



ទំព័រដើម - ច្បាប់ការពារបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍

ច្បាប់ស្តីពីពង្រឹងការគោរពតាមច្បាប់របស់និយោជកបានដាក់ចេញនូវច្បាប់មួយដើម្បីដោះស្រាយការកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្មបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍ ច្បាប់នេះរារាំងនិយោជក និងជនទាំងឡាយណាដែលប្រកបរបរផ្គត់ផ្គង់បុគ្គលិកពីការប្រើឋានៈជាជនអន្តោប្រវេសន៍របស់បុគ្គលណាម្នាក់ដើម្បីកេងប្រវ័ញ្ចពួកគេ។ វាជួយបង្កើតសមធម៌ និងយុត្តិធម៌សម្រាប់អាជីវកម្មទាំងឡាយណាដែលអនុវត្តតាមច្បាប់ត្រឹមត្រូវ។

ចាប់ពីថ្ងៃទី 1 កក្កដា 2024 ច្បាប់ថ្មីនេះមានគោលបំណងដើម្បី ៖

- កាត់បន្ថយការកេងប្រវ័ញ្ចបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍កាន់ទិដ្ឋាការបណ្តោះអាសន្ន
- លើកកម្ពស់ការគោរពតាមច្បាប់របស់និយោជក
- បង្កើនលទ្ធផលយុត្តិធម៌កន្លែងការងារ។

មានបទល្មើសពាក់ព័ន្ធនឹងការងារថ្មីចំនួនបីដែលធ្វើឱ្យនិយោជក ដោយរួមទាំងអ្នកធានា និងឈ្មួញកណ្តាលផ្គត់ផ្គង់បុគ្គលិកល្មើសនឹងច្បាប់ក្នុងការ ៖

- បង្ខំ ឬដាក់សម្ពាធដល់អ្នកកាន់ទិដ្ឋាការបណ្តោះអាសន្នឱ្យល្មើសនឹងលក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការបំពេញការងារ
- បង្ខំ ឬដាក់សម្ពាធដល់អ្នកគ្មានសញ្ជាតិដោយគ្មានទិដ្ឋាការមានសុពលភាពឱ្យទទួលយក ឬយល់ព្រមទទួលនូវការរៀបចំចាត់ចែងការងារ
- ប្រើប្រាស់ទិដ្ឋាការបណ្តោះអាសន្នរបស់បុគ្គលិកដើម្បីកេងប្រវ័ញ្ចពួកគេនៅកន្លែងបំពេញការងារ (ដោយរួមទាំងពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការមានស្រាប់ និងតម្រូវការផ្សេងៗដើម្បីធានាដល់ការដាក់ពាក្យសុំទិដ្ឋាការពេលអនាគត)។

ច្បាប់ទាំងនេះគ្របដណ្តប់ស្ថានភាពបំពេញការងារជាច្រើនដែលការកេងប្រវ័ញ្ចអាចកើតមានឡើង។ ស្ថានភាពប្រភេទនេះរួមមាន ប៉ុន្តែមិនកំណត់តែទៅលើ ៖

- ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទាបដល់បុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍
- ការដាក់សម្ពាធដល់បុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍ឱ្យបំពេញការងារច្រើនម៉ោងជាងអ្វីដែលអនុញ្ញាតដោយលក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការរបស់គេ
- ការគំរាមកំហែងលុបចោលទិដ្ឋាការរបស់បុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍ (និយោជកមិនអាចលុបទិដ្ឋាការបានទេ)
- ការបង្ខំបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍ឱ្យប្រគល់លិខិតឆ្លងដែនរបស់គេ
- ការបង្ខំបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍ឱ្យពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពផ្លូវភេទដែលគេមិនចង់បាន
- ការដាក់សម្ពាធដល់បុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍ឱ្យទទួលយកលក្ខខណ្ឌរស់នៅមិនសមស្រប ដូចជាផ្ទះរស់នៅមិនសមរម្យ អាហារមិនគ្រប់គ្រាន់ និងការមានទឹកនិងភ្លើងប្រើប្រាស់ជាដើម។

ច្បាប់ទាំងនេះការពារដល់បុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍ទាំងអស់ ដោយមិនគិតពីស្ថានភាពទិដ្ឋាការរបស់ពួកគេ។ នេះរួមមានអ្នកមានទិដ្ឋាការមានសិទ្ធិធ្វើការ អ្នកមានទិដ្ឋាការផុតកំណត់ និងអ្នកធ្វើការដោយរំលោភលើលក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការរបស់គេ។

អ្នកអាចរាយការណ៍ពីការកេងប្រវ័ញ្ចនៅកន្លែងការងារទៅកាន់ស្ថាប័នណាមួយក្នុងចំណោមទាំងពីរខាងក្រោមនេះ ៖

- គណៈកម្មាធិការយុត្តិធម៌កន្លែងការងារ (Fair Work Ombudsman)
- អ្នកឃ្នាំមើលព្រំដែន (Border Watch)។

អ្នកអាចរាយការណ៍ដោយមិនបង្ហាញអត្តសញ្ញាណ។

ទំព័រសម្រាប់កុមារ A - ព័ត៌មានសម្រាប់បុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍

មានច្បាប់ជាច្រើនដើម្បីជួយការពារបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍កាន់ទិដ្ឋាការបណ្តោះអាសន្នពីការកេងប្រវ័ញ្ចនៅកន្លែងបំពេញការងារ។

បុគ្គលិកទាំងឡាយត្រូវបានការពារដោយច្បាប់ជាតិកន្លែងបំពេញការងារ ដោយមិនគិតពីឋានៈអន្តោប្រវេសន៍របស់គេ។ នេះរួមមានអ្នកមានទិដ្ឋាការមានសិទ្ធិធ្វើការ អ្នកមានទិដ្ឋាការផុតកំណត់ និងអ្នកធ្វើការដោយរំលោភលើលក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការរបស់គេ។

ចូររាយការណ៍ពីការកេងប្រវ័ញ្ចកន្លែងការងារឲ្យបានឆាប់។

អ្នកអាចទាក់ទងស្ថាប័នណាមួយក្នុងចំណោមស្ថាប័នខាងក្រោមនេះ ៖

- គណៈកម្មាធិការយុត្តិធម៌កន្លែងការងារ (Fair Work Ombudsman)
- អ្នកឃ្នាំមើលព្រំដែន

អ្នកអាចរាយការណ៍ដោយមិនបង្ហាញអត្តសញ្ញាណ។

អ្នកអាចទូរសព្ទទៅកាន់គណៈកម្មាធិការយុត្តិធម៌កន្លែងការងារតាមលេខ 13 13 94 ឬបំពេញ [របាយការណ៍តាមអនឡាញដោយលាក់អត្តសញ្ញាណ](#)។

និយោជកមិនអាចលុប ឬផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការរបស់អ្នកបានទេ។ មានតែក្រសួងមហាផ្ទៃ រួមទាំងកងកម្លាំងការពារព្រំដែន អូស្ត្រាលីប៉ុណ្ណោះ អាចធ្វើការសម្រេចចិត្តពីស្ថានភាពទិដ្ឋាការរបស់អ្នក។

ការយល់ដឹងពីបទបញ្ជាផ្សេងៗចែងក្នុងទិដ្ឋាការរបស់អ្នក រួមទាំងលក្ខខណ្ឌបំពេញការងារ និងកាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់មានសារៈសំខាន់ណាស់។ មិនមែនគ្រប់ទិដ្ឋាការទាំងអស់អនុញ្ញាតឲ្យអ្នកកាន់ធ្វើការងារនៅប្រទេសអូស្ត្រាលីនោះទេ។

អ្នកអាចពិនិត្យលើលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗក្នុងទិដ្ឋាការរបស់អ្នកដោយប្រើប្រព័ន្ធ [ត្រួតពិនិត្យបញ្ជាក់លក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការតាមអនឡាញ \(VEVO\)](#)។ អ្នកក៏អាចទាញយកកម្មវិធី myVEVO ពី app store របស់អ្នក។

ស្វែងយល់បន្ថែមពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួលការងារ និងលក្ខខណ្ឌកន្លែងការងារដោយអានពី [សិទ្ធិបុគ្គលិក](#)របស់អ្នក។

សំណួរដែលគេតែងសួរញឹកញាប់

តើការការពារបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍ប្រឆាំងនឹងអ្វីខ្លះ?

ប្រាកដណាស់ប្រសិនបើអ្នកជាបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍បណ្តោះអាសន្ន គឺច្បាប់ថ្មីមាននៅទីនេះដើម្បីការពារអ្នកពីការកេងប្រវ័ញ្ច និងជួយអ្នកដោះស្រាយបញ្ហានៅកន្លែងបំពេញការងារ។

តើអាកប្បកិរិយាអ្វីខ្លះរបស់និយោជកដែលច្បាប់ថ្មីទាំងនេះដាក់គោលដៅទៅលើ?

ច្បាប់ថ្មីនេះដាក់គោលដៅលើការកេងប្រវ័ញ្ចនៅក្នុងស្ថានភាពទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធបញ្ហាទាក់ទងទាំងការងារ និងមិនមែនការងារដែលអាចកើតមានឡើងទាំងនៅកន្លែងបំពេញការងារ ឬពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់អ្នក។ វាជាអំពើខុសច្បាប់បើនិយោជកគំរាមអ្នកដោយសំដៅទៅលើ :

- លក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការរបស់អ្នក ឬសិទ្ធិធ្វើការងារ
- ការដាក់ពាក្យសុំទិដ្ឋាការផ្សេងៗនៅពេលអនាគត
- ការលុបចោលទិដ្ឋាការរបស់អ្នក (និយោជកមិនអាចលុប ឬផ្តល់ទិដ្ឋាការបានទេ)
- បណ្តេញចេញពីប្រទេសអូស្ត្រាលី។

ការបង់ប្រាក់ឈ្នួលទាបពេក ឬការដាក់សម្ពាធឱ្យបំពេញការងារច្រើនម៉ោងដែលលក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការរបស់អ្នកបានអនុញ្ញាត គឺជាឧទាហរណ៍នៃការកេងប្រវ័ញ្ចកន្លែងបំពេញការងារ។ ការដាក់សម្ពាធឱ្យប្រគល់លិខិតឆ្លងដែនរបស់អ្នក ឬចូលរួមក្នុងសកម្មភាពផ្លូវភេទដែលមិនចង់បាន ក៏ជាឧទាហរណ៍នៃការកេងប្រវ័ញ្ចកន្លែងបំពេញការងារផងដែរ។

អ្នកអាចស្វែងយល់បន្ថែមពីប្រភេទនៃអាកប្បកិរិយារបស់និយោជកដែលផ្ទុយពីច្បាប់ដោយការអាន ករណីសិក្សា ទាំងនេះ។

តើមានវិធីងាយស្រួលដើម្បីមើលការបង់ប្រាក់ឈ្នួល និងម៉ោងបំពេញការងាររបស់ខ្ញុំទេ?

គណៈកម្មាធិការយុទ្ធិធម៌កន្លែងការងារមានឧបករណ៍មានប្រយោជន៍ជាច្រើន ដូច្នោះអ្នកអាចមើល ការបង់ប្រាក់ និងប្រាក់ឈ្នួល របស់អ្នក ដូចជាម៉ោងស៊ីនគិតលេខពីការបង់ប្រាក់ឈ្នួល ជាដើម។ អ្នកអាចកត់ត្រាម៉ោងបំពេញការងាររបស់អ្នកយ៉ាងលឿន និងយ៉ាងមានភាពងាយស្រួលដោយប្រើ កម្មវិធីកត់ត្រាម៉ោងបំពេញការងាររបស់ខ្ញុំ។

ខ្ញុំត្រូវបានគេកេងប្រវ័ញ្ចនៅកន្លែងបំពេញការងាររបស់ខ្ញុំ ប៉ុន្តែខ្ញុំមានការព្រួយបារម្ភបើរាយការណ៍ពីវា ពីព្រោះខ្ញុំខ្លាចគេអាចលុបទិដ្ឋាការរបស់ខ្ញុំ។ តើខ្ញុំអាចធ្វើអ្វីបាន?

ប្រសិនបើអ្នកត្រូវបានគេកេងប្រវ័ញ្ចនៅកន្លែងបំពេញការងារ អ្នកត្រូវតែស្វែងរកជំនួយ។ ច្បាប់ជាតិកន្លែងបំពេញការងារការពារបុគ្គលិកទាំងអស់ដោយមិនគិតពីឋានៈអន្តោប្រវេសន៍របស់ពួកគេទេ។ ដោយគ្រាន់តែរាយការណ៍ពីការកេងប្រវ័ញ្ចមិនមែននឹងថាទិដ្ឋាការរបស់អ្នកត្រូវបានគេលុបចោលនោះទេ។

សូម្បីតែអ្នកបានរំលោភលក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការបំពេញការងារក៏ដោយ អ្នកកាន់ទិដ្ឋាការមួយចំនួនក៏នៅតែអាចការពារបានពីការលុបចោលបានដែរ។

ក្រោមការរៀបចំបច្ចុប្បន្ននេះដែលមានឈ្មោះថា "ពិធីការធានារ៉ាប់រង" យើងនឹងមិនលុបទិដ្ឋាការរបស់អ្នកទេ ប្រសិនបើអ្នករំលោភលក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការបំពេញការងាររបស់អ្នកដោយសារតែការកេងប្រវ័ញ្ចកន្លែងការងារដរាបណា ៖

- អ្នកមានតំបន់ធានា ឬការគាំពារពិគណៈកម្មាធិការយុត្តិធម៌ការងារ ហើយអ្នកកំពុងជួយគេលើដំណើរការស៊ើបសួរ
- គ្មានហេតុផលណាផ្សេងទៀតដើម្បីលុបទិដ្ឋាការរបស់អ្នកទេ(ដូចជាសុវត្ថិភាពជាតិ អត្តចរិតសុខភាព ឬការក្លែងបន្លំ)
- អ្នកបានប្តេជ្ញាចិត្តគោរពតាមលក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការរបស់អ្នកនៅពេលអនាគត។

ចូរអានបន្ថែមពី ពិធីការធានារ៉ាប់រង។

យើងកំពុងបំពេញការងារលើការលើកកម្ពស់លើការការពារទាំងនេះពីការលុបចោល។ ព័ត៌មានលម្អិតនឹងមានផ្តល់ជូនឆាប់ៗនេះ។

តើសិទ្ធិ និងអំណាចអ្វីខ្លះដែលបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍មានសម្រាប់ចំណុចទាំងឡាយដូចជាការបង់ប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗ?

ចូរអានបន្ថែមពី សិទ្ធិ និងអំណាចរបស់អ្នកកាន់ទិដ្ឋាការ និងបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍។

តើខ្ញុំអាចនឹងថានិយោជកណាដែលរារាំងមិនឱ្យជួលបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍ក្នុងអំឡុងពេលណាមួយបានដូចម្តេច?

ចាប់ពីថ្ងៃទី 1 កក្កដា 2024 និយោជកទាំងឡាយណាដែលត្រូវបានគេរកឃើញថាកេងប្រវ័ញ្ចបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ម្តងហើយម្តងទៀត ឬដោយចេតនាអាចនឹងត្រូវបានហាមឃាត់ពីការជួលបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍បន្ថែមទៀតក្នុងអំឡុងពេលណាមួយ។ អ្នកអាចស្វែងរកបញ្ជីនិយោជកដែលត្រូវបានគេហាមឃាត់នៅតាម គេហទំព័រកងកម្លាំងការពារព្រំដែនអូស្ត្រាលី។

និយោជករបស់ខ្ញុំត្រូវបានប្រកាសថាត្រូវបានហាមឃាត់។ តើខ្ញុំនៅតែអាចធ្វើការឱ្យគេបានទៀតទេ?

ប្រាកដជាបានប្រសិនបើអ្នកជ្រើសរើសធ្វើការជាមួយគេ។ ប្រសិនបើអ្នកជានិយោជិតស្រាប់នៅថ្ងៃប្រកាសពីការហាមឃាត់ (សូមមើល គេហទំព័រកងកម្លាំងការពារព្រំដែនអូស្ត្រាលី), វាជាជម្រើសរបស់អ្នកថាតើត្រូវបន្តធ្វើការឱ្យនិយោជករបស់អ្នក ឬយ៉ាងណា។

ទំព័រកុមារ B- ព័ត៌មានសម្រាប់និយោជក និងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់កម្មករ

និយោជក និងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់កម្មករត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការជួលបុគ្គលិក ដោយរួមទាំងច្បាប់ផ្សេងៗចែងនៅក្នុងច្បាប់យុត្តិធម៌ការងារ និងច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍។

បុគ្គលិកត្រូវបានការពារដោយច្បាប់យុត្តិធម៌ការងារដោយមិនគិតពីឋានៈអន្តោប្រវេសន៍ឡើយ។

ក្នុងនាមជានិយោជក ប្រសិនបើអ្នករំលោភច្បាប់ អ្នកអាច ៖

- ទទួលបានសេចក្តីជូនដំណឹងពីការគោរពតាមដែលនឹងណែនាំអ្នកឱ្យចាត់សកម្មភាពជាក់លាក់មួយចំនួន ឬបញ្ឈប់ការធ្វើអ្វីមួយ
- តម្រូវឱ្យធ្វើកិច្ចសន្យាផ្លូវច្បាប់មានឈ្មោះថា កិច្ចសន្យាផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីចាត់វិធានការមួយចំនួន ឬបញ្ឈប់នូវអាកប្បកិរិយាមួយចំនួន
- រងនូវការផាកពិន័យ ឬរងនូវការបង់ពិន័យពាក់ព័ន្ធមួយចំនួន។

សម្រាប់ការរំលោភធ្ងន់ធ្ងរ និងដោយចេតនា ឬរំលោភម្តងហើយម្តងទៀតអ្នកអាចរងនូវការកាត់ទោស។ ការផាកពិន័យរួមមាន ៖

- ជាប់ពន្ធនាគាររហូតដល់ 2 ឆ្នាំ
- ការផាកពិន័យរហូតដល់ \$112,680 (360 ឯកតាពិន័យ)។

និយោជកទាំងឡាយណាដែលត្រូវបានគេរកឃើញថាជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការកេងប្រវ័ញ្ចម្តងហើយម្តងទៀត និងដោយចេតនាក្នុងលក្ខណៈធ្ងន់ធ្ងរ អាចនឹងត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យជួលបុគ្គលិកកាន់ទិដ្ឋាការបណ្តោះអាសន្ន ក្នុងមួយរយៈពេល។

និយោជកទាំងឡាយនឹងត្រូវបានដាក់ក្នុងបញ្ជី លើគេហទំព័រកងកម្មវិធីការពារព្រំដែនអូស្ត្រាលី ហើយនឹងត្រូវតម្រូវឱ្យរាយការណ៍បន្ថែមទៀតបន្ទាប់ពីការហាមឃាត់ចប់។

អ្នកអាចរងនូវការកាត់ទោសប្រសិនបើអ្នករំលោភលើបម្រាម ឧទាហរណ៍ ការជួលអ្នកកាន់ទិដ្ឋាការបណ្តោះអាសន្នទៀត ក្នុងអំឡុងពេលហាមឃាត់។

យល់ដឹងពីការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នកក្នុងនាមជានិយោជក ឬក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់បុគ្គលិក

ក្នុងនាមជានិយោជករបស់អ្នកកាន់ទិដ្ឋាការបណ្តោះអាសន្ន អ្នកត្រូវតែដឹងពី ការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជក។

មុនពេលអ្នកជួលបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍ណាម្នាក់ វាជាការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នកក្នុងការពិនិត្យមើលថា តើមានសិទ្ធិធ្វើការដោយស្របច្បាប់នៅអូស្ត្រាលីឬទេ។

អ្នកអាចពិនិត្យមើលលក្ខខណ្ឌបំពេញការងាររបស់និយោជិតដែលនឹងត្រូវជួលតាមប្រព័ន្ធអនឡាញដោយមិនគិតថ្លៃ VEVO។ អ្នកត្រូវតែសុំការអនុញ្ញាតពីអ្នកកាន់ទិដ្ឋាការ។

សំណួរដែលគេតែងសួរញឹកញាប់

តើច្បាប់ថ្មីមានអ្វីខ្លះ?

ច្បាប់ថ្មីនេះចាត់ទុកជាបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌក្នុងការបង្ខំ ការដាក់សម្ពាធ ឬការបង្ហាញតម្លៃពេលដោយមិនស្របច្បាប់ឬការដាក់សម្ពាធទៅលើ ៖

- អ្នកកាន់ទិដ្ឋាការបណ្តោះអាសន្នឱ្យគេរំលោភលើលក្ខខណ្ឌបំពេញការងារចែងក្នុងទិដ្ឋាការ
- បុគ្គលិកមិនមែនជាពលរដ្ឋដែលគ្មានទិដ្ឋាការមានសុពលភាពឱ្យទទួលការរៀបចំពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ
- អ្នកកាន់ទិដ្ឋាការបណ្តោះអាសន្នឱ្យទទួល ឬយល់ស្របការរៀបចំពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ។

ការជួលបុគ្គលិកដែលគ្មានទិដ្ឋាការមានសុពលភាពជាការល្មើសច្បាប់រួចស្រេចទៅហើយ។

បទល្មើសថ្មីៗទាំងនេះបន្ថែមនូវការផ្អាកពិស័យបន្ថែមទៀតចំពោះការប្រើឋានៈអន្តោប្រវេសន៍ ឬទិដ្ឋាការរបស់នរណាម្នាក់ (ដោយរួមទាំងពាក់ព័ន្ធនឹងការដាក់ពាក្យសុំទិដ្ឋាការនាពេលអនាគត) ក្នុងការកេងប្រវ័ញ្ចក្រុមគេនៅកន្លែងការងារ។

តើការរៀបចំពាក់ព័ន្ធនឹងការងារមានន័យដូចម្តេច?

នេះរួមទាំងបញ្ហាទាក់ទងនឹងការងារ និងមិនទាក់ទងនឹងការងារដែលអាចកើតមានឡើងនៅកន្លែងការងារ។

ស្ថានភាពទាំងនេះអាចរួមមាន ៖

- ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទាបដល់បុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍
- ការគំរាមកំហែងលុបទិដ្ឋាការរបស់គេ (និយោជកមិនអាចលុបទិដ្ឋាការបានទេ)
- ការបង្ខំបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍ឲ្យពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពផ្លូវភេទដែលគេមិនចង់បាន។

វាក៏អាចរួមបញ្ចូលនូវស្ថានភាពទាំងឡាយក្នុងការដាក់សម្ភារៈ ការមានឥទ្ធិពល និងបង្ខំហួសហេតុឲ្យ ៖

- ប្រគល់លិខិតឆ្លងដែនរបស់គេមកឲ្យ
- បំពេញការងារច្រើនម៉ោងជាងអ្វីដែលលក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការបានអនុញ្ញាត
- ទទួលយកលក្ខខណ្ឌរស់នៅមិនសមស្រប ដូចជាស្ថានភាពផ្ទះមិនល្អ ម្ហូបអាហារមិនគ្រប់គ្រាន់ ឬការទទួលបានទឹក និងភ្លើងប្រើប្រាស់។

តើមានអ្វីកើតឡើងប្រសិនបើខ្ញុំបំពានច្បាប់?

ច្បាប់ថ្មីនេះផ្តល់ឧបករណ៍បន្ថែមដល់មន្ត្រីអនុវត្តច្បាប់ដើម្បីឆ្លើយតបឲ្យបានសមស្របតាមស្ថានភាពករណី។

ឧទាហរណ៍ ករណីខ្លះអ្នកអាចទទួលបានសេចក្តីជូនដំណឹងពីការមិនគោរពតាមច្បាប់ដោយណែនាំអ្នកឲ្យចាត់វិធានការជាក់លាក់ ឬបញ្ឈប់ធ្វើអ្វីមួយ ដើម្បីឲ្យស្របច្បាប់។ ក្នុងករណីផ្សេងៗទៀត អ្នកអាចរងការកាត់ទោស និងរងនូវលទ្ធផលធ្ងន់ធ្ងរ។

តើវិធានការហាមឃាត់ដំណើរការយ៉ាងដូចម្តេច?

ចាប់ពីថ្ងៃទី 1 កក្កដា 2024 និយោជកទាំងឡាយណាដែលត្រូវបានគេរកឃើញថាបានលោកច្បាប់ធ្ងន់ធ្ងរ ដោយចេតនា ឬម្តងហើយម្តងទៀតនឹងត្រូវបានហាមឃាត់ពីការជួលបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍មួយរយៈ អាស្រ័យទៅលើស្ថានភាព និងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការរំលោភច្បាប់នោះ។ គោលបំណងគឺដើម្បីការពារបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍។ ឈ្មោះអាជីវកម្ម និងលេខអាជីវកម្ម (ABN) ដែលត្រូវបានហាមឃាត់ នឹងត្រូវផ្សាយនៅលើគេហទំព័រកងកម្លាំងការពារព្រំដែនអូស្ត្រាលី។

និយោជកដែលត្រូវបានហាមឃាត់ត្រូវតែធ្វើរបាយការណ៍បន្ថែមរយៈពេល 12ខែទៅក្រសួងមហាផ្ទៃបន្ទាប់ពីរយៈពេលហាមឃាត់ចប់។

តើវិធានការណ៍ហាមឃាត់មានរយៈពេលប៉ុន្មាន?

- គ្មានរយៈពេលអតិបរមាសម្រាប់បទល្មើសពាក់ព័ន្ធនឹងការជួញដូរមនុស្ស និងទាសភាពបែបសម័យទំនើបនោះទេ។
- ជាប់ទោសអតិបរមា 10ឆ្នាំសម្រាប់បទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌ (ក្រៅពីបទល្មើសទាំងឡាយណាពាក់ព័ន្ធនឹងការជួញដូរមនុស្ស និងទាសភាពបែបសម័យទំនើប)។
- រហូតដល់ 5ឆ្នាំសម្រាប់ការដាក់ទណ្ឌកម្មបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍ផ្សេងទៀត។

តើខ្ញុំនឹងដឹងជាមុនទេថាខ្ញុំត្រូវបានគេប្រកាសថាជានិយោជកត្រូវបានហាមឃាត់?

ប្រសិនបើអ្នកត្រូវបានគេកំពុងធ្វើការពិចារណាដើម្បីប្រកាសបម្រាម អ្នកនឹងទទួលបានលិខិតអញ្ជើញដើម្បីឱ្យអ្នកពន្យល់ថាហេតុអ្វីអ្នកមិនត្រូវបានប្រកាសថាជានិយោជកត្រូវបានហាមឃាត់។ អ្នកនឹងមានពេលអប្បបរមា 28ថ្ងៃដើម្បីឆ្លើយតប។ លិខិតនេះនឹងបញ្ជាក់ប្រសិនបើអ្នកត្រូវបានផ្តល់ពេលវេលាយូរជាងនេះដើម្បីឆ្លើយតប។

តើខ្ញុំអាចប្តឹងឧទ្ធរណ៍លើការដាក់បម្រាមនេះបានទេ?

ប្រាកដជាបាន និយោជកដែលរងនូវការដាក់បម្រាមអាចដាក់ស្នើឱ្យមានការពិនិត្យឡើងវិញដោយតុលាការឧទ្ធរណ៍រដ្ឋបាល។

ប្រសិនបើខ្ញុំត្រូវបានប្រកាសថាជានិយោជកដែលរងនូវការដាក់បម្រាម តើមានអ្វីកើតឡើងប្រសិនបើខ្ញុំជួលបុគ្គលិកកាន់ទិដ្ឋាការបណ្តោះអាសន្នក្នុងអំឡុងពេលនោះ?

វាជាបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌក្នុងការរំលោភបំពានបញ្ហាហាមឃាត់។ ការដាក់ពិន័យរួមមានជាប់ពន្ធនាគាររហូតដល់ 2ឆ្នាំ ការជាកពិន័យរហូតដល់ \$112,680 (360 ឯកតាពិន័យ) ឬទាំងជាប់ពន្ធនាគារ និងពិន័យ។

ក្នុងនាមជានិយោជករបស់អ្នកកាន់ទិដ្ឋាការបណ្តោះអាសន្ន តើខ្ញុំអាចពិនិត្យមើលលក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការរបស់គេនៅទីណា? ក្នុងនាមជានិយោជក វាជាការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នកក្នុងការយល់ដឹងពីលក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការរបស់និយោជិត។ អ្នកអាចពិនិត្យដោយប្រើ ប្រព័ន្ធពិនិត្យ និងបញ្ជាក់លក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការ (VEVO)។ របស់ក្រសួង

ទំព័រកុមារ C – ករណីសិក្សាផ្សេងៗ

ច្បាប់ថ្មីការពារបុគ្គលិកអន្តោប្រវេសន៍ពីការកេងប្រវ័ញ្ចគ្របដណ្តប់ទាំងរឿងរ៉ាវពាក់ព័ន្ធ និងមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដែលអាចកើតឡើងនៅកន្លែងការងារ។ ការការពារនេះនេះអាចរួមនូវស្ថានភាពទាំងឡាយដែលបុគ្គលិក ៖

- ទទួលបានប្រាក់ខែទាប
- រងការបង្ខំ ឬពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពផ្លូវភេទមិនចង់
- រងការគំរាមកំហែងលុបទិដ្ឋាការ។

វាក៏អាចរួមបញ្ចូលនូវស្ថានភាពទាំងឡាយដែលបុគ្គលិកត្រូវបានដាក់សម្ពាធឱ្យ ៖

- ប្រគល់លិខិតឆ្លងរបស់គេ
- ទទួលយកនូវលក្ខខណ្ឌរស់នៅមិនសមរម្យ ដូចជាផ្ទះមិនសមរម្យ ម្ហូបអាហារមិនគ្រប់គ្រាន់ ឬការទទួលបានទឹក និងភ្លើងប្រើប្រាស់
- បំពេញការងារច្រើនម៉ោងជាងអ្វីដែលលក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការបានអនុញ្ញាត

ខាងក្រោមនេះជាឧទាហរណ៍មួយចំនួនដែលបង្ហាញអាកប្បកិរិយាពីការកេងប្រវ័ញ្ចជនអន្តោប្រវេសន៍នៅកន្លែងការងារ ៖

ករណីសិក្សាទី 1

Chen ជាសិស្សអន្តរជាតិនៅសាកលវិទ្យាល័យអូស្ត្រាលីមួយ និងបំពេញការងារនៅស្ថានីយ៍ចាក់សាំង។ Chen ទទួលធ្វើការងារនៅចុងសប្តាហ៍ដើម្បីជួយដោះស្រាយជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ។

ប៉ុន្តែការងារបន្ថែមរបស់គាត់បំពេញរហូតដល់លើស 48 ម៉ោងដែលបានអនុញ្ញាតដោយទិដ្ឋាការសិស្សរបស់គាត់។ ប្រធានរបស់ Chen ដឹងពីលក្ខខណ្ឌនេះ ប៉ុន្តែនៅតែដាក់ម៉ោងឱ្យធ្វើការបន្ថែម។ ប្រធានរបស់ Chen ក៏បង់ប្រាក់ឈ្នួលទាបផងដែរ។

Chen បានពិភាក្សាពីការបង់ប្រាក់ឈ្នួលទាបជាមួយម៉ៅកែរបស់គាត់។ ម៉ៅកែប្រាប់ Chen ថា ប្រសិនបើមិននៅស្ងៀមទេ គាត់នឹងរាយការណ៍ករណី Chen ទៅអាជ្ញាធរដែលធ្វើការលើសម៉ោងអនុញ្ញាត ហើយទិដ្ឋាការរបស់ Chen អាចត្រូវលុបចោល។

វាជាអំពើខុសច្បាប់រួចទៅហើយក្នុងការបង់ប្រាក់ឈ្នួលដល់នរណាម្នាក់ទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការរំលោភលើលក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការរបស់គេ។ ក្រោមវិធានការថ្មីទាំងនេះ និយោជករបស់គាត់ក៏រំលោភច្បាប់ដោយការដាក់សម្ពាធ Chen ឱ្យរំលោភលើលក្ខខណ្ឌទិដ្ឋាការរបស់គាត់។

ករណីសិក្សាទី 2

123 គឺជាក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់បុគ្គលិក ដែលផ្គត់ផ្គង់កម្មករដល់អាជីវកម្មកសិកម្មនៅទូទាំងអូស្ត្រាលី។ Sally ដែលទិដ្ឋាការទេសចរណ៍របស់នាងបានផុតកំណត់ គឺជាកម្មករមួយរូប។ ក្រុមហ៊ុនដឹងថា Sally ខុសច្បាប់ប៉ុន្តែនៅតែបញ្ជូននាងឱ្យទៅធ្វើការ។

ក្រោយមក Sally ដឹងថានាងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងបុគ្គលិកផ្សេងទៀតបំពេញការងារជាមួយ ហើយនាងបានប្តឹង។ ក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់នាងថានាងគ្មានសិទ្ធិធ្វើការទេ ហើយតំរាមរាយការណ៍នាងទៅអាជ្ញាធរប្រសិនបើនាងបន្តប្តឹងប្តល់។

ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់បុគ្គលិកបានរំលោភច្បាប់រួចទៅហើយក្នុងការអនុញ្ញាត Sally ឱ្យធ្វើការដោយគ្មានទិដ្ឋាការមានសុពលភាព និងបង់ប្រាក់ឈ្នួលទាបដល់នាង។ ក្រោមបទល្មើសថ្មី ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់បុគ្គលិកអាចរងនូវការចោទប្រកាន់ឧក្រិដ្ឋបន្ថែមទៀត។

ករណីសិក្សាទី 3

Nitia ជាបុគ្គលិកផ្នែក IT ដែលត្រូវបានធានាឱ្យមកធ្វើការនៅអូស្ត្រាលី។ នាងរំភើបចិត្តណាស់ដែលនាងអាចនឹងទទួលបានការរស់នៅអចិន្ត្រៃយ៍នៅអូស្ត្រាលីពេលអនាគត។ បន្ទាប់ពីនាងចាប់ផ្តើមការងារថ្មីរបស់នាង ភ្លាម ប្រធានរបស់នាងបាននិយាយរឿងរ៉ាវផ្លូវភេទមិនសមស្របលើនាង និងធ្វើការប៉ះពាល់ខ្លួនប្រាណដែលនាងមិនត្រូវការ ពេលគាត់និយាយជាមួយ Nitia។

ពេល Nitia រាយការណ៍ពីបញ្ហានេះឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ពីម៉ៅកែរបស់នាង គាត់បាននិយាយថា ប្រសិនបើនាងបង្កបញ្ហា នឹងនឹងគ្មានឱកាសទទួលបានការតែងតាំងដើម្បីសុំទិដ្ឋាការអចិន្ត្រៃយ៍នោះទេ។ ការបៀតបៀនកេរ្តិ៍ខ្មាសគឺជាអំពើផ្ទុយពីច្បាប់ ហើយក្រោមបទល្មើសថ្មី ម៉ៅកែរបស់ Nitia អាចរងការចោទប្រកាន់បទឧក្រិដ្ឋដែលប្រើឋានៈទិដ្ឋាការរបស់ Nitia ដើម្បីរំលោភបំពានលើនាង។