ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

បទបង្ហាញអំពី
ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ ដែលទទួលបាន ក្រោយរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ដោយ ៖ **លោក ទង់ ពេជ្ររតនៈ** | ប្រធានការិយាល័យ នៃនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ | រាជធានីភ្នំពេញ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៥
ភោជនីយដ្ឋានទន្លេបាសាក់២

មាតិកា

I. សេចក្ដីផ្ដើម

ក. លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ

ខ. ដែនអនុវត្តច្បាប់ស្ដីពីការងារ

II. អំពីការបង្កើត ការរំលាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ក្រោយការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

ក. និយមន័យ និងការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ

ខ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC)

គ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC)

I. សេចក្តីផ្តើម

ក. លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ

១. ព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ

២. ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦១៨/០១០ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីវិសោធកម្មមាត្រា៨៧ ចំណងជើងចំណុច (គ) ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា៨៩ មាត្រា៩០ មាត្រា៩៤ មាត្រា១១០ មាត្រា១២០ និងមាត្រា១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលត្រូវប្រកាសអោយប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣០៩/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧

៣. ប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

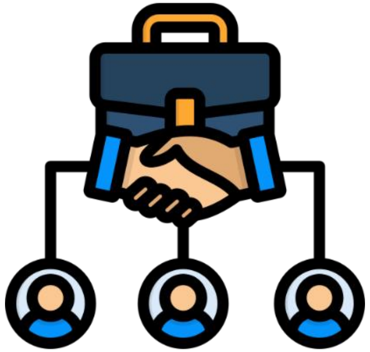
៤. សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីនីមួយៗចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩

៥. សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ

៦. សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីពីអត្ថប្រយោជន៍ដែលទទួលបាន ក្រោយរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ

I. សេចក្តីផ្តើម

ខ. ដែនអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ យោងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ



- ច្បាប់ស្តីពីការងារគ្រប់គ្រងរាល់ទំនាក់ទំនង ដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដើម្បីយកមកអនុវត្តលើទឹកដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ទោះបីកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងនៅទីណាក៏ដោយ ទោះបីភាគីទាំងនោះមានសញ្ជាតិជាអ្វី ហើយស្នាក់នៅទីណាក៏ដោយ។

- ច្បាប់នេះអនុវត្តចំពោះសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម រ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម សេវាកសិកម្ម ដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវ គោកឬតាមផ្លូវទឹក ទោះជាប្រយោជន៍សាធារណៈ ពាក់កណ្តាលសាធារណៈ ឬឯកជន ក្រៅសាសនា ឬក្នុងសាសនា ក៏ដោយទោះមានលក្ខណៈជាការបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈ ឬជាការកុសលក៏ដោយ ព្រមទាំងវិជ្ជាជីវៈសេរីនៃ សមាគម ឬនៃក្រុមប្រភេទណាក៏ដោយ ។

II. អំពីការបង្កើត ការរំលាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ក្រោយការរំលាយ

ក. និយមន័យ និងការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ យោងមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ❖ កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។

លាយលក្ខណ៍អក្សរ

- ❖ កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ។ ...

ផ្ទាល់មាត់

II. អំពីការបង្កើត ការរំលាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ក្រោយការរំលាយ

*** កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ

- ជារយៈពេលនិយោជក វិនិច្ឆ័យសមត្ថភាព ជំនាញ ទេពកោសល្យ និងឆន្ទៈ
- ជារយៈពេលកម្មករនិយោជិត ស្គាល់យ៉ាងជាក់លាក់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ
- ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារមិនអាចមានថិរវេលាលើសពី៖
  - ៣ ខែ ចំពោះនិយោជិត
  - ២ ខែ ចំពោះកម្មករឯកទេស
  - ១ ខែ ចំពោះកម្មករធម្មតា
- មិនបាច់គោរពកាតព្វកិច្ចឱ្យដំណឹងមុន

ច្បាប់ស្តីពីការងារ៖ មាត្រា៦៨ និងមាត្រា៨២

សេចក្តីណែនាំលេខ០៥០/១៩

II. អំពីការបង្កើត ការរំលាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ក្រោយការរំលាយ

ខ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC)

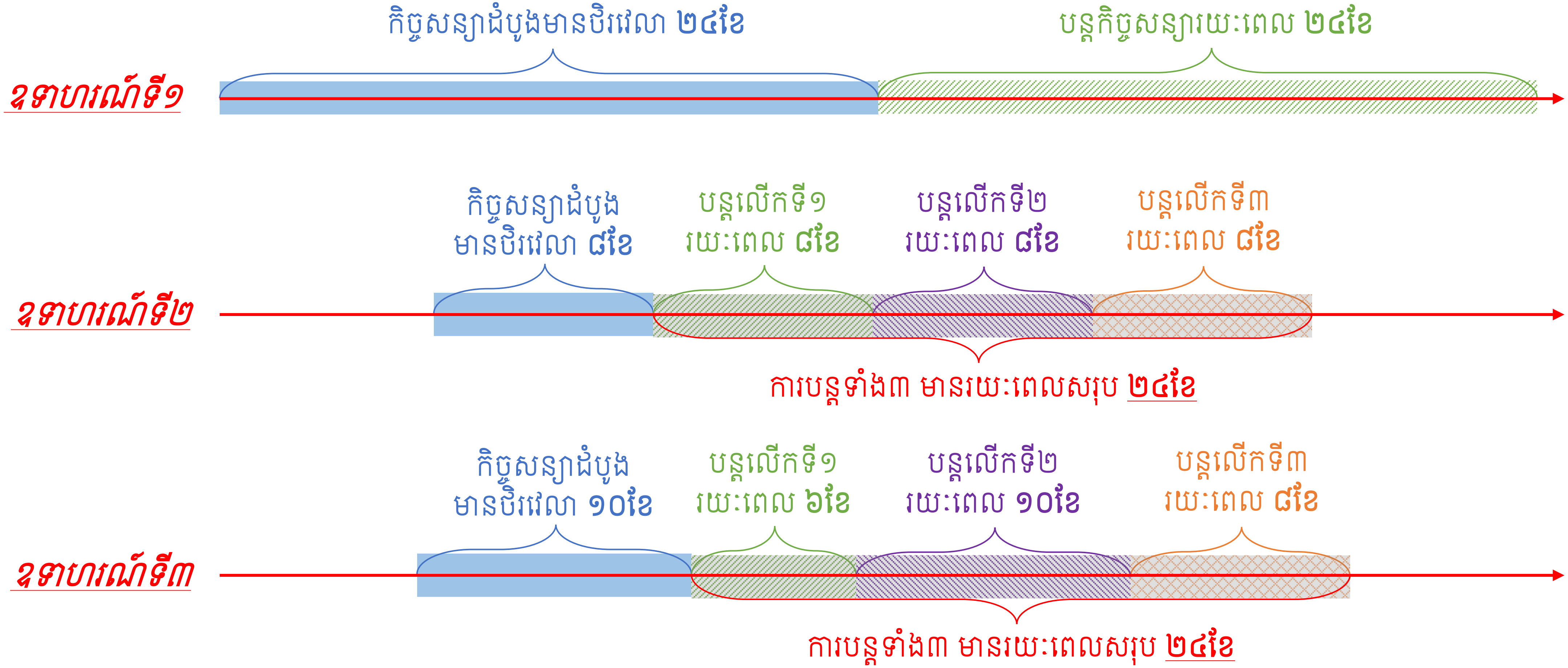
១. លក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើត និងទម្រង់

- ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
- មានកាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ច្បាស់លាស់
- កិច្ចសន្យាការងារនេះមិនចាំបាច់មានកាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ច្បាស់លាស់ ប្រសិនបើ៖
  - ជួលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ដើម្បីជំនួសកម្មករនិយោជិតម្នាក់ទៀតដែលមានជំងឺ
  - ជួលកម្មករនិយោជិតម្នាក់សម្រាប់ការងារតាមរដូវ
  - ជួលកម្មករនិយោជិតម្នាក់សម្រាប់ការងារដែលច្រើនខុសប្រក្រតី
- មានថិរវេលាមិនលើសពី ២ ឆ្នាំ
- អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបានដរាបណាថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ២ឆ្នាំ

II. អំពីការបង្កើត ការរំលាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ក្រោយការរំលាយ

ខ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC)

១. លក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើត និងទម្រង់ (ត)



II. អំពីការបង្កើត ការរំលាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ក្រោយការរំលាយ

ខ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC)

២. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC)

- ការរំលាយកិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់
  - មានការព្រមព្រៀងគ្នាពីភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ឬ
  - ដោយសារកំហុសធ្ងន់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឬ
  - ដោយសារករណីប្រធានសក្តិ
- ថិរវេលានៃការជូនដំណឹងមុនកាលកំណត់នៃកិច្ចសន្យា
  - ចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាលើសពី ៦ខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុន ១០ ថ្ងៃ
  - ចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាលើសពី ១ឆ្នាំ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុន ១៥ ថ្ងៃ

*** *បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់*

II. អំពីការបង្កើត ការរំលាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ក្រោយការរំលាយ

ខ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC)

៣. អត្ថប្រយោជន៍ដែលទទួលបានក្រោយការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ FDC

ដល់កាលកំណត់៖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយនិយោជកស្របតាមច្បាប់

- ❖ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក (មាត្រា១១៦)
- ❖ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ (មាត្រា១៦៦ និង មាត្រា១៦៧)
- ❖ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារយ៉ាងតិច ៥%នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា (មាត្រា៧៣)

១

ដល់កាលកំណត់៖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយកម្មករនិយោជិតស្របតាមច្បាប់

- ❖ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក (មាត្រា១១៦)
- ❖ ប្រាក់បំណាចទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ (មាត្រា១៦៦ និង មាត្រា១៦៧)
- ❖ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារយ៉ាងតិច ៥%នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា (មាត្រា៧៣)

II. អំពីការបង្កើត ការរំលាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ក្រោយការរំលាយ

ខ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC)

៣. អត្ថប្រយោជន៍ដែលទទួលបានក្រោយការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ FDC

មុនកាលកំណត់៖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយដោយនិយោជកស្របតាមច្បាប់

- ❖ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក (មាត្រា១១៦)
- ❖ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ (មាត្រា១៦៦ និង មាត្រា១៦៧)
- ❖ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារយ៉ាងតិច ៥%នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា (មាត្រា៧៣)

២

មុនកាលកំណត់៖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយដោយកម្មករនិយោជិតស្របតាមច្បាប់

- ❖ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក (មាត្រា១១៦)
- ❖ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ (មាត្រា១៦៦ និង មាត្រា១៦៧)

II. អំពីការបង្កើត ការរំលាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ក្រោយការរំលាយ

ខ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC)

៣. អត្ថប្រយោជន៍ដែលទទួលបានក្រោយការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ FDC

ដោយកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត៖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយដោយនិយោជកស្របតាមច្បាប់

- ❖ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក (មាត្រា១១៦)
- ❖ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ (មាត្រា១៦៦ និង មាត្រា១៦៧)

៣

II. អំពីការបង្កើត ការរំលាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ក្រោយការរំលាយ

ខ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDC)

៣. អត្ថប្រយោជន៍ដែលទទួលបានក្រោយការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ FDC

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯងមុនកាលកំណត់ ក្រៅពីមូលហេតុមានចែងក្នុងច្បាប់

- ❖ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក (មាត្រា១១៦)
- ❖ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ (មាត្រា១៦៦ និង មាត្រា១៦៧)
- ❖ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារយ៉ាងតិច ៥%នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា (មាត្រា៧៣)
- ❖ ជំងឺចិត្ត ស្មើប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា

៤

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតតែឯកឯងមុនកាលកំណត់ ក្រៅពីមូលហេតុមានចែងក្នុងច្បាប់

- ❖ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក (មាត្រា១១៦)
- ❖ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ (មាត្រា១៦៦ និង មាត្រា១៦៧)

II. អំពីការបង្កើត ការរំលាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ក្រោយការរំលាយ

គ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC)

១. លក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើត និងទម្រង់

- អាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬធ្វើផ្ទាល់មាត់ក៏បាន
- មានពេលវេលាចាប់ផ្ដើម ប៉ុន្តែមិនមានពេលកំណត់បញ្ចប់

២. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC) - ទូទៅ

- អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ដោយត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត
- គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងអត្តចរិត ឬសម្បទារបស់កម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ។

II. អំពីការបង្កើត ការរំលាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ក្រោយការរំលាយ

៣. ចិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចខាងក្រោម៖

អតីភាពការងារ	ចិរវេលា នៃការជូនដំណឹង
តិចជាង ៦ខែ	៧ថ្ងៃ
ចាប់ពី ៦ខែ រហូតដល់ ២ឆ្នាំ	១៥ថ្ងៃ
លើសពី ២ឆ្នាំ ដល់ ៥ឆ្នាំ	១ខែ
លើសពី ៥ឆ្នាំ ដល់ ១០ឆ្នាំ	២ខែ
លើសពី ១០ឆ្នាំ	៣ខែ

II. អំពីការបង្កើត ការរំលាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ក្រោយការរំលាយ

គ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC)

២. ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC) - ការបញ្ឈប់ពីការងាររួម (មាត្រា៩៥)

ការបញ្ឈប់ការងារដោយមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរៀបចំផ្ទៃក្នុង

- ❖ លំដាប់នៃការបញ្ឈប់ ទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត
- ❖ អនុវត្តនីតិវិធីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ យោងលើប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗ
- ❖ ផ្តល់ជូនអធិការការងារនូវព័ត៌មានអំពីនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៥
- ❖ ឱ្យដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅតំណាងកម្មករនិយោជិត

II. អំពីការបង្កើត ការរំលាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ក្រោយការរំលាយ

គ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC)

៣. អត្ថប្រយោជន៍ដែលទទួលបានក្រោយការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ UDC

មានហេតុផលសមរម្យ និងមានការជូនដំណឹងមុនត្រឹមត្រូវ៖ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយដោយនិយោជកស្របតាមច្បាប់

- ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក (មាត្រា១១៦)
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ (មាត្រា១៦៦ និង មាត្រា១៦៧)
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (មាត្រា៨៩ថ្មី)

១

មានហេតុផលសមរម្យ និងមានការជូនដំណឹងមុនត្រឹមត្រូវ៖ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយដោយកម្មករនិយោជិតស្របតាមច្បាប់

- ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក (មាត្រា១១៦)
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ (មាត្រា១៦៦ និង មាត្រា១៦៧)

II. អំពីការបង្កើត ការរំលាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ក្រោយការរំលាយ

គ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC)

៣. អត្ថប្រយោជន៍ដែលទទួលបានក្រោយការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ UDC

ដោយសារកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត៖ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយដោយនិយោជកស្របតាមច្បាប់

- ❖ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក (មាត្រា១១៦)
- ❖ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ (មាត្រា១៦៦ និង មាត្រា១៦៧)

②

មិនមានហេតុផលសមរម្យ និងមានការជូនដំណឹងមុនត្រឹមត្រូវ៖

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយដោយនិយោជកមិនស្របតាមច្បាប់

- ❖ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក (មាត្រា១១៦)
- ❖ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ (មាត្រា១៦៦ និង មាត្រា១៦៧)
- ❖ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (មាត្រា៨៩ថ្មី)
- ❖ ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត (មាត្រា៩១ថ្មី)

II. អំពីការបញ្ចប់ ការរំលាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ក្រោយការរំលាយ

គ. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC)

៣. អត្ថប្រយោជន៍ដែលទទួលបានក្រោយការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ UDC

មិនមានហេតុផលសមរម្យ និងមិនមានការជូនដំណឹងមុនត្រឹមត្រូវ៖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយនិយោជកមិនស្របតាមច្បាប់

- ❖ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក (មាត្រា១១៦)
- ❖ ប្រាក់បំណាច់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន (មាត្រា៧៥ និង មាត្រា៧៧)
- ❖ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ (មាត្រា១៦៦ និង មាត្រា១៦៧)
- ❖ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (មាត្រា៨៩ថ្មី)
- ❖ ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត (មាត្រា៩១ថ្មី)

៣

មិនមានការជូនដំណឹងមុនត្រឹមត្រូវ៖ ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយដោយកម្មករនិយោជិតមិនស្របតាមច្បាប់

- ❖ ប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនទាន់បានបើក (មាត្រា១១៦)
- ❖ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ (មាត្រា១៦៦ និង មាត្រា១៦៧)

សូមអរគុណ