



法律说明

2016年1月(第18期)

▪ 固定期限合同

依据文件

1. 1997年劳工法
2. 仲裁委员会的仲裁裁决

固定期限合同



劳工法第 65 条第 1 段规定“劳动合同确立工人和雇主之间的工作关系，服从习惯法并可以以合同双方同意的形式出现。” 除此之外，民法第 664 条规定，“雇佣合同通过一方承诺为另一方提供服务，另一方为该方支付工资而形成。”

劳工法和民法规定的劳动合同的内容相辅相成。根据上述两个规范，雇佣合同创建工人和雇主的工作关系，并能根据当事人（请求和提供）同意的格式来制定，条件必须符合劳工法和普通法。

此外，1997 年劳工法把雇佣合同分为两类：固定期限合同和未指定期限合同。劳工法规定了签署和结束这两种类型的劳工合同明确的程序。1997 年劳工法规定结束或终止一名工人的雇佣合同的条件是为了防止雇主没有正当理由或违法来终止根据法律规定的一名工人的劳工合同。据此类推，当工人违反了劳工合同的条件时，工人也有责任。

现在，我们将只对固定期限合同解释。该法律说明将讨论并集中没有按照劳工法的终止合同，法律赔偿。

第 1 部分：识别固定期限合同

固定期限合同具有如下条件：

- 必须包含切确的开始和结束日期。
- 劳动合同规定的期限不能长于 2 年
- 合同以书面形式签订

有时，在为下列情况制订时，该合同没有具体日期：

- 替代暂时不在岗的工人；
- 季节执行工作
- 偶尔加班或企业的非惯例活动

即使没有具体日期，此期限在下列情况出现时结束：

- 暂离岗位的工人返岗或其劳动合同终止。
- 季节结束。

-偶尔加班的期限或企业非惯例活动期限的结束。

结果:

由于劳工法第 67 条和第 73 条不清晰, 导致了如下不同的解释:

-**续期一次或多次:** 意味着一个固定期限合同可以以相同的条件或不同的条件被续期, 在以前的合同期满时进行续期。该续期, 即使它同前合同相似或不相似, 可以续期一次或多次。

-除此之外, 以上部分也意味着所有的续期必须遵守以前的原则, 每次续期不能超过 2 年 (意味着可以续期多次, 但不能超过 2 年)。

-**只要续期的最长期限不超过 2 年:** 该决定的目的是为了防止混淆初固定期限合同或原始固定期限合同制定时其时期限可以超过 2 年。另外, 上段也意味着所有的续期必须符合先前的原则, 这意味着每次续期不得超过 2 年 (意味着它可以续期很多次, 但不得超过 2 年)。

-**劳工法第 73 条第 5 段规定 “...对于合同期超过 1 年的, 该通知期限延长为 15 天。如果没有提前通知, 该合同将被延长为与原来期限一样的时间, 或被认为是未指定期限的合同, 若总的时间长度超过第 67 条规定的时限。”**

-同时, 仲裁委员会对固定期限合同有不同的解释, 即“**固定期限合同成为未指定期限合同, 如果没有终止通知, 如果总的时间长度超过第 67 条第 2 段规定的时限**” (指最多总的时间长度, 而不是每次续的时间长度)

第 2 部分 固定期限合同结束和终止

原则上, 固定期限合同设定一个具体的日期, 所以终止或结束必须遵守法律规定的原则和条件。不遵守法律要求的条件, 终止或合同结束被视为非法。下面将解释两种情况下结束和终止的依据: (1)合法原因结束合同 (2)非法理由终止合同。

1. 合法原因结束合同

A.到期日到期

该固定期限合同应通常在到期日到期。雇主应当根据下表的通知期来给续约和结束合同的工人发出通知:

固定期限合同通知期	
合同期限	通知期
不超过 6 个月	0 天
超过 6 个月, 低于 1 年	10 天

超过 1 年	15 天
--------	------

如果没有通知，合同将以先前合同同样的时间长度继续，如果合同的总时间长度超过 2 年，被认为是未指定期限合同。在这种情况下，工人的工龄应当自签订固定合同期限之日算起，不可以从由固定期限合同转变成未指定期限合同之日起计算。

B.到期前结束

-**商定终止**：违背了合同终止的原则，固定期限合同可以在到期日双方商定，且必须在劳工监察人员面前书面签署终止合同。

-**由于严重不当行为或不可抗力终止**：如果双方没有达成协议，固定合同期限可在任何一方的严重不当行为或发生不可抗力的情况下，在到期日之前结束。应该指出的是，严重不当行为也同不可抗力行为一样，为合同中任何一方自己决定单方面终止固定期限合同而无需支付赔偿金合法理由的依据。但是，劳工法要求雇主从严重不当行为通知的 7 天内采取措施，否则将被视为放弃终止合同的权利。

除了这两个原因，由雇主或工人的任何一方终止固定期限合同，合同违约方必须有义务赔偿损失。

2.非法原因终止合同

以下行为将被视为合同终止的非法原因，如果：

- 合同到期前，未经对方同意，单方面终止。
- 不是另一方严重不当行为造成
- 不是不可抗力造成

A. 工人方非法原因终止合同

如果工人没有依照法律规定的正当理由终止合同，雇主有权要求获得相当于他们提供给工人的赔偿金（劳工法第 73 条，第 4 款）。但对于合同到期日，工人决定不续合同，即使工人没有通知，不再续签合同的决定也不违法，在合同中明确表示工人需要发出通知的情况除外。劳工法第 73 条第 5 段，并没有迫使工人发出通知。

第 3 部分:法定赔偿

1. 有权获得

A. 合法原因终止

如果固定期限合同到期或在劳工监察人员面前，同工人达成协议，雇主必须为工人提供以下好处：

- 上个月工资
- 剩下年假付款, 如果有
- 离职金至少等于在 CBA（集体谈判协议）中商定的金额或合同期间支付工资总额的 5%。（劳工法第 73 条，第 6 段）

B. 非法原因终止

B.1 到期日前终止合同

如果雇主单方面在到期日之前终止固定期限合同，没有获得工人方的同意，并不是因为工人的严重不当行为引起或天灾所引起，雇主必须为工人提供以下工资和福利：

-上个月工资

-剩余年假付款

-离职金至少等于合同期间支付工资总额的 5%，如果在 CBA（集体谈判协议）中没有商定。（劳工法第 73 条，第 6 段）

-赔偿至少等于工人直到合同结束应该获得的金额。（劳工法第 73 条，第 3 段）。

B.2 到期日无通知不续期

根据劳工法第 73 条第 5 段，如果工人合同期限超过 6 个月，雇主有义务对合同的续期或不予续期发出通知。如果没有通知，合同将以先前合同同样的时间长度续期，如果合同的总时间长度超过第 67 条规定的期限将被视为未指定期限合同。

在许多情况下，仲裁委员会裁定，无通知的固定期限合同的终止是违反法律的。根据这种解释，工人有权从终止合同中获得赔偿。但工人获得赔偿为多少呢？

根据劳工法第 73 条第 5 段，我们可以把它分类如下两种情况：

- **情形 1:**如果没有提前通知，该合同将被延长为与原来期限一样的时间，若上次合同的期限和续期时间长度加起来低于 2 年。因此，工人将有权获得：

-上个月工资

-剩下年假付款, 如果有

-代通知金(第 73 条, 第 5 段)

-离职金至少等于合同期间支付工资总额的 5%，如果在 CBA（集体谈判协议）中没有商定。（劳工法第 73 条，第 6 段）

-赔偿金额至少等于直到新合同续期期满应得的报酬。（劳工法第 73 条第 3 款）

- **情形 2:**如果没有提前通知，被认为是未指定期限的合同，若上次合同的期限和续期时间长度加起来超过 2 年。因此，对于非法终止，工人将获得未指定期限合同相同的遣散费。

由柬埔寨制衣厂商会法律和劳工工作组编制

免责声明:以上的法律说明是指提供额外信息给我们会员而已,并不是 提供法律意见。对于按照该法律说明来执行而产生的任何损失,我们商 会不负责任。在按照该法律说明执行之前,商会鼓励会员寻找更多法律 专家来解释说明。对于其他信息,请与商会秘书处联系,电话号码 :023 30181 或邮箱 kimpichda@gmac-cambodia.org