ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៥៦/២០ - វ៉ាយអូលែត អឺកែរឹល (ខេមបូឌា)
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **វ៉ែន ពៅ**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អឺកែរឹល** (ខេមបូឌា)
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងឈូក សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៧ ៩០០ ៣៤៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក សាន វឌ្ឍនា	មេធាវី
២- លោក គិម ពេជ្រដា	ប្រធានផ្នែកច្បាប់GMAC
៣- លោក តោ ដារ៉ាឫទ្ធិ	មន្រ្តីផ្នែកការងារGMAC
៤- លោកស្រី Low Suawlom	ប្រធានគ្រប់គ្រង
៥- លោក ប៊ូរ សំណាង	ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល
៦- លោក សុត កែវ	ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អឺកែរឹល** (ខេមបូឌា)
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងឈូក សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៣ ៧១ ៨៥ ៥១ / ០៩៨ ៦៨ ៨៩ ៩១ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ហាម ស៊ុនរិទ្ធិ	មេធាវី

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh • Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org • Website: www.arbitrationcouncil.org

២- លោក ឈេន សំបូរ	មេធាវី
៣- លោក សេង រាជ	ជំនួយការមេធាវី
៤- លោកស្រី យ៉ាង សុភណ្ឌ៏	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
៥- លោក នង សំណាង	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ
៦- លោកស្រី ម៉ន ចន្ធា	អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
៧- លោក ចែ រាត្រី	អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ
៨- លោកស្រី ពាញ គ្រឿន	មន្ត្រីចងក្រងសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
៩- លោក ទេព សុវ៉ែន	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ
១០- លោកស្រី អ៊ុង ចាន់ធឿន	ប្រធានសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
១១- លោកស្រី ជឹម ចាន់គា	ប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ (មូលដ្ឋាន)
១២- លោកស្រី កែវ ចិន្តា	អនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
១៣- លោក ជុំ ផាណារិទ្ធិ	អនុប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ (មូលដ្ឋាន)
១៤- កញ្ញា យ៉ុង មុំ	លេខាសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
១៥- លោកស្រី ឈួន ធារី	លេខាសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ (មូលដ្ឋាន)
១៦- លោកស្រី អឿន គន្ធា	ហិរញ្ញិកសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
១៧- លោកស្រី ឯម ចាន់ណា	សកម្មជនសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
១៨- លោកស្រី ខែម សុផន	តំណាងកម្មករ
១៩- លោក លន់ សុផល	តំណាងកម្មករ
២០- កញ្ញា សួស ចិន្តា	កម្មករ
២១- កញ្ញា ចឹក សុវើក	កម្មករ
២២- លោកស្រី ចេង សោភ័ណ្ឌ	កម្មករ
២៣- លោកស្រី ញឹម ធីតា	កម្មករ

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារចំនួន ០៥ចំណុច (ក្រុមហ៊ុនបិទទ្វារ)។

២- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនពេលបើកដំណើរការឡើងវិញ ត្រូវទទួលកម្មករចាស់ទាំងអស់។

៣- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ចាប់ពី ៤ខែ ទៅដល់ ៧ខែ ចំនួន ៥០% រយៈពេល ០៣ខែ។

៤- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់កាតធ្វើការ ដែលបានដកទុក ឱ្យមកកម្មករវិញ។

៥- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រសួងផ្តល់ប្រាក់ព្យួរការងាររយៈពេល ០២ខែ ដល់កម្មករ។

៦- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ចំនួន ០៥ថ្ងៃ ដែលកម្មករបានធ្វើការងារក្នុងថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ។

ដោយឡែកភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថាចំពោះចំណុចទី២,៣,៤ និងទី៥ ក្រុមហ៊ុនបានដោះស្រាយរួចរាល់ហើយ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ១០២២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អីកែរីល (ខេមបូឌា) ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយនូវការទាមទារចំនួន ៦ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលការចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ៦ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៦ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ១០២២ ក.ប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វះរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជានេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតព្រមព្រៀងដកចំណុចវិវាទទី២, ៣, ៤ និងទី៥ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាទទួលយកការដោះស្រាយរួចហើយ។ ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ២ចំណុចតែប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី១ និងទី៦។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារភស្តុតាង និងថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោកមេធាវី សាន វឌ្ឍនា គោរពជូនលោក/លោកស្រី ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការតំណាងដោយអាណត្តិអោយក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អឹកែ-រីល (ខេមបូឌា) ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៥៦/២០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អឹកែរីល (ខេមបូឌា) ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធាវី សាន វឌ្ឍនា។

៣- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អឹកែរីល (ខេមបូឌា) ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកស្រី LOW SUAWLIAN លោក សុត កែវ និងលោក ប៊ូរ សំណាង។

៤- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អឹកែរីល (ខេមបូឌា) ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកគិម ពេជ្រដា និងលោក តោ ដារ៉ាវិទ្ធ។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អឹកែរីល (ខេមបូឌា) ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ០៨២/ក.ប/អក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៤ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច។

៦- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អឹកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ MOC-៤៨៩៣៨៨៨៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៤។

ARBITRATION COUNCIL

៧- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) បានតម្កល់ទុកលេខ ៥០៧/០៤ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៨- កំណត់ហេតុស្តីពីការសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយករណីក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ធ្វើនៅថ្ងៃពុធ ១១កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

៩- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ធ្វើនៅថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

១០- កំណត់ហេតុស្តីពីការអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយករណីក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ធ្វើនៅថ្ងៃសុក្រ ៤កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

១១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

១២- ឯកសារបើកប្រាក់អ្នកមានផ្ទៃពោះ (លំហែមាតុភាព) របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា)។

១៣- លិខិតលេខ ០៣៦/២០ ក.ប/អ.ក/អ.ធ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៥កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមកលោក/លោកស្រី ម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។

១៤- លិខិតលេខ ១៤២/២០ ក.ប/អ.ក/អ.ធ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមកលោក/លោកស្រី ម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។

១៥- អនុក្រឹត្យលេខ ៥០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃពុធ ១រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការលើកការឈប់សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករ នៅថ្ងៃទី១៣ ទី១៤ និងទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

១៦- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១២/២០ ប.ក/ស.ជ.ណ.ខ.ល ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៥កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការលើកពេលថ្ងៃឈប់សម្រាកក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិឆ្នាំ២០២០។

១៧- អនុក្រឹត្យលេខ ១០១ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃពុធ ១០រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការអនុញ្ញាតឱ្យមន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករ ឈប់សម្រាកការងារនៅថ្ងៃទី១៧ ទី១៨ ទី១៩ ទី២០ និងទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

១៨- ប្រកាសលេខ ២៤២/២០ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការឈប់សម្រាកថ្ងៃទី១៧ ទី១៨ ទី១៩ ទី២០ និងទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីសងថ្ងៃឈប់សម្រាកក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិឆ្នាំ២០២០។

១៩- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ប.ក/ស.ជ.ណ.ខ.ល ចុះថ្ងៃចន្ទ ៧កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបើកលើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។

២០- លិខិតលេខ ០៧០ ក.ប/អ.ក/អធក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៣រោច ខែមាឃ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបជូនលោកឧកញ៉ា ប្រធានសហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា ស្តីពីរបៀបគិតអតីតភាពការងារ ដើម្បីកំណត់រយៈពេលជូនដំណឹងមុន ដែលនិយោជកត្រូវអនុវត្តពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចិរវេលា (FDC) ក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ (UDC)។

២១- លិខិតលេខ ២៩៥ ក.ប/អ.ក/អធក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៩កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបជូនលោកឧកញ៉ា ប្រធានសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ស្តីពីករណីសំណើសុំការបកស្រាយអំពីការទូទាត់ "ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត" និង "ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន"។

២២- សេចក្តីបំភ្លឺស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន និងសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០។

២៣- លិខិតចុះថ្ងៃសុក្រ ១៤រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក LEE THAI KHIT ជានាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីតែរីល (ខេមបូឌា) គោរពជូនលោក លោកស្រីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាការពាររបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូ-លែត អ៊ីតែរីល (ខេមបូឌា)។

២៤- កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីតែរីល (ខេមបូឌា) ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារពីកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់។

២៥- ឯកសារបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់៥% របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីតែរីល (ខេមបូឌា)។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតរបស់មេធាវី ហម ស៊ុនរិទ្ធិ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីតំណាងដោយអាណត្តិ

THE ARBITRATION COUNCIL

ឱ្យអាណត្តិទាយកឈ្មោះ អ៊ុង ចាន់ធឿន ភេទស្រី, លន់ សុផល ភេទប្រុស, ខែម សុផន ភេទស្រី, យ៉ុង មុំ ភេទស្រី និង អឿន គន្ធា ភេទស្រី ជាតំណាងសហជីពកម្ពុជា ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៥៦/២០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ របស់អាណត្តិទាយកឈ្មោះ អ៊ុង ចាន់ធឿន ភេទស្រី, លន់ សុផល ភេទប្រុស, ខែម សុផន ភេទស្រី, យ៉ុង មុំ ភេទស្រី និង អឿន គន្ធា ភេទស្រី ជាតំណាងសហជីពកម្ពុជា ប្រគល់សិទ្ធិជូនមេធាវី ហាម ស៊ុនរិទ្ធិ ដើម្បីធ្វើជាអ្នកតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី ០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់សហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូ-ឌា) លេខ ៦៣៨ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។

៤- លិខិតលេខ ២៩៥ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

៥- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ១០២២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

៧- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ០០៩/២០ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

៨- លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចារ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) គោរពចូលមក លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើសុំជួយផ្សះផ្សាវិវាទការងាររវាងយើងខ្ញុំជាមួយក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

៩- សារណាការពារឱ្យអាណត្តិទាយកអ្នកស្រី អ៊ុង ចាន់ធឿន, អ្នកស្រី យ៉ុង មុំ, អ្នកស្រី អឿន គន្ធា, លោក លន់ សុផល និងអ្នកស្រី ខែម សុផន ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៤រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់មេធាវី ហាម ស៊ុនរិទ្ធិ គោរពជូនក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាល។

១០- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករដែលផ្តិតមេដៃទាមទារសំណងដែលរោងចក្រវ៉ាយអូលែតបិទទ្វារ។

១១- កាតដាក់នៅដាច់ដោយឡែករយៈពេល ១៤ថ្ងៃ និងអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា)។

១២- កាតសម្គាល់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ឆ្នាំ២០០៣ ឆ្នាំ២០០៤ ឆ្នាំ២០០៥ ឆ្នាំ២០០៦ ឆ្នាំ២០០៧ ឆ្នាំ២០០៨ ឆ្នាំ២០០៩ ឆ្នាំ២០១០ ឆ្នាំ២០១២ ឆ្នាំ២០១៣ ឆ្នាំ២០១៤ ឆ្នាំ២០១៥ ឆ្នាំ២០១៦ ឆ្នាំ២០១៧ ឆ្នាំ២០១៨ និងឆ្នាំ២០១៩។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ១០២២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ០០៩/២០ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៤៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៥ កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៤៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៥កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុនវ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែក កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១២៨៤នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា))*។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៩/២០ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១១នាក់ ៖ ១. ធូ ចាន់សោភ័ណ្ឌ, ២. ប្រាក់ សំអឿន, ៣. កើត ធី, ៤. អ៊ុង ចាន់ធឿន, ៥. យ៉ុង មុំ, ៦. លន់ សុផល, ៧. ខែម សុផល, ៨. អឿង ចន្ធា, ៩. ជឹម ចាន់គា, ១០. ជុំ ផាណារិទ្ធ និង ១១. ឈួន ធវី។
- យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារចំណុចនេះ គឺមានស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១១៨៤នាក់។

ចំណុចវិវាទទី ១៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារចំនួន ៥ចំណុច (ក្រុមហ៊ុនបិទទ្វារ)

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរយៈពេលពីរខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

- ○ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានជូនដំណឹងតាមរយៈសារអេឡិចត្រូនិកទូរសព្ទដល់កម្មករនិយោជិតអំពីការបិទក្រុមហ៊ុន ដោយនិយោជកនឹងទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ប្រាក់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ប្រាក់បំណាចអតីតភាពការងារ និងប្រាក់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។ ក្រុមហ៊ុននេះនឹងត្រូវបិទចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។
- ○ ជាការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន គឺមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ៦ខែម្តងៗ និយោជកតែងតែទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារពួកគាត់ដល់កាលកំណត់ម្តងៗ។ លុះដល់ ថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតពីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ ដោយទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយ ឱ្យកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។
- ○ ករណីនេះ និយោជកយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ប៉ុន្តែរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងមុននោះ គឺនិយោជកគិតអតីតភាពការងារចាប់ពីពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបានប្តូរទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ពោលគឺគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមិនគិតអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចាប់ពីចូលធ្វើការដំបូងនោះទេ។ ចំណែកប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនិយោជកមិនផ្តល់ជូននោះទេ។

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន ដោយគិតតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតតាំងពីចូលធ្វើការ និងផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - ○ យោងតាមមាត្រា ៧៤, ៧៥, ៧៧ និងកថាខណ្ឌទី៧ មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការគិតអតីភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ជូនដំណឹងមុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ គឺត្រូវគិតចាប់ពីថ្ងៃដំបូងនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ទោះបីជានិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយ រួចហើយក៏ដោយ។ ការគិតអតីតភាពការងារ ចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់គឺជាការអនុវត្តដែលមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។
    - ○ លិខិតលេខ ០៧០ កប/អក/អធក របស់អធិការកិច្ចការងារចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ និងលិខិតលេខ ២៩៥ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ គឺមិនមានអានុភាពគតិយុត្តអនុវត្តនោះទេ ព្រោះតាមឋានានុក្រមនៃច្បាប់ លិខិតនេះគឺតូចជាងច្បាប់។ ម្យ៉ាងវិញទៀត យោងតាមមាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី គឺមានតែរដ្ឋមន្ត្រីទេដែលមានសិទ្ធិចេញលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងៗ ចំណែកលិខិតនេះ គឺចេញដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការ មិនមែនដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនោះទេ ហើយលិខិតនេះគ្រាន់តែជាលិខិតរដ្ឋបាលដែលឆ្លើយតបនឹងបុគ្គលតែប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ លិខិតនេះមិនអាចយកមកអនុវត្តបានឡើយ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- យោងតាមមាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការបិទសហគ្រាសមិនមែនជាលក្ខខណ្ឌដែលអាចឱ្យនិយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ ព្រោះមិនមែនជាប្រធានសក្តិ។
- យោងតាមត្រា ៩១ថ្មី និយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈរបស់ខ្លួនតែម្ខាង ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យនោះទេ ព្រោះការគ្មានអ្នកបញ្ជាទិញ គឺជាកំហុស និងការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជកមិនមែនជាកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ដូចនេះនិយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត។
- លិខិតលេខ ២៩៥ កប/អក/អជក ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ និងសេចក្តីបំភ្លឺស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន និងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការ ទៅប្រធានសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា មិនមានអានុភាពនោះទេ ព្រោះតូចជាងច្បាប់ ហើយក៏មិនមែនចេញដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈផងដែរ។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - មុនពេលក្រុមហ៊ុនបិទទ្វារ និយោជកបានព្យាយាមព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរយៈពេលពីរខែ ដោយមូលហេតុគ្មានអ្នកបញ្ជាទិញ ព្រោះវីរុសកូវីដ-១៩។ ដោយសារការរីករាលដាលជាសកលនៃវីរុសកូវីដ-១៩ នៅតែបន្ត ដែលធ្វើឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញនៅអឺរ៉ុបលុបចោលការបញ្ជាទិញ ជាហេតុធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនអាចបន្តដំណើរសង្វាក់ផលិតកម្មទៀតបាន។ យ៉ាងណាមិញ មុនពេលនិយោជកបិទរោងចក្រនៅថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានពិភាក្សាជាមួយសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈផងដែរ។
  - យោងតាមលិខិតលេខ ២៩៥ កប/អក/អជក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ចេញដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុននិងទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវបានបិទទ្វារដោយគ្មានអ្នកបញ្ជាទិញ។ ប៉ុន្តែក្រោយមក គឺមានសេចក្តីបំភ្លឺ ចុះនៅថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួងការងារ បានណែនាំឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុនវិញ ករណីនេះ និយោជកក៏អនុវត្តតាមសេចក្តីបំភ្លឺនេះដែរ។
  - ជាងនេះទៀត ចំពោះការអនុវត្តពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចសន្យាការងារ គឺនិយោជកបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រសួងការងារពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារ និងការផ្លាស់ប្តូរប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ។
  - ចំពោះការគិតអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ទូទាត់ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន និយោជកអនុវត្តតាមលិខិតលេខ ០៧០ កប/អក/អជក របស់អធិការកិច្ចការងារចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដោយគិតអតីតភាពចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ព្រោះលិខិតនេះបានកំណត់ថា *"...ដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុន ក្នុង*

ARBITRATION COUNCIL

ករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដែលប្រែក្លាយមកពីកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា និយោជកត្រូវគណនាអតីតភាពការងារសម្រាប់ការជូនដំណឹងមុន ដោយគិតចាប់ពីពេលដែលកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបានប្រែក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើនិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ម្តងរួចហើយ។...។" ករណីនេះ និយោជកក៏បានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ រួចហើយ។ ជាងនេះទៀត គឺមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩៣០នាក់ បានយល់ព្រមទទួលយកការទូទាត់នេះរួចហើយដែរ។

  - លិខិតលេខ ០៧០ ខាងលើនេះ គឺចេញមកដើម្បីបញ្ជាក់ពីខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានន័យថា បើនិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ភាគរយ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ម្តងៗ រួចហើយ នោះអតីតភាពការងារមិនត្រូវរាប់បញ្ចូលគ្នានោះទេ។ តែបើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាម្តងៗនោះ មិនទាន់បានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ ៥ភាគរយទេ នោះទើបនិយោជកត្រូវគិតអតីតភាពតាំងពីកិច្ចសន្យាដំបូង ដោយបូករយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរបញ្ចូលគ្នា។

ចំណុចវិវាទទី ៦៖ កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ០៥ថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការងារក្នុងថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិចំនួន ៥ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
  - នៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការងារធម្មតា ដោយបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ព្រោះរាជរដ្ឋាភិបាលបានលើកថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិក្នុងខែមេសានេះ ទៅពេលក្រោយ ដោយសារការបង្ការមិនឱ្យមានការឆ្លងវីរុសកូវីដ-១៩។
  - ថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិដែលត្រូវឈប់សម្រាកនៅខែមេសា គឺត្រូវបានលើកទៅឈប់សម្រាកនៅខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ដោយរាជរដ្ឋាភិបាល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - និយោជកបានបិទរោងចក្រមុនខែសីហា ដែលធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលបានការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានសង និងជាប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។
  - ថ្ងៃឈប់បុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិក្នុងខែមេសា គឺថ្ងៃបុណ្យដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានឈប់តែពួកគាត់ត្រូវមកធ្វើការ ដោយយោងតាមប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីប្រាក់បំណាច់ការងារដែលបានធ្វើការនៅក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដែលត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួល និយោជកត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១០០ភាគរយ ឱ្យកម្មករនិយោជិតលើប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃធម្មតា។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖ ថ្ងៃឈប់បុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិក្នុងខែមេសា គឺថ្ងៃធ្វើការធម្មតាដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដូចថ្ងៃធម្មតាដែរ ដោយយោងតាមអនុក្រឹតលេខ ០៥០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការលើកការឈប់សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករ នៅថ្ងៃទី១៣, ១៤, ១៥ និងទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។ ហេតុនេះ ការធ្វើការនៅក្នុងខែមេសានោះមិនមែនជាការធ្វើការចំថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ព្រោះថ្ងៃឈប់បុណ្យនោះត្រូវបានលើកពេលមកឈប់សម្រាកនៅខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ វិញ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន ដោយគិតតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតតាំងពីចូលធ្វើការ និងផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

យោងតាមមាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ ចំពោះការវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តន៍បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះ ដោះស្រាយដោយសមធម៌ ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់"*។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដោយផ្អែកតាមច្បាប់ដូចខាងក្រោម៖

ក. ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន៖

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា ដូចតទៅ ៖...*

- *ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពីប្រាំមួយខែ រហូតដល់ពីរឆ្នាំ*
- *មួយខែ បើកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីពីរឆ្នាំ រហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ*
- *ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំ រហូតដល់ដប់ឆ្នាំ*
- *បីខែ បើកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ។"*

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

ករណីនេះ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា និយោជកបានយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ជូនកម្មករនិយោជិត។ យ៉ាងណាមិញ សម្រាប់រយៈពេលនៃការជូនដំណឹងមុននោះ គឺនិយោជកគិតអតីតភាពការងារ ចាប់ពីពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបានប្តូរទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ពោលគឺគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមិនគិតអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចាប់ពីចូលធ្វើការដំបូងនោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវគណនាអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងដូចម្តេច ដើម្បីផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុននៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា បានប្រែក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់?

ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមកថាខណ្ឌទី៥ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យា មានកំណត់ថិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងមុនចំនួនដប់ថ្ងៃ អំពីការផុតលេត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧។"*។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី៦ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។*

កថាខណ្ឌទី៧ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែល ចែងថា ៖ *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យា ដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មកជំនួសកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា អតីតភាពការងារនៃកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានគិតដោយយកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរ មកបូកបញ្ចូលគ្នា។"*

យោងតាមកថាខណ្ឌទី៥, ៦ និង៧ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា បានប្រែក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នោះអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺត្រូវគិតដោយយកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារទាំងពីរមកបូកបញ្ចូលគ្នា ពោលគឺគិតចាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារដំបូងមក។ បើទោះបីជានិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួន ៥ភាគរយ ហើយក៏ដោយ ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅពេលភាគីកំពុងអនុវត្តកិច្ចសន្យា មិនមែនជាការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ ព្រោះករណីនេះ និយោជកនៅតែបន្តចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតជាបន្តបន្ទាប់ ដោយមិនមានការកាត់ផ្តាច់ទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនោះទេ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតនៅតែបន្តការងារជាធម្មតា។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។ *(សូមមើលបន្ថែម សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា-កណ្តាលលេខ ៣៦/០៦-ម៉ុនដូតិច្ស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៤/០៧- ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៥/០៩-ណាន់ គ័ង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៤៥/១៧-គីគីអិនគី សយអីថយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៤៣/១៧-ពូ យៀន (ខេមបូឌា) អេនជើប្រាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ, លេខ ០២០/១៨-មន្ទីរពេទ្យ អនុស្សាវរីយ៍ ស៊ុនយ៉ា យៀល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៥៤/១៨-វស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៣៣/១៨-ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) [illegible] ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ០០៩/១៩-តឹក ហ៊ុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ, លេខ ០១៥/១៩-វ៉ី ហ៊ុល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ និង លេខ ០៥៨/១៩-ហុងរ៉ា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)។*

ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើផងដែរ។

យ៉ាងណាមិញ នៅខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកេឃើញថា រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បានចេញសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ក.ប/សជណខល ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ សម្រាប់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន វាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ក.ប/សជណខល នេះ ក្នុងចំណុចទី៤ បានបញ្ជាក់ថា "ក្នុងករណីនិយោជកបាននឹងកំពុងប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា (FDC) លើសថិរវេលាអតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់ កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា(FDC)នោះ ត្រូវប្រែក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC) យ៉ាងយូរត្រឹមដំណាច់ឆ្នាំ២០១៩ ដោយនិយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទប្រែក្លាយនោះ ស្របតាមមាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រកាសលេខ ៤៤៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងសេចក្តីណែនាំពាក់ព័ន្ធជាធរមាន។"

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីណែនាំលេខ ០២៣/១៩ នេះនៅតែបើកឱ្យមានការបកស្រាយខុសគ្នាដដែល ព្រោះសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនបានចែងឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីការគិតអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់ការជូនដំណឹងមុន ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

បន្ថែមពីនេះ ដោយយោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ខាងលើ នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ បានចេញលិខិតលេខ ០៧០ កប/អក/អធក នៅថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានកម្មវត្ថុ៖ របៀបគិតអតីតភាពការងារ ដើម្បីកំណត់រយៈពេលជូនដំណឹងមុន ដែលនិយោជកត្រូវអនុវត្តពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា(FDC) ក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់(UDC)។

ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ និងលិខិតលេខ ០៧០ កប/-អក/អធក ធ្វើឱ្យខូចប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតដែលកំណត់ដោយច្បាប់ និងមិនមានអានុភាពគតិយុត្តអនុវត្តនោះទេ តាមឋានានុក្រមនៃច្បាប់។

ចំណែកឯភាគីនិយោជកយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ និងលិខិតលេខ ០៧០ កប/អក/អធក ដោយគិតអតីតភាពចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ព្រោះលិខិតនេះបានកំណត់ថា *"...ដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុន ក្នុងករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដែលប្រែក្លាយមកពីកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា និយោជកត្រូវគណនាអតីតភាពការងារសម្រាប់ការជូនដំណឹងមុន ដោយគិតចាប់ពីពេលដែលកិច្ចសន្យានេះត្រូវបានប្រែក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើនិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ម្តងរួចហើយ។...។"*

ទាក់ទងនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក អំពីខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ និងលិខិតលេខ ០៧០ កប/អក/អធក ដែលផ្ទុយនឹងខ្លឹមសារមាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៥ ...

THE ARBITRATION COUNCIL

និង៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីនេះ មិនមែនជាយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

មាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ បានចែងថា៖ *"រដ្ឋមន្ត្រីមានសិទ្ធិចេញប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សារាចរ និងសេចក្តីណែនាំ។*

ប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សារាចរ ឬសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួង មិនអាចចែងអំពីកិច្ចការដែលមិនស្ថិតក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងនោះ ហើយក៏ពុំអាចមានទំនាស់ជាមួយលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលឡើយ។"

យោងតាមមាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រដ្ឋមន្ត្រីមានសិទ្ធិក្នុងការចេញប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សារាចរ និងសេចក្តីណែនាំផ្សេងៗ អំពីកិច្ចការដែលស្ថិតនៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងនោះ ប៉ុន្តែរាល់ការចេញប្រកាស សារាចរ សេចក្តីសម្រេច ឬសេចក្តីណែនាំនោះ មិនត្រូវផ្ទុយនឹងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានានោះទេ។

ហេតុនេះ យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត មានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងនោះ។

ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើភាគីណាមួយ ឬភាគីទាំងពីរយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះផ្ទុយនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយបានធ្វើឱ្យខូចខាតប្រយោជន៍ ឬប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន ឬលិខិតលេខ ០៧០ កប/អកធក ដែលចេញដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ មិនមានអនុភាពគតិយុត្តអនុវត្តទេ ភាគីណាមួយ ឬភាគីទាំងពីរត្រូវតែស្នើសុំការបកស្រាយពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលមានអំណាចបកស្រាយអំពីវិវាទគតិយុត្ត ឬតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ឬ ក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទាក់ទងនឹងការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគិតអតីតភាពការងារនៃការជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិត ដោយយករយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរបូកបញ្ចូលគ្នា ពោលគឺគិតចាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារដំបូង រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹង ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាចំណោទផ្លូវច្បាប់មួយថា តើត្រូវយកច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬយកសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ មកអនុវត្តចំពោះករណីនេះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានអំណាចសម្រេចលើខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ឬលិខិតលេខ ០៧០ កប/អកធក ថា ផ្ទុយពីច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយធ្វើឱ្យខូចខាតប្រយោជន៍ ឬប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់ភាគីនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទារ របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគិតអតីតភាពការងារនៃការជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិត ដោយយករយៈពេល នៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរបូកបញ្ចូលគ្នា ពោលគឺគិតចាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារដំបូង រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹង ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

ខ. សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

មាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៥ 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៖

THE ARBITRATION COUNCIL

"... ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស មិនបើកឱកាសឱ្យនិយោជកបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុង ផ្នែកទី៣នេះទេ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ។ ក្ស័យធននិងការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ មិនត្រូវចាត់ទុកជាករណីប្រធានសក្តិទេ។...។"

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៖ *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ នោះអាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសំណងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។*

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះមិនត្រូវប្រទាញ់គ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន"។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ និយោជកបានសម្រេចបិទក្រុមហ៊ុនដោយមូលហេតុការរីករាលដាលនៃវីរុសកូវីដ ១៩ ដែលធ្វើឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញនៅអឺរ៉ុបលុបចោលការបញ្ជាទិញពីក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួន ហេតុនេះហើយនិយោជកមិនមានការងារ និងលទ្ធភាពបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទៀតនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បញ្ហានៃការលុបចោលការបញ្ជាទិញ ដោយសារការរីករាលដាលជាសកលនៃវីរុសកូវីដ-១៩ គឺជាកត្តាខាងក្រៅក្រុមហ៊ុនដែលនិយោជកមិនអាចគ្រប់គ្រងបាន និងមិនស្ថិតនៅក្នុងវិសាលភាពនៃការចាត់ចែងរបស់និយោជកទេ។ លើសពីនេះទៀត មុនពេលបិទក្រុមហ៊ុន និយោជកក៏បានព្យាយាមព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតអស់ចំនួន ២ខែ ប៉ុន្តែនៅតែគ្មានអ្នកបញ្ជាទិញពីទីផ្សារអឺរ៉ុប។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា យោងតាមមាត្រា ៩១ថ្មី និយោជកមានហេតុផលត្រឹមត្រូវក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និងមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិចំនួន ៥ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមេសា

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជិកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១០០ភាគ-រយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិចំនួន ៥ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ ២០២០ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ៤០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការលើកការឈប់សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករ នៅថ្ងៃទី១៣, ទី១៤, ទី១៥ និងទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ កំណត់ថា៖ *"ការឈប់សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នៅថ្ងៃទី ១៣, ទី១៤, ទី១៥ និងទី១៦ ឆ្នាំ២០២០ ក្នុងពិធីបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មី ប្រពៃណីជាតិ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ដែលត្រូវបានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ១១២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីប្រតិទិនឈប់*

THE ARBITRATION COUNCIL

សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករ ប្រចាំឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានលើកទៅពេលក្រោយ ក្នុងពេលវេលាមួយសមស្រប។

នៅថ្ងៃទី១៣, ទី១៤, ទី១៥ និងទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រូវបំពេញការងារដូចថ្ងៃធម្មតា។"។

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៦១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ "រៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់។"

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ២៤២/២០ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការឈប់សម្រាកថ្ងៃទី១៧ ទី១៨ ទី១៩ ទី២០ និងទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីសងថ្ងៃឈប់សម្រាកក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិឆ្នាំ២០២០៖ *"ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត នៃរោងចក្រ សហគ្រាសទាំងអស់ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានឈប់សម្រាកការងារដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី១៧ ទី១៨ ទី១៩ ទី២០ និងទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីឈប់សងការឈប់សម្រាកការងារដោយមានប្រាកឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត កាលពីថ្ងៃទី១៣ ទី២៤ ទី១៥ និងទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ក្នុងពិធីបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មី ប្រពៃណីជាតិ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ដែលបានកំណត់ក្នុងប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៩៩/១៩ ក.ប/ប្រ.ក.អ.ធ.ក ចុះថ្ងៃទី៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ២០២០ ហើយដែលត្រូវបានលើកពេលដោយអនុក្រឹត្យលេខ ៤០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការលើកការឈប់សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករ នៅថ្ងៃទី១៣ ទី១៤ ទី១៥ និងទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០"។*

យោងតាមអនុក្រឹត្យ និងប្រកាសខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ថ្ងៃឈប់សម្រាកក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិ នៅថ្ងៃទី១៣, ១៤, ១៥ និង១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ គឺជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ហើយការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំប្រពៃណីជាតិនេះ ត្រូវបានអនុញ្ញាតលើកពេលឱ្យឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃទី១៧ ទី១៨ ទី១៩ ទី២០ និងទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ វិញ។ ក្នុងន័យនេះ ថ្ងៃទី១៣, ១៤, ១៥ និង១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ គឺជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាវិញ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវមកធ្វើការ និងទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមថ្ងៃធ្វើធម្មតា។ ម្យ៉ាងទៀត ករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបានបិទនៅថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យចូលឆ្នាំដែលត្រូវបានលើកពេលឱ្យឈប់សម្រាក ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកដែលលើកពេលនេះទេ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិចំនួន ៥ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិចំនួន ៥ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគិតអតីតភាពនៃការជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិត ដោយយករយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរបូកបញ្ចូលគ្នា ពោលគឺគិតចាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារដំបូង រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករ-និយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១០០ភាគរយដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិចំនួន ៥ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ីង សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ ----------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ពៅ**

ហត្ថលេខា ៖----------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

ហត្ថលេខា ៖ ----------------------------

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL