ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ, អាគារ (A) , វិថី
សុធារស, សង្កាត់ទន្លេបាសាក់, ខណ្ឌចំការមន
ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : (៨៥៥-២៣)២២០ ៧៩៣

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៧៥/០៥ - ហ្វរធូន ហ្គាមេន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ២៧ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **ម៉ារ សំបូរណា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អាន វីរៈ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- **ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ហ្វរធូន ហ្គាមេន និង វូលឡិន នីធីង ហ្វេកធើរី**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវលេខ២១ ភូមិព្រៃកខ្សេវ ឃុំរកាខ្ពស់ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០២៣ ៤២៥ ០២១ ០១២ ៨១៦ ៧២០ ទូរសារលេខ : ០២៣ ៤២៥ ០៣៥

តំណាងភាគីនិយោជក :

១-លោក សុខ ហាក់	អនុប្រធានក្រុមហ៊ុន
២-លោក លី លាង	ជំនួយការរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន
៣-លោក ឡុង ហ៊ាង	មន្ត្រី **GMAC**

២- **ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្វរធូន

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៦C ផ្លូវលេខ ៤៧៦ សង្កាត់ទួលទំពូង ១ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ២៨២ ៦៥៣ ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១-លោក អ៊ុំ វិសាល មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទ C.CAWDU

២-លោក លន់ ស៊ីម៉េត ប្រធានសហជីព C.CAWDU ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្វូរធ្យូន

៣-លោក យ៉ាន សារ៉ាន់ អនុប្រធានសហជីព C.CAWDU ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្វូរធ្យូន

៤-លោក ចន វ៉ាន់ថា លេខាសហជីព C.CAWDU ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្វូរធ្យូន

៥-លោក លី ឡាយ ទីប្រឹក្សាសហជីព C.CAWDU ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្វូរធ្យូន

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

យោងតាមកំណត់ហេតុក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ចំណុចបញ្ហាមិនសះជាខាងក្រោមជាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៃសំណុំរឿងវិវាទ:

១-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០%ក្នុងពេលព្យួរការងារ និងរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺអាចផ្តល់ជូនបានប្រាក់សំរាប់ស្នាក់នៅចំនួន ១២ ដុល្លារ និងរក្សាប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ១០០% ក្នុងមួយខែតាមការឯកភាពគ្នាពីមុន រវាងក្រុមហ៊ុន និងប្រតិភូបុគ្គលិក ។

២-កម្មករទាមទារឱ្យផ្នែកវេចខ្ចប់ ឆ្កុះអំពូល ស៊ីឡូ ដូចផ្នែកផ្សេងៗ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ព្រោះការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទាក់ទិនលើផ្នែកបច្ចេកទេសនៃសង្វាក់ផលិតកម្ម ហើយប្រាក់ឈ្នួលដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនកន្លងមកត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារហើយ ។

៣-កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករ គឺ ឆ្នាំទី៣ចំនួន១៩ថ្ងៃ ឆ្នាំទី៤ចំនួន១៩ថ្ងៃ ឆ្នាំទី៥ចំនួន១៩ថ្ងៃ និងឆ្នាំទី៦ ចំនួន២០ថ្ងៃឡើងទៅ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព សុំអនុវត្តតាមការអនុវត្តកន្លងមក គឺ ឆ្នាំទី៣បន្ថែមជូន១ថ្ងៃ ឆ្នាំទី៤ ទី៥ (១៨ថ្ងៃក្នុង១ឆ្នាំ) ឆ្នាំទី៦ បន្ថែមជូន១ថ្ងៃ ។

៤-កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក លី ឡាយ ចូលធ្វើការវិញ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ដោយសារសំណុំរឿងឈ្មោះ លី ឡាយ នេះត្រូវបានដោះស្រាយគ្នានៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល និងបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបដិសេធការទាមទារនេះម្តងរួចមកហើយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ០៩៩ និង ប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ៥១៣ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ (អាណត្តិទីបី) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយ របាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ០០៣/០៥ ក.ប.វ/កណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ “A” វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ (វេលាម៉ោង១៣:០០ ដល់ម៉ោង១៦:០០ នាទី រសៀល)

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមចំនួន១៤ចំណុច ហើយបានទទួលលទ្ធផលសះជាចំនួន១០ចំណុច និងមិនសះជាចំនួន០៤ចំណុច។ នៅថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលសំណុំរឿង និងរបាយការណ៍ស្តីពីវិវាទការងារមិនសះជា លេខ ០០៣/០៥ ក.ប.វ /កណ របស់លោក **ធុល នាង** ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួច ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការផ្សះផ្សា និងបើកសវនាការជំនុំជំរះលើករណីមិនសះជាចំនួន០៤ចំណុច ដែលនៅសល់ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ នៅវេលាម៉ោង ១៣:០០រសៀល ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ នៅថ្ងៃផ្សះផ្សា និងបើកសវនាការនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាបន្ត ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាលើចំណុចណាមួយឡើយ ព្រោះភាគីកម្មករនិយោជិតមិនទាន់ធ្វើការសំរេចចិត្ត ហើយសន្យាថានឹងផ្តល់ចម្លើយមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅពេលក្រោយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបើកសវនាការលើចំណុចមិនសះជាខាងលើ ។

នៅថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលលិខិតពីសហជីព ដែលស្នើសុំដកការទាមទាររបស់ពួកគេវិញចំនួន៣ចំនុចគឺចំនុចទី១ ចំនុចទី២ និងចំណុចទី៤ ។ ហេតុដូច្នេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណាតែលើចំណុចទី៣នៃបញ្ហា ដែលមិនសះជានោះទេ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាងនិងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម :

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឧត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ជូនលោក ឡុង ហ៊ាង ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥

២- កំណត់ហេតុកិច្ចប្រជុំដោះស្រាយវិវាទរវាងប្រតិភូបុគ្គលិក និងតំណាងក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៤

៣- សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើសំណុំរឿងលេខ ២០/០៥ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥

៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៥

៥- លិខិតលេខ ០៤៨ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ជមរាបមក នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្វូរធ្យូន ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត

៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វូរធ្យូន ដែលអនុញ្ញាតដោយមន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្តកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៣ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីសំណើសុំដកនូវចំណុចសំណូមពរមួយចំនួនរបស់សហជីពកម្មករនៃរោងចក្រ ហ្វូរធ្យូន ដែលមានក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៧៥/០៥ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វូរធ្យូន ហ្គាមេន លេខ ០០៣/០៥ ក.ប.វ /កណ របស់លោក **ធុល នាង** ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ៣៩៦ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជក ចូលរួមសវនាការ លេខ៣៩៥ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលត្រូវបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះបានអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយបន្ថែមការឈប់សំរាកមួយថ្ងៃនៅឆ្នាំទី៣ ផ្តល់ ១៩ថ្ងៃ ហើយនៅឆ្នាំទី៤ និងទី៥ ផ្តល់អោយ១៨ថ្ងៃ និង ឆ្នាំទី៦ ផ្តល់អោយ១៩ ឆ្នាំវិញ ។ ការអនុវត្តនេះផ្អែកលើការបកស្រាយមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ភាគីនិយោជក ។
- កម្មករនិយោជិតបានទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំអោយពួកគេចំនួន ១៩ ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី៣ ទី៤ និងទី៥ ហើយចាប់ពីឆ្នាំទី៦ឡើងទៅសុំអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់២០ថ្ងៃ ដោយផ្អែកលើការបកស្រាយមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេច

ចំណុចបញ្ហានៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កើតឡើងដោយសារភាគីទាំងពីរមានការបកស្រាយខុសគ្នាអំពីមាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " *លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុញ្ញារួម ឬ កិច្ចសន្យាការងារវៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនេះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនោះត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់គ្នា .....*" ។ កថាខណ្ឌទី៤ នៃមាត្រា១៦៦ ចែងថា " *ថិរវេលានៃការឈប់សម្រាកដែលបានកម្រិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាសដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ "ធ្វើការ "ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ...*" ។

ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារហើយ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយបន្ថែមការឈប់សំរាកមួយថ្ងៃនៅឆ្នាំទី៣ គឺផ្តល់១៩ថ្ងៃ ហើយនៅឆ្នាំទី៤ និងទី៥ ផ្តល់អោយ១៨ថ្ងៃ និង ឆ្នាំទី៦ ផ្តល់អោយ១៩ ឆ្នាំវិញ ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំឯកភាពលើការយល់ឃើញលើមាត្រា១៦៦នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការអនុវត្តខាងលើរបស់និយោជកទេ ហើយបានទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំអោយពួកគេចំនួន ១៩ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី៣ ទី៤ និងទី៥ ហើយចាប់ពីឆ្នាំទី៦ឡើងទៅសុំអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់២០ថ្ងៃ ។ តារាងខាងក្រោមនេះបញ្ជាក់ពីការយល់ឃើញរបស់ភាគីទាំងពីរ :

ចំនួនឆ្នាំធ្វើការ	ការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិត	ការអះអាងរបស់និយោជក
ឆ្នាំទី១	១៨ថ្ងៃ	១៨ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី២	១៨ថ្ងៃ	១៨ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៣	១៩ថ្ងៃ	១៩ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៤	១៩ថ្ងៃ	១៨ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៥	១៩ថ្ងៃ	១៨ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៦	២០ថ្ងៃ	១៩ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៧	២០ថ្ងៃ	១៨ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៨	២០ថ្ងៃ	១៨ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៩	២០ថ្ងៃ	១៩ថ្ងៃ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យពេចន៍នៃមាត្រា ១៦៦ ត្រង់វាក្យខ័ណ្ឌទី ៤ ដែលថា "*ត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃធ្វើការក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ* " ពុំមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ ហើយត្រូវបានគេយកមកបកស្រាយខុសៗគ្នា ដោយសារតែមានការយល់ឃើញខុសៗគ្នា ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពន្យល់ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ច្បាប់ គោលការណ៍សមធម៌ និងគោលបំណងនៃច្បាប់ការងារ ដូចខាងក្រោម :

១- <u>គោលការណ៍ច្បាប់</u>

ជាគោលការណ៍ច្បាប់ នៅពេលដែលពាក្យពេចន៍នៃបទបញ្ញត្តិណាមួយរបស់ច្បាប់មានលក្ខណៈមិនច្បាស់លាស់នោះ គេត្រូវធ្វើការបកស្រាយបញ្ញត្តិច្បាប់នោះ ដោយផ្អែកទៅលើគោលបំណងនៃច្បាប់ និងភាពស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងបញ្ញត្តិដែលពុំច្បាស់លាស់ និងបញ្ញត្តិដទៃទៀតនៃច្បាប់នោះ ។ នៅក្នុងន័យនៃមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការបន្ថែមចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺ ពឹងផ្អែកទៅលើការកើនឡើងនៃអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ឬសហគ្រាសណាមួយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់

ឃើញថា គួរបកស្រាយពាក្យ" **អតីតភាព** " នៃការងារដែលមានលក្ខណៈស្របគ្នាទៅនឹងគំនិត ដែលប្រើនៅក្នុងមាត្រាដទៃទៀតនៃច្បាប់នេះ។

គំនិតអតីតភាពនៃការងារនៅក្នុងមាត្រាដទៃទៀតនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឧទាហរណ៍ មាត្រា៧៣ មាត្រា៧៥ មាត្រា៨៩ និង មាត្រា៩៥ គឺជាគំនិតដែលមានគោលបំណងថា ការបំរើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលផ្តល់ទៅឱ្យសហគ្រាសមួយមានថិរវេលាកាន់តែច្រើន កម្មករនិយោជិតនោះនឹងទទួលបានសិទ្ធិ និង បុព្វសិទ្ធិកាន់តែច្រើនទៅតាមនោះដែរ ។ ឧទាហរណ៍ មាត្រា៧៣ និង៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កំណត់ពីការកើនឡើងនៃរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងសំរាប់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយយោងទៅលើរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ឬ រយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារឱ្យនិយោជកនោះ ។ យោងតាមមាត្រា៧៥ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសបានពី ៦ ខែ ទៅ ២ ឆ្នាំ គេមានសិទ្ធិទទួលបានការជូនដំណឹងមុនជាអប្បបរមាចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ។ បើគេធ្វើការបានពី ៥ ឆ្នាំ ទៅដល់ ១០ ឆ្នាំ នោះរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងកើនឡើងដល់ទៅ ២ ខែ ។ បើគេពិនិត្យលើការកើនឡើងនោះ យើងឃើញថា សិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានត្រូវកើនឡើងទៅតាមដំណាក់កាលនៃពេលវេលាដែលកំណត់ទុក ។ បើទោះជាកិច្ចសន្យាត្រូវបញ្ចប់នៅឆ្នាំណាមួយក៏ដោយនៃចន្លោះពីឆ្នាំទី ៥ និងឆ្នាំទី ១០ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានការជូនដំណឹងរយៈពេលយ៉ាងតិច ២ ខែ ។ មានន័យថា សិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងដំណាក់កាល និង ចន្លោះពេលនីមួយៗនោះ មិនអាចត្រូវបានកាត់បន្ថយវិញទេ ។ ដូចគ្នាដែរ មាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ពីការកើនឡើងនៃប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញពីការងារ ដោយយោងទៅតាមថិរវេលានៃការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។ កម្មករនិយោជិតដែលបំពេញការងារបានពី ៦ ខែ ទៅ ១ ឆ្នាំ ត្រូវទទួលប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹង៧ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ។ ចំនួនប្រាក់បំណាច់នោះ ត្រូវកើនឡើងដល់ ១៥ ថ្ងៃ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារបានលើសពី ១ ឆ្នាំ ។ សិទ្ធិនៃការទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញកើនឡើងជានិរន្ត និងជាសិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានជាស្វ័យប្រវត្តិ យោងតាមថិរវេលាបំរើការងារឱ្យនិយោជក ហើយសិទ្ធិនេះពុំអាចកាត់បន្ថយមកវិញបានទេ ។ ឧទាហរណ៍មួយទៀត គឺ មាត្រា៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ចែងពីការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា សហគ្រាសត្រូវពិចារណាលើអតីតភាពនៃការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺថា កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារតិចត្រូវបានបញ្ឈប់មុន ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អតីតភាពការងារ គឺជារយៈពេលនៃការធ្វើការងារជាបន្តបន្ទាប់ ដែលផ្តល់សិទ្ធិ ឬ បុព្វសិទ្ធិបន្ថែមទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ដោយផ្អែកទៅលើថិរវេលាបំរើការងារជាបន្តបន្ទាប់ទៅឱ្យនិយោជក ។ ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពច្រើនអាចទទួលបានផលប្រយោជន៍ច្រើនជាងកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារតិចជាង ដូចជាផលប្រយោជន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្លាស់ប្តូរការងារ ការតម្លើងឋានៈ ការជូនដំណឹងពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង អាទិភាពក្នុងការទទួលបានការងារធ្វើឡើងវិញ ។ល។ សិទ្ធិ និង ផលប្រយោជន៍ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីអតីតភាពការងារនេះ

ពុំអាស្រ័យលើផលិតភាព ឬ ការកើនឡើងនៃប្រាក់ចំណូលរបស់និយោជកទេ ដូចជាករណីប្រាក់បុព្វលាភ ឬ ប្រាក់រង្វាន់នោះទេ **ប៉ុន្តែវាជាសិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានតាមច្បាប់ជាស្វ័យប្រវត្តិ** ដោយផ្អែកទៅលើ ចិរវេលាដែលខ្លួនបានបំពេញការងារឱ្យនិយោជក ។ សិទ្ធិនេះមិនអាចត្រូវបានកាត់បន្ថយ ឬ កែប្រែតាមស្ថានភាព ឬ ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជក ឬ ដោយការព្រមព្រៀងណាមួយ ឬ ដោយភ្ជាប់ជាមួយលក្ខខណ្ឌណាផ្សេងទៀតនោះទេ លើកលែងតែការកែប្រែនោះផ្តល់ប្រយោជន៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតច្រើនជាងផលប្រយោជន៍ដែលច្បាប់បានកំណត់ ។ អតីតភាពនោះ នឹងឈប់បន្ត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការងារឱ្យសហគ្រាសនោះប៉ុណ្ណោះ ។

២- <u>គោលការណ៍សមធម៌</u>

គោលការណ៍សមធម៌ក៏គាំទ្រគំនិតអតីតភាពនេះផងដែរ ។ តាមការសិក្សាផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចក៏បញ្ជាក់ផងដែរថា ការយល់ដឹងពីការងារជំនាញ និង ភាពថ្មីករបស់កម្មករនិយោជិតកើនឡើងស្របទៅតាមរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះបានបំពេញការងារឱ្យនិយោជក ។ ចិរវេលាការងាររបស់កម្មកនិយោជិតកាន់តែច្រើន កម្មករនិយោជិតនោះកាន់តែអាចធ្វើការងារកាន់តែល្អឡើង និង កាន់តែលឿនឡើង ចំណែកនិយោជកក៏ទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍កាន់តែច្រើន ដោយសារផលិតផលកាន់តែកើនឡើង និងប្រសិទ្ធភាពការងារកាន់តែល្អឡើងផងដែរ ។ ហេតុនេះ វាជាការសមហេតុផលណាស់ ដែលនិយោជកផ្តល់ផលប្រយោជន៍ និង ការលើកទឹកចិត្តមួយចំនួនដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានបំពេញការងារនៅក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួនកាន់តែយូរនោះ ហើយផលប្រយោជន៍ ដែលផ្តល់ឱ្យពួកគេ ក៏គួរតែត្រូវបានបន្ថែមជាដរាបនៅពេលដែលការយល់ដឹង ជំនាញ និង ភាពថ្មីក ក្នុងការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះកាន់តែកើនឡើងដែរ ។ ដូច្នេះ តាមគោលការណ៍សមធម៌ កម្មករនិយោជិតគួរតែមានសិទ្ធិទទួលបានថ្ងៃឈប់សម្រាកកើនឡើង ហើយការកើនឡើងនោះពុំគួរអាចធ្លាក់ចុះវិញទេ ដរាបណាអតីតភាពការងាររបស់ខ្លួននៅតែកើនឡើងនោះ ។

៣- <u>គោលបំណងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ</u>

បន្ថែមពីលើនេះទៀត *គោលបំណងនៃច្បាប់ការងារនេះ គឺធ្វើឡើង ដើម្បីផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតផង និងនិយោជកផង* ។ ហេតុនេះហើយខ្លឹមសានៃមាត្រា ១៦៦ ត្រង់វាក្យខណ្ឌទី ៤ ដែលថា "*ត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃធ្វើការ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ*" នេះ គឺមានបំណងលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករខិតខំធ្វើការ ហើយមានទឹកចិត្តចង់បន្តធ្វើការឱ្យនិយោជករបស់ខ្លួនបានយូរ ពីព្រោះនៅពេលកម្មករធ្វើការឱ្យនិយោជកកាន់តែយូរនោះ ពួកគេនឹងមានអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមកាន់តែច្រើន គឺបានឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំច្រើនថ្ងៃជាងកម្មករ ដែលមានអតីតភាពតិចឆ្នាំជាង ។ បើគេរត់ចោលនិយោជក ហើយទៅរកនិយោជកថ្មីនោះ ពួកគេនឹងបាត់បង់ផលប្រយោជន៍នេះ ។ រីឯនិយោជកបានផលប្រយោជន៍ដូចគ្នាពីកម្មករដែលធ្វើការយូរ **គឺទីមួយ** បទពិសោធការងារ

និងធ្វើការបានលឿន **ទីពីរ** សេចក្តីស្មោះត្រង់ និងការចង់បន្តការងារបានយូរថែមទៀត **និងទីបី** ការយល់គ្នារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។

ដោយផ្អែកទៅលើគោលការណ៍ច្បាប់ គោលការណ៍សមធម៌ និងគោលបំណងនៃច្បាប់ការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា យោងតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបាន៣ឆ្នាំ ពួកគេមានសិទ្ធិទទួលការឈប់សំរាក១៩ថ្ងៃនៅឆ្នាំទី៤ ទី៥ និងទី៦ ហើយនៅពេលធ្វើការបាន៣ឆ្នាំបន្ថែមទៀត ពួកគេនឹងមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ២០ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី៧ ទី៨ និងទី៩ ព្រមទាំងនឹងត្រូវធ្វើដូច្នេះជាបន្តបន្ទាប់ទៀតនៅរៀងរាល់បីឆ្នាំម្តង ។

ចំនួនឆ្នាំធ្វើការ	ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំតាមមាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី ៤
ឆ្នាំទី១	១៨ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី២	១៨ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៣	១៨ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៤	១៩ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៥	១៩ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៦	១៩ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៧	២០ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៨	២០ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី៩	២០ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី១០	២១ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី១១	២១ថ្ងៃ
ឆ្នាំទី១២	២១ថ្ងៃ

តារាងខាងលើជាការបកស្រាយដោយផ្អែកតាមមាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី ៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ៥១/០៤-សាំហាន់ សំណុំរឿងលេខ៦២/០៤-អ៊ីស៊ីន និង សំណុំរឿងលេខ៦៨/០៥-ហ្គោលីដា ។

យោងតាមការបង្ហាញពីអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និង ហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេច :

បង្គាប់

ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាសដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ "ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ.គឺ ផ្តល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន១៩ថ្ងៃសំរាប់ឆ្នាំទី ៤ ឆ្នាំទី ៥ និងឆ្នាំទី ៦ និងផ្តល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០ ថ្ងៃនៅឆ្នាំទី៧ ឆ្នាំទី៨ និងឆ្នាំទី៩.... ព្រមទាំងធ្វើដូច្នេះជាបន្តបន្ទាប់ទៀតនៅរៀងរាល់៣ឆ្នាំម្តង ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូរណា**

ហត្ថលេខា: -----------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អាន ទីរៈ**

ហត្ថលេខា: -----------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លះ**

ហត្ថលេខា: -----------------------------