



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រុមប្រឹក្សាអន្តរកម្មជាតិ
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៧៨/១៦ - យូប៊ិន ស៊ីវិស ខុអិលធីឌី

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ១៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១៦

សេចក្តីបង្គាប់អន្តរកម្ម

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សហសភាក្រុមអន្តរកម្ម

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ិន សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **តាំង ថ្រី**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន យូប៊ិន ស៊ីវិស ខុអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិដំណាក់ធំ សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៩៨ ៦០ ៧៤ ៨៨

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោកស្រី Hu Jin Yun

ប្រធានអាគារ

២- លោកស្រី វិទ្ធី ស្រីនីថ

អ្នកបកប្រែ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ក/ឈ្មោះ :- **សហព័ន្ធសហជីពការពារសិទ្ធិសេរីភាពកម្មករកម្ពុជា**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិដំណាក់ធំ សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៩៣ ៤៩ ៦៧ ៩៩

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១- លោក **អន សារិទ្ធី**

អនុប្រធានសហគម្មនសហជីពការពារសិទ្ធិសេរីភាព

កម្មករកម្ពុជា



២- លោកស្រី ជា ពន្លឺ តុកាត់

៣- លោកស្រី ស សារម៉េន តុកាត់

ខ/ឈ្មោះ ៖ សម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិដំណាក់ធំ សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩២ ៤៥ ៥៣ ៤៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក យុន សុកសារិន អនុប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា

២- លោក ជ័យ សុភាព ឃ្នាំង

៣- លោក ឡាំ វ៉ាម៉ូ តុកាត់

បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូរទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ (ប្រាំបួន) នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលរួមមាន : ១. ឈ្មោះ ស សារម៉េន ២. ឈ្មោះ ជាពន្លឺ ៣. ឈ្មោះ រឹម ចាន់វិ ៤. ឈ្មោះ ឡើន ស្រីវាន ៥. ឈ្មោះ ឡាំ វ៉ាម៉ូ ៦. ឈ្មោះ ឡាំង សេងលី ៧. ឈ្មោះ ឡើន សុភីន ៨. ឈ្មោះ ហិន គ្រី និង ៩. ឈ្មោះ សៀង ចិន្តា។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការទូរទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗជូនកម្មករទាំងអស់ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនស្នើសុំធ្វើការទូរទាត់ជូនដោយបង់រំលោះក្នុងមួយនាក់ ៣០ (សាមសិប) ដុល្លារក្នុង មួយខែ ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូរទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់តាំងពីថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការទូរទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗជូនកម្មករទាំងអស់ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនស្នើសុំធ្វើការទូរទាត់ជូនដោយបង់រំលោះក្នុងមួយនាក់ ៣០ (សាមសិប) ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២២ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ (អាណត្តិទី១៤) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសំរេចជាសំណងរដ្ឋប្បវេណី។



ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យូប៊ីស ស៊ីវិស ខូអិលធីឌី លេខ ០៤៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៦ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រីរលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៥២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១៦ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីព ការពារសិទ្ធិសេរីភាពកម្មករកម្ពុជា និងសម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការទាមទារឱ្យ និយោជកកែលំអនៃកិច្ចការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាដឹងគ្នាចំនួន ០២ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៣ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ទាំង ០២ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ ស្តីពីការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យូប៊ីស ស៊ីវិស លេខ ៥៤៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករ និយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំង ០២ ចំណុច នៅថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខា ធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅ សល់ទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបាន លទ្ធផលសះជាដឹងគ្នាទេ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចដាក់បញ្ចូលចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ បញ្ចូលគ្នា។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី០៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ ឯកសារ និងថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ដំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៦ ទៅថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖



តត្ថុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ តត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន យូប៊ីន ស៊ីវិស ខូអិលធីឌី បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថា ត្រឹមត្រូវដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ លេខ ០៣៧ ស.កបយ.អកធរ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ។
- ២- សក្ខីក្រុមហ៊ុន យូប៊ីន ស៊ីវិស ខូអិលធីឌី ធ្វើនៅថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៤ ។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម និងក្រុមហ៊ុន របស់ក្រុមហ៊ុន យូប៊ីន ស៊ីវិស ខូអិលធីឌី ចុះបញ្ជីក្រោម លេខ Inv.៤៨៣/៩៨ E ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៨ ។
- ៤- តារាងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ចំនួន០២ ទំព័រ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករ ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក យុន សុកសារិន ។
- ២- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករ និងសហព័ន្ធសហជីពការពារសិទ្ធិសេរីភាពកម្មករកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ គោរពជូន លោក លោកស្រី ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទាំង ៣ រូប ស្តីពីសារណាសង្ខេបការពារសំណុំរឿងវិវាទការងាររួម លេខ ១៧៨/១៦ ។
- ៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់កម្មករ-កម្មការិនី ធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន យូប៊ីន ស៊ីវិស គោរពចូលមក លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពការពារសិទ្ធិសេរីភាពកម្មករកម្ពុជា និងលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករ ស្តីពីពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនលោកប្រធាន ដើម្បីជាអ្នកតំណាងយើងខ្ញុំ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យូប៊ីន ស៊ីវិស ខូអិលធីឌី លេខ ៩៤៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យូប៊ីន ស៊ីវិស ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៩៣៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៩៤០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។



អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន យូប៊ីស ស៊ីវិស ខូអិលធីឌី (តទៅនេះឱ្យហៅថា “ក្រុមហ៊ុន យូប៊ីស ស៊ីវិស”) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រោមលេខ Inv. ៤៨៣/៩៨E ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៨។ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថាបច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ ជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ១៦០ នាក់ ។
- សហព័ន្ធសហជីពការពារសិទ្ធិសេរីភាពកម្មករខ្មែរ និងសម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករ បានទទួលការផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន យូប៊ីស ស៊ីវិស ចំនួន ០៩ នាក់ រួមមាន៖ ១.សរ សារម៉ែន ២.ជា ពន្លី ៣.វិម ចាន់វី ៤.ឡឿន ស្រីាន ៥.ឡាំ វ៉ាម៉ូ ៦.ឡាំង សេងលី ៧.ឡឿន សុភីន ៨.ហ៊ិន ត្រី ៩.សៀង ចិន្តា ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ តាមរយៈលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិជាអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- នៅថ្ងៃសវនាការ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៤ នាក់ គឺ ឈ្មោះ សរ សារម៉ែន, ជា ពន្លី, ជ័យ សុភាព និង ឡាំ វ៉ាម៉ូ មានវត្តមានក្នុងសវនាការ។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៤ នាក់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិត ០៣ នាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិខាងលើដែរ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិត ជ័យ សុភាព មិនមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិនោះទេ ។ ហេតុនេះ ដើមបញ្ជីនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១០ នាក់។
- ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នាថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺមិនមានសហជីពមូលដ្ឋាននោះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ០១ និងទី ០២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៩ នាក់ ដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់ រួមមាន ១.សរ សារម៉ែន ២.ជា ពន្លី ៣.វិម ចាន់វី ៤.ឡឿន ស្រីាន ៥.ឡាំ វ៉ាម៉ូ ៦.ឡាំង សេងលី ៧.ឡឿន សុភីន ៨.ហ៊ិន ត្រី ៩.សៀង ចិន្តា

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ៖
 - o និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់ រួមមាន ១.សរ សារម៉ែន ២.ជា ពន្លី ៣.វិម ចាន់វី ៤.ឡឿន ស្រីាន ៥.ឡាំ វ៉ាម៉ូ ៦.ឡាំង សេងលី ៧.ឡឿន សុភីន ៨.ហ៊ិន ត្រី និង ៩.សៀង ចិន្តា នៅខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។
 - o កម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់ខាងលើ មានប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើនលើមិនកំណត់ ហើយកម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់នេះ មានអតីតភាពការងារច្រើនឆ្នាំហើយ ដោយសារតែ កម្មករនិយោជិត សរ សារម៉ែន គឺធ្វើការងារចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៨ មកម្ល៉េះ ។



- និយោជកបានព្រមទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់ ដោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់នេះតាមដំណាក់កាល គឺ ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត រីឯប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗទៀត និយោជកមិនបានទូទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហើយមកដល់បច្ចុប្បន្ន និយោជកមិនទាន់បានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះអស់ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ។
- និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់ខាងលើ ដោយមូលហេតុថា និយោជកមិនមានការងារធ្វើ និងមិនមានលទ្ធភាពបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មិនមែនផ្អែកលើកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។
- និយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុន អំពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ០៩ នាក់ នេះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានដូចជា ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ, និងប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់ខាងលើ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយមិនមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ព្រោះកម្មករនិយោជិតមិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសនោះទេ ហើយនិយោជកក៏មិនបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតមុននឹងបញ្ឈប់ពួកគាត់តាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពក្នុងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដូចការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី ០១ និងទី ០២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានដូចជា ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ, និងប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានដូចជា ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ, និងប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់ ដែរឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពគ្នាថា កម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់ រួមមាន ១. លា សាវ៉ាន ២. ជា ពន្លឺ ៣. រឹម ចាន់រី ៤. ឡឿន ស្រីាន ៥. ឡាំ វ៉ាម៉ូ ៦. ឡាំង សេងលី ៧. ឡឿន សុភីន ៨. ហ៊ុន ព្រី និង ៩. ឡឿន ឡឿន



គឺមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហើយនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់នេះ នៅខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមូលហេតុថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពក្នុងការបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិត មិនមែនផ្អែកលើកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។

តើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់ខាងលើ ធ្វើឡើងស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា “ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាម ឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុន ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ។

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយា នៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការសហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ ។”

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុម ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨-អេសសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ៦០/០៨-ភីស៊ីស៊ីអេស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ លេខ២០៥/១២-ស៊ី តុងហ្វាង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០០៦/១៥-អេស អិល ២ ហ្គារមេន ប្រសេសស៊ីង ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់ខាងលើ ដោយមូលហេតុថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពក្នុងការបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មិនមែនផ្អែកលើកំហុសរបស់កម្មករ និយោជិតនោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់នេះ ដោយមិនមានមូលហេតុសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាព ចាំបាច់របស់ដំណើរការរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្របតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនោះទេ ។ ដូចនេះ និយោជក ត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ដូចខាងក្រោម ៖

១- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុន ៖

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា ដូចតទៅ ៖

- ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង ប្រាំមួយខែ ។
- ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពីប្រាំមួយខែរហូត ដល់ពីរឆ្នាំ ។
- មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ពីរឆ្នាំរហូត ដល់ប្រាំឆ្នាំ ។
- ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ប្រាំឆ្នាំរហូតដល់ដប់ឆ្នាំ ។



- បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ ។”

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯង គ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬ មិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករ និយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបាន ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។”

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនបានជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារ តាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិត ទាំង ០៩ នាក់ខាងលើ ស្របតាមមាត្រា ៧៥ នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ ។

ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់ខាងលើ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹង មុន ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលនៃចំនួនថ្ងៃ ដែលនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែង របស់ពួកគាត់ យោងតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ។

ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៤-សំហាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ “...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដែលមិនបានជូនដំណឹងនេះ ទៅកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១ ខែប៉ុណ្ណោះ ។ ប្រាក់ដែលត្រូវផ្តល់ជូន ១ ខែនេះ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ដែលត្រូវគិតដោយឈរលើ មូលដ្ឋានដូចតទៅ ៖ ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករ នោះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តេញចេញ ចែកនឹង១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាម មធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ ។

២- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៖

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ “ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ចប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជក តែម្ខាង រៀបរយលម្អិតក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួន បញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានកំរិតដូចតទៅ ៖

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការជាប់ជាទិច ចាប់ ពីប្រាំមួយខែ ទៅដល់ដប់ពីរខែ ។
- ចំរើលធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនា លើនិងប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា គឺអតិបរមា



លើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។ បើចិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមាន ប្រភាគចិរវេលាធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតលើនឹងមួយឆ្នាំពេញ ។..”

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់ខាងលើ ពីការងារ គឺមិនផ្អែកលើកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ពោលគឺនិយោជកមិនមានការងារធ្វើ និងមិនមានលទ្ធភាពក្នុងការបន្តកិច្ចសន្យាការងារបន្តទៀត ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ពួកគាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ស្របតាមចិរវេលាដែលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ បានធ្វើការ ជាក់ស្តែង ប៉ុន្តែ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។

ការគណនាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៤-សំហាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ “ក្នុងការសម្រេចអំពីរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ តាមគោលបំណង មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានណែនាំដោយមាត្រា ១៦៨ ដែលតម្រូវថា ការ គណនាប្រាក់ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សំរាក ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានប្រាក់ដែលរកបានជាមធ្យមក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ។ ឧទាហរណ៍ កម្មករម្នាក់ដែលមានអតីតភាពការងារ ១៣ ខែ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍បន្ទាប់ បន្សំ ចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ដោយយោងតាមច្បាប់មាត្រា ៨៩ ត្រូវបានគណនា ដូចខាងក្រោម ៖

ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនោះ ទទួលបាន ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តេញចេញ ថែកនឹង ១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ។ ប្រាក់ខែជាមធ្យម ភាគប្រចាំខែ ថែកនឹង ២៦ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ។ ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃនេះ គឺជាមូលដ្ឋាននៃការគិត ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។” (សូមមើលបន្ថែមនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ២៧/០៤-អឺម- អេស អាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយនិងការបកស្រាយរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាម មធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុង រយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ ។

៣- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ៖

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីមួយ ដោយ គ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន ។

សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យប្រើប្រាស់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនលើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញ ចេញ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតលើខ្លួន ។



យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតទាំង ០៩ នាក់នេះ ដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរបស់ក្រុមហ៊ុន ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពួកគាត់មានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួន ស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ស្របតាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ។

៤- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិ ក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការ ងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ មានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ៦ថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈ ពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ។

កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតជាសមាមាត្រនឹងពេលវេលាដែលបានធ្វើការ ក្នុងសហគ្រាស ។

.....

ចំរើនវេលានៃថ្ងៃឈប់សំរាកដែលមានកំរិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ ខ្លួនក្នុងសហគ្រាសដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ “ថ្ងៃធ្វើការ” ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ ។”

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “...ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលសិទ្ធិបានឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតក្នុង មាត្រា ១៦៦ ខាងលើ ។... ។”

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលបុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌ ទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះថា “កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបន្ថែម ០១ ថ្ងៃ សម្រាប់រយៈពេលបំរើការងារ ០៣ ឆ្នាំ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៩ ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី៤ ដល់ឆ្នាំទី៦ ចំនួន ២០ ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី៧ ដល់ឆ្នាំទី៩ ចំនួន ២១ ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី១០ ដល់ឆ្នាំទី១២ ។ល។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៤-អ៊ីស៊ីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ៦៨/០៥-ហ្គោល លីដា, លេខ ៨១/០៥-ស៊ុនព្រឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៥, លេខ ២៣/០៨-អ៊ីម និងវេ ១ ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៣ និងលេខ ១១/០៩-កេអិ-ហ្គោលមន) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើនេះដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ទាំង ០៩ នាក់ខាងលើ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់មុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាស្របតាម



មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានយល់ព្រម ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែ និយោជកបង់ជូនជាដំណាក់កាល ហើយ កម្មករនិយោជិតក៏បានទទួលប្រាក់នេះខ្លះហើយដែរ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជក ត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់ខាងលើ ក្នុងករណីដែល និយោជកមិនទាន់បើកប្រាក់នេះអស់ជូនពួកគាត់ ។

ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

មាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ “និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់ សំរាកនូវប្រាក់វិភាជន៍ យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំងតំលៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបានបើករួចមកហើយ ក្នុងរយៈពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក ។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ក្នុងករណីណាក៏ដោយមិនត្រូវឱ្យគិតជាងវិភាជន៍ ដែល កម្មករនិយោជិតត្រូវបើកកាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ ។”

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះថា ៖ “និយោជកត្រូវធ្វើការគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបនៃរយៈពេលដប់ពីរខែចុងក្រោយ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបានមកចែកនឹងដប់ពីរ ដើម្បី រកប្រាក់មធ្យមក្នុងមួយខែ ។ បន្ទាប់មកយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនេះ មកចែកនឹង ២៦ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួល មធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីប្រើជាប្រាក់ឈ្នួល ធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់បង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំ ។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៣/០៨-អ៊ឹមវ័១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និង លេខ ២៥/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

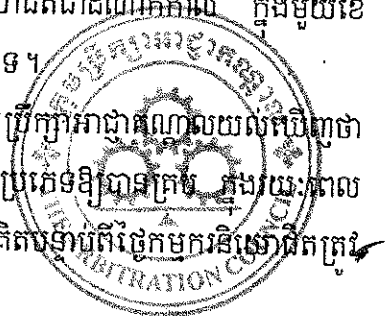
ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាម មធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុង រយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ ។

៥- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ៖

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “...ក្នុងករណីវិលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ” ។

ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដល់កម្មករនិយោជិតជាដំណាក់កាល ក្នុងមួយខែ ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែ មិនទាន់បានផ្តល់ជូនគ្រប់ចំនួននោះទេ ។

ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទឱ្យបានគ្រប់ ក្នុងរយៈពេល ៤៨ (សែសិបប្រាំបី) ម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត ទាំង ០៩ នាក់ខាងលើ ដោយគិតបន្ទាប់ពីថ្ងៃកម្មករនិយោជិតត្រូវ



បានបញ្ឈប់ពីការងារ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់ ស្របតាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់ខាងលើ ដូចខាងក្រោម ៖

១. ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុន តាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
 ២. ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ តាមមាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
 ៣. ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត តាមមាត្រា៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
 ៤. ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ តាមមាត្រា១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
 ៥. ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ តាមមាត្រា១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីមិនទាន់បើកអស់ជូនពួកគាត់។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ក្នុងរយៈពេល ៤៨ (សែសិបប្រាំបី) ម៉ោង ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ០១ និងទី ០២ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់ខាងលើ ដូចខាងក្រោម ៖

១. ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុន តាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
 ២. ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ តាមមាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
 ៣. ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត តាមមាត្រា៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
 ៤. ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ តាមមាត្រា១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីមិនទាន់បានផ្តល់ជូនពួកគាត់។
 ៥. ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ តាមមាត្រា១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីមិនទាន់បើកអស់ជូនពួកគាត់។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ក្នុងរយៈពេល ៤៨ (សែសិបប្រាំបី) ម៉ោង ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ។



ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

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

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ អ៊ុន សុទ្ធី

ហត្ថលេខា ៖ _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ អន ណន

ហត្ថលេខា ៖ _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ តាំង ត្រី

ហត្ថលេខា ៖ _____

