



# សេចក្តីពន្យល់គតិយុត្តិ

សម្រាប់ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ (លេខ ១៨)

- កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា

## ឯកសារយោង:

- ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
- សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

# កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណែក

ច្បាប់ស្តីពីការងារកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា៦៥ចែងថា “កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឲ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធិកិច្ចសន្យាហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។” បន្ថែមពីនេះមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានកំណត់និយមន័យផងដែរថា “កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឲ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។”

ខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាការងារបញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងក្រមរដ្ឋប្បវេណីបានបំពេញន័យឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមក ហើយយើងអាចផ្តល់នូវសញ្ញាណនៃកិច្ចសន្យាការងារដោយយោងទៅលើបទដ្ឋានទាំងពីរថា កិច្ចសន្យាការងារគឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឲ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាចធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា (សំណើ និងស្វ័យការត្រូវគ្នា) និងលក្ខខណ្ឌដែលកំណត់នោះស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងត្រូវស្ថិតក្រោមវិធានអាជ្ញាធិកិច្ចសន្យា។

បន្ថែមពីនេះច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានបែងចែកកិច្ចសន្យាការងារជាពីរប្រភេទគឺកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់។ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារក៏បានចែងយ៉ាងច្បាស់ផងដែរអំពីនីតិវិធីនៃការបង្កើត និងនីតិវិធីនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារទាំងពីរប្រភេទ។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងអំពីលក្ខខណ្ឌនៃការបញ្ចប់ ឬការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារផងដែរ ដើម្បីការពារនូវការបញ្ចប់ ឬរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតពីសំណាក់និយោជកដោយមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ឬផ្ទុយនឹងច្បាប់ ។ ជាមួយគ្នានេះផងដែរ កម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវបានភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចមួយចំនួនផងដែរ ល្អិតណាដែលគេលើសនឹងលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ។

ដោយឡែកនៅពេលនេះយើងនឹងធ្វើការបកស្រាយចំពោះតែកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកកំណត់ប៉ុណ្ណោះ។ សេចក្តីពន្យល់គតិយុត្តិកិច្ចនេះនឹងពិភាក្សា បកស្រាយដោយផ្ដោតទៅលើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់ និងសំណងនីត្យានុកូលក្នុងករណីដែលការរំលាយកិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយមិនស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

# ផ្នែកទី១ សញ្ញាណនៃកិច្ចសន្យាដែលមានចរិយាល័យកំណត់

កិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យមានកំណត់ ត្រូវបានកំណត់លក្ខខណ្ឌគុណវុឌ្ឍដូចខាងក្រោម៖

- មានបញ្ជាក់ពីកាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ច្បាស់លាស់
- មានចរិយាល័យពិតប្រាកដមិនលើសពីពីរឆ្នាំ
- កិច្ចសន្យាត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

ពេលខ្លះកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យមានកំណត់ អាចមិនមានកាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ច្បាស់លាស់ប្រសិនបើវាបំពេញលក្ខខណ្ឌគុណវុឌ្ឍដូចខាងក្រោម៖

- នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលនោះមកបំពេញការងារ រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន
- ការងាររយៈពេលមួយរយៈ
- កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។

ទន្ទឹមគ្នានេះផងដែរ ថ្វីបើមិនមានកាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ច្បាស់លាស់ កិច្ចសន្យាការងារនេះនឹងត្រូវបានបញ្ចប់ បើលក្ខខណ្ឌចំណុចខាងក្រោមនេះត្រូវបានបំពេញ៖

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះត្រូវត្រលប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ
- នៅពេលចប់រដូវកាល
- នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ចប់។

## វិបាក៖

ដោយសារមាត្រា ៦៧ និង មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារមានភាពមិនច្បាស់លាស់ បណ្តាលអោយមានការបកស្រាយផ្សេងៗគ្នាលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះខាងលើ៖

- **ការបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន៖** មានន័យថាកិច្ចសន្យាមានចរិយាល័យកំណត់គេអាចយកវាមកបន្តថ្មីទៀតបានតាមលក្ខខណ្ឌដូចគ្នា ឬខុសគ្នាពីកិច្ចសន្យាដើម ហើយការបន្តថ្មីនេះដោយសារកិច្ចសន្យាការងារចាស់ដល់កាលកំណត់ផុតរលត់។ ការបន្តសារជាថ្មី ទោះជាដូច ឬមិនដូចកិច្ចសន្យាដើម អាចធ្វើម្តង ឬច្រើនដងបាន។
- **ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានចរិយាល័យអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ៖** ការកំណត់បែបនេះធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងដើម្បីការពារនូវការភ័ន្តច្រឡំថាការកំណត់កិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់នោះអាចលើសពី២ឆ្នាំសម្រាប់អនុវត្តលើកិច្ចសន្យាការងារគ្រាន់បូង ឬកិច្ចសន្យាការងារដើម។ បន្ថែមពីនេះឃ្លាខាងលើក៏មានន័យថារាល់ការបន្តកិច្ចសន្យាថ្មីនោះនៅតែត្រូវគោរពគោលការណ៍ដើមគឺ មិនត្រូវបន្តថ្មីឲ្យលើសរយៈពេល២ឆ្នាំក្នុងការបន្តម្តងៗ (អាចមានន័យថាបន្តបានច្រើនដងឲ្យតែម្តងៗមិនលើសពី២ឆ្នាំ)។
- **កថាខណ្ឌទី៥ នៃមាត្រា៧៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា "...រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះត្រូវកំណត់ឲ្យដល់១៥ថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចរិយាល័យលើសពីមួយឆ្នាំ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវ**

**បន្តក្នុងចំណោមស្មើគ្នានឹងចំណែកដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ ចំណែកពិតប្រាកដ បើចំណែកសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីចំណែកដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា៦៧។**

មាត្រាខាងលើត្រូវបានយើងធ្វើការពន្យល់បកស្រាយបន្ថែមថា “កិច្ចសន្យាការងារដែលបន្តសារជាថ្មីហើយត្រូវយក ចំណែកសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យាមកពិចារណា នឹងត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់បាន មានតែក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារដើមមានចំណែកលើសពី១ឆ្នាំ ហើយនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះ ដោយអត្ថមានក្នុងការជូនដំណឹងជាមុនអំពីការបន្តកិច្ចសន្យា(ការបន្តកិច្ចសន្យាការងារដោយស្ងៀមស្ងាត់)តែប៉ុណ្ណោះ។”

- ទន្ទឹមគ្នានេះផងដែរក៏មានការបកស្រាយផ្ទុយគ្នាផងដែរសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់ពីក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលធ្វើការបកស្រាយជាយុត្តិសាស្ត្ររបស់ខ្លួនថា “**កិច្ចសន្យាមានកំណត់ចំណែក ត្រូវក្លាយ ជាកិច្ចសន្យាមានចំណែកមិនកំណត់ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់ និងបើចំណែកសរុបលើសពីរយៈ ពេលដែលមានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ៦៧វាក្យខណ្ឌទី២ (យោងទៅលើរយៈពេលសរុបជាអតិបរមា ហើយមិនមែន យោងទៅលើរយៈពេលនៃការបន្តនីមួយៗនោះទេ)។**

**ផ្នែកទី២ ការបញ្ចប់ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកមិនកំណត់**

កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់ជាគោលការណ៍ គឺកំណត់ពីកាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ជាក់លាក់ ដូច្នោះការ រំលាយឬបញ្ចប់ណាមួយនោះត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ និងលក្ខខណ្ឌច្បាប់តម្រូវ។ កាលបើមិនបានគោរព តាមលក្ខខណ្ឌច្បាប់តម្រូវនឹងសន្មតថាការបញ្ចប់ ឬរំលាយកិច្ចសន្យានោះខុសច្បាប់។ ខាងក្រោមនេះនឹងធ្វើការ ពន្យល់ទៅលើមូលដ្ឋាននៃការបញ្ចប់ និងការរំលាយក្រោមស្ថានភាព២យ៉ាងគឺ (១) ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយ មូលហេតុស្របច្បាប់ និង (២) ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់។

**១. ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយមូលហេតុស្របច្បាប់**  
**ក. ការផ្តិតរលត់ទៅតាមកាលកំណត់**

កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់នេះ ត្រូវផ្តិតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់។ និយោជក ត្រូវជូនដំណឹងជាមុនទៅកម្មករនិយោជិតអំពីការបញ្ចប់ រឺការបន្តកិច្ចសន្យាក្នុងរយៈពេលកំណត់ ដូចមានបង្ហាញ ក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ។

<b>រយៈពេលនៃការជូនដំណឹងមុនក្នុងកិច្ចសន្យាមានចំណែកមិនកំណត់</b>	
<b>រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ</b>	<b>រយៈពេលជូនដំណឹងមុន</b>
តិចជាង រឺស្មើ ៦ ខែ	០ ថ្ងៃ
លើសពី ៦ ខែទៅ ១ ឆ្នាំ	១០ ថ្ងៃ
លើសពី ១ ឆ្នាំឡើង	១៥ ថ្ងៃ

បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យានឹងត្រូវបន្តក្នុងចំណោមស្មើគ្នានឹងចំណែកដែលបានចុះកិច្ចសន្យា គ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាមានចំណែកមិនកំណត់ បើចំណែកសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពី ២ ឆ្នាំ។ ក្នុងករណីនេះ អតីតភាពការងារនៃសាមីកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានរាប់គិតចាប់ពីពេលចុះកិច្ចសន្យា ការងារដែលមានចំណែកកំណត់មកម៉្លេះ ពុំមែនរាប់ចាប់ពី ពេលប្រែក្លាយពីកិច្ចសន្យាមានចំណែកកំណត់ មកជា កិច្ចសន្យាមានចំណែកមិនកំណត់នោះទេ។

**ខ. ការផ្តល់សេវាមុនកាលកំណត់**

- **ការរំលាយដោយការព្រមព្រៀង៖** ផ្ទុយពីគោលការណ៍នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមានចំណែកកំណត់ អាចត្រូវបានរំលាយមុនកាលកំណត់មកដល់ ដោយការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគីទាំងសងខាងនៃកិច្ចសន្យាដែលត្រូវ បានធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងមានចុះហត្ថលេខារបស់ភាគីទាំងពីរនេះ។

- **ការរំលាយដោយកំហុសធ្ងន់ ឬដោយករណីប្រធានសក្តិ៖** ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងគូភាគី ទាំងសងខាង កិច្ចសន្យាមានចំណែកកំណត់ក៏អាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានដែរក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់ របស់ភាគីណាម្នាក់ ឬករណីប្រធានសក្តិ។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា កំហុសធ្ងន់ ក៏ដូចជាករណីប្រធានសក្តិដែរ គឺជា មូលហេតុស្របច្បាប់សម្រាប់ភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារ អាចយកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃសេចក្តីសម្រេចរបស់ ខ្លួនក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាមានចំណែកកំណត់ ដោយអំណាចនៃឆន្ទៈជាឯកតោភាគី និងដោយពុំមានការបង់ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ច្បាប់ការងារទាមទារឱ្យនិយោជកត្រូវចាត់វិធានការក្នុងរយៈពេល ប្រាំពីរថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ បើមិនដូច្នោះទេត្រូវចាត់ទុកថាបោះបង់សិទ្ធិ បញ្ឈប់នេះ។

ក្រៅពីមូលហេតុទាំងពីរនេះ ការរំលាយកិច្ចសន្យាមានចំណែកកំណត់ដោយឯកតោភាគី របស់និយោជក ឬរបស់ កម្មករនិយោជិតត្រូវភ្ជាប់មកជាមួយជានិច្ចនូវកាតព្វកិច្ចបង់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដោយអ្នករំលាយចំពោះ ភាគីម្ខាងទៀត។

**២ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់**

សកម្មភាពខាងក្រោមនេះនឹងចាត់ទុកជាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់បើ៖

- ការរំលាយដោយឆន្ទៈឯកឯងមុនពេលកិច្ចសន្យានេះអស់សុពលភាពដោយពុំមានការ យល់ព្រមជាមុនពីភាគីម្ខាងទៀត
- មិនមែនបណ្តាលមកពីកំហុសធ្ងន់របស់ភាគី
- មិនមែនបណ្តាលមកពីករណីប្រធានសក្តិ។

**គ. ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយខុសច្បាប់ដោយកម្មករនិយោជិត**

បើកម្មករនិយោជិតរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់វិញ បើកសិទ្ធិអោយនិយោជក ទទួលជំងឺចិត្តស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ខ្លួនដែលបានផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិត (មាត្រា៧៣កថាខណ្ឌ៩៤ច្បាប់ ស្តីពីការងារ)។ ប៉ុន្តែចំពោះការសំរេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាដោយភាគីកម្មករនិយោជិតនៅពេលកិច្ចសន្យាដល់កាល

កំណត់ ទោះបីកម្មករនិយោជិតមិនបានជូនដំណឹងមុនក៏ដោយ ក៏ការសំរេចមិនបន្តនោះមិនមែនជាការផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយខុសច្បាប់ទេ លើកលែងតែមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតជូនដំណឹងជាមុន។ មាត្រា៧៣កថាខណ្ឌ៥ នៃច្បាប់ការងារមិនបានកំណត់កាតព្វកិច្ចឱ្យកម្មករនិយោជិតជូនដំណឹងមុនទៅនិយោជកឡើយ។

### **ផ្នែកទី៣ សំណងនីត្យានុកូល**

#### **១ សិទ្ធិដែលទទួលបាន**

##### **ក ការផ្តុករលត់ដោយមូលហេតុស្របច្បាប់**

ករណីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់នៅពេលដល់កាលកំណត់របស់វា រឺដោយមានការយល់ព្រមពីភាគីកម្មករនិយោជិតនៅចំពោះមុខមន្ត្រីអធិការការងារ និងនិយោជកត្រូវផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះនូវអត្ថប្រយោជន៍ដូចខាងក្រោម៖

- ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយ
- ការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ បើមាន
- ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែលស្មើនឹងចំនួនដែលបានឯកភាពក្នុងអនុសញ្ញារួម រឺយ៉ាងតិចស្មើនឹង៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលបានបើកក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យា។ (មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

##### **ខ ការបញ្ចប់ដោយមូលហេតុមិនស្របច្បាប់**

###### **ខ.១ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់**

ក្នុងករណីដែលនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមុនកាលកំណត់ ដោយឯកតោភាគីដោយមិនមានការយល់ព្រមពីភាគីកម្មករនិយោជិត ឬមិនមែនមកពីមូលហេតុនៃកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករ ឬករណីប្រធានសក្តិ និងនិយោជកត្រូវផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដូចខាងក្រោមនេះ៖

- ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយ
- ការទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ បើមាន
- ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែលយ៉ាងតិចស្មើនឹង៥% នៃប្រាក់ដែលបានបើកក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាករណីមិនមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួម។ (មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)
- សោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែលយ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានរហូតដល់បំណាច់នៃកិច្ចសន្យា។ (មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌ៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

###### **ខ.២ ការមិនបន្តនៅពេលដល់កាលកំណត់ដោយមិនបានជូនដំណឹងមុន**

យោងតាមមាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌ៥ នៃច្បាប់ការងារ និងនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិតអំពីការសំរេចមិនបន្ត ឬបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកនោះប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះមាន

រយៈពេលចាប់ពី៦ខែឡើងទៅ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេកិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងចរិយាល័យស្មើគ្នានឹងចរិយាល័យដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ហើយវានឹងត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចរិយាល័យពិតប្រាកដបើចរិយាល័យរបស់នៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីចរិយាល័យដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា៦៧។

នៅក្នុងសំណុំរឿងជាច្រើន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំរេចថាការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់ដោយមិនបានជូនដំណឹងជាមុនគឺជាការផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយខុសច្បាប់។ យោងលើការបកស្រាយនេះកម្មករមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ជំងឺចិត្តពីការផ្តាច់កិច្ចសន្យានោះ។ ប៉ុន្តែតើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ជំងឺចិត្តប៉ុន្មាន?

យោងលើមាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌ៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារយើងអាចបែងចែកជា២ករណីដូចខាងក្រោម៖

- **ករណីទី១៖** កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងចរិយាល័យស្មើគ្នានឹងចរិយាល័យ ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ប្រសិនបើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេហើយកិច្ចសន្យាដើមនិង កិច្ចសន្យាដែលត្រូវបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់ មានរយៈពេលសរុបតិចជាង២ឆ្នាំកិច្ចសន្យាដែលត្រូវបានបន្ត ដោយស្ងៀមស្ងាត់នោះនឹងមានចរិយាល័យស្មើកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង។ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់បំណាច់ដូចខាងក្រោម៖

- ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយ
- ប្រាក់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗបើនៅមាន
- ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន (មាត្រា៧៣កថាខណ្ឌ៥ )
- ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែលស្មើនឹង៥% នៃប្រាក់ដែលបានបើកក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាករណីមិនមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួម។ (មាត្រា៧៣កថាខណ្ឌ៦ច្បាប់ស្តីពីការងារ)
- សោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែលយ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានរហូតដល់បំណាច់នៃកិច្ចសន្យាថ្មីដែលបានបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់។ (មាត្រា៧៣កថាខណ្ឌ៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ)

- **ករណីទី២៖** ត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចរិយាល័យពិតប្រាកដ

ប្រសិនបើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេហើយកិច្ចសន្យាដើម និងកិច្ចសន្យាដែលត្រូវបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់ មានរយៈពេលសរុបលើសពី២ឆ្នាំកិច្ចសន្យា ដែលត្រូវបានបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នោះនឹងត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចរិយាល័យពិតប្រាកដ។ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់បំណាច់ដូចការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យមិនកំណត់ដោយខុសច្បាប់។

តាក់តែងឡើងដោយ៖  
ក្រុមការងារផ្នែកច្បាប់ និងការងារ  
នៃសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

**សេចក្តីប្រកាសបដិសេធ៖** សេចក្តីពន្យល់បកស្រាយគតិយុត្តិខាងលើនេះមានគោលបំណងគ្រាន់តែជាការផ្តល់ព័ត៌មានបន្ថែមដល់សមាជិកតែប៉ុណ្ណោះ និងមិនមែនជាការផ្តល់ដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ឡើយ។ សមាគមមិនទទួលខុសត្រូវចំពោះការខូចខាតនានាដែលកើតចេញពីការអនុវត្តតាមសេចក្តីពន្យល់នេះឡើយ។ សមាគមសូមលើកទឹកចិត្តឲ្យសមាជិកស្វែងរកការពន្យល់បន្ថែមពីអ្នកឯកទេសខាងច្បាប់មុននឹងអនុវត្តតាមការបកស្រាយខាងលើនេះ។ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមសូមទាក់ទងមកលេខាធិការដ្ឋានសមាគមតាមរយៈទូរស័ព្ទលេខ ០២៣ ៣០១ ១៨១ ឬ អ៊ីម៉ែល [kimpichda@gmac-cambodia.org](mailto:kimpichda@gmac-cambodia.org) ។