ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ អត្ថប្រយោជន៍នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ដោយ ៖ លោក ម៉ាញ ណារិទ្ធ

ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង និងជាអនុប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ

គណៈកម្មាធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា

ថ្ងៃពុធ ១៤ រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០

មាតិកា

១. សេចក្តីផ្តើម

ក. ឯកសារយោង

ខ. និយមន័យ & ធាតុផ្សំនៃកិច្ចសន្យាការងារ

គ. ចំណុចសំខាន់ៗ ដែលត្រូវកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ

២. ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ

ក. កិច្ចសន្យាសាកល្បង

ខ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC)

គ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC)

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

ខ. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

៤. ការអនុវត្តភាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

១. សេចក្តីផ្តើម

ក. ឯកសារយោង

1. ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ៨៧ ចំណុចដើមចំណុច គ មាត្រា៨៩ មាត្រា៩០ មាត្រា៩១ មាត្រា៩២មាត្រា ១១០ មាត្រា១២០ និងមាត្រា១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
2. ប្រកាសលេខ ៤៤៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
3. សេចក្តីណែនាំ លេខ ០៤២/១៩ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង
4. សេចក្តីណែនាំលេខ ៥០ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ
5. សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនាឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង
6. សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨ ចុះថ្ងៃទី10 ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩
7. សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩តទៅ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។

ខ. និយមន័យ & ធាតុផ្សំនៃកិច្ចសន្យាការងារ

❖ *និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ*

- **ច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រង់មាត្រា ៦៥ ៖**

- គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

- ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។"

- អាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់។

- អាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក ។

❖ *ធាតុផ្សំនៃកិច្ចសន្យាការងារ*

- **ការងារ ៖** ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ
- **ប្រាក់ឈ្នួល ៖** មិនគិតពីការកំណត់ ឬរបៀបគិត និងចំនួនតិច ឬច្រើន
- **ចំណងអធិនភាព ៖** ការស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក

១. សេចក្តីផ្តើម (ត)

គ. ចំណុចសំខាន់ៗ ដែលត្រូវកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ

- **ចំណុចទី៤ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ៖** " *នៅពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានយល់អំពីចំណុចសំខាន់ៗ ជាយថាហេតុ និងអំពីថិរវេលាប្រហាក់ប្រហែលនៃកិច្ចសន្យា* " ។
- **ចំណុចសំខាន់ៗ មានជាអាទិ៍ ៖**
  - ប្រាក់ឈ្នួល,
  - ថិរវេលាធ្វើការ,
  - ថិរវេលាសាកល្បង បើមាន
  - តួនាទី , ភារកិច្ច ,
  - ទីកន្លែងការងារ,
  - អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ...។

២. ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ

២. ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ

ក. កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ

❖ *អ្វីទៅជាកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ?*

- *មាត្រា៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ* ៖ កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ មិនអាចមានថិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សម្រាប់ឱ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវលក្ខខណ្ឌនៃការងារដែលគេផ្តល់ឱ្យនោះឡើយ។
  - ➢ មិនលើសពី ៣ខែ ចំពោះនិយោជិត
  - ➢ មិនលើសពី ២ខែ ចំពោះកម្មករឯកទេស
  - ➢ មិនលើសពី ១ខែ ចំពោះកម្មករធម្មតា
- *មាត្រា៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ* ៖ ភាគីទាំងឡាយ មិនចាំបាច់គោរពកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុន ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង។

❖ *សេចក្តីណែនាំលេខ ៥០ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ*

- ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបានបញ្ចប់នាពេលណាមួយក្នុងអំឡុងពេល ឬនៅពេលចប់រយៈពេលសាកល្បង រយៈពេលនេះមិនត្រូវយកមកធ្វើការគណនាប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ឬប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នោះឡើយ។
- កិច្ចសន្យាសាកល្បងនេះមិនអាចបន្ត ឬធ្វើសារជាថ្មីបានឡើយ ទោះបីជាមានការព្រមព្រៀងគ្នាក៏ដោយ។

ខ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC)

❖ មាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
- ត្រូវមានបញ្ជាក់កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ច្បាស់លាស់ លើកលែងតែ
  - រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានបណ្តោះអាសន្ន
  - ការងាររយៈពេលមួយរដូវ
  - កំណើនមួងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស
- ពេលចុះម្តងៗ មិនត្រូវមានរយៈពេលលើសពី២ឆ្នាំ
- អាចបន្តសាជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមា មិនលើសពី២ឆ្នាំ

១. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC) (ត)

❖ *ថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា*

(សេចក្តីណែនាំលេខ ៥០ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ)

យោងមាត្រា៦៧-២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដមិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ២ឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ២ឆ្នាំ។ ឧទាហរណ៍៖

- ✓ ក្នុងករណីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ (FDC) **<u>លើកទី១ មានរយៈពេល៦ខែ</u>** កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តបានម្តងឬច្រើនដង ប៉ុន្តែការបន្តនោះមានរយៈពេលសរុបមិនលើសពី២ឆ្នាំ។ ដូច្នេះ ថិរវេលាសរុបគឺ ២ឆ្នាំ និង៦ខែ។
- ✓ ក្នុងករណីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ (FDC) **<u>លើកទី១ មានរយៈពេល១ឆ្នាំ</u>** កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តបានម្តងឬច្រើនដង ប៉ុន្តែការបន្តនោះមានរយៈពេលសរុបមិនលើសពី ២ឆ្នាំ។ ដូច្នេះ ថិរវេលាសរុបគឺ ៣ឆ្នាំ។
- ✓ ក្នុងករណីកិច្ចសន្យា**<u>លើកទី១ មានរយៈពេល២ឆ្នាំ</u>** កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តបានម្តងឬច្រើនដង ប៉ុន្តែការបន្តនោះមិនត្រូវមានរយៈពេលសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ។ ដូច្នេះ ថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យានេះ មានរយៈពេល ៤ឆ្នាំ។

ខ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC) (ត)

❖ គម្លាតថិរវេលា

(សេចក្តីណែនាំលេខ ៥០ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ)

- ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ **បានដល់រយៈពេលអតិបរមាដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់** និយោជកអាចនឹងចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់សារជាថ្មី**ជាមួយកម្មករនិយោជិតដដែលសម្រាប់ការងារដដែល ឬប្រហាក់ប្រហែល**បាន លុះត្រាតែមានគម្លាតរយៈពេល**យ៉ាងតិច១ខែ** រវាងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ចាស់ដែលទើបតែបញ្ចប់ និងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ថ្មីដែលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា។
- **ឧទាហរណ៍៖** និយោជក និងកម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដែលមានថិរវេលា៦ខែ សាជាថ្មីបាន ដោយរក្សាគម្លាតរយៈពេលយ៉ាងតិច ១ខែ ដូចខាងក្រោម៖

ទី១	ទី២	ទី៣	ទី៤	ទី៥	គម្លាត	ទី១
៦ខែ	៦ខែ	៦ខែ	៦ខែ	៦ខែ	គម្លាត ១ខែ	៦ខែ

គ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC)

- *លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់*
  - ✓ សរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់
  - ✓ មិនកំណត់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់
- *ការប្រែក្លាយពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់*
  - ✓ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់លើសរយៈពេលអតិបរមាដែលកំណត់ដោយច្បាប់
  - ✓ ការបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដោយស្ងៀមស្ងាត់ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

- *មូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)*

  - ការបិទសហគ្រាស ដោយនិយោជកជាប់កាតព្វកិច្ចយោធា
  - អវត្តមានកម្មករនិយោជិត ដោយជាប់កាតព្វកិច្ចយោធា
  - ឈប់សម្រាកដោយជំងឺ
  - ឈប់សម្រាកដោយគ្រោះថ្នាក់ការងារ
  - ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព
  - អនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាក
  - បញ្ឈប់ពីការងារមួយរយៈពេលស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង
  - ឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល
  - ការឃាត់ខ្លួននៃកម្មករនិយោជិតដែលមិនបណ្តាលឱ្យជាប់ពិរុទ្ធ
  - ប្រធានសក្តិ
  - ការព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាស

ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ អានុភាពនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (មាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

- ប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗ នៃកិច្ចសន្យាការងារ គឺ៖
  - កាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក
  - កាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត

លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។

- រក្សាកាតព្វកិច្ចដទៃទៀត ដូចជា៖
  - កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ
  - កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការរក្សាភាពស្មោះត្រង់ និងការសំងាត់របស់សហគ្រាស
- មិនប៉ះពាល់ដល់អាណត្តិរបស់ហាសជីព ឬអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតនោះទេ

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ *សេចក្តីណែនាំលេខ០១៤ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០*

❑ កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប គឺ៖

- ដាក់លិខិតស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
- រៀបចំឱ្យមានការពិភាក្សា និងពន្យល់ដល់កម្មករនិយោជិតអំពីមូលហេតុនៃការស្នើសុំព្យួរ
- ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភក្នុងរយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ គឺស្មើនឹង ៤០% នៃ១៩០ ដុល្លារអាមេរិក
- រៀបចំឱ្យមានឯកសារព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខអក្សរជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិតអំពីនីតិវិធីនៃការបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់កម្មករនិយោជិត
- រៀបចំបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
- សហការ និងជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យចុះឈ្មោះចូលរៀនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទន់

❑ កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត៖

- ចុះឈ្មោះចូលរៀនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទន់
- ចូលរៀនឱ្យបានទៀងទាត់ទៅតាមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ *សេចក្តីណែនាំលេខ០៤៩ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០*

❑ កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកគឺ៖

- បំពេញលិខិតស្នើសុំព្យួរតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តកម្ម
- រយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារជាអតិបរមាគឺចំនួន២ខែ និងអាចពន្យាបានតាមករណីចាំបាច់ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែង
- ផ្សព្វផ្សាយ និងជូនដំណឹងឱ្យបានទូលំទូលាយ និងជាចំហដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការ
- សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ក្នុង១ខែ
- សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ ត្រូវពិនិត្យផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមដល់កម្មករនិយោជិតតាមលទ្ធភាពនិងការស្ម័គ្រចិត្ត

❑ កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត៖

- ផ្តល់លេខអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ និងលេខទូរស័ព្ទផ្ទាល់ខ្លួនដែលអាចទាក់ទងបាន
- ក្រោយពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចំនួន១០ថ្ងៃ កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានសារតាមទូរស័ព្ទពីធនាគារឯកទេសរីង ដើម្បីជម្រាបដំណឹងអំពីចំនួនទឹកប្រាក់ដែលត្រូវទទួលបាន
- ត្រូវទៅបើកប្រាក់ ក្នុងរយៈពេល១០ថ្ងៃ ក្រោយពីធនាគារឯកទេសរីងបានផ្ញើសារតាមទូរស័ព្ទ

ខ. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

❖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

➢ **តាមកាលកំណត់ (មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)**

- ការជូនដំណឹងជាមុនអំពីការផុតរលត់ ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា
  - ១០ថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលា លើសពី៦ខែ ដល់១ឆ្នាំ
  - ១៥ថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលា លើសពី១ឆ្នាំ
  - ករណីគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាការងារនោះ៖
    - ✓ ត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬ
    - ✓ ចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុង មាត្រា៦៧។
- ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើ ៥%នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។

ខ. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (ត)

➢ **មុនកាលកំណត់ (មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)**

- **ដោយការព្រមព្រៀងគ្នា៖** ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយគូភាគីនៃកិច្ចសន្យា។
- **ដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីនៃកិច្ចសន្យា**
  - តាមឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯង នោះកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន៖
    - ✓ ជំងឺចិត្តយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា
    - ✓ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាយ៉ាងតិចត្រូវស្មើ៥%នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ។
    - ✓ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក
    - ✓ ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
  - តាមឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតតែឯកឯង បើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកទទួលជំងឺចិត្ត ស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ខ្លួនដែលបានផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត

    ឧទាហរណ៍៖ ការចំណាយលើការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញថ្មី

ខ. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (ត)

➢ មុនកាលកំណត់ (មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) (ត)

❑ **ដោយកំហុសធ្ងន់ ឬប្រធានសក្តិ៖** ក្រៅពីការព្រមព្រៀងគ្នារវាងគូភាគី ករណីកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិ គឺជាមូលហេតុដែលច្បាប់អនុញ្ញាតឱ្យភាគីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារជាឯកតោភាគី ដោយពុំមានបង់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។

**ករណីកំហុសធ្ងន់មានចែងក្នុងមាត្រា៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រៅពីករណីទាំងនោះតុលាការមានភារៈវាយតម្លៃទម្ងន់កំហុសផ្សេងទៀត ដើម្បីចាត់ចូលជាកំហុសធ្ងន់ផងដែរ។*

ខ. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

- **អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន (មាត្រា៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)**
- **ដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ (មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)** ៖ ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ៖
  - **៧ថ្ងៃ** បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស**តិចជាង៦ខែ។**
  - **១៥ថ្ងៃ** បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស**ពី៦ខែរហូតដល់ ២ឆ្នាំ។**
  - **១ខែ** បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស**លើសពី២ឆ្នាំ រហូតដល់ ៥ឆ្នាំ។**
  - **២ខែ** បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស**លើសពី៥ឆ្នាំ រហូតដល់ ១០ឆ្នាំ។**
  - **៣ខែ** បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស**លើពី១០ឆ្នាំ។**
- **លើកលែងកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុន (មាត្រា៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)៖**
  - ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង ឬកម្មសិក្សាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា។
  - ក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់នៃភាគីណាមួយ។
  - ក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិដែលភាគីម្ខាងមិនអាចគោរពកិច្ចសន្យារហូតតទៅបាន។

១. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (ត)

- **ក្នុងករណី និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន៖**
  - ✓ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក
  - ✓ ប្រាក់បំណាច់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន
  - ✓ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
  - ✓ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសណាមួយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ឈប់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន៧ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតនៅសល់អតីតភាពការងារ ចាប់ពី១ខែ ដល់ក្រោម៦ខែ
  - ✓ ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ សរុប ដែលនិយោជកមិនទាន់បានផ្តល់ឱ្យ
  - ✓ ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត (បើមានការស្នើសុំ)
- **ក្នុងករណីនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយកំហុសធ្ងន់ កម្មកនិយោជិតអាចទទួលបាន៖**
  - ✓ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក
  - ✓ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់

៤. ការអនុវត្តភាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ក. លក្ខខណ្ឌក្នុងការទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
ខ. របៀបគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩
គ. របៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំ
ឃ. សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត
ង. ករណីសម្រាកលំហែមាតុភាព
ច. កាតព្វកិច្ចបង់ពន្ធលើប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
ឆ. ករណីប្រែក្លាយកិច្ចសន្យា FDC ដែលកំពុងប្រើប្រាស់លើសថិរវេលាអតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់

៤. ការការអនុវត្តភាពព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ក. លក្ខខណ្ឌក្នុងការទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

- អនុវត្តលើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់(UDC)
- កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដែលបានបំពេញការងារក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន យ៉ាងតិចចំនួន២១ថ្ងៃ (ក្នុងឆមាសនីមួយៗ) និងបានបំពេញការងាររហូតដល់ដំណាច់ខែចុងក្រោយនៃឆមាស គឺខែមិថុនា និងខែធ្នូ *(សេចក្តីណែនាំលេខ០៥៨)*
- **ករណីមិនទទួលបាន៖**
  - កម្មករនិយោជិតលាឈប់ដោយឯកឯង
  - កម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ (មាត្រា៨៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

ខ.របៀបគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩

ទី១ ៖ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ខែ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង១ខែ} = \frac{\text{ផលបូកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធប្រចាំខែ នៅក្នុងរយៈពេល ដែលត្រូវទទួលបានការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ}}{\text{ចំនួនខែសរុប ក្នុងរយៈពេលដែលត្រូវទទួលបាន ការរំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ}}$$

ទី២ ៖ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ខែ}}{\text{២៦ថ្ងៃ}}$$

❖ *ដូច្នេះ ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលត្រូវទទួលបានតាមឆ្នាំនីមួយៗ គឺ៖*

$$\text{ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារក្នុង១ឆ្នាំ} = \text{ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ} \times \text{១៥}$$

គ. របៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំ

ទី១ ៖ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ខែ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ខែ} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសរុបក្នុងឆមាស}}{\text{៦ខែ ឬតាមចំនួនខែបានធ្វើការងារជាក់ស្តែង}}$$

ទី២ ៖ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ខែ}}{\text{២២ថ្ងៃ ឬ២៤ថ្ងៃ ឬ២៦ថ្ងៃ}}$$

(អាស្រ័យលើចំនួនថ្ងៃធ្វើការនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននីមួយៗ)

❖ ដូច្នេះ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលទទួលបាននៅក្នុងឆមាសនីមួយៗ គឺ៖

$$\text{ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសនីមួយៗ} = \text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ} \times \text{៧,៥}$$

ឃ. សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

❖ មាត្រា ៩១ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ករណីរំលោយកិច្ចសន្យាការងារ (UDC) ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលបាន និងត្រូវទទួលបានក្នុងកំលុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ
- កម្មករនិយោជិត រួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន

❖ សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ និង លេខ ០៥៨/១៩

- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត មិនត្រូវលើសពីប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន៦ខែ
- កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត តែនិយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែទូទាត់តាមសំណើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ
- បើមិនមានការព្រៀង កម្មករនិយោជិតអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច

❖ មាត្រា ៩៤ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ត្រូវសម្រេចដោយតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ដោយផ្អែកតាមទម្លាប់ស្រុក តាមប្រភេទ និងតាមទំហំនៃសេវាដែលបានចុះកិច្ចសន្យា តាមអតីតភាព តាមអាយុនៃកម្មករនិយោជិត...ដែលអាចបញ្ជាក់ការខូតខាតដែលកើតមានឡើងនិងទំហំនៃការខូតខាត។

៥. ករណីសម្រាកលំហែមាតុភាព

❖ ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីទទួលបាន ក្នុងពេលឈប់សម្រាកដើម្បីសម្រាលកូន ត្រូវយកមកគិតដើម្បីគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំផងដែរ។

ច. កាតព្វកិច្ចបង់ពន្ធលើប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

(សេចក្ដីណែនាំលេខ០០២ សហវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ)

- *លើកលែងពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សចំពោះប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩របស់កម្មករនិយោជិតជាជនជាតិខ្មែរ ដោយត្រូវអនុវត្តតាមសារាចរណែនាំលេខ០០៣ សហវ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩*
- *ចំពោះប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ ត្រូវអនុវត្តដូចខាងក្រោម៖*

ក- លើកលែងពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សចំពោះប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានទឹកប្រាក់មិនលើស ៤ ០០០ ០០០ រៀលក្នុងមួយឆ្នាំ

ខ- [...]

៩. ករណីប្រែក្លាយកិច្ចសន្យា FDC ដែលកំពុងប្រើប្រាស់លើសថិរវេលាអតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់

(សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩តទៅ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង)

"ក្នុងករណីដែលនិយោជកបាននិងកំពុងប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា (FDC) ដែល**លើសថិរវេលាអតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់** កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា (FDC)នោះ **ត្រូវប្រែក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC) យ៉ាងយូរត្រឹមដំណាច់ឆ្នាំ២០១៩** ដោយនិយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការប្រែក្លាយនោះ ស្របតាមមាត្រា៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រកាសលេខ៤៤៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងសេចក្តីណែនាំពាក់ព័ន្ធជាធរមាន។"

សូមអរគុណ !