ក្រុមមេធាវី អេស ខេ & ភី កម្ពុជា
SK & P CAMBODIA LAW FIRM
東埔寨律师事务所

សេចក្តីណែនាំ

ស្តីពី

ការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ

ផ្ទះលេខC38 ផ្លូវធៀបហ្វុលណោស សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ កម្ពុជា
(បុរីទឹកថ្លាផ្កាហ្សា II)

ទូរស័ព្ទ : (855) 23 883 885

គេហទំព័រ : www.skpcambodia.com

អ៊ីម៉ែល : info@skpcambodia.com

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ: 0150/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ក.ប.ក

សេចក្តីណែនាំ

ស្តីពី

ការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជម្រាបជូនម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សមាគមនិយោជក សហជីព កម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឱ្យបានជ្រាបថា ដើម្បីឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់ក្នុងការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី៤ ផ្នែកទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសូមធ្វើការណែនាំអនុវត្តដូចខាងក្រោម៖

១. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

ក. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់គឺជាកិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងសម្រាប់ថិរវេលាមួយជាកំណត់។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ មានការបញ្ជាក់ពីកាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ច្បាស់លាស់។

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់អាចនឹងមានកាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់មិនច្បាស់លាស់បាន លុះត្រាតែកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បី៖

- រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន
- ការងាររយៈពេលមួយរដូវ
- កំណើនមួងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។

ក្នុងករណីនេះ កិច្ចសន្យានោះនឹងត្រូវបញ្ចប់៖

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះ ត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ
- នៅពេលចប់រដូវ
- នៅពេលកំណើនមួងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ចប់។

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣) ៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣)៨៨ ២៧ ៦៥

ខ. ត្រូវចាត់ទុកដូចជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ តែមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ គឺកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រចាំម៉ោងសម្រាប់មុខរបរមួយរយៈពេលខ្លី ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលនៅចុងថ្ងៃ ចុងសប្តាហ៍ ឬចុងអឌ្ឍមាស។

គ. យោងមាត្រា៦៧ ចំណុច២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ២ឆ្នាំ បានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ២ឆ្នាំ។ ក្នុងករណីដែលការបន្តកិច្ចសន្យាម្តង ឬច្រើនដងនោះមានថិរវេលាលើសពី ២ឆ្នាំ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នោះនឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

ឧទាហរណ៍៖

ទី១. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់លើកទី១មានថិរវេលាកំណត់៦ខែ ដូច្នេះ ថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ជាអតិបរមា ២ឆ្នាំ៦ខែ។

ទី២. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់លើកទី១មានថិរវេលាកំណត់១ឆ្នាំ ដូច្នេះ ថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ជាអតិបរមា ៣ឆ្នាំ។

ទី៣. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់លើកទី១មានថិរវេលាកំណត់២ឆ្នាំ ដូច្នេះ ថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ជាអតិបរមា ៤ឆ្នាំ។

ដូច្នេះ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់អាចមានថិរវេលាសរុបច្រើនបំផុតត្រឹម ៤ឆ្នាំ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាដំបូង និងការបន្តសារជាថ្មី។ លើសពីរយៈពេលនេះ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នោះនឹងត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ បានដល់រយៈពេលអតិបរមាដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ និយោជកអាចនឹងចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់សារជាថ្មីជាមួយកម្មករនិយោជិតដដែលសម្រាប់ការងារដដែលឬប្រហាក់ប្រហែលបាន លុះត្រាតែមានគម្លាតរយៈពេលយ៉ាងតិច ១ខែ រវាងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ចាស់ដែលទើបតែបញ្ចប់ និងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ថ្មីដែលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា។ បើមិនដូច្នោះទេ កិច្ចសន្យាការងារថ្មីនេះនឹងត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាការងារបន្តពីកិច្ចសន្យាការងារពីមុន ហើយដែលក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ក៏ប៉ុន្តែ លក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះមិនអនុវត្តចំពោះការចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់សារជាថ្មី សម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដើម្បីរ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្នការងាររយៈពេលមួយរដូវ និងកំណើនមួងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា៦៧ ចំណុច៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ។

២. រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាសាកល្បង

រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាសាកល្បង សំដៅដល់រយៈពេលមួយដែលនិយោជកអាចវិនិច្ឆ័យសមត្ថភាពជំនាញ ទេពកោសល្យ និងឆន្ទៈក្នុងការប្រឹងប្រែងធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏ជារយៈពេល

សម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់លាក់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារដែលផ្ដល់ដោយនិយោជក។ ដូច្នេះ ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យានេះត្រូវបានបញ្ចប់នាពេលណាមួយក្នុងរយៈពេល ឬនៅពេលចប់រយៈពេលសាកល្បង រយៈពេលនេះមិនត្រូវយកមកធ្វើការគណនាប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ឬប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នោះឡើយ។

ក្រសួងសូមបញ្ជាក់ថា យោងមាត្រា៦៨ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារមិនអាចមានថិរវេលាលើសពី ៣ខែទេចំពោះនិយោជិត ២ខែចំពោះកម្មករឯកទេស និង ១ខែចំពោះកម្មករធម្មតា។ កិច្ចសន្យាសាកល្បងនេះមិនអាចបន្ត ឬធ្វើសារជាថ្មីបានឡើយ ទោះបីជាមានការព្រមព្រៀងគ្នាក៏ដោយ។

ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈមានក្ដីសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សមាគមនិយោជក សហជីព កម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនអនុវត្តច្បាប់ស្ដីពីការងារនឹងអនុវត្តតាមខ្លឹមសារសេចក្ដីណែនាំនេះបានត្រឹមត្រូវ និងធានាបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

ថ្ងៃ សុក្រ ១៤កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦២
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៩
រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល៖
- ទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្ដេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្ដេច ឯកឧត្ដម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ

  "ដើម្បីជូនជ្រាប"
- មន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី ខេត្ត
- សហជីព និងសមាគមនិយោជកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់

  "ដើម្បីអនុវត្ត"
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ