



មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍

COMMUNITY LEGAL EDUCATION CENTER

ទីស្នាក់ការលេខ ៥៤ ផ្លូវលេខ ៣០៦ សង្កាត់បឹងកេងកងទី១ ខណ្ឌព្រៃនប់ រាជធានីភ្នំពេញ ទូរស័ព្ទ: ០២៣ ២១៥ ៥៩០ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ០២៣ ២១១ ៧២៣ ប្រអប់ស្រែសម្រួល ១១២០ ភ្នំពេញ

54, St. 306, P. Penh, Cambodia. Tel: (855) 23 215 590, Tel/Fax: (855) 23 211 723, P.O. Box 1120; e-mail: admin@clec.org.kh; www.clec.org.kh

តើលោក-អ្នក ធ្លាប់ពិចារណាអំពីប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដទៃទៀត នៅពេលចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការ ?

ច្បាប់ការងារប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៧ បានកំណត់កិច្ចសន្យាការងារជា ២ ប្រភេទផ្សេងគ្នាគឺ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ ចំរើរវេលា និង កិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាមិនកំណត់ អាស្រ័យទៅលើលក្ខខណ្ឌ និងខ្លះចែងដែលបានព្រមព្រៀងគ្នានៅក្នុងកិច្ចសន្យានោះ ។ ប៉ុន្តែ សម្រាប់ពេលនេះ យើងនឹងលើកយកតែ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាពិតប្រាកដ ប៉ុណ្ណោះមកពិភាក្សា ។

តើមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យអ្វីខ្លះ ដើម្បីកំណត់ថា ជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាពិតប្រាកដ ?

ច្បាប់ស្តីពីការងារ បានដាក់បញ្ញត្តិថា ដើម្បីកំណត់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ ជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាពិតប្រាកដ លុះត្រាតែកិច្ចសន្យានោះ ត្រូវធ្វើឡើងដោយមាន ការព្រមព្រៀងគ្នា សរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ មានកាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និង កាលបរិច្ឆេទ បញ្ចប់ច្បាស់លាស់ និង មានចំរើរវេលាមិនលើសពី ២ ឆ្នាំ ។

មាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌ២ ចែងថា កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើដោយការព្រមព្រៀង ដោយមានកំណត់ចំរើរវេលាពិតប្រាកដមិនអាចមានរយៈពេល លើសពី **២ឆ្នាំ** ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសាជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះ មានចំរើរវេលាអតិបរមា មិនលើសពី ២ឆ្នាំ ។

មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌ៥ បានកំណត់ឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជកក្នុងរយៈពេលជាកំណត់មួយនៅពេលកិច្ចសន្យាជិតផុត រលត់ ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងចំរើរវេលាស្មើគ្នានឹងចំរើរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចំរើរវេលាពិតប្រាកដ បើចំរើរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីចំរើរវេលាដែលមានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា៦៧ ។

តាមន័យនៃមាត្រាខាងលើ កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរវេលា អាចធ្វើឡើងក្នុងចំរើរវេលាតិចជាង ឬស្មើនឹង ២ឆ្នាំបាន ។ ចំពោះ ចំរើរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារដែលតិចជាង ២ ឆ្នាំ អាចមាន ៦ខែ ឬ៨ខែ ឬ១២ខែ ឬ១៦ខែម្តងក៏បាន ។ល។ ក៏ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើចំរើរវេលា នៃកិច្ចសន្យា តាំងពីចាប់ផ្តើមចុះកិច្ចសន្យាដំបូង និង ការបន្តសរុបលើសពី ២ ឆ្នាំ នោះវានឹងក្លាយទៅជា កិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលា មិនកំណត់ ជាស្វ័យប្រវត្តិ ។

ឧទាហរណ៍: **សុខ** បានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយនិយោជករបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើការក្នុងរយៈពេល ៦ខែ ។ នៅពេលដល់កាលបរិច្ឆេទ បញ្ចប់ ទាំង **សុខ** និងទាំងនិយោជក (ថៅកែ) យល់ព្រមបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះសាជាថ្មីក្នុងរយៈពេល ៦ខែដដែលៗ រហូតដល់ ៥ លើក ។ យើងឃើញថា ចំរើរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំង ៥ លើក មានរយៈពេល ៣០ ខែ លើសពី ២ ឆ្នាំ។ ហេតុដូច្នេះ នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងាររបស់ **សុខ** ក្លាយទៅជា កិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាមិនកំណត់ ។

ការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង យើងឃើញមានសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ៦៤/០៧ ចំណុចវិវាទទី១ សេចក្តីបង្គាប់ លេខ: ០២/០៤ សេចក្តីបង្គាប់ លេខ:១០/០៣ ចំណុចវិវាទទី១ បានធ្វើការសម្រេចសេចក្តីដោយផ្អែកទៅលើសេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការ ពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ឆ្នាំ ១៩៨២ លេខ១៦៦ កថាខណ្ឌទី៣ និងមាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌទី២ ច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជាជាភាសាបារាំង ក៏មានន័យដូចគ្នាផងដែរចំពោះការបន្តសាជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះ មានចំរើរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ២ឆ្នាំ ដោយគិតជារយៈពេលនៃការ បន្តសរុប មិនមែនគិតជារយៈពេលនៃការបន្តនីមួយៗនោះទេ ។

សរុបសេចក្តីមក យើងឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា នឹងក្លាយជា កិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាមិនកំណត់ ដោយស្របច្បាប់ នៅពេលដែល ចំរើរវេលានៃការបន្តសរុបលើសពី ២ ឆ្នាំ ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើចំរើរវេលានៃការបំពេញការងារនោះលើសពី ២ឆ្នាំហើយ តែបើនិយោជក និងកម្មករនិយោជកមានចេតនា ចង់ ផ្លាស់ប្តូរ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំរើរវេលាមិនកំណត់មកជំនួសជាកិច្ចសន្យា មានចំរើរវេលាកំណត់វិញនោះ វានឹងមិនមានសុពលភាពអនុវត្តបានទេ គឺមិនអាចធ្វើការផ្លាស់ប្តូររបបនេះបានឡើយ ពីព្រោះវាផ្ទុយទៅនឹង ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយើង ។

នៅអត្ថបទលើកក្រោយ យើងនឹងពិភាក្សាអំពីវិធានផ្លូវច្បាប់នៃកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរវេលា ។