

## เงินทดแทนทั่วไป(กรณีบริษัทล้มละลาย)

หลักการ	สำหรับพนักงานเกษียณที่ไม่ได้รับค่าจ้างเนื่องจากการล้มละลายของบริษัท เป็นต้น ได้รับการชำระเงินทดแทนภายในขอบเขตที่กำหนดแทนนายจ้าง																		
สาเหตุของการจ่าย	เมื่อถูกยื่นฟ้องล้มละลายจากศาล, เมื่อได้รับการตัดสินให้เริ่มกระบวนการฟื้นฟูปริษัท, เมื่อได้รับการยอมรับว่าล้มละลายตามกฎหมายจากสำนักงานจัดหางาน ทองถิ่น																		
แรงงานที่ได้รับ	พนักงานที่ลาออกตั้งแต่วันที่ยื่นฟ้องล้มละลาย(ล้มละลาย) 1 ปีไปจนถึงหลังยื่นฟ้องล้มละลาย 3 ปี																		
เจ้าของกิจการที่ได้รับ	ผู้บริหารธุรกิจที่ใช้ประกันชดเชยความเสียหายทางอุตสาหกรรมมากกว่า 6 เดือนขึ้นไป																		
จำนวนที่จ่าย	จำนวนเงินค่าจ้างหรือเงินชดเชย 3 เดือนสุดท้ายหรือเงินเกษียณตลอดระยะเวลา 3 ปี สุดท้ายที่ค้างชำระ																		
จำนวนเงินสูงสุด	<p>&lt;จำนวนเงินสูงสุดต่อเดือน(ปี) &gt;</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ประเภทเงินทดแทน \ อายุที่ลาออก</th> <th>ไม่เกิน 30 ปี</th> <th>ไม่น้อยกว่า 30 ปี ไม่เกิน 40 ปี</th> <th>ไม่น้อยกว่า 40 ปี ไม่เกิน 50 ปี</th> <th>ไม่น้อยกว่า 50 ปี ไม่เกิน 60 ปี</th> <th>60 ปีขึ้นไป</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ค่าจ้าง * เงินเกษียณ</td> <td>1.8 ล้านบาท</td> <td>2.6 ล้านบาท</td> <td>3 ล้านบาท</td> <td>2.8 ล้านบาท</td> <td>2.1 ล้านบาท</td> </tr> <tr> <td>เงินชดเชย</td> <td>1.26 ล้านบาท</td> <td>1.82 ล้านบาท</td> <td>2.1 ล้านบาท</td> <td>1.96 ล้านบาท</td> <td>1.47 ล้านบาท</td> </tr> </tbody> </table> <p>(ตัวอย่าง) ค่าจ้างเมื่ออายุ 40 ปีจะได้รับสูงสุดคือ 9 ล้านบาท (3 ล้านบาท × 3 เดือน) และเงินเกษียณ 9 ล้านบาท (3 ล้านบาท × 3 ปี) รวมกันเท่ากับ 18 ล้านบาท</p>	ประเภทเงินทดแทน \ อายุที่ลาออก	ไม่เกิน 30 ปี	ไม่น้อยกว่า 30 ปี ไม่เกิน 40 ปี	ไม่น้อยกว่า 40 ปี ไม่เกิน 50 ปี	ไม่น้อยกว่า 50 ปี ไม่เกิน 60 ปี	60 ปีขึ้นไป	ค่าจ้าง * เงินเกษียณ	1.8 ล้านบาท	2.6 ล้านบาท	3 ล้านบาท	2.8 ล้านบาท	2.1 ล้านบาท	เงินชดเชย	1.26 ล้านบาท	1.82 ล้านบาท	2.1 ล้านบาท	1.96 ล้านบาท	1.47 ล้านบาท
ประเภทเงินทดแทน \ อายุที่ลาออก	ไม่เกิน 30 ปี	ไม่น้อยกว่า 30 ปี ไม่เกิน 40 ปี	ไม่น้อยกว่า 40 ปี ไม่เกิน 50 ปี	ไม่น้อยกว่า 50 ปี ไม่เกิน 60 ปี	60 ปีขึ้นไป														
ค่าจ้าง * เงินเกษียณ	1.8 ล้านบาท	2.6 ล้านบาท	3 ล้านบาท	2.8 ล้านบาท	2.1 ล้านบาท														
เงินชดเชย	1.26 ล้านบาท	1.82 ล้านบาท	2.1 ล้านบาท	1.96 ล้านบาท	1.47 ล้านบาท														
ขอบเขตการร้องขอ	ภายใน 2 ปีนับจากวันฟ้อง(วันที่ยอมรับ)ล้มละลาย (ล้มละลาย)																		
ขั้นตอนการจ่าย	<ol style="list-style-type: none"> <li>① แรงงานส่งใบคำร้องขอเงินทดแทนกับสำนักงานจัดหางานท้องถิ่น</li> <li>② ยืนยันความต้องการการชำระค่าทดแทนที่สำนักงานจัดหางานท้องถิ่น</li> <li>③ สำนักงานจัดหางานท้องถิ่นร้องขอการชำระเงินไปยังกรมสวัสดิการแรงงาน</li> <li>④ กรมสวัสดิการแรงงานโอนเงินเข้าบัญชีของแรงงาน</li> </ol>																		
หมายเหตุ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● หากได้รับเงินทดแทนทั่วไปแล้ว จะไม่ได้รับเงินทดแทนสมทบซ้ำ</li> <li>● ในกรณีที่ผู้ยื่นขอเงินทดแทน ได้รับเงินทดแทนสมทบก่อนๆ <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลังจากหักเงินทดแทนทั่วไปออกแล้ว</li> <li>จะชำระเงินทดแทนสมทบที่ได้รับให้ภายหลัง</li> </ul> </li> </ul>																		

\* แจ้งให้ทราบว่าเนื้อหาข้างต้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้

## เงินทดแทนสมทบ(กรณีได้รับการตัดสินจากศาล)

หลักการ	ในกรณีได้รับการตัดสินจากศาลมีค่าตัดสินให้จ่ายค่าจ้างไม่ว่าธุรกิจจะล้มละลายหรือไม่ จะมีการจ่ายค่าทดแทนภายในขอบเขตที่กำหนดแทนนายจ้าง
สาเหตุของการจ่าย	ในกรณีได้รับการตัดสินจากศาล
แรงงานที่ได้รับ	ลูกจ้างลาออกและยื่นฟ้องร้องภายในระยะเวลา 2 ปีนับตั้งแต่วันที่ลาออก
เจ้าของกิจการที่ได้รับ	ผู้บริหารธุรกิจที่ใช้ประกันชดเชยความเสียหายทางอุตสาหกรรมมากกว่า 6 เดือนขึ้นไปนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างลาออก
จำนวนที่จ่าย	จำนวนเงินค่าจ้างหรือเงินชดเชย 3 เดือนสุดท้ายหรือเงินเกษียณตลอดระยะเวลา 3 ปีสุดท้ายที่ค้างชำระ
จำนวนเงินสูงสุด	4 ล้านบาท
ขอบเขตการร้องขอ	ภายใน 1 ปีนับตั้งแต่วันที่ตัดสินคดีชี้ขาด
ขั้นตอนการจ่าย	<ol style="list-style-type: none"> <li>① ลูกจ้างยื่นฟ้องคดีแพ่งขอเงินทดแทนต่อศาล</li> <li>② การตัดสินคดีของศาล</li> <li>③ ยื่นขอเงินทดแทนสมทบต่อกรมสวัสดิการแรงงาน</li> <li>④ ยื่นขอเงินทดแทนสมทบต่อกรมสวัสดิการแรงงาน</li> <li>⑤ หลังตรวจสอบเงื่อนไขที่กรมสวัสดิการแรงงานแล้วจ่ายเงินทดแทนสมทบให้ลูกจ้าง</li> </ol>
หมายเหตุ	หากได้รับเงินทดแทนทั่วไปแล้ว จะไม่ได้รับเงินทดแทนสมทบซ้ำ

\* แจ้งให้ทราบว่าเนื้อหาข้างต้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้

## सामान्य वैकल्पिक पारिश्रमिक भुक्तानी (कम्पनी टाट पल्टेको अवस्थामा)

नयिम	अवकाश प्राप्त कामदारले कम्पनी टाट पल्टेने जस्ता कारणले पारिश्रमिक प्राप्त नगएको खण्डमा कम्पनीको तर्फबाट नश्चिती दायराभित्तिको वैकल्पिक पारिश्रमिक भुक्तानी गरिन्छ।															
भुक्तानी गर्नुपर्ने कारण	अदालतद्वारा कम्पनी टाट पल्टेको नरिणय वा टाट पल्टिएर पहिलेको अवस्थामा फर्कनि प्रक्रियामा रहेको वा स्थानीय श्रम कार्यालयले टाट पल्टिएको छ भन्ने कुरा ठहर गरेमा															
लागू हुने कामदार	टाट पल्टेको आवेदन मत्तिको १ देखि ३ वर्षको बीचमा अवकाश पाएका कम्पनीका कामदारहरु।															
लागू हुने कम्पनी	कम्पनिमा ६ महिना सम्म संचालति औधोगकि दुर्घटना बीमा गरेका कम्पनी।															
अधिकतम रकम	[मासकि (वार्षकि) अधिकतम रकम ] <table border="1"> <thead> <tr> <th>अवकाश हुंदाको उमेर- भुक्तानीको प्रकार</th> <th>३० वर्षभन्दा कम</th> <th>३०-३९</th> <th>४०-४९</th> <th>५०-५९</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>परिश्रमकि तथा पेन्सन</td> <td>१.८० mil KRW</td> <td>२.६० mil KRW</td> <td>३.०० mil KRW</td> <td>२.८० mil KRW</td> </tr> <tr> <td>कम्पनी बन्द भएको अवस्थामा पाउनुपर्ने पारिश्रमकि</td> <td>१.२६ mil KRW</td> <td>१.८२ mil KRW</td> <td>२.१० mil KRW</td> <td>१.९६ mil KRW</td> </tr> </tbody> </table> <p>( उदाहरणको लागि ) ४० वर्षको एक जना कामदारले अधिकतम पारिश्रमकि ९.०० mil KRW (३.०० mil KRW × ३ महिना) र पेन्सन ९.०० mil KRW (३.०० mil KRW × ३ वर्ष) प्राप्त गर्छ भने दुवै हिससा जोडेर आउने १८.०० mil KRW उक्त कामदारले पाउनेछ।</p>	अवकाश हुंदाको उमेर- भुक्तानीको प्रकार	३० वर्षभन्दा कम	३०-३९	४०-४९	५०-५९	परिश्रमकि तथा पेन्सन	१.८० mil KRW	२.६० mil KRW	३.०० mil KRW	२.८० mil KRW	कम्पनी बन्द भएको अवस्थामा पाउनुपर्ने पारिश्रमकि	१.२६ mil KRW	१.८२ mil KRW	२.१० mil KRW	१.९६ mil KRW
अवकाश हुंदाको उमेर- भुक्तानीको प्रकार	३० वर्षभन्दा कम	३०-३९	४०-४९	५०-५९												
परिश्रमकि तथा पेन्सन	१.८० mil KRW	२.६० mil KRW	३.०० mil KRW	२.८० mil KRW												
कम्पनी बन्द भएको अवस्थामा पाउनुपर्ने पारिश्रमकि	१.२६ mil KRW	१.८२ mil KRW	२.१० mil KRW	१.९६ mil KRW												
भुक्तानी लनुपर्ने समय	कम्पनी टाट पल्टेको आवेदन मति (नरिधारति मति) देखि ३ बर्षभतिर															
भुक्तानी प्रक्रिया	<ol style="list-style-type: none"> <li>कामदारले स्थानीय श्रम कार्यालयमा वैकल्पिक पारिश्रमिक भुक्तानीको लागि आवेदन पत्र पेश गर्नु पर्दछ ।</li> <li>स्थानीय श्रम कार्यालयले वैकल्पिक भुक्तानी प्राप्त गर्नका लागि कामदार योग्य भए नभएको पुष्टि गर्दछ।</li> <li>स्थानीय रोजगार श्रम कार्यालयले श्रम तथा कल्याणकारी नगिमको कार्यालयमा रकम भुक्तानीको लागि अनुरोध गर्दछ।</li> <li>श्रम तथा कल्याणकारी नीगमले कामदारको बैंक खातामा पैसा जम्मा गर्दछ।</li> </ol>															
कैफियत	<ul style="list-style-type: none"> <li>यदि कामदारले साधारण वैकल्पिक रकम प्राप्त गर्‍यो भने उसले अन्य साना खालका वैकल्पिक रकम प्राप्त गर्न सक्ने छै</li> <li>यदि साधारण वैकल्पिक रकमको लागि आवेदन दिएका कामदारले पहिले नै केहि रकम प्राप्त गरिसकेको छ भने</li> </ul> <p>- कामदारले पाउनुपर्ने साधारण वैकल्पिक रकम पहिले नै प्राप्त गरिसकेको रकमबाट घटाएर प्रदान गरिन्छ।</p>															

\* माथिका वषियवस्तुहरु परिवर्तन हुन सक्ने जानकारी

## सानो रकम भुक्तानीको लागि(अदालतले फैसला गरेको खण्डमा)

नयिम	कम्पनी टाट पल्टेको वषियसंग सरोकार नरही अदालतले रकम भुक्तानिको लागि फेसला गरेको खण्डमा कम्पनी मालिकको तरफबाट नश्चिती समिभतिरको रकम भुक्तानी गरनिछ।
भुक्तानी गर्नुपर्ने कारण	अदालतको अन्तमि नरिणय भएपछि
लागू हुने कामदार	अवकाशप्राप्त दनिको भोलपिल्टबाट २ बर्षभतिर अदालतमा मुद्दा दायर गर्ने अवकाशप्राप्त कामदार
लागू हुने कम्पनी	कामदारको अवकाशप्राप्त दनिसम्म औधोगकि दुर्घटना बीमा लागू भएको र ६ महनिभन्दा बढी संचालनमा आएको कम्पनी।
भुक्तानी रकम	पछिल्लो ३ महनिको मसकि तलब तथा कम्पनी बन्द हुँदा पाउने पारश्रमकि वा पछिल्लो ३ वर्षसम्म नपाएको पेन्सन
अधिकतम रकम	४.०० mil KRW
भुक्तानी लनुपर्ने समय	अदालतको अन्तमि फैसलामतिदिखि १ वर्षभतिर
भुक्तानी प्रक्रिया	<ol style="list-style-type: none"> <li>कामदारले अदालतमा रकम भुक्तानिको लागि मुद्दा दायर गर्ने।</li> <li>अदालतले मुद्दाको अन्तमि नरिणय गर्दछ।</li> <li>स्थानीय श्रम कार्यालयले रकम प्राप्त गर्नको लागि कामदार योग्य भए नभएको पुष्टि गर्दछ।</li> <li>श्रम तथा कल्याणकारी नगिमको कार्यालयमा रकम भुक्तानीको लागि आवेदन दनि।</li> <li>श्रम तथा कल्याणकारी नगिम कार्यालबाट योग्यता प्रमाणति भएपछि रकम भुक्तानि गरनिछ।</li> </ol>
कैफयित	<ul style="list-style-type: none"> <li>यदि कामदारले साधारण वैकल्पकि रकम भुक्तानी पाएको छ भने उसले सानो रकमको लागि भुक्तानी प्राप्त गर्न सकदैन।</li> </ul>

\* माथिका वषियवस्तुहरु परविर्तन हुन सकने जानकारी गराइन्छ।

# အထေဇြထအခြားထိုးပေးခေမး(ကုမလဏီဒေဝါလီခံရလ်း)

<b>မူဝါဒဖျေပခံက</b>	ကုမလဏီ၏ ဒေဝါလီခံရမးဖျေကောင အလုပုရပနားလိုက သောအလုပုသမားသည လုပုအားခကဲ့သို့ သော ပေးခေမးအား မရရှိပါက အစားထိုးပေးခေမးကို သတုမ္တအိန့်အတငြး ကုမလဏီ၏ ကိုယစားပေးဆောငရမည။																				
<b>ပေးခေရမည အဖျေကောငးအရငး</b>	ဒေဝါလီခံရမး သို့မဟုတ ပုနလညရဂ်မးလုပုငနးစဉ္စတငျခငးပွင ပတုသကု၍ တရားဂ်း၏ ဆိုဖုတခံကကို လကခံရဂ်ပါက သို့မဟုတ ပုညတငြးအလုပုသမား ဂ်း၏ အမ္နတကယဒေဝါလီ ခံရဖျေကောငးအသိအမ္တပီခံရပါက																				
<b>ပေးခေရမည အလုပုသမား</b>	သကုရောကသညရကစမြတိုငခင ၁ ခွံစမ ၃ ခွံစအထိ အလုပုရပနားလိုက သော ဒေဝါလီခံရခငး (ဒေဝါလီခံရမး) တငြပဝငသော အလုပုသမားမား																				
<b>အလုပုပွင</b>	စကုမးပိုငးမတောတဆျဖစပငြးမးဖျေကောင လော့ဖျေကးမတောတဆပေးလော့ခငးကို အနညးဆိုး ၆ လဖျကာ လုပုဆောငိုငသည ဆောငရဂ်းနောသောလုပုငနး																				
<b>ပေးခေရမညပမာဏ</b>	လနွဲခေသော ၃ လက မပေးရသေးသောလုပုအားခ သို့မဟုတ အလုပု ထောကပုံဖျေကးပမာဏပွင လနွဲခေသော ၃ ခွံစက ပုဖတုစာလော့ဖျေကးငငြ																				
<b>သတုမ္တပမာဏ</b>	<p>[ &lt;လစဉ္စ (၄စစဉ္စ) သတုမ္တပမာဏ ]</p> <table border="1" data-bbox="456 936 1404 1223"> <thead> <tr> <th>အစားထိုးမးရပနားသညအသကု</th> <th>၃၀ အောကု</th> <th>၃၀-၃၉</th> <th>၄၀-၄၉</th> <th>၅၀-၅၉</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ပေးခေမးပုံစံ</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>လုပုအားခ ပုဖတုစာလော့ ဖျေကးငငြ</td> <td>1.80 mil KRW</td> <td>2.60 mil KRW</td> <td>3.00 mil KRW</td> <td>2.80 mil KRW</td> </tr> <tr> <td>ကံနဂ်ိုသည ထောကပုံဖျေကး</td> <td>1.26 mil KRW</td> <td>1.82 mil KRW</td> <td>2.10 mil KRW</td> <td>1.96 mil KRW</td> </tr> </tbody> </table> <p>(ဥပမာ) သု/သုမ၏ အသကု ၄၀ တငြ လကခံရဂ်ိုငသောအမားဆိုးပမာဏမာ လုပုအားခအတငြ 9.00 mil KRW (3.00 mil KRW x ၃ လ) ခွံ 18.00 mil KRW အထကပေါငးထညသော ပုဖတုစာလော့ဖျေကးအတငြ 9.00 mil KRW (3.00 mil KRW x ၃ ခွံ) ပုဖစသည။</p>	အစားထိုးမးရပနားသညအသကု	၃၀ အောကု	၃၀-၃၉	၄၀-၄၉	၅၀-၅၉	ပေးခေမးပုံစံ					လုပုအားခ ပုဖတုစာလော့ ဖျေကးငငြ	1.80 mil KRW	2.60 mil KRW	3.00 mil KRW	2.80 mil KRW	ကံနဂ်ိုသည ထောကပုံဖျေကး	1.26 mil KRW	1.82 mil KRW	2.10 mil KRW	1.96 mil KRW
အစားထိုးမးရပနားသညအသကု	၃၀ အောကု	၃၀-၃၉	၄၀-၄၉	၅၀-၅၉																	
ပေးခေမးပုံစံ																					
လုပုအားခ ပုဖတုစာလော့ ဖျေကးငငြ	1.80 mil KRW	2.60 mil KRW	3.00 mil KRW	2.80 mil KRW																	
ကံနဂ်ိုသည ထောကပုံဖျေကး	1.26 mil KRW	1.82 mil KRW	2.10 mil KRW	1.96 mil KRW																	
<b>ပေးခေရမညကာလ</b>	ဒေဝါလီခံဖျေကောငး (ဒေဝါလီခံရမး) ဆိုဖုတုသညရကစ(အသိအမ္တပီပျခငး) မ ၂ ခွံစအတငြး																				
<b>ပေးခေသညလုပုငနးစဉ္စ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>အလုပုသမားသည ပုညတငြးအလုပုသမားဂ်းသို့မဟု အစားထိုးပေးခေ မးအတငြ အတညပီလော့ကုလဏကို တငျပရမည</li> <li>ပုညတငြးအလုပုသမားဂ်းမ အစားထိုး ပေးခေ မးလက ခံ ရဂ်ပျခငးအတငြ လိုအပုသောအတညပီခံက</li> <li>ပုညတငြးအလုပုသမားဂ်းသည ကိုရီးယား အလုပုသမားမား၏ လော့ဖျေကးပွင လူမးဖုလုံရေး ဝနဆောငမးအဖျထံသို့ ပေးခေမးအား တောငးဆို သည</li> <li>ကိုရီးယားအလုပုသမားမား၏ လော့ဖျေကးပွင လူမးဖုလုံရေးဝနဆောင မးအဖျသည အလုပုသမား၏ ဘဏအကောငထံသို့ ငငြငြးပေးသည</li> </ol>																				
<b>ကိဖဒါတ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>အလုပုသမားသည အထေဇြထအခြားထိုးပေးခေမးကို လကခံရဂ်ပါက သု/သုမသည အသေးစားပမာဏအစားထိုးပေးခေမးကို မရဂ်ိုငပါ</li> <li>အထေဇြထအခြားထိုးပေးခေမးအတငြ လော့ကု ထားသည အသေး စားပမာဏအစားထိုးပေးခေမးကို ပို၍စောစောလကခံရဂ်ပါက</li> </ul> <p>- ပထမဆိုးအနျဖင ယခငကပေးထားသောအသေးစားပမာဏ အစားထိုးပေးခေမးကို ဣတုယုရာမ္ အထေဇြထအခြားထိုးပေးခေမး ပမာဏကို တငြယုရမညဖစစပီး အပိုအလိုကို ထုတုယုရမည။</p>																				

\* အထကပါအဖျေကောငးအရာမားသည အခိနမရေဂ်းရပာငးလ်းငပါသည။

## အသေးစားပမာဏအစားထိုးပေးခမ်း(တရားဂုံးစည်းမိဉ်းအရ)

မူဝါဒဖျေ့ပစ်ကု	အလှူပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ဒေဝါလီခံရမှုကို ပမာဏမထားဘဲ လှူပေးခမ်းပေးရန် သို့မဟုတ် အလားတူ ပေးရန် တရားဂုံးမိဉ်း နောက်ဆုံးဆုံးဖြတ်ချက်ကို အသေးစားပေးခမ်းကို တိက်သော အပိုင်းအချင်းအတိုင်း အလှူပုဂ္ဂိုလ်ကို ယုံကြည်စိတ်ချပေးရမည်
ပေးခမ်းရမည့် အဖော်ကားအရင်း	တရားဂုံးမိဉ်း နောက်ဆုံးဆုံးဖြတ်ချက်ကို သို့မဟုတ် အလားတူဆုံးဖြတ်ချက်အရ
ပေးခမ်းရမည့် အလှူပုဂ္ဂိုလ်	အလှူပုဂ္ဂိုလ်များလိုက်သည့် ရက်စွဲဖြင့် ၂ နှစ်အတွင်း အမေးလွှာကုတင်ခံသော အလှူပုဂ္ဂိုလ်များ လိုက်သည့် အလှူပုဂ္ဂိုလ်များ
အလှူပုဂ္ဂိုလ်	စကားပိုင်းမတော်တဆဖြစ်ပွားမှုများ ဖြစ်ပွားစေသည့် လောကီအကျိုးအမြတ်အတွက် အနည်းဆုံး ၆ လစာကုတင်ခံသည့် ဆော့ရှင်ကြီးနေသောလှူပုဂ္ဂိုလ်များ
ပေးခမ်းရမည့်ပမာဏ	လက်ရှိခံသော ၃ လက မပေးရသေးသောလှူပေးခမ်း သို့မဟုတ် အလှူပေးခမ်းပေးခမ်းပမာဏနှင့် လက်ရှိခံသော ၃ နှစ်ကုတင်ခံသည့် လောကီအကျိုးအမြတ်အတွက်
သတ်မှတ်ပမာဏ	4.00 mil KRW
ပေးခမ်းရမည့်ကာလ	လက်ရှိခံသော ၃ လက မပေးရသေးသောလှူပေးခမ်း သို့မဟုတ် အလှူပေးခမ်းပေးခမ်းပမာဏနှင့် လက်ရှိခံသော ၃ နှစ်ကုတင်ခံသည့် လောကီအကျိုးအမြတ်အတွက်
သတ်မှတ်ပမာဏ	4.00 mil KRW
တောင်းဆိုသည့် ကာလ	နောက်ဆုံးဆုံးဖြတ်ချက်ရရှိရန် ၁ နှစ်အတွင်း
ပေးခမ်းရမည့် လှူပုဂ္ဂိုလ်များ	<ol style="list-style-type: none"> <li>① အလှူပုဂ္ဂိုလ်များသည် တရားဂုံးမိဉ်း သို့မဟုတ် မပေးရသေးသောလှူပေးခမ်းအတိုင်း အလှူပေးခမ်းအသုံးခံစားမှုကို လောကီအကျိုးအမြတ်</li> <li>② တရားဂုံးမိဉ်း နောက်ဆုံးဆုံးဖြတ်ချက်ကို ခံစားရမည်</li> <li>③ မပေးရသေးသောလှူပေးခမ်းနှင့် အလားတူပုံစံဖြင့် အလှူပေးခမ်းပေးခမ်းပမာဏ သို့မဟုတ် အလှူပုဂ္ဂိုလ် အတည်ပြုပေးမှုကို လောကီအကျိုးအမြတ်</li> <li>④ ကိုရီးယားအလှူပေးခမ်းများ၏ လောကီအကျိုးအမြတ် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ဆောင်မှုအဖွဲ့ထံသို့ အသေးစားပမာဏအစားထိုးပေးခမ်းကို လောကီအကျိုးအမြတ်</li> <li>⑤ ကိုရီးယားအလှူပေးခမ်းများ၏ လောကီအကျိုးအမြတ် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ဆောင်မှုအဖွဲ့ထံသို့ လိုအပ်ချက်များကို အတည်ပြုအဖော်ကားပေးခမ်းပေးခမ်းပမာဏ အစားထိုးပေးခမ်းကို ထုတ်ယူပေး</li> </ol>
မှတ်ချက်များ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● အလှူပေးခမ်းသည် အထောက်အကူအစားထိုးပေးခမ်းကို လက်ခံရရှိပါက သူ/သူမသည် အသေးစားပမာဏအစားထိုးပေးခမ်းကို မရရှိနိုင်ပါ</li> </ul>

\* အထက်ပါအဖော်ကားအရင်းများသည် အရဟန်းအလဲများဖြစ်ပါသည်။

## সাধারণ বকিল্প পারশ্রিমকি(সংস্থা দউেলিয়া হবার ক্ষত্রে)

নীতরি পরচিত্তি	যদি কোন অবসরপ্রাপ্ত কর্মী সংস্থাটি দউেলিয়া হবার কারণে মজুরি ইত্যাদি পাওনা বাকী থাকে সংস্থাটির পরবর্ত্তে একটি নির্দিষ্ট পরিসরের মধ্যে বকিল্প পারশ্রিমকি প্রদান করা হবে।																				
প্রদানের কারণ	যদি দউেলিয়া বা পুনরুদ্ধারের প্রক্রিয়া শুরুর বিষয়ে আদালতের রায় পাওয়া হয়, অথবা স্থানীয় নিয়োগ শ্রম অফিস থেকে প্রকৃতভাবে দউেলিয়াগ্রস্ত হিসাবে স্বীকৃত হয়																				
বকিল্প পারশ্রিমকি প্রাপ্তির কর্মীর যোগ্যতা	সংস্থাটিক পদকশূন্যতা (দউেলিয়া) আবেদনের তারিখে ১ বছর পূর্ব হতে ৩ বছরের মধ্যে অবসরগ্রহনকারী কর্মী																				
নিয়োগকারী প্রসঙ্গ	শলিপ দুরঘটনা ক্ষতপূরণ বীমা প্রযোজ্য এমন ব্যবসা অন্তত ৬ মাস পরচিলনা করা সংস্থা																				
অর্থ প্রদানের পরিমাণ	সর্বশেষ ৩ মাসের অপারিশোধিত মজুরি বা কর্ম ভাতা এবং বগিত ৩ বছরের চাকুরীছদে বতেনের মধ্যে অপারিশোধিত অর্থ																				
অর্থ প্রাপ্তির উচ্চসীমা	[মাসিক(বার্ষিক) ক্ষাপ অর্থ] <table border="1"> <thead> <tr> <th>অবসরগ্রহণ কালে বয়স</th> <th>৩০ বছরের নিচে</th> <th>৩০ থেকে ৩৯</th> <th>৪০ থেকে ৪৯</th> <th>৫০ থেকে ৫৯</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>পারশ্রিমকির প্রকার</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>মজুরি/ নিয়োগছদে বতেন</td> <td>১.৮০ মিলিয়ন KRW</td> <td>২.৬০ মিলিয়ন KRW</td> <td>৩.০০ মিলিয়ন KRW</td> <td>২.৮০ মিলিয়ন KRW</td> </tr> <tr> <td>ছুটি ভাতা</td> <td>১.২৬ মিলিয়ন KRW</td> <td>১.৮২ মিলিয়ন KRW</td> <td>২.১০ মিলিয়ন KRW</td> <td>১.৯৬ মিলিয়ন KRW</td> </tr> </tbody> </table> <p>(উদাহরণ) একজন ৪০ বছর বয়সক ব্যক্তিতে সর্বোচ্চ পরিমাণ অর্থ পতে পারেন তা হল ৯.০০ মিলিয়ন KRW (৩.০০ মিলিয়ন KRW × ৩ মাস) মজুরি হিসাবে এবং ৯.০০ মিলি KRW (৩.০০ মিলিয়ন KRW × ৩ বছর) বচিছদে বতেন হিসাবে যা সর্বমোট ১৮.০০ মিলিয়ন KRW পর্যন্ত হয়।</p>	অবসরগ্রহণ কালে বয়স	৩০ বছরের নিচে	৩০ থেকে ৩৯	৪০ থেকে ৪৯	৫০ থেকে ৫৯	পারশ্রিমকির প্রকার					মজুরি/ নিয়োগছদে বতেন	১.৮০ মিলিয়ন KRW	২.৬০ মিলিয়ন KRW	৩.০০ মিলিয়ন KRW	২.৮০ মিলিয়ন KRW	ছুটি ভাতা	১.২৬ মিলিয়ন KRW	১.৮২ মিলিয়ন KRW	২.১০ মিলিয়ন KRW	১.৯৬ মিলিয়ন KRW
অবসরগ্রহণ কালে বয়স	৩০ বছরের নিচে	৩০ থেকে ৩৯	৪০ থেকে ৪৯	৫০ থেকে ৫৯																	
পারশ্রিমকির প্রকার																					
মজুরি/ নিয়োগছদে বতেন	১.৮০ মিলিয়ন KRW	২.৬০ মিলিয়ন KRW	৩.০০ মিলিয়ন KRW	২.৮০ মিলিয়ন KRW																	
ছুটি ভাতা	১.২৬ মিলিয়ন KRW	১.৮২ মিলিয়ন KRW	২.১০ মিলিয়ন KRW	১.৯৬ মিলিয়ন KRW																	
বলিৎ সময়কাল	কপদকশূন্যতা (দউেলিয়া অবস্থা)সিদ্ধান্তের তারিখে (স্বীকৃতি) ২ বছরের মধ্যে																				
পারশ্রিমকি প্রদান প্রক্রিয়া	<ol style="list-style-type: none"> <li>কর্মী স্থানীয় শ্রম ও কর্মসংস্থান অফিসে বকিল্প পারশ্রিমকিরে জন্য একটি অনুমোদনের আবেদনপত্র জমা করবেন</li> <li>স্থানীয় শ্রম ও কর্মসংস্থান অফিস থেকে বকিল্প পারশ্রিমকি প্রাপ্তির জন্য প্রয়োজনীয় নীতমালা জেনে নিন</li> <li>কোরিয়া ওয়ার্কাস কমপনেশেন অ্যাণ্ড ওয়লেফয়ার সার্ভিসের কাছে স্থানীয় শ্রম ও কর্মসংস্থান অফিস পারশ্রিমকি প্রদানের অনুরোধ জানাবে</li> <li>কোরিয়া ওয়ার্কাস কমপনেশেন অ্যাণ্ড ওয়লেফয়ার সার্ভিস কর্মীর ব্যাংক অ্যাকাউন্টে অর্থ জমা দেবে</li> </ol>																				
মন্তব্য	<ul style="list-style-type: none"> <li>যদি কর্মী সাধারণ বকিল্প পারশ্রিমকি প্রাপ্ত হন তিনি স্বল্প-অর্থের বকিল্প পারশ্রিমকি পাবেন না</li> <li>যদি সাধারণ বকিল্প পারশ্রিমকিরে জন্য আবেদনকারী পূর্ববে স্বল্প-অর্থের বকিল্প পারশ্রিমকি পয়ে থাকেন, বকিল্প পারশ্রিমকি পয়ে থাকেন,</li> <li>সাধারণ বকিল্প পারশ্রিমকিরে অর্থ থেকে প্রথম পূর্বকোর পরিশোধিত স্বল্প-অর্থের বকিল্প পারশ্রিমকিরে অর্থ কটে নিয়ে অবশিষ্ট অর্থ পরিশোধ করা হবে।</li> </ul>																				

\* উপরোক্ত বিষয়বস্তু পরবর্ত্তন সাপক্ষে।



## Trả thay tiền nợ lương thông thường (trong trường hợp công ty bị phá sản)

Tổng quan về chế độ	Trong trường hợp người lao động nghỉ việc không được nhận lương do công ty bị phá sản, chúng tôi sẽ thay thế chủ doanh nghiệp chi trả một khoản tiền lương trong phạm vi nhất định.																		
Lý do thanh toán	Trường hợp nhận được giấy xác nhận phá sản trên thực tế từ Cơ quan Tuyển dụng và Lao động địa phương hoặc nhận quyết định tuyên bố phá sản hay quyết định bắt đầu thủ tục tái cơ cấu công ty từ Tòa án.																		
Người lao động thuộc đối tượng được thanh toán	Người lao động đã thôi việc trong thời gian 3 năm kể từ 1 năm trước ngày đăng ký phá sản.																		
Chủ doanh nghiệp thuộc đối tượng thanh toán	Hoạt động kinh doanh có áp dụng Bảo hiểm bồi thường thiệt hại công nghiệp được 6 tháng trở lên.																		
Số tiền thanh toán	Số tiền chưa thanh toán trong số tiền nghỉ việc của 3 năm cuối cùng và số tiền trợ cấp nghỉ việc hay tiền lương của 3 tháng cuối cùng.																		
Giới hạn số tiền	<p>[Giới hạn tiền tháng(năm)]</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Độ tuổi khi nghỉ Loại tiền trả thay</th> <th>Dưới 30 tuổi</th> <th>Trên 30 tuổi dưới 40 tuổi</th> <th>Trên 40 tuổi dưới 50 tuổi</th> <th>Trên 50 tuổi dưới 60 tuổi</th> <th>60 tuổi trở lên</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tiền lương, lươngthôi việc</td> <td>1,80 triệu won</td> <td>2,6 triệu won</td> <td>3 triệu won</td> <td>2,8 triệu won</td> <td>2,1 triệu won</td> </tr> <tr> <td>Trợ cấp thôi việc</td> <td>1,26 triệu won</td> <td>1,82 triệu won</td> <td>2,1 triệu won</td> <td>1,96 triệu won</td> <td>1,47 triệu won</td> </tr> </tbody> </table> <p>(Ví dụ) Số tiền có thể nhận tối đa đối với độ tuổi 40 sẽ là tiền lương 9 triệu won (3 triệu won x 3 tháng) và tiền lương thôi việc 9 triệu won (3 triệu won x 3 năm) tổng cộng là 18 triệu won.</p>	Độ tuổi khi nghỉ Loại tiền trả thay	Dưới 30 tuổi	Trên 30 tuổi dưới 40 tuổi	Trên 40 tuổi dưới 50 tuổi	Trên 50 tuổi dưới 60 tuổi	60 tuổi trở lên	Tiền lương, lươngthôi việc	1,80 triệu won	2,6 triệu won	3 triệu won	2,8 triệu won	2,1 triệu won	Trợ cấp thôi việc	1,26 triệu won	1,82 triệu won	2,1 triệu won	1,96 triệu won	1,47 triệu won
Độ tuổi khi nghỉ Loại tiền trả thay	Dưới 30 tuổi	Trên 30 tuổi dưới 40 tuổi	Trên 40 tuổi dưới 50 tuổi	Trên 50 tuổi dưới 60 tuổi	60 tuổi trở lên														
Tiền lương, lươngthôi việc	1,80 triệu won	2,6 triệu won	3 triệu won	2,8 triệu won	2,1 triệu won														
Trợ cấp thôi việc	1,26 triệu won	1,82 triệu won	2,1 triệu won	1,96 triệu won	1,47 triệu won														
Thời hạn yêu cầu	Trong vòng 2 năm kể từ ngày tuyên bố (ngày xác nhận) phá sản.																		
Thủ tục thanh toán	<ol style="list-style-type: none"> <li>① Người lao động gửi giấy đề nghị xác nhận thanh toán thay cho Cơ quan Tuyển dụng và Lao động địa phương.</li> <li>② Cơ quan Tuyển dụng và Lao động địa phương sẽ xem xét điều kiện được hưởng tiền thanh toán.</li> <li>③ Cơ quan Tuyển dụng và Lao động địa phương sẽ yêu cầu Cơ quan Phúc lợi lao động thanh toán.</li> <li>④ Cơ quan Phúc lợi lao động sẽ chuyển tiền vào tài khoản của người lao động.</li> </ol>																		
Ghi chú	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nếu không nhận được tiền thanh toán chung, sẽ không thanh toán từng khoản tiền nhỏ.</li> <li>• Trường hợp người nộp đơn xin thanh toán khoản tiền chung được thanh toán trước một khoản tiền nhỏ,</li> </ul> <p>- Sau khi tính toán tổng số tiền được thanh toán chung sẽ trừ đi khoản tiền nhỏ đã được thanh toán và chỉ thanh toán khoản còn lại.</p>																		

\* Chúng tôi xin thông báo, nội dung trên có thể được thay đổi.

## Trả thay tiền nợ lương giá trị nhỏ (trường hợp nhận được phán quyết của tòa án)

Tổng quan về chế độ	Chúng tôi thay thế chủ doanh nghiệp thanh toán một khoản tiền nhỏ trong phạm vi nhất định trong trường hợp nhận được phán quyết cuối cùng của toàn án yêu cầu thanh toán tiền lương v.v bất kể doanh nghiệp có phá sản hay không.
Lý do thanh toán	Trường hợp nhận được phán quyết cuối cùng của tòa án
Người lao động thuộc đối tượng được thanh toán	Người lao động đã nghỉ việc đã nộp đơn kiện trong vòng 02 năm kể từ sau ngày nghỉ việc.
Chủ doanh nghiệp thuộc đối tượng thanh toán	Hoạt động kinh doanh có áp dụng Bảo hiểm bồi thường thiệt hại công nghiệp được 6 tháng trở lên tính đến ngày người lao động nghỉ làm
Số tiền thanh toán	Số tiền chưa thanh toán trong số tiền lương thôi việc của 3 năm cuối cùng và số tiền trợ cấp nghỉ việc hay tiền lương của 3 tháng cuối cùng.
Giới hạn số tiền	4 triệu won
Thời hạn yêu cầu	Trong vòng 1 năm kể từ ngày ra phán quyết cuối cùng
Thủ tục thanh toán	<ol style="list-style-type: none"> <li>① Người lao động gửi đơn kiện dân sự yêu cầu thanh toán tiền lương lên Tòa án</li> <li>② Tòa án ra phán quyết cuối cùng</li> <li>③ Cơ quan Tuyển dụng và Lao động địa phương sẽ yêu cầu xác nhận của chủ doanh nghiệp về tiền lương chưa thanh toán v.v</li> <li>④ Đề nghị Cơ quan Phúc lợi lao động thanh toán một khoản tiền nhỏ.</li> <li>⑤ Cơ quan Phúc lợi lao động sau khi xem xét các điều kiện sẽ thanh toán một khoản tiền nhỏ.</li> </ol>
Ghi chú	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Nếu không nhận được tiền thanh toán chung, sẽ không thanh toán từng khoản tiền nhỏ</li> </ul>

\* Chúng tôi xin thông báo, nội dung trên có thể được thay đổi.

සාමාන්‍ය මුදල් ගවේම (සමාගම බංකොලොත් අවස්ථාවන්හිදී)

<p><b>පද්ධති රාමුව</b></p>	<p>රැකියාවෙන් ඉවත් වූ සේවකයෙකුට සමාගම බංකොලොත් වූ විට ඒ හේතුවෙන් වැටුප් ලබා ගැනීමට නොහැකි අවස්ථාවන්හිදී ආයතන හිමිකරු වනුයේ එම හිඟ මුදලින් කොටසක් ගවේම</p>																		
<p><b>ගවේමට ඇති හේතුව</b></p>	<p>උසාවිය විසින් බංකොලොත් භාවය තීරණය කර, නැවත ජ්‍යෙෂ්ඨාපනය කටයුතු ආරම්භ කිරීමට තීරණයක් ලැබුණහොත් හෝ, දේශීය රැකියා කමිකරු කාර්යාලයන් බංකොලොත් භාවය ස්ථිර කර ලබා දුන්නේ නම්</p>																		
<p><b>සේවක ගවේමේ කාලය</b></p>	<p>බංකොලොත්භාවය (වැසි යාම) සිදුවීමේදිනට පෙර වසර තුනක් ඇතුළත රැකියාවෙන් ඉවත් වූ සේවකයින්</p>																		
<p><b>ආයතන හිමිකරුගේ සුදුසුකම්</b></p>	<p>මාස 6 කට වැඩි කාලයක් කාර්මික අනතුරු රක්ෂණ ලියාපදිංචි කරන ලද සමාගම</p>																		
<p><b>ගවේම ලබන මුදල</b></p>	<p>මාස 3 ක නොගවෙන ලද වැටුප්, නිවාඩු දීමනාව සහ පසුගිය අවුරුදු 3 සඳහා හිඟ අර්ථසාධක දීමනාව</p>																		
<p><b>ආවර්ත මුදල</b></p>	<p>[මාසික (වාර්ෂික) උපරිම සීමාව]</p> <table border="1" data-bbox="446 959 1450 1327"> <tr> <td>විශ්‍රාම ගැනීමේ වයස තීරු බදු වර්ගය</td> <td>අවු 30 ට අඩු</td> <td>අවු 30 ට වැඩි අවු 40 ට අඩු</td> <td>අවු 40 ට වැඩි අවු 50 ට අඩු</td> <td>අවු 50 ට වැඩි අවු 60 ට අඩු</td> <td>අවු 60 ට වැඩි</td> </tr> <tr> <td>නොගවෙන ලද වැටුප්, අර්ථසාධක දීමනාව</td> <td>මාන් වටයෝන් 180</td> <td>මාන් වටයෝන් 260</td> <td>මාන් වටයෝන් 300</td> <td>මාන් වටයෝන් 280</td> <td>මාන් වටයෝන් 210</td> </tr> <tr> <td>නිවාඩු දීමනාව</td> <td>මාන් වටයෝන් 126</td> <td>මාන් වටයෝන් 182</td> <td>මාන් වටයෝන් 210</td> <td>මාන් වටයෝන් 196</td> <td>මාන් වටයෝන් 147</td> </tr> </table> <p>(උදාහරණ) 40 දී ලබාගත හැකි උපරිම මුදල මාන්වටයෝන් 900ක් වේ (මාන් වටයෝන් 300 x 3 මාස) ක් ද අර්ථසාධක දීමනාව මාන්වටයෝන් 900ක් (මාන්වටයෝන් 300 x වසර 3) ක් ද ලෙස මාන්වටයෝන් 1,800 ක් වේ</p>	විශ්‍රාම ගැනීමේ වයස තීරු බදු වර්ගය	අවු 30 ට අඩු	අවු 30 ට වැඩි අවු 40 ට අඩු	අවු 40 ට වැඩි අවු 50 ට අඩු	අවු 50 ට වැඩි අවු 60 ට අඩු	අවු 60 ට වැඩි	නොගවෙන ලද වැටුප්, අර්ථසාධක දීමනාව	මාන් වටයෝන් 180	මාන් වටයෝන් 260	මාන් වටයෝන් 300	මාන් වටයෝන් 280	මාන් වටයෝන් 210	නිවාඩු දීමනාව	මාන් වටයෝන් 126	මාන් වටයෝන් 182	මාන් වටයෝන් 210	මාන් වටයෝන් 196	මාන් වටයෝන් 147
විශ්‍රාම ගැනීමේ වයස තීරු බදු වර්ගය	අවු 30 ට අඩු	අවු 30 ට වැඩි අවු 40 ට අඩු	අවු 40 ට වැඩි අවු 50 ට අඩු	අවු 50 ට වැඩි අවු 60 ට අඩු	අවු 60 ට වැඩි														
නොගවෙන ලද වැටුප්, අර්ථසාධක දීමනාව	මාන් වටයෝන් 180	මාන් වටයෝන් 260	මාන් වටයෝන් 300	මාන් වටයෝන් 280	මාන් වටයෝන් 210														
නිවාඩු දීමනාව	මාන් වටයෝන් 126	මාන් වටයෝන් 182	මාන් වටයෝන් 210	මාන් වටයෝන් 196	මාන් වටයෝන් 147														
<p><b>බිල්පත් කාලය</b></p>	<p>බංකොලොත්භාවය (වැසි යාම) තහවුරු කළ දින (නින්දු කළ දින) සිට වසර 2 ක් ඇතුළත</p>																		
<p><b>ගවේම ක්රමවේදය</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>සේවකයා දේශීය රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශයට ගවේම තහවුරු කිරීම සඳහා අයදුම්පත ඉදිරිපත් කිරීම</li> <li>දේශීය රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශය විසින් ගවේම අවශ්‍යතා තහවුරු කිරීම</li> <li>දේශීය රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් කොරියානු කමිකරු සුභසාධක සංස්ථාවට ගවේමක් ඉල්ලුම් කිරීම</li> <li>කොරියානු කමිකරු සුභසාධක සංස්ථාව මගින් සේවක මුදල් ගිණුමකට මුදල් තැන්පත් කිරීම</li> </ol>																		
<p><b>සටහන්</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>සාමාන්‍ය දීමනාවක් ලැබෙන නමුත් කුඩා පරිමාණයේ මුදල් ගවේමක් නොලැබේ</li> <li>සාමාන්‍ය දීමනාවක් සඳහා අයදුම් කළ පසු පළමුව ගවේමෙන් කුඩා පරිමාණයේ මුදල් ගවේම ලැබෙනුයේ නම්, - සාමාන්‍ය දීමනාව සඳහා මුලින් අයදුම් කර පසු එම ගවේම ලද කුඩා පරිමාණයේ මුදල් ගවේම අඩු කර ගැනීමෙන් පසුව ඉතිරි මුදල ගවේම ලැබේ</li> </ul>																		

\* ඉහත තොරතුරු වනෙස් විය හැකිය.

කුඩා පරිමාණයේ මුදල් ගවේම (උසාවිය තීන්දු කළ හොත්)

පද්ධති රාමුව	ව්‍යාපාරය බෙහෙවින් වේගවත් වීම හෝ නොවීම අදාළත්වයක් නොමැතිව ගවේය යුතු බවට උසාවිය මගින් තීරණය තරන අවස්ථාවන්හිදී සේව්‍යෝජකයා වනුවෙන් නොගවේ වැටුප සඳහා යම් කොටසක් ගවේම
ගවේමට ඇති හේතුව	උසාවියේ තීන්දුවකදී ගවේය යුතු බව දැනුම්දීම
සේවක ගවේමේ කාලය	රැකියාවෙන් ඉවත් වූ දින සිට අවුරුදු 2 ක් ඇතුළත අයදුම් කළ රැකියාවෙන් ඉවත් වූ සේවකයකු හට
ආයතන හිමිකරුගේ සුදුසුකම්	රැකියාවෙන් ඉවත් වූ දින වන විට මාස 6 කට වැඩි කාලයක් කාර්මික අනතුරු රක්ෂණය ලියාපදිංචි කරන ලද සමාගම
ගවේම ලබන මුදල	මාස 3 ක නොගවෙන ලද වැටුප්, නිවාඩු දීමනාව සහ පසුගිය අවුරුදු 3 සඳහා හිඟ අර්ථසාධක දීමනාව
උපරිම මුදල	මාත් වටාන් 400
බිල්පත් කාලය	අවසාන විනිශ්චය දින සිට වසර 1ක් ඇතුළත
ගවේම ක්රමවේදය	<ol style="list-style-type: none"> <li>① නොගවෙන ලද වැටුප් සඳහා සේවකයින් උසාවියේ සිවිල් නඩු පැවරීම</li> <li>② අධිකරණ තීන්දුව</li> <li>③ දේශීය රැකියා නියුක්ති කාර්යාංශය මගින් සේව්‍යෝජකයාගේ ගවේම නහවුරු කිරීම සඳහා ඉල්ලුම් පත්රය යැවීම</li> <li>④ කුඩා පරිමාණ ගවේම සඳහා කමිකරු සුභසාධක සංස්ථාවට අයදුම් කිරීම</li> <li>⑤ කොරියානු කමිකරු සුභසාධක සංස්ථාව විසින් අවශ්‍යතා සපුරා ඇති පසු, කුඩා පරිමාණයේ මුදල් ගවේම සිදු කිරීම</li> </ol>
සටහන්	<ul style="list-style-type: none"> <li>• සාමාන්‍ය දීමනාවක් ලැබෙන විට කුඩා පරිමාණයේ මුදල් ගවේම නොලැබේ</li> </ul>

\* ඉහත තොරතුරු වනෙස් විය හැකිය.

## Umumiy qoplash to'lovi (Kompaniyaning bankrotligi holatida)

<b>Korporativ siyosati</b>	Agar pensiyaga chiqqan xodim kompaniya bankrotligi sababli to'lovlarni, masalan ish haqini ola olmasa, qoplash kompaniya nomidan ma'lum davr davomida amalga oshiriladi				
<b>To'lov uchun asos</b>	Bankrotlik to'g'risida sud qarori berilganda yoki qarzdorlikni undirish jarayoni boshlanganida yoki mahalliy bandlik byurosi tomonidan bankrotlik amalda tan olinganida				
<b>To'lov oladigan xizmatchi</b>	Nochor (bankrot) deb e'lon qilingan tashkilotning buyurtma berish sanasigacha 1 yildan 3 yilgacha pensiyaga chiqqan xodimlar.				
<b>Ish beruvchi</b>	Kamida 6 oyda ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalarini qoplash qoidasi ta'siriga tushadigan korxonada				
<b>To'lov summasi</b>	Oxirgi 3 oy uchun to'lanmagan ish haqi yoki ustama haq va oxirgi 3 yil uchun ishdan bo'shatish nafaqasi summasi.				
<b>To'lov uchun tasdiqlangan summa</b>	[Bir oyda (yilda) to'lov uchun tasdiqlangan summa]				
	Ishdan bo'sh yoshi	30 yoshgacha	30-39	40-49	50-59
	To'lov to'lash				
	Ishdan bo'shatish nafaqasini to'lash	1,80 mln. von	2,60 mln. von	3,00 mln. von	2,80 mln. von
	Ta'til puli	1,26 mln. von	1,82 mln. von	2,10 mln. von	1,96 mln. von
	(Misol) 40 yoshdagi kishi ish haqi sifatida olishi mumkin bo'lgan maksimal summa 9,00 million koreys voni (3,00 mln. koreys voni × 3 oy) va ishdan bo'shatish nafaqasi sifatida olishi mumkin bo'lgan maksimal summa 9,00 million koreys voni (3,00 mln. koreys voni × 3 yil), jami 18,00 million koreys vongacha summani tashkil qiladi.				
<b>Hisob-kitob davri</b>	To'lashga qodir emaslik (bankrotlik) to'g'risida qaror qabul qilinganidan (tan olinganidan) so'ng 2 yil ichida.				
<b>To'lovlar tartibi</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① Xodim qoplash to'lovini tasdiqlash to'g'risida arizani mahalliy Bandlik byurosiga taqdim qiladi.</li> <li>② Mahalliy bandlik byurosida qoplash to'lovni olish to'g'risida talabni tasdiqlash.</li> <li>③ Ishga joylashtirish bo'yicha mahalliy bandlik byurosi to'lab berish to'g'risida iltimos bilan Koreya xodimlarga tovon to'lash va ijtimoiy ta'minoti xizmatiga murojaat qiladi.</li> <li>④ Koreya xodimlarga tovon to'lash va ijtimoiy ta'minoti xizmati xodimning bank hisobvarag'iga mablag'larni o'tkazib beradi.</li> </ol>				
<b>Izoh</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Umumiy qoplash to'lovi berilishi lozim bo'lgan summadan kam bo'lmagan miqdorda qoplanishi mumkin emas.</li> <li>● Agar umumiy qoplash to'lovi uchun arizachi uni ilgari kamroq summada olgan bo'lsa, unda <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avval umumiy qoplash to'lovi hisoblanadi va undan kamroq summada oldingi to'lov ushlanib qolinadi, so'ng farq to'lab beriladi.</li> </ul> </li> </ul>				

\* O'zgartirishlar kiritilishi mumkin.

## Ko'p bo'lmagan summada qoplash to'lovini to'lash(Sud qarori holatida)

<b>Korporativ siyosati</b>	Ish beruvchilarning bankrotligidan qat'iy nazar, sudning ish haqini to'lash to'g'risida uzil-kesil qarori qabul qilingan shartida va h.k., qoplash to'lovi ma'lum vaqt davrida ish beruvchining nomidan o'lanadi.
<b>To'lov uchun asos</b>	Sudning uzil-kesil qarori qabul qilingan holatida
<b>To'lov oladigan xizmatchi</b>	Pensiyaga chiqqan sanadan 2 yil ichida da'vo keltirilgan ishdan bo'shagan xodim
<b>Ish beruvchi</b>	Kamida 6 oyda ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalarini qoplash qoidasi ta'siriga tushadigan korxonona.
<b>To'lov summasi</b>	Oxirgi 3 oy uchun to'lanmagan ish haqi yoki ustama haq va oxirgi 3 yil uchun ishdan bo'shatish nafaqasi summasi
<b>To'lov uchun tasdiqlangan summa</b>	4,00 mln. koreys voni
<b>Hisob-kitob davri</b>	Sudning uzil-kesil qarori sanasidan 1 yil ichida.
<b>To'lovlar tartibi</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① Xodim to'lanmagan ish haqi to'g'rasida fuqarolik iltimosnomani sudga taqdim qiladi.</li> <li>② Sud uzil-kesil qaror qabul qiladi.</li> <li>③ Mahalliy bandlik byurosiga to'lanmagan ish haqi va h.k. to'g'risida ish beruvchi tomonidan tasdiqlash uchun buyurtmani taqdim qilish.</li> <li>④ Koreya xodimlarga tovon to'lash va ijtimoiy ta'minoti xizmatiga ko'p bo'lmagan qoplash summasi uchun buyurtmani taqdim qilish.</li> <li>⑤ Koreya xodimlarga tovon to'lash va ijtimoiy ta'minoti xizmatining qoplash to'lovini to'lash to'g'risida talabini tasdiqlash.</li> </ol>
<b>Izoh</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Umumiy qoplash to'lovi kamroq summada bo'lishi mumkin emas.</li> </ul>

\* O'zgartirishlar kiritilishi mumkin.

## Tunjangan umum (jika perusahaan bangkrut)

Garis Besar Sistem	Jika seorang pensiunan karyawan gagal menerima upah karena kebangkrutan perusahaan dan lain-lain, maka jumlah upah yang tidak dibayar dalam cakupan yang telah ditentukan akan dibayarkan atas nama perusahaan																		
Alasan pembayaran	Apabila kantor telah dideklarasikan bangkrut oleh pengadilan, dinyatakan bangkrut oleh Kantor Administrasi Daerah Tenaga Kerja dan Buruh, atau mendapatkan keputusan untuk memulai prosedur revitalisasi																		
Target pembayaran	Karyawan yang pensiun sejak 1 hingga 3 tahun sebelum tanggal pendaftaran kebangkrutan																		
Target perusahaan	Perusahaan yang mendaftarkan asuransi kecelakaan selama 6 bulan atau lebih terhitung sejak tanggal pensiun																		
Pembayaran	Antara jumlah gaji atau tunjangan penangguhan usaha selama tiga bulan terakhir, atau jumlah tunjangan pensiun selama tiga tahun terakhir yang belum dibayarkan																		
Limit atas	<p>[Limit atas bulanan/tahunan]</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Usia/jenis Tunjangan</th> <th>Di bawah 30</th> <th>30 -40</th> <th>40-50</th> <th>50-60</th> <th>Di atas 60</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Upah. Uang pesangon</td> <td>180 0000 0</td> <td>2600000 0</td> <td>3000000 0</td> <td>2800000 0</td> <td>2100000 0</td> </tr> <tr> <td>Tunjangan penangguhan usaha</td> <td>1260000 0</td> <td>1820000 0</td> <td>2100000 0</td> <td>1960000 0</td> <td>1470000 0</td> </tr> </tbody> </table> <p>(Contoh) Jumlah maksimum yang dapat diterima orang berusia 40-an adalah gaji sebesar 9 juta won (3 juta won ×3 bulan) ditambah tunjangan pensiun sebesar 9 juta won (3 juta won ×3 tahun), yaitu 18 juta won</p>	Usia/jenis Tunjangan	Di bawah 30	30 -40	40-50	50-60	Di atas 60	Upah. Uang pesangon	180 0000 0	2600000 0	3000000 0	2800000 0	2100000 0	Tunjangan penangguhan usaha	1260000 0	1820000 0	2100000 0	1960000 0	1470000 0
Usia/jenis Tunjangan	Di bawah 30	30 -40	40-50	50-60	Di atas 60														
Upah. Uang pesangon	180 0000 0	2600000 0	3000000 0	2800000 0	2100000 0														
Tunjangan penangguhan usaha	1260000 0	1820000 0	2100000 0	1960000 0	1470000 0														
Waktu pembayaran	Dua tahun sejak dinyatakan bangkrut																		
Prosedur Pembayaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>① Pemohon mengajukan permintaan konfirmasi tunjangan kepada Kantor Administrasi Daerah Tenaga Kerja dan Buruh</li> <li>② Kantor Administrasi Daerah Tenaga Kerja dan Buruh mengkonfirmasi syarat pembayaran tunjangan</li> <li>③ Kantor Administrasi Daerah Tenaga Kerja dan Buruh meminta pembayaran kepada Korea Workers' Compensation and Welfare Service</li> <li>④ Korea Workers' Compensation and Welfare Service mengirimkan uang ke rekening pemohon</li> </ol>																		
Lainnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Jika Anda menerima tunjangan umum, Anda tidak akan menerima tunjangan nominal kecil.</li> <li>● Jika pemohon tunjangan umum telah terlebih dahulu menerima pembayaran tunjangan nominal kecil,</li> </ul> <p>- Pertama akan dihitung jumlah tunjangan umum yang harus dibayarkan, kemudian setelah dikurangi sejumlah tunjangan nominal kecil yang telah dibayarkan, barulah tunjangan umum dibayarkan ke pemohon</p>																		

\* Informasi di atas dapat berubah.

## Tunjangan nominal kecil (jika dideklarasikan bangkrut oleh pengadilan)

Garis Besar Sistem	Terlepas dari apakah perusahaan tersebut bangkrut atau tidak, jika keputusan terakhir pengadilan memerintahkan untuk membayar gaji dan lain-lain, maka upah yang tidak dibayar dalam cakupan yang telah ditentukan akan dibayarkan atas nama perusahaan
Alasan Pembayaran	Apabila telah menerima keputusan terakhir yang ditetapkan oleh pengadilan
Target pembayaran	Pensiunan yang mengajukan gugatan dalam waktu 2 tahun sejak satu hari setelah tanggal pensiunnya
Target perusahaan	Perusahaan yang mendaftarkan asuransi kecelakaan selama 6 bulan atau lebih terhitung sampai dengan tanggal pensiun karyawan
Jumlah pembayaran	Antara jumlah gaji atau tunjangan penanggulangan usaha selama tiga bulan terakhir, atau jumlah tunjangan pensiun selama tiga tahun terakhir yang belum dibayarkan
Limit atas	4.000.000 won
Periode klaim	Satu tahun terhitung sejak tanggal keputusan terakhir pengadilan ditetapkan
Prosedur	<ol style="list-style-type: none"> <li>① Pemohon mengajukan gugatan perdata mengenai keterlambatan pembayaran upah</li> <li>② Pengadilan menetapkan keputusan terakhir</li> <li>③ Kantor Administrasi Daerah Tenaga Kerja dan Buruh mendaftarkan Surat Konfirmasi Perusahaan Keterlambatan Pembayaran Upah</li> <li>④ Mendaftarkan tunjangan nominal kecil ke Korea Workers' Compensation and Welfare Service</li> <li>⑤ Setelah Korea Workers' Compensation and Welfare Service mengkonfirmasi syarat-syarat, barulah tunjangan nominal kecil dibayarkan</li> </ol>
Lainnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Apabila sudah menerima pembayaran tunjangan umum, maka tunjangan nominal kecil tidak akan dibayarkan</li> </ul>

\* Informasi di atas dapat berubah.

# ប្រាក់បង់ជំនួសទូទៅក្នុងករណីដលៃកុម្មារីកុស័យធន

<p><b>សេចក្តីសង្ខេបនៃគោលការណ៍</b></p>	<p>ក្នុងករណីដលៃកុម្មារីកុស័យធន ហើយមិនអាចប្រើប្រាស់ប្រាក់បង់ជំនួសកម្មករនិយោជិកបាន ប្រាក់បង់ជំនួសនឹងប្រើប្រាស់ប្រាក់បង់ជំនួសកម្មករនិយោជិកជំនួសកុម្មារីកុស័យធននោះ</p>															
<p><b>មូលហេតុសម្រាប់ការបង់ប្រាក់</b></p>	<p>ក្នុងករណីដលៃកុស័យធនបញ្ជាក់ថាកុម្មារីកុស័យធន គុណការសម្រេចឱ្យកុម្មារីកុស័យធនបន្តដំណើរការដោយធូររលីសភាគីទីបីឱ្យគ្រប់គ្រងកុម្មារីកុស័យធន និងក្នុងករណីដលៃមនុស្សិការងាររបស់ស្រុកបញ្ជាក់ថាកុម្មារីកុស័យធន</p>															
<p><b>កម្មករនិយោជិកដលៃមានសិទ្ធិទទួល</b></p>	<p>កម្មករនិយោជិកនៃកុម្មារីកុស័យធន (កុម្មារីកុស័យធន) ដលៃមានឈប់ធ្វើការក្នុងចន្លោះពេល១១:៣០នាទីតាមប្រាក់បង់ជំនួសមុនថ្ងៃដលៃកុម្មារីកុស័យធនដាក់ពាក្យសុំស្នើសុំកុស័យធន</p>															
<p><b>និយោជកដលៃអាចទទួលជំនួយ</b></p>	<p>និយោជកដលៃដំណើរការសាងសង់កម្មករ: ពេល៦ខែដោយ ដលៃមានធានារ៉ាប់រងសំណងគ្រោះថ្នាក់ការងារឧស្សាហកម្ម</p>															
<p><b>ការប្រើប្រាស់</b></p>	<p>ប្រាក់បង់និងប្រាក់បង់ប្រចាំថ្ងៃប្រចាំខែ ប្រាក់បង់ប្រចាំខែ និងលុយបំណាច់ឆ្នាំរយៈពេលបីឆ្នាំចុងក្រោយ ដលៃជាប្រភេទនៃទឹកប្រាក់ដលៃមិនទាន់ បានផ្តល់ឱ្យ</p>															
<p><b>ចំនួនទឹកប្រាក់អតិបរិមា</b></p>	<p>[ខ្មែរ(ឆ្នាំ) ចំនួនទឹកប្រាក់អតិបរិមា]</p> <table border="1" data-bbox="418 982 1388 1205"> <thead> <tr> <th>អាយុដលៃមានឈប់ធ្វើការប្រាក់បង់ជំនួសរបស់ជំនួស</th> <th>អាយុក្រោម៣០</th> <th>អាយុ៣០-៣៩</th> <th>អាយុ៤០-៤៩</th> <th>អាយុ៥០-៥៩</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ប្រាក់សំណង</td> <td>១៨០ម៉ឺនរៀល</td> <td>២៦០ម៉ឺនរៀល</td> <td>៣០០ម៉ឺនរៀល</td> <td>២៨០ម៉ឺនរៀល</td> </tr> <tr> <td>ប្រាក់បង់ប្រចាំថ្ងៃប្រចាំខែលេសម្នាក់</td> <td>១២៦ម៉ឺនរៀល</td> <td>១៨២ម៉ឺនរៀល</td> <td>២១០ម៉ឺនរៀល</td> <td>១៩៦ម៉ឺនរៀល</td> </tr> </tbody> </table> <p>ឧទាហរណ៍) ប្រាក់បង់ដលៃកម្មករនិយោជិកដលៃមានអាយុក្រោម៤០ឆ្នាំអាចទទួលបានគឺ ៩០០ម៉ឺនរៀល (៣០០ម៉ឺនរៀល x ៣ខែ) និងលុយបំណាច់ឆ្នាំ ៩០០ម៉ឺនរៀល (៣០០ម៉ឺនរៀល x ៣ឆ្នាំ) ប្រាក់បង់ទាំងពីរបញ្ចូលគ្នា គឺសរុបនឹង១៨០០ម៉ឺនរៀល</p>	អាយុដលៃមានឈប់ធ្វើការប្រាក់បង់ជំនួសរបស់ជំនួស	អាយុក្រោម៣០	អាយុ៣០-៣៩	អាយុ៤០-៤៩	អាយុ៥០-៥៩	ប្រាក់សំណង	១៨០ម៉ឺនរៀល	២៦០ម៉ឺនរៀល	៣០០ម៉ឺនរៀល	២៨០ម៉ឺនរៀល	ប្រាក់បង់ប្រចាំថ្ងៃប្រចាំខែលេសម្នាក់	១២៦ម៉ឺនរៀល	១៨២ម៉ឺនរៀល	២១០ម៉ឺនរៀល	១៩៦ម៉ឺនរៀល
អាយុដលៃមានឈប់ធ្វើការប្រាក់បង់ជំនួសរបស់ជំនួស	អាយុក្រោម៣០	អាយុ៣០-៣៩	អាយុ៤០-៤៩	អាយុ៥០-៥៩												
ប្រាក់សំណង	១៨០ម៉ឺនរៀល	២៦០ម៉ឺនរៀល	៣០០ម៉ឺនរៀល	២៨០ម៉ឺនរៀល												
ប្រាក់បង់ប្រចាំថ្ងៃប្រចាំខែលេសម្នាក់	១២៦ម៉ឺនរៀល	១៨២ម៉ឺនរៀល	២១០ម៉ឺនរៀល	១៩៦ម៉ឺនរៀល												
<p><b>រយៈពេលគ្រប់រយៈពេល</b></p>	<p>រយៈពេលបីឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃដលៃកុស័យធន (ទទួលស្គាល់) ថាកុម្មារីកុស័យធនជាប់បំណុលមិនអាចសង្ស័យ (កុស័យធន)</p>															
<p><b>ដំណើរការនៃការផ្តល់ប្រាក់</b></p>	<p>១. កម្មករនិយោជិកដាក់ពាក្យសុំស្នើសុំប្រើប្រាស់ប្រាក់បង់ជំនួសទូទៅកាន់មនុស្សិការងារស្រុក</p> <p>២. ក្រុមពិនិត្យយល់ក្នុងខណ្ឌទទួលបានប្រាក់បង់ជំនួសទូទៅមនុស្សិការងារស្រុក</p> <p>៣. មនុស្សិការងារស្រុកនឹងកម្មវិធីឱ្យមជ្ឈមណ្ឌលសុខុមាលភាព និងប្រាក់សំណងការងារបង់ប្រាក់ទាំងនោះ</p> <p>៤. មជ្ឈមណ្ឌលសុខុមាលភាពនិងប្រាក់សំណងកម្មករក្នុងនិងផ្សេងទៀតប្រាក់ទាំងនោះ ចូលក្នុងគណនីធនាគាររបស់កម្មករនិយោជិកដលៃមានសុំស្នើសុំ</p>															
<p><b>សម្គាល់</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ប្រសិនបើគ្មានប្រាក់បង់ជំនួសទូទៅ គម្រោងអាចទទួលបានប្រាក់បង់ជំនួសដលៃមានទឹកប្រាក់តិចបានទេ</li> <li>ក្នុងករណីដលៃអនុកសុំស្នើសុំបានទទួលប្រាក់បង់ជំនួសដលៃមានទឹកប្រាក់តិចរួចហើយ             <ul style="list-style-type: none"> <li>មជ្ឈមណ្ឌលនឹងពិចារណាអំពីចំនួនទឹកប្រាក់បង់ជំនួសទូទៅដលៃផ្តល់ឱ្យបន្តបន្ទាប់ ប៉ុន្តែមជ្ឈមណ្ឌលនឹងកាត់ចំនួនទឹកប្រាក់ខុលៈចេញពីចំនួនទឹកប្រាក់បង់ជំនួសទូទៅដលៃអនុកអាចទទួល</li> </ul> </li> </ul>															

\*រក្សាសិទ្ធិក្នុងការកែសម្រួលព័ត៌មានដលៃមាននៅខាងលើ

**ប្រាក់បង់ជំនួសដល់មានទឹកប្រាក់តិច (ករណីដលៃតុលាការចេញសេចក្តីប្រកាស)**

<p><b>សេចក្តីសង្ខេបនៃគោលការណ៍</b></p>	<p>ទោះបីជាករណីក្នុងករណីនេះ ឬមិនក្នុងករណីនេះ ក៏ដោយ បុរសិបប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ក៏ដោយ គ្រប់ប្រាក់បង់ជំនួសដល់កម្មករនិយោជិក នោះមជ្ឈមណ្ឌលសុខុមាលភាព និងប្រាក់សំណងការងារនឹងបង់ប្រាក់ទាំងនោះជំនួសនិយោជកជូនដល់កម្មករនិយោជិក</p>
<p><b>មូលហេតុនៃការបង់ប្រាក់</b></p>	<p>ករណីដលៃទទួលបានសេចក្តីសម្រេចចុងក្រោយពីតុលាការ</p>
<p><b>កម្មករនិយោជិកដលៃមានសិទ្ធិទទួល</b></p>	<p>កម្មករដលៃទាមទារក្នុងចន្លោះពេល២ឆ្នាំគិតចាប់ពីថ្ងៃដលៃគាត់ឈប់ធ្វើការ</p>
<p><b>និយោជកដលៃអាចទទួលជំនួយ</b></p>	<p>និយោជកដលៃដំណើរការសាងសង់កម្មសម្រាប់មានធានារ៉ាប់រងសំណងគ្រោះថ្នាក់ការងារសុខុមាលភាពកម្មករ ពេលយ៉ាងតិច៦ខែ គិតត្រឹមពេលកម្មករនិយោជិកឈប់ធ្វើការ</p>
<p><b>ការប្រឹក្សាប្រាក់</b></p>	<p>ប្រាក់ខ្សែប្រាក់ខ្ពស់បំផុតដលៃមិនទាន់ប្រឹកប្រឹកចុងក្រោយ និងលុយបំណាច់ឆ្នាំរយៈពេលប្រាំឆ្នាំចុងក្រោយ ដលៃជាប្រភេទនៃទឹកប្រាក់ដលៃមិនទាន់បានផុតលើឱ្យ</p>
<p><b>ចំនួនទឹកប្រាក់អតិបរិមា</b></p>	<p>៤០០ម៉ឺនរៀល</p>
<p><b>រយៈពេលគ្រប់ប្រាក់</b></p>	<p>រយៈពេល១ឆ្នាំគិតចាប់ពីថ្ងៃដលៃតុលាការចេញសេចក្តីប្រកាស</p>
<p><b>ដំណើរការនៃការផ្តល់ប្រាក់</b></p>	<p>១. កម្មករនិយោជិកប្រតិបត្តិទៅតុលាការស្នើសុំការខកខានក្នុងការប្រឹក្សាប្រាក់ខ្ពស់                  ២. តុលាការចេញសេចក្តីប្រកាស                  ៣. ដាក់ពាក្យសុំស្តីទៅកាន់មន្ទីរការងារស្រុក ស្នើសុំការខកខានក្នុងការប្រឹក្សាប្រាក់ខ្ពស់ និងឯកសារបញ្ជាក់អំពីមុខរបរសាងសង់កម្មសម្រាប់                  ៤. សុំទទួលបានប្រាក់បង់ជំនួសដលៃមានទឹកប្រាក់តិច ក្នុងនោះមជ្ឈមណ្ឌលសុខុមាលភាព និងប្រាក់សំណងការងារកម្មករក្នុងរយៈពេល                  ៥. បន្ទាប់ពីមជ្ឈមណ្ឌលសុខុមាលភាព និងប្រាក់សំណងការងារកម្មករក្នុងរយៈពេលមជ្ឈមណ្ឌលនឹងផ្តល់ប្រាក់បង់ជំនួសដលៃមានទឹកប្រាក់តិចក្នុងដលៃកម្មករនិយោជិក</p>
<p><b>សម្គាល់</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● បុរសិបប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិទទួលបានប្រាក់ដលៃគ្រប់ប្រាក់ជំនួសទូទៅ គាត់មិនអាចទទួលបានប្រាក់បង់ជំនួសដលៃមានទឹកប្រាក់តិចក្នុងឆ្នាំនោះទេ</li> </ul>

\*រក្សាសិទ្ធិក្នុងការកែសម្រួលព័ត៌មានដលៃមាននៅខាងលើ

## Pangkalahatang Bayad sa Pagtrabaho (Sakaling ang Kompanya ay malugi)

Sistemang Kondisyon	Kung ang isang retiradong empleyado ay hindi makatanggap ng suweldo dahil sa pagka-bankrupt ng korporasyon, at iba pa, ang isang tiyak na halaga na hindi nabayarang sahod ay babayaran sa halip ng employer nito																		
Rason ng Pagbibigay	Kung makatanggap ng pagdesisyon ng pagkabankrupt mula sa korte, o kaya nakatanggap ka ng desisyon upang umpisahan ang proseso ng rehabilitasyon, Kung ang korte ay nakatanggap ng desisyon ng pagka-bankrupt, at kung talagang binigyan ka ng katunayan ng pagka-bankrupt mula sa Opisina ng Lokal na Ahensiya ng mga Manggagawa																		
Makakatanggap na Manggagawa	Mula sa pamantayang pag-uulat ng bankrupsi(pagka-bankrupt) sa loob ng 1taon hanggang 3 taon na nagretirong manggagawa																		
Makakatanggap na negosyante	Negosyanteng aplikante ang Insurans sa Kompensasyon ng Pang-industriyang Aksidente sa mahigit sa 6 na buwan na pagnenegosyo																		
Halaga na ibibigay	Ang halaga ng hindi nabayarang pasahod ng mga 3 buwan at alawans sa trabaho sa loob ng 3taon na hindi natanggap ng nagretiro																		
Halaga ng limitasyon	<p>[Buwan(Taon) halaga ng limitasyon]</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Edad noong nagretiro</th> <th>mababa sa 30taon</th> <th>mahigit sa 30taon mababa sa 40taon</th> <th>mahigit sa 40taon mababa sa 50taon</th> <th>Mahigit sa 50taon mababa sa 60taon</th> <th>mahigit sa 60taon</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sahod Bayad sa pagretiro</td> <td>180man won</td> <td>260man won</td> <td>300man won</td> <td>280man won</td> <td>210man won</td> </tr> <tr> <td>Pagsasarang bayad</td> <td>126man won</td> <td>182man won</td> <td>210man won</td> <td>196man won</td> <td>147man won</td> </tr> </tbody> </table> <p>(Hal.) Ang nasa 40 na taong gulang na maaaring matanggap ay 900man won (300man won x3buwan)at bayad sa pagretiro 900man won (300man won x3taon) sa pagdadagdag nito ay 1,800man won lahat</p>	Edad noong nagretiro	mababa sa 30taon	mahigit sa 30taon mababa sa 40taon	mahigit sa 40taon mababa sa 50taon	Mahigit sa 50taon mababa sa 60taon	mahigit sa 60taon	Sahod Bayad sa pagretiro	180man won	260man won	300man won	280man won	210man won	Pagsasarang bayad	126man won	182man won	210man won	196man won	147man won
Edad noong nagretiro	mababa sa 30taon	mahigit sa 30taon mababa sa 40taon	mahigit sa 40taon mababa sa 50taon	Mahigit sa 50taon mababa sa 60taon	mahigit sa 60taon														
Sahod Bayad sa pagretiro	180man won	260man won	300man won	280man won	210man won														
Pagsasarang bayad	126man won	182man won	210man won	196man won	147man won														
Palugit ng pagsingil	Mula sa pagdedesisyon ng bankrupsi(pagka-bankrupt) mula sa (tanggap na araw) sa loob ng 2 taon																		
Pamamaraan ng pagkuha	<ol style="list-style-type: none"> <li>① Ang manggagawa ay nagsumite ng aplikasyon para sa pagkumpirma ng mga matatanggap sa Opisina ng Lokal na Ahensiya ng mga Manggagawa</li> <li>② Mula sa Opisina ng Lokal na Ahensiya ng mga Manggagawa ay kukumpirmahin ang kinakailangang maibayad na halaga</li> <li>③ Mula sa Opisina ng Lokal na Ahensiya ng mga Manggagawa ay hihiling sa pagbabayad ng Korporasyon ng Pangkabutihan ng Manggagawa</li> <li>④ Ang Korporasyon ng Pangkabutihan ng Manggagawa ay ipapadala sa kanyang bangko</li> </ol>																		
Pangungusap	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Wala nang babayaran na maliit na halaga kung ang pangkalahatang halaga ay matatanggap</li> <li>● Kung sakaling naunang natanggap ang maliit na halaga ng aplikante sa pangkalahatang halaga,</li> <li>- Ibabawas ang maliit na halaga na natanggap na at saka babayaran ang pangkalahatang halaga ng sahod</li> </ul>																		

\* Ang mga nilalaman sa itaas ay maaaring mabago.

**Pangkalahatang Bayad sa Pagtrabaho(Kung sakaling nakatanggap ng Desisyon ng Korte)**

<b>Sistemang Kondisyon</b>	Kung gumawa ng desisyon ang korte upang bayaran ang kahit anong sahod, ang naluging negosyo ay kailangang bayaran ang hindi nabayarang sahod sa halip ng employer.
<b>Rason ng Pagbibigay</b>	Kung makatanggap ng siguradong paghahatol ng korte
<b>Makakatanggap na Manggagawa</b>	Mula sa araw ng pagretiro hanggang sa loob ng 2 taon na nagsampa ng kaso ang retiradong manggagawa.
<b>Makakatanggap na negosyante</b>	Hanggang sa magretiro ang manggagawa na may Insurans sa Kompensasyon ng Pang-industriyang Aksidente sa mahigit sa 6 na buwan na pagnenegosyo
<b>Halaga na ibibigay</b>	Ang hindi nabayarang halaga ng pasahod ng mga 3 buwan at rasyon sa trabaho sa loob ng 3 taon na hindi natanggap ng nagretiro
<b>Halaga ng limitasyon</b>	400man won
<b>Hangganan ng pagsingil</b>	Sa loob ng 1 taon mula sa petsa na lumabas ang hatol.
<b>Pamamaraan ng pagkuha</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>① Ang manggagawa ay maghabla sa korte ng sibil na kaso para sa hindi nabayarang sahod</li> <li>② Pasya ng korte</li> <li>③ Aplikasyon para sa Kumpirmasyon ng Employer tulad ng hindi nabayarang sahod sa Opisina ng Lokal na Ahensiya ng mga Manggagawa</li> <li>④ Aplikasyon ng maliit na halaga ng sahod sa Korporasyon ng Pangkabutihan ng Manggagawa</li> <li>⑤ Pagkatapos makumpirma ng Korporasyon ng Pangkabutihan ng Manggagawa ang pangangailangan pagbabayad ng sahod at saka ibibigay</li> </ol>
<b>Pangungusap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Wala nang babayaran na maliit na halaga ng alawans kung ang pangkalahatang bayad sa sahod ay matatanggap.</li> </ul>

\* Ang mga nilalaman sa itaas ay maaaring mabago.