



**ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ អត្ថប្រយោជន៍នៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា
ការងារ និងការអនុវត្តភាគពួកកិច្ចប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ**

ដោយ ៖ លោក ម៉ាញ ណារិទ្ធ

ទីប្រឹក្សាអមក្រសួង និងជាអនុប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ

គណៈកម្មាធិការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា

ថ្ងៃពុធ ១៤ រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០



១. សេចក្តីផ្តើម

- ក. ឯកសារយោង
- ខ. និយមន័យ & ធាតុផ្សំនៃកិច្ចសន្យាការងារ
- គ. ចំណុចសំខាន់ៗ ដែលត្រូវកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ

២. ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ

- ក. កិច្ចសន្យាសាកល្បង
- ខ. កិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលាកំណត់ (FDC)
- គ. កិច្ចសន្យាការងារមានបិរវេលាមិនកំណត់ (UDC)

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

- ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
- ខ. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

៤. ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

၁. සේවකයින්



ក. ឯកសារយោង

1. ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច គ មាត្រា៨៩ មាត្រា៩០ មាត្រា៩១ មាត្រា៩២មាត្រា ១១០ មាត្រា១២០ និងមាត្រា១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
2. ប្រកាសលេខ ៤៤៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
3. សេចក្តីណែនាំ លេខ ០៤២/១៩ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង
4. សេចក្តីណែនាំលេខ ៥០ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ
5. សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនាឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង
6. សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុង ឆ្នាំនីមួយៗចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩
7. សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩តទៅ សម្រាប់ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។





ខ. និយមន័យ & ធាតុផ្សំនៃកិច្ចសន្យាការងារ

❖ និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ

- ច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រង់មាត្រា ៦៥ ៖
 - គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។
 - ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធិការ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។
 - អាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់។
 - អាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក ។

❖ ធាតុផ្សំនៃកិច្ចសន្យាការងារ

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



គ. ចំណុចសំខាន់ៗ ដែលត្រូវកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ

- ចំណុចទី៤ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ៖ “ នៅពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានយល់អំពីចំណុចសំខាន់ៗ ជា យថាហេតុ និងអំពីចីរវេលាប្រហាក់ប្រហែលនៃកិច្ចសន្យា ” ។
- ចំណុចសំខាន់ៗ មានជាអាទិ៍ ៖
 - ប្រាក់ឈ្នួល,
 - ចីរវេលាធ្វើការ,
 - ចីរវេលាសាកល្បង បើមាន
 - តួនាទី , ភារកិច្ច ,
 - ទីកន្លែងការងារ,
 - អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ...។



២. ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ



២. ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ



ក. កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ

❖ អ្វីទៅជាកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ?

• **មាត្រា៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ** ៖ កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ មិនអាចមានចំរើលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សម្រាប់ឱ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវលក្ខខណ្ឌនៃការងារដែលគេផ្តល់ឱ្យនោះឡើយ។

- មិនលើសពី ៣ខែ ចំពោះនិយោជិត
- មិនលើសពី ២ខែ ចំពោះកម្មករឯកទេស
- មិនលើសពី ១ខែ ចំពោះកម្មករធម្មតា

• **មាត្រា៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ** ៖ ភាគីទាំងឡាយ មិនចាំបាច់គោរពកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុន ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង។

❖ សេចក្តីណែនាំលេខ ៥០ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ

- ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបានបញ្ចប់នាពេលណាមួយក្នុងអំឡុងពេល ឬនៅពេលចប់រយៈពេលសាកល្បងរយៈពេលនេះមិនត្រូវយកមកធ្វើការគណនាប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលកំណត់ ឬប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលមិនកំណត់នោះឡើយ។
- កិច្ចសន្យាសាកល្បងនេះមិនអាចបន្ត ឬធ្វើសារជាថ្មីបានឡើយ ទោះបីជាមានការព្រមព្រៀងគ្នាក៏ដោយ។



ខ. កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកណាត់ (FDC)

❖ មាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
- ត្រូវមានបញ្ជាក់កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ច្បាស់លាស់ លើកលែងតែ
 - រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានបណ្តោះអាសន្ន
 - ការងាររយៈពេលមួយរយៈ
 - កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស
- ពេលចុះម្តងៗ មិនត្រូវមានរយៈពេលលើសពី២ឆ្នាំ
- អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានចំណែកអតិបរមាមិនលើសពី២ឆ្នាំ



ខ. កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ (FDC) (ត)

❖ ចិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលា

(សេចក្តីណែនាំលេខ ៥០ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ)

យោងមាត្រា៦៧-២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ ចិរវេលាពិតប្រាកដមិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ២ឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានចិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ២ឆ្នាំ។ ឧទាហរណ៍៖

- ✓ ក្នុងករណីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់ (FDC) លើកទី១ មានរយៈពេល៦ខែ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តបានម្តងឬច្រើនដង ប៉ុន្តែការបន្តនោះមានរយៈពេលសរុបមិនលើសពី២ឆ្នាំ។ ដូច្នេះ ចិរវេលាសរុបគឺ ២ឆ្នាំ និង៦ខែ។
- ✓ ក្នុងករណីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់ (FDC) លើកទី១ មានរយៈពេល១ឆ្នាំ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តបានម្តងឬច្រើនដង ប៉ុន្តែការបន្តនោះមានរយៈពេលសរុបមិនលើសពី ២ឆ្នាំ។ ដូច្នេះ ចិរវេលាសរុបគឺ ៣ឆ្នាំ។
- ✓ ក្នុងករណីកិច្ចសន្យាលើកទី១ មានរយៈពេល២ឆ្នាំ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តបានម្តងឬច្រើនដង ប៉ុន្តែការបន្តនោះ មិនត្រូវមានរយៈពេលសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ។ ដូច្នេះ ចិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យានេះ មានរយៈពេល ៤ឆ្នាំ។



១. កិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលកំណត់ (FDC) (ត)

❖ គម្លាតចំរើល

(សេចក្តីណែនាំលេខ ៥០ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ)

- ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលកំណត់ បានដល់រយៈពេលអតិបរមាដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ និយោជកអាចនឹងចុះកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលកំណត់សារជាថ្មីជាមួយកម្មករនិយោជិតដដែលសម្រាប់ការងារដដែល ឬប្រហាក់ប្រហែលបាន លុះត្រាតែមានគម្លាតរយៈពេលយ៉ាងតិច១ខែរវាងកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលកំណត់ចាស់ដែលទើបតែបញ្ចប់ និងកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលកំណត់ថ្មីដែលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា។
- ឧទាហរណ៍៖ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលកំណត់ដែលមានចំរើល៦ខែ សារជាថ្មីបាន ដោយរក្សាគម្លាតរយៈពេលយ៉ាងតិច ១ខែ ដូចខាងក្រោម៖



២. ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ (ត)



គ. កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់ (UDC)

- ❖ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់
 - ✓ សរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់
 - ✓ មិនកំណត់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់
- ❖ ការប្រក្រាយពីកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់
 - ✓ កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់លើសរយៈពេលអតិបរមាដែលកំណត់ដោយច្បាប់
 - ✓ ការបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់ដោយស្ងៀមស្ងាត់ បើចំណែកសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីចំណែកដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។



៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ



ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

❖ មូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

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

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)



ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ អានុភាពនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (មាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

□ ប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗ នៃកិច្ចសន្យាការងារ គឺ៖

- កាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក
- កាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត

លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។

□ រក្សាកាតព្វកិច្ចដទៃទៀត ដូចជា៖

- កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ
- កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការរក្សាកាតព្វស្មោះត្រង់ និងការសំងាត់របស់សហគ្រាស

□ មិនប៉ះពាល់ដល់អាណត្តិរបស់ហសដីត ឬអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតនោះទេ

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)



ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ សេចក្តីណែនាំលេខ០១២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០

□ កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប គឺ៖

- ដាក់លិខិតស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
- រៀបចំឱ្យមានការពិភាក្សា និងពន្យល់ដល់កម្មករនិយោជិតអំពីមូលហេតុនៃការស្នើសុំព្យួរ
- ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភក្នុងរយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ គឺស្មើនឹង ៤០% នៃ១៩០ ដុល្លារអាមេរិក
- រៀបចំឱ្យមានឯកសារព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិតអំពីនីតិវិធីនៃការបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់កម្មករនិយោជិត
- រៀបចំបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
- សុហការ និងជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យចុះឈ្មោះចូលរៀនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទន់

□ កាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត៖

- ចុះឈ្មោះចូលរៀនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជំនាញទន់
- ចូលរៀនឱ្យបានទៀងទាត់ទៅតាមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)



ក. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ សេចក្តីណែនាំលេខ០២៥ 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 កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានសារតាមទូរស័ព្ទពីធនាគារឯកទេសវីង ដែលដ៏ម្រាបដំណឹងអំពីចំនួនទឹកប្រាក់ដែលត្រូវទទួលបាន
- ត្រូវទៅបើកប្រាក់ ក្នុងរយៈពេល១០ថ្ងៃ ក្រោយពីធនាគារឯកទេសវីងបានផ្ញើសារតាមទូរស័ព្ទ



ខ. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

❖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានបីរវេលាកំណត់

➢ តាមកាលកំណត់ (មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

□ ការជូនដំណឹងជាមុនអំពីការផុតរលត់ ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា

- ១០ថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានបីរវេលា លើសពី៦ខែ ដល់១ឆ្នាំ
- ១៥ថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានបីរវេលា លើសពី១ឆ្នាំ
- ករណីគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាការងារនោះ៖

✓ ត្រូវបន្តក្នុងបីរវេលាស្មើគ្នានឹងបីរវេលានៃកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬ

✓ ចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់បីរវេលាពិតប្រាកដ បើបីរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីបីរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុង មាត្រា៦៧។

□ ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើ ៥%នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។



ខ. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកណាស់ (ត)

➢ មុនកាលកំណត់ (មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

❑ ដោយការព្រមព្រៀងគ្នា៖ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយគូភាគីនៃកិច្ចសន្យា។

❑ ដោយឆន្ទៈឯកភាពភាគីនៃកិច្ចសន្យា

- តាមឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯង នោះកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន៖
 - ✓ ជំងឺចិត្តយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា
 - ✓ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាយ៉ាងតិចត្រូវស្មើ៥%នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ។
 - ✓ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក
 - ✓ ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
- តាមឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតតែឯកឯង បើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកទទួលជំងឺចិត្ត ស្មើនឹងការខូចខាតរបស់ខ្លួនដែលបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត
 ឧទាហរណ៍៖ ការចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញថ្មី

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)



ខ. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកដូចខាងក្រោម (ត)

➢ មុនកាលកំណត់ (មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) (ត)

□ ដោយកំហុសធ្ងន់ ឬប្រធានសក្តិ៖ ក្រៅពីការព្រមពៀងគ្នារវាងគូភាគី ករណីកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិ គឺជាមូលហេតុដែលច្បាប់អនុញ្ញាតឱ្យភាគីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារជាឯកភ្នាក់ភាគីដោយពុំមានបង់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។

* ករណីកំហុសធ្ងន់មានចែងក្នុងមាត្រា៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រៅពីករណីទាំងនោះតុលាការមានការវាយតម្លៃទម្ងន់កំហុសផ្សេងទៀត ដើម្បីចាត់ចូលជាកំហុសធ្ងន់ផងដែរ។



ខ. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកដូចខាងក្រោម៖

- អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន (មាត្រា៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)
- ដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ (មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ៖ ចំណែកដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ៖
 - ៧ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង៦ខែ។
 - ១៥ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពី៦ខែរហូតដល់ ២ឆ្នាំ។
 - ១ខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី២ឆ្នាំ រហូតដល់ ៥ឆ្នាំ។
 - ២ខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី៥ឆ្នាំ រហូតដល់ ១០ឆ្នាំ។
 - ៣ខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើពី១០ឆ្នាំ។
- លើកលែងកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុន (មាត្រា៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ៖
 - ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង ឬកម្មសិក្សាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា។
 - ក្នុងករណីមានកំហុសធ្ងន់នៃភាគីណាមួយ។
 - ក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិដែលភាគីម្ខាងមិនអាចគោរពកិច្ចសន្យារហូតតទៅបាន។

៣. ការព្យួរ និងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)



ខ. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (ត)

❖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់ (ត)

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



៤. ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

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



ក. លក្ខខណ្ឌក្នុងការទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

- អនុវត្តលើកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ (UDC)
- កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដែលបានបំពេញការងារក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន យ៉ាងតិច ចំនួន២១ថ្ងៃ (ក្នុងឆមាសនីមួយៗ) និងបានបំពេញការងាររហូតដល់ដំណាច់ខែចុងក្រោយនៃឆមាស គឺខែមិថុនា និងខែធ្នូ (សេចក្តីណែនាំលេខ០៥៨)
- ករណីមិនទទួលបាន៖
 - កម្មករនិយោជិតលាលប់ដោយឯកឯង
 - កម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ (មាត្រា៨៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)



ខ.របៀបគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩

ទី១ ៖ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ខែ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ខែ} = \frac{\text{ផលបូកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធប្រចាំខែ នៅក្នុងរយៈពេលដែលត្រូវទទួលបានការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ}}{\text{ចំនួនខែសរុប ក្នុងរយៈពេលដែលត្រូវទទួលបានការរំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ}}$$

ទី២ ៖ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ

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

❖ ដូច្នេះ ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលត្រូវទទួលបានតាមឆ្នាំនីមួយៗ គឺ៖

$$\text{ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារក្នុង ១ឆ្នាំ} = \text{ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ} \times ១៥$$



៤. ការអនុវត្តភាគព្រឹទ្ធនូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ(ត)



គ. របៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារប្តីក្នុងឆ្នាំ

ទី១ ៖ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ខែ

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

ទី២ ៖ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ

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

(អាស្រ័យលើចំនួនថ្ងៃធ្វើការនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននីមួយៗ)

❖ ដូច្នេះ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលទទួលបាននៅក្នុងឆមាសនីមួយៗ គឺ៖

$$\text{ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសនីមួយៗ} = \text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ថ្ងៃ} \times ៧, ៥$$



យ. សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

❖ មាត្រា ៩១ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ (UDC) ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលបាន និងត្រូវទទួលបានក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ
- កម្មករនិយោជិត រួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន

❖ សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ និង លេខ ០៥៨/១៩

- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត មិនត្រូវលើសពីប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន៦ខែ
- កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត តែនិយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែទូទាត់តាមសំណើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ
- បើមិនមានការព្រៀង កម្មករនិយោជិតអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច

❖ មាត្រា ៩២ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

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



ង. ករណីសម្រាកលំហែមាតុភាព

- ❖ ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីទទួលបាន ក្នុងពេលឈប់សម្រាកដើម្បីសម្រាលកូន ត្រូវយកមកគិតដើម្បីគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំផងដែរ។



ច. កាតព្វកិច្ចបង់ពន្ធលើប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

(សេចក្តីណែនាំលេខ០០២ សហវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ)

- លើកលែងពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សចំពោះប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩របស់កម្មករនិយោជិតជាជនជាតិខ្មែរ ដោយត្រូវអនុវត្តតាមសភាពណែនាំលេខ០០៣ សហវ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩
- ចំពោះប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០២០ ត្រូវអនុវត្តដូចខាងក្រោម៖
 - ក- លើកលែងពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សចំពោះប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានទឹកប្រាក់មិនលើស ៤ ០០០ ០០០ រៀលក្នុងមួយឆ្នាំ
 - ខ- [...]



៦. ករណីប្រែក្លាយកិច្ចសន្យា FDC ដែលកំពុងប្រើប្រាស់លើសចំរើល អតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់

(សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាព
ការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩តទៅ សម្រាប់សហ
គ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង)

“ក្នុងករណីដែលនិយោជកបាននិងកំពុងប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើល
(FDC) ដែលលើសចំរើលអតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់ កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើល
(FDC)នោះ ត្រូវប្រែក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលមិនកំណត់ (UDC) យ៉ាងយូរ
ត្រឹមដំណាច់ឆ្នាំ២០១៩ ដោយនិយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចាប់ពីកាល
បរិច្ឆេទនៃការប្រែក្លាយនោះ ស្របតាមមាត្រា៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រកាសលេខ៤៤៣
ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងសេចក្តី
ណែនាំពាក់ព័ន្ធជាធរមាន។”

សូមអរគុណ!