាស្ត្រត្រឹមត្រូវ។

វិធី ប្រមូល ថ្ងៃ ឈឺ ដែល មាន ប្រាក់ ខែ ៖

ចំនួនខែនៃសេវាកម្ម	ថ្ងៃឈឺថ្ងៃដែលបង់សងរៀងរាល់ខែ
ដំបូង 12 ខែ	2 ថ្ងៃ
បន្ទាប់ មក បន្ទាប់ មក	4 ថ្ងៃ

- ចំនួនអតិបរមានៃថ្ងៃដែលត្រូវប្រមូល: 120 ថ្ងៃ
- អត្រាប្រចាំថ្ងៃនៃប្រាក់ឧបត្ថម្ភជំងឺ = $4/5 \times$ ប្រាក់ ឈ្នួល ប្រចាំ ថ្ងៃ ជា មធ្យម របស់ FDH
- គួរ តែ ត្រូវ បង់ មិន ដល់ ពេល ក្រោយ ពី ថ្ងៃ បង់ ថ្លៃ ធម្មតា

ការ ពារ មាតា

- FDH ស្រី ម្នាក់ មាន សិទ្ធិ ឈប់ សម្រាក កូន ដែល មាន ប្រាក់ ខែ 14 សប្តាហ៍* បើ សិន ជា នាង ៖
 1. ត្រូវ បាន គេ ជួល មិន តិច ជាង 40 សប្តាហ៍ ភ្លាម ៗ មុន ពេល ចាប់ ផ្តើម ឈប់ សម្រាក កូន ដែល បាន គ្រោង ទុក ។
 2. បាន ជូន ដំណឹង អំពី ការ មាន ផ្ទៃ ពោះ និង បំណង របស់ នាង ក្នុង ការ សម្រាក កូន ទៅ ឲ្យ និយោជក របស់ នាង បន្ទាប់ ពី មាន ផ្ទៃ ពោះ ត្រូវ បាន បញ្ជាក់ (ឧ. ដែល បង្ហាញ វិញ្ញាបនបត្រ វេជ្ជ សាស្ត្រ ដែល បញ្ជាក់ ពី ការ មាន ផ្ទៃ ពោះ របស់

នាង ចំពោះ និយោជក) ; និង

- 3. បាន បង្កើត វិញ្ញាបនបត្រ វេជ្ជ សាស្ត្រ មួយ ដែល បញ្ជាក់ ពី កាល បរិច្ឆេទ ដែល រំពឹង ទុក នៃ ការ ឃុំ ឃាំង ប្រសិន បើ តម្រូវ ដោយ និយោជក ។

*ស្ត្រី FDHs ដែលការងារកាន់តាំងចិត្តកើតឡើងមុនថ្ងៃទី11 ខែធ្នូ 2020

មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកពីកូនដែលចំណាយរយៈពេល

10 សប្តាហ៍។

- អត្រាប្រចាំថ្ងៃនៃប្រាក់ខែឈប់សម្រាកកូន = $4/5 \times$ ប្រាក់ ឈ្នួល ប្រចាំ ថ្ងៃ ជា មធ្យម របស់ FDH
- គួរ តែ ត្រូវ បង់ មិន ដល់ ពេល ក្រោយ ពី ថ្ងៃ បង់ ថ្លៃ ធម្មតា

បំណុលស្តីកលើ

- FDH បុរស ដែល មាន សិទ្ធិ ទទួល បាន សិទ្ធិ ទទួល បាន ការ ឈប់ សម្រាក ឪពុក ម្តាយ រយៈ ពេល 5 ថ្ងៃ សម្រាប់ ការ ឃុំ ឃាំង នីមួយ ៗ របស់ ប្តី / ខែ គូ របស់ គាត់ ប្រសិន បើ គាត់ ៖

1. បាន ផ្តល់ មិន តិច ជាង 40 សប្តាហ៍ ភ្លាមៗ មុន ថ្ងៃ ឈប់ សម្រាក នៃ អាណាព្យាបាល; និង
2. បាន ផ្តល់ វិញ្ញាបនបត្រ កំណើត របស់ កូន ដោយ ឈ្មោះ របស់ គាត់ បាន ចូល ជា ឪពុក របស់ កូន

- អត្រាប្រចាំថ្ងៃនៃប្រាក់បំណុលប្រាក់ឈប់សម្រាករបស់អាណាព្យាបាល = $4/5 \times$ ប្រាក់ ឈ្នួល ប្រចាំ ថ្ងៃ ជា មធ្យម របស់ FDH

ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

ភាគីនីមួយៗអាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ដោយ៖

- ◆ ជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរមុន ១ខែ ឬ
- ◆ ទូទាត់ប្រាក់សំណងចំនួន១ខែ ជំនួសឱ្យការជូនដំណឹង

ការទូទាត់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា អាចរួមមាន៖

- ◆ ប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅសល់
- ◆ ការទូទាត់ប្រាក់សងជំនួសការជូនដំណឹង ប្រសិនបើមាន
- ◆ ការទូទាត់ប្រាក់សងថ្លៃឈប់សម្រាកដែលមិនទាន់បានប្រើ
- ◆ ការទូទាត់អតីតភាពការងារ / ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ តាមជាក់ស្តែង
- ◆ បាន ផ្តល់ វិញ្ញាបនបត្រ កំណើត របស់ កូន ដោយ ឈ្មោះ របស់ គាត់ បាន ចូល ជា ឪពុក របស់ កូន

សង្ខេបការបណ្តេញចេញដោយគ្មានការជូនដំណឹង ឬការទូទាត់សំណងជំនួស

និយោជកអាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយគ្មានការជូនដំណឹង ឬការទូទាត់សំណងជំនួស

ប្រសិនបើ FDH៖

មានចេតនាមិនគោរពបទបញ្ជាស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល

- ◆ ប្រព្រឹត្តខុសខ្លួនឯង
- ◆ មានទោសពីបទឆបោក ឬមិនស្មោះត្រង់ ឬ
- ◆ មានទម្លាប់ធ្វេសប្រហែសនឹងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ការលាយបំដោយគ្មានការជូនដំណឹង ឬការទូទាត់សំណងជំនួស

FDH អាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយគ្មានការជូនដំណឹង ឬការទូទាត់សំណងជំនួសជូននិយោជក ប្រសិនបើគាត់៖

- ◆ ភ័យខ្លាចគ្រោះថ្នាក់លើរាងកាយ ដោយអំពើហិង្សា ឬជំងឺ ដោយមានហេតុផល
- ◆ ទទួលរងនូវការប្រព្រឹត្តិកម្មមិនពុំសមគួរ ពីសំណាក់និយោជក ឬ
- ◆ ត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការបានតិចជាង 5 ឆ្នាំ ហើយត្រូវបានបញ្ជាក់ដោយគ្រូពេទ្យថា គាត់មិនអាចនឹងធ្វើការងារប្រភេទនេះបាន ជាអចិន្ត្រៃយ៍។

ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់

FDH មានសិទ្ធិទទួលបាននូវការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ ប្រសិនបើគាត់៖

- ◆ បាន មិន តិច ជាង 24 ខែ នៃ ការ បម្រើ ឱ្យនិយោជកដដែល មុនពេលបញ្ចប់ការងារ ហើយ
- ◆ ត្រូវរំសាយពីការងារ ឬកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលវែង មិនត្រូវបានបន្ត ដោយហេតុផលលែងត្រូវការតទៅទៀត។

ការទូទាត់ប្រាក់អតីតភាពការងារ

FDH មានសិទ្ធិទទួលបានការទូទាត់ប្រាក់អតីតភាពការងារ

ប្រសិនបើគាត់បានធ្វើការរយៈពេល៥ឆ្នាំជាប់ៗគ្នា ហើយគាត់៖

- ◆ ត្រូវរំសាយពីការងារ ឬកិច្ចសន្យារយៈពេលវែងមិនត្រូវបានបន្ត ដោយហេតុផលផ្សេង ក្រៅពីការប្រព្រឹត្តិកម្មខុស ឬលែងត្រូវការតទៅទៀត

- ◆ ទទួលមរភាពក្នុងពេលកំពុងធ្វើការងារ
- ◆ លាលប់ដោយហេតុផលមានជំងឺ

ហើយអាចផ្តល់នូវលិខិតបញ្ជាក់វេជ្ជសាស្ត្របានត្រឹមត្រូវ។

ការលាលប់ដោយហេតុផលជរាពាធ គឺនៅពេលដែលគាត់មានវ័យ 65ឆ្នាំ។

គណនាប្រាក់បំណាច់សេវា ឬ ការបង់រំលោះសេវាប្តូរ

- ◆ $(\text{ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ} \times 2/3) \times \text{ចំនួនឆ្នាំដែលបានបម្រើការងារដែលអាចគណនាបាន}$
- ◆ ការបម្រើការងារក្នុងរយៈពេលមិនគ្រប់ៗឆ្នាំ គួរត្រូវបានគណនាតាមអត្រាជាក់ស្តែង
- ◆ FDH នឹង មិន មាន សិទ្ធិ ដំណាល គ្នា ទាំង ការ បង់ ប្រាក់ ការ ស្នាក់ ចាប់ និង ការ បង់ ថ្លៃ សេវា វែង

ការរឹតបន្តឹងផ្នែកច្បាប់ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

និយោជកមិនគួរបណ្តេញ FDH ៖

- ◆ ដែលត្រូវបានបញ្ជាក់ថា មានគភ៌ និងបានជូនដំណឹងអំពីការពពោះ
- ◆ ដែលកំពុងឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺ
- ◆ ដោយហេតុផល គាត់ផ្តល់ភ័ស្តុតាង ឬព័ត៌មាន

តាមការអនុវត្តច្បាប់ការងារដែលពាក់ព័ន្ធ

- ◆ ដោយសារសមាជិកភាព និងសកម្មភាពសហជីពពាណិជ្ជកម្ម
- ◆ មុនពេលឈានទៅសម្រេចកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជិត

លើការផ្តល់សំណងជូននិយោជិត ឬមុនពេលចេញលិខិតបញ្ជាក់ការវាយតម្លៃ។

ការរឹតបន្តឹងផ្នែកច្បាប់ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ

បទល្មើស និងការពិន័យ

និយោជកដែលបណ្តេញ FDH ដោយសារហេតុផលខាងលើ

ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការកាត់ទោស តាមការផ្តន្ទាទោស ដោយពិន័យជាប្រាក់ \$100,000.

ការការពារការងារ

FDH អាចទាមទារដំណោះស្រាយចំពោះការការពារការងារ ទាស់នឹងនិយោជករបស់ខ្លួន

ក្នុងស្ថានភាពដូចតទៅ៖

- ◆ ការបណ្តេញចេញគ្មានហេតុផល (បានធ្វើការមិនតិចជាង 24 ខែ)
- ◆ ការបណ្តេញចេញមិនសមហេតុផល ឬខុសច្បាប់

ហេតុផល 5 យ៉ាង ត្រឹមត្រូវ សម្រាប់ ការ បណ្តេញ ចេញ គឺ ៖

- ការ ប្រព្រឹត្ត របស់ បុគ្គលិក
- សមត្ថភាព ឬ គុណ សម្បត្តិ របស់ បុគ្គលិក សម្រាប់ ការ បំពេញ ការងារ របស់ ខ្លួន/ការងារ របស់ ខ្លួន
- ការ លើសលប់ ឬ តម្រូវការ ប្រតិបត្តិការ ពិត ផ្សេង ទៀត នៃ អាជីវកម្ម
- តម្រូវ ការ តាម ច្បាប់ (មានន័យថា វា នឹង ផ្តុយ ពី ច្បាប់ ដើម្បី អនុញ្ញាត ឲ្យ បុគ្គលិក បន្ត ធ្វើការ នៅ ក្នុង តំណែង ដើម របស់ គាត់/ របស់ គាត់)
- ហេតុផល សំខាន់ ផ្សេង ទៀត

ច្បាប់ស្តីពីការងារការពារការងារ ត្រូវផ្តល់ដោយតុលាការការងារ រួមមាន៖

- ការ ស្តារ ឡើង វិញ

- ការ ចូល រួម ឡើង វិញ
- ការ បង់សង ស្ថានីយ៍
- សំណង

(មានតែអនុវត្តចំពោះករណីនៃការបណ្តេញចេញដោយមិនបានសមហេតុផលនិងមិន
គោរពច្បាប់)

វិវាទការងារ

វិវាទការងារ

ក្នុងករណីមានជម្លោះ:

អ្នកអាចនឹងទៅជិតការិយាល័យសាខានៃផ្នែកទំនាក់ទំនងការងារដែលនៅជិតបំផុតទៅក
នៃស្នាក់នៅរបស់និយោជករបស់អ្នក។

- ពិគ្រោះផ្លែ
- ការសម្របសម្រួលដោយមិនគិតថ្លៃ និងស្ម័គ្រចិត្ត

ចំពោះ ការ អះអាង នៅ ក្រោម កិច្ច សន្យា ការងារ និង ការងារ ប្រសិន បើ គ្មាន ការ
ដោះស្រាយ ណា មួយ អាច សម្រេច បាន តាម រយៈ ការ សម្រុះ សម្រួល

- ការ អះអាង នេះ នឹង ត្រូវ បញ្ជូន ទៅ តុលាការ ការងារ ឬ ក្រុម ប្រឹក្សា កាត់ ទោស
ការងារ តូចតាច ដើម្បី កាត់ ទោស

មគ្គុទ្ទេសក៍ និង មគ្គុទ្ទេសក៍ ខនស៊ីស ដែល មាន ប្រយោជន៍

- ព័ត៌មាន ខាង លើ នេះ បាន កំណត់ តែ ចំណុច សំខាន់ ៗ នៃ ការ ផ្តល់ តាម ច្បាប់ និង

កិច្ចសន្យា ៥ ធំ ដែល FDHs មាន ការ ព្រួយ បារម្ភ ជា ទូទៅ ប៉ុណ្ណោះ ។

- សម្រាប់ ព័ត៌មាន លម្អិត អំពី សិទ្ធិ ការងារ និង អត្ថប្រយោជន៍ សូម យោង ទៅ មគ្គុទ្ទេសក៍ អនុវត្ត និង មគ្គុទ្ទេសក៍ EO ខនស៊ីស

ដំបូន្មានសំខាន់ៗ

តម្រូវការ និង ការ រឹត បន្តឹង លើ ការ ដាក់ ពង្រាយ

អ្នក នឹង មាន តែ ប៉ុណ្ណោះ:

- អនុវត្តកាតព្វកិច្ច ក្នុង ស្រុក
- សម្រាប់និយោជករបស់អ្នកដែលមានឈ្មោះនៅលើទិដ្ឋាការរបស់អ្នក, និង
- លំនៅដ្ឋាន របស់ កម្មករ នៅ អាសយដ្ឋាន បាន បញ្ជាក់ នៅ មាត្រា 3 នៃ កិច្ចសន្យា ការងារ ស្តង់ដារ

អ្នកមិនគួរយកការងារក្រៅម៉ោង

- ការ ដាក់ ពង្រាយ ការងារ ខុស ច្បាប់ ត្រូវ បាន ហាម ឃាត់

កុំបំពានលើការរៀបចំនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមុន

- នាយកដ្ឋាន អន្តោប្រវេសន៍ (ImmD) ពិនិត្យ យ៉ាង ដិត ដល់ នូវ ពាក្យ ស្នើ សុំ ទិដ្ឋាការ រួម ទាំង ចំនួន និង មូលហេតុ នៃ ការ បញ្ចប់ កិច្ចសន្យា មុន ពេល កំណត់ ក្នុង រយៈពេល 12 ខែ ចុង ក្រោយ នេះ
- ប្រសិនបើ FDH ត្រូវ បាន គេ សង្ស័យ ថា បាន រំលោភ បំពាន លើ ការ រៀប ចំ នេះ ដោយ គ្មាន ហេតុ ផល

ដែល អាច > ការ ស្នើ សុំ ការងារ របស់ លោក/លោកស្រី នា ពេល អនាគត ជា FDH

នៅ ហុងកុង អាច នឹង ត្រូវ បដិសេធ

- ប្រសិន បើ មាន ការ សង្ស័យ ពី «ការ លោត ការងារ» នោះ FDH អាច នឹង ត្រូវ បាន ស្នើ ឱ្យ ផ្តល់ ឯកសារ គាំទ្រ ដល់ ImmD រួម ទាំង ឯកសារ ដែល មិន ទាន់ កំណត់ ដូច ខាង ក្រោម:

- កិច្ចសន្យាការងារស្តង់ដារមុន
- កម្មវិធីទិដ្ឋាការមុន ឬ ដំណើរទស្សនកិច្ចនៅហុងកុង
- កំណត់ត្រាស្តីពីការបញ្ចប់ការងារ (ឧ. លិខិតយោង, លិខិតលាលែងពីតំណែង/លិខិតបញ្ចប់, ទម្រង់នៃការដោះស្រាយដែលចុះហត្ថលេខាជាមួយនិយោជក, ច្បាប់ចម្លងនៃសំបុត្រខ្យល់ដែលទទួលបានពីនិយោជក)
- កំណត់ ត្រា ការងារ ផ្សេង ទៀត ដែល ទទួល បាន ពី និយោជក (ឧ. កំណត់ ត្រា ប្រាក់ ឈ្នួល ថ្ងៃ ឈប់ សម្រាក និង បន្សល់ ទុក កំណត់ ត្រា)

ការរក្សាឯកសារអត្តសញ្ញាណបុគ្គល និងកំណត់ត្រាការងារ

- **រក្សាលិខិតឆ្លងដែន និងកាត HKID ដោយខ្លួនឯង**
(គ្មានអ្នកណាផ្សេងទៀតគួររក្សាឯកសារអត្តសញ្ញាណរបស់អ្នកសម្រាប់អ្នក)
- **រក្សា កំណត់ ត្រា ការងារ របស់ អ្នក ដើម្បី ការពារ សិទ្ធិ ការងារ របស់ អ្នក រួម មាន ៖**
 - កំណត់ ត្រា ប្រាក់ ឈ្នួល
 - កំណត់ ត្រា ឈប់ សម្រាក និង ការ ឈឺ
 - កំណត់ត្រាស្តីពីការបញ្ចប់ការងារ

- ក្នុង ចុះ ហត្ថលេខា លើ ឯកសារ ដែល អ្នក មិន យល់ ឬ យល់ ស្រប

ទិដ្ឋភាពការងារ (EA)

- ក្នុង បង ថ្លៃ EA រាល់ ការ ចំណាយ ឬ ថ្លៃ សេវា ផ្សេង ក្រៅ ពី គណៈកម្មការ ដែល បាន កំណត់ ដូច ជា ថ្លៃ ចុះ ឈ្មោះ ថ្លៃ បម្រុង ថ្លៃ ការ ថត រូប
- ក្នុង បង ថ្លៃ ភ្នាក់ងារ ការងារ
 - តាម រយៈ ភាគី ទី ៣ រួម ទាំង និយោជក របស់ លោក អ្នក ឬ
 - ដោយ ការ ខ្ចី ប្រាក់ ពី ក្រុម ហ៊ុន សេវា ហិរញ្ញ វត្ថុ ណា មួយ ទោះបី ជា នៅ ពេល ដែល បាន ស្នើ សុំ ឬ ស្នើ ដោយ EA ក៏ ដោយ

ក្នុងនៃការអនុវត្តសម្រាប់ភ្នាក់ងារការងារ (CoP)

CoP ត្រូវ បាន ចេញ ដើម្បី បង្កើន ការ ការពារ ដល់ អ្នក ស្វែង រក ការងារ ។ ពេល

ប្រើប្រាស់ សេវា EAs ត្រូវ តែ មាន ទាំង EAs ត្រូវ តែ:

- បង្កើត កិច្ច ព្រម ព្រៀង សេវា ជាមួយ អ្នក ស្វែង រក ការងារ
- ផ្តល់ វិក័យបត្រ ទូទាត់ ដល់ អ្នក ស្វែង រក ការងារ
- ត្រឡប់ កិច្ចសន្យា ការងារ ស្តង់ដារ ដែល បាន ចុះ ហត្ថលេខា ដើម ទៅ ឲ្យ អ្នក ស្វែង រក ការងារ វិញ
- ផ្តល់ជូនអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើជាមួយកិច្ចសន្យាការងារស្តង់ដារគំរូនៅក្នុងភាសាម្តាយរបស់ពួកគេ
- CoP ត្រូវ បាន ចេញ ដើម្បី បង្កើន ការ ការពារ ដល់ អ្នក ស្វែង រក ការងារ ។ ពេល

ប្រើប្រាស់ សេវា EAs' ត្រូវ តែ មាន ទាំង EAs ត្រូវ តែ ៖

- បង្កើត កិច្ច ព្រម ព្រៀង សេវា ជាមួយ អ្នក ស្វែង រក ការងារ
- ផ្តល់ វិក័យបត្រ ទូទាត់ ដល់ អ្នក ស្វែង រក ការងារ
- ត្រឡប់ កិច្ចសន្យា ការងារ ស្តង់ដារ ដែល បាន ចុះ ហត្ថលេខា ដើម ទៅ ឲ្យ អ្នក ស្វែង រក ការងារ វិញ
- ផ្តល់ជូនអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើជាមួយកិច្ចសន្យាការងារស្តង់ដារគំរូនៅក្នុងភាសាមួយរបស់ពួកគេ

អង្គការការងារច្រកចេញ (www.eaa.labour.gov.hk)

- ចូលទៅកាន់ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងការចូលដំណើរការ EAs នៅក្នុង Tagalog, ឥណ្ឌូនេស៊ី, ថៃ, ល។
- ពិនិត្យ មើល ថា តើ EA មាន អាជ្ញា ប័ណ្ណ ត្រឹម ត្រូវ នៅ ហុងកុង ឬ អត់
- បញ្ជី ឪ EAs ដោយ លក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យ ស្វែងរក ផ្សេង គ្នា ដូច ជា ប្រភេទ ស្រុក និង កន្លែង ដាក់
- ទទួលបានសម្ភារៈយោងនិងបោះពុម្ពដែលមានប្រយោជន៍រួមមាន ៖
 លេខកូដនៃការអនុវត្តសម្រាប់ EAs, សេចក្តី
 ប្រកាសព័ត៌មានទាក់ទងនឹងការជឿជាក់របស់ EAs, ការដកហូត/
 ការបដិសេធនៃការបង់រំលស់អាជ្ញាប័ណ្ណ EA ។ ល។

ពាក្យបណ្តឹង ប្រឆាំង នឹង អង្គការ ការងារ

អ្នក អាច ដាក់ ពាក្យ បណ្តឹង ប្រឆាំង នឹង EAs ស្តី ពី ប្រតិបត្តិ ការ ដែល គ្មាន ការ អនុញ្ញាត ការ បង់ ថ្លៃ ហួស ហេតុ ឬ ការ មិន អនុលោម តាម កូដ នៃ ការ អនុវត្ត សម្រាប់ EAs តាម

រយៈ ទម្រង់ ពាក្យ បណ្តឹង អនុញ្ញាត នៅ EA ផតល់ ។

របួសការងារ

- ប្រសិន បើ កម្មករ ម្នាក់ រង របួស ឬ ស្លាប់ ដោយសារ គ្រោះថ្នាក់ មួយ កើត ឡើង ហើយ ក្នុង ដំណើរ ការ ការងារ របស់ គាត់ ->/ និយោជក របស់ គាត់ ជា ទូទៅ ត្រូវ ទទួល ខុស ត្រូវ ក្នុង ការ បង់ សំណង ក្រោម បទ បញ្ញត្តិ សំណង របស់ កម្មករ និយោជិត
- បុគ្គលិក រង របួស គួរ ជូន ដំណឹង ដល់ កម្មករ កម្មការិនី អំពី គ្រោះថ្នាក់ នេះ ឲ្យ បាន ឆាប់
- ការ បរាជ័យ ក្នុង ការ ជូន ដំណឹង ភ្លាម ៗ អាច ធ្វើ ឲ្យ មាន គ្រោះ ថ្នាក់ និង ពន្យារ ពេល ការ ទាម ទារ សំណង របស់ និយោជិត

ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ

- គ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកដោយប្រុងប្រយ័ត្ននិងជៀសវាងការយកប្រាក់កម្ចី
- សូម ពិចារណា អំពី សមត្ថភាព ថវិកា និង ការ សង ប្រាក់ មុន នឹង ខ្ចី ដើម្បី ចៀស វាង ការ ជំពាក់ បំណុល
- ក្នុំ អនុញ្ញាត ឲ្យ ភ្នាក់ងារ ការងារ ចូល រួម ក្នុង កិច្ចការ ហិរញ្ញវត្ថុ របស់ អ្នក
- ក្នុំ ចុះ ហត្ថលេខា លើ ឯកសារ ហិរញ្ញវត្ថុ ណា មួយ ដែល អ្នក មិន យល់ ឬ យល់ ព្រម

សូម ប្រុង ប្រយ័ត្ន ចំពោះ ការ បោក បញ្ឆោត

- គ្រាន់តែធ្វើជំនួញជាមួយភាគីដែលជឿទុកចិត្តនិងអាចជឿទុកចិត្តបាន
- សូម កុំ បង្ហាញ ដល់ មនុស្ស ដទៃ នូវ ព័ត៌មាន ផ្ទាល់ ខ្លួន របស់ អ្នក ដូច ជា ឈ្មោះ លេខ កាត ID លេខ គណនី ធនាគារ និង PIN
- បើ សិន ជា អ្នក មាន ការ សង្ស័យ សូម បញ្ឈប់ ការ ធ្វើ ជំនួញ និង ពិចារណា រាយការណ៍ ទៅ ប៉ូលីស

ប្រឆាំងការលាងលុយ

កុំជួល ប្រាក់កម្ចី ឬលក់គណនីធនាគាររបស់អ្នកទៅកាន់អ្នកដទៃ

- ទប់ស្កាត់ គណនី របស់ អ្នក ពី ការ រំលោភ បំពាន លើ គោល បំណង ខុស ច្បាប់

ដំបូន្មានសំខាន់ - លេខទូរស័ព្ទមានប្រយោជន៍

ប្រសិន បើ អ្នក ជួប ប្រទះ ការ រំលោភ បំពាន រាង កាយ ឬ សុវត្ថិភាព ផ្ទាល់ ខ្លួន របស់ អ្នក គឺ មាន ហានិភ័យ ភ្លាម ៗ ហៅ ខ្សែ ទូរស័ព្ទ សង្គ្រោះ បន្ទាន់ របស់ ប៉ូលីស 999 ។

ប្រសិន បើ អ្នក ត្រូវ បាន ដាក់ ពង្រាយ ដោយ ខុស ច្បាប់ ដើម្បី ធ្វើ ការ នៅ HK ឬ នៅ កន្លែង នៅ ខាង ក្រៅ HK ដោយ មិន គិត ពី និយោជក របស់ អ្នក ឬ មនុស្ស ផ្សេង ទៀត ឬ ចាត់ កាតព្វកិច្ច មិន មែន ក្នុង ស្រុក សូម ទូរស័ព្ទ ទៅ កាន់ ខ្សែ ទូរស័ព្ទ របស់ នាយកដ្ឋាន អន្តោប្រវេសន៍ 2824 1551 ។

ការ សាក សួរ និង ការ ត្អូញត្អែរ

- ចំពោះ ការ សាក សួរ និង ការ ត្អូញត្អែរ ទាក់ទង នឹង បញ្ហា ការងារ សូម ស្វែង រក

ដំបូន្មាន ពី នាយកដ្ឋាន ការងារ តាម រយៈ ៖

☎ ឧទ្ទិស FDH ក្តៅៗ-បន្ទូរ: 2157 9537 (មានសេវាកម្មបកប្រែជាភាសា 11 ពី 8 am ដល់ 10 pm)

✉ អ៊ីមែល សំណួរ: fdh-enquiry@labour.gov.hk

👤 ការិយាល័យ សាខា នៃ ផ្នែក ទំនាក់ទំនង ការងារ

កាតព្វកិច្ចមានដៃ

អ្នក គួរ តែ រក្សា កាត នេះ ឲ្យ បាន ដិត ដល់ ដោយ ខ្លួន អ្នក ផ្ទាល់ និង រាយ ការណ៍ ពី សកម្ម ភាព ខុស ច្បាប់ ទៅ កាន់ នាយកដ្ឋាន ដែល ពាក់ ព័ន្ធ ភ្លាម ៗ ។

ព័ត៌មាន បន្ថែម

អ្នកជួយស្រុកបរទេស ផតល់ (www.fdh.labour.gov.hk)

ច្រកផ្តល់ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងការងាររបស់ FDHs នៅហុងកុង រួមមាន៖

- គោលនយោបាយស្តីពីការនាំចូលរបស់ FDHs
- ការ បោះ ពុម្ព ផ្សាយ និង សម្ភារៈ ផ្សព្វ ផ្សាយ អំពី សិទ្ធិ និង កាតព្វកិច្ច របស់ FDHs និង និយោជក របស់ ពួក គេ នៅ ក្រោម ច្បាប់ ការងារ និង កិច្ច សន្យា ការងារ ស្តង់ដារ សម្រាប់ ជួល FDHs ។

ផតល់ជនបរទេសបម្រើការងារនៅតាមផ្ទះ៖ បែបបទសំណួរ និងបណ្តឹង

អ្នកអាចបំពេញទម្រង់បែបបទតាមអ៊ីនធឺណិតខាងក្រោម

ដើម្បីដាក់ជាសំណួរ/បណ្តឹងទាក់ទងនឹងការងាររបស់អ្នកនៅហុងកុង។

ការបោះពុម្ព FDH ផ្សេងទៀត។

វីដេអូ - ឃឹក អនុវត្តន៍សម្រាប់ FDHs នៅបុងកុង

www.fdh.labour.gov.hk/en/publication.html#5