



## ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ព្រៃសុវត្ថាគារណ៍ និងបន្ទាន់បន្ទាន់រាយទូទៅដីកំ

நோ : புதுவை/க.ப/ஸ.வ.க.ட.ஸ  
கிராம

សេចក្តីផលវេជ្ជកម្ម

၁၅၃

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិធានីរៀបចំ សូមជម្រាបផ្ទុនម្ចាស់ បុនាយកសហគ្រាស ត្រីវិសាង អង្គការ វិធានីរៀបចំ និងកម្មករនិយោជិតផ្តើកវាយនកណ្តាល ការតែងដោរ និងជំលើកដែលស្ថិតនៃស្ថាបន្ទាត់ ដើម្បីអនុវត្តប្រកាស លេខ៩៩៩៣ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាត់អគ្គិភាពការងារ ប្រកប ដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងបានការពិសុធម៌មេនាកុងទំនាក់ទំនងវិធានីរៀបចំ សូមណោກ លោកស្រី ជាម្ចាស់ បុនាយក សហគ្រាស ត្រីវិសាង អង្គការ វិធានីរៀបចំ និងកម្មករនិយោជិតផ្តើកវាយនកណ្តាល ការតែងដោរ និងជំលើកដែលស្ថិតនៃស្ថាបន្ទាត់ ដើម្បីអនុវត្ត តាមសេចក្តីណែនាំដូចខាងក្រោម៖

## I - ລົງທະບຽນຂໍ້ຕາຕົກລາຍ

- ប្រាក់បំណាច់អគិតភាពការងារអគិតបរមា ដែលត្រូវបើកវិលីកមិនអាចលើសពីេខីនប្រាក់ឲ្យុលសុខ្នោះសាចគិតជាមួយមធាងត្បាតិនិមួយា ដែលស្ថិនិងចំនួន ១៥៦ថ្ងៃ។ មានន័យថាកម្មករនឹងយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាកវិលីកអគិតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៤ គឺស្ថិនិងចំនួន ១៥៦ថ្ងៃ។
  - ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ ឆ្នាំ២០១៤ ចំពោះឆ្នាំការងារដែលជាមួលដ្ឋានត្រូវវិលីកអគិតភាពការងារកម្មករនឹងយោជិតពេញសិទ្ធិ ដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ចចាប់ពី ១ខែ ដល់ ៦ខែ ត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់អគិតភាពការងារស្ថិនិងចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ និងបើបំពេញការងារបានលើសពីេខីនប្រាក់ត្រូវគិតស្ថិនិង ១ឆ្នាំ ពេញ ដើយត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់អគិតភាពការងារស្ថិនិងចំនួន ១៥ថ្ងៃ (១៥ថ្ងៃក្នុង ១ឆ្នាំ) ជូចការងារក្រោម៖

## II - សម្រេចអនុលាយប្រាក់នឹងការគិតគាតការណ៍នេះ

ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលបាននឹងកំណើនបម្រើការងារការពារកំណើនពីមុនឆ្នាំ២០១៤ ហួតមក ហើយមានអតិថតភាពការងារដូចក្នុងលក្ខខណ្ឌកំណត់នៅក្នុងចំណុច ១ ខាងលើ ការគិតគាតការណ៍ប្រាក់នឹងការគិតគាតការងារក្រោរនុវត្តដូចខាងក្រោម៖

### ❖ ទី១ ត្រូវគិតគាតការណ៍ប្រាក់លើសុខសាធារណ៍គិតគាតការងារក្រោរនុវត្ត ១ខែ

$$\text{ប្រាក់លើកប្រាក់លើសុខសាធារណ៍គិតគាតការងារក្រោរនុវត្ត ១ខែ} = \frac{\text{ដែលប្រាក់លើកប្រាក់លើសុខសាធារណ៍គិតគាតការងារក្រោរនុវត្ត ១ខែ}}{\text{ចំនួនខែសុខ ក្នុងរយៈពេលដែលត្រូវគិតគាតការងារក្រោរនុវត្ត}} \times ១៩$$

### ❖ ទី២ ត្រូវគិតគាតការណ៍ប្រាក់លើសុខសាធារណ៍គិតគាតការងារក្រោរនុវត្ត ១ថ្ងៃ

$$\text{ប្រាក់លើកប្រាក់លើសុខសាធារណ៍គិតគាតការងារក្រោរនុវត្ត ១ថ្ងៃ} = \frac{\text{ប្រាក់លើកប្រាក់លើសុខសាធារណ៍គិតគាតការងារក្រោរនុវត្ត ១ខែ}}{២៦ថ្ងៃ}$$

ជូនេះ: ប្រាក់លើកអតិថតភាពការងារ ដែលត្រូវគិតគាតការងារក្រោរនុវត្តនៅក្នុងនីមួយៗ គឺ៖

$$\text{ប្រាក់លើកអតិថតភាពការងារក្រោរនុវត្ត ១ខែ} = \text{ប្រាក់លើកប្រាក់លើសុខសាធារណ៍គិតគាតការងារក្រោរនុវត្ត ១ថ្ងៃ} \times ១៥$$

**ឧបាទេរក់ស្ថេះ:** កម្មករនិយោជិតម្នាក់ចូលបម្រើការងារនៅក្រោមការងារ ១៧៣៨ បានចិត្តមកដល់ឆ្នាំ២០១៤ គីមានអតិថតភាពការងារចំនួន ១១ឆ្នាំ ប្រចាំខែ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨ គាត់ទទួលបានប្រាក់លើសុខសាធារណ៍គិតគាតការងារក្រោរនុវត្តនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ៩០០\$ និងបានចិត្តម្នាក់ចូលបម្រើការងារក្រោរនុវត្តនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ដល់ឆ្នាំ២០១៤ គាត់ទទួលបានប្រាក់លើសុខសាធារណ៍គិតគាតការងារក្រោរនុវត្តនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ១៧០\$។ ជូនេះ ការគិតគាតការងារក្រោរនុវត្តនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ដូចខាងក្រោម៖

### ❖ ទី១ ត្រូវគិតគាតការណ៍ប្រាក់លើសុខសាធារណ៍គិតគាតការងារក្រោរនុវត្ត ១ខែ

- ប្រាក់លើសុខសាធារណ៍គិតគាតការងារក្រោរនុវត្ត ១ខែ ស្រីនឹង ដែលប្រាក់លើសុខសាធារណ៍គិតគាតការងារក្រោរនុវត្តនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ៩០០\$ (១១ឆ្នាំ x ១៧០ខែ)

$$\text{ប្រាក់លើសុខសាធារណ៍គិតគាតការងារក្រោរនុវត្ត ១ខែ} = \frac{(៩០០\$ \times ១៧០ខែ) + (៩០០\$ \times ១៧០ខែ \times ៥) + (១៧០\$ \times ១៧០ខែ \times ៥)}{១៧០ខែ} \\ = \frac{៩០០\$ + ៦០០០\$ + ៩០២០០\$}{១៧០ខែ} = ៩៣០\$/ខែ$$

### ❖ ទី២ ត្រូវគិតគាតការណ៍ប្រាក់លើសុខសាធារណ៍គិតគាតការងារក្រោរនុវត្ត ១ថ្ងៃ

- ប្រាក់លើសុខសាធារណ៍គិតគាតការងារក្រោរនុវត្តនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ស្រីនឹងប្រាក់លើសុខសាធារណ៍គិតគាតការងារក្រោរនុវត្តនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ៩៣០\$

$$\text{ប្រាក់លើសុខសាធារណ៍គិតគាតការងារក្រោរនុវត្តនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ១ថ្ងៃ} = \frac{៩៣០\$}{២៦ថ្ងៃ} = ៤\$/ថ្ងៃ$$

- ជូនដៃ: ប្រាក់រំលើកអតិថជនការងារ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានតាមឆ្នាំនីមួយៗចាប់ពី ឆ្នាំ២០០៥ ដល់ ឆ្នាំ២០១៧ (១០ឆ្នាំ) គឺស្មើនឹង  $15 \text{ ថ្ងៃ} \times 5\$ \times 10 \text{ ឆ្នាំ} = 750\$$ ។ ក្នុងឆ្នាំ២០១៨ ទទួលបាន  $16 \text{ ថ្ងៃ} \times 5\$ = 80\$$ ។  
ក្នុងខាងក្រោមណ៍នេះ: កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់រំលើកអតិថជនការងារសុបចំនួន ៧៨០\$ (ដែលស្មើ  $15\frac{1}{2} \text{ ថ្ងៃ} \times 5\$$ )។

### III - នយោបាយនិងក្របាញ់ចំណាប់អតិថតភាពភាពខ្លះ

- និយោជកគ្រូរបីករលើកប្រាក់បំណាច់អតិថជនការងារដូចកម្មករនិយោជកពេជ្យក្នុងទីផ្សារ ដែលក្នុងមុនវស្តីនឹងប្រាក់ឈ្មោះសុខសាធារណ៍ជាមួយមច្ច័ន្ទន ១៥ថ្ងៃ តើចំនួន ១៥ថ្ងៃ នៅពេលបីកប្រាក់ឈ្មោះលើកទី២ សម្រាប់ខែមិថុនា និងចីន្ទន ១៥ថ្ងៃទៀត នៅពេលបីកប្រាក់ឈ្មោះលើកទី២ សម្រាប់ខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយា។ ការបីករលើកនេះ និយោជកគ្រូដូចលំឱ្យកម្មករនិយោជកទៅតាមអតិថជនការងារជាក់ស្តីបន្ថែមសំខាន់សំរាប់កម្មករនិយោជកម្នាក់។ ពេលគីឡាយបានបញ្ចប់ថ្ងៃមកពីឆ្នាំ២០០៨ ដូចមក។
  - របៀបបីករលើកប្រាក់អតិថជនការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៤ ត្រូវនឹងត្រួតដូចតារាងខាងក្រោម៖

- និយោជកគ្រែរិលុកឱ្យដាច់ពីត្បាករងចំនួនប្រាក់ល្អូលប្រចាំខែ និងប្រាក់បំណាត់អតិថរណករងរាជ ដើម្បីងាយស្រួលភ្លើងការអនុវត្តការណ៍ទីចួនផ្លូវជាន់។

IV - ຄາວຸ້ນທີ່ບ້າກໍ່ນີ້ກຽມບ້າກໍ່ບໍ່ນາເຕີສຄາຕາລາເລາະລາຍງະບແຮງໄລຍືປະສລກຕາງລາວ

១-បើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថ្ងៃខែឆ្នាំ (FDC) ត្រូវបានប្រើប្រាស់លើសម្រិរអេហ៊ដីលក់ណាត់ដោយច្បាប់គឺ រហូតមកដីល់ឆ្នាំ២០១៥ ការបើករំលើកប្រាក់បំណាច់អគិតភាពការងារត្រូវកំណត់ជូនខាងក្រោម៖

- ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតបានទទួលប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ (៥%) តាមកាលកំណត់មួង។ រួចហើយ កម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតិថជនការងារឡើតទេ។
  - ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតមិនបានទទួលប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ (៥%) តាមកាលកំណត់ មួងនៅទេ និយោជកគ្រឹវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតិថជនការងារដូចនេះកម្មករនិយោជិត ដោយអនុវត្តតាម

ចំណុច ១, ២, និង ៣ នៃសេចក្តីណែនាំនេះ។ អតិថជនការងារត្រួវគិតការងារដំបូង។

២-បើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចិរអេល (FDC) ត្រូវបានប្រព្រឹត្តិកិច្ចសន្យាការងារមានចិរអេល មិនកំណត់ (UDC) ក្នុងឆ្នាំណាមួយ គិតរហូតមកដល់ឆ្នាំ២០១៨ ការបើករំលើកប្រាក់បំណាច់អតិថជនការងារត្រូវកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

- ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិកបានទទួលប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ (៥%) តាមកាលកំណត់មួយ ក្នុងអំឡុងពេលបើករំលើកប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចិរអេលឆ្នាំ២០១៨ និយោជិកមានកាតែកិច្ចបើកដូចត្រូវកំណត់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។
- ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិកមិនដែលបានទទួលប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ (៥%) តាមកាលកំណត់មួយ និយោជិកត្រូវដូចត្រូវបានប្រាក់បំណាច់អតិថជនការងារដូចកម្មករនិយោជិកដោយ អនុវត្តតាមចំណុច ១, ២ និង ៣ នៃសេចក្តីណែនាំនេះពេលគឺ អតិថជនការងារត្រួវគិតការងារដំបូង។

## V - គារបច្ចុប្បន្ននៃកម្មការនិយោជិកនៃការងារ

៩. ក្នុងករណីនិយោជកបញ្ចប់កម្មករនិយោជិក ដោយត្រូវបានហេតុផលត្រឹមត្រូវទទួលបាន៖

១- ប្រាក់ឈ្មោះដែលមិនទាន់បានបើក។

២- ប្រាក់បំណាច់ជូសការឱ្យដំណឹងមុន ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ និងបទជ្លានគឺយុត្តិជាថរមាន។

៣- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការឱ្យបំសម្រាប់បញ្ចប់ដែលនៅសល់។

៤- ប្រាក់បំណាច់អតិថជនការងារក្នុងសមាសណាមួយដែលកម្មករនិយោជិកត្រូវបានបញ្ចប់ស្រីនិងប្រាក់ឈ្មោះនិងប្រាក់បញ្ចប់បន្ទីចំនួនពេច បើកម្មករនិយោជិកនៅសល់អតិថជនការងារ ចាប់ពី១ខែ ដល់ក្រោម៦ខែ។

៥- ប្រាក់រំលើកអតិថជនការងារមុនឆ្នាំ២០១៨សប្ត់ ដែលនិយោជកមិនទាន់បានបើកដូចត្រូវ។

ក្រោតចំណុចទី ១ដល់៤ ខាងលើ កម្មករនិយោជិកកំណត់អាជីវកម្មទាមទារសោរិយជំនួយចិត្ត ដែលស្រីនិងប្រាក់បំណាច់អតិថជនការងារ ដែលកម្មករនិយោជិកត្រូវទទួលបាន បើនេះមិនត្រូវបានបើកលើសពីប្រាក់ឈ្មោះនិងប្រាក់បញ្ចប់បន្ទីចំនួន ៦ខែ នោះទៀត។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិកត្រូវបានរៀបចំការងារដែលបានបញ្ចប់បន្ទីចំនួន ៦ខែ នោះទៀត។ ក្នុងករណីមិនមានការព្រមប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិកទៀត។ ក្នុងករណីមិនមានការព្រមប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិកទៀត។ ក្នុងករណីមិនមានការព្រមប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិកទៀត។

៦. ក្នុងករណីនិយោជកបញ្ចប់កម្មករនិយោជិកដោយកំហសច្ចន់ កម្មករនិយោជិកអាជីវកម្មទទួលបាន៖

១- ប្រាក់ឈ្មោះដែលមិនទាន់បានបើក។

២- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការឱ្យបំសម្រាប់បញ្ចប់ដែលនៅសល់។

## VI - តម្លៃការងារ

១- អតិថជនការងារកម្មករនិយោជិកសម្រាប់ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតិថជនការងារ ត្រូវគិតចាប់ពីពេលបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាកម្មករនិយោជិកពេលសិទ្ធិ ដោយមិនការបញ្ចប់បញ្ចប់បន្ទីចំនួនទេ។

២- កម្មករនិយោជិកពេលសិទ្ធិ ដែលបានបំពេញការងារក្នុងសហគ្រាស ត្រូវគិតចាប់ពីចំនួន២១ថ្ងៃ ត្រូវចាត់ទុកចាប់ពេលការងារបាន១ខែពេល ដែលអាជីវកម្មទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតិថជនការងារ។

- ៣- ប្រាក់ឈ្មោលសុខសាច ដែលយកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានអ្នកការគណនាប្រាក់បំណាត់អតិថរណការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ គឺជាប្រាក់ឈ្មោលសុខសាចដែលមិនគឺតម្លៃលក្ខណៈប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានពាណិជ្ជការលិកចំទាំសុខភាព ហានិភ័យការងារ និងប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
  - ៤- ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលចូលនិវត្ថុនឹងប្រទួលមរណភាព ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩តទៀត និយោជិតក្រោរបើកប្រាក់រំលើកអតិថរណការងារទាំងអស់ដែលនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិត បុទាយាទនៃកម្មករនិយោជិត ដែលបានទទួលមរណភាព។
  - ៥- ចិវអលានៃការឈប់សម្រាកលំហោមាតុភាព ការឈប់សម្រាកដោយជំនួយ និងគ្រោះថ្នាក់ការងារ ត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមុនពាណិជ្ជការងារដើម្បីគិតប្រាក់បំណាត់អតិថរណការងារ។
  - ៦- ប្រាក់រំលើកអតិថរណការងារមុនឆ្នាំ២០១៩នេះ ត្រូវបើកជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្មោល ដែលកម្មករនិយោជិតក្រោទទួលលើកទី២សម្រាប់ខែមិថុនា និងខែធ្នូ។ ជូនចេច្ចោះនៅពេលបើកប្រាក់ឈ្មោលលើកទី២សម្រាប់ខែមិថុនានិងខែធ្នូនៃឆ្នាំនីមួយៗ កម្មករនិយោជិតធ្វើការយនកណ្តាល កាត់ដោ និងផលិតសែកដើង ដែលមានអតិថរណការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្មោលលើកទី២សម្រាប់ខែមិថុនាបុខែធ្នូនេះ ប្រាក់បំណាត់អតិថរណការងារចូលឱ្យការងារចូលឱ្យការងារមុនឆ្នាំ២០១៩នេះ ប្រសិនជាមាន។
  - ៧- រាល់ការទូទាត់រំលើកប្រាក់បំណាត់អតិថរណការងារ និយោជិតនិងកម្មករនិយោជិតត្រូវរក្សាទុកដុកនៃកសារជាកស្សាធម៌ ដែលមានចុះហត្ថលេខា ប្រសើមរក្សាមដៃយល់ព្រមរបស់ភាគីទាំងពីរ ប្រុងកសារដែលមានព័ម្ធស្តី។



କେନ୍ଦ୍ରିଯାଲକ୍ଷ୍ୟବିଜ୍ଞାନ

- ទីស្តីការគេណោ: រដ្ឋមន្ត្រី
  - ឧទ្ទាកាលឃយសម្បចធេតែជាន់ នាយករដ្ឋមន្ត្រី
  - ឧទ្ទាកាលឃយសម្បច ឱកខត្តុម លោកអង់ទាន់ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
  - ក្រសួង ស្ថាបន្ទានកំពើទូ ជីមិញ្ញូនខ្សោយ-
  - មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិញ្ញានីវេរិនី ខេត្ត
  - សហគីក និងសមាគមនិយោជកគ្រប់លំដាប់ច្បាក់  
ជីមិញ្ញូនខ្សោយ-
  - ឱកសារ-កាលបរិច្ឆេទ

**Kingdom of Cambodia  
Nation Religion King**

**Ministry of Labour and Vocational Training**

**No: 057/19 K.B/S.N.N.Kh.L**

**Instruction  
On**

**Payment of Back Pay Seniority Indemnity Before 2019 for Enterprises/Establishments in the  
Textile, Garment and Footwear Sector**

The Ministry of Labour and Vocational Training would like to inform all owners or directors of enterprises/establishments, professional organizations and workers/employees in the textile, garment and footwear sector that to implement Prakas 443 K.B/Br.K.Kh.L dated 21 September 2018 on Payment of Seniority Indemnity in a highly effective manner and ensure harmonious industrial relations, all owners or directors of enterprises/establishments, professional organizations and workers/employees in the textile, garment and footwear sector shall implement it as instructed as follows:

**I - How to calculate seniority**

- The maximum seniority indemnity to be back paid cannot exceed 6 months of the average net basic wages of each year which is equal to 156 days, meaning that workers/employees receive back pay seniority indemnity from 2008 to 2018 equal to 156 days.
- From 2008 to 2018, for the first year of employment which is the basis for back pay seniority indemnity, after-probation workers/employees who have worked consecutively from 1 (one) month to 6 (six) months shall receive seniority indemnity of 7.5 days and If the employment duration exceeds 6 (six) months, it shall be equal to 1 (one) full year with seniority indemnity equal to 15 days (15 days per year) as per the following table:

Seniority	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total numbers of days for back pay seniority indemnity
<b>11 years</b>	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	156
<b>10 years</b>		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	150
<b>9 years</b>			15	15	15	15	15	15	15	15	15	135
<b>8 years</b>				15	15	15	15	15	15	15	15	120
<b>7 years</b>					15	15	15	15	15	15	15	105
<b>6 years</b>						15	15	15	15	15	15	90
<b>5 years</b>							15	15	15	15	15	75
<b>4 years</b>								15	15	15	15	60
<b>3 years</b>									15	15	15	45
<b>2 years</b>										15	15	30
<b>1 year</b>											15	15

**II - How to calculate back pay seniority indemnity**

For workers/employees who have been working since before 2019 and have seniority as stipulated in Point "I" above, the calculation of back pay seniority indemnity shall be implemented as follows:

- ❖ First: Must calculate monthly average net basic wage

Monthly average net basic wage =

Sum of monthly net basic wages during the period of receiving back pay seniority indemnity

Total months during the period of receiving back pay seniority indemnity

- ❖ Second: Must calculate daily average net basic wage

$$\text{Daily average net basic wage} = \frac{\text{Monthly average net basic wage}}{26 \text{ days}}$$

So, the back pay seniority indemnity to be paid in each year is:

Back pay seniority indemnity per year = Daily average net basic wage x 15

**For example:** A worker/employee has been employed in a garment factory from early 2008 and as of 2018 the seniority is 11 years or equal to 132 months. In 2008 he received a net basic wage of \$80 per month. From 2009 to 2013 he received a net basic wage of \$100 per month and from 2014 to 2018 he received a net basic wage of \$170 per month. So, the calculation of back pay seniority indemnity shall be implemented as follows:

- ❖ First: must calculate monthly average net basic wage

- Monthly average net basic wage is equal to the sum of net basic wages of 132 months and be divided by 132 months (11 years x 12 months)

$$(\$80 \times 12 \text{ months}) + (\$100 \times 12 \text{ months} \times 5 \text{ years}) + (\$170 \times 12 \text{ months} \times 5 \text{ years})$$

$$\text{Monthly average net basic wage} = \frac{\$960 + \$6,000 + \$10,200}{132 \text{ months}} = \$130/\text{month}$$

- ❖ Second: Must calculate daily average net basic wage

- Daily average net basic wage is equal to monthly average net basic wage divided by 26 days.

$$\$130$$

$$\text{Daily average net basic wage} = \frac{\$130}{26 \text{ days}} = \$5/\text{day}$$

- So, the back pay seniority indemnity that the worker/employee receives in each year from 2008 to 2017 (10 years) is equal to 15 days x \$5 x 10 years = \$750. In 2018 receive 6 days x \$5 = \$30.

In this example, the worker/employee receives a total of back pay seniority indemnity of \$780 (which is equal to 156 days x \$5).

### **III - How to pay back pay seniority indemnity**

- The employer shall pay back pay seniority indemnity to workers/employees two times per year, each time equal to 15 days of average net basic wage: 15 days paid at the second wage payment for June and the other 15 days paid at the second wage payment for December each year. For this back pay payment, the employer shall pay workers/employees as per the actual seniority of each worker/employee from 2008.
- How to pay back pay seniority indemnity before 2019 shall be implemented as follows:

Seniority	2019		2020		2021		2022		2023		2024	Total days
	June	Dec	June									
11 years	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	6	156
10 years	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15		150
9 years	15	15	15	15	15	15	15	15	15			135
8 years	15	15	15	15	15	15	15	15				120
7 years	15	15	15	15	15	15	15					105
6 years	15	15	15	15	15	15						90
5 years	15	15	15	15	15							75
4 years	15	15	15	15								60
3 years	15	15	15									45
2 years	15	15										30
1 year	15											15

The employer shall separate monthly wage from seniority indemnity so that it is easy in implementing tax obligation.

### **IV - Payment of Back Pay Seniority as per Types of Employment Contract**

1- If a fixed duration contract (FDC) is used more than the duration set by the law as of 2018, the payment of back pay seniority indemnity shall be determined as follows:

- In the event that a worker/employee has already received severance pay (5%), the worker/employee cannot receive seniority indemnity.
- In the event that a worker/employee has not received severance pay (5%), the employer shall pay seniority indemnity to the worker/employee as per Point "I", "II" and "III" of this instruction. Seniority shall be counted from the date of signing the first employment contract.

2- If a fixed duration contract (FDC) has become an undetermined duration contract (UDC) in any year as of 2018, the payment of back pay seniority indemnity shall be determined as follows:

- In the event that a worker/employee has already received severance pay (5%) during the use of fixed duration contract (FDC), the employer shall have an obligation to pay only the back pay seniority indemnity that has not been paid until 2018, meaning that it is not required to pay from the beginning of fixed duration contract (FDC).
- In the event that a worker/employee has not received severance pay (5%), the employer shall pay seniority indemnity to the worker/employee as per Point "I", "II" and "III" of this instruction, meaning that the seniority shall be counted from the date of signing the first employment contract.

### **V - Termination of workers/employees**

A. In the event that the employer terminates a worker/employee without a valid reason, the worker/employee shall receive:

- 1- Wage that has not been paid.
- 2- Payment instead of notice in the event that the employer fails to give notice properly in accordance with the law and regulations in force.
- 3- Payment instead of the remaining annual leave.
- 4- The seniority indemnity in any semester that the worker/employee is terminated, which is equal to 7 days of wage and benefits if the worker/employer still has seniority from 1 month to below 6 months.
- 5- Total back pay seniority indemnity before 2019 that the employer has not paid.

Other than Point 1 to Point 4 above, workers/employees can also claim damages which is equal to seniority indemnity that the workers/employees are entitled to but shall not exceed the wages and benefits of 6 months. In this case, the workers/employees are free from an obligation to provide evidence to prove their damages. In particular, the employer also has no obligation to pay as requested by the workers/employees. In case of no agreement, the workers/employees can file a complaint to the competent court.

B. In the event that the employer terminates a worker/employee due to serious misconduct, the worker/employee can receive:

- 1- Wage that has not been paid.
- 2- Payment instead of the remaining annual leave

## **VI- Common principle**

- 1- The seniority of workers/employees for paying seniority indemnity shall be counted from when signing an employment contract after probation, excluding probationary period.
- 2- After-probation workers/employees who have worked in the enterprise/establishment for at least 21 days shall be considered having worked for 1 full month which can receive seniority indemnity.
- 3- The net basic wage taken as a basis for calculating seniority indemnity before 2019 is the net basic wage excluding benefits such as health care benefits, occupational risk benefits and overtime.
- 4- For workers/employees who are retired or dead from 2019, the employer shall pay all the remaining seniority indemnity to the workers/employees or heirs of the workers /employees who are dead.
- 5- The duration of maternity leave, sick leave and work-related accident shall be included in seniority for calculating seniority indemnity.
- 6- This back pay seniority indemnity shall be paid with the second wage payment of workers/employers for June and December. So, at the second wage payment for June and December of each year, workers/employees in the textile, garment and footwear sector who have seniority before 2019 shall receive both their second wage payment for June or December, new seniority indemnity of 7.5 days in each semester and back pay seniority indemnity before 2019, if any.)
- 7- For every payment of back pay seniority indemnity, the employer and workers/employees shall keep the documents as evidence which contain the signature or thumbprint of consent of both parties or equivalent documents.

The Ministry of Labour and Vocational Training strongly hopes that all owners or directors of enterprises/establishments, professional organizations and workers/employees in the textile,

garment and footwear sector will implement this instruction properly and ensure high effectiveness.

Phnom Penh, 10 June 2019

**Minister**

*(signed and stamped)*

**Ith Sam Heng**

**Recipients:**

- Office of the Council of Ministers
- Cabinet of Samdech Techo Prime Minister
- Cabinet of Samdech, Excellency, Lok Chumteav Deputy Prime Ministers
- Relevant ministries and institutions
  - “*for information*”
- Municipal and Provincial Departments of Labour and Vocational Training
- Unions and employer associations at all levels
  - “*for implementation*”
- Archives

**柬埔寨王国  
民族 宗教 君主**

劳工与职业培训部  
编号: 057/19 K.B/S.N.N.Kh.L

**纺织，服装和鞋业的企业/机构 2019 年以前支付欠发工龄补偿金  
指示**

劳工与职业培训部兹通知纺织，服装和鞋业的企业/机构所有者或董事，专业组织和工人/雇员以高效的方式贯彻执行 2018 年 9 月 21 日支付工龄补偿金 443 KB / Br.K.Kh.L 号部长令并确保和谐的劳资关系，纺织、服装和鞋业的企业/机构的所有者或董事，专业组织和工人/雇员的应按照以下指示执行：

**I - 如何计算工龄**

- 最高支付欠发的工龄补偿金额不得超过每年平均净基本工资的 6 个月，相当于 156 天，这意味着工人/雇员在 2008 年至 2018 年期间领取的欠发的工资补偿金为 156 天。
- 从 2008 年到 2018 年，第一年工作作为欠发工龄补偿的基础，从一个月到六个月连续工作的试用后工人/雇员应获得 7.5 天的工龄补偿金。如果工作时间超过 6 个月，则应等于 1 年，工龄补偿金等于 15 天（每年 15 天），如下表所示：

工龄	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	欠发工龄补偿金 的总天数
<b>11年</b>	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	6	156
<b>10年</b>		15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	150
<b>9年</b>			15	15	15	15	15	15	15	15	15	135
<b>8年</b>				15	15	15	15	15	15	15	15	120
<b>7年</b>					15	15	15	15	15	15	15	105
<b>6年</b>						15	15	15	15	15	15	90
<b>5年</b>							15	15	15	15	15	75
<b>4年</b>								15	15	15	15	60
<b>3年</b>									15	15	15	45
<b>2年</b>										15	15	30
<b>1年</b>											15	15

**II - 如何计算欠发工龄补偿金**

对于自 2019 年以前一直在工作且具有上述 “I” 点规定的工龄的工人/雇员，欠发工龄补偿金的计算应按如下方式实施：

❖ 第一：必须计算月平均净基本工资

$$\text{月平均净基本工资} = \frac{\text{收取欠发工龄补偿金期间的月净基本工资总和}}{\text{收取欠发工龄补偿金期间的总月数}}$$

❖ 第二：必须计算每日平均净基本工资

$$\text{月平均净基本工资} = \frac{\text{每日平均净基本工资}}{26 \text{ 天}}$$

因此，每年支付的欠发工龄补偿金是：

$$\text{每年支付欠发工龄补偿金} = \text{每日平均净基本工资} \times 15$$

**例如：**一名工人/雇员从 2008 年初开始在一家服装厂工作，截至 2018 年，工龄为 11 年或相当于 132 个月。2008 年，他获得了每月 80 美元的净基本工资。从 2009 年到 2013 年，他每月的净基本工资额为 100 美元，从 2014 年到 2018 年，他每月的净基本工资额为 170 美元。因此，欠发工龄补偿金的计算方法如下：

❖ 第一：必须计算月平均净基本工资

- 月平均净基本工资相当于 132 个月的净基本工资之和，除以 132 个月（11 年 × 12 个月）

$$\text{月平均净基本工资} = \frac{(\$80 \times 12 \text{ 个月}) + (\$100 \times 12 \text{ 个月} \times 5 \text{ 年}) + (\$170 \times 12 \text{ 个月} \times 5 \text{ 年})}{132 \text{ 月}} = \frac{\$960 + \$6,000 + \$10,200}{132 \text{ 月}} = \$130/\text{月}$$

❖ 第二：必须计算每日平均净基本工资

- 每日平均净基本工资等于月平均净基本工资除以 26 天。

$$= \frac{\$130}{26} = \$5/\text{天}$$

每日平均净基本工资      26 天

- 因此，工人/雇员从 2008 年至 2017 年（10 年）收到的欠发工龄补偿金等于  $15 \text{ 天} \times 5 \text{ 美元} \times 10 \text{ 年} = 750 \text{ 美元}$ 。2018 年收到  $6 \text{ 天} \times 5 \text{ 美元} = 30 \text{ 美元}$ 。

在这个例子中，工人/雇员共收到 780 美元的欠发工龄补偿金（等于  $156 \text{ 天} \times \$5$ ）。

### III - 如何支付欠发的工龄补偿金

- 雇主应每年两次向工人/雇员支付欠发的工龄补偿金，每次等于平均净基本工资 15 天：在每年 6 月第二次工资支付时支付 15 天，以及 12 月第二次工资支付另外的 15 天。对于该欠发付款，雇主应根据每名工人/雇员从 2008 年起的实际工龄支付给工人/雇员。
- 如何在 2019 年之前支付欠发工龄补偿金，应如下实施：

工龄	2019		2020		2021		2022		2023		2024	总天数
	六月	十二月	六月									
11 年	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	6	156
10 年	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15		150
9 年	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15		135
8 年	15	15	15	15	15	15	15	15				120
7 年	15	15	15	15	15	15	15	15				105
6 年	15	15	15	15	15	15						90
5 年	15	15	15	15	15							75
4 年	15	15	15	15								60
3 年	15	15	15									45
2 年	15	15										30
1 年	15											15

雇主应将月工资与工龄补偿金分开，以便于履行纳税义务。

### IV - 根据雇佣合同类型支付欠发工龄补偿金

1- 如果固定期限合同（FDC）的使用时间超过了截止到 2018 年法律规定的期限，则欠发工龄补偿金的支付如下：

- 如果工人/雇员已经领取遣散费（5%），则工人/雇员不能领取工龄补偿金。
- 如果工人/雇员未领取遣散费（5%），雇主应按照本指示的“I”，“II”和“III”点向工人/雇员支付工龄补偿金。工龄应自签订第一份雇佣合同之日起计算。

2- 如果固定期限合同（FDC）在 2018 起的任何一年中成为无固定期限合同（UDC），则应根据以下方式确定支付欠发的工龄补偿金：

- 如果工人/雇员在使用固定期限合同（FDC）期间已经收到遣散费（5%），雇主应有义务仅支付 2018 年之前尚未支付的欠发工龄补偿金，意味着不需要从固定期限合同（FDC）开始时来支付。
- 如果工人/雇员未领取遣散费（5%），雇主应按照本指令的“I”，“II”和“III”点向工人/雇员支付工龄补偿金，这意味着工龄应自签订第一份雇佣合同之日起计算。

## V - 终止工人/雇员

A. 如果雇主在没有正当理由的情况下终止工人/雇员，工人/雇员应得到：

- 1- 未支付的工资。
- 2- 如果雇主没有按照现行法律法规的规定正确发出通知，则支付代通知金。
- 3- 剩余年假付款
- 4- 工人/雇员在任何半年被终止的工龄补偿金，如果工人/雇员的工龄从 1 个月到 6 个月以下，则相当于 7 天的工资和福利
- 5- 雇主尚未支付 2019 年之前的欠发工龄补偿金总额

除上述 1-4 点外，工人/雇员还可以要求赔偿相当于工人/雇员有权享有的工龄补偿金，但不得超过 6 个月的工资和福利。在这种情况下，工人/雇员没有义务提供证据证明其赔偿。特别是，雇主也没有义务按照工人/雇员的要求付款。如果没有协议，工人/雇员可以向主管法院提出申诉。

B. 如果雇主因雇员严重不当行为而终止工人/雇员，工人/雇员应收到：

- 1- 未支付的工资
- 2- 剩余年假付款

## VI- 共同原则

- 1- 支付工龄补偿金的工人/雇员的工龄，应当在试用期后签订雇佣合同时开始计算，不包括试用期。
- 2- 在企业/机构工作至少 21 天的试用后工人/雇员应被视为已工作 1 整个月，可获得工龄补偿金。
- 3- 作为 2019 年以前计算工龄补偿金基础的净基本工资是不包括医疗福利，职业风险收益和加班等的净基本工资。
- 4- 对于从 2019 年退休或死亡的工人/雇员，雇主应向工人/雇员或工人/雇员继承人支付所有剩余的工龄补偿金。
- 5- 在计算工龄补偿金时，产假、工伤事故和病假的期限应计入工龄中。
- 6- 该工龄补偿金欠款应在 6 月和 12 月支付工人/雇主第二次工资时支付。因此，在每年 6 月和 12 月的第二次工资支付中，纺织，服装和鞋类行业的工人/雇员在 2019 年之前有工龄的，应获得 6 月或 12 月的第二次工资，每半年的 7.5 天的新工龄补偿金和 2019 年之前欠发的工龄补偿金，如果有的话。
- 7- 对于每次支付的欠发的工龄补偿金，雇主和工人/雇员应保存包含双方同意或同等文件的签名或指纹的文件作为证据。

劳工与职业培训部强烈希望企业/机构的所有者或董事、雇主协会，专业组织以及劳工法所涵盖的工人/雇员能够正确地实施这一指示并确保高效率。

金边，2019年6月10日

部长

(签字盖章)

**Ith Sam Heng**

**收件人：**

- 内阁事务部办公室
- 总理内阁
- 副总理内阁
- 相关部委和机构  
“知悉”
- 市和省劳工与职业培训部
- 各级工会和雇主协会  
“知悉和实施”
- 存档