ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០០៧/២០-អេហ្សិនស៊ី (សណ្ឋាគារ ជី ហ្រ្គេត ឡូក ភ្នំពេញ)
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ សេង រួចហ៊ុន
អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ទូន ស៊ីផាន់
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន អេហ្សិនស៊ី (សណ្ឋាគារ ជី ហ្រ្គេត ឡូក ភ្នំពេញ)**
អាសយដ្ឋាន ៖ អគារលេខ ២៨B/២៨៦ មហាវិថីម៉ៅសេងទុង សង្កាត់ទំនប់ទឹក ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៣០ ៨៩ ០៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក នៅ ពិសិដ្ឋ មេធាវី

២- លោក ប៉ាន ពន្លក ផ្នែកប្រឹក្សាច្បាប់

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន អេហ្សិនស៊ី (សណ្ឋាគារ ជី ហ្រ្គេត ឡូក ភ្នំពេញ)**
អាសយដ្ឋាន ៖ អគារលេខ ២៨B/២៨៦ មហាវិថីម៉ៅសេងទុង សង្កាត់ទំនប់ទឹក ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៦ ៧៥ ៦៦ ៤២ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ហម ស៊ុនរិទ្ធិ មេធាវី

២- លោក ឈេន សំបូរ	មេធាវី
៣- លោក ទូច កុសល	ប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)
៤- លោកស្រី គង់ ចន្ថន	អនុប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)
៥- លោក លឹម សុផល	សកម្មជន
៦- លោក ជា ច័ន្ទម៉ន	លេខាធិការ
៧- លោកស្រី ឆោម សុភ័ស្ត	ហិរញ្ញិក

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន (មាត្រា ៧៥) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសេសសល់ (មាត្រា ១៦៦-១៦៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល រួមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ យកមកគណនា (មាត្រា ៨៩ ថ្មី) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩។

ទន្ទឹមនឹងនេះ លោក លោកស្រីដែលជាតំណាងកម្មករនិយោជិតបានទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់នូវប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ទាំង០៤ ចំណុចខាងលើ ត្រឹមថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២០ ដោយពុំឯកភាពបើកជាដំណាក់កាលនោះទេ។

ដោយឡែក លោក នៅ ពិសិដ្ឋ ជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ នៃក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី (សណ្ឋាគារ ជឹ ប្រេ្លត ឌ្យូក ភ្នំពេញ) បានបញ្ជាក់ថា សណ្ឋាគារនឹងធ្វើការទូទាត់ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ផ្អែកទៅលើស្មារតីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចំនួន ០៣ ចំណុចគឺ៖

១- ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន (មាត្រា ៧៥) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

២- ប្រាក់បំណាច់ជួសការទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសេសសល់ (មាត្រា ១៦៦-១៦៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

៣- ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលតាមឆ្នាំនីមួយៗ យកមកធ្វើការគណនា និងផ្អែកតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៩។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ចំពោះប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ រួមមានចំណុចទី១ ទី២ ទី៣ ខាងលើ ក្រុមហ៊ុនស្នើសុំធ្វើការទូទាត់ជាបីដំណាក់កាល៖

- ដំណាក់កាលទី១៖ ប្រាក់ចំនួន១/៣ នៃទឹកប្រាក់សរុប នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០

- ដំណាក់កាលទី២៖ ប្រាក់ចំនួន១/៣ នៃទឹកប្រាក់សរុប នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០
- ដំណាក់កាលទី៣៖ ប្រាក់ចំនួន១/៣ នៃទឹកប្រាក់សរុប នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០

ដោយឡែក ចំពោះប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត លោកមេធាវី ដែលជាតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់ថា ពុំអាចផ្តល់ជូនបាននោះទេ ដោយសារមូលហេតុសេដ្ឋកិច្ចដែលធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលរងការខាតបង់ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី (សណ្ឋាគារ ដឺ ហ្រ្គេត ឌូក ភ្នំពេញ) លេខ ០៨២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃពុធ ៥កើត ខែមាឃ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី ឯ.ក(សណ្ឋាគារ ដឺ ហ្រ្គេត ឌូក ភ្នំពេញ) ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៤ចំណុច ជូនកម្មករនិយោជិត។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ នៅថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាលើការទាមទារចំនួន ៤ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាទាំង ៤ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី ឯ.ក(សណ្ឋាគារ ដឺ ហ្រ្គេត ឌូក ភ្នំពេញ) លេខ ០៨២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជកនិងភាគីកម្មករនិយោជិតមក

THE ARBITRATION COUNCIL

សវនាការ និងផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វះរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាទាំង ៤ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការទាមទារនៃចំណុចវិវាទទី២ ដោយសរសេរនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចទាមទារដែលនៅសល់ចំនួន ៣ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី១, ទី៣, និងទី៤។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ជាកំណត់នៃការផ្តល់ភស្តុតាង និងថ្ងៃទី៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃចុងក្រោយនៃការជំទាស់ភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតចាត់តាំងលេខ ០៤៤/HBS/២០ ចុះថ្ងៃពុធ ៥កើត ខែមាឃ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក លី តៃសេង នាយកប្រតិបត្តិនៃក្រុមហ៊ុនមេធាវី អេច ប៊ី អេស គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការចាត់តាំងលោកមេធាវី នៅ ពិសិដ្ឋ ធ្វើជាអ្នកតំណាងដោយអាណត្តិអោយក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី ដែលជាម្ចាស់អាជីវកម្មសណ្ឋាគារ ដឺ ហ្វ្រេត ឡុក ភ្នំពេញ។

២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី ឯ.ក តំណាងដោយលោក ខូវ ម៉េងឆាង ប្រគល់សិទ្ធិជូន ក្រុមហ៊ុនមេធាវី អេច ប៊ី អេស ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

៣- សេចក្តីថ្លែងការណ៍ លេខ ០៤៥/HBS/២០២០ ចុះថ្ងៃពុធ ៥កើត ខែមាឃ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់មេធាវី អេច ប៊ី អេស គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសេចក្តីថ្លែងការជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ សម្រាប់សំណុំរឿងលេខ ០០៧/២០ នៃលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៤- លិខិតលេខ ០៣៧/HBS/២០២០ ចុះថ្ងៃអង្គារ ៤កើត ខែមាឃ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក លី តៃសេង ជាមេធាវីនៃក្រុមហ៊ុនមេធាវី អេច ប៊ី អេស គោរពជូន ឯកឧត្តមបណ្ឌិត ថោង ខុន រដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងទេសចរណ៍ ស្តីពីសេចក្តីជូនដំណឹងពីការបិទប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មសណ្ឋាគាររបស់ក្រុមហ៊ុន ចាប់ពីថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

ARBITRATION COUNCIL

៥- លិខិតលេខ ០០៤/HBS/២០២០ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក លី តៃសេង ជាមេធាវីនៃក្រុមហ៊ុនមេធាវី អេច ប៊ី អេស ជម្រាបមកតំណាងសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍ និងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៃសណ្ឋាគារ ដឺ ហ្រ្គេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ ស្តីពីសេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងការទូទាត់ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដល់កម្មករនិយោជិតនៃសណ្ឋាគារ ដឺ ហ្រ្គេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ។

៦- លិខិតលេខ ០៣៦/HBS/២០២០ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក លី តៃសេង ជាមេធាវីនៃក្រុមហ៊ុនមេធាវី អេច ប៊ី អេស គោរពជូនលោក អ៊ុក ចាន់ធូ ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសេចក្តីជូនដំណឹងពីការបិទប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មសណ្ឋាគាររបស់ក្រុមហ៊ុន ចាប់ពីថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

៧- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី លេខ MOC ៨៩៣៩៥៧៧៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៥។

៨- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី លេខ PTL-២០១៩០៣៨៤៨២ អពដ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

៩- អាជ្ញាបណ្ណទេសចរណ៍លេខ ៤០១/១៩ ក.ទ.ច.អប.សក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៤រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

១០- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជិកាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី លេខ ០៨/១៣ ប.ស.ស-បក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣។

១១- កំណត់ហេតុស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិទី០៣ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី ធ្វើនៅថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។

១២- លិខិតលេខ ៤២៨០ មកបវ ចុះថ្ងៃ ១១កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំរកា ឯកស័ក ព.ស ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានីភ្នំពេញ ជម្រាបមកលោកនាយកក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិទី០៣។

១៣- លិខិតលេខ OTA០១៤៨២៩ ក.ប/អ.ក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ជម្រាបមក ក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី-អ៊ិនធើរខុនទីណង់តាល់ ស្តីពីករណីសុំប្រើប្រាស់ហត្ថពលកម្មបរទេសសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០។

១៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៥៣៧/៩៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦។

១៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៦៤២៧ មកបវ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានីភ្នំពេញ។

១៦- អនុសញ្ញារួមស្តីពីការងារ សណ្ឋាគារ អ៊ីនធើខនធីណិនថល ភ្នំពេញ និងសហជីពសាមគ្គីភាពឯករាជ្យនៃសណ្ឋាគារអ៊ីនធើខនធីណិនថលភ្នំពេញ ចុះបញ្ជិការលេខ ៥១៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

១៧- លិខិតអញ្ជើញលេខ ០២០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៥កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អញ្ជើញលោក-លោកស្រី នាយកសណ្ឋាគារ ដឹហ្គ្រេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ ដើម្បីចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត។

១៨- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងភាគីនិយោជក នៃសណ្ឋាគារ ដឹហ្គ្រេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២០។

១៩- លិខិតអញ្ជើញលេខ ០៣៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៤រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អញ្ជើញលោក-លោកស្រីមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ នៃក្រុមហ៊ុន Regency Company Limited (សណ្ឋាគារ ដឹហ្គ្រេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ) ដើម្បីចូលរួមកិច្ចប្រជុំសម្របសម្រួលពាក់ព័ន្ធករណីក្រុមហ៊ុន Regency Company Limited (សណ្ឋាគារ ដឹហ្គ្រេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ) បិទទ្វារឈប់ដំណើរការ។

២០- កំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចប្រជុំសម្របសម្រួលពាក់ព័ន្ធករណីក្រុមហ៊ុន Regency Company Limited (សណ្ឋាគារ ដឹ ហ្គ្រេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ) បិទឈប់ដំណើរការសកម្មភាពអាជីវកម្ម ធ្វើនៅថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

២១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមសណ្ឋាគារ ដឹ ហ្គ្រេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

២២- លិខិតអញ្ជើញលេខ ០៦២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃពុធ ១៣រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អញ្ជើញលោក-លោកស្រី នាយកក្រុមហ៊ុន Regency Company Limited (សណ្ឋាគារ ដឹហ្គ្រេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ) ដើម្បីចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានបន្ថែម ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។

២៣- របាយការណ៍ស្តីពីអធិការកិច្ចការងារពិសេស ក្រុមទី៣ នៅក្រុមហ៊ុនមេធាវី អេច ប៊ី អេស ធ្វើនៅថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

២៤- គំរូកិច្ចសន្យាការងារ។

២៥- តារាងចំនួនបុគ្គលិកសរុប។

២៦- តារាងគិតប្រាក់បំណាច់របស់បុគ្គលិក។

២៧- របាយការណ៍សវនកម្ម ២០១៥ ដល់ ២០១៨។

២៨- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតតំណាងដោយអណត្តិ ចុះថ្ងៃពុធ ០៥កើត ខែមាឃ ឆ្នាំកុរ សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោកមេធាវី ហម ស៊ុនរិទ្ធិ និងលោកមេធាវី ឈើន សំបូរ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីតំណាងដោយអាណត្តិអោយអាណត្តិទាយកឈ្មោះ ជួ ច័ន្ទមុន្នី

,ឈ្មោះ ទូច កុសល ,ឈ្មោះ គង់ ចន្ថន, ឈ្មោះ លឹម សុផល និងឈ្មោះ ឆោម សុភ័ស្ត ជាតំណាងអោយបុគ្គលិកនៃសណ្ឋាគារ ដឹ ហ្គ្រេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៧/២០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃពុធ ០៥កើត ខែមាឃ ឆ្នាំកុរ សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់អាណត្តិទាយកឈ្មោះ ជា ច័ន្ទម៉ន ,ឈ្មោះ ទូច កុសល ,ឈ្មោះ គង់ ចន្ថន, ឈ្មោះ លឹម សុផល និងឈ្មោះ ឆោម សុភ័ស្ត ជាតំណាងអោយបុគ្គលិកនៃសណ្ឋាគារ ដឹ ហ្គ្រេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធាវី ហម ស៊ុនរិទ្ធិ និងលោកមេធាវី ឈេន សំបូ។

៣- ពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់កម្មករនិយោជិតនៃសណ្ឋាគារ ដឹ ហ្គ្រេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ គោរពចូលមក លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍កម្ពុជា ស្តីពីសុំលោកប្រធានជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររួម រវាងកម្មករនិយោជិតនៃសណ្ឋាគារ ដឹ ហ្គ្រេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ ជាមួយនិយោជកសណ្ឋាគារ ដឹ ហ្គ្រេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ។

៤- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃសណ្ឋាគារ ដឹ ហ្គ្រេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ លេខ ៦០៣ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃអង្គារ ១២រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

៥- លិខិតចុះថ្ងៃអង្គារ ១២រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៨ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃសណ្ឋាគារ ដឹ ហ្គ្រេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង ទទួលជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

៦- ដីកាអមបញ្ជូនមកសណ្ឋាគារ ដឹ ហ្គ្រេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ លេខ ៣២៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាលរបស់សហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃសណ្ឋាគារ ដឹ ហ្គ្រេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៣កើត ខែបឋមាសាឍ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨។

៨- លក្ខន្តិកៈសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍នៃសណ្ឋាគារ ដឹ ហ្គ្រេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ ចុះបញ្ជិការលេខ ១១២១៨០៥៦៩ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

៩- តារាងពង្រាងគិតប្រាក់បំណាច់របស់បុគ្គលិក The Great Duke Phnom Penh។

១០- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី (សណ្ឋាគារ ដឹ ហ្គ្រេត ឌ្យូក ភ្នំពេញ) លេខ ០៨២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី (សណ្ឋាគារ ដឺ ប្រេ្កត ឡូក ភ្នំពេញ) ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី (សណ្ឋាគារ ដឺ ប្រេ្កត ឡូក ភ្នំពេញ) លេខ ០១៥/២០ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ០៣៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៥ រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០៣៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៥រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្ដាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី ឯ.ក គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកសណ្ឋាគារ ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ ០០០១៦៥៤៥ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៥។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៤៧នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី ឯ.ក (សណ្ឋាគារ ដឺ ប្រេ្កត ឡូក ភ្នំពេញ))*។
- យោងតាមតារាងគិតប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៃសណ្ឋាគារ ដឺ ប្រេ្កត ឡូក ភ្នំពេញ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ បានកំណត់ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្ដឹងសរុបចំនួន ១៣៩នាក់។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន (មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ) ជូនកម្មករនិយោជិត

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
  - នៅថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានកោះហៅកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មកប្រជុំ ដើម្បីជូនដំណឹងជាមុន អំពីការបិទក្រុមហ៊ុនដោយបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុនៅថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និងជូនដំណឹងអំពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារផងដែរ។
  - បន្ទាប់ពីបានប្រជុំហើយ នៅថ្ងៃដដែល និយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រមូលសម្ភារៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗទៅផ្ទះ និងបិទទ្វារក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលទៀតក្នុងសណ្ឋាគារ ចាប់ពីថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ តទៅ ប៉ុន្តែ និយោជកបានផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតមួយខែពេញសម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។
  - និយោជកប្រកាសបិទក្រុមហ៊ុន និងបញ្ឈប់ដំណើរការជាផ្លូវការនៅថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

- និយោជកបានជូនដំណឹងទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ អំពីការបិទក្រុមហ៊ុននេះនៅថ្ងៃ២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
  - យោងតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ដោយឆន្ទៈភាគីតែម្ខាង និយោជកមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុន ស្របតាមអតីតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតតែមួយថ្ងៃមុនការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺនិយោជកបានជូនដំណឹងនៅថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និងផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនៅថ្ងៃបន្ទាប់ ដោយបិទទ្វារក្រុមហ៊ុន និងបញ្ឈប់ដំណើរការរបស់ក្រុមហ៊ុនតែម្តង។ យោងតាមមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនជូនកម្មករនិយោជិត គឺមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលនិយោជកមិនបានអនុវត្តតាម។
  - យោងតាមកថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើង ចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស មិនបើកឱកាសឱ្យនិយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងមុន ឬកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុននោះទេ។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖
  - និយោជកបានជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និងបានបិទ និងបញ្ឈប់ដំណើរការក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។
  - យោងតាមកថាខណ្ឌទី៤ មាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកពុំមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនទេ ក្នុងករណីបិទក្រុមហ៊ុនស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ ២៨៨ សកបយ. ស្តីពីសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើក និង បិទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចុះថ្ងៃទី៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ (តទៅនេះហៅថា ប្រកាសលេខ ២៨៨) ។ ស្របតាមប្រកាសលេខ ២៨៨ និយោជកបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងប្រកាសដោយបានជូនដំណឹងអំពីការបិទក្រុមហ៊ុនទៅអធិការការងារ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ហេតុនេះ និយោជកពុំមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុននោះទេ។ លើសពីនេះ យោងតាមមាត្រាបី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ (មាត្រាបី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម ឆ្នាំ២០១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) មាត្រា ៨៧ថ្មី ត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើជាប្រញាប់ ដូចនេះ មាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ២៨៨ គឺអាចយកមកអនុវត្តបាន។

ARBITRATION COUNCIL

- ០ មិនមានច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិណាដែលកំណត់ពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីបិទក្រុមហ៊ុនទេ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសេសសល់ (មាត្រា ១៦៦-១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ជូនកម្មករនិយោជិត

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកឯកភាពផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ភាគីកម្មករនិយោជិតព្រមទទួលយកតាមការទូទាត់របស់ភាគីនិយោជក។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើចំណុចទាមទារនេះទៀតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលរួមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ មកគណនា (មាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ជូនកម្មករនិយោជិត

- (*សូមមើលអង្គហេតុទាក់ទងនឹងការបិទក្រុមហ៊ុននៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ខាងលើបន្ថែមទៀត*)
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។
- ភាគីនិយោជកឯកភាពទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយយករបៀបគណនាតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ (តទៅនេះហៅថា សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩) ដោយគណនាផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធជាមធ្យមក្នុងមួយខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនព្រមទទួលយកការទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដោយយករបៀបគណនាតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ នោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
    - ០ យោងតាមមាត្រា ៨៩ ថ្មី និងមាត្រា ១១០ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៨៩ថ្មី និងមាត្រា ១១០ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ការគណនាប្រាក់រំលឹកអតីត ភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលគោលបូកជាមួយនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមក គណនាជូនកម្មករនិយោជិត។
    - ០ សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ មានលក្ខណៈទាបជាងច្បាប់។ ហេតុនេះ ការគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩នេះ គឺត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ភាគីនិយោជករក្សាជំហរមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា៖
    - ០ មាត្រា ៨៩ថ្មី និងមាត្រា ១១០ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនបានចែងច្បាស់លាស់អំពីការទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩នោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ការកំណត់ក្នុងមាត្រានេះ គឺមានភាពទូលំទូលាយពេក។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ និងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៤២/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៩ គឺបញ្ជាក់មិនច្បាស់លាស់អំពីការទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ នោះទេ។
- ហេតុនេះ ទើបមានសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ គឺបានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់អំពីការទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ១០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត។

- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកេឃើញថា៖ "*និយោជកព្រមទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់រយៈពេល ១០ឆ្នាំ ដោយធ្វើការគណនាតាមរបៀបគណនាដែលមានចែងក្នុងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ កប/សណនខល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៩ ជាពិសេស គឺគណនាដោយផ្អែកទៅលើប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធជាមធ្យមក្នុងមួយខែ*"។ ចំពោះការគណនាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធជាមធ្យមក្នុង ១ខែ គឺត្រូវយកផលបូកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធប្រចាំខែ (ក្នុងរយៈពេលដែលត្រូវបានបើករំលឹកប្រាក់អតីតភាពការងារ) មកចែកនឹងចំនួនខែសរុប (ក្នុងរយៈពេលដែលត្រូវបានបើករំលឹកប្រាក់អតីតភាពការងារ)នេះ...។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនស្មើប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត

- *(សូមមើលអង្គហេតុទាក់ទងនឹងការបិទក្រុមហ៊ុននៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ខាងលើបន្ថែម)*
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
    - យោងតាមមាត្រា ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី ៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទារសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តក្នុងករណីដែលនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយឯកឯង ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ។
    - យោងតាមកថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាសមិនបើកឱកាសឱ្យនិយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ពីព្រោះ៖
    - យោងតាមកថាខណ្ឌទី៤ មាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកពុំមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតទេ ក្នុងករណីបិទក្រុមហ៊ុនស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ ២៨៨។ ស្របតាមប្រកាសលេខ ២៨៨ និយោជកបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងប្រកាស ដោយបានជូនដំណឹងអំពីការបិទក្រុមហ៊ុនទៅអធិការការងារ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ហេតុនេះ និយោជកពុំមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជំនួសការជូនដំណឹងមុននោះទេ។ លើសពីនេះ យោងតាមមាត្រាបី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម ឆ្នាំ

THE ARBITRATION COUNCIL

២០១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៨៧ថ្មី ត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើជាប្រញ៉ាប់ ដូចនេះ មាត្រា ៨៧ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ២៨៨ គឺអាចយកមកអនុវត្តបាន។

- ក្នុងករណីបិទក្រុមហ៊ុន មិនមានច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិណាដែលកំណត់ពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- និយោជកបានបិទក្រុមហ៊ុន ដោយមូលហេតុថា និយោជកជួបប្រទះនឹងបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុ ពោលគឺ និយោជកបានខាតបង់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរក្នុងឆ្នាំ២០១៨ និងឆ្នាំ២០១៩។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដែលមានដូចជា៖
  - របាយការណ៍សវនកម្មរបស់ PWC ពីឆ្នាំ២០១៥ ដល់ឆ្នាំ២០១៨ ដែលបង្ហាញពីការខាតបង់របស់ក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី ឯ.ក (សណ្ឋាគារ ដឺ ហ្វ្រេត ឡូក ភ្នំពេញ) ចំនួន ៣១៨,២៦៤ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងឆ្នាំ២០១៨។
  - របាយការណ៍នៃប្រាក់ចំណេញ និងខាតបង់របស់ក្រុមហ៊ុន រេហ្សិនស៊ី ឯ.ក (សណ្ឋាគារ ដឺ ហ្វ្រេត ឡូក ភ្នំពេញ) សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ដែលបង្ហាញពីការខាតបង់របស់ក្រុមហ៊ុន ចំនួន ៤០៤,១១៩ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងឆ្នាំ២០១៩។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន (មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ជូនកម្មករនិយោជិត

តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនជូនកម្មករនិយោជិត ដែរឬទេ?

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ *"ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ ៖*

- *ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង ប្រាំមួយខែ ។*
- *ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពីប្រាំមួយខែរហូត ដល់ពីរឆ្នាំ ។*
- *មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ពីរឆ្នាំរហូត ដល់ប្រាំឆ្នាំ ។*
- *ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ប្រាំឆ្នាំរហូត ដល់ដប់ឆ្នាំ ។*
- *បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ"*។

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែល ចែងថា៖ *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ"*។

មាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា៖ *"...ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើទៅបានតែក្នុងទម្រង់ និងលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះប៉ុណ្ណោះ។*

THE ARBITRATION COUNCIL

ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស មិនបើកឱកាសឱ្យនិយោជកបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុងផ្នែកទី៣នេះទេ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ។ ក្ស័យធននិងការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ មិនត្រូវចាត់ទុកជាករណីប្រធានសក្តិទេ។

ចំពោះសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុនមិនត្រូវអនុវត្តទេ ក្នុងករណីនៃការបិទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលត្រូវកំណត់ក្នុងប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

យោងតាមមាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារធ្វើទៅបានតែក្នុងទម្រង់ និងលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤តែប៉ុណ្ណោះ។ ករណីបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស ក្ស័យធន និងការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ ពុំបើកឱកាសឱ្យនិយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុងផ្នែកទី៣នេះឡើយ លើកលែងតែក្នុងករណីប្រធានស័ក្តិ។ យ៉ាងណាមិញ និយោជកអាចរួចផុតពីកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ក្នុងករណីដែលនិយោជកបិទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលត្រូវកំណត់ក្នុងប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និងលែងឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការចាប់ពីថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយនិយោជកបានសម្រេចបិទក្រុមហ៊ុន និងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតរហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។ នៅក្នុងសវនាការ និយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបានបំពេញកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងអំឡុងពេល ៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបិទសហគ្រាស ស្របតាមប្រកាសលេខ ២៨៨ សកបយ. ស្តីពីសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើក និង បិទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចុះថ្ងៃទី៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ (តទៅនេះហៅថា ប្រកាសលេខ ២៨៨) ដោយនិយោជកបានជូនដំណឹងទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ហេតុនេះ យោងតាមកថាខណ្ឌទី៤ មាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនមិនត្រូវអនុវត្តទេ ក្នុងករណីដែលនិយោជកបានបំពេញកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ ២៨៨។

ប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ២៨៨ សកបយ. ស្តីពីសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើក និង បិទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចុះថ្ងៃទី៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា៖ *"សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ដែលមានចង្អុលបង្ហាញក្នុងប្រការ១ ខាងលើ ត្រូវជូនដំណឹងមកនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន នៅរាជធានីភ្នំពេញ ឬមន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះ-បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាខេត្ត-ក្រុង នៃមូលដ្ឋានខ្លួននូវគ្រប់សកម្មភាពសហគ្រាសយ៉ាងយូរបំផុត ៣០ ថ្ងៃ (សាមសិបថ្ងៃ) បន្ទាប់ពីថ្ងៃមានការផ្លាស់ប្តូរ ឬបន្ទាប់ពីថ្ងៃដែលបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រកាសលេខ ២៨៨ គឺមិនអាចយកមកអនុវត្តបំពេញបន្ថែមឱ្យកថាខណ្ឌទី៤ មាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានទេ ដោយហេតុថា ប្រកាសនេះ គ្រាន់តែបង្កើតកាតព្វកិច្ចឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងអំពីការបើក និងបិទសហគ្រាសប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែមិនបានចែងអំពីលក្ខខណ្ឌ ឬនីតិវិធីដែលនិយោជកត្រូវបំពេញដើម្បីរួចពីកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន និងសោហ៊ុយ

ដំណឹងចិត្តនោះទេ។ ហើយនៅក្នុងប្រកាសលេខ ២៨៨ នេះដដែល ក៏មិនបានកំណត់ថាការគោរពតាមកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងបិទសហគ្រាសនេះ អាចធ្វើឱ្យនិយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារនោះដែរ។ ជាងនេះទៀត បច្ចុប្បន្ននេះ គឺមិនទាន់មានប្រកាសណាមួយដែលកំណត់ពីលក្ខខណ្ឌ និងនីតិវិធីនៃការបិទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន នៅឡើយទេ។

ហេតុនេះ យោងតាមកថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៨៧ថ្មី ករណីនៃការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស និយោជកមិនអាចរួចពីកាតព្វកិច្ចស្តីពីការជូនដំណឹងអំពីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។ ករណីនេះ និយោជកមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងអំពីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវ ស្របតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ដូចនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងគ្រប់ចំនួនថ្ងៃស្របតាមអតីតភាពការងារដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនដោយគិតតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមកគណនា ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមកគណនា ជូនកម្មករនិយោជិត ដែរ ឬទេ?

យោងមាត្រា ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី ៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា៖ *"និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្នុង ១(មួយ)ឆ្នាំ។ រៀងរាល់ ៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ចំនួនពាក់កណ្តាល ។*

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវបានរំលាយដោយភាគីនិយោជក ស្របទៅតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលនៅសល់អតីតភាពការងារ ចាប់ពី ១(មួយ)ខែ ដល់ក្រោម ៦(ប្រាំមួយ)ខែ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃ...

វិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ"។

យោងតាមខ្លឹមសារមាត្រា ៨៩ថ្មី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាត់អតីតភាពការងារ ចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយត្រូវទូទាត់ចំនួន ២ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត។ វិសាលភាពអនុវត្ត និងបែបបទនៃការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ គឺត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាព (តទៅនេះហៅថា ប្រកាសលេខ ៤៤៣) ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា៖ "*ការបើកលើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបាននិងកំពុងបម្រើការងារនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដូចខាងក្រោម៖ ...ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារអតិបរិមា ដែលត្រូវបើកលើក មិនអាចលើសពី ៦(ប្រាំមួយ)ខែ នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដែលត្រូវលើកនោះ។*

ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលជាមូលដ្ឋានត្រូវលើកអតីតភាពការងារ កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី ១(មួយ)ខែ ទៅដល់៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវបើកលើកឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥(ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ។ បើថិរវេលាធ្វើការលើសពី៦(ប្រាំមួយ)ខែ ត្រូវគិតស្មើនឹង១(មួយ)ឆ្នាំពេញ ហើយនិយោជកត្រូវបើកលើកឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ..."។

យោងតាមខ្លឹមសារប្រកាស ៤៤៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រកាស ៤៤៣ នេះ កំណត់អំពី៖

- ការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ២ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ដែលត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ
- ការគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ របស់កម្មករនិយោជិតនៅមុនឆ្នាំ២០១៩ ដែលបាន និងកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និង
- មូលដ្ឋាននៃការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ) ថ្ងៃ ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ចចាប់ពី ១ខែ ដល់ ៦ខែ និងចំនួន ១៥ថ្ងៃ ចំពោះថិរវេលានៃការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតលើសពី ៦ខែ (ដែលត្រូវគិតស្មើនឹង ១ឆ្នាំពេញ)។

ទោះបីជាមានការកំណត់ច្បាស់ ដូចការយល់ឃើញខាងលើរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ដោយ ប្រកាស ៤៤៣ បង្កើតជាសំណួរថា តើករណីដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវទូទាត់បែបណា ព្រោះករណីនេះ ជាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ មិនមែនជាការបង់រំលោះប្រាក់លើកអតីតភាពការងារនោះទេ គឺនិយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅពេលរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈរបស់និយោជក។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានជូនដំណឹងបិទសហគ្រាសទៅកាន់កម្មករនិយោជិត។ ភាគីនិយោជកបានឯកភាពទូទាត់ប្រាក់លើកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែ និយោជកនឹងទូទាត់តាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុងមួយខែមកគណនា ជូនកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោ-ជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់លើកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ មកគណនាជូនពួកគាត់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម៖

ផ្អែកតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ស្តីពីការបើកលើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីណែនាំនេះ គឺអនុវត្តសម្រាប់សហគ្រា-

THE ARBITRATION COUNCIL

គ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនអាចយកមកអនុវត្ត ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងនោះទេ។

យ៉ាងណាមិញ យោងតាមសេចក្តីណែនាំ ០៤២/១៩ កប/ស.ណ.ន.ខ.ល ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង (តទៅនេះហៅថា សេចក្តីណែនាំលេខ ០៤២/១៩) ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ បានកំណត់ថា៖ "*...ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានពន្យារពេលក្នុងការអនុវត្តទៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១...*

ក្នុងអំឡុងពេលនៃការពន្យារការអនុវត្តនេះ កម្មករនិយោជិតណាដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារដោយមូលហេតុក្រៅពីកំហុសធ្ងន់ ឬចូលនិវត្តន៍ ឬទទួលមរណភាព និយោជកត្រូវបើកផ្តាច់នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទាំងអស់តែម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត..."។

យោងតាមសេចក្តីណែនាំ ០៤២/១៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាសេចក្តីណែនាំនេះ គឺអនុវត្តសម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ដោយបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់អំពីតួនាទីរបស់និយោជកត្រូវបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារទាំងអស់ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយមូលហេតុក្រៅពីកំហុសធ្ងន់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីនេះក៏ត្រូវយកមកអនុវត្តសម្រាប់ការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ផងដែរ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវយករូបមន្តអ្វីដើម្បីគណនាការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ) ក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ?

យោងតាមមាត្រា ១១០ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ១១០ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា៖ "*និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ ប្រសិនបើមាន ក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល និងនៅពេលគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហើយនិងពេលគិតសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយមិនប្រាប់មុន ឬករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះដោយរំលោភច្បាប់។ វិធីគិតប្រាក់ផ្សេងៗខាងលើនេះ ត្រូវគិតតាមប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬរង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី១២ (ដប់ពីរ)ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃចេញពីតំណែងដោយឈប់សម្រាក ឬថ្ងៃឈប់ធ្វើការ*"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៥៤/១៩-នូរ ខប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា៖ "*យោងតាមមាត្រា ១១០ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ ប្រសិនបើមាន នៅពេលគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។ ការគណនានេះ ត្រូវគិតតាមប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬរង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី១២ (ដប់ពីរ)ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។ ក្នុងករណីនេះ មិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ដោយកម្មករនិយោជិតថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីដែលមាន និយោជកត្រូវអនុវត្តការគណនា តាមមាត្រា ១១០ថ្មីនេះ*"។

ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីនេះ គឺជាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមិនមែនជាការបង់រំលោះប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំទាំងអស់ជូនកម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមកគណនា ជូនកម្មករនិយោជិត។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកឱ្យទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមកគណនា ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនស្មើប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនស្មើប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

(សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អំពីលក្ខខណ្ឌនៃការទទួលបានសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ)

នៅក្នុងសវនាការ និយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបានបំពេញកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងអំឡុងពេល ៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបិទសហគ្រាស ស្របតាមប្រកាសលេខ ២៨៨ ដោយនិយោជកបានជូនដំណឹងទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ហេតុនេះ យោងតាមកថាខណ្ឌទី៤ មាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ សោហ៊ុយជំងឺចិត្តមិនត្រូវអនុវត្តទេ ក្នុងករណីដែលនិយោជកបានបំពេញកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ ២៨៨។

(សូមមើលការបកស្រាយអំពីប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ២៨៨ នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ)

មាត្រា ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា៖ "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្តាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ នោះអាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។*

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំលុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងករណីនេះកម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន"។

យោងតាមមាត្រា ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈផ្តាល់នៃភាគីម្ខាងនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ បើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។ សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះ គឺមិនមែនជាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូន

ARBITRATION COUNCIL

ដំណឹងមុន ឬប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឡើយ។ ដោយបញ្ជាក់អំពីការខូចខាតដែលកម្មករនិយោជិតទទួលរងពីការបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្តជាប្រាក់បំណាច់បើកផ្ដាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលបានក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវរួចផុតពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្ដល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាត។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត និងបិទក្រុមហ៊ុនដោយសារបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុ ដែលកើតចេញពីការធ្លាក់ចុះនៃភៀវទេសចរណ៍។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា បញ្ហានៃការធ្លាក់ចុះនៃភៀវទេសចរណ៍ គឺជាកត្តាខាងក្រៅក្រុមហ៊ុនដែលនិយោជកមិនអាចគ្រប់គ្រងបាន និងមិនស្ថិតនៅក្នុងវិសាលភាពនៃការចាត់ចែងរបស់និយោជកទេ។ តាមរយៈរបាយការណ៍សវនកម្ម ឆ្នាំ២០១៥ ដល់ ឆ្នាំ២០១៨ និងរបាយការណ៍ប្រាក់ចំណេញ និងខាតបង់ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា និយោជកខាតបង់ ៣១៨,២៦៤ ដុល្លារអាមេរិក នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៨ និងខាតបង់ ៤០៤,១១៩ ដុល្លារអាមេរិក នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ និងភស្តុតាងទាក់ទងនឹងបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុ ដោយសារការធ្លាក់ចុះនៃភៀវទេសចរណ៍ ដើម្បីរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហើយការធ្លាក់ចុះនៃភៀវទេសចរណ៍ មិនមែនកើតឡើងដោយកំហុសធ្ងន់នៃការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងរបស់និយោជកឡើយ។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់អំពីការខូចខាតដែលខ្លួនបានទទួលរង ដោយសារការបញ្ឈប់នេះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្ដល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនស្មើប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចសេចក្ដីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ដោយគិតតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្ដែងជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកឱ្យទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមកគណនា ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ARBITRATION COUNCIL

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សេខ ឌួចហ៊ីន**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឡុង ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា ៖------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL