



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

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**  
**THE ARBITRATION COUNCIL**

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៤៨/២០ - ខួលីដី តេកស្ត្រូល  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**  
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណាន**  
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខួលីដី តេកស្ត្រូល ខ្មែរអេលធីឌី**  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងប្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧០ ៣១ ២២ ៨៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក ហាំ កា មេធាវី
- ២- កញ្ញា យន់ វណ្ណឌី ជំនួយការរដ្ឋបាល

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**  
**នៃក្រុមហ៊ុន ខួលីដី តេកស្ត្រូល ខ្មែរអេលធីឌី**  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងប្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨១ ៤៦ ៨៩ ៦៨ / ០៩៧ ៧០ ១៤ ០៩២ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក លី វង់ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត (WUF)
- ២- លោក ផែន សោភ័ណ្ណ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត (WUF)
- ៣- លោក អ៊ុក ប៊ុនលី ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន
- ៤- លោក ឌុក សុខា លេខាសហជីពមូលដ្ឋាន



**បញ្ជាក់កិច្ចការ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានភាពត្រជាក់ជូនពួកគាត់(រៀបចំផ្លិតទឹក)។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនទេ។

២- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យមានទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់ និងមានអនាម័យ ដោយប្រើប្រព័ន្ធ(UV)។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនទេ។

៣- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនពួកគាត់(០២)ដង ក្នុងមួយខែ តាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនទេ។

៤-(ចំណុចទាមទារទី៥) ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ១០០% ករណីក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចម្លែងបំបុណ្យ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមលិខិតគតិយុត្តរដ្ឋឯក ក៏ដូចជាគោលការណ៍របស់ក្រសួង។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខូលីដី តេកស្ទូល ខូអែលធីឌី លេខ ៩២៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

**សវនាការ និង សង្ខេបលិខិតវិធី**

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃអង្គារ ៥កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។

**បញ្ហានីតិវិធី :**

នៅថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខូលីដី តេកស្ទូល ខូអែលធីឌី ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារមិនសមស្របបន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជា



បន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ២ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុច ដែលនៅសល់ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខូលីដី តេកស្ទីល ខូអែលធីឌី លេខ ៩២៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុច វិវាទចំនួន ១ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២។ ភាគីទាំងពីរយល់ព្រមឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសរសេរកិច្ច ព្រមព្រៀងនេះនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទដែលនៅ សល់ចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី៣ និងទី៤។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៥ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្មតា និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**កស្មតា**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក

- ១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក CHOONG WEI PIAU ជាតំណាងក្រុមហ៊ុន ខូលីដី តេកស្ទីល ខូអែលធីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ហាំ កា ជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ។
- ២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក CHOONG WEI PIAU ជាតំណាង ក្រុមហ៊ុន ខូលីដី តេកស្ទីល ខូអែលធីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូន កញ្ញា យន់ វណ្ណឌី គ្រូនាទីដឹកនាំនិយោជក រដ្ឋបាល ឱ្យធ្វើជាអ្នកតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។



៣- លិខិតលេខ ០៥១/២០ ក.ប/អ.ក/អ.ជ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស២៥៦៣ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមក លោក/លោកស្រី ម្ចាស់ឬនាយក ខ្លួនធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរ កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។

៤- ឯកសារភាសាបរទេស។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត**

១- លិខិត ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក អ៊ុក ប៊ុនលី និង លោក ឌុក សុខា គោរពជូន ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីបញ្ជីឈ្មោះ និងអត្តលេខ កម្មករនិយោជិតដែលស្នើសុំប្រាក់ ឈ្នួលមួយរយភាគរយ អំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចម្លែងបុណ្យ។

២- ប្រកាសលេខ ២៤២/២០ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការឈប់សម្រាកថ្ងៃទី១៧ ទី១៨ ទី១៩ ទី២០ និងទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២០ ដើម្បីសងថ្ងៃឈប់សម្រាកក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិឆ្នាំ២០២០។

៣- ឯកសាររូបថត។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅ ក្រុមហ៊ុន ខ្លួនធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី លេខ ៩២៥ ក.ប/អក/ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខ្លួនធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខ្លួនធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី លេខ ០២៥ កប/អក/ក/ករក៤ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣១៥ កប/អក/ក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣១៦ កប/អក/ក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ៨រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២០។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

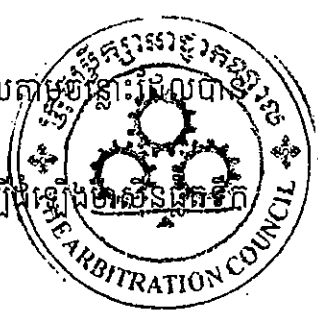


**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុននេះមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែក កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន៩០០នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខូលីពី តេកស្ទីល ខូអែលជីឌី)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួម លេខ ០២៥ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ២នាក់ ៖ ១. ឌុក សុខា ២. អ៊ុក ប៊ុនលី។

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានភាពត្រជាក់ជូនពួកគាត់ (រៀបផ្គត់ទឹក)**

- ភាគីកម្មករនិយោជិត បញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងម៉ាស៊ីនផ្គត់ទឹកកាត់បន្ថយកម្ដៅ ក្នុងរោងចក្រ នៅអគារក្រោយឡើងវិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o និយោជកបានដោះម៉ាស៊ីនផ្គត់ទឹកកាត់បន្ថយកម្ដៅចំនួន ៥ នៅអគារក្រោយនៃរោងចក្រចេញ ចាប់តាំងពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីយកទៅជួសជុលតែមិនអាចជួសជុលបាន និងមិនអាច ដំឡើងវិញបាន ព្រោះពុកផុយដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់កម្មករនិយោជិត។
  - o នៅអគារក្រោយមានកម្មករនិយោជិតធ្វើការចំនួនជាង ២០០នាក់ និងនៅជាប់ឃ្នាំងដាក់ ក្រដាសកាតុង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o បន្ទាប់ពីដោះម៉ាស៊ីនផ្គត់ទឹកកាត់បន្ថយកម្ដៅចេញ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតក្ដៅ ហើយហប់ពិបាក ធ្វើការ និងមានធ្ងល់ហុយចូលពីឃ្នាំងដាក់ក្រដាសកាតុងតាមចន្លោះម៉ាស៊ីនផ្គត់ទឹកកាត់បន្ថយ កម្ដៅដែលនិយោជកដោះចេញ។
  - o ទោះបីជានិយោជកនឹងដាក់កង្ហារបន្ថែមចំនួនពីរទៀតក៏មិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ និងមិនអាចកាត់ បន្ថយកម្ដៅបាននោះទេ ហើយកង្ហារនេះនឹងបក់ស្របយកធ្ងល់ពីឃ្នាំងដាក់ក្រដាសកាតុងចូល ក្នុងអគារកាន់តែច្រើន។
  - o កម្មករនិយោជិតមិនអាចពាក់ម៉ាស់ដើម្បីការពារធ្ងល់បានទេ ព្រោះតែក្នុងអគារហប់ពេក និង ពិបាកធ្វើការពេលពាក់ម៉ាស់។
  - o និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវគិតគូរពីសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដូចនេះ និយោជកត្រូវរៀប ចំឱ្យមានម៉ាស៊ីនផ្គត់ទឹកកាត់បន្ថយកម្ដៅឡើងវិញនៅកន្លែងដែលមានកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើ ការជាចាំបាច់។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ៖
  - o កម្ដៅនៅក្នុងអគារបានកាត់បន្ថយខ្លះហើយ ព្រោះមានខ្យល់ចេញចូលតាមចន្លោះដែលបាន ដោះម៉ាស៊ីនផ្គត់ទឹកកាត់បន្ថយកម្ដៅចេញ។
  - o និយោជកត្រូវចំណាយប្រហែលជាងប្រាំមួយពាន់ដុល្លារអាមេរិក ដើម្បីដំឡើងម៉ាស៊ីនផ្គត់ទឹក កាត់បន្ថយកម្ដៅឡើងវិញ ព្រោះត្រូវទិញថ្មីទាំងអស់។



- និយោជកនឹងរៀបចំដាក់ម៉ាស៊ីនផ្គត់ផ្គង់ទឹកនេះឡើងវិញ នៅពេលមានថវិកាគ្រប់គ្រាន់ ព្រោះដោយសារបញ្ហាជំងឺកូវីដ១៩ ធ្វើឱ្យនិយោជកមានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចដែលមិនអាចមានលទ្ធភាពទិញម៉ាស៊ីនផ្គត់ផ្គង់ទឹកដាក់វិញបានទេនៅពេលនេះ។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់តារាងតម្លៃដែលបញ្ជាក់ពីតម្លៃក្នុងការដំឡើងប្រព័ន្ធត្រជាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាទៅលើឯកសារនេះទេ ដោយសារតែឯកសារធ្វើឡើងជាភាសាបរទេស។

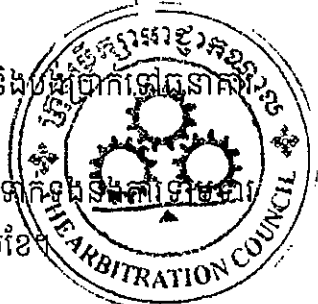
**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យមានទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់ និងមានអនាម័យដោយប្រើប្រព័ន្ធ (UV)**

- ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត បានព្រមព្រៀងគ្នាដូចខាងក្រោម ៖
  - និយោជកឯកភាពរៀបចំទឹកក្តៅឱ្យមានអនាម័យជូនកម្មករនិយោជិតទទួលទាន។
  - ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតឃើញទឹកមានស្លែ ឬជុំក្លិន កម្មករនិយោជិតត្រូវរាយការណ៍ទៅរដ្ឋបាលភ្លាម ដើម្បីរកដំណោះស្រាយ។
  - និយោជកនឹងដាក់ម៉ាស៊ីនដាំទឹកក្តៅនៅក្នុងបន្ទប់ពេទ្យ ដូចនេះ នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានបញ្ហាសុខភាព ឬត្រូវការទឹកក្តៅទទួលទាន កម្មករនិយោជិតអាចទៅយកនៅបន្ទប់ពេទ្យបាន។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនពួកគាត់ (០២) ដង ក្នុងមួយខែ តាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - និយោជកបានអនុវត្តការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ពីរដង ក្នុងមួយខែ បន្ទាប់ពីក្រសួងបានចេញសេចក្តីប្រកាសឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ពីរដង ក្នុងមួយខែ។
  - និយោជកបានប្តូរការបើកប្រាក់ឈ្នួលមក មួយខែម្តងវិញ ចាប់ពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដោយនិយោជកបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - កិច្ចព្រមព្រៀងបើកប្រាក់ឈ្នួល មួយខែម្តង ដែលនិយោជកធ្វើជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិតគឺសម្រាប់មួយខែតែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែ និយោជកស្នើសុំពន្យារការបើកប្រាក់ឈ្នួល មួយខែម្តងនេះ ម្តងហើយម្តងទៀត ដោយមិនបានកំណត់ពេលវេលាច្បាស់ថា ពេលណាអាចបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ពីរដង ក្នុងមួយខែ វិញនោះទេ។
  - ម្យ៉ាងទៀត កិច្ចព្រមព្រៀងដែលនិយោជកធ្វើជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត គឺផ្ទុយពីច្បាប់ដែលអាចលុបចោលបាន។
  - កម្មករនិយោជិតមិនអាចមានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចំណាយ និងបង់ប្រាក់ទៅឲ្យនាគវិស័យទាន់ពេលវេលានោះទេ។
  - នៅក្នុងរោងចក្រធ្លាប់មាន កម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មម្តងរួចមកហើយទាក់ទងនឹងការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ពីរដង ក្នុងមួយខែ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ៖



- និយោជកមានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចដោយសារបញ្ហាជំងឺកូវីដ១៩ និងមិនសូវមានឥរិយាបថធ្វើព្រោះខ្វះអ្នកបញ្ជាទិញ ទើបនិយោជកខ្វះខាតប្រាក់បើកជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបាន ពីរដង ក្នុងមួយខែ។
- និយោជកនឹងបើកប្រាក់ឈ្នួល មួយខែម្តង ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់នៅថ្ងៃទី៧ នៃខែបន្ទាប់។
- និយោជកនឹងបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ពីរដង ក្នុងមួយខែវិញ តែមិនអាចកំណត់ពេលវេលាជាក់លាក់ណាមួយបាននោះទេ។

**ចំណុចវិទ្យុទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ១០០% ករណីក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចម្លែងបំបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បំបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារខែមេសា ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាង ៤០០នាក់ ចាប់ពីខែឧសភា រហូតដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៤០ ដុល្លារអាមេរិក ពីរាជរដ្ឋាភិបាល និងចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ពីនិយោជក ដែលសរុបចំនួន ៧០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់។
  - ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - ប្រាក់ចំនួន ៧០ ដុល្លារអាមេរិក ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានមួយខែ សម្រាប់រយៈពេលពីរខែក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ គឺជាប្រាក់ឈ្នួល។
    - យោងតាមអនុក្រឹត្យស្តីពីប្រតិទិនឈប់សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករប្រចាំឆ្នាំ២០២០, ប្រកាសស្តីពីការឈប់បំបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ២០២០ និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងផ្អាកការបង់វិភាគទាន ប.ស.ស សម្រាប់រោងចក្រសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍ដែលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដោយសារជំងឺកូវីដ១៩ និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បំបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលជូនដល់កម្មករនិយោជិតនៅអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ព្រោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ គឺព្យួរតែថ្ងៃដែលធ្វើការធម្មតាតែប៉ុណ្ណោះ ដោយឡែកថ្ងៃឈប់បំបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គឺមិនបានព្យួរនោះទេ។
    - តាមឆ្នាំនីមួយៗ ក្រសួងបានចេញសេចក្តីប្រកាសស្តីពីការឈប់បំបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលហើយសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ នេះ ក្រសួងក៏បានចេញប្រកាសដូចគ្នាដែរ។ ដូចនេះ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចម្លែងបំបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ។
    - ថ្ងៃឈប់បំបុណ្យដែលនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមានថ្ងៃទី១ (ទិវាពលកម្មអន្តរជាតិ), ទី៦ (ពិធីបំបុណ្យឆ្នាំ២០២០)។



ទី១០ (ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ ៧៧ ប្រ.ជ.ត ច្រកព្រះនីង្គល) និងទី១៤ (ពិធីបុណ្យចម្រើនព្រះជនព្រះមហាក្សត្រ) ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ៖

- o និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតស្របច្បាប់ដោយមានការអនុញ្ញាតពី អធិការការងារ។
- o ករណីមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារស្របច្បាប់ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនោះដែរ។ ប៉ុន្តែ ដោយសារបញ្ហា ជំងឺកូវីដ១៩ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។
- o ប្រកាសស្តីពីការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលមិនអាចអនុវត្តចំពោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ទេ។

- ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញលិខិតលេខ ០៥១/២០ ក.ប/អ.ក/អ.ធរ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៦២ នាក់ នៃក្រុមហ៊ុន ខូលីដី តេកស្ត ខូអិលធីឌី ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២០។

- យោងតាមតារាងបញ្ជីឈ្មោះរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ មានកម្មករ និយោជិតសរុបចំនួន ១២៤នាក់ ដែលស្នើសុំប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ អំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារ ចំពោះថ្ងៃបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅខែមេសា ឧសភា និងមិថុនា។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកដំឡើងម៉ាស៊ីនផ្គត់ផ្គង់ទឹកកាត់បន្ថយកម្ដៅនៅអគារ ក្រោយឡើងវិញ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចដំឡើងម៉ាស៊ីនផ្គត់ផ្គង់ទឹកកាត់បន្ថយ កម្ដៅនៅអគារក្រោយឡើងវិញជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

យោងតាមមាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ "គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរក្សាឱ្យ បានស្អាត ហើយបង្ហាញថា មានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសុខភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមាន លក្ខខណ្ឌការងារចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតជានិច្ច។"

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ១៤៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីបរិយាការណ៍កំដៅ ក្នុងទីកន្លែងធ្វើការ ចែងថា ៖ "និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យបរិយាការណ៍កំដៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការ ស្ថិតនៅក្នុងកំរិតដែលអាចទទួលយកបាន។"

ប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ១៤៧ សកបយ ដដែលចែងថា ៖ "ក្នុងករណីដែលកន្លែងធ្វើការមានកំដៅ ឡើងខ្លាំងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ឬធ្វើឱ្យទើសទាល់ដល់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវរៀបចំ មធ្យោបាយដើម្បីធ្វើឱ្យទីកន្លែងធ្វើការបានត្រជាក់វិញ ដូចជាដាក់កង្ហារ ម៉ាស៊ីនស្រូបខ្យល់ ឬម៉ាស៊ីនត្រជាក់ ជាដើម។"





នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "និយោជក ត្រូវរកគ្រប់មធ្យោបាយដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសកម្មានៅទីកន្លែងធ្វើការអាចទទួលយកបាន។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៤/០៤-អ៊ីជីនីជី អ៊ីកែវិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៤៣/០៩-ស៊ីណូកៀ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ ០៤៧/១៩-ហ៊ីង ជីង ថេកស្តាយ ហ្វេកដេរី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺនិយោជកត្រូវរកគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសកម្មានៅទីកន្លែងធ្វើការអាចទទួលយកបាន ពោលគឺមិនក្តៅពេក និងហប់ពេក។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា នៅអគារក្រោយនៃរោងចក្រ គឺមានកម្មករនិយោជិតជាង ២០០នាក់ ដែលកំពុងធ្វើការ ហើយនិយោជកបានដកផ្លិតទឹកកាត់បន្ថយកម្រៃទៅជួសជុល ប៉ុន្តែ ជួសជុលមិនបាន ហើយក៏មិនអាចដំឡើងវិញបានព្រោះពុកផុយ។ ភាគីនិយោជក បានលើកឡើងថា ម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកដែលត្រូវដំឡើងទាំងអស់ត្រូវចំណាយជាងប្រាំមួយពាន់ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុន្តែ និយោជកខ្វះលទ្ធភាព។ និយោជកនឹងរៀបចំដំឡើងម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកនេះឡើងវិញ នៅពេលមានថវិកាគ្រប់គ្រាន់ តែមិនមានកំណត់ពីពេលវេលាជាក់លាក់ណាមួយនោះទេ។ ទោះយ៉ាងណា និយោជកនឹងដាក់កង្ហារបន្ថែមចំនួនពីរទៀត ដើម្បីជួយកាត់បន្ថយកម្រៃ។

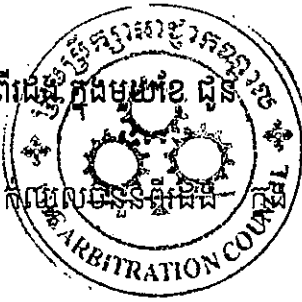
ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា បន្ទាប់ពីដោះម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកកាត់បន្ថយកម្រៃចេញ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតក្តៅ ហើយហប់ពិបាកធ្វើការ និងមានធូលីហុយចូលពីឃ្លាំងដាក់ក្រដាសកាតុងតាមចន្លោះម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកកាត់បន្ថយកម្រៃដែលនិយោជកដោះចេញ។ ទោះបីជានិយោជកដាក់កង្ហារបន្ថែមចំនួនពីរទៀតក៏មិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ និងមិនអាចកាត់បន្ថយកម្រៃបាននោះទេ ដោយសារកម្មករនិយោជិតមានចំនួនច្រើន ហើយកង្ហារនេះនឹងបក់ស្រូបយកធូលីពីឃ្លាំងដាក់ក្រដាសកាតុងចូលក្នុងអគារកាន់តែច្រើន។ កម្មករនិយោជិតតែមិនអាចពាក់ម៉ាស់ដើម្បីការពារធូលីផងដែរ ព្រោះតែក្នុងអគារហប់ពេក។

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរកគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសកម្មានៅទីកន្លែងធ្វើការមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ និងអាចទទួលយកបាន សម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។ ម្យ៉ាងទៀត សម្រាប់អគារដែលធ្លាប់ដាក់ម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកចំនួន៥ ដើម្បីកាត់បន្ថយកម្រៃ ហើយត្រូវប្តូរមកដាក់ត្រឹមតែកង្ហារចំនួនពីរ គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការកាត់បន្ថយកម្រៃនៅក្នុងអគាររោងចក្រដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួនជាង ២០០នាក់ នោះទេ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីកាត់បន្ថយកម្រៃនៅក្នុងអគារដែលអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបានដើម្បីឱ្យស្របតាមច្បាប់តម្រូវ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំវិធានការ ឬមធ្យោបាយយ៉ាងណា ដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសកម្មានៅក្នុងអគារមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ និងអាចទទួលយកបានសម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?



យោងតាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដង ក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ..."។

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៤២ ក.ប.ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ចែងថា ៖ "ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ តទៅ ម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២(ពីរ)ដង ក្នុងមួយខែ ដោយត្រូវបើកលើកទី១ ក្នុងសប្តាហ៍ទី២(ពីរ) និងលើកទី២ ក្នុងសប្តាហ៍ទី៤(បួន) នៃខែនីមួយៗ តាមបែបបទដូចខាងក្រោម ៖

- លើកទី១ គឺស្មើនឹងចំនួន ៥០% (ហាសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ្នុង ១(មួយ)ខែ
- លើកទី២ គឺស្មើនឹងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ្នដែលនៅសល់ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននៅក្នុងខែនីមួយៗ។"

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៤២ ខាងលើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី១ នៅសប្តាហ៍ទី២ និងលើកទី២ នៅសប្តាហ៍ទី៤ នៃខែនីមួយៗ ដោយខានពុំបាន។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣៦/១១-រខមបូ ផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ អាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ៖ "ការអនុវត្តក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលយឺតយូរ ហេតុផលពីរ ឬបីខែ ទើបបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនដល់កម្មករនិយោជិតម្តងបែបនេះ គឺជាការមិនត្រឹមត្រូវឡើយ ហើយផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃខ្លឹមសារមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ "។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើផងដែរ។

ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា បន្ទាប់ពីក្រសួងបានចេញសេចក្តីប្រកាស និយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួលពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែ និយោជកបានប្តូរការបើកប្រាក់ឈ្នួលមកមួយខែម្តងវិញ ចាប់ពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដោយនិយោជកបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត តែកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ គឺសម្រាប់តែមួយខែប៉ុណ្ណោះ ហើយនិយោជកតែងតែសុំពន្យារពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលម្តង ក្នុងមួយខែ ម្តងហើយម្តងទៀត ដោយមិនបានកំណត់ពេលវេលាជាក់លាក់បើកប្រាក់ឈ្នួលពីរដងក្នុងមួយខែវិញនោះទេ។ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ដោយសារវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចបណ្តាលមកពីជំងឺកូវីដ១៩ ធ្វើឱ្យមិនសូវមានអីវ៉ាន់ព្រោះខ្វះអ្នកបញ្ជាទិញ ហេតុដូច្នេះហើយ និយោជកខ្វះខាតប្រាក់បើកជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានពីរដង ក្នុងមួយខែ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួលតែម្តងក្នុងមួយខែ ធ្វើឱ្យមានផលលំបាកយ៉ាងខ្លាំងដល់ពួកគាត់ ដោយសារពួកគាត់ត្រូវការប្រាក់ដើម្បីបង់ធនាគារ ហើយពេលបង់ប្រាក់យឺតយ៉ាវ ពួកគាត់ក៏ត្រូវធនាគារពិន័យផងដែរ។

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់ពីរដង ក្នុងមួយខែ ហើយការដែលនិយោជកមិនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតពីរដង ក្នុងខែ និងមិនទៀងទាត់ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែលបានកំណត់នោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ច្បាប់មិនបានកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌណាមួយដែលអាចឱ្យនិយោជកប្តូរ ឬពន្យារពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចប្តូរ ឬពន្យារពេលនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតពីរដង ទៅមួយដងក្នុង មួយខែនោះទេ។



ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ សម្រាប់ថ្ងៃ បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិត**

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលស្ថិតនៅអំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារ ដែរឬទេ?

ចំណុចទី១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាក ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាស មិនលើស ពីពីរខែ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៨/០៧-៨ ស្តារ ស្តុតវីរេ បានបកស្រាយចំណុចទី ១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ខាងលើថា ៖ "ការលំបាកផ្នែកសំភារៈ ឬសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរនេះ ជា ហេតុផលដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកអាចព្យួរការងារ ប្រសិនបើនិយោជកបំពេញលក្ខខណ្ឌ ២ យ៉ាងគឺ ៖

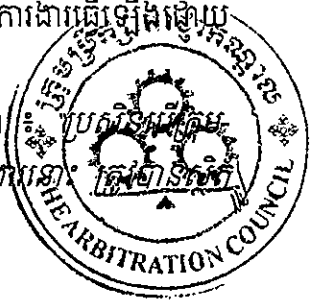
- ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ និង
- ការព្យួរការងារនេះមិនត្រូវឱ្យលើសពី ២ ខែ។"

នៅក្នុងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយ ចំណុចទី១១ នៃមាត្រា៧១ ថា ៖ "ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការ ការងារ គឺមានន័យថា និយោជកត្រូវគោរពតាមកាតព្វកិច្ចនៃការជូនដំណឹង និងទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុនពី អធិការការងារ ទើបអាចព្យួរការងារដោយស្របច្បាប់បាន។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២/ ០៥-អូសេអង់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧២/០៥-ណត ហ្គេអ៊ីជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៨/០៧-សិវ គីញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៩៨/១៣-ស៊ូ អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦០/១៤-អូសេអង់ ហ្គាមិន ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០០៨/១៧- ថបរីលជី ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

លើសពីនេះ ចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែល ចែងថា ៖ "ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំ ឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យ និយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិ ផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។"

ផ្អែកតាមចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្នុងករណីដែលមានការព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារដូចមានចែងក្នុងចំណុចទី១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការឱ្យនិយោជកផងដែរ។ ប៉ុន្តែ ចំណុចទី១ នៃមាត្រា ៧២ ខាងលើ ត្រូវបានអនុវត្តនៅពេលដែលការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារធ្វើឡើងដោយ ស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ប៉ុណ្ណោះ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះ ត្រូវបានធ្វើ



នៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករ និយោជិតឡើយ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើទេនោះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក៏ដោយ។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៣-ឡយ អំល ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៨, លេខ ៦០/០៦-ព្យវមេក ហ្គារេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧៤/០៧-ភូបល អាប៉ាវីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៧/០៨-អក យីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១០៩/០៩-យូ អេស អេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របចំពោះការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៦២នាក់ នៃក្រុមហ៊ុន ខូលីដី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមានការត្រួតពិនិត្យពីអធិការការងារ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវស្របតាមមាត្រា ៧១ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ។

ដោយឡែក នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៧០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់រយៈពេលពីខែក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ហើយពួកគាត់បាន អះអាងថា ប្រាក់ចំនួន ៧០ ដុល្លារអាមេរិកនេះ គឺជាប្រាក់ឈ្នួល ដូចនេះ និយោជកក៏ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារផងដែរ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជក បានលើកឡើងថា យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ប៉ុន្តែប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យា នោះ គឺជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលជាគោលការណ៍របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីជួយសម្រួលដល់កម្មករនិយោជិតអំឡុង ពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្នុងស្ថានភាពលំបាកដោយសារជំងឺកូវីដ១៩ ប៉ុណ្ណោះ។

យោងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៤៥/២០ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការ ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងផ្អាកការបង់វិភាគទាន ប.ស.ស សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ ដេរ និងទេសចរណ៍ ដែលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដោយសារជំងឺកូវីដ១៩ ៖

“យោងសេចក្តីប្រកាសព័ត៌មាន ស្តីពីសេចក្តីណែនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាស្តីពីវិធានការបន្ថែមសំដៅ ជួយដល់វិស័យឯកជន និងកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរពីការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩ (ជុំទី ៣, ថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០)....

ក៣. កាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀតរបស់ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និង វិស័យទេសចរណ៍ ៖

- សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ក្នុង១ខែ ក្នុងនោះ ៖
- ....
- ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ២១ថ្ងៃ ដល់ ១ខែ។



- .....

ក៤. សម្រាប់កម្មករនិយោជិតត្រូវ ៖

....

- ទទួលបានប្រាក់ឧត្តមពីរាជរដ្ឋាភិបាលតាមរយៈភ្នាក់ងាររឹងដូចខាងក្រោម ៖

....

▪ ចំនួន ៤០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ២១ ថ្ងៃ ដល់ ១ ខែ ។

.....”

យោងសេចក្តីណែនាំនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៤០ ដុល្លារអាមេរិក ហើយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចូលរួមផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក កាលណាការព្យួរកិច្ចសន្យាមានរយៈពេល ចាប់ពី ២១ ថ្ងៃ ឡើងទៅ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាភិបាលយល់ឃើញថា គោលបំណងនៃការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ គឺជាវិធានការមួយ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារជំងឺកូវីដ១៩ ដូចមាននៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានស្តីពីការណែនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ស្តីពីវិធានការបន្ថែមសំដៅជួយដល់វិស័យឯកជន និងកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរពីការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩ (ជំទី ៣, ថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០)។ ហេតុនេះ ប្រាក់ចំនួន ៧០ ដុល្លារអាមេរិក ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចំនួនពីរខែនេះ គឺជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភដើម្បីជួយសម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារជំងឺកូវីដ១៩ មិនមែនជាប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។

យោងប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីប្រាក់បំណាច់ការងារដែលបានធ្វើការនៅក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលបាន ចែងថា ៖ “ម្ចាស់ ឬនាយកគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនបានឈប់សំរាក ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលកំណត់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។”

ប្រការ២ នៃប្រកាសដដែល ចែងថា ៖ “ក្នុងករណីចាំបាច់ដែលគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាសមិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួនបានក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដូចមានចែងនៅក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ម្ចាស់ ឬនាយកគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស អាចសំរេចសំរួលជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនអោយធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យទាំងនេះបាន។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាភិបាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៨៣/១៥-អីម វ៉េ កាត់ដេរ អន្តរជាតិ (សាខាទី១ និងទី៣) បានបកស្រាយខ្លឹមសារនៃប្រការ១ និងប្រការ២ នៃប្រកាស១០ សកបយ. ខាងលើថា ៖ “ប្រកាសនេះ អនុវត្តតែក្នុងករណីដែលសកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុននៅដំណើរការធម្មតា មិនមានការព្យួរសកម្មភាពប៉ុណ្ណោះ ទើបប្រកាសនេះតម្រូវឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។ ក្នុងន័យនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាភិបាលកត់សម្គាល់ឃើញថា ប្រសិនបើសកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនត្រូវបានព្យួរទាំងស្រុង ដោយកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាក និងមិនចាំបាច់បំពេញការងារនៅនិយោជក ក៏មិនត្រូវមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកណាមួយផ្សេងទៀត រួមទាំងថ្ងៃឈប់បុណ្យដូចមានប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារនោះដែរ។ ... ។”



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របចំពោះការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿង ខាងលើដែរ។

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវស្របតាមមាត្រា ៧១ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ ហេតុនេះ ប្រកាសលេខ ១០ ស្តីពីការឈប់សម្រាកបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលខាងលើ មិនអាចយកមកអនុវត្តបានទេនៅក្នុងអំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាស។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនឃើញមានបទបញ្ញត្តិណាមួយដែលកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតនៅតែមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅអំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ នៅក្នុងខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និងបង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំវិធានការ ឬមធ្យោបាយណាមួយ ដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសកម្ដៅនៅក្នុងអគារមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ និងអាចទទួលយកបានសម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖**

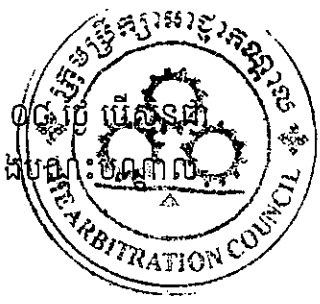
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិត។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៥ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។



**បាតុលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖**

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ិន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ -----

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

ឈ្មោះ ៖ **អន នាន**

ហត្ថលេខា ៖ -----

**ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

ហត្ថលេខា ៖ -----

