

បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ បានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ការឈប់សម្រាកពិសេស ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ០៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ និងសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនចាប់អនុវត្តច្បាប់ពិសេស ត្រង់ចំណុចមាត្រា ១៦៩ ពីនេះតទៅ ជូនកម្មករ កម្មការិនី ពីព្រោះកន្លងមក ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តឱ្យកម្មករ កម្មការិនីឈប់សម្រាកពិសេស មិនគ្រប់ចំនួន ០៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ត្រង់ចំណុចមាត្រា ១៦៩។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺសុំអនុវត្តតាមមាត្រា ១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ២៦៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន បូរយ៉ែរ ហ្គាមេស ហ្វេរី(ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីធីត លេខ ៦៤៣/២០ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបលិខិតវិវាទ

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានទទួលលិខិតស្នើសុំឱ្យជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់សហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ។ បន្ទាប់ពីទទួលលិខិតស្នើសុំនេះមក នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន៤ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១ ចំណុចដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន បូរយ៉ែរ ហ្គាមេស ហ្វេរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីធីត លេខ ៦៤៣/២០ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២០។



បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមាន វត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជា និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារភស្តុតាង និងថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារភស្តុតាង។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

តស៊ូតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ តស៊ូតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក

- ១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន បូរឃើរ ហ្គាមេន ហ្វេរី(ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- ពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០កើត ខែភទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីការស្នើសុំជួយអន្តរាគមន៍លក្ខខណ្ឌការងារ។
- ៣- លិខិតលេខ ១៨៧/១៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃសុក្រ ២រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត កណ្តាល ជម្រាបមក ប្រធានសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ នៃក្រុមហ៊ុន បូរឃើរ ហ្គាមេន ហ្វេរី (ខេម- បូឌា) ខមភេនី លីមីធីត ស្តីពីការស្នើសុំការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី។
- ៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន បូរឃើរ ហ្គាមេន ហ្វេរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីធីត លេខ MOC-៩៣៣៩១៩៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១២។
- ៥- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន បូរឃើរ ហ្គាមេន ហ្វេរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីធីត លេខ PTM ២០២០០១៥៤៥៦ អពជ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។
- ៦- កំណត់ហេតុកិច្ចប្រជុំ (Meeting Minute Record) ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨ របស់ក្រុមហ៊ុន បូរឃើរ ហ្គាមេន ហ្វេរី(ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីធីត។



៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន បូរីយើរ ហ្គាមេន ហ្វេរី(ខេមបូឌា)ខមភេនី លីមីតធីត បានចុះទិដ្ឋាការ លេខ ១០៦៧/១៨ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល។

៨- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន បូរីយើរ ហ្គាមេន ហ្វេរី(ខេមបូឌា)ខមភេនី លីមីតធីត បានតម្កល់ទុកលេខ ២០១៤/២០១២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៩- លិខិតចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៤កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន បូរីយើរ ហ្គាមេន ហ្វេរី(ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីតធីត គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាសង្ខេប។

១០- តារាងវត្តមានការងារ របស់ក្រុមហ៊ុន បូរីយើរ ហ្គាមេន ហ្វេរី(ខេមបូឌា)ខមភេនី លីមីតធីត។

១១- បញ្ជីឈ្មោះទាមទារច្បាប់ពិសេស ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

១២- តារាងប្រាក់ខែកម្មករ(Pay Slip) ។

១៣- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក Michael Khor ជាតំណាង ក្រុមហ៊ុន បូរីយើរ ហ្គាមេន ហ្វេរី(ខេមបូឌា)ខមភេនី លីមីតធីត ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក សៀង រដ្ឋា និងលោក សី សម្បត្តិ គ្មានទីជាមន្ត្រីផ្នែករដ្ឋបាលឱ្យធ្វើជាអ្នកតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត

១- ពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០កើត ខែកទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីការស្នើសុំជួយអន្តរាគមន៍លក្ខខណ្ឌការងារ។

២- លិខិតលេខ ០៨០/១៧ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំរកា សំរិទ្ធិស័ក ពស ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ ថា សហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ នៃក្រុមហ៊ុន បូរីយើរ ហ្គាមេន ហ្វេរី(ខេមបូឌា)ខមភេនី លីមីតធីត ជា អង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល និង ទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ។

៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់សហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ នៃក្រុមហ៊ុន បូរីយើរ ហ្គាមេន ហ្វេរី(ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីតធីត លេខ ០៨០/១៧ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំរកា សំរិទ្ធិស័ក ពស ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧។

៤- លិខិតលេខ ១៨៧/១៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃសុក្រ ២រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត កណ្តាល ជម្រាបមក លោកប្រធានសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ នៃក្រុមហ៊ុន បូរីយើរ ហ្គាមេន ហ្វេរី(ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីតធីត ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។



- ៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន បូរីយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកទ័រី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីតធីត ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។
- ៦- លក្ខន្តិកៈនៃសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ នៃក្រុមហ៊ុន បូរីយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកទ័រី(ខេមបូឌា)ខមភេនី លីមីតធីត បានចុះបញ្ជីកាលេខ ១០៨១៧០០៨១ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧។
- ៧- បញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករ-កម្មការិនី នៃក្រុមហ៊ុន បូរីយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកទ័រី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីតធីត ដាក់ច្បាប់ពិសេស ចុះថ្ងៃច័ន្ទ ១០រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅ ក្រុមហ៊ុន បូរីយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកទ័រី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីតធីត លេខ ៦៤៣/២០ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃអង្គារ ១២កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន បូរីយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកទ័រី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីតធីត ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន បូរីយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកទ័រី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីតធីត លេខ ០០៩/២០ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៤៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៥ កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៥០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៥កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន បូរីយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកទ័រី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីតធីត គឺជាក្រុមហ៊ុនមានសកម្មភាពចម្បង ផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ ០០០០៤០១៦ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣៨០០នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន បូរីយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកទ័រី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីតធីត)



- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករ និងយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៩/២០ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ មាន កម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ មានឈ្មោះ ១. សុខ ចន្ទី និង ២. ស៊ុន វិច្ឆិកា អ្នកតំណាងភាគីកម្មករ និងយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន បូរយើរ ហ្គាមេន ហ្វេរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីតធីត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួម។

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ការឈប់សម្រាកពិសេស ដែលមានប្រាក់ ឈ្នួលចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ និងទាមទារឱ្យនិយោជកចាប់អនុវត្តន៍ការឈប់សម្រាកពិសេស ត្រង់ចំណុចមាត្រា ១៦៩ ពីនេះតទៅ ជូនកម្មករកម្មការិនី ពីព្រោះកន្លងមក និយោជកអនុវត្តន៍ ឱ្យកម្មករកម្មការិនីឈប់សម្រាកពិសេសមិនគ្រប់ចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយ ឆ្នាំត្រង់មាត្រា ១៦៩

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជក៖
 - o ផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំ និង
 - o សងការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ១ ទៅ ៣ថ្ងៃ អាស្រ័យតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ ដោយមិនកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដូចដែលនិយោជកធ្លាប់ បានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឈប់សម្រាកពិសេស គឺនិយោជកកាត់កង ជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត។
 - o លើសពីនេះ និយោជកបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ១ថ្ងៃ រហូតដល់ចំនួន ៣ថ្ងៃ ស្របតាមអតីតភាពការងារ ចាប់ពី ១ឆ្នាំ រហូតដល់ ៣ឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដោយមិន កាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o យោងតាមមាត្រា ១៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកពិសេស មានប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានហេតុផល និង លិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវអំពីការឈប់សម្រាកពិសេសនេះ និយោជកមិនអាចកាត់កងការឈប់ សម្រាកពិសេសចំនួន ៧ថ្ងៃ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកតាមអំពើចិត្ត ដោយគ្មានហេតុផល និងលិខិតបញ្ជាក់ ត្រឹមត្រូវ និយោជកអាចកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ហេតុនេះ ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺផ្ទុយពីខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
 - o យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស និយោជកអាចកាត់កង ការឈប់ពិសេសជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាន ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបាន ប្រើការឈប់សម្រាកពិសេសលើសពី ៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ។



- បច្ចុប្បន្ន និយោជកមិនបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ១ ទៅ ៣ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ អាស្រ័យតាមអតីតភាពការងារ ដោយមិនកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករ និយោជិតនោះទេ ពេលគឺ និយោជកតែងតែកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករ និយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេស។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ជំហរ មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយ មូលហេតុថា ៖
 - យោងតាមមាត្រា ១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ១ និង ២ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ សកបយ. កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ៧ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយ និយោជកអាចកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករ និយោជិត។ ហេតុនេះ និយោជកអនុវត្តតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រាច្បាប់ និងប្រកាសខាងលើរួច ហើយ។
 - លើសពីនេះ និយោជកបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសជូនកម្មករនិយោជិតប្រសើរជាងច្បាប់ កំណត់ ដោយនិយោជកបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសអាស្រ័យតាមអតីតភាពការងារ របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដោយមិនកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករ និយោជិត។
- យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករ-កម្មការិនី ដាក់ច្បាប់ពិសេសត្រូវបាន ក្រុមហ៊ុនកាត់កងការឈប់បំណាច់ឆ្នាំ របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ គឺមាន កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៨នាក់។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបញ្ជី ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារឱ្យនិយោជកសងការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ១ ទៅ ៣ ថ្ងៃ អាស្រ័យតាមអតីតភាពការងាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដោយមិនកាត់កងពីការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំ ដូចដែលនិយោជកធ្លាប់បានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេស ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងទាមទារឱ្យនិយោជកសងការឈប់ សម្រាកពិសេសចំនួន ១ ទៅ ៣ ថ្ងៃ អាស្រ័យតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ម្នាក់ៗ ដោយមិនកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដូចដែលនិយោជកធ្លាប់បានផ្តល់ ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

ក. ផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេស ដោយមិនកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ការឈប់សម្រាក ពិសេសជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី១ ទី២ និង ទី៣ នៃមាត្រា ១៧១ ច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា ៖ *"និយោជកមានសិទ្ធិ អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួន ឈប់សំរាកជាពិសេសក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ដល់ គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត"*



ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិត មិនទាន់អនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជក អាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្ត ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចអស់ហើយនិយោជក មិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើពីការឈប់ សំរាកប្រចាំឆ្នាំសំរាប់ឆ្នាំខាងមុខរបស់កម្មករ និយោជិតបានទេ។”

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ សកបយ. ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ បានចែងថា៖ “និយោជក នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួន បានឈប់សម្រាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានចំរើលមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងឱកាស ដែលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួនឬ ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត នោះ ដូចជា ៖ -

- ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន
- ប្រពន្ធសំរាលកូន
- រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន
- ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជម្ងឺ ឬទទួលមរណភាព”។

ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ សកបយ. ខាងលើដែល បានចែងថា៖ “និយោជកអាចធ្វើការកាត់ កងការឈប់សំរាកពិសេសនេះពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត បើកម្មករនិយោជិតនោះមិនទាន់ អនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ ឬអាចគំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងវិញ បើកម្មករ និយោជិតនោះបានអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនហើយ”។

យោងតាមមាត្រា ១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ២៦៧ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកពិសេសដោយ មានប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានចំរើលមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយនិយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់ សម្រាកពិសេសពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាន ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់ប្រើប្រាស់ការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនអស់។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ ខ្លួនអស់ហើយ និយោជកអាចតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងទៅក្រុមហ៊ុនវិញបាននៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃ ច្បាប់។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/១៣ - អង្គការប្រព័ន្ធ ទិន្នន័យកម្ពុជា ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី០៦)

ករណីនេះ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេស ចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត។ យោងតាមមាត្រា ១៧១ និងប្រកាសលេខ ២៦៧ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តស្រប តាមស្មារតីនៃបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ខាងលើរួចហើយ ពោលគឺនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុង មួយឆ្នាំ ដោយកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា យោងតាមមាត្រា ១១៩ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកពិសេសមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ។ ក្នុងករណី



ដែលកម្មករនិយោជិតមានហេតុផល និងលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវអំពីការឈប់សម្រាកពិសេសនេះ និយោជកមិនអាចកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ៧ថ្ងៃ ពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបន្តពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ១៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "បីរវេលាធ្វើការគិតអាក់ខានដូចមានចែងក្នុង មាត្រា ១៦៦ ត្រូវកំណត់ស្មើនឹងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតជាប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយនឹងនិយោជកខ្លួន ទោះបីកិច្ចសន្យាការងារនេះ បានត្រូវព្យួរដោយគ្មានការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារក៏ដោយ។

ត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងរយៈពេលដែលបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិត ឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលតាមឆ្នាំនីមួយៗ នូវការឈប់សំរាកផ្សេងៗដូចតទៅនេះ ៖

- ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍
- ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល
- ថ្ងៃឈប់ដោយជំងឺ
- ថ្ងៃឈប់សំរាកកូន
- ...
- ការឈប់ពិសេសដែលអនុញ្ញាតឱ្យមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិត ។

ផ្ទុយទៅវិញ ការឈប់សំរាកពិសេស ដោយអំពើចិត្តផ្ទាល់របស់ខ្លួនមិនត្រូវគិតក្នុងរយៈពេលធ្វើការដែលអាចមានសិទ្ធិឈប់ប្រចាំឆ្នាំ ដោយឱ្យប្រាក់ឈ្នួលទេ កាលបើពុំមានការធ្វើការបំពេញវិញដោយត្រឹមត្រូវទេ"។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣២៩/១៥-វី ស៊ិន ២ (Orange Trading (Cam) Co., Ltd ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើថា៖ "មាត្រានេះ គឺចង់សំដៅទៅលើការគណនារយៈពេល ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ បីរវេលាដែលត្រូវយកមកគណនានោះរួមមាន បីរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល ឬថ្ងៃឈប់ដោយមានជម្ងឺ ឬថ្ងៃឈប់សម្រាកសម្រាលកូន។ល។ នេះមានន័យថា ទាំងបីរវេលាដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានព្យួរទាំងបីរវេលាដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកផ្សេងៗ ពីការងារដោយសារតែមូលហេតុដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ គឺត្រូវយកមករាប់បញ្ចូលគ្នាជាមួយនឹងបីរវេលាដែលកម្មករនិយោជិតបានបម្រើការងារជាធម្មតាក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលតាមឆ្នាំនីមួយៗ។ ...មាត្រា ១៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ...ជាបញ្ញត្តិមួយដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវយកបីរវេលាទាំងឡាយមករាប់បញ្ចូលគ្នា ដើម្បីបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលតាមឆ្នាំនីមួយៗ "។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០២៧/១៦-ហុងកុង វីនវិហ្វិរ ហ្គារមេន ខេមបូឌា អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ១៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មិនមែនយកមកអនុវត្តក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេស ហើយមិនកាត់



កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ តែជាបុព្វហេតុមួយដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវយកចិត្តទុកដាក់លើការឈប់សម្រាកពិសេសមករាប់បញ្ចូលគ្នា ដើម្បីបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលតាមឆ្នាំនីមួយៗ ប៉ុណ្ណោះ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមាន មាត្រាច្បាប់ណាមួយដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេស ដោយមិនធ្វើការកាត់កងជាមួយនឹង ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ។ ដូច្នេះ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់ សម្រាកពិសេសជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាការទាមទារមិន មានមូលដ្ឋានច្បាប់គាំទ្រនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេសមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយមិនកាត់កងពីការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

ខ. សងការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ១ ទៅ ៣ ថ្ងៃ អាស្រ័យតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ ដោយមិនកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដូចដែលនិយោជកធ្លាប់បានផ្តល់ ជូនកម្មករនិយោជិត

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ចំណុចទាមទារនេះ គឺមិនទាន់មានឈ្មោះកម្មករ និយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងជាក់លាក់នោះទេ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំដាក់បញ្ជីឈ្មោះ និងចំនួនកម្មករ និយោជិតដែលទាមទារដែលជាដើមបណ្តឹងក្រោយពេលសវនាការ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម៖

ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "ភាគីវិវាទ អាចមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាងដោយ មេធាវីដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបាន ការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"។

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា ពាក្យថា "ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ" មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការ អនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អី ហ្គារមេន និងលេខ ១២០/១៥- ភ័រហ្វិក គ្រោស ប្រាយវ៉ត ខុអិលជីឌី)

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨១/១៤-ស្សង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្តាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "...ដោយហេតុថា គ្មានភាគីវិវាទ ឬដើមបណ្តឹងជាក់លាក់...ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទនេះបានទេ។ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ..."

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។



ករណីនេះ រហូតដល់ថ្ងៃផុតកំណត់ដាក់ឯកសារកស្តតាង ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានដាក់ឯកសារបញ្ជី
 ឈ្មោះ និងចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងដាក់លាក់ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីពិចារណានោះ
 ទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចទាមទារនេះ គឺមិនមានភាគីវិវាទដាក់លាក់ពាក់ព័ន្ធនៅក្នុង
 ចំណុចវិវាទនេះទេ។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ដោយហេតុថា គ្មានភាគីវិវាទ ឬដើមបណ្តឹងដាក់លាក់
 និងគ្មានកស្តតាងដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាង ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកសងការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ១
 ទៅ ៣ថ្ងៃ អាស្រ័យតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដូចដែលធ្លាប់បានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោ-
 ជិត ដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទនេះបានទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ
 និយោជកសងការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ១ ទៅ ៣ថ្ងៃ អាស្រ័យតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត
 ម្នាក់ៗ ដោយមិនកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដូចដែលនិយោជកធ្លាប់បានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញកស្តតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-
 អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេស ជូនកម្មករ
 និយោជិត ដោយមិនកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។
- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងការឈប់សម្រាកពិសេស
 ចំនួន ១ ទៅ ៣ថ្ងៃ អាស្រ័យតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដោយមិនកាត់កងពីការ
 ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដូចដែលនិយោជកធ្លាប់បានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

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

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា ៖ _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **កេង អេងឌុន**

ហត្ថលេខា ៖ _____

