

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១៣១/១៥ - សេនធីរ វើលដឺ ហ្គាម៊ិន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ២៤ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ លីវ កិរម្យ
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ លីវ សុវណ្ណា
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនណា

ភាគីនៃវិវាទ

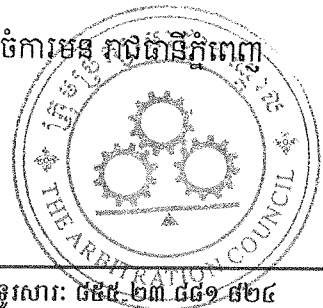
១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដឺ ហ្គាម៊ិន
 អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រែកតាគង់ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៤៥ ៩៦ ៨៩/០១០ ២៥ ៦៥ ៦៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន
 តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- ១- លោក Frank Vossen ទីប្រឹក្សាក្រុមហ៊ុន
- ២- លោក អ៊ី ប៊ុនធឿន HR
- ៣- លោក សួន កិរុណា ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - សម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
 - តំណាងកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដឺ
 អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ ២៥ QEO ផ្លូវលេខ ១៧៣ សង្កាត់ទួលស្វាយព្រៃ១ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨៨ ០០ ៣៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លោកស្រី យ៉ាង សុភ័ណ្ណ ប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
- ២- លោកស្រី សារី បុត្រចរិយា មេធាវី
- ៣- លោក ហម ស៊ិនវិទ្ធិ មេធាវី
- ៤- លោក ធឿន ផាន់នី ជាងម៉ាស៊ីន
- ៥- លោក នី ដារុទ្ធ កម្មករដេរ
- ៦- កញ្ញា តាំង ឈន កម្មករ
- ៧- លោក យក់ ណាក់ ប្រធានផ្នែកដេរ
- ៨- លោក អ៊ុន អាន ប្រតិភូបុគ្គលិក
- ៩- លោកស្រី សេង ណា ប្រតិភូបុគ្គលិក
- ១០- លោកស្រី សាន វត្តថារី ជំនួយប្រតិភូបុគ្គលិក
- ១១- លោកស្រី នាង រឿន ជំនួយប្រតិភូបុគ្គលិក
- ១២- លោក រង បញ្ញា កម្មករ

បញ្ជាក់ចំពោះ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលនៅសល់ចំនួន ៧ ខែទៀត ។

២- នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោង ។

៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការចាប់ពី១ឆ្នាំឡើងទៅ ។

៤- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យនាយកក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ប្រាប់កម្មករនិយោជិតថា ក្រុមហ៊ុននេះនៅបន្តដំណើរការតទៅទៀត ឬបិទទ្វារឈប់ដំណើរការ បើសិនជាក្រុមហ៊ុនបិទទ្វារឈប់ដំណើរការ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់សំណងជូនកម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលរៀបជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា



អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ (អាណត្តិទី១២) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដី លេខ ៥៤៤ កប/អក/ វក ចុះ ថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៥ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១២ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៥ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដី ស្តីពីការធ្វើកូដកម្មទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្នុងការងារចំនួន ០៤ ចំណុចឱ្យបាន ល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយ វិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សារវិវាទចំនួន ០៤ ចំណុចនេះនៅលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជាដឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ទាំង ០៤ ចំណុច ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ តាមរបាយការណ៍ស្តីពី ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដី លេខ ៥៤៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៥ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាទាំង ០៤ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅ សល់ទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផល សះជាដឹងគ្នាចំនួន ២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី០២ និងទី០៣។ ទន្ទឹមគ្នានោះដែរ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចដក ចំណុចវិវាទទី០៤ ចេញពីការទាមទារក្នុងសំណុំរឿង។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាតែ ចំណុចវិវាទ ដែលនៅសល់ចំនួន ០១ ចំណុចតែប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី០១ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់



ឯកសារ និងថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ដំណាច់ឯកសារ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

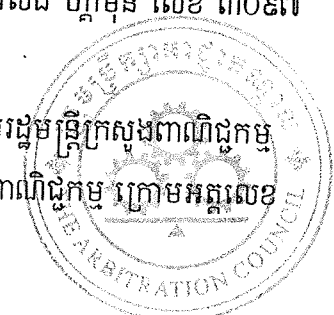
ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដឺ ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក Frank Vossen ។
- ២- ពាក្យស្នើសុំ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដឺ សំណើសុំផ្អាកការងារជាបណ្តោះអាសន្នរយៈពេលមួយខែកន្លះ ។
- ៣- សារណាក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដឺ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ៤- កំណត់ហេតុសាកសួរព័ត៌មានតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដឺ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ អំពីបញ្ហាកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរកូដលើការងារចំនួន៣ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ ។
- ៥- អនុសញ្ញារួមរវាងប្រតិភូបុគ្គលិក និងក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដឺ ចុះបញ្ជីកាលេខ ៤៧៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដឺ ចុះបញ្ជីកាលេខ ០២៩ កប/អក/អធាក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ៧- លិខិតរបស់ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដឺ គោរពជូន ឯកឧត្តមទេសរដ្ឋមន្ត្រីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម សំណើសុំផ្ទេរភាគហ៊ុន និងតំកល់ទុកលក្ខន្តិកៈថ្មី ដោយបានតំកល់ទុកនៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ ១២៨៣/២០១៤ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤ ។
- ៨- ប័ណ្ណបញ្ជីថ្ងៃទី២០១៤ របស់ក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដឺ លេខ DLT.042880.2014 ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ។
- ៩- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដឺ ហ្គាមិន លេខ ៣០៩៧ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ ។
- ១០- លិខិតលេខ ៣០៩៧ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដឺ ហ្គាមិន ត្រូវបានចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រោមអត្តលេខ Inv.១០៤៨ KH/២០១៤ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៤ ។



១១- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧០០/១៤ គ/ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៤ របស់គណៈកម្មាធិការ
វិនិយោគកម្ពុជា ។

១២- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដី ហ្គាមិន ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិតំណាង ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ របស់កម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ សេនធីរ
វើលដី ប្រគល់សិទ្ធិឱ្យលោកស្រី យ៉ាង សុភ័ន និងលោក រ៉ុង បញ្ញា ។

២- លិខិតលេខ ០៨៩/១៥ សសក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា សំណើសុំ
បដិសេធឯកសាររោងចក្រ សេនធីរ វើលដី ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៣១/១៥ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដី លេខ ៥៤៤ កប/អក/
វក ចុះ ថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដី ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ
២០១៥

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៦៥៧ កប/អក/វក/លកអ.ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមិថុនា
ឆ្នាំ២០១៥ ។

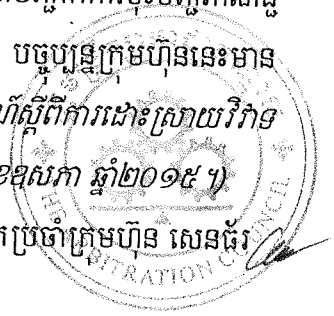
២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦៥៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៧
ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖


- ក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដី ហ្គាមិន (តទៅនេះឱ្យហៅថា “ក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដី”) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែល
មានសកម្មភាពចំបងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងបានទទួលវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជ
កម្មក្រោមលេខ Inv. ១០៤៨ KH/២០១៤ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៤ ។ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះមាន
ជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ២៥៨ នាក់ (យោងតាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ
ការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដី លេខ ៥៤៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។)
- យោងតាមលិខិតគ្មានលេខ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ មានកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន សេនធីរ

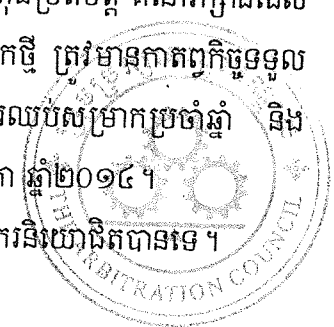


វើលដី ចំនួន ១៨៩ នាក់ បានផ្តិតមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកស្រី យ៉ាង សុភ័ណ្ណ និងលោក រ៉ុង បញ្ញា ដើម្បីធ្វើ ជាតំណាងក្នុងការចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារមួយចំនួន ។

- ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលមានវត្តមានរួមមាន៖ លោកស្រី យ៉ាង សុភ័ណ្ណ និងលោក រ៉ុង បញ្ញា កម្មករនិយោជិត ១) ធៀន ផាន់នី ២) នី ដារុទ្ធ ៣) តាំង យន ៤) យក់ ណាក់ ៥) អ៊ុន អាន ៦) សេង ណា ៧) សាន វត្តថាវី និង៨) នាង រឿន ។ ក្នុងនោះ លោកស្រី យ៉ាង សុភ័ណ្ណ និងលោក រ៉ុង បញ្ញា គឺជាអ្នក ដែលទទួលបានការពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨៩ នាក់ ។ កម្មករនិយោជិត ១) ធៀន ផាន់នី ២) នី ដារុទ្ធ ៣) តាំង យន និង៤) យក់ ណាក់ គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃពឹងពាក់ និង ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកស្រី យ៉ាង សុភ័ណ្ណ និងលោក រ៉ុង បញ្ញា ។ ឯកម្មករនិយោជិត អ៊ុន អាន និង សេង ណា ជា ប្រតិភូបុគ្គលិក និងកម្មករនិយោជិត សាន វត្តថាវី និង នាង រឿន គឺជាប្រតិភូជំនួយ ដែលអ្នកទាំង ០៤ នាក់ មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះក្នុងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតទាំង ១៨៩ នាក់ ដែលបានផ្តិត មេដៃពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិនោះទេ ។
- ជាសរុប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការដោះស្រាយចំណុចវិវាទទាំងនេះ សម្រាប់តែកម្មករនិយោជិត ទាំង ១៨៩ នាក់ ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ហើយដែលបានផ្តិតមេដៃពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនលោកស្រី យ៉ាង សុភ័ណ្ណ និងលោក រ៉ុង បញ្ញា និងប្រតិភូបុគ្គលិកចំនួន ៤ នាក់ ដែលបានចូលរួមក្នុង សវនាការ ។

ចំណុចវិវាទទី០១៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក បើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ និយោជកអនុវត្តចុះកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់រយៈ ពេល ០២ ខែ និងបន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យានេះបានបញ្ចប់ និយោជកអនុវត្តចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលា កំណត់រយៈពេល ០៥ ខែ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ច សន្យា ៥ ភាគរយ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបានបញ្ចប់ និងមាន ចិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យានោះបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ។
 - o យោងតាមមាត្រា៨៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារដែលកំពុងប្រតិបត្តិ គឺនៅរក្សាដដែល រវាងនិយោជកថ្មី និងកម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុមហ៊ុន ដូចនេះ និយោជកថ្មី ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចទទួល ខុសត្រូវបន្តពីនិយោជកមុន ក្នុងការបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ៖ 



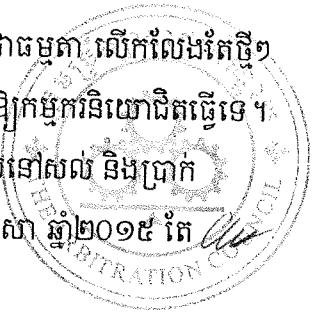
- និយោជកទើបតែបានទិញភាគហ៊ុន និងចូលគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដី នេះ នៅថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ។
- កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ជាមួយនឹងម្ចាស់ភាគហ៊ុនថ្មីនេះ គឺធ្វើនៅក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៤ ។ ដូច្នេះ ម្ចាស់ភាគហ៊ុនថ្មី ទទួលខុសត្រូវតែកិច្ចសន្យាដែលចុះថ្មីនេះតែប៉ុណ្ណោះ ។
- ជាគោលការណ៍ ចំពោះប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់ កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ម្ចាស់ភាគហ៊ុនថ្មីនឹងធ្វើការទូទាត់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗ ដល់ការកំណត់ ។
- ដោយឡែក ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយម្ចាស់ភាគ ហ៊ុនចាស់ ដែលបញ្ជាក់ថា នឹងមានការបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែល នៅសល់ និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ នៅរាល់ពេលដែលថិរវេលាសរុបនៃកិច្ច សន្យាបានគ្រប់មួយឆ្នាំ នោះម្ចាស់ភាគហ៊ុនថ្មីនឹងធ្វើការពិចារណាលើបញ្ហានេះ ។
- ភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់ ម្ចាស់ភាគហ៊ុនថ្មីមានកាតព្វកិច្ចទទួលខុសត្រូវបន្តពីម្ចាស់ភាគហ៊ុនចាស់ របស់ក្រុមហ៊ុនសេនធីរ វើលដី ដូចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៨៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនយល់ព្រមបង់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និង ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ទេ ដោយសារ កម្មករនិយោជិតមិនអាចផ្តល់ជូននូវកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ជាមួយភាគហ៊ុនចាស់ ស្តីពីការបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយនោះទេ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតបថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយក្រុមហ៊ុនស្តីពី ការបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយនោះ ទេ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់គ្នាបានទទួលប្រាក់ទាំងអស់នេះ នៅរាល់ពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារបាន បញ្ចប់ ។ ដោយឡែក ទាក់ទងនឹងការបើកប្រាក់ឈ្នួល គឺជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការបង្ហាញភស្តុតាង ហើយមាត្រា១១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏បានចែងពីកាតព្វកិច្ចនេះដែរ ។

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នាថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះមកជា សេនធីរ វើលដី នៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៤ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ៖

- ចាប់ពីពេលផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះមកដល់បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុននៅមានដំណើរការជាធម្មតា លើកលែងតែថ្ងៃៗ នេះ ប្រហែលជាក្នុងអំឡុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើទេ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ និងប្រាក់ បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ចាប់ពីខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤ មកដល់ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ តែ



- ប៉ុណ្ណោះ ។ ប៉ុន្តែ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ជូនទេ ។
- មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយក្រុមហ៊ុន នៅក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤ មែន ហើយមានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនទៀត បានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយក្រុមហ៊ុននៅក្នុង ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយយោងលើចរិយាវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារ ដល់កាលកំណត់របស់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី០១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ម្ចាស់ភាគហ៊ុនថ្មីបានបដិសេធមិនទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ជូនដល់ កម្មករនិយោជិតដោយសំអាងថា ជាកាតព្វកិច្ចរបស់ម្ចាស់ភាគហ៊ុនមុន ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ថា តើម្ចាស់ភាគហ៊ុនថ្មី មានទំនួលខុសត្រូវតាមច្បាប់ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនដែរ ឬទេ?

មាត្រា៨៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា៖ “*កាលបើកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិនិយោជក មានជាអាទិ៍ដោយ ឧត្តរាធិការ “ការបន្តមរតក” ការលក់ ការបញ្ចូលម្ចាស់ភាគហ៊ុន ឬការផ្លាស់ប្តូរមូលនិធិ ការដាក់ជាក្រុមហ៊ុននោះ កិច្ចសន្យា ការងារទាំងឡាយណា ដែលកំពុងប្រតិបត្តិកម្មដល់ថ្ងៃមានការកែប្រែនោះ ត្រូវស្ថិតនៅដដែលរវាងនិយោជកថ្មី និង កម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសចាស់” ... ។*

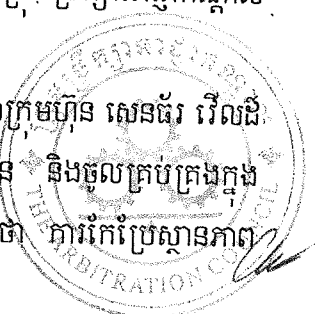
យោងតាមមាត្រាខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃ និយោជក គឺមិនអាចបើកឱកាសឱ្យនិយោជកបានរួចផុតពីកាតព្វកិច្ច ទទួលខុសត្រូវចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុម ហ៊ុននោះទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៤៣/០៨-ឆាមទិចថាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី០២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានពិចារណាថា “*ជាទូទៅ ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃនិយោជក វាមិនប៉ះពាល់ដល់កិច្ចសន្យាការងារទេ*” ។

បន្ថែមជាងនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅ តែអាចយកមកអនុវត្តបាន ព្រោះនិយោជកថ្មីគួរតែអនុវត្តតាមច្បាប់តាមរយៈការរក្សាការងារ និងផលប្រយោជន៍ នានាឱ្យនៅដដែលដល់កម្មករនិយោជិត ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨៣/០៨-ឡីហ្គ្រង់កាហ្វេ ហេតុ ផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី០១ និងទី០២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះថ្មីមកជាក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដី នៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ហើយក្រុមហ៊ុននេះ ត្រូវបានម្ចាស់ភាគហ៊ុនថ្មីទិញក្រុមហ៊ុន និងចូលគ្រប់គ្រងក្នុង ក្រុមហ៊ុន នៅក្នុងថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកែប្រែស្ថានភាព



គតិយុត្តិ និយោជកតាមរយៈសកម្មការបន្តមរតក ការលក់ ការបញ្ចូលមូកនិធិ ឬការផ្លាស់ប្តូរមូលនិធិ គឺមិនមែនជា មូលហេតុ ដែលនាំឱ្យទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកត្រូវបានបញ្ចប់នោះទេ ហើយក៏មិន អាចបើកឱកាសឱ្យនិយោជកអាចរួចផុតពីកាតព្វកិច្ចទាក់ទងនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែរ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមរយៈការអះអាងទៅលើការទិញក្រុមហ៊ុននោះ គឺគ្រាន់តែជាការផ្លាស់ប្តូរម្ចាស់ភាគ ហ៊ុនគ្រប់គ្រងក្នុងក្រុមហ៊ុនតែប៉ុណ្ណោះ តែមិនមែនការផ្លាស់ប្តូរនិយោជកឡើយនោះទេ ។ យោងតាមការរកឃើញ និងបក ស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដឺ មិនបានផ្លាស់ប្តូរនោះទេ តែគឺជា ការផ្លាស់ប្តូរម្ចាស់ភាគហ៊ុន ដែលជាអ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងក្រុមហ៊ុនតែប៉ុណ្ណោះ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុន សេនធីរ វើលដឺ នៅតែកាតព្វកិច្ចទទួលខុសត្រូវ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុននេះដដែល ។

ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារនិយោជកឱ្យបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ដោយសំអាងថា ក្រុមហ៊ុនតែង តែទូទាត់ប្រាក់នេះ នៅរាល់ពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបានបញ្ចប់ និងមានចិរវេលាសរុបនៃកិច្ច សន្យាបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ។

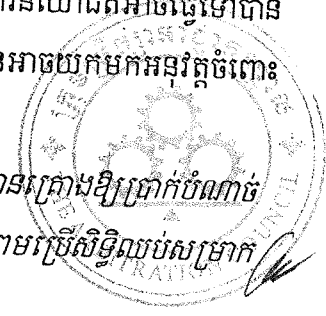
ហេតុនេះ ជាដំបូងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើការអនុវត្តរបស់និយោជកដែលទូទាត់ ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ កន្លងមកស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ?

មាត្រា១៦៦ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ “លើកលែងតែមានបទបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬ កិច្ចសន្យាការងាររវាងខ្លួនដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនេះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ” ... ។

មាត្រា១៦៧ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ “ក្នុងករណីមានបញ្ចប់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែល កម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកម្រិតកំណត់ ក្នុងមាត្រា១៦៦ ខាងលើ”។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា១៦៧ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើទៅបាន ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតនោះបានផ្តាច់កិច្ចសន្យា ។ ពោលគឺ មាត្រានេះ មិនបានអាចយកមកអនុវត្តចំពោះ កម្មករនិយោជិតណា ដែលកំពុងបន្តអនុវត្តនូវកិច្ចសន្យានោះទេ ។

មាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ ចែងថា៖ “ ក្រៅពីករណីនេះ អនុសញ្ញារួមណាដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ ដោយទូទាត់សំរាប់ជួសការឈប់សម្រាក ព្រមទាំងការព្រមព្រៀងស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សម្រាក



ប្រចាំឆ្នាំត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារហាមឃាត់មិនឱ្យមានការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

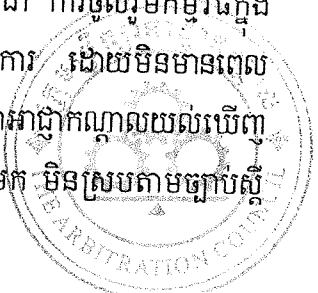
នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា៖ “ចំពោះការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាការទាមទារផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃមាត្រា១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះមិនសមហេតុសមផល និងមិនត្រឹមត្រូវឡើយ”។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៤/០៤-អីដីណិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៤៥/០៥-បី អែន អិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៨/១២-មែកណេតធី ហ្វូតវែរ ហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ ៧៣/១៣-យ៉ាក ជីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៨ និងលេខ ១៤៥/១៤-៨ ស្តារ ស្តតវែរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិតជិតក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗបានបញ្ចប់ និងចិរវេលាសរុបបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺផ្ទុយទៅនឹងស្មារតីនៃកថាខណ្ឌទី ៣ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលបានបកស្រាយខាងលើ ។

បន្ថែមជាងនេះទៀត មាត្រា១៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា “បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ រៀបរយតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់ ។ ដូចនេះវិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តឯកភាគភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុញ្ញាណមួយក្តីដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។...”

ដូច្នេះ យោងតាមស្មារតីច្បាប់ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក ក្នុងការបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងបន្តធ្វើការងារ គឺមិនត្រឹមត្រូវទេ ព្រោះច្បាប់ស្តីពីការងារមានគោលបំណងផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដល់កម្មករ និយោជិត ដើម្បីឈប់សម្រាក និងមានពេលវេលាទៅបំពេញការងារផ្ទាល់ខ្លួន ដូចជា ការចូលរួមកម្មវិធីក្នុងគ្រួសារ និងសង្គមផ្សេងៗ ហើយច្បាប់ស្តីពីការងារមិនលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ដោយមិនមានពេលសម្រាកនៅពេលមានកម្មវិធីផ្ទាល់ខ្លួននៅក្នុងគ្រួសារ ឬសង្គមនោះទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក ដែលទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំកន្លងមក មិនស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។



ដោយឡែក តាមរយៈអង្គហេតុ និងយោជកបដិសេធមិនទទួលខុសត្រូវក្នុងការបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការ
ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ នេះទេ ។ តាមរយៈការរកឃើញខាងលើ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និងយោជកមិនត្រូវធ្វើការទូទាត់ជាប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ
ដែលនៅសល់ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ទេ ។ យ៉ាងណាមិញ ការបដិសេធមិនទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការ
ផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ បានធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតបាត់បង់នូវសិទ្ធិទទួល
បានអត្ថប្រយោជន៍ជាថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ។ ដូចនេះ យោងតាមការបក
ស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និងយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ជូនជាថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំ
ឆ្នាំ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុមហ៊ុន ផ្អែកតាម
អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក
បើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ជូន
កម្មករនិយោជិត និងសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចាប់ពីខែឧសភា
ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត យោងតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ។

ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ ភាគរយ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ច
សន្យា ៥ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុមហ៊ុនសេនធីរ វើលដី ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់
ចំរើរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់ ។ ប៉ុន្តែ កិច្ចសន្យានេះ អាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការ
ព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះ ធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះ
មុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខា ដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា” ។

មាត្រា ៧៣ នេះ ក៏ចែងដែរថា ៖ “ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់
បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងចំរើរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារផង
ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម ។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះ
យ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាក់ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៦០/០៦-ព្យមេក ហ្គមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦ បាន
បកស្រាយថា ៖ “ខ្លឹមសារនៅក្នុងមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អាចត្រូវបានបកស្រាយជា ច្រើនបែប ។ វាមិន
មានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ ទាល់តែសោះចំពោះឃ្លាដែលនិយាយថា “នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា” ពីព្រោះគេមិនដឹងថា
តើឃ្លានេះ ចង់សំដៅលើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ឬជាការផ្តាច់ទំនាក់ទំនងការងារ ។ ទោះបី
ជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រានេះ ចង់សំដៅលើ “ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ច
សន្យា” ។ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា អាចត្រូវបានគេបកស្រាយថា ជាប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបង់នៅពេលទំនាក់

ទំនងការងារត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ ឬនៅពេលបញ្ចប់នៃទំនាក់ទំនងការងារ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចរិយាណតម្លៃ ត្រូវបានបញ្ចប់ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ប៉ុណ្ណោះ។ ប្រសិនបើ កិច្ចសន្យាការងារមួយត្រូវបានបន្តសារជាថ្មីនៅចុងបញ្ចប់របស់វា គេមិនអាចចាត់ទុកថា ទំនាក់ទំនងការងារ ត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ឡើយ ពីព្រោះទំនាក់ទំនងការងារនៅតែបន្តដដែល ហើយអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗក៏នឹងត្រូវបន្តទៅ កិច្ចសន្យាការងារថ្មីផងដែរ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១០៥/១១-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលចំណុច វិវាទទី២)។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចរិយាណ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចរិយាណត្រូវបានបញ្ចប់ ហើយដែលធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានបញ្ចប់ដែរ។ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមួយត្រូវបានបន្តសារជាថ្មី នៅចុងបញ្ចប់របស់វា គេមិនអាចចាត់ទុកថា ទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ឡើយ ពីព្រោះទំនាក់ទំនងការងារនៅតែបន្តដដែល ហើយអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗក៏នឹងត្រូវបន្តទៅកិច្ចសន្យាការងារថ្មីផងដែរ។

ដោយឡែក នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានបដិសេធមិនទទួលខុសត្រូវក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ ក្រោមមូលហេតុថា មិនមែនជាកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ប៉ុន្តែ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចសន្យាតាមច្បាប់ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន សេនធីរវើសដី។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបញ្ចប់ ឬទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកត្រូវបានកាត់ផ្តាច់។

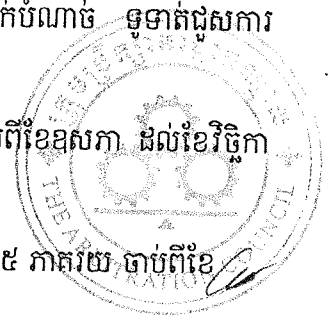
ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបញ្ចប់ ឬទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកត្រូវបានកាត់ផ្តាច់។

ជាសរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅ ៖

១-សម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់ ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ជូនកម្មករនិយោជិត។

២- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការផ្តល់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត។

៣- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ចាប់ពីខែ



ឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ជូនកម្មករនិយោជិត ឬទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី០១ ៖

១- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ជូនកម្មករនិយោជិត ។

២- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៤ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ។

៣- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលខុសត្រូវក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ភាគរយ ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ជូនកម្មករនិយោជិត ឬទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកត្រូវបាន កាត់ផ្តាច់ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

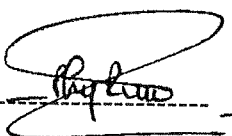
សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិន មានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាម រយៈពេលខាងក្រោមនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឈឹម តិរេង**


ហត្ថលេខា ៖ -----



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីម សុវណ្ណារ៉ា**

ហត្ថលេខា ៖ -----



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនណា**

ហត្ថលេខា ៖ -----

