ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០២៨/២០ - ស្តារីថាន ហ្វ៊ិតវែរ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ស្តារីថាន ហ្វ៊ិតវែរ**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងជ្រៃ សង្កាត់កាកាបទី២ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៦ ៩៥៥ ១២ ២១ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោកស្រី AI QIUXIANG	នាយកក្រុមហ៊ុន
២- លោក ស៊ាប មករា	ប្រធានរដ្ឋបាល
៣- លោកស្រី ហេង លេង	អ្នកបកប្រែ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ស្តារីថាន ហ្វ៊ិតវែរ**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងជ្រៃ សង្កាត់កាកាបទី២ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៦៥០ ៨៤៤៤/ ០៩៦ ៩៧ ០៩ ២១៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ហ៊ុយ សម្បត្តិ	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា
២- លោក ទឹម ស៊ីថាច	ប្រធានផ្នែកគ្រួតពិនិត្យគុណភាព
៣- លោក ប៉ុម សារឹត	ប្រធានផ្នែក
៤- លោក ឈាន ចាន់ដេត	កម្មករ

៥- លោកស្រី ទុយ ស្រីកា	កម្មករ
៦- លោក ឆែម ប៊ុនធឿន	កម្មករ
៧- លោកស្រី គេន វត្ត	កម្មករ
៨- លោក ឆាយ ឡា	កម្មករ
៩- លោកស្រី សុខ ស៊ាកមួយ	កម្មករ
១០- លោកស្រី រឿង ឡុន	កម្មករ
១១- លោកស្រី ផុន ស្រីលក្ខ	កម្មករ
១២- លោកស្រី យឹន គន្ធា	កម្មករផ្នែកបិត
១៣- លោកស្រី ទៀង សុលីដា	កម្មករផ្នែកដេរ
១៤- កញ្ញា សុក ចាន់ធី	កម្មករផ្នែកដេរ
១៥- លោក សំ សុធា	កម្មករផ្នែកដេរ
១៦- លោក ជិន សារ័ត្ន	កម្មករផ្នែកដេរ
១៧- លោកស្រី វ៉ន សុខាន់	កម្មករផ្នែកដេរ
១៨- លោកស្រី សុក ឆេងហុង	កម្មករផ្នែកដេរ
១៩- លោកស្រី រិន គឹមសាន	កម្មករ
២០- លោក យឹម ធារា	កម្មករផ្នែកដេរ
២១- លោក អ៊ឹម អឿន	កម្មករផ្នែកដេរ
២២- លោក វ៉ាត់ សុនី	កម្មករផ្នែកដេរ
២៣- កញ្ញា លី សេលឿន	កម្មករផ្នែកដេរ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុន ស្ពារីថាន ហ្វីតវែរ គោរពកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សា ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចំនួន ១៥ចំណុច ដែលភាគីក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពជាមួយភាគីកម្មករនិយោជិតនៅចំពោះមុខអ្នកផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអនុវត្ត។

២- ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣១នាក់ រួមមាន៖ ១.ឆាយ ឡា ២.ឈាន ចាន់ដេត ៣.ទីម ស៊ីថាត ៤.សំ សុធា ៥.ទៀង សុលីដា ៦.វ៉ន សុខាន់ ៧.ឆែម ប៊ុនធឿន ៨.សាន វិចិត្រ ៩.សាន ធារី ១០.សាន ស្វាតមួយ ១១.រឿង ឡុន ១២.ទុយ ស្រីកា ១៣.ប៉ុម សារីក ១៤.សុខ ឆេងហុង ១៥.ឆែម ថារី ១៦.រិន គឹមសាន ១៧.ស៊ុន ស្រីណាល់ ១៨.យឹន គន្ធា ១៩.វ៉ា អាស៊ី ២០.ហ៊ាង ខូក់ ២១.សុខ ចាន់ធី ២២.ផុន ស្រីលក្ខ ២៣.គេន វត្ត ២៤.វ៉ាត់ សុនី ២៥.ប្រុស ប្រាជ្ញ ២៦.លី ឡាប ២៧.យឹម សំណាង ២៨.សាន លីន ២៩.វ៉ា វ៉ានិល ៣០.ជិន សារ័ត្ន ៣១.ហេង ស្វាលីន ដែលក្រុមហ៊ុនបានបណ្តេញចេញពីការងារកាលពីថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ សូមឱ្យ ក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល

និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៅតាមប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្អែកទៅតាមស្មារតីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពទៅតាមសំណើរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតឡើយ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩(អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារីថាន ហ្វ៊ីតវែរ លេខ៣៧៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៤កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ៦រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំជូត ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារីថាន ហ្វ៊ីតវែរ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ២ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ នៅថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាឡើយ។ ចំណុចមិនសះជានេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារីថាន ហ្វ៊ីតវែរ លេខ ៣៧៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វែងរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ២ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក

ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី១ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទតែមួយចំណុចប៉ុណ្ណោះគឺ ចំណុចវិវាទទី២។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ជាកំណត់នៃការផ្ដល់កស្តុតាង និងថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃចុងក្រោយនៃការជំទាស់កស្តុតាង។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល គឺនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

កស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ស្ដារីថាន ហ្វ៊ូតវែរ លេខ MOC-២៨៤៤៨០០៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

២- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមហ៊ុន ស្ដារីថាន ហ្វ៊ូតវែរ លេខ PTM2019120066 អពដ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ស្ដារីថាន ហ្វ៊ូតវែរ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស្ដារីថាន ហ្វ៊ូតវែរ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស្ដារីថាន ហ្វ៊ូតវែរ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

៦- កំណត់ហេតុស្ដីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ស្ដារីថាន ហ្វ៊ូដវែរ ចុះថ្ងៃទី ០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

៧- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ស្ដារីថាន ហ្វ៊ូតវែរ។

៨- បញ្ជីតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្ដារីថាន ហ្វ៊ូតវែរ។

៩- ឯកសារស្ដីពីការចុះវត្តមានមកធ្វើការរបស់ឈ្មោះ ឆាយ ឡា នៅពេលព្រឹក និងពេលរសៀល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ក្នុងក្រុមហ៊ុន ស្ដារីថាន ហ្វ៊ូដវែរ។

១០-ឯកសាររូបភាព។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ស្ដារីថាន ហ្វ៊ូតវែរ លេខ ៥១៧/១៩ ក.ប/វ.ក.រ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ARBITRATION COUNCIL

២- លិខិតលេខ ២៣២/១៩ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃពុធ ១៥កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជាក់ថា សហជីពដើម្បីកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ស្តារីថាន ហ្វ៊ុតវែរ ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជា នីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

៣- លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារីថាន ហ្វ៊ុតវែរ គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការស្នើសុំជួយផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់កម្មករនិយោជិតជាមួយក្រុមក្រុមហ៊ុន ស្តារីថាន ហ្វ៊ុតវែរ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស្តារីថាន ហ្វ៊ុតវែរ លេខ ៣៧៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស្តារីថាន ហ្វ៊ុតវែរ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារីថាន ហ្វ៊ុតវែរ លេខ ០២៣/២០ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៤៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១ រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៤៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

ក្រុមហ៊ុន ស្តារីថាន ហ្វ៊ុតវែរ គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតកាបូបរ៉ូ ក្រុមហ៊ុននេះបានចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោមលេខ ៥០០១១៤៦០ នៅថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣០០នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារីថាន ហ្វ៊ុតវែរ)*។

ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ តាមប្រភេទកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣១ នាក់៖ ១. ឆាយ ឡា, ២. ឈាន ចាន់ដេត, ៣. ទឹម ស៊ីថាត, ៤. សំ សុធា, ៥. ទៀង សុលីដា, ៦. វ៉ន សុខាន់ ៧. ឆែម ប៊ុនធឿន, ៨. សាន វិចិត្រ, ៩. សាន ធារី, ១០. សុខ សាក់មួយ, ១១. វៀង ឡុន, ១២. ទុយ ស្រីភា, ១៣. ប៉ុម សារីក, ១៤. សុខ ឆេងហុង, ១៥. ឆែម ថាវី, ១៦. រិន គឹមសាន, ១៧. ស៊ុន ស្រីណាល់, ១៨. យឹន គន្ធា, ១៩. វ៉ា អាស៊ី, ២០. ហ៊ាង ខូក់, ២១. សុខ ចាន់ធី, ២២. ផុន ស្រីលក្ខ, ២៣. គេន វ័ត្ថ, ២៤. វ៉ាត់ សុនី, ២៥. ប្រុស ប្រាជ្ញ, ២៦. លី ឡាប, ២៧. យឹម សំណាង, ២៨. សាន លីន, ២៩. វ៉ា វ៉ានិល, ៣០. ជិន សាវ័ត្ថ និង ៣១. ហេង សូលីន

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
  - នៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារីថាន ហ្វ៊ុតវែរ មានកម្មករនិយោជិតទាមទារចំនួន ៣១នាក់ ប៉ុន្តែ មកដល់ថ្ងៃសវនាការ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១០នាក់ បានទទួលយកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារពីនិយោជក ដោយពួកគាត់ទាំងនោះមិនធ្វើការទាមទារទៀតទេ (១. ឆាយ ឡា, ២. ឈាន ចាន់ដេត, ៣. ទឹម ស៊ីថាត, ៤. សំ សុធា, ៥. ទៀង សុលីដា, ៦. វ៉ន សុខាន់ ៧. ឆែម ប៊ុនធឿន, ៨. សាន វិចិត្រ, ៩. សាន ធារី, ១០. សុខ សាក់មួយ, ១១. វៀង ឡុន, ១២. ទុយ ស្រីភា, ១៣. ប៉ុម សារីក, ១៤. សុខ ឆេងហុង, ១៥. ឆែម ថាវី, ១៦. រិន គឹមសាន, ១៧. ស៊ុន ស្រីណាល់, ១៨. យឹន គន្ធា, ១៩. វ៉ា អាស៊ី, ២០. ហ៊ាង ខូក់, ២១. សុខ ចាន់ធី, ២២. ផុន ស្រីលក្ខ, ២៣. គេន វ័ត្ថ, ២៤. វ៉ាត់ សុនី, ២៥. ប្រុស ប្រាជ្ញ, ២៦. លី ឡាប, ២៧. យឹម សំណាង, ២៨. សាន លីន, ២៩. វ៉ា វ៉ានិល, ៣០. ជិន សាវ័ត្ថ និង ៣១. ហេង សូលីន)។
  - កម្មករនិយោជិតចំនួន ២១នាក់ ដែលនៅតែទាមទារប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារពីនិយោជកមានឈ្មោះ ៖ ១. ឆាយ ឡា, ២. ឈាន ចាន់ដេត, ៣. ទឹម ស៊ីថាត, ៤. សំ សុធា, ៥. ទៀង សុលីដា, ៦. វ៉ន សុខាន់ ៧. ឆែម ប៊ុនធឿន, ១០. សុខ សាក់មួយ, ១១. វៀង ឡុន, ១២. ទុយ ស្រីភា, ១៣. ប៉ុម សារីក, ១៤. សុខ ឆេងហុង, ១៦. រិន គឹមសាន, ១៨. យឹន គន្ធា, ២០. ហ៊ាង ខូក់, ២១. សុខ ចាន់ធី, ២២. ផុន ស្រីលក្ខ, ២៣. គេន វ័ត្ថ, ២៤. វ៉ាត់ សុនី, ២៥. ប្រុស ប្រាជ្ញ និង ៣០. ជិន សាវ័ត្ថ។
  - ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ២១នាក់ ដែលទាមទារខាងលើ គឺមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៣ខែ (២៤. វ៉ាត់ សុនី, ២៥. ប្រុស ប្រាជ្ញ និង ៣០. ជិន សាវ័ត្ថ) និងកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨នាក់ មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (ឈ្មោះ ១. ឆាយ ឡា, ២. ឈាន ចាន់ដេត, ៣. ទឹម ស៊ីថាត, ៤. សំ សុធា, ៥. ទៀង សុលីដា, ៦. វ៉ន សុខាន់ ៧. ឆែម ប៊ុនធឿន, ១០. សុខ សាក់មួយ, ១១. វៀង ឡុន, ១២. ទុយ ស្រីភា, ១៣. ប៉ុម សារីក, ១៤. សុខ ឆេងហុង, ១៦. រិន គឹមសាន, ១៨. យឹន គន្ធា, ២០. ហ៊ាង ខូក់, ២១. សុខ ចាន់ធី, ២២. ផុន ស្រីលក្ខ និង ២៣. គេន វ័ត្ថ)។

ក. ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់មានដូចជា ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា, ប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ជូនកម្មករនិយោជិត ៣នាក់ (២៤. រ៉ាត់ សុនី, ២៥. ប្រុស ប្រាជ្ញ និង ៣០.ជិន សារ័ត្ន)។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ខាងលើ ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ មុនកាលកំណត់នៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់ពួកគាត់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ថា ៖
    - យោងតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវជូនដំណឹងមុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។
    - និយោជកមិនបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោង បន្ទាប់ពីបញ្ឈប់ទេ។
    - កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត ពីព្រោះនិយោជកផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមុនដល់កាលកំណត់។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា គាត់មិនអាចផ្ដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា និយោជកបានសម្រេចផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ និងប្រាក់ជម្ងឺចិត្តមួយចំនួន ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនទាន់ទទួលយកប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនូវតារាងបញ្ជាក់អំពីកិច្ចសន្យាការងារ និងអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបញ្ជាក់ថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ជិន សារ័ត្ន ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០, កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត រ៉ាត់ សុនី ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ប្រុស ប្រាជ្ញ ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

ខ. កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ មានដូចជា ប្រាក់បំណាចទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ, ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ, សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ជូនកម្មករនិយោជិត ១៨នាក់ (ឈ្មោះ ១. ឆាយ ឡា, ២. ឈាន ចាន់ដេត, ៣. ទឹម ស៊ីថាត, ៤. សំ សុធា, ៥. ទៀង សុលីដា, ៦. រ៉ៃ សុខាន់, ៧. ម៉ែម ប៊ុនធឿន, ១០. សុខ សាក់មួយ, ១១. រៀង ឡុន, ១២. ទុយ ស្រីកា, ១៣. ប៉ុម សារីក, ១៤. សុខ ឆេងហួរ, ១៦. រិន គីមសាន, ១៨. យឹន គន្ធា, ២០. ហ៊ាង ខូក់, ២១. សុខ ចាន់ធី, ២២. ផុន ស្រីល័ក្ខ និង ២៣. ... រ័ត្ន)។

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
    - កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨នាក់ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ខាងលើ ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយគ្មានការជូនដំណឹងមុន ។
    - ករណីនេះ និយោជកបានបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ និងបានសងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ខ្លះ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយដែរ។
    - ចំពោះប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ក្នុងករណីបញ្ឈប់នេះ និយោជកឯកភាពផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ទៅតាមអតីតភាពការងារដែលនៅសល់ជាក់ស្តែង ដោយគិតឱ្យក្នុងមួយឆ្នាំ ១៥ថ្ងៃ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុងមួយខែ ធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនឯកភាពទៅនឹងការគណនានេះទេ។
    - ចំពោះប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានសម្រេចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនទាន់ទទួលយកទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ថា ៖
    - និយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ ហើយកម្មករនិយោជិតមិនបានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់នោះទេ។ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានមូលហេតុកំហុសធ្ងន់។
    - និយោជកបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដូចជា ឆាយ ឡា និង ឈាន ចាន់ដេត ដោយពុំមានលិខិតអនុញ្ញាតពីអធិការការងារទេ។ ករណីនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមិនទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកចូលធ្វើការវិញទេ គ្រាន់តែទាមទារឱ្យទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារប៉ុណ្ណោះ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាំងស្រុងនោះទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
    - នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ៧ និង៣០នាទី ព្រឹក កម្មករនិយោជិត ឆាយ ឡា ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនទៀត បាននាំគ្នាធ្វើសកម្មភាពដែលបង្កហេតុឱ្យមានការភ្ញាក់ផ្អើលដល់បងប្អូនកម្មករដែលកំពុងតែបំពេញការងារ ពួកគាត់បានដើរស្រែកឡូឡា និងកម្មករនិយោជិត ឆាយ ឡា បានបិទកុងតាក់(ប៉ារ៉ែត)ផ្តាច់ចរន្តអគ្គិសនី មិនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារ ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ និងរាំងស្ទះដល់សង្វាក់ផលិតកម្មនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
    - នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដដែលនោះ គឺមានកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រមាណ ៥០នាក់ បានចេញក្រៅមិនព្រមធ្វើការទេ។ នៅថ្ងៃដដែលនោះ គឺមានកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រមាណ

ARBITRATION COUNCIL

២០នាក់ បានចូលធ្វើការងារវិញ ចំណែកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣១នាក់ទៀត គឺមិនព្រមចូលធ្វើការវិញនោះទេ ហេតុនេះ និយោជកក៏សម្រេចបញ្ឈប់ពួកគាត់តែម្តង។

  - ០ និយោជកបានសម្រេចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០២០ ចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ (ប្រាំពីរថ្ងៃកន្លះ), ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដែលនៅសល់ ដោយគិតជូន ១៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ដែលស្មើនឹង ៧៥ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនទទួលយកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានច្រានចោលការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជក ដោយបញ្ជាក់ថា ៖
  - ០ កម្មកករនិយោជិត ឆាយ ឡា មិនបានបិទកុងតាក់ផ្តាច់ចរន្តអគ្គិសនីទេ ពីព្រោះនៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ គាត់មិនបានទៅធ្វើការពេញមួយថ្ងៃ ព្រោះគាត់បានដាក់ច្បាប់ដើម្បីចូលរួមការផ្សះផ្សានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
  - ០ នៅពេលរសៀល ថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិតគឺបានទៅចូលរួមផ្សះផ្សានៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និយោជកក៏បានទៅចូលរួមផ្សះផ្សានោះដែរ។ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិតទាំងនេះបានទៅធ្វើការ ប៉ុន្តែសន្តិសុខមិនឱ្យពួកគាត់ចូលធ្វើការនោះទេ។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ ដូចខាងក្រោម ៖
  - ០ បញ្ជីម៉ោងចេញចូលរបស់កម្មករនិយោជិត ឆាយ ឡា នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដែលបង្ហាញថា គាត់បានឆូតកាតចូលធ្វើការងារនៅម៉ោង ៦ និង ៥៦ នាទីព្រឹក។
  - ០ រូបភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងបរិវេណកន្លែងផលិតកម្ម។
  - ០ បញ្ជីវត្តមានអ្នកដែលចូលរួមផ្សះផ្សានៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទីរសៀល ដែលមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ឆាយ ឡា បានចុះហត្ថលេខាបញ្ជាក់វត្តមានចូលរួមកិច្ចប្រជុំផ្សះផ្សានេះ។
  - ០ តារាងបញ្ជីទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨នាក់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា និយោជកបានបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ និងបានបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតបានខ្លះហើយដែរ។ ក្នុងចំណោម ១៨នាក់នោះ មានកម្មករនិយោជិត ២នាក់ ឈ្មោះ សុក ចាន់ធី និង ផុន ស្រីលក្ខ ដែលបានចូលធ្វើការងារដំបូងនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតទាំង ១៦នាក់ទៀត បានចូលធ្វើការដំបូងមុនឆ្នាំ២០១៩។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ និយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ តាមប្រភេទកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣១នាក់៖ ១. ឆាយ ឡា, ២. ឈាន ចាន់ដេត, ៣. ទឹម សីផាត, ៤. សំ សុផា, ៥. ទៀង សុលីដា, ៦. វ៉ន សុខាន់ ៧. ឆែម ប៊ុនធឿន, ៨. សាន វិចិត្រ, ៩. សាន ផល្លី, ១០. សុខ

សាក់មួយ, ១១. វៀង ឡូន, ១២. ទុយ ស្រីភា, ១៣. ប៉ុម សារីក, ១៤. សុខ ឆេងហុង, ១៥. ថៃម ថារី, ១៦. រិន គីមសាន, ១៧. ស៊ុន ស្រីណាល់, ១៨. យីន គន្ធា, ១៩. វ៉ា អាស៊ី, ២០. ហ៊ាងខ្វក់, ២១. សុខ ចាន់ធី, ២២. ផុន ស្រីលក្ខ, ២៣. គេន រ័ត្ន, ២៤. វ៉ាត់ សុនី, ២៥. ប្រុស ប្រាជ្ញ, ២៦. លី ឡាប, ២៧. យឹម សំណាង, ២៨. សាន លីន, ២៩. វ៉ា វ៉ានិល, ៣០. ជិន សារ័ត្ន និង ៣១. ហេង សូលីន

យោងតាមការរកឃើញអង្គហេតុខាងលើ កម្មករនិយោជិតចំនួន ២១នាក់ នៅតែទាមទារប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារពីនិយោជក។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ២១នាក់ ដែលទាមទារខាងលើ គឺមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៣ខែ និង កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨នាក់ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

ក. ករណីកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ៖

កថាខណ្ឌទី១, ទី២ និងទី៣ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះ អាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះអាចធ្វើឡើងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា។*

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯង មុនកាលកំណត់ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា..."។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី១ ទី២ និងទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា និយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដោយឆន្ទៈផ្ទាល់របស់និយោជក។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតនោះក៏មានសិទ្ធិទទួលជម្ងឺចិត្តពីនិយោជក ដែលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវទទួលរហូតដល់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដល់កាលកំណត់ ក្នុងករណីដែលការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះ មិនមែនមកពីការព្រមព្រៀង មិនមានកំហុសធ្ងន់ ឬមិនមែនជាករណីប្រធានស័ក្តិនោះទេ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលេខ ១៤២/១៣-ឌី & អិល អាល់ធីមេត (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៤៣/១៣-បឌី យើងហ្វេសិន វ៉ែរ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, និងលេខ ២៤៥/១៣-ហ្វីស ហ្គាវ៉ែន្ត អីកែរីប (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៦៧/១៤-ហារគា ផាកខេជីង អ៊ិនដាស្ទ្រី (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២០៥/១៥-អ៊ែដ្យាយល៍ ស្វេតប៊ី (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ជិន សារ័ត្ន, វ៉ាត់ សុនី និង ប្រុស ប្រាជ្ញ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយឆន្ទៈឯកឯង មុនពេលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដល់កាលកំណត់ ហើយការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះមិនមែនដោយ

មូលហេតុកំហុសធ្ងន់ ឬប្រធានសក្តិនោះទេ។ យោងតាមតារាងបញ្ជាក់អំពីកិច្ចសន្យាការងារ និងអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយនិយោជក កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ជិន សារ័ត្ន ត្រូវដល់កាលកំណត់ថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០, កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត វ៉ាត់ សុនី ត្រូវដល់កាលកំណត់ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និងកម្មករនិយោជិត ប្រុស ប្រាជ្ញ ត្រូវដល់កាលកំណត់ ថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។ ហេតុនេះ យោងតាមកថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់នូវប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិច ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគាត់ត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវផ្តល់នូវប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគាត់ត្រូវបានទទួល រហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាអ្វីខ្លះទៀត ដល់កម្មករនិយោជិត?

<u>១- ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា</u>

កថាខណ្ឌទី ៦ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផងហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុញ្ញាប្តមួយ។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា*"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៩៦/១៦-តាក សាន់ អេនធើប្រាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី១១ (២-ខ) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "*យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់ពួកគាត់ត្រូវបានបញ្ចប់*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ខាងលើ ដោយឆន្ទៈតែឯកឯង មុនពេលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដល់កាលកំណត់។ ហេតុនេះ យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៩៦/១៦-តាក សាន់ អេនធើប្រាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី១១ (២-ខ) ខាងលើ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា យ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់ពួកគាត់ត្រូវបានបញ្ចប់។

ARBITRATION COUNCIL

សរុបមក និយោជកត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ ខាងលើ នូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា យ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់ពួកគាត់ត្រូវបានបញ្ចប់។

<u>២- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ</u>

កថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួនដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា មួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។*

កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការ ចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មានប្រាក់ឈ្នួលដោយគិតជាសមាមាត្រនឹងពេលវេលាដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស"។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ*"។

ករណីនេះ និយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ខាងលើ មុនកិច្ចសន្យាការងារដល់កាលកំណត់។ យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៦ និងកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដូចនេះ កម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ខាងលើ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។

ហេតុនេះ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ខាងលើ។

<u>៣- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ</u>

កថាខណ្ឌទី៥ មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ*"។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មុនកាលកំណត់នៃកិច្ចសន្យា។ យោងតាមកថាខណ្ឌទី៥ មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ខាងលើ ក្នុងករណីដែលនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ករណីនេះ និយោជកមិនទាន់បានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយជូនកម្មករនិយោជិតទេ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ។

ហេតុនេះ និយោកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បើកជូនកម្មករនិយោជិត។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ មានឈ្មោះ ៖ រ៉ាត់ សុនី ប្រុស ឃោជ និង ជិន សារ័ត្ន ដូចខាងក្រោម ៖

- ប្រាក់ជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគាត់ត្រូវបានទទួល រហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ
- ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគាត់បានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និង
- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ។

ខ. ករណីកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ១៨នាក់ ខាងលើ ត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។*

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ"។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៥១/១៣-អេស៊ា ហ្វម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៣៤/១៦-គីន តាយ ហ្គាមេនខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង២)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ និយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នេះ ដោយសារកម្មករនិយោជិត ឆាយ ឡា បានបិទកុងតាក់ផ្តាច់ចរន្តអគ្គិសនី ហើយកម្មករនិយោជិតផ្សេងៗទៀតដែលជាបក្សពួករបស់គាត់មានចេញក្រៅមិនព្រមធ្វើការ និងបានអុកឡុកនិយោជក និងមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតធ្វើការងារ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា តើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ខាងលើ មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ និងស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ៖ ...*

ខ- កំហុសកម្មករនិយោជិត ៖

១- ការលួច ការបោកប្រាស់ ការកែបំបាត់ ។

២- អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា វិច្ឆេទកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម "ខ" នៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្សាយអាថ៌កំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ។

៣- ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ។

៤-.ការកំហែងគាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត។

៥- ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀត ឱ្យប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់។

៦- ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន"។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០៧/០៤-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"និយោជកមានបន្ទុកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត" (សូមមើលបន្ថែមនៅសំណុំរឿងអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២៥/១៣-ស៊ុនវ៉ាហ៍ អប៉ូអ៊ីមប្រយរ៉េរី ហ្វេកជើរី (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១២៨/១៣-ប្រេធីធី ឃែរ ស៊ីវីស៊ីស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ ១៤២/១៣-ឌី & អិល អាល់ធីមេត (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៣២/១៤-អាស្ទូ ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១៥)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ករណីនេះ និយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នូវបញ្ជីម៉ោងចេញចូលរបស់កម្មករនិយោជិត ឆាយ ឡា នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដែលបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ឆាយ ឡា បានឆូតកាតចូលធ្វើការងារនៅម៉ោង ៦ និង ៥៦ នាទីព្រឹក និងរូបភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងបរិវេណកន្លែងផលិតកម្ម។ តាមរយៈភស្តុតាងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ឆាយ ឡា ពិតជាបានមកធ្វើការងារនៅក្រុមហ៊ុននៅព្រឹកថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ មែន។ យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសន្និដ្ឋានថា កម្មករនិយោជិត ឆាយ ឡា និងកម្មករនិយោជិតផ្សេងៗទៀតបានបិទកុងតាក់ផ្តាច់ចរន្តអគ្គិសនីនោះទេ ពីព្រោះភស្តុតាងទាំងនេះ មិនអាចបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ ឬបង្ហាញពីសកម្មភាពដែលកម្មករនិយោជិត ឆាយ ឡា ពិតជាបានបិទកុងតាក់ផ្តាច់ចរន្តអគ្គិសនីនោះឡើយ។ លើសពីនេះ ភស្តុតាងជារូបភាពរបស់និយោជកទាំងនេះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់អំពីកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ និងមិនបានបញ្ជាក់ថាសកម្មភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានធ្វើការ នៅព្រឹកថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ នោះពិតជាធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដល់ដំណើរការផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ។ម្យ៉ាងទៀត យោងតាមរយៈបញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួមផ្សះផ្សានៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៅរសៀល ថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា កម្មករនយោជិត ឆាយ ឡា និងកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនទៀត ពិតជាបានចូលរួមកិច្ចប្រជុំផ្សះផ្សានេះដូចបានអះអាងក្នុងសវនាការមែន។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ១៨នាក់ ខាងលើនេះ មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះទេ។ ដូច្នេះ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ១៨នាក់ ខាងលើនេះ ដោយពុំមានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយាបថនៃកម្មករនិយោជិត ស្របតាមមាត្រា ៧៤ និងមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតទាំង ១៨នាក់ខាងលើ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារអ្វីខ្លះ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ?

១- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ ៖*

- *ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាងប្រាំមួយខែ។*
- *ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពីប្រាំមួយខែ ហួតដល់ពីរឆ្នាំ។*
- *មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីពីរឆ្នាំ ហួតដល់ប្រាំឆ្នាំ។*
- *ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំ ហួតដល់ដប់ឆ្នាំ។*
- *បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ*"។

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬ មិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបាន ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ*"។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយពុំបានជូនដំណឹងមុននោះទេ។ យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមិនបានអនុវត្តស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទាក់ទងនឹងការជូនដំណឹងមុននោះទេ។ ដូចនេះ យោងតាមមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ស្របតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

២- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុញ្ញាប្បូរ ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា មួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់*"។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬ ចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលសិទ្ធិបានឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ...*"។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ យោងតាមមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ និយោជកត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតតាមកម្រិតក្នុងមាត្រា ១៦៦ ជំនួសសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនាំសល់។

ដូចនេះ យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៦៦ និងកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ១៨នាក់ ខាងលើ។

ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

មាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាក នូវប្រាក់កំរៃជន៍ យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួលបុព្វលាភ កំរៃជន៍ អត្ថប្រយោជន៍បំណាច់ គិតទាំងតម្លៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបានបើករួចមកហើយ ក្នុងពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក។ ប្រាក់កំរៃជន៍នេះក្នុងករណីណាក៏ដោយ មិនត្រូវឱ្យតិចជាងកំរៃជន៍ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើក កាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ"*។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះថា ៖ *"និយោជកត្រូវធ្វើការគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបនៃរយៈពេលដប់ពីរខែចុងក្រោយ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបានមកចែកនឹងដប់ពីរ ដើម្បីរកប្រាក់មធ្យមក្នុងមួយខែ។ បន្ទាប់មកយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនេះ មកចែកនឹង ២៦ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីប្រើជាប្រាក់ឈ្នួល ធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់បង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៣/០៨-អ៊ីមវ៉េ១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ២៥/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ខែ ចុងក្រោយ។

<u>៣- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០</u>

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

"និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្នុង១(មួយ)ឆ្នាំ។ រៀងរាល់ ៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជក ត្រូវទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ចំនួនពាក់កណ្តាល។

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

[...]

វិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ"។

ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *"ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ២ (ពីរ) ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅស្របតាមបែបបទ ដូចខាងក្រោម ៖*

១. និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្នុង១(មួយ)ឆ្នាំ។ ប្រាក់បំណាច់នេះ ត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិត ៖

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

យោងតាមមាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិសាលភាពនៃការអនុវត្ត ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ២ដង ក្នុងមួយឆ្នាំនេះ គឺត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារ ដោយនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥(ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមិថុនា និង ៧,៥(ប្រាំពីរកន្លះ) ថ្ងៃទៀត នៅក្នុងខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ។ ដោយឡែក ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ របស់កម្មករនិយោជិតដោយភាគីនិយោជក នោះនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារនៅសល់ ចាប់ពី១(មួយ)ខែ ដល់ក្រោម ៦(ប្រាំមួយ)ខែ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ករណីនេះ និយោជកបានបើកប្រាក់បំណាច់-អតីតភាពការងារសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩នេះ ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមមាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាស ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ខាងលើ រួចហើយ។ ករណីនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ១៨ នាក់ខាងលើ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ហេតុនេះ អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលនៅសល់ក្នុងឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០២០ គឺមានប្រមាណជា ៣ខែ (ពោលគឺនៅសល់អតីតភាពលើសពី ១ខែ និងក្រោម ៦ខែ)។ ហេតុនេះ យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតទាំង ១៨នាក់ខាងលើ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ សម្រាប់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០២០នេះ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ សម្រាប់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០២០នេះ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ១៨នាក់ ខាងលើ។

<u>៤- ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩</u>

មាត្រាពីរ នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ខាងលើ ក៏បានចែងថា ៖ *"ការគណនា និងទូទាត់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ"។*

ប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖

"ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបាននឹងកំពុងបម្រើការនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដូចខាងក្រោម៖

១-ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និយោជកត្រូវបើករំលឹកចំនួន ៣០(សាមសិប)ថ្ងៃ នៃប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសរុប រៀងរាល់១(មួយ)ឆ្នាំម្ដង ដោយ៖

- ចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមិថុនា នៃឆ្នាំនីមួយៗ និង
- ចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ។

[...]

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារអតិបរមា ដែលត្រូវបើករំលឹក មិនអាចលើសពី៦(ប្រាំមួយ)ខែ នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាជគិតជាមធ្យមតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដែលត្រូវរំលឹកនោះ។

ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលជាមូលដ្ឋានត្រូវរំលឹកអតីតភាពការងារ កម្មករនិយោជិត ដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី ១(មួយ)ខែ ទៅដល់៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវបើករំលឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥(ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ។ បើចិរវេលាធ្វើការលើសពី៦(ប្រាំមួយ)ខែ ត្រូវគិតស្មើនឹង១(មួយ)ឆ្នាំពេញ ហើយនិយោជកត្រូវបើករំលឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ..."។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៥៤/១៩-នូរ ឧប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ(២) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយថា ៖ "យោងតាមខ្លឹមសារ ប្រកាស ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ប្រកាស ៤៤៣ នេះ កំណត់អំពី៖ ...

- ការគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ របស់កម្មករនិយោជិតនៅមុនឆ្នាំ២០១៩ ដែលបាន និងកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និង
- មូលដ្ឋាននៃការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលកម្មករនិយោជិត ដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី ១ខែ ដល់ ៦ខែ និងចំនួន ១៥ថ្ងៃ ចំពោះចិរវេលានៃការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតលើសពី ៦ខែ(ដែលត្រូវគិតស្មើនឹង ១ឆ្នាំពេញ)" (សូមមើលសេចក្ដីសម្រេចអាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ០៦៥/១៩-ខ្នាន់ទុម ខ្ញុំស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៦៨/១៩-មីតា បាយអូមេដ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ(ក), លេខ ០៧១/១៩-អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៧៤/១៩-ខេមបូឌា អ៊ែរផេត មែនីហ្វមែន ស៊ីស៊ែ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦(ឃ) និងលេខ ០០៧/២០-អេហ្សិនស៊ី (សណ្ឋាគារ ដឺ ព្រេត្ត ឡូក ភ្នំពេញ)ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ទោះបីជាមានការកំណត់ច្បាស់ ដូចការយល់ឃើញខាងលើរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏ដោយ ប្រកាស ៤៤៣ បង្កើតជាសំណួរថា តើករណីដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតក្រោយឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវទូទាត់បែបណា ព្រោះករណីនេះ ជាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ មិនមែនជាការបង់រំលោះប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារនោះទេ។

ជាងនេះទៀត សេចក្ដីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្ដីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែក

វាយនកណ្ណ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ត្រង់ផ្នែកV-**ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ** បានកំណត់ថា៖ *"ក. ក្នុងករណីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន៖*

[...]

៤- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសណាមួយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ឈប់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតនៅសល់អតីតភាពការងារ ចាប់ពី ១ខែ ដល់ក្រោម ៦ខែ។

៥- ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ សរុប ដែលនិយោជកមិនទាន់បានបើកផ្តល់។...។"

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ករណីនេះ និយោជកបានបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ខ្លះ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ១៨នាក់ហើយ ដោយបើកពេលជាមួយនឹងការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ តែម្តង។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតនៅសល់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ មួយចំនួនទៀត ដែលនិយោជកមិនទាន់បានផ្តល់ឱ្យ។ ដូច្នេះ យោងតាមប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប ប្រ.ក.ខ.ល និង សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារដែលនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ១៨នាក់ខាងលើ ស្របតាមអតីតភាពការងារដែលនៅសល់ជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកឯកភាពផ្តល់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដែលនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយគិតឱ្យចំនួន ១៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ដែលស្មើនឹង ៧៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមអតីតភាពការងារដែលនៅសល់ជាក់ស្តែង។ រីឯការគិតប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ ២០១៩នេះ និយោជកយកតែប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមក្នុងមួយខែ ធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ។ ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនឯកភាពទៅនឹងការគណនានេះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណា ដូចខាងក្រោម៖

យោងតាមមាត្រា ១១០ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ១១០ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា៖ *"និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬប្រាក់ផ្កាន់ ប្រសិនបើមាន ក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល និងនៅពេលគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហើយនិងពេលគិតសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយមិនប្រាប់មុន ឬករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះដោយរំលោភច្បាប់។ វិធីគិតប្រាក់ផ្សេងៗខាងលើនេះ ត្រូវគិតតាមប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬផ្កាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី១២ (ដប់ពីរ)ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃចេញពីតំណែងដោយឈប់សម្រាក ឬថ្ងៃឈប់ធ្វើការ"*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៥៤/១៩-នូវ ឧប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា៖ "ក្នុងករណី *រំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬប្រាក់ផ្កាន់ ប្រសិនបើមាន នៅពេលគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។ ការគណនានេះ ត្រូវគិតតាមប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬផ្កាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី១២ (ដប់ពីរ)ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃឈប់ធ្វើការ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៦៨/១៩-មីតា បាយអូមេង (ខេមបូឌា) លីមីធីត*

នៃចំណុចវិវាទ(ក), លេខ ០៧៤/១៩-ខេមបូឌា អ៊ែរផត មែនីជ្ជមែន សឺវីស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦(ឃ) និងលេខ ០០៧/២០-អេហ្វិនស៊ី (សណ្ឋាគារ ដឺ ប្រ្កូត ឡុក ភ្នំពេញ)ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីនេះ គឺជាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមិនមែនជាការបង់រំលោះប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើការទៀតនោះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១១០ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ករណីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ ប្រសិនបើមាន នៅពេលគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ នេះបានន័យថា មិនមែនគិតត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់និយោជកឱ្យផ្តល់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ស្របតាមអតីតភាពការងារដែលនៅសល់ជាក់ស្តែងជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ១៨នាក់ ខាងលើ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមកគណនា។

<u>**៥- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត**</u>

មាត្រា ៩១ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ទារសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។*

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន"។

សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រង់ចំណុច IV- ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ចែងថា ៖ "*...ក្រៅពីចំណុចទាំង៤ខាងលើ កម្មករនិយោជិតក៏អាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន ប៉ុន្តែមិនត្រូវលើសពីប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៦ខែ នោះឡើយ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចផុតពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន...*"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ១៨នាក់ ខាងលើ គឺមិនមានហេតុផលសមរម្យ ស្របតាមមាត្រា ៧៤ និងមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៩១ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង សេចក្តីណែនាំ

លេខ ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ១៨នាក់ ខាងលើ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវផ្តល់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែល និងត្រូវទទួលបានក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ១៨នាក់ ខាងលើ។

<u>៦- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ</u>

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"...ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ"*។

យោងតាមអង្គហេតុ បន្ទាប់ពីនិយោជកបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ១៨ នាក់ ខាងលើ ពួកគាត់មិនទាន់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយពីនិយោជកនៅឡើយទេ។ ដោយផ្អែកលើមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ១៨ នាក់ ខាងលើ ដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ១៨នាក់ ខាងលើ ដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

សរុបសេចក្តីមក យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨នាក់ មានឈ្មោះ ៖ ឆាយ ឡា, ឈាន ចាន់ដេត, ទឹម ស៊ីថាត, សំ សុធា, ទៀង សុលីដា, វ៉ន សុខាន់, ឆែម ប៊ុនធឿន, សុខ សាក់មួយ, វៀង ឡុន, ទុយ ស្រីភា, ប៉ុម សារឹក, សុខ ឆេងហុង, រិន គឹមសាន, យឹន គន្ធា, ហ៊ាង ខ្វក់, សុខ ចាន់ធី, ជុន ស្រីលក្ខ និង គេន វ័ន្ត ដូចខាងក្រោម៖

- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ សម្រាប់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០២០នេះ
- ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុន ឆ្នាំ២០១៩ ស្របតាមអតីតភាពការងារដែលនៅសល់ជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមកគណនា
- ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត និង
- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ២៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ មានឈ្មោះ ៖ វ៉ាត់ សុនី, ប្រុស ប្រាជ្ញ និង ជិន សារ័ត្ន ដូចខាងក្រោម ៖
    - ប្រាក់ជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគាត់ត្រូវបានទទួល រហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ
    - ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគាត់បានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ
    - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និង
    - ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨នាក់ មានឈ្មោះ ៖ ឆាយ ឡា, ឈាន ចាន់ដេត, ទឹម ស៊ីថាត, សំ សុធា, ទៀង សុលីដា, រ៉ែន សុខាន់, ធែម ប៊ុនធឿន, សុខ សាក់មួយ, រៀង ឡុន, ទុយ ស្រីកា, ប៉ុម សារីក, សុខ ឆេងហុង, រិន គឹមសាន, យឹន គន្ធា, ហ៊ាង ខួក់, សុខ ចាន់ធី, ជុន ស្រីលក្ខ និង គេន រ័ត្ន ដូចខាងក្រោម៖
    - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ
    - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
    - ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ សម្រាប់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០២០នេះ
    - ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ស្របតាមអតីតភាពការងារដែលនៅសល់ជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមកគណនា
    - ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត និង
    - ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------

THE ARBITRATION COUNCIL

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា ៖-----------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លះ**

ហត្ថលេខា ៖ -----------------------