

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០១៨/២១ - ខ្មែរ អេឡិចត្រិកទ្រីខល ធៀវ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ គល់ ខ្សែនា
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចត្រិកទ្រីខល ធៀវ
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវលេខ២១៧ សង្កាត់វាលវែង ខណ្ឌ៧មករា រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩២ ៦២៦ ៥៥៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖ អវត្តមាន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម
នៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចត្រិកទ្រីខល ធៀវ
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវលេខ២១៧ សង្កាត់វាលវែង ខណ្ឌ៧មករា រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៤៣ ៤៤ ១៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក ជួង វាសនា មន្ត្រីច្បាប់សហភាពការងារកម្ពុជា
- ២- លោក ធន សាងយុន មន្ត្រីច្បាប់សហភាពការងារកម្ពុជា
- ៣- លោក ហួន សំបូរ ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន
- ៤- លោក ណុប ចាន់ដារ៉ា លេខាសហជីពមូលដ្ឋាន
- ៥- លោក សៀង សុបិន សមាជិកសហជីព



បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ២០២០ និង៦ខែ(ធម្មាសទី១) ឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

២- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់តាមតួនាទី ចន្លោះពី ១៥ដុល្លារ ដល់ ២៥ដុល្លារ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយអនុវត្តចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ តទៅ។

៣- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់តម្លើងតាមតួនាទី ចន្លោះពី ១០ដុល្លារ ទៅ ២០ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។

៤- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងអត្រាប្រាក់ឈ្នួល ៣០%បន្ថែម ដើម្បីគ្រប់ ១៣០% សម្រាប់ការងារវេនយប់ ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ សម្រាប់រយៈពេល ២ឆ្នាំ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃ ទី១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

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 សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចត្រិក ដេវ៉ែ លេខ ៥២២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៩រោច ខែទុតិយាសាវណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ១រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ជាក់នីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងស្នើសុំផ្តល់ដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចត្រិក ដេវ៉ែ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា



ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអនូវកិច្ចការងារចំនួន ៤ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ ការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាទៅថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផល សះជានឹងគ្នា។ ចំណុចមិនសះជានេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចត្រូនិក ដេវឺ លេខ ៥២២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ៧ និង ៤៩ នាទីព្រឹក លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទំនាក់ទំនងតាមរយៈទូរសព្ទទៅលោក មូល សុមីណា មានតួនាទីជា គណនេយ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុន លោក មូល សុមីណា បានអះអាងថា មិនអាចចូលរួមសវនាការបាន ដោយមូលហេតុ និយោជកមិនបានចេញលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជូន។ ហេតុនេះ ដំណើរការសវនាការនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានតែ វត្តមានរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ។

ដើម្បីគោរពតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ក្រសួងសុខាភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺ កូវីដ-១៩ ជាពិសេសការរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធ ហ្វីរូម (zoom) ដោយបានចែកបន្ទប់ រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ ភាគីកម្មករ និយោជិតមិនជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ និងភស្តុតាង និងថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ និងភស្តុតាង។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺនៅថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

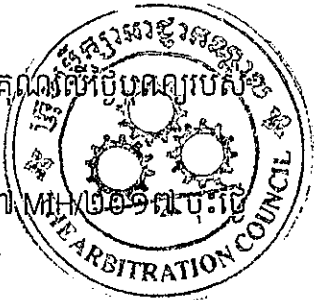
ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖ គ្មាន
- ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតចុះថ្ងៃសុក្រ ១២កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវបានចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់កម្មករនិយោជិត និងជាសហជីព នៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចត្រូនិក ដេវឺ ក្រៅពីជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណានៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចត្រូនិក ដេវឺ ។



- ២- ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងឆ្នាំ២០២១ ដែលបង្ហាញពីចំនួនទឹកប្រាក់សូន្យ នៅកន្លែងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។
- ៣- លិខិតតែងតាំងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីសហគ្រាស បញ្ជាក់ពីការផ្តល់ឱ្យនូវប្រាក់ឈ្នួលទៅតាម កំរិតនៃមុខងារ និងបទពិសោធន៍របស់កម្មករនិយោជិតកន្លងមក។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចត្រិក ដេវ៉ែ ចុះទិដ្ឋាការលេខ ១២៥៦ មកបវ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានីភ្នំពេញ។
- ៥- ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួល ដោយប្រៀបធៀបខែមីនា និងខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដែលបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនឡើងបានតែ៥\$ នៅចំណុចប្រាក់ខែគោល។
- ៦- តារាងវេនធ្វើការងារឆ្នាំ២០១៨ ឆ្នាំ២០១៩ និងឆ្នាំ២០២០ បញ្ជាក់ពីការងារ ៣វេន ដែលមាន ៤ ក្រុម (Team A, Team B, Team C និង Team D)។
- ៧- តារាងម៉ោងវេនការងាររបស់សរុប ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ដែលបូកសរុបចេញពីតារាងវេនការងារឆ្នាំ២០១៨ ឆ្នាំ២០១៩ និងឆ្នាំ២០២០។
- ៨- តារាងទូទាត់សរុបអាត្រាប្រាក់ឈ្នួល ៣០%បន្ថែម នៃអាត្រាប្រាក់ឈ្នួល ១៣០% ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ (២៤ខែ) សម្រាប់កម្មករ និយោជិត ១៩ នាក់ ដែលធ្វើការងារវេនយប់។
- ៩- លិខិតលេខ ២៧៤ ក.ប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃអង្គារ ១កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចត្រិក ដេវ៉ែ និងលោក-លោកស្រីតំណាងភាគី កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចត្រិក ដេវ៉ែ ស្តីពី សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ០៤០/២០-ខ្មែរ អេឡិចត្រិក ដេវ៉ែ។
- ១០- សន្លឹកទំព័រទី៨ នៃសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ០៤០/២០-ខ្មែរ អេឡិចត្រិក ដេវ៉ែ។
- ១១- លិខិតលេខ ២៩០ ក.ប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃពុធ ៩កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ របស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចត្រិក ដេវ៉ែ និងលោក លោកស្រី តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចត្រិក ដេវ៉ែ ស្តីពីការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ០៤០/២០- ខ្មែរ អេឡិចត្រិក ដេវ៉ែ។
- ១២- លិខិតស្តីពីការអនុវត្តអត្រាការងារពេលយប់ និងការកែតម្រូវលើអត្រាមេគុណសម្រាប់បុគ្គលិករបស់ ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចត្រិក ដេវ៉ែ។
- ១៣- ប្រកាសស្តីពីការកំណត់សញ្ញាផលិតផលកម្ពុជាមានគុណភាព លេខ ១០៧ អនក្រ.ប្រក.ប្រក.ប្រក. ថ្ងៃ ទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧ របស់ក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម។



- ១៤- ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតធនាសទី១ (ខែមិថុនា) ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ដែលបានទទួលប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។
- ១៥- ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតធនាសទី២ (ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ) ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ។
- ១៦- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរអេឡិកទ្រីខល ដៅវ៉េ លេខ ១៨៣/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៧កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៧- លិខិតលេខ ០៩៣/១៩ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៧កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ដៅវ៉េ ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។
- ១៨- លក្ខន្តិកៈនៃសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ដៅវ៉េ បានចុះបញ្ជីលេខ ១១២១៩០៦៩៥ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ នានាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ១៩- ប័ណ្ណចំណូលភាគទានសម្រាប់ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់សហភាពការងារកម្ពុជា។

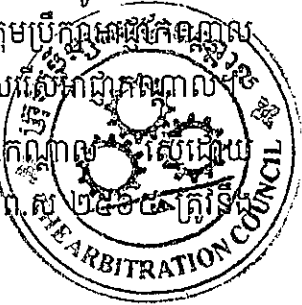
២០- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ដៅវ៉េ លេខ ៥២២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ដៅវ៉េ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ដៅវ៉េ លេខ ០៣៤ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតលេខ ០៧៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៣រោច ខែទុតិយាសាណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ដៅវ៉េ ស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល។
- ២- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាល ដែលជ្រើសមាតតនិយោជក ចុះថ្ងៃអង្គារ ២កើត ខែទុតិយាសាណ ឆ្នាំជូត ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។



៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៩៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ៨កើត ខែទុតិយាសាវណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៩៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ៨កើត ខែទុតិយាសាវណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុននេះ មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតថាមពលអគ្គិសនី និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ៥៧នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចទ្រីខល ដៅវ៉ៃ លេខ ៥២២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់ អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមលេខ ០៣៤/២១ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន ៖ ១. ហួន សំបូរ, ២. ណុប ចាន់ដារ៉ា, និង៣. សៀង សុបិន។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ២០២០ និង ៦ខែ (ធានាសទី១) ឆ្នាំ ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ២០២០ និង ៦ខែ (ធានាសទី១) ឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករ និយោជិតស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ លេខ ០០៣/២១ ក.ប/ស .ជ.ណ.ខ.ល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិត ជាដើមបណ្តឹងដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ មាន ចំនួន ៤០នាក់ និងមានកិច្ចសន្យាការងារមានចីវេលាមិនកំណត់។
 - o ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចទ្រីខល ដៅវ៉ៃ ជាក្រុមហ៊ុនដែលធ្វើការផលិតថាមពលអគ្គិសនី និងផ្តល់ បន្តទៅឱ្យអគ្គិសនីកម្ពុជា (EDC)។
 - o ក្រុមហ៊ុនអគ្គិសនីនេះ មិនមានផលប៉ះពាល់ដោយបញ្ហាជំងឺកូវីដ-១៩ នោះទេ ណ្ហែយក្រុមហ៊ុន នេះ បានចុះក្នុងត្រាជាមួយអគ្គិសនីកម្ពុជា (EDC)។
 - o ទោះបីមានបញ្ហាកូវីដ-១៩ ក៏ដោយក៏អគ្គិសនីកម្ពុជា (EDC) បានបង់ប្រាក់ពេញចំនែកនៅពេល ដែលម៉ាស៊ីនភ្លើងដំណើរការ ប៉ុន្តែ និយោជកលើកហេតុផលថា មានការខ្វះខាតរទេះបំបាត់ម៉ាស៊ីន



បានបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករ និយោជិត។

- នៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានចេញសេចក្តីជូនដំណឹង ដោយឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារជូន កម្មករនិយោជិត។ កម្មករនិយោជិតបានរងចាំ និងទុកពេលឱ្យនិយោជកហូតដល់ខែមិថុនា ទើបសម្រេចចិត្តប្តឹងទាមទារ។
- យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០០៣/២១ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ស្តីពីការបើកប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីត ភាពការងារដែលមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ ២០២១ សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាសផ្នែកកម្មន្តសាល ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកអនុវត្តនៅក្នុង ឆ្នាំ២០២១។
- យោងតាមប្រការ ៣ នៃសេចក្តីប្រកាសលេខ ១០៧ MIH/២០១៧ របស់ក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការកំណត់សញ្ញាផលិតផលកម្ពុជា មានគុណភាព បានឱ្យនិយមន័យពាក្យ "សហគ្រាសកម្មន្តសាល" គឺសំដៅដល់រោងចក្រ សហ- គ្រាសធុនតូច និងមធ្យម និងសិប្បកម្មដែលមានការអនុញ្ញាឱ្យបង្កើត ឬចុះបញ្ជីស្របច្បាប់។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនខ្មែរ អេឡិចត្រូនិក ដេវ៉ែ ក៏ចូលទៅក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីជូនដំណឹងនេះដែរ។
- កាលពីខែមិថុនា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកធ្លាប់បានផ្តល់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ២០១៩ សរុបចំនួន ៣០ថ្ងៃ ដោយ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបង់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ៧,៥ ថ្ងៃ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ៧,៥ ថ្ងៃ ហើយខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជក បង់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ៧,៥ ថ្ងៃ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ៧,៥ ថ្ងៃ។ ដោយឡែក នៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ និយោជក បានផ្អាក ដោយមិនបានបើកជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់តាមតួនាទី ចន្លោះពី ១៥ដុល្លារ ដល់ ២៥ដុល្លារ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយអនុវត្តចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ តទៅ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទី ចន្លោះពីចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ចំនួន ២៥ដុល្លារអាមេរិក ដូចការអនុវត្តកន្លងមក ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយអនុវត្ត ចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២១។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
 - និយោជកបានដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទីចាប់ពីឆ្នាំ២០០៦ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៩ ដោយ ចេញលិខិតដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទី ជារៀងរាល់ឆ្នាំ។
 - នៅរៀងរាល់ខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ និយោជកតែងតែមានការប្រជុំវាយតម្លៃកម្មករនិយោជិត ផ្អែក តាមលទ្ធផលការងារ គុណភាពការងារ និងការគោរពវិន័យរបស់កម្មករនិយោជិត។ បន្ទាប់មក



នៅរៀងរាល់ដើមឆ្នាំថ្មី និងយោជកតែងតែចេញលិខិតដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទី ជូនកម្មករ
និយោជិតម្នាក់ៗ ចន្លោះពីចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក រហូតដល់ ២៥ដុល្លារអាមេរិក។

- ជាក់ស្តែង នៅចុងឆ្នាំ២០១៨ និងយោជកបានដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទីសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩
ជូនកម្មករនិយោជិតចន្លោះពីចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ២៥ដុល្លារអាមេរិក។
- នៅចុងឆ្នាំ២០១៩ និងយោជកបានដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទីសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករ
និយោជិតទាំងអស់ ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ស្មើគ្នា ដោយមិនបានកំណត់អំពីឋានៈតួនាទី
របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ និងមិនបានចេញលិខិតជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់
នោះទេ។
- នៅចុងឆ្នាំ២០២០ និងយោជកមិនបានដំឡើង និងមិនបានចេញលិខិតដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាម
តួនាទី សម្រាប់ឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ជាក់ស្តែងករណី លោក ហួន សំបូរ មានតួនាទីជាប្រតិបត្តិករ ៖
 - ឆ្នាំ២០១៧ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៣៨៦ ដុល្លារអាមេរិក
 - ឆ្នាំ២០១៨ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៣៩៤ ដុល្លារអាមេរិក
 - ឆ្នាំ២០១៩ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៤០២ ដុល្លារអាមេរិក
 - ឆ្នាំ២០២០ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៤០៧ ដុល្លារអាមេរិក
 - ឆ្នាំ២០២១ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៤០៧ ដុល្លារអាមេរិក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- ការអនុវត្តកន្លងមក និយោជកធ្លាប់បានដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទី ចន្លោះពីចំនួន ១៥
ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត។
- យោងតាមឆន្ទៈរបស់និយោជក ដូចដែលបានកំណត់នៅក្នុងប្រការ ៥ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់
ក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់អំពីកាតព្វកិច្ច ក្នុងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទី ជូនកម្មករនិយោជិត
ទោះបីជា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមិនបានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់អំពីចំនួនដែលត្រូវដំឡើងក៏ដោយ។
- យោងតាមកិច្ចសន្យាការងាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត បានបញ្ជាក់អំពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល
តាមតួនាទី ប៉ុន្តែ គ្រាន់តែមិនបានសរសេរលំអិតក្បោះក្បាយ ពោលគឺភាគីនិយោជកសន្យា
ដោយផ្ទាល់មាត់ជាមួយកម្មករនិយោជិត។
- យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានបញ្ជាក់ថា ប្រសិនបើនិយោជកមានការចេញ
លិខិត ឬសេចក្តីសម្រេចផ្សេងៗ ដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលប្រសើរជាងច្បាប់ គឺច្បាប់មិនហាមឃាត់
នោះទេ ហើយនិយោជកក៏មិនគួរកាត់ប្រាក់នេះវិញដែរ។
- លើសពីនេះទៀត ភាគីនិយោជកមិនមានផលប៉ះពាល់ខាតបង់អ្វីនោះទេ ទោះបីជាមានបញ្ហា
វិបត្តិជំងឺកូវីដ-១៩ ក៏ដោយ។
- នៅឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានសម្រេចកាត់ការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទីមកត្រឹមចំនួន ៥
ដុល្លារ ជាឯកតាភាគី ដោយមិនមានការជូនដំណឹងអ្វីមកភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

- យោងតាមប្រការ ៥ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចទ័រខុល ដៅវ៉ែ ចរ ថ្ងៃទី ១២ ខែមីនា ឆ្នាំ
២០១៥ បានកំណត់ថា ៖ "កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានលិខិតតែងតាំងជាលាយលក្ខណ៍អ្នកក្រៅ



សហគ្រាសនឹងត្រូវផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមកំរិតនៃមុខងារ និងបទពិសោធន៍របស់កម្មករនិយោជិត ម្នាក់ៗ សហគ្រាសធ្វើការពិនិត្យតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅរៀងរាល់ដំណាច់ឆ្នាំ ដោយ ពិនិត្យលើលទ្ធផលការងារ ការគោរពវិន័យ និងស្នូរដៃរបស់សាមីជនម្នាក់ៗ ព្រមទាំងលទ្ធភាពរបស់ សហគ្រាស។”

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ដំឡើងតាមតួនាទី ចន្លោះពី ១០ ដុល្លារ ដល់ ២០ ដុល្លារ ក្នុង១ខែ ចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលដំឡើងតាមតួនាទី ចន្លោះពីចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤០នាក់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o (សូមមើលអង្គហេតុទាក់ទងនឹងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទី នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើបន្ថែម)
 - o យោងលើគុណសម្បត្តិរបស់កម្មករនិយោជិតដែលខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងាររយៈពេលយូរឆ្នាំកន្លង មក និយោជកគួរតែសងប្រាក់ឈ្នួលតំឡើងតាមតួនាទីនេះ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកសងអត្រាប្រាក់ឈ្នួល ៣០% បន្ថែម ដើម្បីគ្រប់ ១៣០% សម្រាប់ការងារវេនយប់ ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ សម្រាប់រយៈពេល ០២ ឆ្នាំ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួល ៣០ភាគរយបន្ថែម សម្រាប់រយៈ ពេល ២ឆ្នាំ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីគ្រប់ ១៣០ភាគរយ សម្រាប់ការងារវេនយប់ចាប់ពីម៉ោង ១០យប់ រហូតដល់ម៉ោង ៥ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ចាប់ពីខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន និយោជកបានអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៤០/២០ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១៣០ភាគរយ សម្រាប់ ការងារវេនយប់។
 - o ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការងារវេនយប់ចំនួន ១០០ភាគរយ ដូចការងារវេនថ្ងៃ។
 - o និយោជកត្រូវអនុវត្តឱ្យដូចសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៤០/២០-ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ដៅវី ដោយ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៣០ភាគរយ ដើម្បីបង្កប់ ១៣០ភាគរយ សម្រាប់ការងារវេនយប់ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ឆ្នាំ ថយក្រោយ។
 - o យោងតាមមាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលបានបញ្ជាក់ពីសិទ្ធិនៃការទាមទាររបស់បុគ្គលិក ប្រាក់ឈ្នួលមានរយៈពេល ៣ឆ្នាំ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតសម្រេចទាមទារបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួល ៣០ ភាគរយនេះ ដោយយកតែពីរឆ្នាំចុងក្រោយប៉ុណ្ណោះ។



- o ភាគីកម្មករនិយោជិតធ្វើការឆ្លោះវេនគ្នា ជូនថ្ងៃ ជូនយប់។ ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារចំណុចវិវាទនេះ មានចំនួន ២០នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដោយមានភ្ជាប់ឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ។
- យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះ ដែលកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការវេនយប់ចាប់ពីម៉ោង ១០យប់ ដល់ម៉ោង ៥ក្លី មានចំនួន ១៩នាក់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណា ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩នាក់ ប៉ុណ្ណោះ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលដោយអវត្តមានភាគីនិយោជិតបានដែរ ឬទេ ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ “ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់” ។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា នៅពេលដែលភាគីនិយោជិតបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជិត ដែលអវត្តមាននោះបាន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៣/០៤-ក្នុង ហុង, លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហី, លេខ ៩៩/០៩-យីង ឡែន, លេខ ១៧៣/១១-ជិន អ៊ីង, លេខ ១៤២/១២-អប្សរា, លេខ ១០៩/១៣-វិទ្យាស្ថាន ប៊ុណ្ណា កម្ពុជា, លេខ ១៦៣/១៤-ស៊ីន ឆាង ស៊ីង ហ្គារមេន (ខេមបូឌា), លេខ ២៥០/១៥-អិល អិល អេស ព្រីនធីង, លេខ ០២២/១៦-អាត់តាខីស (ខេមបូឌា) ហ្គារមេន)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញលិខិតអញ្ជើញ និងជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីដល់ភាគីនិយោជិត នូវព័ត៌មានអំពីកាលបរិច្ឆេទនៃសវនាការ, ទីកន្លែងនៃសវនាការ ព្រមទាំងលេខទូរសព្ទ/ទូរសារ សម្រាប់ទំនាក់ទំនងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងបានទូរសព្ទទាក់ទងទៅតំណាងភាគីនិយោជិត ដើម្បីបញ្ជាក់អំពីការចូលរួមសវនាការ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ប៉ុន្តែ លោក មូល សុមីណា មានតួនាទីគណនេយ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុន បានអះអាងថា មិនអាចចូលរួមសវនាការបាន ពីព្រោះនិយោជិតមិនបានចេញលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យគាត់ចូលរួមសវនាការនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជិតបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីហើយ។

សរុបសេចក្តីមក យោងតាមប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងពេលដែលភាគីនិយោជិតអវត្តមាន។



ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ២០២០ និង ៦ខែ (ឆមាសទី១) ឆ្នាំ ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យ ការងារលេខ ០០៣/២១ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ២០២០ និង ៦ខែ (ឆមាសទី១) ឆ្នាំ២០២១ ជូន កម្មករនិយោជិតស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារលេខ ០០៣/២១ ក.ប/ស.ជ .ណ.ខ.ល ដែរ ឬទេ ?

យោងមាត្រា ៨៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូក ទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៨៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ "និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោ- ជិតដែលកំពុងបម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ ក្នុង១ (មួយ) ឆ្នាំ។ រៀងរាល់ ៦ (ប្រាំមួយ) ខែ និយោជកត្រូវទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ចំនួនពាក់កណ្តាល។

...

វិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាស របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៧/២០-អហ្សនស៊ី (សណ្ឋាគារ ដី ហ្គេត ឌូក ភ្នំពេញ) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ បានបកស្រាយថា ៖ "យោងតាមខ្លឹមសារមាត្រា ៨៩-ថ្មី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានបរិលាមិនកំណត់ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ១៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយត្រូវទូទាត់ចំនួន ២ដង ក្នុងមួយ ឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត។ វិសាលភាពអនុវត្ត និងបែបបទនៃការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ គឺ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។"

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

ប្រកាស សេចក្តីសម្រេច សារាចរ ឬសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួង មិនអាចចែងអំពីកិច្ចការដែលមិនស្ថិត ក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងនោះ...។"

អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៥៨/១៩-ហុងវ៉ា 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- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញថា គ្រឹះស្ថាន ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញប្រកាស សេចក្តីណែនាំ និងសេចក្តីជូនដំណឹង ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារផ្សេងៗ



ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដូចខាងក្រោម ៖ ប្រការ ៣ នៃ ប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាព (តទៅនេះហៅថា ប្រកាសលេខ ៤៤៣) ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ “ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបាននឹងកំពុងបម្រើការងារនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទ ដូចខាងក្រោម ៖

...

២. ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកផ្សេងទៀត ក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និយោជកត្រូវបើករំលឹកចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំថ្ងៃ) នៃប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសរុប រៀងរាល់១ (មួយ) ឆ្នាំម្តង ដោយ ៖

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

...”។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៦៨/១៩ - មីតា បាយអូមេដ (ខេមបូឌា) ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រកាស ៤៤៣ នេះ កំណត់អំពី ៖

- ការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ២ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ដែលត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ
- ការគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ របស់កម្មករនិយោជិតនៅមុនឆ្នាំ២០១៩ ដែលបាន និង កំពុង បម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និង
- មូលដ្ឋាននៃការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ) ថ្ងៃ ចំពោះឆ្នាំ ការងាររៀងរាល់ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារជាប់ជាដាច់ខាតចាប់ពី ១ខែ ដល់ ៦ខែ និង ចំនួន ១៥ថ្ងៃ ចំពោះបរិច្ឆេទនៃការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតលើសពី ៦ខែ (ដែលត្រូវគិតស្មើ នឹង ១ឆ្នាំពេញ)។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧១/១៩ - អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គារមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ០០៧/២០-អហ្សិនស៊ី (សណ្ឋាគារ ដី ហ្រ្គុត ឌូក ភ្នំ ពេញ) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ សេចក្តីណែនាំលេខ ០៤២/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៩ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង ៖ “ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជម្រាបជូន ម្ចាស់ ឬនាយក សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងកម្មករនិយោជិតក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និង ផលិតស្បែកជើងទាំងអស់ជ្រាបថា យោងតាមកម្រិតហានិភ័យទាប និងស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានពន្យារពេលក្នុងការអនុវត្តទៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១...។”។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល០០៧/២០-អហ្សិនស៊ី (សណ្ឋាគារ ដី ហ្រ្គុត ឌូក ភ្នំពេញ) យល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទទី៣ បានបកស្រាយសេចក្តីណែនាំលេខ ០៤២/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៩ ខាងលើថា ៖ “សេចក្តីណែនាំនេះ គឺអនុវត្តសម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ដោយបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកដែលត្រូវបើកប្រាក់រំលឹក



អតីតភាពការងារទាំងអស់ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយមូលហេតុក្រៅ ពីកំហុសធ្ងន់ និងក្នុងករណីការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ទាំងនេះផងដែរ។ មានន័យថា សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្រៅពីផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានពន្យារពេលក្នុងការអនុវត្តទៅចុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។ ប៉ុន្តែ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកធ្លាប់បានផ្តល់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ ២០១៩ សរុបចំនួន ៣០ថ្ងៃ ដោយខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបង់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ ២០១៩ ចំនួន ៧,៥ ថ្ងៃ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ៧,៥ ថ្ងៃ ហើយខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបង់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ៧,៥ ថ្ងៃ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ ២០១៩ ចំនួន ៧,៥ ថ្ងៃ។ ហេតុដូច្នេះ សម្រាប់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ដៅវ៉ែ និយោជកបានអនុវត្តការបង់ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត ដូចវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិត ស្បែកជើងដែរ ដោយមិនបានពន្យារពេលអនុវត្តរហូតដល់ចុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ដូចសេចក្តីណែនាំលេខ ០៤២/ ១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ នោះទេ។

យ៉ាងណាមិញ ក្នុងកំឡុងនៃការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៨/២០ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការ ពន្យារពេលក្នុងការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីត ភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំ២០២០ បានកំណត់ថា ៖ *"...ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជម្រាបជូន ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស និងកម្មករនិយោជិត ដែលប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ (UDC) ជ្រាបថា ការបើកប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ (សម្រាប់ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង) និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំ២០២០ (សម្រាប់គ្រប់វិស័យ) ត្រូវ បានពន្យារពេលក្នុងការអនុវត្តទៅឆ្នាំ២០២១..."*

ផ្អែកលើសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៨/២០ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបើកប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ (សម្រាប់ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង) និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំ២០២០ (សម្រាប់គ្រប់វិស័យ) សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមកកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវបាន ពន្យារពេលក្នុងការអនុវត្តទៅឆ្នាំ២០២១។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ដៅវ៉ែ ក៏បាន ផ្អាកការបើកប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនដែរ។ ការផ្អាកនេះ បានបន្តរហូតដល់ឆមាសទី១ឆ្នាំ ២០២១។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០០៣/២១ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការបើកប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និង ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាសផ្នែកកម្មនិយោជិត បានកំណត់ថា ៖ *"ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជម្រាបជូនម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស និងកម្មករនិយោជិតផ្នែកកម្មនិយោជិតទាំងអស់ ដែលបានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិន កំណត់ (UDC) ជ្រាបថា ការបើកប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់*



បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ ត្រូវចាប់ផ្តើមអនុវត្តឡើងវិញ ក្នុងឆ្នាំ២០២១ ដូចខាងក្រោម ៖

១. ការបើកប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩

- ប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ (ប្រសិនបើមាន) ដែលត្រូវបើកក្នុងឆ្នាំ២០២០ ត្រូវទូទាត់នៅក្នុងត្រីមាសទី១ និងនៅក្នុងត្រីមាសទី៣។
- ប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ (ប្រសិនបើមាន) ដែលត្រូវបើកក្នុងឆ្នាំ២០២១ ត្រូវទូទាត់នៅក្នុងត្រីមាសទី២ និងក្នុងមាសទី៤។

២. ការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ

- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០២០ ត្រូវទូទាត់នៅក្នុងត្រីមាសទី១ និងនៅក្នុងត្រីមាសទី៣។
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០២១ ត្រូវទូទាត់នៅក្នុងត្រីមាសទី២ និងនៅក្នុងត្រីមាសទី៤។

...។”

ផ្អែកតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០០៣/២១ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាសផ្នែកកម្មន្តសាលទាំងអស់ដែលបានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវចាប់ផ្តើមបើកប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ (ប្រសិនបើមាន) និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតឡើងវិញ ក្នុងឆ្នាំ២០២១ ដោយអនុវត្តតាមកាលបរិច្ឆេទដូចដែលបានកំណត់នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចត្រិក ដេវឡូបម៉ង់ ដៅវ៉ែ ត្រូវបន្តការបើកប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ (ប្រសិនបើមាន) និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយសារតែនិយោជកបានផ្អាកកន្លងមក។ បន្ថែមពីនេះ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០០៣/២១ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ មានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់សហគ្រាសផ្នែកកម្មន្តសាលទាំងអស់ ហើយ ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចត្រិក ដេវឡូបម៉ង់ ដៅវ៉ែ ក៏ជាផ្នែកមួយនៃសហគ្រាសផ្នែកកម្មន្តសាលដែរ ដូចមានកំណត់នៅក្នុងប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ១០៧ MIH/២០១៧ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧ ស្តីពីការកំណត់សញ្ញាផលិតផលកម្ពុជាមានគុណភាព ដែលចែងថា ៖ “...សហគ្រាសកម្មន្តសាល គឺសំដៅដល់រោងចក្រ សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម និងសិប្បកម្ម ដែលមានការអនុញ្ញាតឱ្យបង្កើត ឬចុះបញ្ជីស្របតាមច្បាប់។...”។ និងមាត្រា ៤ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ១២៤ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការលើកទឹកចិត្តផ្នែកពន្ធដារ សម្រាប់សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម ក្នុងវិស័យអាទិភាព បានកំណត់ថា ៖ “...សហគ្រាសធុនមធ្យម” សំដៅលើសហគ្រាសអាជីវកម្មគ្រប់ប្រភេទដែលមានផលរបរប្រចាំឆ្នាំចាប់ពី ៧០០ លានរៀល ដល់ ៤០០០ លានរៀល ឬសហគ្រាសដទៃទៀតដែលជាកម្មវត្ថុនៃការចុះបញ្ជីពន្ធដារជាអ្នកជាប់ពន្ធមធ្យម...ឬមានចំនួននិយោជិតចាប់ពី ៥១នាក់ ទៅ ១០០នាក់។”

ហេតុនេះហើយ យោងតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជក គឺមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០០៣/២១ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល ដោយត្រូវចាប់ផ្តើមបើកប្រាក់រំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាព



ការងារក្នុងឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតឡើងវិញ ក្នុងឆ្នាំ២០២១ ដោយអនុវត្តតាមកាលបរិច្ឆេទដូចដែលបានកំណត់នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើនេះ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបន្តលើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឆ្នាំ២០២០ និង ៦ខែ (ឆមាសទី១) ឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារលេខ ០០៣/២១ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទី ចន្លោះពីចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយអនុវត្តចាប់ពីខែ មេសា ឆ្នាំ២០២១

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទីចន្លោះពីចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត ដូចការអនុវត្តកន្លងមក ដោយនិយោជកបានអនុវត្តការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទីនេះជាយូរមកហើយ ពេលគឺចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៦ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៩ ហេតុនេះ និយោជកមិនគួរផ្អាកការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទីនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទី ដោយយោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទី គឺជាការអនុវត្តកន្លងមកដែរ ឬទេ ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា គោលការណ៍ "ការអនុវត្តកន្លងមក" ជាពាក្យ បច្ចេកទេសច្បាប់ និងជាគោលការណ៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ ដោយពិនិត្យឡើងវិញ នូវការអនុវត្តដ៏ពិតប្រាកដមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

គោលការណ៍ច្បាប់នៃ "ការអនុវត្តកន្លងមក" ត្រូវបានគាំទ្រដោយបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៦៥ កថាខណ្ឌទី ២ និងទី ៣។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យានេះ អាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ។ "កិច្ចសន្យានេះ អាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក" ហើយប្រសិនបើត្រូវចុះបញ្ជីកាក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។"

កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រាដដែល ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេ ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ។"

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារច្បាប់ដែលផ្តល់នៅក្នុងបរិបទនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការអនុវត្តកន្លងមក គឺជាទម្រង់មួយនៃការអនុវត្តដែលបានទទួលស្គាល់ដោយភាគីទាំងពីរ និងបានអនុវត្តជាប្រើប្រាស់ដងមកហើយនៅក្នុងអតីតកាល។ ពេលខ្លះ ការអនុវត្តបែបនេះ មិនចាំបាច់បង្កើតឡើងតាមរយៈការសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយក៏គឺអនុវត្តឡើយ។ ការអនុវត្តមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តកន្លងមក នៅពេលដែលការអនុវត្តនោះ ធ្វើឡើងតាមរយៈសកម្មភាពទៀងទាត់ និងដដែលៗ។



នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៩-តាក ហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឱ្យ
និយមន័យ "ការអនុវត្តកន្លងមក" ថា ជាការអនុវត្តមួយ ដែលបានប្រព្រឹត្តរួចជាយូរមកហើយ និងដែលបានកើត
ឡើងជាដដែលៗ ដែលមានភាពច្បាស់លាស់ស្ថិតស្ថេរ និងមានការទទួលស្គាល់ និងទទួលយក ដោយភាគីកម្មករ
និយោជិត និងនិយោជក។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើការអនុវត្តកន្លងមកជាច្រើន
ចំពោះករណីមួយចំនួន ដូចជា (១)-ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ
២១/០៥-ស៊ីណូមេក ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១), (២)-ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល (១៤/០៦-សេង យ៉ុង ហេតុផល
ចំណុចវិវាទទី១), (៣)-ការបង់ជូននូវប្រាក់រង្វាន់ (១៨/០៧-ទ្រីណុងហ្គាល កុមារ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ២)
និង (៤)-ការផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយ (១៣៦/០៧-ភ្នំពេញ ហ្គាមិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ជាដើម។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តខ្លះមិនមែនជា "ការអនុវត្តកន្លង
មក" ទេ តួយ៉ាងដូចជាការអនុវត្តដែលទាក់ទងទៅនឹងចង្វាក់ផលិតកម្មការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលត្រូវស្ថិតនៅ
ក្រោមការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៦/០៧-
ហ្គេស សាន់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៤/០៧-យ៉ូនៀន ផេកើ ហេតុផលនៃ
សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីឆ្នាំ
២០០៦ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៩ ដោយចេញលិខិតដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទីជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ នៅរៀងរាល់ខែ
ធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ និយោជកតែងតែមានការប្រជុំវាយតម្លៃកម្មករនិយោជិត ផ្អែកតាមលទ្ធផលការងារ គុណភាព
ការងារ និងការគោរពវិន័យរបស់កម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក នៅចុងឆ្នាំ២០២០ និយោជកមិនបានដំឡើង
និងមិនបានចេញលិខិតដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទីសម្រាប់ឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ករណី
នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សកម្មភាពដែលនិយោជកដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត
ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៦ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៩ មិនមែនជាការអនុវត្តកន្លងមកនោះទេ ព្រោះនិយោជកដំឡើងប្រាក់
ឈ្នួលតាមតួនាទីនេះ គឺយោងទៅលើការវាយតម្លៃការងារប្រចាំឆ្នាំ ដោយផ្អែកទៅលើលទ្ធផលការងារ គុណភាព
ការងារ និងការគោរពវិន័យ ស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល
តាមតួនាទី ចន្លោះពីចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន
ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុង
រោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក..."។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ
មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយស្រប
ច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-យ៉កស៊ី ហេតុផលនៃ
ចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កុមារ, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គេលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ
ទី៣ និងលេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៤និង៥) ។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ដែរ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤០៥-វីវ វេល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ៖ " និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាឯកភាពគឺ អាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹកចិត្តកម្មករយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើនហើយប្រើពេលវេលាតិច។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកំណត់ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ មិនមានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងច្បាប់ការងារ ហើយផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់របស់និយោជក ក៏មិនបានបំពាននឹងសិទ្ធិណាមួយរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ។ "។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

យោងតាមប្រការ ៥ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្មែរ អេឡិចទ៊ីខល ផៅវ៉ែ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៥ បានកំណត់ថា ៖ "កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានលិខិតតែងតាំងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីសហគ្រាសនឹងត្រូវផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមកំរិតនៃមុខងារ និងបទពិសោធន៍របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ សហគ្រាសធ្វើការពិនិត្យឡើងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅរៀងរាល់ដំណាច់ឆ្នាំដោយពិនិត្យលើលទ្ធផលការងារ ការគោរពវិន័យ និងស្នូលដែលសាមីជនម្នាក់ៗ ព្រមទាំងលទ្ធភាពរបស់សហគ្រាស។"

ផ្អែកតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកជាកមានសិទ្ធិចាត់ចែងដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទីជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមលទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន និងការពិនិត្យមើលលទ្ធភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។ ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានអង្គហេតុ ឬកសុតាងណាមួយដើម្បីបញ្ជាក់ថា និយោជកបានធ្វើការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំ២០២០ និងការមិនបានដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទីនៅក្នុងឆ្នាំ២០២១ នេះ ធ្វើឡើងដោយមិនត្រឹមត្រូវ ឬមិនសមហេតុផលនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទីជូនកម្មករនិយោជិត គឺអាស្រ័យលើសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទី ចន្លោះពី ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ២៥ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយអនុវត្តចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២១។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលដំឡើងតាមតួនាទី ចន្លោះពីចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទី ជូនកម្មករនិយោជិតស្មើគ្នាទាំងអស់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ដោយមិនមានលិខិតជូនដំណឹង ឬមានការដំឡើងតាមឋានៈតួនាទីនោះទេ។ ម៉្យាងទៀត នៅក្នុងឆ្នាំ២០២១ និយោជកក៏មិនបានដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទីជូនកម្មករនិយោជិតនោះដែរ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា តាមការអនុវត្តកន្លងមក ភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទី។



មុននឹងពិចារណាលើចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជក មានកាតព្វកិច្ចដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទី ចន្លោះពីចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលការបកស្រាយ ការអនុវត្តកន្លងមក, មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អំពីសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់ និយោជក និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី ២ ខាងលើ)

យោងតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមាន សិទ្ធិចាត់ចែងដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទីដើម្បីលទ្ធផលការងារកាន់តែល្អប្រសើរ។ យ៉ាងណាមិញ យោងតាម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន មិនបានចងកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកត្រូវតែផ្តល់ការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមចំនួន ណាមួយជាក់លាក់នោះទេ ពោលគឺនិយោជកផ្តល់ជូនតាមលទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ជាងនេះទៀត ភាគីកម្មករ និយោជិតមិនមានភស្តុតាងណាមួយដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការដែលនិយោជកដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទីនៅក្នុងឆ្នាំ ២០២០ តែចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកនេះ គឺធ្វើឡើងដោយមិនត្រឹមត្រូវ ឬមិនសមហេតុផលនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពីចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង ១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានដំពាក់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតណាមួយនោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិណាមួយដែលតម្រូវឱ្យភាគីម្ខាងទៀតសង ក្នុងករណីដែលភាគីនោះមិនមាន កាតព្វកិច្ចត្រូវសងនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក សងប្រាក់ឈ្នួលដំឡើងតាមតួនាទី ចន្លោះពីចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៣០ភាគរយ បន្ថែមសម្រាប់ រយៈពេល ២ឆ្នាំ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ សម្រាប់ការងាររេនយប់ចាប់ពីម៉ោង ១០យប់ រហូតដល់ម៉ោង ៥ភ្លឺ ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ឈ្នួល ៣០ភាគរយ ចំពោះ ការងាររេនយប់ សម្រាប់រយៈពេល ២ឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដែរ រឺទេ ?

មាត្រា ១៤៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែល ប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូល ជាធរមានថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ១៤៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖
"ពាក្យថា ពេលយប់ក្នុងច្បាប់នេះ មានន័យថា រយៈពេល ១១(ដប់មួយ)ម៉ោង បន្តបន្ទាប់គ្នាដោយគិត អំពីក្នុង រនោះ ត្រូវមានពេលពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ភ្លឺ ផង។ ការងារពេលយប់ ត្រូវគិតពីម៉ោង ២២ដល់ម៉ោង៥ភ្លឺ"

ក្រៅពីការងារបន្តបន្ទាប់ដែលក្រុមកម្មករផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការ ជូនថ្ងៃ ជូនយប់ ការងាររេនយប់ គ្រប់ម៉ោង មានធ្វើមួយផ្នែកនៃពេលយប់ជានិច្ច។ ការងារពេលយប់ត្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួលតាមមាត្រា ១៣០១ (មួយរយសាម សិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ។



ចំណុចទី១ នៃសារពេលខ ១៨៥ កប/សរ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពី ប្រាក់ឈ្នួល នៃការងារពេលយប់ ចែងថា ៖ "កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅពេលយប់ ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ដល់ម៉ោង ៥ ភ្លឺ ទោះបីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នាក្តី ឬធ្វើការជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្តី កម្មករនិយោជិតទាំងនោះត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ១៣០% (មួយរយសាមសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ។..."។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាពាក្យថា "យប់" គឺរយៈពេល ១១ម៉ោង បន្តបន្ទាប់ ដែលត្រូវរាប់ពីពេលថ្ងៃលិច រហូតដល់ពេលមុនថ្ងៃរះ ដោយក្នុងរយៈពេលនោះ មានម៉ោង ១០យប់ ដល់ម៉ោង ៥ ភ្លឺ ពោលគឺអាចរាប់ពីម៉ោង ៦ ល្ងាច ដល់ ៥ ភ្លឺ ឬពីម៉ោង ៧ ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៦ ព្រឹក ជាដើម។ ពាក្យយប់ គឺមានរយៈពេល ១១ម៉ោង បន្តបន្ទាប់គ្នា ប៉ុន្តែរយៈពេល ១១ម៉ោង បន្តបន្ទាប់នេះ មិនមែនកំណត់ថា ជាការងារពេលយប់ទាំងអស់នោះទេ។ ការងារពេលយប់ គឺសំដៅដល់តែការងារធ្វើចាប់ពីម៉ោង ១០ យប់ដល់ម៉ោង ៥ ភ្លឺ ប៉ុណ្ណោះ។ (សូមមើលបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៦/០៩-ស៊ីនតាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ០៦២/១០- ចុងយ៉ូវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៦៨/១០- យូ អេស អេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៩, និង លេខ ០៦៣/១៩ - អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមមាត្រា១៤៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសារពេលខ ១៨៥ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារវេនយប់ចាប់ពីម៉ោង ១០យប់ ដល់ម៉ោង ៥ ភ្លឺ គឺត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៣០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារវេនថ្ងៃ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នា ជូនថ្ងៃ ជូនយប់ យ៉ាងណាក៏ដោយ ឱ្យតែម៉ោងការងាររបស់កម្មករនិយោជិតស្ថិតក្នុងម៉ោង ១០ ដល់ម៉ោង ៥ ភ្លឺ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកដែលបានផ្លាស់ប្តូរវេនការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជូនថ្ងៃ ជូនយប់ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលប្តូរមកធ្វើការនៅវេនយប់ ចាប់ពីម៉ោង ១០យប់ ដល់ម៉ោង ៥ ភ្លឺ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ ដូចគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួលការងារវេនថ្ងៃដែរនោះ គឺជាការអនុវត្តដែលមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នោះទេ ពីព្រោះបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ខាងលើ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការវេនយប់ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៣០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារវេនថ្ងៃ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៣០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលផ្លាស់ប្តូរវេនទៅធ្វើការពេលយប់គិតចាប់ពីម៉ោង ១០យប់ ដល់ម៉ោង ៥ ភ្លឺ។

មាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល។ ឥណទេយ្យដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន ៖ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងឥណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតមានប្រកាសចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបាន ក្នុងករណីដេញចោលផង។"

តាមរយៈមាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលបានបាត់ ដោយស្មារតីការគំរាមកំហែង មិនត្រឹមត្រូវរបស់និយោជក បានក្នុងរយៈពេល ៣ឆ្នាំ គិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើក។ ករណីនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៣០ភាគរយ ដើម្បីគ្រប់ ១៣០ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល ២ឆ្នាំ ដើម្បី



គិតចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ សម្រាប់ការងាររេនយប់ ចាប់ពីម៉ោង ១០យប់ រហូតដល់ម៉ោង ៥ក្លី ជូនកម្មករនិយោជិត។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៣០ភាគរយ បន្ថែម សម្រាប់រយៈពេល ២ឆ្នាំ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ សម្រាប់ការងាររេនយប់ ចាប់ពីម៉ោង ១០យប់ រហូតដល់ម៉ោង ៥ក្លី ជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបន្តបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីត ភាពការងារឆ្នាំ២០២០ និង ៦ខែ (ឆមាសទី១) ឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមសេចក្តី ជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារលេខ ០០៣/២១ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមតួនាទី ចន្លោះពីចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយអនុវត្តចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២១។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលដំឡើងតាមតួនាទី ចន្លោះពី ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៣០ភាគរយបន្ថែម សម្រាប់រយៈពេល ២ឆ្នាំ ដោយគិតចាប់ពី ថ្ងៃទី១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ សម្រាប់ការងាររេនយប់ ចាប់ពីម៉ោង ១០យប់ រហូតដល់ម៉ោង ៥ក្លី ជូនកម្មករនិយោជិត។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច


សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា ជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖
ឈ្មោះ ៖ **គង់ វឌ្ឍនា**
ហត្ថលេខា ៖ -----



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ អន ណន

ហត្ថលេខា ៖ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ គង់ ឆន្ទៈ

ហត្ថលេខា ៖ 