

សលាកប័ត្រព័ត៌មានលេខ #23: តម្រូវការប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងរបស់ FLSA

សលាកប័ត្រព័ត៌មាននេះផ្តល់ជូនព័ត៌មានទូទៅ ទាក់ទងនឹងការអនុវត្តច្បាប់បង់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង របស់ [FLSA](#) ។

លក្ខណៈ:

និយោជកដែលតម្រូវឬអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិកធ្វើការថែមម៉ោង ជាទូទៅត្រូវបានតម្រូវឱ្យបង់ថ្លៃប្រាក់ឈ្នួល បន្ថែមដល់និយោជិកសម្រាប់ការងារនៅម៉ោងបន្ថែម។

លក្ខខណ្ឌតម្រូវ

លុះត្រាតែមានការលើកលែងជាពិសេសណាមួយ និយោជិកដែលនៅក្រោមការគ្របដណ្តប់នៃច្បាប់នេះ ត្រូវតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង សម្រាប់ម៉ោងធ្វើការលើសពី 40 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ការងារ ក្នុងអត្រាមួយមិនតិចជាងមួយភាគពីរនៃអត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់ពួកគេឡើយ។ ច្បាប់មិនមានលក្ខខណ្ឌ កំណត់នៅក្នុងច្បាប់នេះចំពោះចំនួនម៉ោងដែលនិយោជិកដែលមានអាយុចាប់ពី 16 ឆ្នាំឡើងទៅ អាចធ្វើការនៅក្នុងសប្តាហ៍ការងារណាមួយឡើយ។ ច្បាប់នេះមិនតម្រូវឱ្យមាន ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង សម្រាប់ការងារនៅថ្ងៃសៅរ៍ ថ្ងៃអាទិត្យ ថ្ងៃឈប់សម្រាក ឬ ថ្ងៃសម្រាកធម្មតាឡើយ។

ច្បាប់នេះត្រូវបានអនុវត្តដោយប្រើសប្តាហ៍ការងារជាគោល។ សប្តាហ៍ការងាររបស់និយោជិកគឺជារយៈពេល 168 ម៉ោងថែមនិងកើតឡើងដដែលៗ - រយៈពេល 24 ម៉ោងជាប់គ្នាប្រាំពីរដង។ វាមិនចាំបាច់ស្របគ្នានឹងសប្តាហ៍ប្រតិទិននោះទេ ប៉ុន្តែអាចចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃណាមួយនិងម៉ោងណាមួយនៃថ្ងៃក៏បាន។ សប្តាហ៍ការងារផ្សេងៗគ្នាអាច នឹងត្រូវបង្កើតឡើងសម្រាប់និយោជិកមួយនិយោជិកផ្សេងៗគ្នា។ មិនអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការគិតម៉ោងជាមធ្យម ពីរយៈពេលពីរសប្តាហ៍ឬច្រើនជាងនេះឡើយ។ ជាធម្មតា ប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង ដែលរកបានក្នុងសប្តាហ៍ជាក់លាក់ណាមួយ ត្រូវតែបើកនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា សម្រាប់រយៈពេលដែលនិយោជិករកបានប្រាក់ឈ្នួល។

អត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាមិនអាចទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលជាអប្បបរមា ឡើយ។ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា រួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់លើកទឹកចិត្តទាំងអស់សម្រាប់ការងារ លើកលែងតែប្រាក់ឈ្នួលជាក់លាក់មួយចំនួន ដែលមិនរាប់បញ្ចូលដោយច្បាប់ផ្ទាល់។ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនមែនជាចំណែកនៃអត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា រួមមានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ចំណាយ ដែលចេញជំនួសឱ្យនិយោជក ប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ការងារថែមម៉ោង ឬ ប្រាក់បន្ថែមពិត ដែលត្រូវបង់សម្រាប់ការងារនៅថ្ងៃសៅរ៍ ថ្ងៃអាទិត្យ និង ថ្ងៃឈប់សម្រាក ប្រាក់រង្វាន់តាមការសម្រេចរបស់និយោជក អំណោយនិងការទូទាត់ក្នុង លក្ខណៈជារង្វាន់ក្នុងឱកាសពិសេសនិងការបង់ប្រាក់សម្រាប់រយៈពេលម្តងម្កាល នៅពេលគ្មានការងារធ្វើ ពេល វិស្សមកាល ថ្ងៃឈប់សម្រាក ឬ ពេលមានជំងឺ។

ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអាចធ្វើឡើងក្នុងរូបភាពជាអត្រាបង់តាមលទ្ធផលការងារ ប្រាក់ខែ ប្រាក់កំរៃជើងសារ ឬ ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានផ្សេងទៀត ប៉ុន្តែក្នុងករណីទាំងអស់នេះ ប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោងត្រូវតែគណនាដោយ ផ្អែកលើអត្រាម៉ោងជាមធ្យមដែលទទួលបានពីប្រាក់ចំណូលបែបនេះ។ ចំនួននេះត្រូវបានគណនាដោយការ ចែកប្រាក់ឈ្នួលសរុបសម្រាប់ការងារ (លើកលែងតែករណីលើកលែងដែលបានចែងខាងលើ) នៅក្នុង សប្តាហ៍ការងារណាមួយ ជាមួយនិងចំនួនម៉ោងធ្វើការពិតប្រាកដ។

ក្នុងសប្តាហ៍ការងារតែមួយ ប្រសិនបើនិយោជិកម្នាក់ធ្វើការពីរឬច្រើនប្រភេទផ្សេងគ្នា ដែលអត្រាប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងការងារជាប់គ្នាក្នុងការងារទាំងនោះ ត្រូវបានកំណត់ឡើងខុសគ្នា អត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា សម្រាប់សប្តាហ៍នោះគឺជាអត្រាមធ្យមនៃអត្រាប្រាក់ឈ្នួលទាំងនោះ។ ពោលគឺ ប្រាក់ចំណូលដែលទទួលបានពីអត្រាខុសគ្នាទាំងនេះនឹងត្រូវយកមកបូកបញ្ចូលគ្នា ហើយបន្ទាប់មក យកចំនួនសរុបនេះទៅចែកនឹងចំនួនម៉ោងការងារសរុប ដែលបានធ្វើនៅក្នុងគ្រប់ការងារទាំងអស់។ លើសពីនេះទៀត នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់មួយចំនួនផ្នែកទី 7(g)(2) នៃច្បាប់ FLSA អនុញ្ញាតឱ្យមានការគណនាប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង ដោយផ្អែកលើអត្រាស្មើនឹងមួយ ដងកន្លះនៃអត្រាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោងដែលមាន នៅពេលមានការអនុវត្តន៍ការងារបន្ថែមម៉ោង។ ការតម្រូវ សម្រាប់ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង អនុលោមតាមផ្នែកទី 7(g)(2) ត្រូវបានកំណត់ក្នុង [29 CFR 778.415](#) ដល់ [778.421](#) ។

នៅពេលដែលនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលដោយមិនប្រើសាច់ប្រាក់ទៅឱ្យនិយោជិក ក្នុង
រូបភាពជាទំនិញឬគ្រឿងបរិក្ខារ ថ្លៃទិញដើមសមហេតុផលដែលនិយោជកបានចំណាយ ឬ តម្លៃសមរម្យ
របស់ទំនិញឬគ្រឿង បរិក្ខារទាំងនេះ ក៏នឹងត្រូវរាប់បញ្ចូលក្នុងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាដែរ។

បញ្ហាជាធម្មតា

ចំនួនប្រាក់ថេរសម្រាប់បរិមាណដែលផ្លាស់ប្តូរតាមពេលវេលា៖ ប្រាក់ឈ្នួលដុំ
ដែលនិយោជកបង់សម្រាប់ការងារដែលបានធ្វើការក្នុងម៉ោងធ្វើការថែមម៉ោង
ដោយមិនគិតពីចំនួនម៉ោងធ្វើការថែមម៉ោង មិនមានលក្ខណៈជាប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់
ម៉ោងការងារថែមម៉ោងនោះទេ ទោះបីជាចំនួនប្រាក់ដែលត្រូវបង់នោះស្មើនឹងឬលើសចំនួន ដែលត្រូវបង់ក្នុង
មួយម៉ោងៗក៏ដោយ។ ឧទាហរណ៍៖ គ្មានចំណែកណាមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបចំនួន \$180
របស់និយោជិកដែលធ្វើការថែមម៉ោងនៅថ្ងៃអាទិត្យ នឹងមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ជាប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់
ម៉ោងការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ ទោះបីជានិយោជិកមានអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងថេរចំនួន \$12.00
ក្នុងមួយម៉ោង ហើយនិយោជិកតែងតែធ្វើការតិចជាង 10 ម៉ោងនៅថ្ងៃអាទិត្យក៏ដោយ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ
ខណៈដែលកិច្ចព្រមព្រៀងការងារមួយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន 6 ម៉ោងនៅឯអត្រាប្រាក់ឈ្នួល \$13.00
ក្នុងមួយម៉ោង ដោយមិនគិតពីពេលវេលាដែលបានចំណាយធ្វើការងារក្នុងពេលធ្វើការថែមម៉ោង គេ
ត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់ឈ្នួល \$78.00 ទាំងអស់ ពេលកំណត់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់និយោជិក។

ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់សប្តាហ៍ការងារលើសពី 40 ម៉ោង៖ ការបង់ប្រាក់ឈ្នួលថេរសម្រាប់សប្តាហ៍ការងារធម្មតា
ដែលយូរជាង 40 ម៉ោង មិនបានអនុវត្តតាមកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់របស់ FLSA ឡើយ។ ឧទាហរណ៍៖
និយោជិកម្នាក់អាចត្រូវបានគេជួលឱ្យធ្វើការរយៈពេល 45 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ការងារ សម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួល
ប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួន \$405 ។ ក្នុងករណីនេះ គេអាចរកឃើញអត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា
ដោយការចែកប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោងការងារ \$405 នឹងចំនួន 45 ម៉ោង ដោយបានលទ្ធផលអត្រា
ប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាចំនួន \$9.00 ។ បន្ទាប់មកនិយោជិកនឹងត្រូវទទួលបានថ្លៃថែមម៉ោងការងារបន្ថែម
តាមការគណនាដោយគុណចំនួន 5 ម៉ោងនៃការងារថែមម៉ោង ជាមួយនឹងពាក់កណ្តាលនៃអត្រាប្រាក់ឈ្នួល
ធម្មតា (\$4.50 x 5 = \$22.50)។

មិនអាចលើកលែងប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងនោះទេ៖ ការតម្រូវឱ្យមានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងមិន
លើកលែងដោយសារកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជកនិងនិយោជិកឡើយ។ កិច្ចព្រមព្រៀងដែលពេលត្រឹម 8
ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃឬត្រឹម 40 ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ត្រូវបានរាប់ជាម៉ោងធ្វើការ ក៏ជាក់ក្នុងការធ្វើតេស្ត
ការអនុលោមតាមច្បាប់ FLSA ផងដែរ។ សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់និយោជក
ដែលប្រកាសមិនអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬ ថាការងារបន្ថែមម៉ោងនឹងមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេ
លើកលែងតែមានការអនុញ្ញាតជាមុន ក៏នឹងមិន
ប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់និយោជិកក្នុងការទាមទារការផ្តល់សំណងសម្រាប់ម៉ោងការងារ
បន្ថែមដែលខ្លួនបានធ្វើការ និង ដែលអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។

កន្លែងដែលរកបានព័ត៌មានបន្ថែម

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមចូលមើលគេហទំព័រផ្នែកម៉ោងការងារនិងប្រាក់ឈ្នួលរបស់យើង៖
<http://www.dol.gov/agencies/whd> និង/ឬទូរសព្ទមកលេខស្នើសុំព័ត៌មាននិងលេខផ្តល់ជំនួយ ដោយ
ឥតគិតថ្លៃរបស់យើង ដែលដំណើរការចាប់ពីម៉ោង 8 ព្រឹកដល់ម៉ោង 5 ល្ងាច ម៉ោងតំបន់របស់អ្នក តាមលេខ
1-866- 4USWAGE (1-866-487-9243) ។

ការបោះពុម្ពផ្សាយនេះគឺសម្រាប់ព័ត៌មានទូទៅ ហើយមិនត្រូវបានចាត់ទុកជាសេចក្តីថ្លែងការណ៍ផ្លូវការចំពោះ
ជំហរដែលមានចំពោះមុខច្បាប់បញ្ញត្តិ។

U.S. Department of Labor
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243
[ទាក់ទងមកយើងខ្ញុំ](#)