

**អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា
រវាង
រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
និង
រដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ី
ស្តីពី
ការជ្រើសរើស និងការប្រើប្រាស់
ពលករការងារផ្ទះ**

អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា

រវាង

រដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

និង

រដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ី

ស្តីពី

ការជ្រើសរើស និងការប្រើប្រាស់ពលករការងារផ្ទះ

រដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ី តំណាងដោយក្រសួងធនធានមនុស្ស និងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា តំណាងដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលនៅក្នុងអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ ត្រូវបានហៅដោយឡែកពីគ្នាថាជា “ភាគី” និងហៅរួមគ្នាថា “ភាគីទាំងពីរ”

ដោយជឿជាក់ថា ការជ្រើសរើស និងការប្រើប្រាស់ពលករការងារផ្ទះដែលមកពីព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ជាកិច្ចសហប្រតិបត្តិការមួយដែលផ្តល់ប្រយោជន៍ទៅវិញទៅមកដល់ភាគីទាំងពីរ

ដោយយល់ឃើញថា ចាំបាច់តម្រូវឱ្យមានក្របខណ្ឌមួយដើម្បីបង្កភាពងាយស្រួលដល់ការជ្រើសរើស និងការប្រើប្រាស់ពលករការងារផ្ទះដែលមកពីព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ដោយអនុលោមទៅតាម ច្បាប់ វិធាន បទបញ្ជា គោលនយោបាយ និងគោលការណ៍ណែនាំដែលចូលជាធរមានរបស់ភាគីនីមួយៗ និងស្ថិតក្នុងដែនកំណត់នៃសមត្ថកិច្ច យុត្តាធិការ និងធនធានដែលមាន៖

បានព្រមព្រៀងគ្នាដូចខាងក្រោម៖

ប្រការ (១)

និយមន័យ

សម្រាប់គោលបំណងនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា(MOU)នេះ៖

“ការរត់គេចពីការងារ” មានន័យថា ការប្រព្រឹត្តដោយស្ម័គ្រចិត្តរបស់ពលករការងារផ្ទះក្នុងការចាកចេញពីកន្លែងការងារដូចមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ នៅក្នុងចំណោមកិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានការយល់ព្រមពីនិយោជក ប៉ុន្តែការប្រព្រឹត្តទាំងនេះមិនរាប់បញ្ចូលការរត់គេចខ្លួនដោយទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួន ការរំលោភបំពាន ឬការព្យាបាលដ៏ងងឹតដែលធ្វើឡើងដោយនិយោជកឡើយ។

“ពលករការងារផ្ទះ” មានន័យថា ពលរដ្ឋនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដែលកំពុងជាប់កិច្ចសន្យា ឬ ត្រូវបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការងារនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីសម្រាប់រយៈពេលកំណត់ជាក់លាក់ណាមួយ សម្រាប់បុគ្គលជាក់លាក់ណាមួយ ក្នុងនាមជាអ្នកធ្វើកិច្ចការផ្ទះ ដូចមានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៥៥ (Act. 265)។

“និយោជក” មានន័យថា បុគ្គលដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអាជ្ញាធរដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុង ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីឱ្យជ្រើសរើសពលករការងារផ្ទះដែលមកពីព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

“ស្ថានបេសកកម្មម៉ាឡេស៊ី” មានន័យថា ស្ថានទូតម៉ាឡេស៊ីប្រចាំនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

“ស្ថានបេសកកម្មកម្ពុជា” មានន័យថា ស្ថានទូតនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ប្រចាំនៅប្រទេស ម៉ាឡេស៊ី។

“ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ី” (ហៅកាត់ថា MRA) មានន័យថា ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស ឯកជនដែលទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណក្រោមច្បាប់ស្តីពីទីភ្នាក់ងារមុខរបរ និងការងារឯកជនឆ្នាំ១៩៨១ [Act 246] និងដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតពីរដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ីសម្រាប់គោលបំណងឱ្យជ្រើសរើស ពលករការងារផ្ទះ។

“ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជា” (ហៅកាត់ថា CRA) មានន័យថា ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជា ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតពីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា សម្រាប់គោលបំណងជ្រើសរើសពលករ ការងារផ្ទះ។

“ប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារ (ការងារបណ្តោះអាសន្ន)” មានន័យថា លិខិតអនុញ្ញាតចូលទៅ ធ្វើការ ដែលចេញដោយនាយកដ្ឋានអន្តោប្រវេសន៍របស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យពលករ ការងារផ្ទះធ្វើការងារនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។

ពាក្យពេចន៍ និងឃ្លាឃ្លោងជាឯកវចនៈក៏មានរួមបញ្ចូលនូវពាក្យពេចន៍ និងឃ្លាឃ្លោងពហុវចនៈ ហើយពាក្យពេចន៍ និងឃ្លាឃ្លោងជាពហុវចនៈក៏មានរួមបញ្ចូលនូវពាក្យពេចន៍ និងឃ្លាឃ្លោង ឯកវចនៈ។

ប្រការ (២)

គោលបំណង

គោលបំណងនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ គឺដើម្បីបង្កើតក្របខណ្ឌទាក់ទងនឹង ការជ្រើសរើស ការប្រើប្រាស់ និងការធ្វើមាតុភូមិនិរុត្តន៍របស់ពលករការងារផ្ទះ។

ប្រការ (៣)

ការអនុវត្ត

ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នាថា ការជ្រើសរើស ការប្រើប្រាស់ និងការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍របស់ ពលករការងារផ្ទះឱ្យមកធ្វើការងារនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីត្រូវធ្វើឡើងដោយអនុលោមទៅតាម អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ និងច្បាប់ វិធាន បទបញ្ជា គោលនយោបាយជាតិ និង គោលការណ៍ផ្ទៃក្នុងរបស់ភាគីនីមួយៗ និងស្ថិតនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ច យុត្តាធិការ និងលទ្ធភាពនៃ ធនធានរបស់ភាគីនីមួយៗ។

ប្រការ (៤)

ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសទទួលបានការអនុញ្ញាត

រាល់ការជ្រើសរើស និងការប្រើប្រាស់ពលករការងារផ្ទះត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើស ម៉ាឡេស៊ី និងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាដែលទទួលបានការអនុញ្ញាត។

ប្រការ (៥)

លក្ខខណ្ឌនៃការជ្រើសរើស

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាត្រូវធានាថា ពលករការងារផ្ទះដែលត្រូវបានជ្រើសរើសសម្រាប់ធ្វើការ ជាមួយនិយោជក ត្រូវបំពេញទៅតាមលក្ខខណ្ឌខាងក្រោមមុនពេលចូលក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី៖

- (i) មានអាយុមិនតិចជាង ២១ឆ្នាំ និង មិនលើសពី ៤៥ឆ្នាំ
- (ii) មានចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់ទាក់ទងនឹងច្បាប់ វប្បធម៌ និងទម្លាប់អនុវត្តនៅក្នុងសង្គម ម៉ាឡេស៊ី
- (iii) មានសមត្ថភាពប្រាស្រ័យទាក់ទងជាភាសាម៉ាឡេ និង/ឬភាសាអង់គ្លេស
- (iv) អនុវត្តតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍ វិធាន បទបញ្ជា គោលនយោបាយជាតិ និងគោលការណ៍ ណែនាំរបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី
- (v) អនុវត្តតាមការទាមទាររបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីស្តីពីការពិនិត្យសុខភាព
- (vi) មិនមានជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងបទឧក្រិដ្ឋពីមុន
- (vii) បានឆ្លងកាត់ “វគ្គអប់រំណែនាំតម្រង់ទិសមុនចេញដំណើរ” ដែលទទួលបាននូវចំណេះដឹង គ្រប់គ្រាន់ស្តីពីច្បាប់ វប្បធម៌ និងការអនុវត្តនៅក្នុងសង្គមរបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ដោយបន្ថែមនូវការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញកិច្ចការផ្ទះ និង
- (viii) លក្ខខណ្ឌដទៃទៀតដែលអាចត្រូវបានកំណត់ដោយភាគីទាំងពីរ ពីមួយរយៈពេល ទៅមួយរយៈពេលទៀត។



ប្រការ (៦)

ការអនុលោមតាមច្បាប់ វិធាន បទបញ្ជា គោលនយោបាយជាតិ និងគោលការណ៍ណែនាំនានា

១. និយោជកត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ វិធាន បទបញ្ជា គោលនយោបាយជាតិ និងគោលការណ៍ណែនាំទាំងអស់របស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។
២. ពលករការងារផ្ទះដែលធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ វិធាន បទបញ្ជា គោលនយោបាយជាតិ និងគោលការណ៍ណែនាំទាំងអស់របស់ម៉ាឡេស៊ី និងត្រូវគោរពទំនៀមទំលាប់ និងប្រពៃណី ក្នុងឥរិយាបថរបស់ខ្លួនក្នុងនាមជាពលករ ការងារផ្ទះនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។

ប្រការ (៧)

ការទទួលខុសត្រូវ

ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នាថា ការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជក ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ី ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជា និងពលករការងារផ្ទះ សម្រាប់គោលបំណងនៃការអនុវត្តអនុស្សរណៈនៃ ការយោគយល់គ្នានេះត្រូវអនុលោមទៅតាម ឧបសម្ព័ន្ធ ក។

ប្រការ (៨)

កិច្ចសន្យាការងារ

ពលករការងារផ្ទះដែលត្រូវបានជ្រើសរើស និងប្រើប្រាស់ក្រោមអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ គ្នានេះត្រូវធ្វើការក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី-

(ក). សម្រាប់រយៈពេលមួយជាក់លាក់ ស្របទៅតាមលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារដូចមាន ចែងនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ខ។

(ខ). គោរពតាមលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ខ។

ប្រការ (៩)

ការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍

១. ភាគីទាំងពីរត្រូវសម្របសម្រួលការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍របស់ពលករការងារផ្ទះនៅពេល ដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេបានបញ្ចប់។

២. ភាគីទាំងពីរត្រូវចាត់វិធានការសមស្របទៅលើនិយោជក ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ី និងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជា ឬក៏ពលករការងារផ្ទះដែលរំលោភលើបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ។

ប្រការ (១០)

ក្រុមការងារចម្រុះ

១. ភាគីទាំងពីរឯកភាពបង្កើតក្រុមការងារចម្រុះមួយ ដោយមានសមាសភាពមន្ត្រីពាក់ព័ន្ធដែលមកពីរដ្ឋាភិបាលទាំងពីរ ដើម្បីធ្វើការពិភាក្សាលើបញ្ហានានាដែលកើតចេញពីការអនុវត្តអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ។
២. ក្រុមការងារចម្រុះត្រូវអនុវត្តអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ និងត្រូវខិតខំឱ្យអស់ពីលទ្ធភាពដើម្បីបំពេញតួនាទីដូចដែលបានកំណត់នៅក្នុងឯកសារយោងដែលឯកភាពដោយភាគីទាំងពីរនៅក្នុង ឧបសម្ព័ន្ធ គ។

ប្រការ (១១)

ក្រុមការងារបច្ចេកទេស

១. ភាគីទាំងពីរប្រមូលបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេស (Joint Task Force) ប្រចាំនៅទីក្រុងកូឡាឡាំពួរ ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីមួយ និងប្រចាំនៅទីក្រុងភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជាមួយក្នុងគោលបំណងអនុវត្តការងារបច្ចេកទេសនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ។
២. ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រូវមានតំណាងដែលតែងតាំងដោយរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសរៀងខ្លួន។
៣. ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រូវខិតខំផ្តល់ដំណោះស្រាយទៅលើបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងពលករការងារផ្ទះ។
៤. ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រូវរាយការណ៍ជាទៀងទាត់ទៅក្រុមការងារចម្រុះដែលបានចែងប្រការទី១០ នៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ។
៥. ការរៀបចំលម្អិតលើស្ថាប័ន និងតួនាទីរបស់ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រូវបានចែងក្នុងឯកសារយោងដែលឯកភាពដោយភាគីទាំងពីរ។

ប្រការ (១២)

ការរៀបចំផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ

១. ការរៀបចំផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ការចំណាយសម្រាប់សកម្មភាពសហប្រតិបត្តិការដែលត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ ត្រូវតែមានការយល់ព្រមជាឯកភាពដោយរដ្ឋាភិបាលទាំងពីរ ទៅលើករណីនីមួយៗ ដោយផ្អែកលើមូលនិធិដែលមាន។
២. ទោះបីជាមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី១ខាងលើក៏ដោយ ការចំណាយសម្រាប់រៀបចំកិច្ចប្រជុំក្រុមការងារ និងការសម្របសម្រួលត្រូវជាបន្ទុករបស់ភាគីម្ចាស់ផ្ទះនៃកិច្ចប្រជុំ។ ភាគីដែលចាត់តាំងរាល់ខ្លួនឱ្យទៅចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមការងារ និងសម្របសម្រួលត្រូវទទួលបន្ទុកចំណាយលើការធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅដោយខ្លួនឯង។

ប្រការ (១៣)

ការសម្ងាត់

១. ភាគីនីមួយៗត្រូវទទួលរ៉ាប់រង រក្សាអាថ៌កំបាំង និងការរក្សាការសម្ងាត់នៃឯកសារព័ត៌មាន និងទិន្នន័យផ្សេងទៀតដែលទទួលបាន ឬដែលត្រូវបានផ្តល់ទៅឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ ឬក៏កិច្ចព្រមព្រៀងដទៃទៀតទាំងឡាយណា ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអនុលោមតាមអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ។
២. ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នាថា បទប្បញ្ញត្តិនៃប្រការនេះត្រូវបន្តអនុវត្ត ទោះបីជាអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះផុតសុពលភាព ឬត្រូវបានបញ្ចប់ក៏ដោយ។

ប្រការ (១៤)

ការព្យួរ

១. ភាគីនីមួយៗរក្សាសិទ្ធិក្នុងការព្យួរជាបណ្តោះអាសន្ន ទាំងស្រុង ឬផ្នែកណាមួយនៃការអនុវត្តអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ដោយហេតុផលនៃសន្តិសុខជាតិ អត្ថប្រយោជន៍ជាតិ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ឬសុខភាពសាធារណៈ ដែលការព្យួរនេះត្រូវមានឥទ្ធិពលភ្លាមៗ បន្ទាប់ពីការជូនដំណឹងទៅភាគីម្ខាងទៀតតាមការទូត។



២. ការព្យួរអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះមិនត្រូវជះឥទ្ធិពល ឬធ្វើទុកជាមោឃៈ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលបានធ្វើរួចហើយរវាងនិយោជក និងពលករការងារផ្ទះនៅ មុនកាលបរិច្ឆេទនៃការព្យួរអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះឡើយ។

ប្រការ (១៥)

ការពិនិត្យមើលឡើងវិញ ការកែសម្រួល និងការធ្វើវិសោធនកម្ម

១. ភាគីនីមួយៗ អាចស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរសម្រាប់ការពិនិត្យមើលឡើងវិញ ការកែសម្រួល ឬការធ្វើវិសោធនកម្មទាំងស្រុង ឬតាមផ្នែកនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ។
២. រាល់ការពិនិត្យមើលឡើងវិញ ការកែសម្រួល ឬការធ្វើវិសោធនកម្មណាមួយ តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងពីរ ត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ហើយទៅជាជាផ្នែកមួយនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ។
៣. ការពិនិត្យមើលឡើងវិញ ការកែសម្រួល និងការធ្វើវិសោធនកម្មទាំងនេះ ត្រូវចូលជាធរមានទៅតាមកាលបរិច្ឆេទដែលភាគីទាំងពីរបានកំណត់។
៤. រាល់ការពិនិត្យមើលឡើងវិញ ការកែសម្រួល ឬការធ្វើវិសោធនកម្មណាមួយ មិនត្រូវធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដែលកើតចេញពី ឬផ្អែកទៅលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះឡើយ ទាំងពេលមុនពេល និងនៅពេលធ្វើការពិនិត្យមើលឡើងវិញ ការកែសម្រួល ឬការធ្វើវិសោធនកម្ម។

ប្រការ (១៦)

ការដោះស្រាយវិវាទ

ភាពខុសគ្នា ឬវិវាទ រវាងភាគីទាំងពីរ ទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និង/ឬការអនុវត្ត និង/ឬការស្នើសុំឱ្យបកស្រាយលើបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ ត្រូវដោះស្រាយក្នុងស្មារតីមិត្តភាព តាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់រួមគ្នា និង/ឬការចរចារវាងភាគីទាំងពីរតាមរយៈការទូត ដោយមិនត្រូវបញ្ជូនទៅភាគីទី៣ ឬតុលាការអន្តរជាតិឡើយ។

ប្រការ (១៧)

ការចូលជាធរមាន ចំរើន និងការបញ្ចប់

១. អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ ត្រូវចូលជាធរមាននៅថ្ងៃចុះហត្ថលេខា និងមានសុពលភាពអនុវត្តរយៈពេល..... (.....) ឆ្នាំ។



២. បន្ទាប់មកទៀត អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះអាចនឹងត្រូវបានពន្យាសម្រាប់ មិរវេលាមួយទៀត អាស្រ័យដោយការព្រមព្រៀងពីភាគីទាំងពីរ។
៣. ទោះបីមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយចែងនៅក្នុងប្រការនេះក៏ដោយ ភាគីនីមួយៗអាចបញ្ចប់ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ ដោយធ្វើការជូនដំណឹងទៅភាគីម្ខាងទៀតអំពី ចេតនានៃការបញ្ចប់អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ ដោយធ្វើជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរតាមរយៈការទូត យ៉ាងតិច ៣ខែ មុនការបញ្ចប់។
៤. ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ការបញ្ចប់អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ មិនត្រូវធ្វើឱ្យ ប៉ះពាល់ ឬទុកជាមោឃៈចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងរវាងនិយោជក និង ពលករការងារផ្ទះ ឬលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារ ឬប័ណ្ណការងារ ឬការផ្តល់សិទ្ធិ ដែល បានធ្វើឡើងនៅមុនពេលនៃការបញ្ចប់អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះទេ។

ជាសក្ខីភាពក្នុងការព្រមព្រៀងគ្នានេះ តំណាងរដ្ឋាភិបាលទាំងពីរបានចុះហត្ថលេខាលើ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ។

ធ្វើនៅទីក្រុងភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ចំនួនប្រាំមួយ (៦) អត្ថបទច្បាប់ដើម ពីរ (២) ច្បាប់ ជាភាសាខ្មែរ ពីរ (២) ច្បាប់ ជាភាសាម៉ាឡេស៊ី និងពីរ (២) ច្បាប់ ជាភាសាអង់គ្លេស ដោយ គ្រប់អត្ថបទទាំងអស់សុទ្ធតែមានតម្លៃស្មើគ្នា។ នៅក្នុងករណីដែលមានការបកស្រាយផ្សេងគ្នាលើ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ អត្ថបទជាភាសាអង់គ្លេសត្រូវយកជាគោល។

តំណាងរដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ី



Dato' Sri Richard Riot Anak Jaem

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងធនធានមនុស្ស
ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី

តំណាងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា



អ៊ុត សំហេង

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល
វិជ្ជាជីវៈ
ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា



ក. ការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជក


- (i) និយោជកត្រូវទទួលខុសត្រូវដោយខ្លួនឯង ឬតាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ីដែលទទួលបានការអនុញ្ញាត ដើម្បីទទួលបានការអនុញ្ញាត ពីអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី សម្រាប់គោលបំណងជ្រើសរើស ឬប្រើប្រាស់ពលករការងារផ្ទះ។
- (ii) រាល់សំណើជ្រើសរើស និងប្រើប្រាស់ពលករការងារផ្ទះរបស់និយោជកត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ីដែលទទួលបានការអនុញ្ញាត។
- (iii) និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជូនពលករការងារផ្ទះ ដូចដែលបានព្រមព្រៀងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារដែលត្រូវបានកំណត់ដោយកម្លាំងទីផ្សារនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។
- (iv) ភាគីនិយោជកត្រូវចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ចំនួនប្រាំមួយ (៦) ច្បាប់ដើមនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី នៅមុនពេលចាប់ផ្តើមធ្វើការងារ ហើយផ្តល់កិច្ចសន្យាការងារទាំងប្រាំមួយ (៦) ច្បាប់ដើមទៅឱ្យពលករការងារផ្ទះនៅប្រទេសកម្ពុជាចុះហត្ថលេខា។ បន្ទាប់មក ត្រូវផ្តល់ឱ្យនិយោជកចំនួនបី (៣) ច្បាប់ដើមដែលបានចុះហត្ថលេខា ដោយច្បាប់ដើមនីមួយៗជាភាសាម៉ាឡេ ខ្មែរ និងអង់គ្លេស។
- (v) ភាគីនិយោជក ត្រូវទទួលខុសត្រូវលើរាល់ចំណាយដូចខាងក្រោមនេះ៖
 - (ក). ចំណាយក្នុងការធ្វើដំណើរពីច្រកចេញដំបូងនៅប្រទេសកម្ពុជាទៅកន្លែងធ្វើការនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី
 - (ខ). ការតម្កល់ប្រាក់ធានាសុវត្ថិភាពតាមការទាមទាររបស់នាយកដ្ឋានអន្តោប្រវេសន៍នៃប្រទេសម៉ាឡេស៊ី
 - (គ). តម្លៃដំណើរការរៀបចំឯកសារ
 - (ឃ). តម្លៃប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារ (ការងារបណ្តោះអាសន្ន)
 - (ង). ទាក់ទងនឹងការពិនិត្យសុខភាព និយោជកត្រូវរ៉ាប់រងលើការចំណាយដូចខាងក្រោម៖
 - ១. ចំណាយសម្រាប់ការពិនិត្យសុខភាពដែលត្រូវធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេល ៣០ ថ្ងៃ ដោយគិតចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលពលករការងារផ្ទះមកដល់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី



២. ចំណាយសម្រាប់ការពិនិត្យសុខភាព ដែលត្រូវធ្វើឡើងមួយឆ្នាំម្តងក្នុង
រយៈពេល ពីរឆ្នាំដំបូងនៃការបំពេញការងារ និង

៣. ចំណាយសម្រាប់ការពិនិត្យសុខភាពផ្សេងទៀតតាមតម្រូវការរបស់
រដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ីនៅក្នុងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់នៃការបំពេញការងារ។

- (vi) ការបង់ពន្ធត្រូវអនុលោមតាមច្បាប់ វិធាន បទបញ្ជា គោលនយោបាយជាតិ និង
គោលការណ៍ណែនាំផ្សេងៗជាធរមានរបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។
- (vii) និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យពលករការងារផ្ទះនូវធានារ៉ាប់រង ដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ចំណាយលើការ
ព្យាបាលសុខភាព និងសំណងលើហានិភ័យផ្សេងៗ
- (viii) ក្នុងករណីពលករការងារផ្ទះទទួលមរណភាព ការបូជាសព និងការបញ្ជូនធាតុត្រឡប់
មកវិញត្រូវរៀបចំដោយការចំណាយរបស់និយោជក។ និយោជកត្រូវរាយការណ៍ទៅ
នាយកដ្ឋានការងារដែលនៅជិតបំផុតក្នុងករណីពលករការងារផ្ទះរងរបួស
ឬទទួលមរណភាព។
- (ix) និយោជកត្រូវធានាថា ពលករការងារផ្ទះបានទទួលការពិនិត្យសុខភាពដូចខាងក្រោម៖
 - (ក). ការពិនិត្យសុខភាពដែលត្រូវធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេល ៣០ថ្ងៃដោយគិតចាប់តាំង
ពីថ្ងៃដែលពលករការងារផ្ទះមកដល់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី
 - (ខ). ការពិនិត្យសុខភាព ដែលត្រូវធ្វើឡើងមួយឆ្នាំម្តងក្នុងរយៈពេល ពីរឆ្នាំដំបូងនៃ
ការបំពេញការងារ និង
 - (គ). ការពិនិត្យសុខភាពផ្សេងទៀតតាមតម្រូវការរបស់រដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ីនៅក្នុង
ឆ្នាំបន្តបន្ទាប់នៃការបំពេញការងារ និង
- (x) និយោជកត្រូវធានាថា ពលករការងារផ្ទះម្នាក់ៗទទួលបានប័ណ្ណសម្គាល់អត្តសញ្ញាណ
ពលករបរទេស (I-KAD) របស់ខ្លួន។
- (xi) ភាគីនិយោជកត្រូវបន្តប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារ (ការងារបណ្តោះអាសន្ន) របស់
ពលករការងារផ្ទះ អោយបាន៣ខែ មុនពេលប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារនោះអស់
សុពលភាព។ រាល់ការចំណាយ ឬការដាក់ពិន័យណាមួយទាក់ទងនឹងការធ្វេសប្រហែស
របស់និយោជកក្នុងការបន្តប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារនោះជាការទទួលខុសត្រូវរបស់
និយោជក។



- (xii) និយោជកត្រូវរ៉ាប់រងការចំណាយលើការប្រើប្រាស់សេវារបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ីតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។
- (xiii) នៅគ្រប់ពេលវេលាទាំងអស់និយោជកត្រូវគោរព និងយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការគោរពជំនឿសាសនារបស់ពលករការងារផ្ទះ ដូចជាសិទ្ធិគោរពបូជា និងសិទ្ធិបដិសេធមិនប៉ះពាល់ និងមិនបរិភោគអាហារដែលមិនមែនជាអាហារហាឡាល់។
- (xiv) និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យពលករការងារផ្ទះបន្ទប់ស្នាក់នៅមួយសមរម្យ មានសុវត្ថិភាពជាមួយនឹងសម្ភារៈប្រើប្រាស់ជាមូលដ្ឋាន។
- (xv) និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យពលករការងារផ្ទះនូវការឈប់សម្រាកចំនួនមួយថ្ងៃ ជារៀងរាល់សប្តាហ៍ ហើយក្នុងករណីដែលពលករការងារផ្ទះលះបង់ថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ពលករការងារផ្ទះនឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលជាចំនួនទឹកប្រាក់ជាក់លាក់ ដោយគណនាតាមអត្រាប្រាក់ឈ្នួលកំពុងអនុវត្ត ជាប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាក ឬដូចដែលបានព្រមព្រៀងដោយនិយោជក និងពលករការងារផ្ទះ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ និយោជកត្រូវផ្តល់ពេលសម្រាកសម្រាប់ពលករការងារផ្ទះឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ជារៀងរាល់ថ្ងៃ។
- (xvi) និយោជកត្រូវទទួលខុសត្រូវថា ពលករការងារផ្ទះត្រូវបានប្រើឱ្យធ្វើការសម្រាប់គោលបំណងនៃការងារផ្ទះ និង/ឬទទួលខុសត្រូវលើកុមារ កូនក្មេង និងមនុស្សដែលស្ថិតក្រោមការថែទាំរបស់គេ តែនៅទីកន្លែងដែលមានអាសយដ្ឋានដូចមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ។
- (xvii) និយោជកត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានដល់នាយកដ្ឋានការងាររបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីអំពីព័ត៌មានជាក់លាក់របស់ពលករការងារផ្ទះ រួមទាំងសាច់ញាតិជិតស្និទ្ធរបស់ពួកគេផង ក្នុងរយៈពេល៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលចាប់ផ្តើមការងារ។
- (xviii) ការចំណាយលើការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍របស់ពលករការងារផ្ទះ ពីកន្លែងធ្វើការទៅកាន់ច្រកចេញដើមនៅប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវរ៉ាប់រងដោយនិយោជកដោយអនុលោមទៅតាមករណីខាងក្រោម៖

(ក). នៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ

- (ខ). ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយនិយោជក ដោយមិនមែនដោយសារការមិនគោរពលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារដោយពលករការងារផ្ទះ
- (គ). ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយពលករការងារផ្ទះ
ដោយសារនិយោជកការមិនអនុវត្តតាមលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ។
- (xix) និយោជកត្រូវរាយការណ៍ទៅកាន់នាយកដ្ឋានអន្តរប្រទេសនៃប្រទេសម៉ាឡេស៊ីក្នុងករណីដែលពលករការងារផ្ទះរត់គេចពីការងារ។
- (xx) និយោជកមិនត្រូវបញ្ជូនពលករការងារផ្ទះត្រឡប់មកប្រទេសកម្ពុជាវិញដោយគ្មានការជូនដំណឹងទៅស្ថានទូតកម្ពុជាឡើយ។
- (xxi) និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យពលករការងារផ្ទះធ្វើការទាក់ទងមកគ្រួសាររបស់គេ។
- (xxii) និយោជកត្រូវរាយការណ៍ឱ្យបានឆាប់រហ័សទៅទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ី អំពីភាពមិនប្រក្រតី ឬករណីជាយថាហេតុដែលអាចក្លាយជាវិវាទ។

ខ. ការទទួលខុសត្រូវរបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ី (MRA)

- (i) ផ្អែកទៅតាមការស្នើសុំរបស់និយោជក ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ី ត្រូវដាក់ពាក្យក្នុងនាមតំណាងឱ្យនិយោជក ដើម្បីសុំការឯកភាពពីអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី សម្រាប់គោលបំណងជ្រើសរើស និង/ឬប្រើប្រាស់ពលករការងារផ្ទះ។
- (ii) រាល់ការជ្រើសរើសពលករការងារផ្ទះរបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ីត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាដែលទទួលបានការអនុញ្ញាត។
- (iii) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ីត្រូវផ្តល់នូវប្រវត្តិរបស់ពលករការងារផ្ទះដែលមានសក្តានុពលទៅតាមការកំណត់របស់និយោជក សម្រាប់គោលបំណងនៃការជ្រើសរើសយកពលករការងារផ្ទះ។
- (iv) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ីត្រូវធានាថា ពលករការងារផ្ទះដែលត្រូវផ្តល់ទៅឱ្យនិយោជក ត្រូវមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ តាមការចង់បានរបស់និយោជក។

- (v) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ីត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការរៀបចំចាត់ចែងការចូលរបស់ពលករការងាររដ្ឋ៖ នៅពេលមកដល់ច្រកចូលក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងពេលក្រោយមកទៀត។
- (vi) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ីត្រូវរក្សា និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកំណត់ត្រាស្តីពីនិយោជក និងស្តីពីពលករការងាររដ្ឋ រួមទាំងអ្នកក្នុងបន្ទុករបស់ពលករការងាររដ្ឋ។ ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ី ត្រូវជូនដំណឹងដល់ស្ថានបេសកកម្មរបស់ប្រទេសកម្ពុជាអំពីបច្ចុប្បន្នភាពកំណត់ត្រាទាំងនេះ។
- (vii) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ីត្រូវធានាថា ពលករការងាររដ្ឋដែលត្រូវបានជ្រើសរើសយកធ្វើការងារនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ទទួលបានការអនុវត្តការពិនិត្យសុខភាពតាមការទាមទាររបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។
- (viii) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ីត្រូវទទួលខុសត្រូវធានាថា លក្ខខណ្ឌនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានពន្យល់ទៅអោយនិយោជក និងពលករការងាររដ្ឋបានយល់ច្បាស់លាស់។
- (ix) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ីត្រូវរក្សាកំណត់ត្រាស្តីពីការដាក់ឱ្យពលករការងាររដ្ឋធ្វើការសម្រាប់គោលបំណងនៃការធ្វើអធិការកិច្ចពីសំណាក់អាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។
- (x) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ីត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការតាមពិនិត្យមើលលក្ខខណ្ឌនៃការរស់នៅ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ពលករការងាររដ្ឋ នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។
- (xi) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ីមិនត្រូវប្រកប ឬដំណើរការអាជីវកម្មនៃការជ្រើសរើស និងដាក់ឱ្យពលករការងាររដ្ឋកម្ពុជាធ្វើការ ដោយមិនឆ្លងកាត់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាឡើយ។
- (xii) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ីមិនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យពលករការងាររដ្ឋផ្លាស់ប្តូរនិយោជកឡើយ ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ វិធាន បទបញ្ជា គោលនយោបាយជាតិ និងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។



- (xiii) ក្នុងករណីដែលពលករការងារផ្ទះរត់គេចពីការងារក្នុងអំឡុងពេលប្រាំមួយ (៦) ខែដំបូងនៃការធ្វើការងារ ឬត្រូវបានបញ្ជាក់ថា មានកាយសម្បទាមិនគ្រប់គ្រាន់ នៅក្នុងអំឡុងពេលបី (៣) ខែដំបូងនៃការធ្វើការងារ ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាត្រូវចរចាជាមួយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ី ក្នុងនាមជាតំណាងឱ្យនិយោជកដើម្បីរកពលករការងារផ្ទះផ្សេងជំនួស ឬការសងថ្លៃចំណាយដែលពាក់ព័ន្ធ។

គ. ការទទួលខុសត្រូវរបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជា (CRA)

- (i) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់ពលករការងារផ្ទះដែលមានសក្តានុពលទៅតាមការទាមទាររបស់និយោជក សម្រាប់គោលបំណងជ្រើសរើសយកពលករការងារផ្ទះ។
- (ii) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងនាមជាតំណាងឱ្យពលករការងារផ្ទះដើម្បីស្នើសុំនូវឯកសារដែលចាំបាច់សម្រាប់ការធ្វើដំណើរ និងធ្វើការរៀបចំការពិនិត្យសុខភាពរបស់ពលករការងារផ្ទះដែលត្រូវបានជ្រើសរើស នៅតាមមណ្ឌលសុខភាពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។
- (iii) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាត្រូវដំណើរការនៃការណែនាំតម្រង់ទិសមុនចេញដំណើរដោយអនុលោមតាមប្រការ ៥ (ឆ) នៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា។
- (iv) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាត្រូវធានាថា ពលករការងារផ្ទះដែលត្រូវបានជ្រើសរើសយកឱ្យធ្វើការ ទទួលបានការពិនិត្យសុខភាពតាមការទាមទាររបស់ម៉ាឡេស៊ី នៅមុនចូលទៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ដោយស្របតាមប្រការ ៥ (ង) នៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា។
- (v) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាត្រូវទទួលខុសត្រូវធានាថា លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានពន្យល់យ៉ាងច្បាស់លាស់ និងធ្វើឱ្យពលករការងារផ្ទះបានយល់ច្បាស់នៅក្នុងពេលធ្វើការជ្រើសរើស។
- (vi) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាត្រូវទទួលខុសត្រូវឱ្យពលករការងារតាមផ្ទះទទួលបាននូវលិខិតឆ្លងដែនច្បាប់ដើម កិច្ចសន្យាការងារច្បាប់ដើម ព័ត៌មាននិងសេចក្តីលម្អិតអំពីនិយោជក និងជនសម្រាប់ទាក់ទងនៅស្ថានបេសកកម្មកម្ពុជា ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ី និងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជា។



- (vii) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាត្រូវធានាថា ពលករការងារផ្ទះដែលត្រូវបានផ្តល់ទៅឱ្យនិយោជកមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមការទាមទាររបស់និយោជក។
- (viii) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាត្រូវរក្សា និងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មកំណត់ត្រានានារបស់និយោជកនិងពលករការងារផ្ទះ រួមទាំងសាច់ញាតិផ្ទាល់របស់ពលករការងារផ្ទះ។ ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីកំណត់ត្រាទាំងនេះ ដល់ស្ថានបេសកកម្មម៉ាឡេស៊ី។
- (ix) ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាមិនត្រូវប្រកបអាជីវកម្មដំណើរការជ្រើសរើស និងដាក់ឱ្យពលករការងារផ្ទះធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ដោយមិនឆ្លងតាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ីឡើយ។
- (x) នៅពេលដែលមានការស្នើសុំពីពលករការងារផ្ទះ ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យមានការបន្តកិច្ចសន្យាការងារតាមការព្រមព្រៀងរវាងពលករការងារផ្ទះនិងនិយោជក។
- (xi) ក្នុងករណីដែលពលករការងារផ្ទះរត់គេចពីការងារក្នុងអំឡុងពេលប្រាំមួយ (៦) ខែដំបូងនៃការធ្វើការងារ ឬត្រូវបានបញ្ជាក់ថា មានកាយសម្បទាមិនគ្រប់គ្រាន់ នៅក្នុងអំឡុងពេលបី (៣) ខែដំបូងនៃការធ្វើការងារ ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាត្រូវចរចាជាមួយទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសម៉ាឡេស៊ីជាតំណាងឱ្យនិយោជកដើម្បីរកពលករការងារផ្ទះផ្សេងជំនួស ឬការសងថ្លៃចំណាយដែលពាក់ព័ន្ធ។

ឃ. ការទទួលខុសត្រូវរបស់ពលករការងារផ្ទះ

- (i) ការជ្រើសរើសពលករការងារផ្ទះត្រូវធ្វើឡើង តាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាដែលទទួលបានការអនុញ្ញាត។
- (ii) ពលករការងារផ្ទះត្រូវចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលផ្តល់ដោយនិយោជកចំនួនប្រាំមួយ (៦) ច្បាប់ដើម នៅប្រទេសកម្ពុជា មុនពេលចេញដំណើរទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។ បន្ទាប់មក ពលករការងារផ្ទះត្រូវរក្សាទុកចំនួនបី (៣) ច្បាប់ដើមដែលមានចុះហត្ថលេខា ដែលមួយ (១) ច្បាប់ដើមនីមួយៗជាភាសាម៉ាឡេ ខ្មែរ និងអង់គ្លេស។

(iii) ពលករការងារផ្ទះត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការចំណាយដូចខាងក្រោម៖

(ក). ទិដ្ឋាការ

(ខ). ឯកសារធ្វើដំណើរ និងឯកសារពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀតដែលកំណត់ដោយអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

(គ). ការពិនិត្យសុខភាពនៅប្រទេសកម្ពុជាមុនពេលទៅធ្វើការរបស់ពលករការងារផ្ទះ

(ឃ). ការស្នាក់នៅ និងការចំណាយផ្សេងៗដែលត្រូវបង់ជូនទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មុនពេលចេញដំណើរ

(ង). ថ្លៃធ្វើដឹកជញ្ជូនពីកន្លែងស្នាក់នៅរបស់ពលករការងារផ្ទះ មកកាន់ច្រកចេញដើមនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

(ឆ). ចំណាយផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

(iv) ពលករការងារផ្ទះត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការរក្សាទុករបាយការណ៍ស្តីពីការពិនិត្យសុខភាពរបស់ខ្លួន និងធានាថាមាន ឯកសាររបាយការណ៍ស្តីពីការពិនិត្យសុខភាពនេះមួយច្បាប់សម្រាប់បង្ហាញនៅពេលមានការស្នើសុំពិនិត្យនៅច្រកចូល។

(v) រដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ីរក្សាសិទ្ធិដកហូតប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារ (ការងារបណ្តោះអាសន្ន) ក្នុងករណីពលករការងារផ្ទះរៀបការនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។

(vi) ពុំមានសមាជិកគ្រួសារ ឬជនដទៃទៀតណាត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅជាមួយនឹងពលករការងារផ្ទះនៅកន្លែងធ្វើការ/កន្លែងស្នាក់នៅដោយពុំមានការឯកភាពពិនិយោជកឡើយ។

(vii) ពលករការងារផ្ទះត្រូវបានទាមទារឱ្យបង្ហាញលិខិត/ឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណដល់ទីភ្នាក់ងារអនុវត្តច្បាប់នៅពេលដែលមានការតម្រូវ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការស្នាក់នៅរបស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។

(viii) ពលករការងារផ្ទះត្រូវអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ វិធាន បទបញ្ជា គោលនយោបាយជាតិ និងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងត្រូវគោរពទំនៀមទម្លាប់ ប្រពៃណីរបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីនៅក្នុងអំឡុងពេលស្នាក់នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។

- (ix) ពលករការងារផ្ទះត្រូវបំពេញការងារផ្ទះសម្បែង និង/ឬការទទួលមើលការខុសត្រូវលើ កុមារ ក្មេងៗ និងមនុស្សដែលស្ថិតនៅក្រោមការថែទាំរបស់ខ្លួនដោយស្មារតីទទួល ខុសត្រូវ។
- (x) ការចំណាយលើការធ្វើមាតុភូមិនិរន្តរ៍របស់ពលករការងារផ្ទះ ត្រូវរ៉ាប់រងដោយពលករ ការងារផ្ទះនៅក្នុងករណី៖
 - (ក). ការបញ្ចប់ពីការងារដោយសារការធ្វេសប្រហែស ឬការរំលោភបំពានលើកុមារ ក្មេងៗ ឬមនុស្សដែលស្ថិតក្រោមការថែទាំរបស់ពួកគេ
 - (ខ). ការលាល្បប់ ឬការរត់គេចពីការងាររបស់ពលករការងារផ្ទះ ឬ
 - (គ). ការបញ្ចប់ការងារ ទៅតាមកថាខ័ណ្ឌទី៧ នៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬ
 - (ឃ). ការបញ្ចប់ការងារដោយសារការមិនបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌនៃប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យ ធ្វើការងារ (ការងារបណ្តោះអាសន្ន)។
- (xi) ពលករការងារផ្ទះត្រូវស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជា ដើម្បីបន្តកិច្ច សន្យាការងារដែលមានការព្រមព្រៀងរវាងពលករការងារផ្ទះ និងនិយោជក។
- (xii) ពលករការងារផ្ទះត្រូវជូនដំណឹងទៅភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្ពុជាអំពីការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មាន ផ្ទាល់ខ្លួនរួមទាំងអ្នកក្នុងបន្ទុកផង។
- (xiii) ក្នុងករណីដែលពលករការងារផ្ទះរត់គេចពីការងារ ប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារ (ការងារ បណ្តោះអាសន្ន) របស់ពួកគេនឹងត្រូវដកហូត ហើយពួកគេនឹងមិនត្រូវបានអនុញ្ញាត ឱ្យចូលក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីសម្រាប់គោលបំណងធ្វើការងារដោយអនុលោមតាមច្បាប់ វិធាន បទបញ្ជា គោលនយោបាយជាតិ និងគោលការណ៍ណែនាំដែលអាចអនុវត្តបាន នៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។



កិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យានេះត្រូវបានធ្វើឡើង នៅថ្ងៃទី.....ខែ.....ឆ្នាំ.....រវាង
លោក/លោកស្រី.....កាន់អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណលេខ
.....អាសយដ្ឋាន.....
.....(ដែលនៅក្នុងកិច្ចសន្យានេះហៅថា **និយោជក**) ជាភាគីម្ខាង
និង
លោក/លោកស្រី..... កាន់លិខិតឆ្លងដែនកម្ពុជាលេខ
.....អាសយដ្ឋាន.....
.....(ដែលនៅក្នុងកិច្ចសន្យានេះហៅថា **ពលករការងាររដ្ឋ**) ជាភាគីម្ខាងទៀត។

ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាដូចតទៅ៖

១.- **ចំណេញនៃកិច្ចសន្យាការងារ**

- (ក) និយោជកត្រូវប្រើប្រាស់ពលករការងាររដ្ឋ ដោយអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះ និងស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ វិធាន បទបញ្ជា គោលនយោបាយជាតិ និងគោលការណ៍ណែនាំដែលពាក់ព័ន្ធរបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។
- (ខ) កិច្ចសន្យាការងារនេះត្រូវចាប់ផ្តើមចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទពលករការងាររដ្ឋមកដល់កន្លែងធ្វើការ/ទីលំនៅរបស់និយោជក។
- (គ) ពលករការងាររដ្ឋត្រូវបន្តបំពេញការងារក្រោមលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះសម្រាប់រយៈពេល.....(.....) ឆ្នាំ ឬរហូតដល់ពេលដែលកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបានបញ្ចប់ដោយអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះ។

២.- **កន្លែងធ្វើការ/ កន្លែងស្នាក់នៅរបស់ពលករការងាររដ្ឋ**

ពលករការងាររដ្ឋត្រូវធ្វើការ និងស្នាក់នៅក្នុងទីតាំងដែលមានអាស័យដ្ឋាន៖.....
.....តែប៉ុណ្ណោះ នៅក្នុងចំណោម
នៃកិច្ចសន្យាការងារ។



៣.- ភារៈកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពលករការងាររដ្ឋ៖

- (ក) ពលករការងាររដ្ឋត្រូវធ្វើការតែជាមួយនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនត្រូវស្វែងរកការងារធ្វើ ឬត្រូវបានគេប្រើឱ្យធ្វើការ នៅកន្លែងណាផ្សេងទៀតឡើយ។
- (ខ) ពលករការងាររដ្ឋ ត្រូវអនុវត្តតាមការណែនាំដែលមានលក្ខណៈសមហេតុផលរបស់និយោជក នៅក្នុងការបំពេញកិច្ចការរដ្ឋ និង/ឬទទួលខុសត្រូវលើកុមារ ក្មេងៗ និងមនុស្សដែលស្ថិតក្រោមការថែទាំរបស់ខ្លួន។
- (គ) ពលករការងាររដ្ឋត្រូវបំពេញកិច្ចការរដ្ឋដោយភាពឧស្សាហ៍ព្យាយាម ដោយភាពស្មោះត្រង់ ដោយការទទួលខុសត្រូវ និងដោយភាពខ្ជាប់ខ្ជួន រាល់កិច្ចការរដ្ឋសម្បែងទាំងអស់ និង/ឬទទួលខុសត្រូវលើកុមារ ក្មេងៗ និងមនុស្សដែលស្ថិតក្រោមការថែទាំរបស់ខ្លួន ដែលកំណត់ឱ្យធ្វើដោយនិយោជក ដែលកិច្ចការទាំងនេះមិនត្រូវរាប់បញ្ចូលសកម្មភាពពាណិជ្ជកម្មឡើយ។
- (ឃ) ពលករការងាររដ្ឋមិនត្រូវប្រើប្រាស់ ឬទាញប្រយោជន៍ពីអ្វីជាកម្មសិទ្ធិរបស់និយោជកដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកឡើយ។
- (ង) ពលករការងាររដ្ឋ ត្រូវស្លៀកសម្លៀកបំពាក់ឱ្យបានសមរម្យគ្រប់ពេលវេលា ហើយចេះគួរសម សុភាពរាបសា និងគោរពនិយោជក និងសមាជិក គ្រួសាររបស់និយោជក។
- (ច) ពលករការងាររដ្ឋត្រូវអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ វិធាន បទបញ្ជា គោលនយោបាយជាតិ និងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងត្រូវគោរពទំនៀមទម្លាប់ប្រពៃណីរបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។
- (ឆ) រដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ីរក្សាសិទ្ធិលុបចោលនូវការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារ ក្នុងករណីដែលពលករការងាររដ្ឋរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍នៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីក្នុងចំណោមរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។
- (ជ) សមាជិកគ្រួសាររបស់ពលករការងាររដ្ឋ ឬជនណាម្នាក់ក៏ដោយ ក៏មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យស្នាក់នៅជាមួយនឹងពលករការងាររដ្ឋ នៅកន្លែងបំពេញការងារ/កន្លែងស្នាក់នៅដោយគ្មានការយល់ព្រមពីនិយោជកឡើយ។



(ឈ) ពលករការងារផ្ទះត្រូវរក្សាលិខិតឆ្លងដែនគ្រប់ពេលវេលាដោយខ្លួនឯង។ ក្នុងករណី
លិខិតឆ្លងដែនពលករការងារផ្ទះបាត់បង់ ឬខូចខាត ពលករការងារផ្ទះត្រូវទទួលបន្ទុក
លើចំណាយទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធ។

(ញ) ពលករការងារផ្ទះត្រូវប្រគល់លិខិតឆ្លងដែនឱ្យនិយោជកសម្រាប់គោលបំណងដូច
ខាងក្រោម៖

- (១) ការពិនិត្យកាយសម្បទា
- (២) ការស្នើសុំប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារ (ការងារបណ្តោះអាសន្ន)
- (៣) ការស្នើសុំអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណពលករបរទេស និង
- (៤) ការបន្តសុពលភាពប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារ (ការងារបណ្តោះអាសន្ន)។

លិខិតឆ្លងដែនត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅពលករវិញធ្វើការងារផ្ទះវិញនៅពេលបញ្ចប់គោល
បំណងទាំងនោះ។

៤.- ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជក

- (ក) និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យពលករការងារផ្ទះនូវបន្ទប់ស្នាក់នៅមួយសមរម្យ មានសុវត្ថិភាព
ជាមួយនឹងសម្ភារៈប្រើប្រាស់ជាមូលដ្ឋាន។
- (ខ) និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យពលករការងារផ្ទះ នូវអាហារប្រចាំថ្ងៃសមរម្យ និងគ្រប់គ្រាន់។
- (គ) និយោជកមិនត្រូវតម្រូវឱ្យពលករការងារផ្ទះធ្វើការ ឬចូលរួមក្នុងសកម្មភាពណាមួយក្រៅ
ពីកិច្ចការផ្ទះសម្បែង និង/ឬការទទួលខុសត្រូវលើកុមារ ក្មេងៗ និងមនុស្សដែលស្ថិត
ក្រោមការថែទាំរបស់គេឡើយ។
- (ឃ) និយោជកត្រូវរៀបចំឱ្យពលករការងារផ្ទះទទួលបានរបបធានារ៉ាប់រង ដើម្បីទូទាត់
សំណងលើការចំណាយព្យាបាលជំងឺ និងហានិភ័យ។
- (ង) ក្នុងករណីដែលពលករការងារផ្ទះទទួលមរណភាព ការរៀបចំពីធីបូជាសព និងការ
បញ្ជូនធាតុត្រឡប់មកកម្ពុជាវិញជាបន្ទុកចំណាយរបស់និយោជក។
- (ច) និយោជកត្រូវរាយការណ៍ទៅនាយកដ្ឋានការងារដែលនៅជិតបំផុត ក្នុងករណីពលករ
ការងារផ្ទះរងរបួស ឬទទួលមរណភាព។

(ឆ) និយោជកត្រូវគោរព និងយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការគោរពជំនឿសាសនារបស់ពលករ ការងារផ្ទះនៅគ្រប់ពេលវេលា ដែលរួមមានសិទ្ធិគោរពបូជា និងសិទ្ធិបដិសេធមិនប៉ះពាល់ និងមិនបរិភោគអាហារមិនហាឡាល់។

(ជ) និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យពលករការងារផ្ទះធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយគ្រួសាររបស់គេ។

(ឈ) និយោជកមិនត្រូវរក្សាទុកលិខិតឆ្លងដែន និង/ឬឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពលករ ការងារផ្ទះឡើយ លើកលែងតែការរក្សាទុកសម្រាប់គោលបំណងដូចខាងក្រោម៖

(១) ការពិនិត្យកាយសម្បទា

(២) ការស្នើសុំប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារ (ការងារបណ្តោះអាសន្ន)

(៣) ការស្នើសុំប័ណ្ណសម្គាល់អត្តសញ្ញាណពលករបរទេស និង

(៤) ការបន្តសុពលភាពប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារ (ការងារបណ្តោះអាសន្ន)

លិខិតឆ្លងដែនត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅពលករការងារផ្ទះវិញនៅពេលបញ្ចប់គោលបំណងទាំងនោះ។ ក្នុងករណីដែលលិខិតឆ្លងដែនពលករការងារផ្ទះបាត់បង់ ឬខូចខាត ក្នុងខណៈពេលរក្សាទុកដោយនិយោជកសម្រាប់គោលបំណងដែលបានបញ្ជាក់ខាងលើ និយោជកត្រូវទទួលបន្ទុកលើចំណាយទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធ។

(ញ) និយោជកត្រូវធានាថា ពលករការងារផ្ទះទទួលបានការពិនិត្យសុខភាពដូចខាងក្រោម៖

(១) ក្នុងអំឡុងពេល ៣០ ថ្ងៃ ដោយគិតចាប់តាំងពីថ្ងៃដែលពលករការងារផ្ទះមកដល់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី

(ខ). មួយឆ្នាំម្តងក្នុងរយៈពេល ពីរឆ្នាំដំបូងនៃការបំពេញការងារ និង

(គ). តាមតម្រូវការរបស់រដ្ឋាភិបាលម៉ាឡេស៊ីនៅក្នុងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់នៃការបំពេញការងារ។

៥.- ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល

(ក) និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យពលករការងារផ្ទះនូវប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ដូចដែលបានព្រមព្រៀងដោយនិយោជក និងពលករការងារផ្ទះ ក្នុងចំនួន RM.....(.....រឹងហ្គីតម៉ាឡេស៊ី) ដោយស្របតាមកម្លាំងទីផ្សារនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។ ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈគណនីធនាគារដែលជាឈ្មោះរបស់ពលករ។



(ខ) និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជូនពលករការងារផ្ទះឱ្យបានទៀងទាត់ជារៀងរាល់ខែ ហើយការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើឡើងដោយមិនឱ្យយឺតជាង ៧ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃចុងក្រោយបំផុតនៃខែធ្វើការងារនីមួយៗ។

(គ) ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់ពលករការងារផ្ទះមិនអាចធ្វើបានឡើយ ប្រសិនបើគ្មានការអនុញ្ញាតដោយច្បាប់របស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។

៦.- ថ្លៃឈប់សម្រាក

ពលករការងារផ្ទះនឹងទទួលបានការឈប់សម្រាកចំនួនមួយ (១) ថ្ងៃ ជារៀងរាល់សប្តាហ៍ ហើយក្នុងករណីដែលពលករការងារផ្ទះលះបង់ថ្លៃឈប់សម្រាកនេះ ពលករការងារផ្ទះនឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលជាចំនួនទឹកប្រាក់ដាក់លាក់ ដោយគណនាតាមអត្រាប្រាក់ឈ្នួលកំពុងអនុវត្តជាប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់លើការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាក ឬដូចដែលបានព្រមព្រៀងដោយនិយោជកនិងពលករការងារផ្ទះ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ និយោជកត្រូវផ្តល់ពេលសម្រាកសម្រាប់ពលករការងារផ្ទះឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ជារៀងរាល់ថ្ងៃ។

៧.- ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយនិយោជក

និយោជកអាចបញ្ចប់សេវារបស់ពលករការងារផ្ទះ ដោយមិនចាំបាច់ជូនដំណឹងជាមុនប្រសិនបើពលករការងារផ្ទះប្រព្រឹត្តកំហុសឆ្គងណាមួយ ដែលមិនគប្បីក្នុងការបំពេញកិច្ចការងាររបស់ពលករការងារផ្ទះ ឬប្រសិនបើពលករការងារផ្ទះរំលោភលើលក្ខខណ្ឌណាមួយនៃកិច្ចសន្យានេះ។

សម្រាប់គោលដៅនៅក្នុងប្រការនេះ កំហុសឆ្គងរួមមានសកម្មភាពដូចខាងក្រោម៖

- (១) ធ្វើការជាមួយនិយោជកដទៃទៀត
- (២) មិនស្តាប់តាមការបញ្ជាដែលស្របច្បាប់ និងសមហេតុផលរបស់និយោជក
- (៣) មិនយកចិត្តទុកដាក់លើកិច្ចការផ្ទះ និងទម្លាប់ធ្វើការងារយឺត
- (៤) ត្រូវបានរកឃើញកំហុសនៃការលួចបន្លំ និងភាពមិនស្មោះត្រង់
- (៥) ត្រូវបានពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពខុសច្បាប់ ឬមិនស្របច្បាប់
- (៦) ការអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកក្រៅចូលក្នុងទីបរិវេណដែលកាន់កាប់ដោយនិយោជក ឬប្រើប្រាស់អ្វីជាកម្មសិទ្ធិរបស់និយោជក ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក និង
- (៧) ប្រើប្រាស់សម្ភារៈដែលជាកម្មសិទ្ធិរបស់និយោជកដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។

គ្រប់ពេលដែលនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅក្នុងប្រការនេះ និយោជកផ្តល់នូវ ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីស្ថានភាព តាមការស្នើសុំរបស់ពលករការងារផ្ទះ។

៨.- ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយពលករការងារផ្ទះ

ពលករការងារផ្ទះអាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់ខ្លួន ដោយមិនចាំបាច់មានការជូនដំណឹង ប្រសិនបើ៖

- (១) ពលករការងារផ្ទះមានហេតុផលសមរម្យដែលគំរាមកំហែងដល់អាយុជីវិត តាមរយៈការ ប្រើអំពើហិង្សា ឬជំងឺ។
- (២) ពលករការងារផ្ទះត្រូវបានរំលោភបំពាន ឬត្រូវបានធ្វើបាបដោយនិយោជក ឬ
- (៣) និយោជកមានកំហុសឆ្គងក្នុងការបំពេញកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងនៅក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី៥ នៃកិច្ចសន្យាការងារ។

គ្រប់ពេលដែលពលករការងារផ្ទះបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅក្នុងប្រការនេះ ពលករត្រូវ ផ្តល់ ឬបង្ហាញនូវភស្តុតាង បញ្ជាក់ពីស្ថានភាពតាមការស្នើសុំរបស់ភាគីនិយោជក។

៩.- បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

- (ក) ការចំណាយលើការធ្វើដំណើរពីច្រកចេញដំបូងរបស់ពលករការងារផ្ទះនៅក្នុង ប្រទេសកម្ពុជាទៅកន្លែងបំពេញការងារគឺជាបន្ទុករបស់និយោជក។
- (ខ) ក្នុងករណីពលករការងារផ្ទះរត់គេចពីការងារ ប័ណ្ណអនុញ្ញាតអោយធ្វើការងារ (ការងារ បណ្តោះអាសន្ន) របស់គាត់ត្រូវបានដកហូត ហើយគាត់មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចូល ក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ីសម្រាប់គោលបំណងធ្វើការងារឡើយ ដោយអនុលោមតាម ច្បាប់ វិធាន បទបញ្ជា គោលនយោបាយជាតិ និងគោលការណ៍ណែនាំដែលអនុវត្ត បាននៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។
- (គ) ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារនេះត្រូវបានបញ្ចប់ដោយនិយោជកដោយសារតែ ពលករការងារផ្ទះបានប្រព្រឹត្តកំហុសឆ្គង ពលករការងារផ្ទះត្រូវរ៉ាប់រងចំណាយលើការ ធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍របស់ខ្លួន។
- (ឃ) ការចំណាយលើការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍ពីកន្លែងធ្វើការ មកដល់ច្រកចេញដំបូង នៅ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារ គឺជាបន្ទុករបស់និយោជក នៅក្នុងកាលៈទេសៈខាងក្រោម ៖



- (១) នៅពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ
- (២) នៅពេលដែលមានការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយនិយោជក
- (៣) នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយនិយោជកមិនអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬ
- (៤) នៅពេលពលករការងារផ្ទះទទួលមរណភាព។
- (ង) ការចំណាយលើការធ្វើមាតុភូមិនិរន្តរ៍របស់ពលករការងារផ្ទះពីកន្លែងធ្វើការ មកដល់ច្រកចេញដំបូងនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជាបន្ទុករបស់ពលករ ក្នុងករណីដែល៖
 - (១) ការបញ្ចប់ការងារ ដោយការធ្វេសប្រហែស ឬការរំលោភបំពានលើកុមារ ក្មេងៗ ឬមនុស្សដែលស្ថិតក្រោមការថែទាំរបស់គេ
 - (២) ការលាឈប់ ឬការរត់ចោលការងាររបស់ពលករការងារផ្ទះ
 - (៣) ការបញ្ចប់ការងារ ដោយយោងតាមប្រការ ៧ នៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬ
 - (៤) ការបញ្ចប់ការងារ ដោយមិនអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌនៃប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារ (ការងារបណ្តោះអាសន្ន)។
- (ច) រាល់វិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជក និងពលករការងារផ្ទះពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៧ ឬ ៨ នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារនេះ ត្រូវដោះស្រាយទៅតាមច្បាប់ជាធរមានរបស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។
- (ឆ) សម្រាប់គោលបំណងនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះ ពាក្យថា «ច្រកចេញដំបូង» មានន័យថា រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា។

១០ - ការបន្តកិច្ចសន្យាការងារ

ទោះបីជាដល់កាលកំណត់នៃការផុតកំណត់ចិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារនេះក៏ដោយ និយោជក និងពលករការងារផ្ទះអាចព្រមព្រៀងគ្នាថា កិច្ចសន្យានេះអាចបានបន្ត ដោយផ្អែកទៅលើលក្ខខណ្ឌប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារនេះ។

១១ - សារៈសំខាន់នៃពេលវេលា

នៅក្នុងពេលណាក៏ដោយ ចិរវេលា (រយៈពេល) ដែលបានកំណត់ត្រូវតែមានសារៈសំខាន់ចំពោះកិច្ចសន្យានេះ។

១២ - ច្បាប់គ្រប់គ្រង

កិច្ចសន្យានេះត្រូវបានគ្របគ្រង និងបកស្រាយ ដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់របស់ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។

១៣ - ភាសានៃកិច្ចសន្យាការងារនេះ

កិច្ចសន្យាការងារនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងចំនួនប្រាំមួយ (៦) ច្បាប់ដើម ពីរ (២) ច្បាប់ ជាភាសាម៉ាឡេ ពីរ (២) ច្បាប់ ជាភាសាខ្មែរ និងពីរ (២) ច្បាប់ជាភាសាអង់គ្លេស ដោយគ្រប់អត្ថបទទាំងអស់សុទ្ធតែមានតម្លៃស្មើគ្នា។ នៅក្នុងករណីដែលមានការបកស្រាយផ្សេងគ្នាលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ អត្ថបទជាភាសាអង់គ្លេសត្រូវយកជាគោល។

នៅចំពោះមុខសាក្សី ភាគីនៃកិច្ចសន្យានេះបានចុះហត្ថលេខានៅថ្ងៃទី.....ខែ.....ឆ្នាំ.....។

និយោជក

ពលករការងាររង្វះ

ឈ្មោះ ៖

កាលបរិច្ឆេទ ៖

សាក្សី ៖

ឈ្មោះ ៖

កាលបរិច្ឆេទ ៖

សាក្សី ៖

ឈ្មោះ ៖

កាលបរិច្ឆេទ ៖

បញ្ជាក់ដោយ ៖

ឈ្មោះ ៖

កាលបរិច្ឆេទ ៖

បញ្ជាក់ដោយ ៖

ស្ថានទូតម៉ាឡេស៊ីនៅភ្នំពេញ

កាលបរិច្ឆេទ ៖

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

កាលបរិច្ឆេទ ៖

(ចំណាំ ៖ សេចក្តីចម្លងនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះត្រូវបញ្ជូនទៅនាយកដ្ឋានការងារដែលនៅជិតបំផុត)




**លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ក្រុមការងារចម្រុះសម្រាប់ការអនុវត្តអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា
រវាងរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសម៉ាឡេស៊ី និងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ស្តីពីការជ្រើសរើស និងប្រើប្រាស់ពលករការងារផ្ទះ**

១. សេចក្តីផ្តើម

ដោយអនុលោមតាមប្រការ ១០ នៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នារវាងរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេស
ម៉ាឡេស៊ី និងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្តីពីការជ្រើសរើស និងប្រើប្រាស់ពលករ
ការងារផ្ទះ ដែលបានចុះហត្ថលេខានៅ.....ប្រទេសម៉ាឡេស៊ី នៅថ្ងៃទី.....ខែ
.....ឆ្នាំ២០.....(ហៅកាត់ថា«អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា») រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេស
ម៉ាឡេស៊ី និងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានព្រមព្រៀងគ្នាបង្កើតក្រុមការងារចម្រុះ
មួយ (ហៅកាត់ថាជា«JWG»)។ ការបង្កើតក្រុមការងារចម្រុះនឹងផ្តល់វេទិកាមួយសម្រាប់ការសម្រប
សម្រួល និងពិគ្រោះយោបល់រវាងមន្ត្រីនៃភាគីទាំងពីរ ដើម្បីរកដំណោះស្រាយលើបញ្ហាដែលទាក់ទង
នឹងការជ្រើសរើស ការប្រើប្រាស់ និងការធ្វើមាតុភូមិនិរន្តរ៍របស់ពលករការងារផ្ទះនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។

២. គោលបំណង

ការធានាការអនុវត្តឱ្យបានសមស្រប និងមានប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តអនុស្សរណៈនៃការ
យោគយល់គ្នានេះ។

៣. គោលការណ៍

- ១. ការងាររបស់ក្រុមការងារចម្រុះត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងស្មារតីនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ
សម្រាប់គោលបំណងនៃការទទួលស្គាល់អត្ថប្រយោជន៍របស់ភាគីទាំងពីរ។
- ២. ការលើកកម្ពស់សិទ្ធិ និងការការពារនិយោជក និងពលករនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ដូចបាន
ព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា និងកិច្ចសន្យាការងារ។

៤. តួនាទី និងមុខងារ

- ១. តាមឃ្លាំមើលនូវការអនុវត្តអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា។
- ២. ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តនៃកម្មវិធីណាមួយទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើស ការប្រើប្រាស់ និងការធ្វើ
មាតុភូមិនិរន្តរ៍របស់ពលករការងារផ្ទះ។

៣. តាមដាន និងទទួលបាននូវព័ត៌មានទាក់ទងនឹងបញ្ហាដែលប្រឈមរបស់ពលករការងារផ្ទះ និងនិយោជក។

៤. ផ្តល់សេវាប្រឹក្សាយោបល់ និងជំនួយបច្ចេកទេសស្តីពីការប្រើប្រាស់ពលករការងារផ្ទះ។

៥. អនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងទៀតដែលអាចប្រគល់ជូនដោយភាគីទាំងពីរ។

៦. ពិភាក្សាអំពីបញ្ហា និងផលវិបាកក្នុងការអនុវត្តប្រការ ១៤ នៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានៅមុនពេល ក្នុងអំឡុងពេល និងក្រោយពេល នៃការព្យួរអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ និងដើម្បីស្នើឱ្យភាគីទាំងពីរ ពិភាក្សាលើជម្រើសនៃដំណោះស្រាយ ឬសកម្មភាពដោយសារការព្យួរនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា។

៧. ស្នើឱ្យមានការធ្វើវិសោធនកម្ម ការកែប្រែ ឬការកែសម្រួលលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ និងធាតុដទៃទៀតដែលមាននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ដែលភ្ជាប់ជាមួយអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ការធ្វើវិសោធនកម្ម ការកែប្រែ ឬការកែសម្រួលដែលធ្វើឡើងទៅលើឧបសម្ព័ន្ធនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានឹងត្រូវចូលជាធរមាននៅពេលដែលមានការព្រមព្រៀងដោយភាគីទាំងពីរតាមរយៈការទូតតែប៉ុណ្ណោះ។

៥. កាលិយាល័យ

ភាគីនីមួយៗត្រូវរៀបចំកាលិយាល័យមួយនៅក្នុងអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធរបស់ខ្លួន ដើម្បីបម្រើការងារសម្រាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីផ្សេងទៀត។

៦. សមាជិកភាព

១. ក្រុមការងារចម្រុះនឹងត្រូវដឹកនាំដោយសហប្រធានដែលជាមន្ត្រីរបស់ភាគីទាំងពីរ។

២. ក្រុមការងារចម្រុះត្រូវមានការចូលរួមពីអាជ្ញាធររដ្ឋាភិបាលដែលសមស្របដែលរួមមានទាំងស្ថានទូតនៃប្រទេសម៉ាឡេស៊ីនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងស្ថានទូតកម្ពុជាក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។

៣. ភាគីនីមួយៗត្រូវកំណត់សមាសភាពអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធរបស់រដ្ឋាភិបាលជាសមាជិកក្រុមការងារចម្រុះ និងអាជ្ញាធររដ្ឋាភិបាលដោយឡែកដែលចាត់ជាជនបង្គោលរបស់ខ្លួន។

៧. កិច្ចប្រជុំ

១. ក្រុមការងារចម្រុះត្រូវមានកិច្ចប្រជុំយ៉ាងតិចពីរ (២) ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ។

២. កិច្ចប្រជុំជាទៀងទាត់របស់ក្រុមការងារចម្រុះត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្លាស់វេនគ្នានៅក្នុងប្រទេស
ម៉ាឡេស៊ី និងប្រទេសកម្ពុជា។

៣. នៅខណៈពេលសមស្របក្រុមការងារចម្រុះអាចនឹងធ្វើការប្រជុំបន្ថែមទៀត នៅទីកន្លែង
ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាដោយភាគីទាំងពីរ។

៤. នៅពេលចាំបាច់ក្រុមការងារចម្រុះនឹងរៀបចំឱ្យមានការប្រជុំតាមការណែនាំដោយភាគី
ទាំងពីរ។

៨. ឯកសារ

រាល់ឯកសារកត់ត្រារបស់ក្រុមការងារចម្រុះត្រូវធ្វើឡើងជាភាសាអង់គ្លេស។

៩. ការរៀបចំផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ

ការចំណាយសម្រាប់រៀបចំទទួលក្រុមការងារចម្រុះនិងការបញ្ជូនមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលដើម្បីចូលរួម
កិច្ចប្រជុំក្រុមការងារចម្រុះនឹងត្រូវបានរ៉ាប់រងដោយភាគីរៀងៗខ្លួន។

១០. ការធ្វើវិសោធនកម្ម

១. លក្ខខណ្ឌនេះអាចនឹងត្រូវពិនិត្យឡើងវិញ និងធ្វើវិសោធនកម្មដោយមានការព្រមព្រៀងគ្នា
ទៅវិញទៅមក តាមរយៈក្រុមការងារចម្រុះ និងអនុវត្តទៅតាមការអនុម័តដោយភាគីទាំងពីរ។

២. ក្នុងករណីក្រុមការងារចម្រុះសម្រេចធ្វើវិសោធនកម្មលក្ខខណ្ឌណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ
ឬធាតុណាមួយនៃឧបសម្ព័ន្ធដែលភ្ជាប់ជាមួយនឹងអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ការធ្វើវិសោធនកម្ម
នឹងទាន់មិនមានប្រសិទ្ធភាពទេ លុះត្រាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នាដោយភាគីទាំងពីរ។

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

BETWEEN

THE GOVERNMENT OF MALAYSIA

AND

**THE GOVERNMENT OF THE KINGDOM OF
CAMBODIA**

**ON THE RECRUITMENT AND EMPLOYMENT
OF DOMESTIC WORKERS**

THE GOVERNMENT OF MALAYSIA as represented by the Ministry of Human Resources **AND THE GOVERNMENT OF THE KINGDOM OF CAMBODIA** as represented by the Ministry of Labour and Vocational Training (hereinafter referred to singularly as “the Party” and collectively as “the Parties”),

BELIEVING that the recruitment and employment of Domestic Workers from the Kingdom of Cambodia in Malaysia shall be an area of cooperation which is mutually beneficial to both Parties;

REALISING the need to establish a framework to facilitate the recruitment and employment of Domestic Workers from the Kingdom of Cambodia;

SUBJECT to the domestic laws, rules, regulations, national policies and directives of each Party and within the limits of its competencies, jurisdiction and available resources,

HAVE AGREED as follows:

ARTICLE 1 DEFINITIONS

For the purposes of this Memorandum of Understanding:

“**Abscond**” means a voluntary conduct by the Domestic Worker to leave the place of work as stipulated in the Contract of Employment, within the duration of the Contract of Employment, without the consent of the Employer, but does not include a conduct due to personal safety, abuse or ill-treatment by the Employer.

“**Domestic Worker**” means a citizen of the Kingdom of Cambodia who is contracting or contracted to work in Malaysia for a specified period of time, for a specific individual, as a domestic servant as defined in the Employment Act 1955 [Act 265].

“Employer” means any individual granted approval by the relevant authorities in Malaysia to employ Domestic Worker from the Kingdom of Cambodia.

“Malaysian Mission” means the Embassy of Malaysia in the Kingdom of Cambodia.

“Cambodian Mission” means the Embassy of the Kingdom of Cambodia in Malaysia.

“Malaysian Recruitment Agency” (hereinafter referred to as “the MRA”) means a private employment agency licensed under the Private Employment Agencies Act 1981 [Act 246] and approved by the Government of Malaysia for the purposes of recruiting Domestic Workers.

“Cambodian Recruitment Agency” (hereinafter referred to as “the CRA”) means a Cambodian Recruitment Agency approved by the Government of the Kingdom of Cambodia for the purposes of recruiting Domestic Workers.

“Visit Pass (Temporary Employment)” means a visit pass issued by the Immigration Department of Malaysia to allow Domestic Workers to work in Malaysia.

Words and expressions in the singular include the plural, and words and expressions in the plural include the singular.

ARTICLE 2 OBJECTIVE

The objective of this Memorandum of Understanding is to establish a framework on the recruitment, employment and repatriation of the Domestic Worker.

ARTICLE 3 IMPLEMENTATION

The Parties agree that the recruitment, employment and repatriation of the Domestic Worker shall be conducted in accordance with and subject to the terms of this Memorandum of Understanding and the domestic laws, rules, regulations, national policies and directives of each Party and within the limits of its competencies, jurisdiction and available resources.

ARTICLE 4 AUTHORISED RECRUITMENT AGENCIES

Any recruitment and employment of the Domestic Worker shall be done through an authorised MRA and CRA.

ARTICLE 5 RECRUITMENT CONDITIONS

The Government of the Kingdom of Cambodia shall ensure that the Domestic Worker who is selected for employment by the Employer shall fulfil the following conditions prior to entry into Malaysia:

- (i) not less than 21 years of age and not more than 45 years of age;
- (ii) possesses sufficient knowledge of the Malaysian laws, culture and social practices;
- (iii) possesses the ability to communicate either in Malay and/or English language;
- (iv) complies with the Malaysian immigration laws, rules, regulations, national policies and directives;
- (v) complies with the Malaysian medical requirements;
- (vi) does not possess any previous criminal records;

- (vii) undergoes “pre departure training” which should encompass sufficient knowledge of Malaysian laws, cultures and social practices in addition to training in domestic work; and
- (viii) any other conditions as may be determined by both Parties from time to time.

ARTICLE 6

COMPLIANCE OF LAWS, RULES, REGULATIONS, NATIONAL POLICIES AND DIRECTIVES

1. The Employer shall comply with all the Malaysian laws, rules, regulations, national policies and directives.
2. The Domestic Worker under employment in Malaysia shall comply with all the Malaysian laws, rules, regulations, national policies and directives and respect the Malaysian traditions and customs in their conduct as a Domestic Worker in Malaysia.

ARTICLE 7

RESPONSIBILITIES

The Parties agree that the responsibilities of the Employer, MRA, CRA and the Domestic Worker for the purposes of the implementation of this Memorandum of Understanding shall be in accordance with **Appendix A**.

ARTICLE 8

CONTRACT OF EMPLOYMENT

The Domestic Worker who is recruited and employed under this Memorandum of Understanding shall work in Malaysia-

- (a) for a specified period of time in accordance with the Contract of Employment as stated in **Appendix B**; and

- (b) subject to the terms and conditions of the Contract of Employment as per **Appendix B**.

ARTICLE 9 REPATRIATION

1. The Parties shall facilitate the repatriation of the Domestic Worker upon the termination of his/her Contract of Employment.
2. The Parties shall take appropriate action against the Employer or the MRA or the CRA or the Domestic Worker that contravene the provisions of this Memorandum of Understanding.

ARTICLE 10 JOINT WORKING GROUP

1. The Parties agree to establish a Joint Working Group comprising the relevant officials from the respective Parties to discuss any matters arising from the implementation of this Memorandum of Understanding.
2. The Joint Working Group shall implement this Memorandum of Understanding and shall use its best endeavours to perform the functions as set out in the Terms of Reference under **Appendix C**.

ARTICLE 11 JOINT TASK FORCE

1. The Parties agree to establish a Joint Task Force based each in Kuala Lumpur, Malaysia and Phnom Penh, Cambodia for the purposes of the technical implementation of this Memorandum of Understanding.
2. The Joint Task Force shall comprise the appropriate representatives to be appointed by the respective Parties.

3. The Joint Task Force shall endeavour to provide solutions on matters concerning the Domestic Worker.
4. The Joint Task Force shall report regularly to the Joint Working Group established under Article 10 of this Memorandum of Understanding.
5. Detailed arrangement on the establishment and functions of the Joint Task Force shall be stipulated in the Terms of References to be agreed upon by both Parties.

ARTICLE 12 FINANCIAL ARRANGEMENTS

1. The financial arrangements to cover expenses for the cooperative activities undertaken within the framework of this Memorandum of Understanding shall be mutually agreed upon by the respective Parties on a case-by-case basis subject to the availability of funds.
2. Notwithstanding anything in paragraph 1 above, expenses for organising the meetings of the working groups and the task force shall be borne by the Party hosting the meetings. The Party, which is sending its representatives for participation in the meetings of the working groups and the task force, if any, shall bear their own travel and living expenses.

ARTICLE 13 CONFIDENTIALITY

1. Each Party shall undertake to observe the confidentiality and secrecy of documents, information and other data received or supplied to the other Party during the period of the implementation of this Memorandum of Understanding or any other agreements made pursuant to this Memorandum of Understanding.

2. Both Parties agree that the provisions of this Article shall survive the expiry or termination of this Memorandum of Understanding.

ARTICLE 14 SUSPENSION

1. Each Party reserves the right for reasons of national security, national interest, public order or public health to suspend temporarily, either in whole or in part, the implementation of this Memorandum of Understanding which suspension shall take effect immediately after notification has been given to the other Party through diplomatic channels.
2. The suspension of this Memorandum of Understanding shall not affect or nullify the Contract of Employment made between the Employer and the Domestic Worker prior to the date of suspension of this Memorandum of Understanding.

ARTICLE 15 REVISION, MODIFICATION AND AMENDMENT

1. Either Party may request in writing a revision, modification or amendment of all or any part of this Memorandum of Understanding.
2. Any revision, modification or amendment agreed to by the Parties shall be reduced into writing and shall form part of this Memorandum of Understanding.
3. Such revision, modification or amendment shall come into force on such date as may be determined by the Parties.
4. Any revision, modification or amendment shall not prejudice the rights and obligations arising from or based on this Memorandum of Understanding before or up to the date of such revision, modification or amendment.

ARTICLE 16 SETTLEMENT OF DISPUTE

Any difference or dispute between the Parties concerning the interpretation and/or implementation and/or application of any of the provisions of this Memorandum of Understanding shall be settled amicably through mutual consultation and/or negotiations between the Parties through diplomatic channels, without reference to any third party or international tribunal.

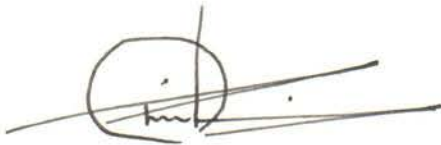
ARTICLE 17 ENTRY INTO FORCE, DURATION AND TERMINATION

1. This Memorandum of Understanding shall come into force on the date of signing and shall remain in force for a period of (...) years.
2. Thereafter, it may be extended for a further period to be mutually agreed upon in writing by the Parties.
3. Notwithstanding anything in this Article, either Party may terminate this Memorandum of Understanding by notifying the other Party of its intention to terminate this Memorandum of Understanding by a notice in writing through diplomatic channels, at least three (3) months prior to its intention to do so.
4. The Parties agree that the termination of this Memorandum of Understanding shall not affect or nullify the Contract of Employment made between the Employer and the Domestic Worker or any permit or pass or license granted prior to the date of termination of this Memorandum of Understanding.

IN WITNESS WHEREOF, the undersigned, being duly authorised thereto by their respective Governments, have signed this Memorandum of Understanding.

DONE at **Kuala Lumpur** on this **10** day of **December** in the year **2015** in six (6) original texts, two (2) each in the Malay, Khmer and English languages, all texts being equally authentic. In the event of any divergence of interpretation between any of the texts, the English text shall prevail.

**FOR THE GOVERNMENT OF
MALAYSIA**



Dato' Sri Richard Riot Anak Jaem
Hon. Minister of Human Resources
Malaysia

**FOR THE GOVERNMENT OF
THE KINGDOM OF CAMBODIA**



Ith Samheng
Hon. Minister of Labour and
Vocational Training
Kingdom of Cambodia

A. Responsibilities of the Employer

- (i) The Employer shall be responsible through an authorised MRA to obtain approval from the relevant authorities in Malaysia for the purposes of recruitment or employment of a Domestic Worker.
- (ii) Any request for recruitment and employment of a Domestic Worker by the Employer shall be done through an authorised MRA.
- (iii) The Employer shall pay the Domestic Worker a monthly wage as agreed in the terms and conditions of the Contract of Employment determined by the market forces in Malaysia.
- (iv) The Employer shall sign six (6) original texts of the Contract of Employment in Malaysia before the time of commencement of employment and provide all 6 original texts to the Domestic Worker in Cambodia for his/her signature. Thereafter, the Employer shall be provided with three (3) original signed texts, one (1) each in the Malay, Khmer and English languages.
- (v) The Employer shall be responsible for the following payments:
 - (a) transportation cost from the original exit point in Cambodia to the place of employment in Malaysia;
 - (b) security deposits as required by the Director General of Immigration, Malaysia;
 - (c) processing fees;
 - (d) Visit Pass (Temporary Employment); and
 - (e) in relation to medical examination, the Employer shall be responsible for the following payments:

- (i) payment for medical examination to be carried out within 30 days from the date of arrival of the Domestic Worker in Malaysia;
 - (ii) payment for medical examination to be carried out once every year for the first 2 years of employment; and
 - (iii) payment for any other medical examination as required by the Government of Malaysia for the subsequent years of employment.
- (vi) The payment of levy is subject to the relevant laws, rules, regulations, national policies and directives applicable in Malaysia from time to time in force.
- (vii) The Employer shall provide the Domestic Worker with the insurance to cover medical treatment expenses and risk compensation.
- (viii) In the event of death of the Domestic Worker, the funeral and repatriation of the remains shall be arranged at the expense of the Employer. The Employer shall report to the nearest Labour Department in the event of any injury or death of the Domestic Worker.
- (ix) The Employer shall ensure the Domestic Worker undergo medical examination as follows:
 - (a) within thirty (30) days from the date of arrival of the Domestic Worker in Malaysia;
 - (b) once every year for the first 2 (two) years of the employment; and
 - (c) as required by the Government of Malaysia for the subsequent years of employment.

- (x) The Employer shall ensure that the Domestic Worker receives his/her Foreign Worker Identity Card (I-Kad).
- (xi) The Employer shall renew the Domestic Worker's Visit Pass (Temporary Employment) three (3) months before the expiry date. Any penalty or compound due to the failure of the Employer to do so shall be borne by the Employer.
- (xii) The Employer shall bear the cost of using the services of the MRA where applicable.
- (xiii) The Employer shall at all times respect and pay due regards to the sensitivity of religious belief of the Domestic Worker, including the right to perform prayers and to refuse to handle and consume non-Halal food.
- (xiv) The Employer shall provide the Domestic Worker with a safe and secure accommodation with basic amenities.
- (xv) The Employer shall provide the Domestic Worker with one (1) rest day every week and in the event that the Domestic Worker waives the entitlement, the Employer shall pay to the Domestic Worker a certain amount of money to be calculated on pro-rate basis in lieu of the rest day or as agreed upon by the Employer and the Domestic Worker. In addition, the Employer shall provide the Domestic Worker with sufficient rest every day.
- (xvi) The Employer shall undertake that the Domestic Worker shall be employed for the purposes of household duties and/or assigned responsibilities towards children, young persons and persons under their care as at the address as stated in the Contract of Employment.
- (xvii) The Employer shall furnish the Malaysian Labour Department particulars of the Domestic Worker including the

Domestic Worker's dependent within thirty (30) days from the commencement of the employment.

- (xviii) The repatriation cost of the Domestic Worker from his/her place of work to his/her original exit point in Cambodia shall be borne by the Employer under the following circumstances:
 - (a) at the completion of the Contract of Employment;
 - (b) termination of this Contract of Employment by the Employer other than non-compliance of the terms and conditions of this Contract of Employment by the Domestic Worker; or
 - (c) termination of this Contract of Employment by the Domestic Worker due to non-compliance of the terms and conditions of this Contract of Employment by the Employer.
- (xix) The Employer shall report to the Immigration Department of Malaysia in the event that the Domestic Worker absconds.
- (xx) The Employer shall not send the Domestic Worker back to Cambodia without notifying the Cambodian Mission.
- (xxi) The Employer shall allow the Domestic Worker to communicate with his/her family.
- (xxii) The Employer shall immediately report to the MRA should they become aware of any circumstances that may turn into a dispute.

B. Responsibilities of the Malaysian Recruitment Agency

- (i) The MRA shall, upon request of the Employer, apply on behalf of the Employer approval from the relevant authorities in Malaysia for the purposes of recruiting and/or employing Domestic Worker.
- (ii) Any recruitment of Domestic Worker by the MRA shall be done through an authorised CRA.
- (iii) The MRA shall provide biodata of the potential Domestic Worker according to the Employer's specification for the purposes of selection of the Domestic Worker.
- (iv) The MRA shall ensure that the Domestic Worker provided to the Employer fulfils the specification as required by the Employer.
- (v) The MRA shall be responsible for the arrangement of the entry of the Domestic Worker upon arrival at the entry point in Malaysia and thereafter.
- (vi) The MRA shall maintain and update records of the Employer and the Domestic Worker including the Domestic Worker's dependent. The MRA shall keep the Cambodian Mission informed on such updated records.
- (vii) The MRA shall ensure that the Domestic Worker who is selected for employment in Malaysia complies with the Malaysian medical requirements.
- (viii) The MRA shall be responsible to ensure that the terms and conditions of the Contract of Employment are fully explained to and understood by the Employer and the Domestic Worker respectively.

- (ix) The MRA shall maintain a record on the placement of the Domestic Workers for the purposes of inspection by the relevant authorities in Malaysia.
- (x) The MRA shall be responsible to follow up on the working and living conditions of the Domestic Worker throughout the duration of employment.
- (xi) The MRA shall not operate and/or conduct the business of recruitment and placement of Domestic Workers in Cambodia without the CRA.
- (xii) The MRA shall not be allowed to change the Employer of the Domestic Worker in accordance with and subject to the Malaysian laws, rules, regulations, national policies and directives.
- (xiii) In the event that the Domestic Worker absconds during the first six (6) months of employment or is certified as medically unfit during the first three (3) months of employment, the CRA shall negotiate with the MRA on behalf of the Employer to agree on a substitution of the Domestic Worker or reimbursement of the relevant costs and expenses.

C. Responsibilities of the Cambodian Recruitment Agency

- (i) The CRA shall be responsible to provide the potential Domestic Worker according to the Employer's specification for the purposes of selection of the Domestic Worker.
- (ii) The CRA shall be responsible on behalf of the Domestic Worker to obtain the necessary travel documents and to arrange for medical examination of selected Domestic Worker at the designated medical centres in Cambodia.

- (iii) The CRA shall be responsible to carry out the pre-departure training pursuant to Article 5(g) of this Memorandum of Understanding.
- (iv) The CRA shall ensure that the selected Domestic Worker shall fulfil the Malaysian medical requirements prior to his/her entry into Malaysia pursuant to Article 5(e) of this Memorandum of Understanding.
- (v) The CRA shall be responsible to ensure that the terms and conditions of the Contract of Employment are fully explained to and understood by the Domestic Worker during the selection exercise.
- (vi) The CRA shall be responsible to furnish the Domestic Worker with his/her original passport, the original Contract of Employment, information and particulars of the Employer and contact persons of the Cambodian Mission, the MRA and the CRA.
- (vii) The CRA shall ensure that the Domestic Worker provided to the Employer fulfil the specification as required by the Employer.
- (viii) The CRA shall maintain and update records of the Employer and the Domestic Worker including the Domestic Worker's dependent. The CRA shall keep the Malaysian Mission informed on such updated records.
- (ix) The CRA shall not operate and/or conduct the business of recruitment and placement of Domestic Workers in Malaysia without the MRA.
- (x) The CRA shall, upon request by the Domestic Worker, approve extension of the Contract of Employment agreed between the Domestic Worker and the Employer.

- (xi) In the event that the Domestic Worker absconds during the first six (6) months of employment or is certified as medically unfit during the first three (3) months of employment, the CRA shall negotiate with the MRA on behalf of the Employer to agree on a substitution of the Domestic Worker or reimbursement of the relevant costs and expenses.

D. Responsibilities of the Domestic Worker

- (i) The Domestic Worker shall be recruited through an authorised CRA.
- (ii) The Domestic Worker shall sign in Cambodia before departure to Malaysia six (6) original texts of the Contract of Employment provided by the Employer. Thereafter, the Domestic Worker shall keep three (3) original signed texts, one (1) each in the Malay, Khmer and English languages.
- (iii) The Domestic Worker shall be responsible for the following payments:
 - (a) visa;
 - (b) travel documents and other related documentation imposed by the relevant authority in Cambodia;
 - (c) medical examination in Cambodia prior to the employment;
 - (d) accommodation and incidental expenses charged by the CRA in Cambodia before departure;
 - (e) transportation cost from the place of residence of the Domestic Worker in Cambodia to the original exit point in Cambodia; and
 - (f) other expenses incurred in Cambodia.

- (c) termination of employment pursuant to paragraph 7 of the Contract of Employment; or
 - (d) termination due to non-compliance to the terms and conditions of the Visit Pass (Temporary Employment).
- (xi) The Domestic Worker shall seek approval from the CRA for the extension of the Contract of Employment agreed between Domestic Worker and Employer.
- (xii) The Domestic Worker shall keep the CRA informed of any changes in his/her information or the information of his/her dependent.
- (xiii) In the event that the Domestic Worker absconds, his/her Visit Pass (Temporary Employment) shall be revoked and he/she shall not be allowed to enter Malaysia for employment purposes in accordance with and subject to the applicable Malaysian laws, rules, regulations, national policies and directives.

CONTRACT OF EMPLOYMENT

This **Contract of Employment** is made on this day.....month ofin the year.....between Mr/Mrs/Miss..... IC. No..... Address..... (hereinafter referred to as “the Employer”) of the one part and Mr/Mrs/Miss..... holder of Cambodian Passport No....., Address..... (hereinafter referred to as “the Domestic Worker”) of the other part.

IT IS HEREBY AGREED as follows:

1. Duration of the Contract of Employment

- (a) The Employer shall employ the Domestic Worker in accordance with the terms and conditions of this Contract of Employment and subject to the provisions of the relevant Malaysian laws, rules, regulations, national policies and directives.
- (b) This Contract of Employment shall commence from the date of the arrival of the Domestic Worker at the place of work/residence.
- (c) The Domestic Worker shall continue in the employment under the terms and conditions of this Contract of Employment for a period of (...) years or until such time this Contract of Employment is terminated in accordance with the terms and conditions of this Contract of Employment.

2. Place of Work / Residence of the Domestic Worker

The Domestic Worker shall work and reside only at
..... during the duration of this Contract of Employment.

3. Duties and Responsibilities of the Domestic Worker

- (a) The Domestic Worker shall work only with the Employer and shall not seek employment or be employed elsewhere.
- (b) The Domestic Worker shall comply with reasonable instructions of the Employer in the performance of the household duties and/or assigned responsibilities towards children, young person, and person under their care.
- (c) The Domestic Worker shall perform diligently, faithfully, responsibly and sincerely all household duties and/or assigned responsibilities towards children, young persons and persons under their care assigned by the Employer which shall not include commercial activities.
- (d) The Domestic Worker shall not use or take advantage of the Employer's possessions without the Employer's permission.
- (e) The Domestic Worker is expected at all times to observe proper attire and shall be courteous, polite and respectful to the Employer and family members of the Employer.
- (f) The Domestic Worker shall abide by the Malaysian laws, rules, regulations, national policies and directives and respect the Malaysian customs and traditions.
- (g) The Government of Malaysia reserves the right to revoke the Work Pass in the event that the Domestic Worker marries in Malaysia during the duration of employment.

- (h) Family members of the Domestic Worker or any other person shall not be allowed to stay with the Domestic Worker in the place of work/residence of the Domestic Worker without the consent of the Employer.
- (i) The Domestic Worker shall carry his/her passport at all time. In the event that the Domestic Worker's passport is lost or damaged, the Domestic Worker shall bear all related expenses.
- (j) The Domestic Worker shall submit his/her passport to the Employer for the following purposes:
 - (i) medical screenings;
 - (ii) application of Visit Pass (Temporary Employment);
 - (iii) application of Foreign Workers Identity Card; and
 - (iv) renewal of Visit Pass (Temporary Employment).

The passport shall be returned to the Domestic Worker upon completion of these purposes.

4. Duties and Responsibilities of the Employer

- (a) The Employer shall provide the Domestic Worker with a safe and secure accommodation with basic amenities.
- (b) The Employer shall provide the Domestic Worker reasonable and sufficient daily meals.
- (c) The Employer shall not require the Domestic Worker to work or to be engaged in any activities other than that related to household duties and/or assigned responsibilities toward children, young person, and person under their care.
- (d) The Employer shall provide the Domestic Worker with insurance to cover medical treatment expenses and risk compensation.

- (e) In the event of death of the Domestic Worker, the funeral and the repatriation of the remains shall be arranged at the expense of the Employer.
- (f) The Employer shall report to the nearest Labour Department in the event of any injury or death of the Domestic Worker.
- (g) The Employer shall at all times respect and pay due regard to the sensitivity of religious beliefs of the Domestic Worker including the right to perform prayers and to refuse to handle and consume non-Halal food.
- (h) The Employer shall allow the Domestic Worker to communicate with his/her family.
- (i) The Employer shall not keep the passport and/or personal documents of the Domestic Worker into his/her custody except for the following purposes:
 - (i) medical screenings;
 - (ii) application of Visit Pass (Temporary Employment);
 - (iii) application of Foreign Workers Identity Card; and
 - (iv) renewal of Visit Pass (Temporary Employment).

The passport shall be returned to the Domestic Worker upon completion of these purposes. In the event that the Domestic Worker's passport is lost or damaged while in the custody of the Employer for the above mentioned purposes, the Employer shall bear all related expenses.

- (j) The Employer shall ensure that the Domestic Worker undergoes medical examinations as follows:
 - (i) within 30 days from the date of arrival of the Domestic Worker in Malaysia;

- (ii) once every year for the first 2 years of employment; and
- (iii) as required by the Government of Malaysia for the subsequent years of employment.

5. Payment of Wages

- (a) The Employer shall pay the Domestic Workers a monthly wage as agreed by the Employer and Domestic Worker, in the amount of RM..... (Ringgit Malaysia) in accordance with the market forces in Malaysia. The payment of the monthly wage shall be made through a bank account under the Domestic Worker's name.
- (b) The Employer shall pay the Domestic Workers the monthly wage regularly and not later than the seventh day after the last day of each wage period.
- (c) No deduction of the wage of the Domestic Worker can be made unless allowed by the Malaysian laws.

6. Rest Day

The Domestic Worker shall be entitled to one (1) rest day every week and in the event that the Domestic Worker waives the entitlement, the Domestic Worker shall be paid a certain amount of money to be calculated on pro-rate basis in lieu of the rest day or as agreed upon by the Employer and the Domestic Worker. In addition, the Employer shall provide the Domestic Worker with sufficient rest every day.

7. Termination of the Contract of Employment by the Employer

The Employer may terminate the service of the Domestic Worker without notice if the Domestic Worker commits any act of misconduct inconsistent with the fulfilment of the Domestic

Worker's duties or if the Domestic Worker breaches any of the terms and conditions of this Contract of Employment.

For the purposes of this clause, misconduct includes the following:

- (i) working with another Employer;
- (ii) disobeying lawful and reasonable order of the Employer;
- (iii) neglecting the household duties and/or assigned responsibilities towards children, young persons and persons under their care and habitually late for work;
- (iv) is found guilty of fraud and dishonesty;
- (v) is involved in illegal and unlawful activities;
- (vi) permitting outsiders to enter the Employer's premises or to use the Employer's possessions without Employer's permission; and
- (vii) using the Employer's possessions without the Employer's permission.

provided always that the Employer terminating this Contract of Employment under this clause shall provide proof of existence of such situation upon request of the Domestic Worker.

8. Termination of the Contract of Employment by the Domestic Worker

The Domestic Worker may terminate this Contract of Employment without notice if-

- (i) the Domestic Worker has reasonable grounds to fear for his or her life or is threatened by violence or disease;
- (ii) the Domestic Worker is subjected to abuse or ill-treatment by the Employer; or
- (iii) the Employer has failed to fulfil his obligation under paragraph 5 of this Contract of Employment.

provided always that the Domestic Worker terminating this Contract of Employment under this clause shall provide proof of existence of such situation upon request of the Employer.

9. General Provisions

- (a) The transportation cost from the Domestic Worker's original exit point in Cambodia to the place of work shall be borne by the Employer.
- (b) In the event that the Domestic Worker absconds, the Domestic Worker's Visit Pass (Temporary Employment) shall be revoked and the Domestic Worker shall not be allowed to enter Malaysia for employment purposes in accordance with and subject to the applicable Malaysian laws, rules, regulations, national policies and directives.
- (c) In the event that this Contract of Employment is terminated by the Employer on the ground that the Domestic Worker has committed proven misconduct, the Domestic Worker shall bear the costs of his/her repatriation.
- (d) The repatriation cost of the Domestic Workers from the place of work to the original exit point in Cambodia shall be borne by the Employer along with all outstanding wages in the following circumstances:

- (i) at the completion of Contract of Employment;
 - (ii) termination of this Contract of Employment by the Employer;
 - (iii) termination due to non-compliance of the terms and conditions of this Contract of Employment by the Employer; or
 - (iv) on the death of the Domestic Worker.
- (e) The repatriation cost of the Domestic Worker shall be borne by the Domestic Worker in the event of:
- (i) termination due to negligence or abuse of children and young persons or persons under their care;
 - (ii) resignation or abscondment of the Domestic Worker;
 - (iii) termination of employment pursuant to paragraph 7 of the Contract of Employment; or
 - (iv) termination due to non-compliance to the terms and conditions of the Visit Pass (Temporary Employment).
- (f) Any dispute arising between the Employer and the Domestic Worker concerning the grounds for termination of this Contract of Employment pursuant to Paragraph 7 or 8 of this Contract of Employment shall be dealt with in accordance with the applicable laws in Malaysia.
- (g) For the purpose of this Contract of Employment, the terms "original exit point" shall mean Phnom Penh, Cambodia.

10. Extension of the Contract of Employment

Notwithstanding the expiry of the duration of this Contract of Employment, the Employer and the Domestic Worker may agree that this Contract of Employment may be extended based on similar terms and conditions therein.

11. Time is of the Essence

Time whenever mentioned shall be of the essence of this Contract of Employment.

12. Governing Law

This Contract of Employment is governed by and shall be construed in accordance with the laws of Malaysia.

13. Language of this Contract of Employment

This Contract of Employment shall be prepared in six (6) original texts, two (2) each in Malay, Khmer and English languages, all texts being equally authentic. In the event of any divergence of interpretation between any of the texts, the English text shall prevail.

IN WITNESS WHEREOF, the Parties to this Contract of Employment have hereunto affixed their signature on this _____ day of _____ 20 _____

Employer,

Domestic Worker,

Name

Date

Name

Date

Witnessed by,

Witnessed by,

Name

Date

Name

Date

Endorsed by,

Endorsed by,

The Embassy of Malaysia in
Phnom Penh

The Ministry of Labour and
Vocational Training, Cambodia

Name

Date

Name

Date

(Note: A copy of this Contract of Employment to be submitted to the nearest Labour Department)

TERMS OF REFERENCE FOR THE JOINT WORKING GROUP FOR THE IMPLEMENTATION OF THE MEMORANDUM OF UNDERSTANDING BETWEEN THE GOVERNMENT OF MALAYSIA AND THE GOVERNMENT OF THE KINGDOM OF CAMBODIA ON THE RECRUITMENT AND EMPLOYMENT OF DOMESTIC WORKERS

I. Introduction

In accordance with Article 10 of the Memorandum of Understanding between the Government of Malaysia and the Government of Kingdom of Cambodia on the Recruitment and Employment of Domestic Workers signed at ..., Malaysia on 20xx (hereinafter referred to as “–Memorandum of Understanding”), the Government of Malaysia and the Government of the Kingdom of Cambodia agreed to establish a Joint Working Group (hereinafter referred to as “the JWG”). The establishment of the JWG would provide a forum for coordination and consultation between officials of both Parties to provide solutions on matters concerning the recruitment, employment and repatriation of Domestic Workers in Malaysia.

II. Objective

To ensure appropriate and effective implementation of the Memorandum of Understanding.

III. Principles

1. The work of the JWG shall be conducted in the spirit of cooperation for the purpose of recognizing the interest of both Parties.
2. To promote the right and the protection of both the Employers and the Domestic Workers in Malaysia, as agreed in the Memorandum of Understanding and the Contract of Employment.

IV. Role and Functions

1. To monitor the implementation of the Memorandum of Understanding.
2. To monitor the implementation of any programme regarding the recruitment, employment and repatriation of the Domestic Workers.
3. To monitor and obtain information with regard to employment issues faced by the Domestic Workers and the Employers.
4. To provide advisory services and technical assistance on the employment of Domestic Workers.
5. To perform any other tasks as may be assigned to it by both Parties.
6. To deliberate on issues consequential to the exercise of Article 14 of the Memorandum of Understanding prior, during and after the suspension of the Memorandum of Understanding and to propose for both Parties to discuss on

alternative solutions or remedial actions due to the suspension of the Memorandum of Understanding.

7. To propose any amendment, variation or modification to the terms and conditions of the Contract of Employment and any items listed in the attached appendices to the Memorandum of Understanding, provided that the amendment, variation or modification made to any appendix to the Memorandum of Understanding will only take into effect upon the agreement by both Parties through diplomatic channels.

V. Office

Each Party shall designate an office within its relevant authorities that shall serve as contact point with the other Party.

VI. Membership

1. The JWG shall be co-chaired by the officials of both Parties.
2. The JWG shall comprise of appropriate government authorities, including the Embassy of Malaysia in Cambodia and the Embassy of Cambodia in Malaysia.
3. Each Party shall determine the relevant government authorities respectively to be the members of the JWG and particular government authority to be designated as the focal point for each Party.

VII. Meetings

1. The JWG shall convene at least two (2) meetings per year.
2. Regular meetings of the JWG shall be held alternately in Malaysia and Cambodia.
3. As and when appropriate, the JWG may hold additional meetings at a venue to be agreed upon by both Parties.
4. When necessary, the JWG shall convene meetings as instructed by both Parties.

VIII. Documentation

All records of the JWG shall be in English.

IX. Financial Arrangement

The cost for hosting the JWG and sending government officials to attend the JWG meetings shall be borne by the respective Parties individually.

X. Amendment

1. The terms of reference may be reviewed and amended by mutual consent by the JWG and subject to the endorsement by both Parties.
2. In the event the JWG decides to amend any terms and conditions in the Contract of Employment or any item listed in the Appendices attached to the Memorandum of Understanding, such amendment shall have no effect unless and until it is agreed by the Parties.