



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

លេខ : ..... ០៩០/២៩ គ.ប/ស.ណ.ន.ក.ប.ក

**សេចក្តីណែនាំ**

**ស្តីពី**

**ការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ**

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជម្រាបជូនម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សមាគមនិយោជក សហជីព កម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឱ្យបានជ្រាបថា ដើម្បីឱ្យមានភាពច្បាស់លាស់ក្នុងការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដូចមានចែងក្នុង ជំពូកទី៤ ផ្នែកទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសូមធ្វើការណែនាំអនុវត្ត ដូចខាងក្រោម៖

**១. កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកណាមួយ**

ក. កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់គឺជាកិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងសម្រាប់ចំណេញមួយ ជាកំណត់។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ មានការបញ្ជាក់ពីកាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ ច្បាស់លាស់។

កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកអាចនឹងមានកាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់មិនច្បាស់លាស់បាន លុះត្រាតែ កិច្ចសន្យានោះត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បី៖

- រ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន
- ការងាររយៈពេលមួយរយៈ
- កំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។

ក្នុងករណីនេះ កិច្ចសន្យានោះនឹងត្រូវបញ្ចប់៖

- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ននោះ ត្រឡប់មកធ្វើ ការវិញ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ
- នៅពេលចប់រយៈ
- នៅពេលកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបញ្ចប់។

ខ. ត្រូវចាត់ទុកដូចជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ចំណិតវេលាពិតប្រាកដ តែមានកាលបរិច្ឆេទមិនច្បាស់លាស់ គឺកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រចាំម៉ោងសម្រាប់មុខរបរមួយរយៈពេលខ្លី ដែលទទួលបានប្រាក់ ឈ្នួលនៅចុងថ្ងៃ ចុងសប្តាហ៍ ឬចុងអឌ្ឍមាស។

គ. យោងមាត្រា៦៧ ចំណុច២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នាដោយមានកំណត់ចំណិតវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ២ឆ្នាំ បានឡើយ។ កិច្ចសន្យា នេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានចំណិតវេលាអតិបរមាលើសពី ២ឆ្នាំ។ ក្នុងករណីដែលការបន្តកិច្ចសន្យាម្តង ឬច្រើនដងនោះមានចំណិតវេលាលើសពី ២ឆ្នាំ កិច្ចសន្យាការងារ មានចំណិតវេលាកំណត់នោះនឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំណិតវេលាមិនកំណត់។

**ឧទាហរណ៍៖**

ទី១. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានចំណិតវេលាកំណត់លើកទី១មានចំណិតវេលាកំណត់៦ខែ ដូច្នោះ ចំណិតវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានចំណិតវេលាកំណត់ជាអតិបរមា ២ឆ្នាំ៦ខែ។

ទី២. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានចំណិតវេលាកំណត់លើកទី១មានចំណិតវេលាកំណត់១ឆ្នាំ ដូច្នោះ ចំណិតវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានចំណិតវេលាកំណត់ជាអតិបរមា ៣ឆ្នាំ។

ទី៣. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានចំណិតវេលាកំណត់លើកទី១មានចំណិតវេលាកំណត់២ឆ្នាំ ដូច្នោះ ចំណិតវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាមានចំណិតវេលាកំណត់ជាអតិបរមា ៤ឆ្នាំ។

ដូច្នោះ កិច្ចសន្យាការងារមានចំណិតវេលាកំណត់អាចមានចំណិតវេលាសរុបច្រើនបំផុតត្រឹម ៤ឆ្នាំ ដោយរាប់ បញ្ចូលទាំងចំណិតវេលានៃកិច្ចសន្យាដំបូង និងការបន្តសារជាថ្មី។ លើសពីរយៈពេលនេះ កិច្ចសន្យាការងារមាន ចំណិតវេលាកំណត់នោះនឹងត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំណិតវេលាមិនកំណត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារមានចំណិតវេលាកំណត់ បានដល់រយៈពេលអតិបរមាដែលអនុញ្ញាត ដោយច្បាប់ និយោជកអាចនឹងចុះកិច្ចសន្យាការងារមានចំណិតវេលាកំណត់សារជាថ្មីជាមួយកម្មករនិយោជិត ដដែលសម្រាប់ការងារដដែលឬប្រហាក់ប្រហែលបាន លុះត្រាតែមានគម្លាតរយៈពេលយ៉ាងតិច ១ខែ រវាង កិច្ចសន្យាការងារមានចំណិតវេលាកំណត់ចាស់ដែលទើបតែបញ្ចប់ និងកិច្ចសន្យាការងារមានចំណិតវេលាកំណត់ថ្មី ដែលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា។ បើមិនដូច្នោះទេ កិច្ចសន្យាការងារថ្មីនេះនឹងត្រូវបានចាត់ទុកថាជា កិច្ចសន្យាការងារបន្តពីកិច្ចសន្យាការងារពីមុន ហើយដែលក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំណិតវេលាមិនកំណត់។ ក៏ប៉ុន្តែ លក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះមិនអនុវត្តចំពោះការចុះកិច្ចសន្យាការងារមានចំណិតវេលាកំណត់សារជាថ្មី សម្រាប់ កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដើម្បីរ៉ាប់រងជំនួសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលអវត្តមានជាបណ្តោះអាសន្ន ការងាររយៈពេលមួយរដូវ និងកំណើនម្តងម្កាលនៃការងារ ឬសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស ដូចមាន ចែងនៅក្នុងមាត្រា៦៧ ចំណុច៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ។

**២. រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាសាកល្បង**

រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាសាកល្បង សំដៅដល់រយៈពេលមួយដែលនិយោជកអាចវិនិច្ឆ័យសមត្ថភាព ជំនាញ ទេពកោសល្យ និងឆន្ទៈក្នុងការប្រឹងប្រែងធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏ជារយៈពេល

សម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់លាក់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារដែលផ្តល់ដោយនិយោជក។ ដូច្នេះ ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យានេះត្រូវបានបញ្ចប់នាពេលណាមួយក្នុងអំឡុងពេល ឬនៅពេលចប់រយៈពេល សាកល្បង រយៈពេលនេះមិនត្រូវយកមកធ្វើការគណនាប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែក កំណត់ ឬប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកនោះឡើយ។

ក្រសួងសូមបញ្ជាក់ថា យោងមាត្រា៦៨ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ការចុះកិច្ចសន្យា សាកល្បងការងារមិនអាចមានចំណែកលើសពី ៣ខែទេចំពោះនិយោជិត ២ខែចំពោះកម្មករឯកទេស និង ១ខែចំពោះកម្មករធម្មតា។ កិច្ចសន្យាសាកល្បងនេះមិនអាចបន្ត ឬធ្វើសារជាថ្មីបានឡើយ ទោះបីជាមានការ ព្រមព្រៀងគ្នាក៏ដោយ។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមានក្តីសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សមាគមនិយោជក សហជីព កម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនអនុវត្តច្បាប់ស្តីពី ការងារនឹងអនុវត្តតាមខ្លឹមសារសេចក្តីណែនាំនេះបានត្រឹមត្រូវ និងធានាបានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ *TM*

ថ្ងៃ *សុក្រ ១៤ ខែ តុលា* ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦២  
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី *១៧* ខែ *តុលា* ឆ្នាំ *២០១៩*



*អ៊ិត សំហេង*

**កន្លែងទទួល៖**

- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ  
“ដើម្បីជូនជ្រាប”
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី ខេត្ត
- សហជីព និងសមាគមនិយោជកគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់  
“ដើម្បីអនុវត្ត”
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

*Handwritten mark*