

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០១២/២១ - ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីតធីត
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ យូ សួនទី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អាន វីរៈ
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

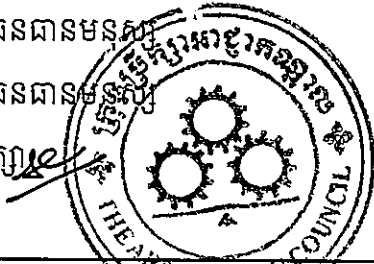
១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីតធីត**
អាសយដ្ឋាន ៖ សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៧៩ ២៨ ៣៨
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ ៖

- ១- លោក សារិន ដេណូរ៉ា មេធាវី
- ២- លោកស្រី ហិប សិកា មេធាវី
- ៣- លោក Hein Dames ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ៤- លោក ហាយ វលោក ផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ៥- កញ្ញា ឌី សីហា ផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ៦- កញ្ញា ចន្ទ រក្សា ទីប្រឹក្សា

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ ៖

- ១- លោក សារិន ដេណូរ៉ា មេធាវី
- ២- លោក Hein Dames ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ៣- លោក ហាយ វលោក ផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ៤- កញ្ញា ឌី សីហា ផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ៥- កញ្ញា ចន្ទ រក្សា ទីប្រឹក្សា



២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

**ឈ្មោះ ៖ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម
នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីតធីត**

អាសយដ្ឋាន ៖ សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៥ ៣២ ៦០ ៣២

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ ៖

- ១- លោកស្រី សារី បុត្រចរិយា មេធាវី
- ២- លោកស្រី ស៊ូ សោភា មេធាវី
- ៣- លោក ព្រិត សុអុត មន្ត្រីច្បាប់ACIL
- ៤- កញ្ញា ឈឹម ស៊ីថៃ ប្រធានសហជីព(មូលដ្ឋាន)
- ៥- លោកស្រី ឈុន សុខា អនុប្រធានសហជីព(មូលដ្ឋាន)
- ៦- កញ្ញា ឈឹម សុខន លេខាសហជីព(មូលដ្ឋាន)

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ ៖

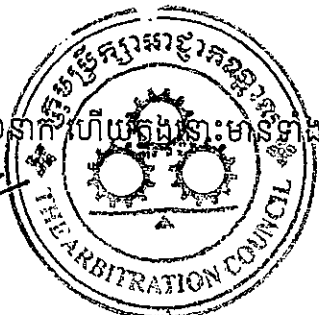
- ១-លោកស្រី សារី បុត្រចរិយា មេធាវី
- ២-លោកស្រី ស៊ូ សោភា មេធាវី
- ៣- លោក ព្រិត សុអុត មន្ត្រីច្បាប់ACIL
- ៤- កញ្ញា ឈឹម ស៊ីថៃ ប្រធានសហជីព(មូលដ្ឋាន)
- ៥- លោកស្រី ឈុន សុខា អនុប្រធានសហជីព(មូលដ្ឋាន)
- ៦- កញ្ញា ឈឹម សុខន លេខាសហជីព(មូលដ្ឋាន)

បញ្ជាក់វិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ បញ្ឈប់ជាបន្ទាន់ នូវគម្រោងកាត់
បន្ថយបុគ្គលិក ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម៖

- ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់ប៉ះពាល់រហូតដល់ខាត ព្រោះក្នុងឆ្នាំ២០២០ ក្រុមហ៊ុនចំណេញសុទ្ធជាង
១០២លានដុល្លារ។
- តាំងពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ មក បុគ្គលិកទាំងអស់ធ្វើការឆ្លាស់វេនគ្នា យល់ព្រមឱ្យក្រុមហ៊ុន កាត់
បន្ថយម៉ោងការងារ ដែលជាការកាត់បន្ថយការចំណាយយ៉ាងច្រើនដល់ក្រុមហ៊ុន។
- អត្ថប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលបុគ្គលិកធ្លាប់ទទួលបានមុនកូវីដ ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ឱ្យឡើយ
ក្នុងឆ្នាំ២០២០។
- បុគ្គលិកប៉ះពាល់សេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរជាងក្រុមហ៊ុន។
- នៅសល់បុគ្គលិកមិនព្រមទទួលកញ្ចប់ថវិកាតែជាង ៣៨០នាក់ ហើយក្នុងនោះមានទាំងស្រ្តី មាន
ផ្ទៃពោះ ទើបសម្រាលកូន អ្នកខ្លះត្រូវកាត់ឈ្មោះទាំងប្តីទាំងប្រពន្ធ។

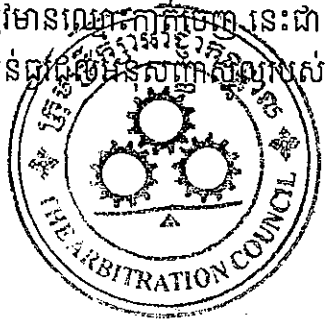


- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសកម្មជនទាំងអស់ ប្រតិភូបុគ្គលិក សុទ្ធតែត្រូវមានឈ្មោះកាត់ចេញ នេះជា ការរំលោភសិទ្ធិការងារយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់បុគ្គលិករាប់ពាន់នាក់ ជាពិសេសរំលោភធ្ងន់ធ្ងរដល់អនុសញ្ញាស្តុល របស់ ILO C87។

ដោយឡែកភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនបានផ្អាកសកម្មភាពអាជីវកម្ម ចាប់ ពីថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ រហូតមកដល់ត្រឹមខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១នេះ ពុំទាន់បើកដំណើរការនៅឡើយ។ ដោយសារតែការបន្តការរាតត្បាតឥតឈប់ឈរនូវមេរោគកូវីដ-១៩ ជាសកលនេះ វិស័យ និងអាជីវកម្មរបស់ សាខាក្រុមហ៊ុន ត្រូវរងផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមាន។ ជាលទ្ធផល បន្ទាប់ពីការខិតខំប្រឹងប្រែងរកដំប្រើសន្តានា ហើយដោយបានធ្វើការពិចារណាយ៉ាងល្អិតល្អន់ និងដោយមានការពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនឹង ភាគីពាក់ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន បានធ្វើការសម្រេចចិត្តមួយដ៏លំបាកក្នុងការអនុវត្តការរៀបចំផ្ទៃក្នុងនៃអាជីវកម្ម របស់ក្រុមហ៊ុន។ ដោយសារតែមានការធ្លាក់ចុះនៃវិស័យទេសចរណ៍ និងដោយសារតែមេរោគកូវីដ-១៩ ជាស កលនេះ គួនាទីរបស់និយោជិតមួយចំនួនក្នុងកន្លែងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន គឺលែងត្រូវការឱ្យមានបន្តទៀត។ ដើម្បីធានាឱ្យមានការងារបន្តសម្រាប់និយោជិតភាគច្រើន ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែកាត់បន្ថយនូវគួនាទីដែលលែងត្រូវ ការនោះ ពីកន្លែងការងារ ដើម្បីបន្ថយការចំណាយ សំដៅធ្វើឱ្យអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនអាចមានស្ថេរភាព និង ដើម្បីធានាថា ក្រុមហ៊ុនអាចមានលទ្ធភាពរក្សាការងាររបស់និយោជិតដែលនៅសេសសល់។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រុម ហ៊ុនបានជូនដំណឹង និងប្រជុំជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីពប្រចាំក្រុមហ៊ុន អំពីសេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពី ការ រៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុង ហើយការកាត់បន្ថយចំនួនកម្មករនិយោជិតនៅមានបន្ត ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុន និងផ្តល់ ប្រាក់ ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ជូន ក៏ដូចជានីតិវិធីផ្សេងៗស្របតាមច្បាប់។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការបំភិតបំភ័យបុគ្គលិកតាមរយៈការកោះហៅ ឱ្យទៅជួបថ្នាក់គ្រប់គ្រងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកដែលក្រុមហ៊ុនកោះហៅកន្លងមក តែមិនស្ម័គ្រ ចិត្ត លាលយប់ពីការងារ ត្រូវឱ្យពួកគេចូលធ្វើការជាធម្មតា នៅពេលក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការឡើងវិញ ដោយមូល ហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

- ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់ប៉ះពាល់រហូតដល់ខាត ព្រោះក្នុងឆ្នាំ២០២០ ក្រុមហ៊ុនចំណេញសុទ្ធជាង ១០២លានដុល្លារ។
- តាំងពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ មក បុគ្គលិកទាំងអស់ធ្វើការឆ្លស់វេនគ្នា យល់ព្រមឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ បន្ថយម៉ោងការងារ ដែលជាការកាត់បន្ថយការចំណាយយ៉ាងច្រើនដល់ក្រុមហ៊ុន។
- អត្ថប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលបុគ្គលិកធ្លាប់ទទួលបានមុនកូវីដ ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ឱ្យឡើយ ក្នុងឆ្នាំ២០២០។
- បុគ្គលិកប៉ះពាល់សេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរជាងក្រុមហ៊ុន។
- នៅសល់បុគ្គលិកមិនព្រមទទួលកញ្ចប់ថវិកាតែជាង ៣៨០នាក់ ហើយក្នុងនោះមានទាំងស្ត្រីមាន ផ្ទៃពោះ ទើបសម្រាលកូន អ្នកខ្លះត្រូវកាត់ឈ្មោះទាំងប្តីទាំងប្រពន្ធ។
- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព សកម្មជនទាំងអស់ ប្រតិភូបុគ្គលិក សុទ្ធតែត្រូវមានឈ្មោះកាត់ចេញ នេះជា ការរំលោភសិទ្ធិការងារយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់បុគ្គលិករាប់ពាន់នាក់ ជាពិសេសរំលោភធ្ងន់ធ្ងរដល់អនុសញ្ញាស្តុល របស់ ILO C87។



ដោយឡែកគាត់គំណាងក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានបំភិតបំភ័យដល់បុគ្គលិកណាម្នាក់ឡើយ នៅពេលដែលសាខាក្រុមហ៊ុនបានហៅបុគ្គលិកដែលមានឈ្មោះក្នុងបញ្ជីកាត់បន្ថយបុគ្គលិក ដើម្បីពិភាក្សាអំពីគម្រោងរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុងនេះ។

សាខាក្រុមហ៊ុន ក៏សូមបញ្ជាក់លើចំណុចនេះដែរថា (១) ដោយហេតុថា គម្រោងផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយការព្រមព្រៀងនេះ គឺធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត ដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំ បុគ្គលិកមានសិទ្ធិបដិសេធការ ចូលរួមក្នុងគម្រោងនេះ ឬដោយមិនទទួលជួបថ្នាក់គ្រប់គ្រងនៅក្នុងសាខាក្រុមហ៊ុន ដើម្បីចរចាពីការទទួលយកគម្រោងនេះ និង (២) បុគ្គលិកដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តទទួលយកការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយមានការ ព្រមព្រៀង គឺនឹងត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធីបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា ដូចដែលសាខាក្រុមហ៊ុនបានប្រជុំពិភាក្សាកន្លងមកដោយផ្ទាល់ក្តី ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្តី ដល់សហជីព ប្រតិកុបុគ្គលិក និងកម្មករនិយោជិតដែលរងផល ប៉ះពាល់។

សាខាក្រុមហ៊ុនសូមលើកឡើងម្តងទៀតថា នៅក្នុងផែនការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុងនេះ តួនាទីការងារមួយចំនួន នឹងត្រូវកាត់បន្ថយតាមរយៈការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា។ ក្នុងអំឡុងពេលប្រឹក្សាយោបល់នៅក្នុងនីតិវិធីបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នានេះ យើងខ្ញុំក៏បានអនុវត្តផងដែរ នូវគម្រោងក្នុងការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារដោយការព្រមព្រៀងគ្នា។

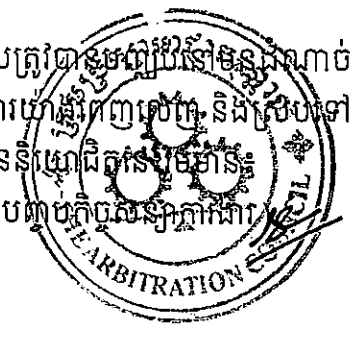
ទាក់ទងទៅនឹងគម្រោងក្នុងការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាដោយការព្រមព្រៀង ក្រុមហ៊ុនក៏សូមបញ្ជាក់ផងដែរថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានស្នើសុំឱ្យនិយោជិតណាម្នាក់លាយបំបែកការងារទេ តែជាការស្វែងរកកិច្ចព្រមព្រៀងរួមមួយដែល សាខាក្រុមហ៊ុន និងនិយោជិតព្រមព្រៀងរួមគ្នាបញ្ឈប់ទំនាក់ទំនងការងារ។ បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជិតមួយចំនួនធំ និងប្រតិកុបុគ្គលិកមួយចំនួន បានទាក់ទងមកសាខាក្រុមហ៊ុនដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងបានស្នើសុំចូលរួមក្នុងគម្រោង ក្នុងការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាដោយការព្រមព្រៀងនេះ។ បន្ទាប់ពីបញ្ឈប់គម្រោងក្នុងការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាដោយការព្រមព្រៀងនៃផែនការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុងនេះ ជំហានបច្ចុប្បន្ននឹងផ្តោតទៅលើនិយោជិតដែលនៅសល់ ដែលបានបដិសេធមិនទទួលយកការផ្តល់ជូន ដែលមានក្រោមគម្រោងក្នុងការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារដោយ ព្រមព្រៀង។ សាខាក្រុមហ៊ុន នឹងបន្តអនុវត្តផែនការនៃការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នាតាមនីតិវិធីស្របតាមច្បាប់ ស្តីពីការងារ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉េលដី ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ ដល់បុគ្គលិកដែលត្រូវបានបញ្ឈប់មួយចំនួននៅចុងឆ្នាំ២០២០ ដល់មុនពេលប្រកាសកាត់បន្ថយបុគ្គលិក ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម៖

- ក្រុមហ៊ុនយកមូលដ្ឋានតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧ សំរាប់វិស័យកាត់ដេរ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុង ការគិតប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិត គឺផ្ទុយនឹងមាត្រា ១១០ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- យោងតាមមាត្រា ១១០ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានបញ្ជាក់ច្បាស់ថា មូលដ្ឋានគណនាប្រាក់បំណាច់ ផ្តាច់កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល បូកប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗក្នុងរយៈពេល ១២ខែ ពេញចុងក្រោយ មកគណនារប្រាក់បំណាច់សរុបបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាពេលបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ។

ដោយឡែកគាត់គំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា៖ ចំពោះនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់នៅមុនបំណាច់ឆ្នាំ២០២០ សាខាក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារហោងព្រៃព្រៃ និងស្រែបទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលបានទូទាត់ជូននិយោជិតស្របតាមនីតិវិធីស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

១. ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ (សម្រាប់ចំនួនថ្ងៃធ្វើការនៅមុន កាលបរិច្ឆេទបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារ)



- ២. ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ថ្ងៃបុណ្យជាតិ
- ៣. ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារនៅពេលយប់
- ៤. ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
- ៥. ប្រាក់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន
- ៦. ប្រាក់អតីតភាពការងារ និង
- ៧. សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត។

ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបន្ថែមទៀតថា និយោជិតមួយចំនួនដែលត្រូវបានបញ្ឈប់នៅមុនដំណាច់ឆ្នាំ ២០២០នេះ សុទ្ធសឹងតែបានចុះហត្ថលេខាឯកភាព និងព្រមព្រៀង លើការគណនា និងទទួលយក ប្រាក់ បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ខាងលើនេះរួចហើយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដោយផ្អែកលើគោលបំណង ល្អរបស់សាខាក្រុមហ៊ុន ស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ និងដើម្បីបន្តការអនុលោមតាមច្បាប់ឱ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួន។

សាខាក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា និយោជិតពាក់ព័ន្ធដែលត្រូវបានបញ្ឈប់នៅមុនដំណាច់ឆ្នាំ២០២០ អាចលើក ឡើង ដើម្បីបញ្ជាក់ពីចំណុចនៃការទាមទារ ឬចំណុចដែលបានលើកឡើងថា សាខាក្រុមហ៊ុនបានគណនា ប្រាក់ បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារខុស ឬសាខាក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូននូវប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ មិនត្រឹម ត្រូវ។

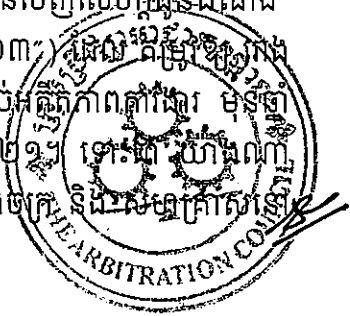
សាខាក្រុមហ៊ុន ត្រៀមរួចជាស្រេចក្នុងការរៀបចំទូទាត់បំពេញបន្ថែមទៅលើប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ការងារ ជូនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ប្រសិនបើយើងពិនិត្យឃើញថាមានចំណុចខ្លះចន្លោះនៃការគណនាប្រាក់បំណាច់ ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ បន្ទាប់ពីការដោះស្រាយចប់នីតិវិធី។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដឺ បន្តផ្តល់ឡើងវិញ នូវប្រាក់បំណាច់ អតីត ភាពការងារ និងប្រាក់រំលឹកបំណាច់អតីតភាពការងារជូនបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលកំពុងបម្រើការងារ ដោយ មូលហេតុដូចខាងក្រោម៖

- យោងតាមមាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រកាសលេខ ៤៤៣ ចុះថ្ងៃទី២១ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ និងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៨ ចុះថ្ងៃទី០២ មិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទាំងមុន និង ក្រោយឆ្នាំ២០១៩ ដែលបានពន្យាកន្លងមកត្រូវបើកជូនក្នុងឆ្នាំ២០២១។
- ក្រុមហ៊ុនបានប្រកាសក្នុងកិច្ចប្រជុំប្រតិបត្តិកិច្ចការពារថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ថាខ្លួន នឹង បើកប្រាក់អតីតភាពនេះជូនបុគ្គលិកទាំងអស់ ក្នុងកិច្ចប្រជុំនេះ មានន័យថាក្រុមហ៊ុនមានលទ្ធភាពបើកប្រាក់ អតីតភាពជូនបុគ្គលិកដែលបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- កម្មករនិយោជិតមានជីវភាពខ្វះខាត ព្រោះបាត់បង់ប្រាក់ចំណូលពេញមួយឆ្នាំ។

ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមនីតិវិធីច្បាប់លើការ បើកផ្តល់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត រួចរាល់ហើយ។ ក្រុមហ៊ុន នៅរក្សាជំហរគោរពទៅតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការបើកប្រាក់ បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី និងប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩។

សាខាក្រុមហ៊ុន ក៏បានជ្រាបផងដែរថា ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល បានចេញសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០០៣/២១ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ (“សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០០៣”) ដែលបានផ្តល់នូវការបញ្ជាក់ ចក្រ និងសហគ្រាសនៅក្នុងវិស័យកម្មនិយម ធ្វើការទូទាត់ប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ មុនឆ្នាំ ២០១៩ និងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ និង២០២១។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សាខាក្រុមហ៊ុនបានយល់ថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះអនុវត្តតែចំពោះនិយោជិតនៃរោងចក្រ និងសហគ្រាសនៅ



ក្នុងវិស័យកម្មន្តសាលតែប៉ុណ្ណោះ និងមិនអនុវត្តចំពោះ រោងចក្រ សហគ្រាស និងអាជីវកម្ម ក្រៅពីវិស័យកម្ម
ន្តសាល នោះទេ។

ដោយផ្អែកលើបទប្បញ្ញត្តិនានាដូចបញ្ជាក់ជូនខាងលើ សាខាក្រុមហ៊ុនរក្សាជំហរគោរពទៅតាម បទ
ប្បញ្ញត្តិនានាជាធរមាន និងសន្យាអនុវត្តការបើកប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និង
ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ និង២០២១ នៅពេលមានការតម្រូវតាមរយៈ
លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តណាមួយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ឬក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២
ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា
ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង
សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណ
ត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក
ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា
ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីតធីត លេខ ៤៥០
ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៨ រោច ខែបឋមសាសន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា
ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

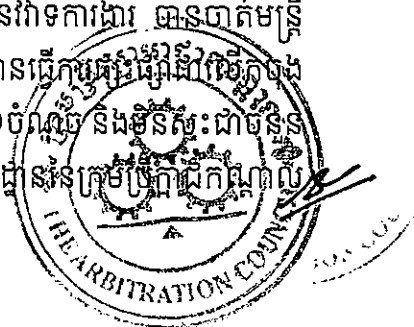
ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រីៈលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ ភាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧
(ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖

- លើកទី១ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦ កើត ខែទុតិយាសាសន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។
- លើកទី២ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៤ កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ជានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានទទួលបណ្តឹងរបស់
កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីតធីត ស្តីពីការស្នើសុំនិងទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយនូវ
លក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៥ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រី
ជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារដើម្បីដោះស្រាយ
ក្រោយ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាចំនួន ១ចំណុច និងមិនសូវជាមិន
៤ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល



នៅថ្ងៃទី៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គា វើលដ៍ លេខ ៤៥០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុច ចំនួន ២លើក។ លើកទី១ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទីរសៀល និងលើកទី២ នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក ដល់ ៥ និង ៣០នាទីល្ងាច ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេសការ រក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ៊ីប្រូម (zoom) ដោយបាន ចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មិនមានការជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹង គ្នានោះទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត បានសម្រេចដាក់បញ្ចូលចំណុចវិវាទទី១ និងចំណុចវិវាទទី២ ជាចំណុចវិវាទតែ មួយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទចំនួន ៣ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី ១និងទី២, ទី៣ និងទី៤។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និង កស្កតាង និងថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ និងកស្កតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលពីថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើការរកឃើញនៃអង្គហេតុ និងកស្កតាងដូចខាងក្រោម ៖

កស្កតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦កើត ខែទុតិយាសាណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីធីត តំណាងដោយឈ្មោះ Hein Dames ប្រគល់សិទ្ធិឱ្យ មេធាវី សារិន ដេណូរ៉ា និង មេធាវី ហ៊ុយ សិកា និង កញ្ញា ច័ន្ទ រក្សា។
- ២- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១០កើត ខែទុតិយាសាណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។



- ៣- លិខិតស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១។
- ៤- លិខិតស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។
- ៥- គម្រោងក្នុងការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុងការវាយតម្លៃសម្បទាវិជ្ជាជីវៈ។
- ៦- លិខិតចុះថ្ងៃច័ន្ទ ៣រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ របស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារីលដ៍ លីមីធីត សូមគោរពជូន ឯកឧត្តមប្រធាន នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីករណីស្នើសុំការ បំភ្លឺអំពីរបៀបគណនាប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។
- ៧- សេចក្តីជូនដំណឹងពីផ្នែកធនធានមនុស្សប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។
- ៨- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារីលដ៍ លីមីធីត លេខ MOC-៨៨៥៤៨៩៦៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០២។
- ៩- សម្រង់ក្រុមហ៊ុន (ព័ត៌មានលម្អិតទូទៅ)។
- ១០- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារីលដ៍ លីមីធីត ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ០១០ កប/អក/អធាក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច។
- ១១- សេចក្តីសង្ខេបការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារីលដ៍ លីមីធីត។
- ១២- លិខិតចុះថ្ងៃអង្គារ ៩រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ របស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារីលដ៍ លីមីធីត សូមគោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសេចក្តីជូនដំណឹងស្តីអំពីផែនការរៀបចំរចនា សម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុង និងការស្នើសុំជំនួយពីមន្ត្រីដើម្បីសម្រួល ឬដោះស្រាយ រាល់បញ្ហានានាដែលកើត ឡើងពីការអនុវត្តផែនការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធនេះ។
- ១៣- បញ្ជីឈ្មោះបុគ្គលិកដែលត្រូវបញ្ឈប់ពីការងាររួម។
- ១៤- បញ្ជីឈ្មោះបុគ្គលិកមាតុភាពដែលត្រូវដកចេញពីការបញ្ឈប់ពីការងាររួម។
- ១៥- លិខិតចុះថ្ងៃសុក្រ ១រោច ខែបឋមសាវណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ របស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារីលដ៍ លីមីធីត គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចស្តីពីស្នើសុំការបញ្ជាក់នៅកាលបរិច្ឆេទនៃការបញ្ចប់បុគ្គលិកមួយចំនួន និងការជូនដំណឹងពីការបញ្ឈប់ពីការងារចំពោះនិយោជិតមួយចំនួន។
- ១៦- សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុង ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១។
- ១៧- កំណត់ហេតុការប្រជុំជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីព ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១។
- ១៨- លិខិតលេខ ១២/២១ សខ.ស.ទ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ របស់សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារីលដ៍ លីមីធីត គោរពជូន លោកនាយកគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្ស នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារីលដ៍ លីមីធីត។



ហ្គារ៉ង់ដី ស្តីពីជូនដំណឹងស្តីពីបុគ្គលិកភាគច្រើនលើសលប់មិនទទួលយកគោលបំណងកាត់
បន្ថយចំនួនបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉ង់ដី។

១៩- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ៨កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ
២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉ង់ដី ជូនចំពោះសហជីព ទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករ
ខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉ង់ដី ស្តីពីឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់សហជីពទ្រទ្រង់
សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉ង់ដី ស្តីពីការបដិសេធមិនទទួលយកផែន
ការកាត់បន្ថយនិយោជិត។

២០- លិខិតលេខ ១៣/២១ សខ.ស.ទ. ចុះថ្ងៃពុធ ១០កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំឆ្លូវ ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ របស់សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរនៃ
ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉ង់ដី គោរពជូន លោកនាយកគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្សនៃក្រុមហ៊ុន ណា
ហ្គារ៉ង់ដី ស្តីពីស្នើសុំថ្នាក់គ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់គម្រោងកាត់បុគ្គលិកចំនួន ១៣២៩នាក់ ត
ទៅទៀត រួចបន្តសហការជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាលប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការរីករាលដាលជម្ងឺកូវីដ ១៩។

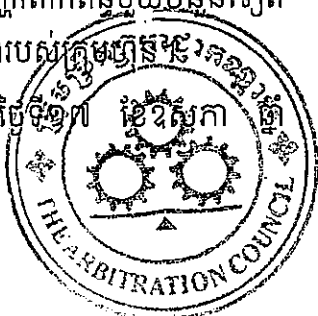
២១- លិខិតចុះថ្ងៃសុក្រ ១១រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ
២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉ង់ដី ជូនចំពោះសហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករ
ខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉ង់ដី ស្តីពីឆ្លើយតបទៅនឹងលិខិតរបស់សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារ
បុគ្គលិកកម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉ង់ដី ទៅលើសំណើសុំថ្នាក់គ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់
គម្រោងកាត់បុគ្គលិកចំនួន ១៣២៩នាក់ តទៅទៀត រួចបន្តសហការជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាល
ប្រយុទ្ធប្រឆាំង នឹងការរីករាលដាល ជម្ងឺកូវីដ១៩។

២២- បច្ចុប្បន្នភាពលើផែនការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធផ្នែកក្នុង ចុះថ្ងៃសុក្រ ១១រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក
ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១។

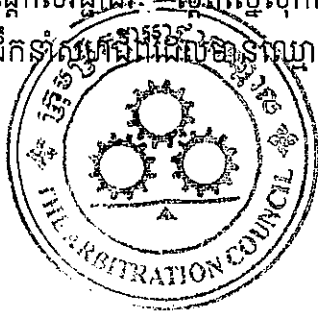
២៣- លិខិតលេខ ១៥/២១ សខ.ស.ទ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ របស់សហជីព ទ្រទ្រង់សិទ្ធិ
ការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉ង់ដី គោរពជូន លោកនាយកប្រតិបត្តិ នៃក្រុម
ហ៊ុន ណាហ្គារ៉ង់ដី ស្តីពីស្នើសុំជួបលោកនាយក និងគណៈគ្រប់គ្រងផ្សេងទៀត ដើម្បីពិភាក្សា
និងដោះស្រាយគម្រោងកាត់បុគ្គលិក និងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនទៀត នៅថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា
ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ២រសៀល នៅក្នុងអគាររបស់ក្រុមហ៊ុន។

២៤- លិខិតចុះថ្ងៃពុធ ១កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ
២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉ង់ដី ជូនចំពោះសហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករ
ខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉ង់ដី ស្តីពីឆ្លើយតបលិខិតរបស់សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិក
កម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉ង់ដី ស្នើសុំជួបជាមួយលោក Mike Ngai និងគណៈគ្រប់គ្រង
ផ្សេងទៀត ដើម្បីពិភាក្សា និងដោះស្រាយគម្រោងកាត់បុគ្គលិក និងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនទៀត
នៅថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ២រសៀល នៅបរិវេណរបស់ក្រុមហ៊ុន។

២៥- កំណត់ហេតុការប្រជុំជាមួយសហជីព (តាមប្រព័ន្ធអនឡាញ) ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា
២០២១។



- ២៦- កំណត់ហេតុការប្រជុំជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីព (តាមរយៈប្រព័ន្ធអនឡាញ) ចុះថ្ងៃ ទី ១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១។
- ២៧- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ១៣កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៦៥៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២១ របស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉េលដឺ លីមីតធីត គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសេចក្តីជូនដំណឹងស្តីអំពីផែនការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ ផ្ទៃក្នុង និងការស្នើសុំជំនួយពីមន្ត្រី ដើម្បីសម្រួល ឬដោះស្រាយរាល់បញ្ហានានាដែលកើតឡើង ពី ការអនុវត្តផែនការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធនេះ។
- ២៨- លិខិតចុះថ្ងៃពុធ ១៤រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៦៥៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២១ របស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉េលដឺ លីមីតធីត គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋាន វិទ្យា ការងារ ស្តីពីសេចក្តីស្នើសុំជំនួយពីមន្ត្រីនាយកដ្ឋានវិទ្យាការងារ ដើម្បីសម្រួល/ដោះស្រាយ រាល់ បញ្ហានានាដែលកើតឡើងពីការអនុវត្តផែនការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុង។
- ២៩- សេចក្តីសង្ខេបបន្ថែម/បច្ចុប្បន្នភាពផែនការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុង។
- ៣០- ព័ត៌មានផ្ទៃក្នុង ការបោះផ្សាយប័ណ្ណបំណុលអាទិភាព ឆ្នាំ២០២០។
- ៣១- ព័ត៌មានផ្ទៃក្នុង ការចេញផ្សាយធនបត្របន្ថែម ឆ្នាំ២០២១។
- ៣២- ព័ត៌មានផ្ទៃក្នុង ការចេញផ្សាយធនបត្រចុងក្រោយបន្ថែម ឆ្នាំ២០២១។
- ៣៣- របាយការណ៍ចំនួលសរុប ឆ្នាំ២០២០។
- ៣៤- ឯកសារគំរូនិយោជិត២នាក់ (ទម្រង់វាយតម្លៃគុណភាពការងារសាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉េលដឺ) ។
- ៣៥- ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺរបស់លោកស្រី ឡាច យក់លីន លេខកាត ១៦៤៥៩ និងលោកស្រី រឿង ច័ន្ទវិលក្ខណ៍ លេខកាត ១៩០៣៧។
- ៣៦- អនុស្សរណៈ ប្រតិបត្តិការកាស៊ីណូ។
- ៣៧- លិខិតព្រមានចំពោះបុគ្គលិកដែលមិនបានយក ឬពាក់ប័ណ្ណសម្គាល់បុគ្គលិក។
- ៣៨- លិខិតអញ្ជើញលេខ ៣៣៦ កប/អក/អធាក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨កើត ខែបឋមសាណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រី ស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច អញ្ជើញ លោក Hein Dames អគ្គនាយកផ្នែកធនធានមនុស្សក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉េលដឺ។
- ៣៩- លិខិតចុះថ្ងៃសុក្រ ១៣រោច ខែទុតិយាសាណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉េលដឺ លីមីតធីត សូមគោរពជូន ឯកឧត្តមប្រធាន នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្នើសុំការ អនុញ្ញាតក្នុងការបញ្ឈប់ពីការងារចំពោះប្រតិភូបុគ្គលិក និងថ្នាក់ដឹកនាំសម្រាប់ដំណើរការឈ្មោះ ក្នុងគម្រោងរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុង។



- ៤០- លិខិតរបស់សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីតធីត សូមគោរពជូន ឯកឧត្តមប្រធាននាយកដ្ឋាន អធិការកិច្ចការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីករណីស្នើសុំការបំភ្លឺបន្ថែម អំពីរបៀបគណនាប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។
- ៤១- បច្ចុប្បន្នភាពស្តីពីនិយោជិតចំនួន ៣៧៣រូប ដែលឈានដល់ការបញ្ឈប់ពីការងាររួម។
- ៤២- កម្រងសំណួរ និងចម្លើយ (FAQs) អំពីការផ្អាកសកម្មភាពអាជីវកម្មប្រតិបត្តិការកាស៊ីណូ ជា បណ្តោះអាសន្ន។
- ៤៣- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ផ្នែកធនធានមនុស្ស ព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នភាពសម្រាប់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការផ្អាកសកម្មភាពអាជីវកម្មប្រតិបត្តិការកាស៊ីណូជាបណ្តោះអាសន្ន។
- ៤៤- សេចក្តីជូនដំណឹងពីផ្នែកធនធានមនុស្សស្តីពីការរៀបចំលក្ខខណ្ឌការងារ និងជំនួយដល់បុគ្គលិក។
- ៤៥- កម្រងសំណួរ និងចម្លើយការផ្អាកដំណើរការអាជីវកម្មជាបណ្តោះអាសន្នដោយស្ម័គ្រចិត្តរបស់ ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ ។
- ៤៦- ការទូទាត់ប្រាក់បៀវត្សក្នុងអំឡុងពេលបិទខ្ទប់។
- ៤៧- សេចក្តីជូនដំណឹងពីផ្នែកធនធានមនុស្សការរៀបចំប្រាក់ឈ្នួលអំឡុងពេលផ្អាកអាជីវកម្មនៃ ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍។
- ៤៨- តារាងគណនាប្រាក់អតីតភាពការងារ។
- ៤៩- ប្រវត្តិប្រាក់ខែបុគ្គលិក។
- ៥០- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៥កើត ខែបឋមសាណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីតធីត ប្រគល់សិទ្ធិជូនមេធាវី សារី បុត្រចរិយា និង មេធាវី ស៊ូ សោភា។
- ២- ពាក្យសុំពិនិត្យ និងថតចម្លងសំណុំរឿង លេខ SNB ០០៣៩/២១ ចុះថ្ងៃពុធ ១៣រោច ខែបឋមសាណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិ លេខ SNB ០០៤០/២១ ចុះថ្ងៃពុធ ១៣រោច ខែបឋមសាណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ៤- ពាក្យសុំពន្យារពេល លេខ ២២/២១ ស.ទ.ស.ខ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៣កើត ខែទុតិយាសាណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ៥- លិខិតលេខ ២០/២១ ស.ទ.ស.ខ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៣កើត ខែទុតិយាសាណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន នៃ ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ គោរពជូន ឯកឧត្តមបណ្ឌិត អិត សំហេង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។



ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីស្នើសុំទទួលស្គាល់ សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិក កម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ ជាប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចាសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងារ រួមជាមួយក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីតធីត។

៦- លិខិតលេខ ២០/២១ ស.ទ.ស.ខ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៣កើត ខែទុតិយាសាព ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរ នៃ ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ គោរពជូន ឯកឧត្តមបណ្ឌិត អ៊ិត សំហេង រដ្ឋមន្ត្រីការងារនៃក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីស្នើសុំបញ្ជូនសំណុំលិខិតទាំងអស់ នៃសំណុំរឿងលេខ ០៣១/២១ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៧- ពាក្យបណ្តឹងទាមទារ និងប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃអង្គារ ៦រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព .ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ របស់កម្មករនិយោជិត និងសហជីពទ្រទ្រង់ សិទ្ធិ ការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋាន វិវាទ ការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

៨- សេចក្តីថ្លែងការណ៍លេខ SNBOO៤១/២១ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦កើត ខែទុតិយាសាព ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រី ស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

៩- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីតធីត លេខ ៤៥០ ក.ប/អក/ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៨រោច ខែបឋមាសាព ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២ ខែក ក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

១០- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លេខ ១៨៨ កប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃពុធ ១១កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំច សំរិទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨។

១១- លក្ខន្តិកៈនៃសហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ ចុះបញ្ជី លេខ ១១២១៨០៣ រកប ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨។

១២- លិខិតចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៨ ខែមេ សា ឆ្នាំ២០២១ របស់អគ្គនាយកផ្នែកធនធានមនុស្សក្នុងនាមសាខា ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីតធីត ជូនចំពោះសហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ ស្តី ពីសេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុង។

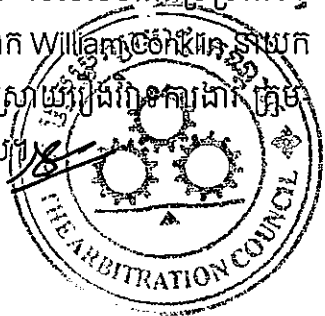
១៣- លិខិតលេខ ១២/២១ សខ.ស.ទ ចុះចន្ទ ១កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវ នឹងថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ របស់សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរ នៃក្រុម ហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ គោរពជូន លោកនាយកគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្សនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ ស្តីពីជូនដំណឹងស្តីពីបុគ្គលិកកាតច្រើនលើសលប់មិនទទួលបានការងារ កាត់បន្ថយ ចំនួនបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍។



- ១៤- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ៨កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ ជូនចំពោះសហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករ ខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ ស្តីពីឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់សហជីពទ្រទ្រង់ សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ ស្តីពីការបដិសេធមិនទទួលយកផែន ការកាត់បន្ថយនិយោជិត។
- ១៥- លិខិតលេខ ១៣/២១ ស.ទ.ស.ខ ចុះថ្ងៃពុធ ១០កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំឆ្លូវ ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ របស់សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករ ខ្មែរ នៃ ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ គោរពជូន លោកនាយកគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្សនៃក្រុមហ៊ុន ណា ហ្គាវើលដ៍ ស្តីពីស្នើសុំថ្នាក់គ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់គម្រោងកាត់បន្ថយបុគ្គលិកចំនួន ១៣២៩ នាក់ តទៅទៀត រួចបន្តសហការជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាលប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការ រីករាលដាលជម្ងឺកូវី ដ១៩ ។
- ១៦- លិខិតចុះថ្ងៃសុក្រ ១១រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ ជូនចំពោះសហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករ ខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ ស្តីពីឆ្លើយតបទៅនឹងលិខិតរបស់សហជីពទ្រទ្រង់ សិទ្ធិការងារ បុគ្គលិកកម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ ទៅលើសំណើសុំថ្នាក់គ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ គម្រោងកាត់បន្ថយបុគ្គលិកចំនួន ១៣២៩នាក់ តទៅទៀត រួចបន្តសហការជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាល ប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការរីករាលដាល ជម្ងឺកូវីដ១៩។
- ១៧- របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០២០ របស់ ណាហ្គាខប លីមីតធីត លេខកូដស្តុក ៣៩១៨។
- ១៨- ព័ត៌មានជាតិស្តីពីយូរណេស្ត បារម្ភពីផលប៉ះពាល់របស់គម្រោងក្រុមហ៊ុន ណាហ្គា លើគុណតម្លៃ ឧទ្យានអង្គរ។
- ១៩- ព័ត៌មានជាតិស្តីពីមិត្តភាពកម្ពុជា-ម៉ាឡេស៊ី! នាយកប្រតិបត្តិរបស់ Naga World បានចូលរួម វិភាគទានចំនួន ៥លានដុល្លារ ដល់រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា សម្រាប់ការទិញកាក់សាំងកូវីដ១៩។
- ២០- លិខិតថ្លែងអំណរគុណ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១១រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ របស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះ រាជាណាចក្រកម្ពុជា ជូនចំពោះលោក Tan Sri Dato' Dr CHEN LIP KEONG.
- ២១- លិខិតចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកគ្រប់គ្រងកិច្ចការសាជីវកម្មសាខា ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីត ធីត ជូនចំពោះសហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ ស្តីពី ឆ្លើយតបលិខិតសហជីពស្តីពីសំណើរកិលប្រាក់ឈ្នួល និងករណីលោក Florian Pastiu ប្រធាន ផ្នែកនាយកប្រតិបត្តិការកាស៊ីណូ។
- ២២- លិខិតចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីត ធីត ជូនចំពោះ លោក ស្រី ឈឹម ស៊ីថៃ ស្តីពីការព្យួរការងារ-រងចាំការស៊ើបអង្កេត/ដំណើរការបន្ត។



- ២៣- ដីកាសម្រេចចាត់ចែងបណ្តោះអាសន្នលេខ ០៨ "ត" ដ.រ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ។
- ២៤- លិខិតលេខ ០៨/២០ ស.ទ.ស.ខ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៦រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្ពុករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ គោរពជូន លោកនាយកគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្សនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ ស្តីពីស្នើសុំជួយពន្លឿនការសំរេចផ្តល់កាតសម្គាល់ខ្លួនជាលើកទី២ឱ្យកញ្ញា ឈឹម ស៊ីថៃ លេខកាត ៣៣១៤ ឬក៏ធ្វើកាតថ្មី។
- ២៥- លិខិតលេខ ០៦/២០ ស.ទ.ស.ខ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៦រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្ពុករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ គោរពជូន លោកនាយកគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្សនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ ស្តីពីស្នើសុំថ្នាក់គ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនជួយផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់បុគ្គលិកក្នុងរយៈពេល បិទសកម្មភាពជំនួយបណ្តោះអាសន្ន ដើម្បីទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលដោយមេរោគកូវីដ១៩។
- ២៦- លិខិតលេខ ០៧/២១ ស.ទ.ស.ខ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៥កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ របស់សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្ពុករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ គោរពជូន លោកនាយកគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្សនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ ស្តីពីស្នើសុំថ្នាក់គ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្សដោះស្រាយបញ្ហាសុវត្ថិភាពពាក់ព័ន្ធ និងការរីករាលដាលជម្ងឺកូវីដ១៩។
- ២៧- ព័ត៌មានជាតិស្តីពី Naga World ស្ម័គ្រចិត្តផ្អាកអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនជាបណ្តោះអាសន្ន ក្រោយរកឃើញករណីឆ្លងជំងឺកូវីដ១៩ ចំនួន ១១ករណី។
- ២៨- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងដោយស្ម័គ្រចិត្តការផ្អាកអាជីវកម្មជាបណ្តោះអាសន្នដោយស្ម័គ្រចិត្តដោយសារមូលហេតុនៃការបាញ់មួយដោយសារមេរោគ ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។
- ២៩- សេចក្តីជូនដំណឹងពីផ្នែកធនធានមនុស្សប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ធ្វើនៅថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣០- លិខិតចាត់តាំងលេខ ០៥៣/២១ ACILS ចុះថ្ងៃចន្ទ ៣កើត ខែទុតិយាសាវណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់មជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកាំងសម្រាប់សាមគ្គីភាពការងារអន្តរជាតិ គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីចាត់តាំងលោក ព្រិត សុអុត មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ផ្នែកច្បាប់ ចូលរួមដោះស្រាយសំណុំរឿងវិវាទការងាររួម លេខ ០១២/២១ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍។
- ៣១- លិខិតលេខ ១៧/២១ ស.ទ.ស.ខ ថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ របស់សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្ពុករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ គោរពជូនលោក William Cochran នាយក ACILS ស្តីពីស្នើសុំមន្ត្រីច្បាប់លោក ព្រិត សុអុត ដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយរឿងវិវាទការងារ ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ នៅក្រសួងការងារ និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។



៣២- សេចក្តីថ្លែងការណ៍បន្ថែម លេខ SNB ០០៤៩/២១ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៨កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

៣៣- ទម្រង់វាយតម្លៃគុណភាពការងារ។

៣៤- បញ្ជីភាគទានសហជីព សម្រាប់ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។

៣៥- បញ្ជីភាគទានសហជីព សម្រាប់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

៣៦- ព័ត៌មានជាតិ ក្នុងពេញប៉ុស្តិ៍ ស្តីពីNaga ស្វែងរកការបង្កើនដើមទុនដើម្បីពង្រីកប្រតិបត្តិការ សណ្ឋាគារ។

៣៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ ជូនចំពោះលោកស្រី មាស ពិសី ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

៣៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ ជូនចំពោះលោក Thieu Phanith ស្តីពីការបញ្ចប់ កិច្ចសន្យាការងារ។

៣៩- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៦ និងថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ ជូនចំពោះលោកស្រី មាស ពិសី ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

៤០- សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានស្តីពីសេចក្តីណែនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ស្តីពីវិធានការបន្ថែមសំដៅជួយដល់វិស័យឯកជន និងកម្មករ-និយោជិតដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរ ពីការ រីករាលដាលនៃជម្ងឺកូវីដ-១៩ (ជុំទី៣ ថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០)។

៤១- សេចក្តីជូនដំណឹង ស្តីពីការពន្យារពេលក្នុងការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំ២០២០ លេខ ០១៨/២០ ក.ប/ស.ជ .ណ.ខ.ល ចុះថ្ងៃអង្គារ ១២កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

៤២- សេចក្តីជំទាស់ និងកស្តតាង លេខ SNB ០០៥០/២១ ចុះថ្ងៃពុធ ១០កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

៤៣- ប្រវត្តិប្រាក់ខែបុគ្គលិក។

៤៤- តារាងគណនាប្រាក់អតីតភាពការងារ។

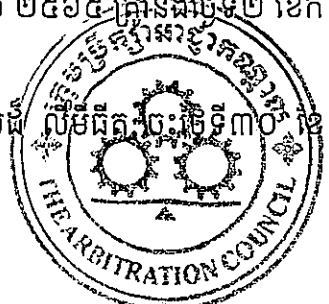
៤៥- ឯកសារជាវីដេអូរូបភាព (ផ្ទុកក្នុងឌីស)។

៤៦- ឯកសារជាការសារបរទេស។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីតធីត លេខ ៤៥០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៨រោច ខែបឋមសាធរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីតធីត ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។



៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីតធីត លេខ ០០៣/២១ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋាន វិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

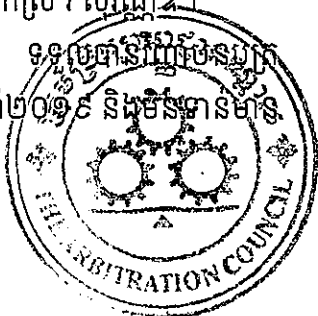
- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៦២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៥ រោច ខែបឋមសាវណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៦៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៥រោច ខែបឋមសាវណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៦៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦កើត ខែទុតិយាសាវណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៦៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦កើត ខែទុតិយាសាវណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១២កើត ខែទុតិយាសាវណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។
- ៦- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១២កើត ខែទុតិយាសាវណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- សាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីតធីត មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាស៊ីណូ និងសណ្ឋាគារ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៧១០០នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ លីមីតធីត លេខ ៤៥០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៣/ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានឈ្មោះ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់ ១. លោកស្រី ឈឹម ស៊ីថៃ, ២. លោកស្រី ឈុន សុខា, ៣. លោកស្រី ឈឹម សុខន, ៤. លោក សុខ គង្គា, ៥. លោកស្រី ហៃ សុភាព, ៦. លោក ប៉េង សោភា, ៧. លោកស្រី សុន ស្រីពេជ្រ, ៨. លោកស្រី សាំង មន្នី, ៩. លោកស្រី វី សុវណ្ណឌី។
- សហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ លេខចុះបញ្ជី ១១២១៨០៣៩៧ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និងមិនមានមានភាពជាតំណាងជំនុំនៅឡើយទេ។



ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារីលដ៍ បញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវ គម្រោងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក និងបញ្ឈប់ការបំភិតបំភ័យបុគ្គលិក

- នៅថ្ងៃសុក្រ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជក ៖
 - o បញ្ឈប់គម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកកំពុងអនុវត្តនីតិវិធីបញ្ឈប់ពីការងាររួម។
 - o ទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលបានលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងអ្នកដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់តាមមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឱ្យចូលធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេល ២ឆ្នាំ។
- នៅថ្ងៃសុក្រ ភាគីនិយោជកបានជំទាស់នឹងយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយបញ្ជាក់ថា ៖
 - o ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការក្នុងការដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទនេះទេ ព្រោះនីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់ពីការងាររួម ដែលនិយោជកកំពុងអនុវត្ត គឺស្ថិតនៅក្នុងនីតិវិធីរបស់អធិការការងារ ដោយយោងលើមាត្រា៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
 - o ការពិចារណារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទនេះទេ នាំឱ្យមានយុត្តាធិការត្រួតត្រា ដោយហេតុថា ៖
 - នៅថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកបានដាក់សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការរៀបចំហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធថ្មីក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនដល់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
 - នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកបានដាក់លិខិតទៅនាយកដ្ឋានអធិការការងារ ដើម្បីជូនដំណឹងពីការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារ បុគ្គលិកដែលនៅក្នុងគម្រោងកាត់បន្ថយ។
 - នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកបានចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធការបញ្ឈប់ពីការងាររួម ជាមួយមន្ត្រីអធិការការងារ និងបានផ្តល់ភស្តុតាង តែអធិការការងារមិនទាន់មានការសម្រេចណាមួយនៅឡើយ។
 - ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិកចំនួន ២៦នាក់ និយោជកបានដាក់លិខិតស្នើសុំទៅអធិការការងារ ដើម្បីបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររួចហើយ តែអធិការការងារមិនទាន់មានការសម្រេចណាមួយនៅឡើយ។
- ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការដោះស្រាយចំណុចនេះ ព្រោះយោងតាមមាត្រា ៣០៩ និងកថាខណ្ឌ១ នៃមាត្រា ៣១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៣២ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ និយោជកអះអាងថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការដោះស្រាយចំណុចវិវាទនេះទេ ដោយរងចាំការឆ្លើយតបពីអធិការការងារជាមុនសិន ប៉ុន្តែនិយោជកខ្លួនឯងបានអនុវត្តផ្ទុយ ដោយធ្វើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមុនពេលដែលទទួលបានលិខិតឆ្លើយតបទៅវិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o នៅថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកបានចេញលិខិតជូនដំណឹងដល់សហជីពដើម្បីទាញសិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារីលដ៍ អំពីការសម្រេចចិត្តកាត់បន្ថយ



កម្មករនិយោជិត ដើម្បីកាត់បន្ថយការចំណាយ រក្សាស្ថេរភាពអាជីវកម្ម និងធានាថាក្រុមហ៊ុន មានលទ្ធភាពរក្សាការងារកម្មករនិយោជិតភាគច្រើន។ គម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតនេះ គឺនៅផ្នែកកាស៊ីណូ, ផ្នែកអាហារ និងភេសជ្ជៈ និងសណ្ឋាគារ។

- នៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកបានប្រជុំជាមួយតំណាងសហជីព និងប្រតិភូ បុគ្គលិក ដើម្បីពន្យល់ពីគម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតដែលមានចំនួន ១៣២៩នាក់។
- បន្ទាប់ពីការជូនដំណឹងអំពីគម្រោងកាត់បន្ថយបុគ្គលិកក្លាម មានកម្មករនិយោជិតដែលមិនមាន ឈ្មោះនៅក្នុងគម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតបានស្ម័គ្រចិត្តមកសុំលាឈប់ពីការងារដោយ ខ្លួនឯង ដែលធ្វើឱ្យចំនួនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងគម្រោងដែលត្រូវកាត់បន្ថយនៅសល់តែ ៨៩៩នាក់ប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ៨៩៩នាក់ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥១៩នាក់ បានព្រមព្រៀងលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត ដោយនិយោជកមិនមានការបង្ខំ បុគ្គលិកណាម្នាក់ឡើយ។
- នៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១, ថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ និងថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២១ សហជីពបានដាក់លិខិតជំទាស់ទៅនិយោជកចំពោះគម្រោងកាត់បន្ថយបុគ្គលិកនេះ ជាបន្តបន្ទាប់។
- នៅថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកបានធ្វើការពន្យល់ឆ្លើយតបសហជីពវិញ ដោយ បញ្ជាក់ជំហរក្នុងការអនុវត្តគម្រោងកាត់បន្ថយនេះ តែការអនុវត្តនេះ ត្រូវបានពន្យារពេល ដោយសារការបិទខ្ទប់រាជធានីភ្នំពេញ និងខេត្តកណ្តាល។
- ចាប់ពីថ្ងៃទី ១៧ ដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកចាប់ផ្តើមអនុវត្តគម្រោងកាត់ បន្ថយកម្មករនិយោជិត ដោយអនុវត្តតាម ២ វិធី ៖ ទី១. ការលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត ដោយការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងទី២ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមិន ស្ម័គ្រចិត្តតាមការបញ្ឈប់ពីការងាររួម។
- ការលាឈប់ពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត ដោយការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និយោជកបាន ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតតាមរយៈកម្មវិធី My Portal ចំនួន ៥ ចំណុចរួមមាន ៖ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់រំលឹកអតីតភាពការងារ មានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។
- កម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលនិយោជក បញ្ឈប់ពីការងាររួម បានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតតាម កម្មវិធី My Portal ចំនួន ៤ ចំណុច រួមមាន ៖ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់បំណាច់ជួសការ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន និងប្រាក់បំណាច់ រំលឹកអតីតភាពការងារមានមុនឆ្នាំ២០១៩។
- ចំពោះការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយមិនស្ម័គ្រចិត្ត ដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករដោយបញ្ឈប់ពី ការងាររួម ៖
 - បច្ចុប្បន្ននេះ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៧៣នាក់ ដែលនិយោជកកំពុងអនុវត្ត គម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិត តាមនីតិវិធីបញ្ឈប់ពីការងាររួមនៃមាត្រា ៩៩ នៃ



ច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយការបញ្ឈប់នេះ និយោជកបានអនុវត្តជិតចប់ហើយ គឺនៅសល់តែកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពិសេសចំនួន ២៦នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក។ ចំពោះការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក និយោជកបានដាក់លិខិតស្នើសុំបញ្ឈប់ពីការងារទៅអធិការការងាររួចហើយដែរ តែមិនទាន់មានការសម្រេចណាមួយនៅឡើយ។

- និយោជកបានដាក់លិខិតជូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារអំពីការគម្រោងនៃការបញ្ឈប់ពីការងាររួម របស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៧៣នាក់នេះ ហើយអធិការការងារក៏បានអញ្ជើញនិយោជកទៅជួបរួចហើយ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនទាន់ទទួលបានការអញ្ជើញពីអធិការការងារឱ្យទៅជួបនៅឡើយ ពាក់ព័ន្ធការបញ្ឈប់ពីការងាររួមនេះ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក និយោជក បានបញ្ឈប់ដោយឯកភាពតាមការបញ្ឈប់ពីការងាររួម និងបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតតាមកម្មវិធី My Potal ចំនួន ៤ចំណុច រួមមាន ៖ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន និងប្រាក់បំណាច់លើកអតីតភាពការងារមានមុនឆ្នាំ២០១៩។ ចំពោះប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនិយោជកមិនផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- o គម្រោងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក និងនីតិវិធីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយនិយោជក គឺអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ ព្រោះមូលហេតុដែលនិយោជកបានលើកឡើងពាក់ព័ន្ធនឹងផលប៉ះពាល់មកពីជំងឺកូវីដ-១៩ គឺជាហេតុផលមិនពិត ដោយហេតុថា ៖
 - យោងតាមរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ បញ្ជាក់ថាមានការគ្រប់គ្រងនូវចំណាយរដ្ឋបាល និងប្រតិបត្តិការរួមទាំងបុគ្គលិកបានយ៉ាងល្អប្រសើរ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការផ្អាកជាបណ្តោះអាសន្ននូវប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួនក្នុងឆ្នាំ២០២០។
 - និយោជកបានអនុវត្តនូវយន្តការឱ្យបុគ្គលិកធ្វើការឆ្លាស់គ្នា ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតែថ្លៃធ្វើការប៉ុណ្ណោះ ហើយការអនុវត្តនេះបានជួយកាត់បន្ថយការចំណាយមួយចំនួនផងដែរ។
 - នៅពេលមានការអនុញ្ញាតឱ្យបើកក្រុមហ៊ុនវិញ ចន្លោះខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ គឺមានភ្ញៀវសម្រុកចូលមកលេងវិល្លុងយ៉ាងច្រើន រហូតដល់មិនអាចរៀបចំនូវវិធានការរក្សាគម្លាតសង្គមបាន។
 - ក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាវើលដ៍ ជាប្រភេទក្រុមហ៊ុនដែលមានតែប្រាក់ចំណេញ មិនមានការខាតនោះទេ។ ប្រាក់ចំណេញក្រុមហ៊ុន នៅឆ្នាំ២០២០ មានចំនួនរហូតដល់ ១៦៦ ម៉ឺន ១០០ លាន ដុល្លារអាមេរិក។ ទោះបីជាទិន្នន័យប្រាក់ចំណេញមានចំនួនតិចជាងឆ្នាំមុន ក្រុមហ៊ុននៅតែបន្តពង្រីកនូវអាជីវកម្មដែលដូចជា ការបន្តសាងសង់អគារ ណាហ្គាវើលដ៍។



វើលដីទី៣ នៅក្រុងភ្នំពេញ និងការលើកឡើងនូវការសាងសង់រម្យនីយដ្ឋានសិប្បនិម្មិត នៅតំបន់ឧទ្យានអង្គរ។

- ក្នុងអំឡុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានឧបត្ថម្ភប្រាក់ចំនួន ៥.០០០.០០០ (ប្រាំ លាន) ដុល្លារអាមេរិក ដល់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដើម្បីទិញភ្នាក់ងារដីកូរីដ-១៩។ នេះបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនមានបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុដែលត្រូវកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិត នោះទេ។
 - ក្រុមហ៊ុនមិនបានជំពាក់បំណុលសាធារណៈដូចដែលបានលើកឡើងនៅក្នុង សវនាការនោះទេ។
 - និយោជកមិនមានរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុបញ្ជាក់អំពីការខាតបង់ និងរបាយការណ៍ ហិរញ្ញវត្ថុអំពីការចំណាយលើកម្មករនិយោជិតនោះទេ រហូតដល់ថ្ងៃសវនាការ ទើប និយោជកប្រាប់ថា នឹងដាក់របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុបញ្ជាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បី ពិនិត្យ។
- និយោជកមានចេតនាកាត់បន្ថយឥទ្ធិពលរបស់សហជីព និងបំបិទសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព ដោយ សារសហជីពមានតែមួយ និងមានសកម្មភាពយ៉ាងផុសផុលក្នុងការទាមទារប្រយោជន៍ដល់ កម្មករនិយោជិតដូចជា ៖
- អំឡុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ សហជីពបានធ្វើលិខិតសុំចរចាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជូន កម្មករនិយោជិត ហើយក្រុមហ៊ុនហាក់មិនសប្បាយចិត្ត ដោយសម្រេចព្យួរ និងបាន បញ្ឈប់ការងារប្រធានសហជីព នៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
 - កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្មទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកប្រធានសហជីពចូល ធ្វើការវិញ ហើយនិយោជកបានប្តឹងសហជីពទៅសាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញចំពោះ ការធ្វើកូដកម្មនេះ។
 - ដោយសារតែមានការសម្រុះសម្រួលពីអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធ ក្រុមហ៊ុនព្រមទទួលយក ប្រធានសហជីពចូលធ្វើការវិញ តែនៅបន្តធ្វើទុក្ខបុកម្នេញសហជីព និងមិនទាន់បាន ផ្តល់កាតការងារ និងម៉ោងការងារដូចមុន ឱ្យប្រធានសហជីពវិញនោះទេ។
 - នៅថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ប្រធានសហជីព បានប្រកាសចំពោះមុខក្រុមហ៊ុន ថា សហជីពនឹងប្រមូលស្នាមមេដៃ ពីសមាជិក ដើម្បីដាក់ពាក្យ ទៅក្រសួងការងារ ស្នើ សុំភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម។
 - កាលពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ សហជីព និងសមាជិកសហជីពទាំងអស់បានឯកភាពគ្នា ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងរយៈពេលដែលក្រុមហ៊ុន ផ្អាកបណ្តោះអាសន្ន។
 - ដោយសារមានការឆ្លងរាតត្បាតជំងឺកូរីដ-១៩ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនកាលពីចុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២១ សហជីពបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនពង្រឹងវិធានការសុវត្ថិភាព និងសុខុមាល័យ តេស្តរកមេរោគកូរីដ-១៩ និងស្នើឱ្យផ្អាកអាជីវកម្មបណ្តោះអាសន្ន ដើម្បីសង្កេតការណ៍ ជាលកាន់តែខ្លាំង។



- កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងគម្រោងកាត់បន្ថយបុគ្គលិក គឺមានចំនួន ៩០ភាគរយ ជាសមាជិកសហជីព ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលបញ្ជាក់ថា ជាការរើសអើងសហជីព។
- នៅពេលដែលផ្សះផ្សាជាមួយក្រុមហ៊ុននៅក្នុងបណ្តឹងទាមទារនេះ ក្នុងចំណុចវិវាទទី៤ ទាក់ទងនឹងការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ក្រុមហ៊ុនមិនព្រមសះជាឡើយ តែនៅថ្ងៃដដែល វេលាម៉ោង ៥ល្ងាច ក្រុមហ៊ុនបានចេញ សេចក្តីជូនដំណឹងតាមប្រព័ន្ធខ្ទីរដ៏ថ្លៃថ្លា ទៅបុគ្គលិក អំពីការផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលសកម្មភាពនេះ គឺនិយោជកមិនចង់ឱ្យសហជីពទទួលបាននូវគុណសម្បត្តិ។
- និយោជកអនុវត្តគម្រោងកាត់បន្ថយបុគ្គលិកដោយមានការរើសអើងសហជីព ខុសនីតិវិធីច្បាប់ មានការគម្រាមកំហែង និងរកងចំណេញហួសហេតុ។
- និយោជកមានគម្រោងបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដែលផ្ទុយនឹងមាត្រា ២៨-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់សហជីព។
- គម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិត និងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត គឺមានចេតនា និងប៉ុនប៉ងលុបបំបាត់ ឬរំលាយសហជីព ដែលជាការរើសអើងសហជីព និងផ្ទុយពីច្បាប់ ៖
 - មាត្រា ៣ កថាខណ្ឌ ២ នៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិលេខ ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគម និងការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម ដែលកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ននៅឆ្នាំ១៩៩៩។
 - មាត្រា ១ នៃអនុសញ្ញាលេខ ៩៨ ស្តីពីការអនុវត្តន៍គោលការណ៍សិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិនៃការចរចាជាសមូហភាព ដែលកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ននៅឆ្នាំ១៩៩៩។
 - មាត្រា ៣៦ កថាខណ្ឌ ៥ និង ៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា, មាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៣ កថាខណ្ឌ ក, ច, ឆ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។
 - សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៨/០៧ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ១២៣/០៧-អ៊ី ហ្គាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៧៨/១០-ណាហ្គា រើលឺ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២។
 - ការអនុវត្តរបស់និយោជក ផ្ទុយពីមាត្រា ៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ (សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៣៧/០៥-ជេ ឌី និង ១០៤/១៥-អានកូ)។
- វិធានការអនុវត្តការកាត់បន្ថយបុគ្គលិក ធ្វើឡើងដោយប្រញាប់ និងមិនបានគោរពតាមនីតិវិធីច្បាប់ពេញលេញ និងមិនត្រឹមត្រូវ ៖
 - ចាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹង ដល់សហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិកអំពីគម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់ថ្ងៃអនុវត្តគម្រោងថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ គឺមានរយៈពេលតែចំនួន ១១ថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ តែការអនុវត្តគ្រប់គ្រាន់ពន្យារទៅថ្ងៃទី១៧ ដល់ ២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ ដោយសារការប៉ុនប៉ងលុបបំបាត់ និងខេត្តកណ្តាល។



- កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកាត់បន្ថយ គឺសុទ្ធសឹងជាកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារច្រើនឆ្នាំ តែផ្ទុយទៅវិញកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាខ្លីៗនៅក្នុងផ្នែកដែលត្រូវបានកាត់បន្ថយ បែរជាមិនត្រូវបានកាត់បន្ថយ។ និយោជកមិនបានរៀបចំលំដាប់ និងមិនបានគិតពីអតីតភាពការងារ និងគុណសម្បត្តិរបស់កម្មករនិយោជិត។
- លិខិតវាយតម្លៃគុណសម្បត្តិវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត គឺធ្វើឡើងដោយគ្មានតម្លាភាព និងមិនបានអនុវត្តដូចការអនុវត្តកន្លងមក។ ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ឈឹម ស៊ីថែរ តែងតែទទួលបានការវាយតម្លៃស្នាដៃការងារល្អហួសពីការរំពឹងទុកជារៀងរាល់ឆ្នាំ តែលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃលក្ខណៈសម្បត្តិវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ឈឹម ស៊ីថែរ បែរជាអន់ជាងគេ ហើយមានឈ្មោះក្នុងគម្រោងកាត់បន្ថយបុគ្គលិកទៅវិញ។
- បើនិយោជកមានបញ្ហាផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុពិតប្រាកដមែន និយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតសិនបាន ដោយកុំទាន់អនុវត្តការកាត់បន្ថយបុគ្គលិក។
- ការកាត់បន្ថយបុគ្គលិកនេះ ផ្ទុយនឹងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងបរិបទនៃជំងឺរាតត្បាតធ្ងន់ធ្ងរ យោងតាមសេចក្តីអំពាវនាវរបស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតី តេជោ ហ៊ុនសែន នៅថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ អំពាវនាវឱ្យរោងចក្រ ឬសហគ្រាសនានា យកមូលហេតុនៃវិបត្តិកូវីដដើម្បីឆ្លៀតពេលផ្អាកការងារ ព្យួរការងារឬលុបចោលកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។
- ចំពោះសហជីព និងប្រតិកូបុគ្គលិកទាំង ២៦នាក់ ដែលនិយោជកអះអាងថាមិនទាន់បញ្ឈប់ គឺនិយោជកបានដាក់សម្ពាធសេដ្ឋកិច្ច និងបានកាត់ប្រាក់អតីតភាពការងារឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ ចេញ។

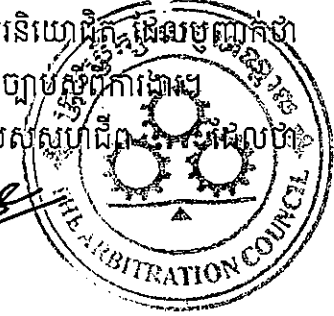
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុ និងឆ្លើយតបទៅនឹងការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា ៖

o និយោជកមានហេតុផលគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការកាត់បន្ថយបុគ្គលិក ដោយអនុវត្តតាមការបញ្ឈប់ពីការងាររួម ៖

- យោងតាមមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងយោងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២១/១៩ គឺអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកអនុវត្តនីតិវិធីបញ្ឈប់ពីការងាររួម នៅពេលសកម្មភាពផ្នែកណាមួយនៃសហគ្រាសថយចុះ និងការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ជាក់ស្តែង ដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩ ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់វិស័យទេសចរណ៍ ដែលនាំឱ្យចំណូលរបស់ក្រុមហ៊ុនធ្លាក់ចុះចំនួន ៥០ភាគរយ នៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ ធៀបទៅនឹងឆ្នាំ២០១៩ ហើយប្រាក់ចំណេញសុទ្ធជាក់ចុះចំនួន ៨០ភាគរយ នៅពេលដែលចំនួនកម្មករនិយោជិតធ្លាក់ចុះតែប្រមាណ ៥ភាគរយ។
- បើប្រៀបធៀបចំណូលនៅក្នុងត្រីមាសទីមួយនៃឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០១៩ គឺមានការធ្លាក់ចុះ ៦៦ភាគរយ ហើយប្រាក់ចំណូលសុទ្ធជាក់ចុះ ៥៧ភាគរយ ចំពោះស្ថានភាពកាត់តែអាក្រក់ទៅៗ។



- តាមរបាយការណ៍របស់ក្រសួងទេសចរណ៍ ភ្ញៀវទេសចរណ៍ធ្លាក់ចុះរហូតដល់ ៩២ ភាគរយ ក្នុងរយៈពេល ៤ខែដំបូង ហើយបន្តធ្លាក់ចុះនៅត្រីមាសបន្ទាប់ក្នុងឆ្នាំ ២០២១។
 - ក្នុងរយៈពេលមិនដល់ពីរឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនបានបិទទ្វារចំនួន ២ដង (បិទលើកទី១ នៅខែ មេសា ដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ និងលើកទី២ ចាប់ពីខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់ បច្ចុប្បន្ន)។
 - នៅក្នុងរយៈពេលពីរខែ គិតត្រឹមខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ ការចំណាយប្រាក់ប្រចាំខែជា មធ្យមមានចំនួន ១៩.៧លានដុល្លារ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនមានចំណូលទាល់តែសោះ។ ដូចនេះមិនមានជម្រើសអ្វីក្រៅពីកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយការ ចំណាយនេះនៅតែបន្តរហូតដល់បច្ចុប្បន្ន និងការប្រតិបត្តិអាជីវកម្មនៅតែបន្តផ្អាក។
- និយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់សម្រាប់នីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់ពីការងាររួម តាមមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តី ពីការងារ ៖
- កម្មករនិយោជិតដែលបញ្ឈប់តាមនីតិវិធីបញ្ឈប់ពីការងាររួម មាននៅក្នុងប្រភេទទី១៖ ផ្នែកដែលត្រូវទីលែងត្រូវការដោយការអនុវត្តបច្ចេកវិទ្យា និងការផ្លាស់ប្តូរផ្សេងៗ ប្រភេទទី២៖ ផ្នែកត្រូវបិទទាំងស្រុង និងប្រភេទទី៣៖ នៅផ្នែកដែលត្រូវកាត់បន្ថយ។ ការកំណត់អត្តសញ្ញាណកម្មករនិយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់ទាំងបីប្រភេទនេះ គឺ យោងតាមតួនាទីការងារត្រូវបានជំនួសដោយម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិ កន្លែងការងារបាន បិទ និងតួនាទីរបស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនលែងមានតម្រូវការដោយត្រូវកាត់ បន្ថយដោយការវាយតម្លៃលើគុណសម្បត្តិវិជ្ជាជីវៈ។
 - និយោជកកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតតាមលំដាប់នៃគុណសម្បត្តិវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេ ដោយមិនទាន់គិតពីអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនោះទេ។ ការវាយតម្លៃគុណ សម្បត្តិវិជ្ជាជីវៈនេះ ផ្អែកតាមការវាយតម្លៃការងាររយៈពេល ៣ឆ្នាំ ចុងក្រោយ របស់ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ មានដូចជា សមត្ថភាពទូទៅ វត្តមាននៅកន្លែងការងារ និង កំណត់ត្រាវិធានការវិន័យ។
 - យោងតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣៥/០៥ អាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា នៅក្នុងនីតិវិធីបញ្ឈប់ពីការងាររួម ក្នុងករណី និយោជកបិទនូវអាគារ ឬប្រតិបត្តិការជាក់លាក់ណាមួយ នោះនិយោជកនឹងមិនតម្រូវ ឱ្យរៀបចំលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ការងារ ដោយគិតតាមលំដាប់គុណសម្បត្តិវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពការងារក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិតដូចមានចែងក្នុង មាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ។
 - និយោជកបានជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់តំណាងកម្មករនិយោជិត និង អធិការការងាររួចហើយ អំពីនីតិវិធីនៃការកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិត ដែលមធ្យមគ្រប់គ្រង និយោជកបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីនៃមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- និយោជកបានចោលការចោទប្រកាន់ពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកឡើងរបស់សហជីព ដែលបានលើកឡើងថា និយោជកយកភាពជាសហជីពមកធ្វើជាលក្ខខណ្ឌដើម្បីវិនិច្ឆ័យ ៖



- និយោជកមិនមានការរើសអើងសហជីពនោះទេ ព្រោះមានសមាជិកសហជីពតែចំនួន ៤.៥ ភាគរយ នៃសមាជិកសហជីពសរុបប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានកាត់បន្ថយ។
- ចំពោះផ្នែកដែលត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់តែកម្មករ និយោជិតណា ដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពនោះទេ គឺនិយោជកត្រូវបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់គ្នា ហើយសហជីពអាចជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំថ្មីជំនួសថ្នាក់ ដឹកនាំដែលត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារបាន។
 - ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានលាលែងពីការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងអ្នកដែលនិយោជក បានបញ្ឈប់តាមមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកនឹងទទួលយកចូលធ្វើការវិញនៅ ពេលមានការងារធ្វើក្នុងរយៈពេល ២ឆ្នាំ។
- ភាគីនិយោជកឆ្លើយតបទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា ៖
 - កម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនមានតែប្រាក់ចំណេញមិនដែលខាត គឺជាការសន្មត និងមិនពិតទាល់តែសោះ។
 - ប្រាក់ដែលឧបត្ថម្ភដល់រាជរដ្ឋាភិបាលទិញភ្នាក់ងារកូរ៉េ-១៩ គឺជាប្រាក់ផ្សេងរបស់ស្ថាបនិក ក្រុមហ៊ុន ដែលបានស្ម័គ្រចិត្តចូលរួមបរិច្ចាគដល់រាជរដ្ឋាភិបាល មិនមែនជាប្រាក់របស់ក្រុមហ៊ុន នោះទេ។
 - ប្រសិនបើនិយោជកចង់បំបាត់សហជីពមែន និយោជកធ្វើតាំងពីឆ្នាំ២០២០ មកម្ល៉េះ ដោយការ បិទផ្នែកកាស៊ីណូមិនចាំបាច់រងចាំដល់បច្ចុប្បន្នទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនមានការងារធ្វើ និងមិនទទួលបានប្រាក់កម្រៃដែរ។
 - ក្នុងរយៈពេល ១២ខែ ក្រុមហ៊ុនបានខ្ចីបំណុលសាធារណៈជននៅទីក្រុង ហុងកុង សរុបចំនួន ៥៥០ លានដុល្លារ ដើម្បីអាចឱ្យសាខាក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉េលីដ បន្តដំណើរការ ដែលនៅក្នុងឆ្នាំ ២០២០ ក្រុមហ៊ុនបានខ្ចីបំណុលចំនួន ៣៥០លានដុល្លារ ដើម្បីធ្វើជាទុនបង្វិលរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយត្រូវសងវិញនៅឆ្នាំ២០២៤ ហើយក្រុមហ៊ុនបានខ្ចីបំណុលចំនួន ២០០លានដុល្លារ បន្ថែមទៀតនៅឆ្នាំ២០២១ ដែលនឹងត្រូវសងវិញក្នុងឆ្នាំ២០២៤ ដែរ។
 - ចំពោះការមិនមានកាតការងាររបស់ប្រធានសហជីព គឺមិនមានផលប៉ះពាល់ណាមួយដល់ការ បំពេញការងាររបស់ប្រធានសហជីពនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារ៉េលីដ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់ កិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ ដល់បុគ្គលិកដែលត្រូវបានបញ្ឈប់មួយចំនួន នៅចុងឆ្នាំ២០២០ ដល់មុនពេលប្រកាសកាត់បុគ្គលិក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តរបៀបគណនាប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវជូនដល់កម្មករនិយោជិតពេលបានបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារនៅចុងឆ្នាំ២០២០ និងដើមឆ្នាំ២០២១។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមាន កិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ចំនួន ៥ចំណុច រួមមាន ៖ ប្រាក់បំណាច់ផ្តល់ការងារ



សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់រំលឹកអតីតភាព
ការងារ, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ, និងសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។

- ការគណនាប្រាក់បំណាច់ជួសការសម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូន
ដំណឹងមុន, និងសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និយោជកអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៥៧ ក.ប/ស
.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា-
ជីវៈ ដោយនិយោជកបូកបញ្ចូលអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ មកធ្វើការ
គណនាប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត។ និយោជកធ្វើការគណនាប្រាក់
ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំខែដែលទទួលបាននៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់
បន្ទាប់បន្សំដែលទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ខែ ចុងក្រោយ មកធ្វើការចែកដើម្បីរកប្រាក់
ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំខែ បន្ទាប់មកចែកនឹង ២៦ថ្ងៃ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ។
- ចាប់ពីថ្ងៃទី២ ខែមេសា ដល់ថ្ងៃទី៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ក្រុមហ៊ុនបានផ្អាកអាជីវកម្ម ហើយ
អំឡុងពេលផ្អាកនេះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០ភាគរយ សម្រាប់
ខែមេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ប៉ុន្តែខែមិថុនា និងដើមខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកមិន
បានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់អ្វីផ្សេងជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ចាប់ពីខែមករា ដល់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការពេញលេញនោះទេ
ហើយចាប់ពីខែមីនា ដល់ខែមិថុនា ក្រុមហ៊ុនត្រូវបានផ្អាកអាជីវកម្ម ដោយនិយោជកបានផ្តល់
ប្រាក់ចំនួន ៤០ភាគរយ សម្រាប់ខែឧសភា មិថុនា និងកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ជូនដល់កម្មករ
និយោជិត។
- និយោជកបានបូកបញ្ចូលប្រាក់ ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០ភាគរយ និង ៤០
ភាគរយ ខាងលើនេះ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ
កម្មករនិយោជិត។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

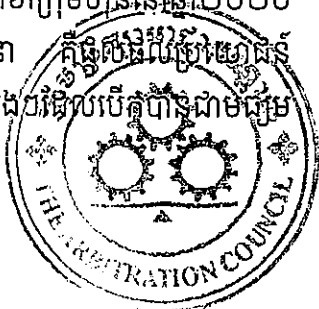
- ចំនួនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចំណុចរ៉ាំរ៉ៃនេះ មិនចាំបាច់ត្រូវលើកឡើងនោះទេ ព្រោះការទាម
ទារនេះពាក់ព័ន្ធនឹងរបៀបនៃការគណនាប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។
- កម្មករនិយោជិតយល់ថា ប្រាក់ចំនួន ៥០ភាគរយ ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យសម្រាប់ខែមេសា និង
ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ គឺជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេស មិនមែនជាប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ព្រោះនិយោជក
បានផ្តល់ប្រាក់នេះ បន្ទាប់ពីសហជីពបានដាក់លិខិតស្នើសុំអំឡុងពេលនិយោជកផ្អាកអាជីវ-
កម្ម។
- កម្មករនិយោជិតយល់ថា ប្រាក់ចំនួន ៤០ភាគរយ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានសម្រាប់ខែ
ឧសភា មិថុនា និងកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ គឺជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេស មិនមែនជាប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ
ព្រោះនិយោជកផ្តល់ឱ្យដោយយោងតាមការស្នើសុំរបស់សហជីពក្នុងអំឡុងពេលផ្អាកអាជីវកម្ម
កាលឆ្នាំ២០២០។
- យោងតាមមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេស មិនមែនជាប្រាក់ឈ្នួល
នោះទេ។ ដូចនេះ ការគិតប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំខែ មិនត្រូវយកប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេសនេះ
មកបូកបញ្ចូល ដើម្បីចែកជាមួយចំនួន ១២ខែ នោះទេ។



- និយោជកត្រូវយកតែប្រាក់ឈ្នួលសរុប និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងទៀតបើមាន ដែលទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ខែចុងក្រោយ មុនពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយយោងតាមមាត្រា១១០-ថ្មីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ការអនុវត្តរបស់និយោជក តាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៥៧ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រសួងការងារ ធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីគណនាប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់គិតប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ១១០-ថ្មី នោះទេ។
- ការគណនារកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ខែចុងក្រោយ មកចែកនឹងចំនួនខែដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការ និងចំនួនខែដែលមិនបានធ្វើការពេញលេញ ឬធ្វើការបានតិចជាង ២១ថ្ងៃ គឺមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ ហើយការគណនាបែបនេះ ធ្វើឱ្យបាត់ប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលបាន។
- និយោជកត្រូវយកតែចំនួនខែដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការពេញលេញ ឬចំនួនខែដែលបានធ្វើការចាប់ពី ២១ថ្ងៃ ឡើងទៅ ដើម្បីយកមកគណនារកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ។
- ឧទាហរណ៍ ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ ដែលនិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាមិនត្រឹមត្រូវ ៖


- ឈ្មោះ មាស ពិសី (ចូលធ្វើការថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាថ្ងៃទី៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ និងមានប្រាក់ឈ្នួលគោល ៥៩៥ដុល្លារអាមេរិក)
- ឈ្មោះ ប៉ែន កញ្ញា (ចូលធ្វើការថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៦ និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ និងមានប្រាក់ឈ្នួលគោល ៨២៤ដុល្លារអាមេរិក)
- ឈ្មោះ មាស ផល្លា (ចូលធ្វើការថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ និងមានប្រាក់ឈ្នួលគោល ៧៨៦ដុល្លារអាមេរិក)
- ឈ្មោះ ការ ប៉ាន់និត (ចូលធ្វើការថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ និងមានប្រាក់ឈ្នួលគោល ៣៩៧ដុល្លារអាមេរិក)។

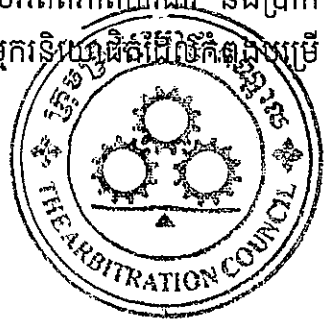
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុ និងឆ្លើយតបទៅនឹងការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា ៖
 - ភាគីនិយោជកទាមទារឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតបង្ហាញពីចំនួន និងឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារក្នុងចំណុចនេះ និងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហជីព ឬមេធាវីតំណាង។
 - និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតដូចជា ៖
 - ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយផ្អែកលើចំណូលជាក់ស្តែង
 - ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ មកចែកនឹងចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយខែ រួចគុណនឹងចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលនៅសល់។ ដោយសារមានការផ្អាកដំណើរការរបស់សាខាក្រុមហ៊ុននៅឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ ការយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធមកគណនា គឺផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួលប្រសើរជាងការយកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលបើកបានជាមធ្យមប្រចាំខែ ក្នុងអំឡុងពេល ១២ខែចុងក្រោយ។



- ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន ដោយសារមិនមានមូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់ច្បាស់លាស់សម្រាប់ការគណនាប្រាក់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹង និងយោជកបានយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធរបស់កម្មករនិយោជិត មកទូទាត់ជាមួយចំនួនថ្ងៃ ឬខែនៃរយៈពេលជូនដំណឹងជាមុនដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានស្របទៅតាមអតីតភាពការងារ។
- ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ គឺយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធរបូកជាមួយអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានចន្លោះឆ្នាំ២០០៨ ដល់ឆ្នាំ២០១៨ ទៅចែកនឹងចំនួនឆ្នាំអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំឆ្នាំ ហើយយកទៅចែកនឹង ១២ខែ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចចែកនឹង ២៦ថ្ងៃ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាស្របតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧។
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធរបូកជាមួយអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗក្នុងធនាសនីមួយៗ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានគណនា។ ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ត្រូវបានយកទៅចែកនឹង ៦ (ចំនួនខែនៃធនាសនីមួយៗ ដែលនិយោជិតធ្វើការ ឬតាមករណីជាក់ស្តែងក្នុងករណីការបញ្ឈប់ពីការងារធ្វើឡើងមុនបញ្ចប់ការងារក្នុងខែទី៦) រួចយកទៅចែកនឹងចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយខែរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីស្វែងរកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ យោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ កប/សណនខល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩។
- ប្រាក់សោហ៊ុយដំណើរចិត្ត ដោយយកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។
 - ក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានស្នើសុំការបំភ្លឺលើការគណនាប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗ ពីក្រសួងការងារ កាលពីខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ និងបានដាក់លិខិតទៅអធិការការងារស្នើសុំឱ្យមានការបកស្រាយក្នុងការគណនា ដោយសារតែមូលដ្ឋានគណនាមួយចំនួនមិនទាន់មានការឯកភាពគ្នា និងដោយសារក្រុមហ៊ុនមានធនៈ និងគោលបំណងល្អក្នុងការអនុលោមទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងថែរក្សាអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែមិនមានការឆ្លើយតបណាមួយនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារីលដ៍ បន្តផ្តល់ឡើងវិញ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រំលឹកបំណាច់អតីតភាពការងារជូនបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលកំពុងបម្រើការងារ

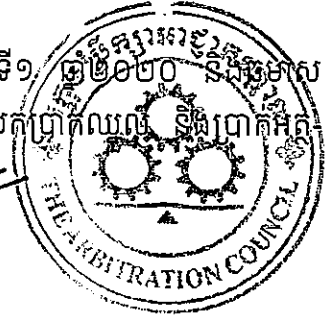
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបន្តផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ដោយគណនាឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖ 



- ក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិតធ្វើការធម្មតាពីខែមករា ដល់ខែមីនា ហើយនិយោជកផ្អាកអាជីវកម្ម ចាប់ពីខែមេសា ដល់ដើមខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
 - ចាប់ពីខែមករា ដល់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិតធ្វើការមិនបានពេញលេញនោះទេ ហើយនិយោជកផ្អាកអាជីវកម្ម និងសកម្មភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចាប់ពីខែមីនា ដល់ខែមិថុនា ដោយបានផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៤០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត។
 - និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២០ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២១ ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងឆមាសនីមួយៗ (ពីខែមករា មកខែមិថុនា ឬពីខែកក្កដា មកខែធ្នូ) មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
- ការគណនាប្រាក់បំណាច់រំលឹកអតីតភាពការងារ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត គឺមិនទាន់ត្រឹមត្រូវ និងធ្វើឱ្យខាតប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតព្រោះ ៖
 - នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកបានជូនដំណឹងផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដល់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ ដោយគណនាយកតែប្រាក់ឈ្នួលជាក់ស្តែងតែប៉ុណ្ណោះ។
 - នៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ ដោយសារកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការពេញលេញ និងជាប់លាប់ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិច និងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។
 - និយោជកគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយយោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ គឺធ្វើឱ្យបាត់ទិន្នន័យប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិត។
 - យោងកថាខណ្ឌ១ មាត្រា ៨៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ "និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃក្នុង ១ (ឆ្នាំ) ។ ... ។"
 - យោងចំណុចទី១ ទាក់ទងនឹងរបៀបនៃការគិតអតីតភាពការងារ កថាខណ្ឌ២ នៃសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ៖ "កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិដែលបំពេញការងារចាប់ពី ១ខែ ទៅ៦ខែ នៅក្នុងឆមាសនីមួយៗ ហើយបានបំពេញការងាររហូតដល់ដំណាច់ខែចុងក្រោយនៃឆមាសនីមួយៗ... ។"
 - យោងមាត្រា ៨៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ និយោជកត្រូវគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារដោយត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំដែលទទួលបានក្នុងមួយឆមាស។
 - យោងមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល ៖ ...អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឱ្យជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិត ដើម្បីសំរួលការបំពេញមុខងារ។"
 - និយោជកមិនត្រូវយកប្រាក់ឧបត្ថម្ភពិសេសប្រចាំខែនីមួយៗ ក្នុងឆ្នាំ២០២០ មកគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមនោះទេ ព្រោះធ្វើឱ្យការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ មិនត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ៨៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩។



- និយោជកមិនគួរយកប្រាក់ឈ្នួលដែលមានថ្ងៃធ្វើការមិនគ្រប់ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ យកមកគណនាក្រប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមនោះទេ ដោយហេតុថា ៖
 - កម្មករនិយោជិតធ្វើការមិនគ្រប់ ២១ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ ហេតុនេះគួរតែចែកនឹងចំនួនថ្ងៃធ្វើការ
 - មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ គឺជាប្រាក់បន្ទាប់បន្សំក្នុងប្រាក់វិភាជន៍
 - អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ពិសេសក្នុងបរិបទនេះ គឺដើម្បីភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ ហើយជាក់ស្តែងក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារ គឺគេមិនឱ្យប្រាក់ទេ ដូចនេះប្រាក់ដែលផ្តល់ឱ្យគឺជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភ។
- និយោជកគួរតែអនុវត្ត ដោយមើលលើឋានានុក្រមនៃច្បាប់ ព្រោះក្រសួងការងារបានចេញសេចក្តីប្រកាសលេខ ៤៤៣ ទាក់ទងការអនុវត្តបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ឬប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ តែជាក់ស្តែងក្រសួងបែរជាចេញសេចក្តីជូនដំណឹងពន្យារការផ្តល់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ឬប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទៅវិញ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុ និងឆ្លើយតបទៅនឹងការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា ៖
 - និយោជកនៅតែរក្សាជំហរអនុវត្តតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិធានាពាក់ព័ន្ធនឹងការបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។
 - ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានពន្យារពេលដោយយោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារលេខ ០១៨ ស្តីពីការពន្យារពេលក្នុងការបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំ២០២០ ចុះថ្ងៃទី២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ដែលការពន្យារពេលនេះ គឺដើម្បីជួយនិយោជកដែលជួបប្រទះការលំបាកដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩។
 - យោងសេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានស្តីពីវិធានការបន្ថែមដើម្បីបន្តគ្រប់គ្រងផលប៉ះពាល់លើវិស័យសំខាន់នៃសេដ្ឋកិច្ចក្នុងបរិយាកាសនៃវិបត្តិ ការស្តារ និងជំរុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ក្រោយវិបត្តិនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជំទី៧ ថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ រាជរដ្ឋាភិបាលបានបន្តអនុញ្ញាតឱ្យរោងចក្រ សហគ្រាស និងអាជីវកម្មគ្រប់វិស័យ ពន្យារពេលទូទាត់ប្រាក់រំលឹកបំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ ទៅឆ្នាំ២០២២។
 - ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០០៣/២១ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ តម្រូវឱ្យរោងចក្រ និងសហគ្រាសនៅក្នុងវិស័យកម្មនុសាស ធ្វើការទូទាត់ប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារការងារសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១។ និយោជកយល់ថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនអនុវត្តចំពោះរោងចក្រ សហគ្រាស និងអាជីវកម្មក្រៅពីវិស័យកម្មនុសាសទេ។
 - និយោជកនឹងអនុវត្តបើកប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ នៅពេលមានការតម្រូវតាមរយៈលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តណាមួយ។
 - សាខាក្រុមហ៊ុនបានបង់ប្រាក់អតីតភាពការងារថ្មីសម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២០ និងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២១ នៅថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងឆមាសនីមួយៗ មកធ្វើជាមូលដ្ឋាន។



- និយោជកអះអាងថា ប្រាក់ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងបរិបទជំងឺកូវីដ-១៩ នេះ គឺ ជាប្រាក់ឈ្នួល ថ្វីត្បិតមានការផ្អាកការងារក្តី តែកិច្ចសន្យាការងារនៅតែបន្តដដែល។
- នៅក្នុងអំឡុងពេលបិទខ្ទប់ និងបម្រាមពីរដ្ឋបាលរាជធានីភ្នំពេញមិនឱ្យមានដំណើរការកាស៊ីណូ តាំងពីមុនចូលឆ្នាំខែ ឆ្នាំ២០២១ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន និយោជកនៅតែបន្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៤០ភាគរយ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ជីវភាពរបស់បុគ្គលិក។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់គម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកកំពុងអនុវត្តនីតិវិធីបញ្ឈប់ពីការងាររួម

នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកអនុវត្តគម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតដោយការលាយបំបែកការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត និងការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមិនស្ម័គ្រចិត្តតាមការបញ្ឈប់ពីការងាររួមដោយអនុលោមតាមមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ បច្ចុប្បន្ននេះ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៧៣នាក់ ដែលនិយោជកកំពុងអនុវត្តគម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតតាមនីតិវិធីបញ្ឈប់ពីការងាររួមនៃមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់គម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៣៧៣នាក់ ដែលនិយោជកកំពុងអនុវត្តនីតិវិធីបញ្ឈប់ពីការងាររួម និងទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលបានលាយបំបែកការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងអ្នកដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់តាមមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឱ្យចូលធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេល ២ឆ្នាំ។

ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានលាយបំបែកការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងអ្នកដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់តាមមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកនឹងទទួលយកចូលធ្វើការវិញនៅពេលមានការងារធ្វើក្នុងរយៈពេល ២ឆ្នាំ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់គម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៧៣នាក់ ដែលនិយោជកកំពុងអនុវត្តនីតិវិធីបញ្ឈប់ពីការងាររួម។ ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការក្នុងការដោះស្រាយលើចំណុចទាមទារនេះទេ ព្រោះនីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់ពីការងាររួមដែលនិយោជកកំពុងអនុវត្ត គឺស្ថិតនៅក្នុងនីតិវិធីរបស់អធិការការងារ ដោយយោងលើមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ចំណែកឯភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការដោះស្រាយលើចំណុចនេះ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាដូចខាងក្រោម៖

១. យុត្តាធិការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

មាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះស្បើយ ឬជាបញ្ហាកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់ នៃ ការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។"

ប្រការ ៣២ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ "ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសម្រេចសេចក្តីលើវិវាទការងាររួមដែលដាក់មកខ្លួនជាប់យប់រវាង តាមមាត្រា ៣០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។"



នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៧-វិល សិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្តិភាព ថា ៖ "រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជាប់របស់ក្រសួងការងារ គឺជាវិវាទរួម។ ដោយសារតែភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្មតនេះ និយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះដែរ។

ផ្អែកតាមមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៣២ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដូចមានក្នុងរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គារីលធី លីមីតធីត ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីដោះស្រាយ។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចទាមទារទី១និងទី២នេះ គឺស្ថិតនៅក្រោមយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការដោះស្រាយ។

២. ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់គម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតនិយោជិតចំនួន ៣៧៣នាក់ ដែលនិយោជកកំពុងអនុវត្តនីតិវិធីបញ្ឈប់ពីការងាររួម

មាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ការបញ្ឈប់ការងារដោយមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរៀបចំផ្ទៃក្នុងដែលនិយោជកមានបំណងធ្វើ ត្រូវប្រតិបត្តិតាមនីតិវិធីដូចតទៅ៖

និយោជកត្រូវរៀបចំលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ការងារ ដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត។

និយោជកត្រូវឱ្យដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅតំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីទទួលសេចក្តីស្នើអំពីជននេះជាអាទិ៍ វិធានការសំរាប់ប្រាប់មុននូវការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការដើម្បីធ្វើឱ្យការបន្ថយបុគ្គលិកនោះ ប៉ះពាល់ជាអប្បបរមាទៅលើស្ថានភាពនៃសាមីកម្មករនិយោជិត។

ជាបឋម ត្រូវបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតណា ដែលមានសម្បទាវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេ។ បន្ទាប់មក ក៏ត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពតិចជាងគេ។ អតីតភាពនេះ ក៏ត្រូវតម្លឹងមួយឆ្នាំម្តងសំរាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលមានគូស្រករ ហើយនឹងមួយឆ្នាំបីមខ្សែក្នុងកូននីមួយៗនៅក្នុងបន្ទុក។

កម្មករនិយោជិតដែលគេត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនោះ ត្រូវរក្សាទុករវាងពីរឆ្នាំនូវអាទិភាពក្នុងការទទួលឱ្យធ្វើការវិញក្នុងមុខងារប្រភេទដូចគ្នាក្នុងសហគ្រាស។

កម្មករនិយោជិត ដែលមានអាទិភាពទទួលឱ្យចូលធ្វើការ ត្រូវឱ្យដំណឹងទៅនិយោជកអំពីការផ្លាស់ប្តូរអាស័យដ្ឋានជាដំបូងចាប់តាំងពីថ្ងៃចេញពីគ្រឹះស្ថានមក។

ក្នុងករណីដែលមានកន្លែងទំនេរ និយោជកត្រូវប្រាប់សាមីខ្លួនតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋិដែលមានបញ្ជាក់ថា ទទួលបានហើយ ឬសំបុត្រជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ ហើយដែលផ្ញើទៅអាស័យដ្ឋានចុងចក្រាយបង្អស់នៃកម្មករនិយោជិត។ កម្មករនិយោជិតត្រូវទៅបង្ហាញខ្លួននៅគ្រឹះស្ថាននោះក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃយ៉ាងយូរដុត ចាប់តាំងពីថ្ងៃទទួលសំបុត្រឱ្យដំណឹង។

ត្រូវផ្តល់ជូនអធិការការងារ នូវព័ត៌មានអំពីនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ។ តាមសំណើរបស់កម្មករនិយោជិត អធិការការងារអាចកោះអញ្ជើញភាគីសាមីឱ្យចូលរួមក្នុងសវនាការមួយលើក ឬច្រើនលើក ដើម្បី



ពិនិត្យអំពីផលវិបាកបណ្តាលមកពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត និងវិធានការទាំងឡាយដែលកាត់បន្ថយផលវិបាកនៃការបញ្ឈប់នេះ។

ក្នុងករណីពិសេស រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចេញប្រកាសឱ្យរៀបចំការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមួយរយៈពេលដែលមិនលើសពីសាមសិបថ្ងៃ ដើម្បីជួយកាត់សាមីករឃើញនូវដំណោះស្រាយមួយ។ ការព្យួរនេះអាចធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតគត់ ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួង។”

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៩៥ ខាងលើ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "...នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនមានបំណងបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមានបំណងរៀបចំផ្ទៃក្នុង និយោជកត្រូវប្រតិបត្តិតាមនីតិវិធីដូចជា រៀបចំកម្មករតាមលំដាប់នៃគុណសម្បត្តិវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពការងារ និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ហើយត្រូវជូនដំណឹងអំពីការរៀបចំនេះទៅអធិការកិច្ចការងារ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ និយោជកត្រូវផ្តល់អាទិភាព ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ក្នុងកំឡុងពេល ២ឆ្នាំ។ ... មាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ការងារ អនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតដោយមកពីការកាត់បន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន តាមបំណងរបស់និយោជកបាន..." ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៧/០៥-ជេ ខី អាយ និងលេខ ២១/១០-អង្គការកម្ពុជា ដើម្បីជួយស្ត្រីមានវិបត្តិ, លេខ ៩៦/១០-គ.លេ ហ្សូសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១ និងលេខ ០៩៨/១៦-គ្រឹះស្ថាន ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។ មានន័យថា មាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារផ្តល់សិទ្ធិជូននិយោជកក្នុងការរៀបចំផែនការបញ្ឈប់ការងាររួម ដែលបណ្តាលមកពីការរៀបចំកាត់បន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬ រៀបចំផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស។ បន្ថែមពីនេះ មាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារក៏កំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកផងដែរពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំផែនការបញ្ឈប់ការងាររួម។ កាតព្វកិច្ចទាំងនោះ រួមមានការប្រតិបត្តិតាមនីតិវិធីដែលកំណត់តាមមាត្រា ៩៥ មានជាអាទិ៍ ការរៀបចំកម្មករនិយោជិតតាមលំដាប់នៃគុណសម្បត្តិវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពការងារ និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងការកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងអំពីការរៀបចំនេះទៅអធិការកិច្ចការងារ ផងដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ កាត់និយោជកបានលើកឡើងថា ដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩ ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់វិស័យទេសចរណ៍ ដែលនាំឱ្យចំណូលរបស់ក្រុមហ៊ុនធ្លាក់ចុះចំនួន ៥០ភាគរយ នៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ ធៀបទៅនឹងឆ្នាំ២០១៩ ព្រោះមិនមានភ្ញៀវទេសចរណ៍ ហើយប្រាក់ចំណេញសុទ្ធត្រូវធ្លាក់ចុះចំនួន ៨០ភាគរយ ដោយសារប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុននៅតែបន្តផ្តុក ដោយវិធានការណ៍សុខាភិបាលរបស់អាជ្ញាធរ។ ដើម្បីកាត់បន្ថយការចំណាយ រក្សាស្ថេរភាពអាជីវកម្ម និងធានាថាក្រុមហ៊ុនមានលទ្ធភាពរក្សាការងារកម្មករនិយោជិត កាតច្រើន ក្រុមហ៊ុនត្រូវបិទផ្នែកខ្លះ និងរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ដោយហេតុនេះ និយោជកបានរៀបចំគម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកកាស៊ីណូ, ផ្នែកអាហារនិងភេសជ្ជៈ និងសណ្ឋាគារ។ ហេតុនេះ យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថានិយោជកមានសិទ្ធិរៀបចំផែនការបញ្ឈប់ការងាររួម ដែលបណ្តាលមកពីការរៀបចំកាត់បន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬ រៀបចំផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩ ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់វិស័យទេសចរណ៍ ដែលនាំឱ្យចំណូលរបស់ក្រុមហ៊ុនធ្លាក់ចុះចំនួន ៥០ ភាគរយ នៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ ធៀបទៅនឹងឆ្នាំ២០១៩ ។ ក៏ប៉ុន្តែ ផែនការបញ្ឈប់ការងាររួមនេះត្រូវអនុលោមតាមមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺផែនការបញ្ឈប់ការងាររួមត្រូវកំណត់អំពីការ



រៀបចំកម្មករនិយោជិតតាមលំដាប់នៃគុណសម្បត្តិវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពការងារ និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងអំពីការរៀបចំនេះទៅអធិការកិច្ចការងារ ផងដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានជូនដំណឹងអំពីគម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករ និយោជិតចំនួន ៣៧៣នេះ ទៅអធិការកិច្ចការងារ ហើយអធិការកិច្ចការងារបានអញ្ជើញភាគីនិយោជកទៅជួប ដើម្បី ផ្តល់ព័ត៌មានអំពីគម្រោងនេះរួចហើយ ប៉ុន្តែអធិការកិច្ចការងារមិនទាន់បានឆ្លើយតប ឬផ្តល់យោបល់យ៉ាងណាទៅ និយោជកវិញនៅឡើយចំពោះគម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

យោងតាមមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយខាងលើ និយោជកត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌ នៃការរៀបចំលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ពីការងារ ក្នុងការធ្វើគម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិត និងការជូនដំណឹងទៅ អធិការកិច្ចការងារចំពោះគម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតតាមមាត្រា ៩៥ នេះ។

ដូច្នេះ តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិចារណាលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់គម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៧៣នាក់ ដែលនិយោជកកំពុងអនុវត្តនីតិវិធីបញ្ឈប់ពីការងារ រួមដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៣៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែល ចែងថា ៖ "អធិការកិច្ចការងារត្រូវមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ ដូចតទៅ ៖

ក- ធានាដល់ការអនុវត្តច្បាប់ការងារនេះ និងអត្ថបទអនុវត្តច្បាប់ដែលបានគ្រោងទុក ក៏ដូចជាច្បាប់ និងបទបញ្ជាច្បាប់ដទៃទៀតដែលមិនទាន់បានចងក្រង ហើយដែលមានការទាក់ទងដល់របបការងារ។

...

យ- ជូនយោបល់អំពីបញ្ហាទាក់ទងនឹងការរៀបចំ ឬកែប្រែសហគ្រាស និងអង្គការចាត់តាំងដែលបាន អនុញ្ញាតអំពីអាជ្ញាធររដ្ឋបាល ហើយដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ។"

យោងតាមមាត្រា ៣៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា អធិការកិច្ចការងារមានបេសកកម្មធានាការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ និងជូនយោបល់អំពីបញ្ហា ទាក់ទងនឹងការរៀបចំ ឬកែប្រែសហគ្រាស និងអង្គការចាត់តាំងដែលបានអនុញ្ញាតអំពីអាជ្ញាធររដ្ឋបាល ហើយ ដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អធិការកិច្ចការងារមានសិទ្ធិត្រួតពិនិត្យពីភាពអនុលោមនៃគម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៧៣នាក់ របស់និយោជក និងធានាថា គម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតត្រូវបានរៀបចំដោយអនុលោមតាមមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដោយគម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៧៣នាក់នេះ កំពុងស្ថិតនៅក្នុងនីតិវិធីរបស់អធិការកិច្ចការងារកំពុងពិចារណានៅឡើយ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលមិនទាន់អាចពិចារណាលើអង្គសេចក្តីនៃគម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករ និយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់គម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងអនុវត្តនីតិវិធីបញ្ឈប់ពីការងាររួម។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តរបៀបគណនាប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវជូនដល់កម្មករនិយោជិតពេលបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារនៅចុងឆ្នាំ២០២០ និងដើមឆ្នាំ ២០២១

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានទាមទារឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតមានឯកសារបញ្ជាក់អំពីចំនួន និងវិធី ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារក្នុងចំណុចទាមទារនេះឱ្យបានជាក់លាក់ និងលិខិតផ្សេងៗផ្សេងៗដើម្បី បញ្ជាក់។



មេធាវីតំណាង។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថាចំនួន និងឈ្មោះកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចំណុចនេះ មិនចាំបាច់ត្រូវលើកឡើងនោះទេ ព្រោះការទាមទារនេះពាក់ព័ន្ធនឹងរបៀបនៃការគណនាប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតែប៉ុណ្ណោះ។

ហេតុដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើចំណុចវិវាទនេះតម្រូវឱ្យមានឯកសារបញ្ជាក់ពីចំនួន និងឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៥៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៥៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៩/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "...សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចរួមមាន ៖

ក- ...

ឈ- ការធ្វើតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ...។

ប្រការ១៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទនិងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចែងថា ៖ "សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចទាំងឡាយនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវបានបញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាពត្រូវហាមឃាត់លើការទាមទារសិទ្ធិចរចាអនុសញ្ញារួម និងការទាមទារសិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលលើសពីអត្ថប្រយោជន៍ចែងនៅក្នុងច្បាប់ បទបញ្ជាអនុសញ្ញារួមដែលកំពុងមានសុពលភាព ឬវិធានការងារផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយ។ សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់សហជីពភាគតិចរួមមាន ៖

- ធ្វើជាតំណាងដោយស្មោះត្រង់ឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែលមិនកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម...។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៤/២០-ហ៊ីវាយហ្សិន អៅដេរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ បានបកស្រាយថា ៖ "យោងតាមចំណុច ឈ មាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ១៤ នៃប្រកាស ៣០៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាខ្លឹមសារនៃ មាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ ១៤ នៃប្រកាស ៣០៣ខាងលើនេះបានផ្តល់សិទ្ធិឱ្យសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

លើសពីនេះ ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចែងថា ៖ "ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារដូចខាងក្រោម

...

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម



យោងតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា នាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់ កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា ជីវៈខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួម ទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមាន របស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៣/១៦-យូនីកតា ថេក ណឡឌី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថបអើលដ៍ ហ្គា មិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និងលេខ ២៣៧/១៦-ហ្សឺណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុង ការដោះស្រាយវិវាទរួមលេខ លេខ ០០៣/ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៩ នាក់ ១. លោកស្រី ឈឹម ស៊ីថា, ២. លោកស្រី ឈុន សុខា, ៣. លោកស្រី ឈឹម សុខន, ៤. លោក សុខ គង្គា, ៥. លោកស្រី ហៃ សុភាព, ៦. លោក ប៉េង សោភា, ៧. លោកស្រី សុន ស្រីពេជ្រ, ៨. លោកស្រី សាំង មុនី, ៩. លោកស្រី វី សុវណ្ណឌី។

យោងតាមមាត្រា ៥៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព, ប្រការ ១៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក និងប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពទ្រ ទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាអើលដ៍ មានសិទ្ធិតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួន និងកម្មករ និយោជិតដទៃទៀតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហជីព ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅក្នុងចំណុចនេះ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាការទាមទារចំណុចនេះសម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតដែល ជាសមាជិកសហជីពទ្រទ្រង់សិទ្ធិការងារបុគ្គលិកកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ណាហ្គាអើលដ៍ និងកម្មករនិយោជិត ដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហជីពតំណាងការទាមទារនៅក្នុងចំណុចនេះតែប៉ុណ្ណោះ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដល់កម្ម ករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចំណាត់ចំនួន ៥ ចំណុចរួមមាន ៖ ប្រាក់បំណាច់ជួសការ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់រំលឹកអតីតភាពការងារមុន ឆ្នាំ២០១៩, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ, និងសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។ ចំពោះការគណនាប្រាក់ទាំងនេះ និយោជក អនុវត្តរបៀបគណនាតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៥៧ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រសួងការងារ ធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីគណនាប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់គិត ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការគណនាបែបនេះ គឺមិនត្រឹម ត្រូវតាមមាត្រា ១១០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។ ទាក់ទងនឹងការលើកឡើងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណាថា ដូចតទៅ ៖

ក. ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកអនុវត្តការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ?



មាត្រា 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 ១១០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ "និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសារ ឬប្រាក់រង្វាន់ ប្រសិនបើមាន ក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល និងនៅពេលគិត ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានបរិយាយមិនកំណត់ ហើយនិងពេលគិត សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយមិនប្រាប់មុន ឬករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះ ដោយ រំលោភច្បាប់។ វិធីគិតប្រាក់ផ្សេងៗខាងលើនេះ ត្រូវគិតតាមប្រាក់កម្រៃជើងសារ ឬរង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែល ធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី ១២(ដប់ពីរ)ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃចេញពីតំណែងដោយ ឈប់សម្រាក ឬថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៦៨/១៩-មីតា បាយអូមេដ (ខេមបូឌា) ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទបានបកស្រាយថា ៖ "យោងតាមមាត្រា ១១០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានបរិយាយមិនកំណត់ នៅពេលគិតប្រាក់បំណាច់ អតីតភាពការងារ និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសារ ឬប្រាក់រង្វាន់ ប្រសិនបើមាន នេះបានន័យថា មិន មែនគិតត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធនោះទេ។ ការគណនានេះ ត្រូវគិតតាមប្រាក់កម្រៃជើងសារ ឬរង្វាន់ជាមធ្យម ប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី ១២(ដប់ពីរ)ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃឈប់ ធ្វើការ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥៤/១៩-នូវ ខប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ និងលេខ ០០៧/២០-អហ្សិនស៊ី (សណ្ឋាគារ ដី ហ្រួត ឱ្យក ភ្នំពេញ) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ដែលនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់ បំណាច់អតីតភាពការងារ និងសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដោយផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលកម្ម ករនិយោជិតទទួលបាន ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅពេលរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈរបស់ និយោជក។

សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីប្រាក់ បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ ចំណុច II-របៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារ...

"ទី១ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ ខែ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ ខែ} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសរុបក្នុងឆមាស}}{៦\text{ខែ ឬតាមចំនួនខែបានធ្វើការងារជាក់ស្តែង}}$$

ទី២ ត្រូវគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ ថ្ងៃ

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ ថ្ងៃ} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ ខែ}}{២២\text{ថ្ងៃ ឬ}២៤\text{ថ្ងៃ ឬ}៦\text{ថ្ងៃ}}$$

(អាស្រ័យលើចំនួនធ្វើការនៃសហគ្រាស គ្រឹះការនីមួយៗ)

... ៧



យោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា របៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ បានកំណត់ជាពីរដំណាក់ ដោយដំណាក់ទី១ គឺ ដើម្បីគណនារកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ខែ និងដំណាក់ទី២ គឺដើម្បីគណនារកប្រាក់ ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ថ្ងៃ។ តាមដំណាក់ទី១ ការគណនារកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ជាមធ្យមក្នុង១ ខែ ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសរុបក្នុងឆមាស ចែកនឹង ៦ខែ ឬតាមចំនួនខែបានធ្វើ ការជាក់ស្តែង។ តាមដំណាក់ទី២ ការគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ ថ្ងៃ ស្មើនឹងប្រាក់ ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ ខែ ចែកនឹង ២២ថ្ងៃ ឬ២៤ថ្ងៃ ឬ២៦ថ្ងៃ (អាស្រ័យលើចំនួនធ្វើការ នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននីមួយៗ)។

តាមរយៈការលើកឡើងក្នុងសវនាការ និងសារណាដែលនិយោជកដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និយោជកបានបង្ហាញពីការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ដោយអនុវត្តរបៀបគណនារកប្រាក់ឈ្នួល មធ្យមប្រចាំខែ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធបូកជាមួយអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗក្នុងឆមាសនីមួយៗ មកធ្វើជា មូលដ្ឋានគណនា។ ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ត្រូវបានយកទៅចែកនឹង ៦ (ចំនួនខែនៃឆមាស នីមួយៗ ដែលនិយោជិតធ្វើការ ឬតាមករណីជាក់ស្តែងក្នុងករណីការបញ្ឈប់ពីការងារធ្វើឡើងមុនបញ្ចប់ការងារ ក្នុងខែទី៦) រួចយកទៅចែកនឹងចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយខែរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យម ប្រចាំថ្ងៃ យោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពី ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានផ្អាកអាជីវកម្មចាប់ពី ថ្ងៃទី២ ខែមេសា ដល់ថ្ងៃទី៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ដោយសារបង្ការការឆ្លងកំរាលជាលំដាប់ដីកូវីដ-១៩ ហើយ អំឡុងពេលផ្អាកនេះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០ ភាគរយ ចំនួនពីរខែ គឺខែមេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ហើយនៅខែមករា និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការពេញលេញ នោះទេ ហើយចាប់ពីខែមីនា ដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបានផ្អាកអាជីវកម្ម ដោយនិយោជកបាន ផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៤០ ភាគរយ សម្រាប់ខែឧសភា មិថុនា និងកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត។ ជាមួយគ្នាដែរ និយោជកបានបូកបញ្ចូលប្រាក់ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០ ភាគរយ និង ៤០ ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលផ្អាកអាជីវកម្មខាងលើនេះ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិត។

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកមិន បានដកចំនួនខែដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការចេញពីការគណនាក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។ ហេតុដូច្នេះ និយោជកត្រូវគណនារកប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ ថ្ងៃ តាមចំនួនខែដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាក់ស្តែងដោយមិនត្រូវរាប់ បញ្ចូលខែដែលមិនបានធ្វើការនោះទេក្នុងការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីត ភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅចុងឆ្នាំ២០២០ និងដើមឆ្នាំ២០២១។



ខ. សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

យោងតាមសារណា និងអង្គហេតុរបស់ភាគីនិយោជកដែលបានលើកឡើងក្នុងសវនាការ និយោជកបានអនុវត្តផ្តល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅចុងឆ្នាំ២០២០ និងដើមឆ្នាំ២០២១ ដោយយកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកអនុវត្តការគណនាសោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ ?

ទាក់ទងការបកស្រាយចំណុចនេះ សូមមើលមាត្រា ១១០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅត្រង់ចំណុច ក ខាងលើនេះ។

យោងតាមមាត្រា ១១០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកអនុវត្តរបៀបគណនាសោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត មិនទាន់ត្រឹមត្រូវនោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវអនុវត្តរបៀបគណនាសោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតដោយយោងតាមមាត្រា ១១០-ថ្មី និងការបកស្រាយពីរបៀបគណនារកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង ១ ខែ និងរបៀបគណនារកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ ថ្ងៃ ខាងលើ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការគណនាសោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅចុងឆ្នាំ២០២០ និងដើមឆ្នាំ២០២១។

គ. ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ជូនដល់កម្មករនិយោជិតពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅចុងឆ្នាំ២០២០ និងដើមឆ្នាំ២០២១។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឃើញថា នៅក្នុងប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ ចំណុចរបស់កម្មករនិយោជិតចុងឆ្នាំ២០២០ និងដើមឆ្នាំ២០២១ រួមមានប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដែរ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា របៀបដែលនិយោជកគណនាប្រាក់រំលឹកនេះជូនកម្មករនិយោជិតមិនទាន់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកអនុវត្តរបៀបគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា 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 ១១០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា៖ "និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសារ ឬប្រាក់រង្វាន់ ប្រសិនបើមាន ក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល និងនៅពេលគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ ហើយនិងពេលគិតសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយមិនប្រាប់មុន ឬករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះ ដោយរំលោភច្បាប់។ វិធីគិតប្រាក់ផ្សេងៗខាងលើនេះ ត្រូវគិតតាមប្រាក់កម្រៃជើងសារ ឬរង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានប្រើកម្រិតមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី ១២(ដប់ពីរ)ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃចេញពីតំណែងដោយឈប់សម្រាក ថ្ងៃឈប់ធ្វើការ"។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៦៨/១៩-មីតា បាយមូរេដ (ខេមបូឌា) ហេតុផល
នៃចំណុចវិវាទបានបកស្រាយមាត្រា ១១០-ថ្មី ថា ៖ "ករណីកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកណាត់ត្រាបាន
បញ្ចប់នោះនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចគណនាប្រាក់លើកអតីតភាពការងារ ដោយត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសា
ឬប្រាក់រង្វាន់ ប្រសិនបើមានជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។ ការគណនានេះ ត្រូវគិតតាមប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬរង្វាន់
ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី ១២(ដប់ពីរ)ខែ គិតមកទល់នឹង
ថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ទាក់ទងចំណុចនេះ ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់លើកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ
២០១៩ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធបូកជាមួយអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន
ចន្លោះឆ្នាំ២០០៨ ដល់ឆ្នាំ២០១៨ ទៅចែកនឹងចំនួនឆ្នាំអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលជា
មធ្យមប្រចាំឆ្នាំ ហើយយកទៅចែកនឹង ១២ ខែ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចចែកនឹង ២៦ ថ្ងៃ ដើម្បីរក
ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ។ ត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់
លើកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចុងឆ្នាំ២០២០ និង
ដើមឆ្នាំ២០២១ គឺមិនទាន់ត្រឹមត្រូវនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកគួរគណនាប្រាក់
លើកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចុងឆ្នាំ២០២០ និង
ដើមឆ្នាំ២០២១ ដោយត្រូវគិតតាមប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬរង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុង
រយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី ១២(ដប់ពីរ)ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។

ទាក់ទងនឹងរបៀបគណនារប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ ខែ និងរបៀបគណនារប្រាក់
ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមក្នុង១ ថ្ងៃ សូមមើលការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅ
ត្រង់ចំណុច ក ខាងលើ។

យោងតាមច្បាប់ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមាន
កាតព្វកិច្ចគណនាប្រាក់លើកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវជូនកម្មករនិយោជិតពេលបញ្ចប់
កិច្ចសន្យាការងារចុងឆ្នាំ២០២០ និងដើមឆ្នាំ២០២១ តាមមាត្រា ១១០-ថ្មី និងរបៀបគណនាតាមការបកស្រាយ
ក្នុងចំណុច ក ខាងលើ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការគណនាប្រាក់លើកអតីតភាព
ការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅចុងឆ្នាំ
២០២០ និងដើមឆ្នាំ២០២១។

ឃ. ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តការគណនាប្រាក់បំណាច់ជួស
ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនិយោជក
មុនថ្ងៃឈប់សំរាក នូវប្រាក់វិភាជន៍យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួលបុព្វលាភ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជក
ប្រយោជន៍បំណាច់ គិតទាំងតំលៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជក



ជិតបានបើករួចមកហើយក្នុងរយៈពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ក្នុងករណីណាក៏ដោយ មិនត្រូវឱ្យតិចជាងវិភាជន៍ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកកាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ មាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះថា ៖ "និយោជកត្រូវធ្វើការគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបនៃរយៈពេលដប់ពីរខែចុងក្រោយ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបានមក ចែកនឹងដប់ពីរ ដើម្បីរកប្រាក់មធ្យមក្នុងមួយខែ។ បន្ទាប់មកយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនេះ មកចែកនឹង ២៦ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីប្រើជាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់បង់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៣/០៨-អ៊មវ័១ ហេតុផលនៃ ចំណុចវិទទី៧ និង លេខ ២៥/០៨-អេអសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិទទី២)

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៧/១៨ - អិន យីយ៉ុង (ខេមបូឌា) ខូអិ លធីឌី ត្រង់ចំណុចវិទទី២(ខ) បានបកស្រាយថា ៖ "...និយោជកអនុវត្តក្នុងការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា គឺយកប្រាក់ឈ្នួល គោលមកចែកនឹង ២៦ រួចគុណនឹងចំនួនថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ ... និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបនៃចំនួនខែដែល កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាក់ស្តែងមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា ជូនកម្មករនិយោជិត។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ចំពោះការគណនាប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និយោជកបាន យកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធមកចែកនឹងចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយខែរួចគុណនឹងចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែល នៅសល់ ដោយមិនបានយកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលកម្មករនិយោជិតបើកបានជាមធ្យម ប្រចាំខែក្នុងអំឡុងពេល ១២ ខែចុងក្រោយ យកមកគណនានោះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១៦៨ នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើ និយោជក ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗសរុបនៃចំនួនខែដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាក់ស្តែង នៅក្នុងរយៈ ១២ ខែចុងក្រោយ (មុនថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យា) មកចែកនឹងចំនួនខែដែលបានធ្វើការជាក់ស្តែង ដើម្បី រកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំខែ។ បន្ទាប់មក ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំខែ មកចែកនឹង២៦ថ្ងៃ ដើម្បីរក ប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ។

ហេតុនេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនារបស់និយោជកគឺ មិនទាន់ត្រឹមត្រូវនោះទេ ដោយឱ្យនិយោជកត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗសរុបនៃចំនួនខែ ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាក់ស្តែងនៅក្នុងរយៈ ១២ខែចុងក្រោយ (មុនថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យា) មកចែក នឹងចំនួនខែដែលបានធ្វើការជាក់ស្តែង ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំខែ។ បន្ទាប់មក ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលជា មធ្យមប្រចាំខែ មកចែកនឹង២៦ថ្ងៃ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សរុបនៃចំនួនខែដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាក់ស្តែងនៅក្នុងរយៈ ១២ខែចុងក្រោយ (មុនថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យា)



សន្យា) មកចែកនឹងចំនួនខែដែលបានធ្វើការជាក់ស្តែង ដើម្បីកែប្រែកំណត់ត្រាជាមធ្យមប្រចាំខែ។ បន្ទាប់មក ត្រូវ
យកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំខែ មកចែកនឹង២៦ថ្ងៃ ដើម្បីកែប្រែកំណត់ត្រាជាមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការគណនាប្រាក់បំណាច់ជួស
ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅចុងឆ្នាំ
២០២០ និងដើមឆ្នាំ២០២១។

ង. ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកអនុវត្តការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូន
ដំណឹងមុនជូនកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោ
ជកតែងតែកង់គ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់
ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករ
និយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ"។

យោងតាមមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណី
ដែលនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈតែឯងដោយមិនបានឱ្យដំណឹងមុន និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់
ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករ
និយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវនោះ។ ប៉ុន្តែមាត្រានេះគឺមិនមាន
ចែងអំពីរបៀប ឬរូបមន្តក្នុងការគិតប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុននេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅ
ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

យោងតាមអង្គហេតុ ករណីនេះ និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន ដោយយក
ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធរបស់កម្មករនិយោជិតមកទូទាត់ជាមួយចំនួនថ្ងៃ ឬខែនៃរយៈពេលជូនដំណឹងជាមុនដែល
កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានស្របទៅតាមអតីតកាលការងារ។

ត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីជាមិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយកំណត់
ជាក់លាក់អំពីរូបមន្តក្នុងការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាលយល់ឃើញថា ការយកតែប្រាក់ឈ្នួលគោលជាមូលដ្ឋាន អាចធ្វើឱ្យខាតប្រយោជន៍របស់កម្មករ
និយោជិត ហើយបើយកតែប្រាក់ឈ្នួលសរុបនៃខែណាមួយដែលមានចំនួនច្រើនជាងខែផ្សេងៗ មកធ្វើជាមូល
ដ្ឋានវិញ គឺអាចធ្វើឱ្យខាតប្រយោជន៍របស់និយោជក។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បី
ឱ្យមានភាពសមហេតុផលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក៏ដូចជានិយោជកដែរនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់
ឃើញថា និយោជកគួរយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍សរុបនៃចំនួនខែជាក់ស្តែងដែលកម្មករ
និយោជិតបានធ្វើការ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា ដើម្បីធានាបានថា មិនមានភាគីណាមួយខាត
ប្រយោជន៍នៅពេលគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុននេះ។

ហេតុនេះ យោងតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើនេះ និយោជក
គួរគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលគោល
ប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៃខែដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាក់ស្តែងមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។

យោងតាមច្បាប់ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រង់ចំណុចនេះយល់ឃើញថា
និយោជកត្រូវអនុវត្តរបៀបគណនារប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ដូចក្នុងផ្នែកប្រាក់បំណាច់អតីតកាលការងារ។



ខាងលើ ត្រង់ចំណុចរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ដោយយកតែចំនួនខែដែលកម្មករនិយោជិតបាន ធ្វើការជាក់ស្តែងធ្វើជាមូលដ្ឋាន។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ ជួសការជូនដំណឹងមុនជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅចុងឆ្នាំ ២០២០ និងដើមឆ្នាំ២០២១។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តរបៀបគណនាប្រាក់បំណាច់ អតីតភាពការងារ, សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត, ប្រាក់លើកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩, ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅចុងឆ្នាំ២០២០ និងដើមឆ្នាំ២០២១។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្តផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់ លើកអតីតភាពការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និងអនុវត្តរបៀបគណនាឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារ

សូមមើលការបកស្រាយទាក់ទងនឹងសិទ្ធិរបស់អ្នកតំណាងសម្រាប់ដើមបណ្តឹង ដែលទាមទារនៅក្នុង ចំណុចវិវាទទី៣ ខាងលើ។

នៅក្នុងចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាទៅលើការបន្តផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារ និងប្រាក់លើកអតីតភាពការងារ និងរបៀបនៃគណនាជាបន្តបន្ទាប់ដូចខាងក្រោម ៖

ក. ការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបន្តបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតឡើងវិញ។

យោងតាមការបញ្ជាក់របស់ភាគីនិយោជក បានអះអាងថា និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារសម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២០ និងឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២១ នៅថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ជូនដល់ កម្មករនិយោជិតរួចហើយ តាមរយៈកម្មវិធី My Portal។ ត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា និយោជកបានបន្តការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករ និយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតរួចហើយ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបន្តបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងឆ្នាំ២០២១ នេះបន្តទៀត។

ខ. ការបើកប្រាក់លើកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបន្តការផ្តល់ជូនប្រាក់លើកអតីតភាព ការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

មាត្រា៧៧ នៃច្បាប់ ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា ៖ "ការគណនា និងទូទាត់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករ និយោជិតដែលបានបំពេញការងារមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដែលកំណត់ដោយ ប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។"



មាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៨ បានចែងថា ៖ "រដ្ឋមន្ត្រីមានសិទ្ធិចេញប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សារាចរ និងសេចក្តីណែនាំ។"

ប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សារាចរ ឬសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួង មិនអាចចែងអំពីកិច្ចការដែលមិនស្ថិត ក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងនោះ...។"

អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៥៨/១៩-ហុងកា កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធីរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ៖ "បានបកស្រាយមាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្ត ទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រីខាងលើថា រដ្ឋមន្ត្រីមានសិទ្ធិក្នុងចេញប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សារាចរ និងសេចក្តីណែនាំ ផ្សេងៗ អំពីកិច្ចការដែលស្ថិតនៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងនោះ ប៉ុន្តែរាល់ការចេញប្រកាស សារាចរ សេចក្តី សម្រេច ឬសេចក្តីណែនាំនោះ មិនត្រូវផ្ទុយនឹងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានានោះទេ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនខាងលើនេះដែរ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញប្រកាស សេចក្តីណែនាំ និងសេចក្តីជូនដំណឹង ពាក់ព័ន្ធនឹង ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដូចខាងក្រោម ៖

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ ចំណុចទី២, កថាខណ្ឌទី២ និងកថាខណ្ឌទី៣ នៃប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖

"ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបាននឹងកំពុង ម្រើការនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដូចខាងក្រោម ៖

...
២-ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកផ្សេងទៀត ក្រៅពីវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និយោជកត្រូវបើករំលឹកចំនួន១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ នៃប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសរុប រៀងរាល់១ (មួយ) ឆ្នាំម្តង ដោយ ៖

- ចំនួន ៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ) ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមិថុនា នៃឆ្នាំនីមួយៗ និង
- ចំនួន៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ) ថ្ងៃ នៅក្នុងខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ។

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារអតិបរមា ដែលត្រូវបើករំលឹក មិនអាចលើសពី៦(ប្រាំមួយ)ខែ នៃប្រាក់ ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដែលត្រូវរំលឹកនោះ។

ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលជាមូលដ្ឋានត្រូវរំលឹកអតីតភាពការងារ កម្មករនិយោជិត ដែលបានបំពេញ ការងារជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី ១(មួយ)ខែ ទៅដល់៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវបើករំលឹកឲ្យកម្មករនិយោជិតនោះ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥(ប្រាំពីរកន្លះ) ថ្ងៃ។ បើបរិវេណធ្វើការលើសពី៦(ប្រាំមួយ)ខែ ត្រូវ គិតស្មើនឹង១(មួយ)ឆ្នាំពេញ ហើយនិយោជកត្រូវបើករំលឹកឲ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ។

...។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៤០/១៩-ហាយ៉ាស៊ីដា យេផេន អៀលីខូសេឃ័រ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ យល់ឃើញថា យោងតាមខ្លឹមសារនៃប្រកាស ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រកាស ៤៤៣ នេះ ក៏ត្រូវបានយកមកអនុវត្តចំពោះការគិតប្រាក់ បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិតផងដែរ។ ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលជា



មូលដ្ឋានត្រូវលើកអតីតភាពការងារកម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី ១ខែ ដល់ ៦ខែ
និយោជកត្រូវបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់
បន្សំចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ ហើយបើចំណេញនៃការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតលើសពី ៦ខែ ត្រូវគិតស្មើនឹង ១
ឆ្នាំពេញ ដែលនិយោជកត្រូវបើករំលឹកឱ្យកម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់
ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ថ្ងៃ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ សេចក្តីណែនាំលេខ ០៤២/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ
២០១៩ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
ក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង បានកំណត់ថា ៖ "ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
សូមជម្រាបជូនម្ចាស់ ឬនាយក សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងកម្មករនិយោជិតក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ
កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងទាំងអស់ជ្រាបថា យោងតាមកម្រិតហានិភ័យទាប និងស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃ
សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីត
ភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានពន្យារពេលក្នុងការអនុវត្តទៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១...។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០០៧/២០-អប្រឹស្តី (សណ្ឋាគារ ដី ហ្គេត ឡូក ភ្នំពេញ) ហេតុផល
នៃចំណុចវិវាទទី៣ បានបកស្រាយសេចក្តីណែនាំលេខ ០៤២/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ
២០១៩ ខាងលើថា ៖ "សេចក្តីណែនាំនេះ គឺអនុវត្តសម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ
កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ដោយបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកដែលត្រូវបើកប្រាក់
រំលឹកអតីតភាពការងារទាំងអស់ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកបញ្ចប់កម្មករនិយោជិតដោយមូលហេតុ
ក្រៅពីកំហុសធ្ងន់ និងក្នុងករណីការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ទាំងនេះផងដែរ។ មានន័យថា សម្រាប់
សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីត
ភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានពន្យារពេលក្នុងការអនុវត្តទៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។"

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា នៅពេលមានការតម្រូវតាមរយៈលិខិតបទដ្ឋានគតិ
យុត្តណាមួយ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត
វិញ និយោជកនឹងអនុវត្តតាម។ បន្ថែមពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមានអាជីវកម្មផ្នែក
សណ្ឋាគារ និងកាស៊ីណូ ដែលអាជីវកម្មនេះ គឺស្ថិតនៅក្នុងវិស័យទេសចរណ៍។ ហេតុដូច្នេះនេះ យោងតាមសេចក្តី
ណែនាំលេខ ០៤២/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
ក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ត្រូវបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុន
ឆ្នាំ២០១៩ នៅក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។ ហេតុដូច្នេះនេះ កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកដែលត្រូវបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព
ការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត គឺនៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក
បន្តការផ្តល់ជូនប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត។

គ. របៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា របៀបដែលនិយោជកយកមកគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាព
ការងារឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗក្នុងឆ្នាំសរុប



នីមួយៗ មកធ្វើជាមូលដ្ឋាន ដោយមិនបានដកចំនួនខែដែលកម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការចេញពីការគណនា គឺមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ ហើយការគណនាបែបនេះ ធ្វើឱ្យបាត់ប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការគណនារបស់និយោជក ដើម្បីគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិត ត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ?

(សូមមើលសេចក្តីណែនាំ ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងចំណុចវិទ្ធី ៣ ចំណុច ក. ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារខាងលើ ។)

នៅក្នុងចំណុចនេះ និយោជកបានអនុវត្តការគណនារកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ បូកនឹងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗសរុប នៅក្នុងឆមាសទីមួយឆ្នាំ២០២០ និងឆមាសទីមួយឆ្នាំ២០២១ យកទៅចែកនឹងចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយខែ។ យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានផ្អាកអាជីវកម្មដោយសារការបង្ការនៃការឆ្លងរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ចាប់ពីថ្ងៃទី២ ខែមេសា ដល់ថ្ងៃទី៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ និងចាប់ពីខែមករា ដល់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិតធ្វើការមិនបានពេញលេញនោះទេ។ បន្ថែមពីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្អាកអាជីវកម្ម និងសកម្មភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចាប់ពីខែមីនា ដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដោយសារការបិទខ្ទប់រាជធានីភ្នំពេញ និងខេត្តកណ្តាល និងការផ្អាកអាជីវកម្មដោយអាជ្ញាធរដើម្បីបង្ការការឆ្លងរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកយកចំនួនខែដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្អាកអាជីវកម្ម ឬខែដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការពេញលេញ មកបូកបញ្ចូលគ្នាដើម្បីចែករកមធ្យមភាគប្រចាំខែ រួចចែកនឹងចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយខែ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ គឺមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។ ដូច្នេះ យោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍សរុបក្នុងឆមាសនោះ មកចែកនឹងចំនួនខែជាក់ស្តែង ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលខែមិនធ្វើការ ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនារកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ និងបន្ទាប់មកគណនារកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍សរុបក្នុងឆមាសនីមួយៗ មកចែកនឹងចំនួនខែជាក់ស្តែងដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការ ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនារកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ និងប្រចាំថ្ងៃ ដើម្បីគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ជូនកម្មករនិយោជិត។

យ. របៀបគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយយោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ គឺធ្វើឱ្យបាត់ទិន្នន័យប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដោយយោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ?

ទាក់ទងទៅនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការលើកឡើងយល់គំរាមកំហែងនិយោជិតខាងលើ គឺមិនមានមូលដ្ឋាន និងអង្គហេតុគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា



ថា តើនិយោជកគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយយោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ធ្វើឱ្យខាតប្រយោជន៍ ឬបាត់ទិន្នន័យប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងណានោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ជូនកម្មករនិយោជិត។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបន្តបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងឆ្នាំ២០២១នេះបន្តទៀត។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្តការផ្តល់ជូនប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ២០២០ និង២០២១ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ជូនកម្មករនិយោជិត។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់គម្រោងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងអនុវត្តនីតិវិធីបញ្ឈប់ពីការងាររួម។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តរបៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ, សោហ៊ុយដំដីចិត្ត, ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩, ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅចុងឆ្នាំ២០២០ និងដើមឆ្នាំ២០២១។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបន្តបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងឆ្នាំ២០២១នេះបន្តទៀត។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្តការផ្តល់ជូនប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ២០២០ និង២០២១ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ជូនកម្មករនិយោជិត។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ជូនកម្មករនិយោជិត។



ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ ឃុំ សូនធី

ហត្ថលេខា ៖ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ អាន វិរៈ

ហត្ថលេខា ៖ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ គង់ ផល្លៈ

ហត្ថលេខា ៖ 