

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០០៩/២៤-កាណូខេម អ៊ិនវេសមេន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ ម៉ារ សំបូណេ

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ លីវ សុវណ្ណា

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនណា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន កាណូខេម អ៊ិនវេសមេន

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្នៅ ឃុំត្រពាំងគង ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩២ ៤១៤ ៤០៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក **RJB** នាយករងក្រុមហ៊ុន
- ២- លោកស្រី **សសភ** ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស
- ៣- កញ្ញា **សរស** គណនេយ្យក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម
នៃក្រុមហ៊ុន កាណូខេម អ៊ិនវេសមេន

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្នៅ ឃុំត្រពាំងគង ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១១ ៧៦៨ ៨៧៧/ ០១១ ៨៣១ ៨៨៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក **អសខ** អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសម្រាប់យុវជនខ្មែរ
- ២- លោក **ពសគ** អគ្គលេខាធិការរងសហព័ន្ធសហជីពសម្រាប់យុវជនខ្មែរ
- ៣- លោក **យសយ** មន្ត្រីទំនាក់ទំនងសហព័ន្ធសហជីពសម្រាប់យុវជនខ្មែរ



- ៤-លោកស្រី **មធាត** ប្រតិភូចរចា
- ៥-លោក **នសណា** ប្រតិភូចរចា
- ៦-លោក **សចធ** ប្រតិភូចរចា

បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ករណីក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ (UDC) របស់កម្មករនិយោជិត មានដូចខាងក្រោម៖

- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើកឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការងារជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា។

ដោយឡែក ភាគីនាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា នៅពេលក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុននឹងទូទាត់ជូនប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចខាងក្រោម៖

១. ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាកំណត់ (FDC) ចំនួន ៨នាក់ ហើយកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ដល់កាលកំណត់ ក្រុមហ៊ុនទូទាត់ជូនដូចខាងក្រោម៖

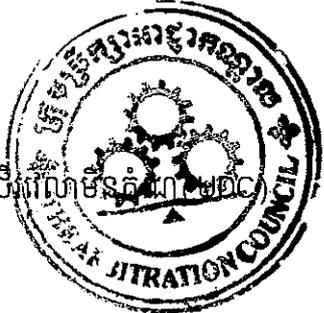
- ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក
- ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
- ប្រាក់បំណាច់នៃកិច្ចសន្យាការងារស្មើនឹង ៥ភាគរយ
- ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តស្មើនឹង ៧.៥ថ្ងៃ (ប៉ះប៉ូវបន្ថែម)

ទន្ទឹមនឹងនេះ កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៥នាក់ ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាកំណត់ (FDC) បានទទួលយកការទូទាត់ពីក្រុមហ៊ុនរួចរាល់ហើយ។

២. ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ (UDC) ចំនួន ១២៣នាក់ ក្រុមហ៊ុនទូទាត់ដូចខាងក្រោម៖

- ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក
- ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារធានាសុខុមាលភាពស្មើនឹង ៧.៥ថ្ងៃ
- ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ស្មើនឹង ៧.៥ថ្ងៃ
- ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន (ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងរួចរាល់)

ជាមួយគ្នានេះ កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៣នាក់ ដែលចុះកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ (UDC) បានទទួលយកការទូទាត់ពីក្រុមហ៊ុនរួចរាល់ហើយ។



អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ. ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិ ទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពស្របតាមនីតិវិធី ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន លេខ ៤៧៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៣កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករ និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន ស្តីពីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌចំនួន ១ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលស្របតាមនីតិវិធីនោះទេ។ ចំណុចមិនស្របតាមនីតិវិធីនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន លេខ ៤៧៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការលើករណីមិនស្របតាមនីតិវិធីនេះ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ៨និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនស្របតាមនីតិវិធីនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទាន់បានលទ្ធផលស្របតាមនីតិវិធីនោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំនួន ១ចំណុចនេះ។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ (គ្មាន)

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមលោកជំនាញទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន លេខ MOC-៥៨៧០៧៧៨០ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០។
- ៣- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន បានតម្កល់ទុកលេខ ២៣០៤/១១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរោងចក្រ កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន បានចុះទិដ្ឋាការលេខ ៤៨០/១២ កុប/កស្ត ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១២ ចេញដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ។
- ៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន សូមគោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ស្តីពីសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបិទសហគ្រាសលែងដំណើរការអាជីវកម្ម/ផលិតកម្ម។
- ៦- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានតំណាងសហគ្រាស កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤។
- ៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីពីកិច្ចព្រមព្រៀងលើកពេលផ្សះផ្សា រវាងភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត និងភាគីនាយកក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន។
- ៨- លិខិតអញ្ជើញរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អញ្ជើញលោកនាយកក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន ដើម្បីចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤។
- ៩- លិខិតអញ្ជើញលេខ ៧៥៤ ក.ប/អ.ក/ក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អញ្ជើញលោកនាយកក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន ដើម្បីចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤។



- ១០- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ នៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ស្តីពីលិខិតប្រកាសពន្ធលើប្រាក់ចំណូលប្រចាំឆ្នាំ២០២៣។
- ១១- តារាងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពសំរាប់បុគ្គលិក កម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន។
- ១២- តារាងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។
- ១៣- តារាងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។
- ១៤- តារាងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤។
- ១៥- តារាងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៦- តារាងប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៧- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់ (UDC) និងកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់ (FDC) រវាងតំណាងកម្មករ រោងចក្រកាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន និងនាយក។
- ១៨- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថេរវេលាមិនកំណត់ (UDC) និងកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់ (FDC) រោងចក្រ កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន។
- ១៩- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន លេខ PTL 24012934586 អពជ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤។
- ២០- តារាងបញ្ជីឈ្មោះឈប់សម្រាប់ខែមិថុនា។
- ២១- ប័ណ្ណបើកប្រាក់ខែរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២២នាក់ សម្រាប់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ នៃក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន។
- ២២- សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ចប់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២២នាក់ សម្រាប់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន។
- ២៣- តារាងបញ្ជីឈ្មោះឈប់សម្រាប់ខែកក្កដា។
- ២៤- សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ចប់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤០នាក់ សម្រាប់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន។
- ២៥- តារាងបញ្ជីឈ្មោះឈប់សម្រាប់ខែសីហា ។
- ២៦- សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ចប់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥២នាក់ សម្រាប់ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់កម្មករនិយោជិតបម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិទ្យាការងារ ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ អ៊ិនវេសមេន ករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។



គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន លេខ ៤៧៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃពហស្សត្ថី ៦កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន លេខ ០០២/២៤ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៥៨ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃសុក្រ ៧កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៥៩ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃសុក្រ ៧កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន មានសកម្មភាពចម្រុងផ្នែក កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករ និយោជិតសរុបចំនួន ១៣១នាក់ (ស្រីចំនួន ១០៦នាក់)។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន លេខ ៤៧៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារលេខ ០២/២៤ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន៖ ១. លោកស្រី **មធត** ២. លោក **នសណា** និង ៣. លោក **សចធា**។
- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៨នាក់។



ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ករណីក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាមានចីរវេលាមិនកំណត់ (UDC) របស់កម្មករនិយោជិតមានដូចខាងក្រោម៖

- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
 - សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
 - សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់សាហ៊ុយជំងឺចិត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
 - សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ខែចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើកឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
 - សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
 - សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការងារជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងទទួលយកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដូចជា ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ, ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ តាមការផ្តល់ជូនរបស់និយោជក ដូច្នេះ មិនមានការទាមទារពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចទាំងនេះទៀតទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន និងសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៨នាក់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
- o និយោជកបានជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតតាមរយៈការបិទសេចក្តីជូនដំណឹងលើក្តារខ្សែជូនដំណឹង និងជួបប្រជុំចំនួន ៣លើក ដូចខាងក្រោម ៖
 - នៅថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ និយោជកបានប្រជុំជាមួយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ អំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយសារក្រុមហ៊ុនមិនអាចដំណើរការបន្តទៅមុខទៀត។
 - ថ្ងៃទី១ ខែមិថុនា ឆ្នាំដដែល និយោជកបានប្រជុំជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត អំពីរបៀបទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ហើយនៅថ្ងៃដដែលនោះ និយោជកក៏បានផ្តល់លិខិតជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារទៅកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ស្របតាមអតីតភាពការងារ។
 - នៅថ្ងៃទី៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំដដែល និយោជកបានអញ្ជើញមន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារចុះមកក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ ដើម្បីប្រជុំជាមួយកម្មករនិយោជិត បញ្ជាក់អំពីការបិទក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែការប្រជុំនេះមិនបានធ្វើកំណត់ហេតុនោះទេ។
 - o រយៈពេលនៃការជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិត គឺនិយោជកបានអនុវត្តស្របតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ បន្ទាប់ពីបានជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និយោជកមិនបានធ្វើការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីឡើយ។
 - o និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកចំនួន ២ថ្ងៃ តាមការស្នើសុំស្វែងរកការងារថ្មី ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតមិនបានឈប់សម្រាកតាមការអនុញ្ញាតនិយោជកនឹងគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ។



- និយោជកបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការអំពីដំហែរទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមមាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយមិនគិតពីហេតុផលនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារត្រឹមត្រូវ ឬមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។

ករណីប្រាក់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុន៖

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - នៅក្នុងលិខិតជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត និយោជកមិន បានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។
 - ការមិនបញ្ជាក់មូលហេតុរបស់និយោជកនៅក្នុងលិខិតជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារកម្មករនិយោជិត គឺជាការជូនដំណឹងមិនត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដូច្នេះ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់ជូនការជូនដំណឹងមុនស្របតាមអត្ថិ ភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - និយោជកបានជូនដំណឹងជាមុនពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារទៅតាមអត្ថិភាពការងាររបស់ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដូចខាងក្រោម៖
 - កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពី ២ឆ្នាំ រហូតដល់ ៥ឆ្នាំ និយោជកបានជូន ដំណឹងជាមុនចំនួន ១ខែ។
 - កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការលើសពី ៥ឆ្នាំ រហូតដល់ ១០ឆ្នាំ និយោជកបានជូន ដំណឹងជាមុនចំនួន ២ខែ។
 - និងកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការលើសពី ១០ឆ្នាំ និយោជកបានជូនដំណឹងជាមុន ចំនួន ៣ខែ។
 - ករណីមិនបានបញ្ជាក់មូលហេតុជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅក្នុងលិខិតជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ជាក់ហុសរបស់និយោជក ប៉ុន្តែនិយោជកបានផ្តល់ មូលហេតុនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះដោយផ្ទាល់មាត់ថា ក្រុមហ៊ុនក្ស័យធន។
 - ក្រុមហ៊ុនមានការខាតបង់ច្រើន ដែលធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនអាចបន្តដំណើរការទៅមុខបាន ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនសម្រេចប្រកាសក្ស័យធន ប៉ុន្តែមុននឹងស្នើសុំប្រកាសក្ស័យធន និយោជកនឹងទូទាត់ ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតឱ្យបានរួចរាល់ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិត ទទួលអត្ថប្រយោជន៍ល្អប្រសើរជាងច្បាប់។

ករណីទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត៖

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - ការទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តតាមគោលដំហែររបស់និយោជក ដែលស្នើនឹងប្រាក់បំណាច់អត្ថិ ភាពការងារចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ គឺមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។
 - មាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា "ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមមន្ត្រីសវនាការ ភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ នោះអាចបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករទាញយកសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។ សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ ជូនការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អត្ថិភាពការងារទេ។"



ទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំលុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងករណីនេះកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។

- o ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងនិយោជកត្រូវផ្តល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ចំនួន ១៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ផ្អែកតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដោយមិន លើសពីប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៦ខែ របស់កម្មករនិយោជិត។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ជាគោលការណ៍ច្បាប់ ការផ្តល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត គឺស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករ និយោជិត ដែលមានចំនួនស្មើនឹង ៧ថ្ងៃ ប៉ុន្តែ ជាការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម និយោជកបានទូទាត់ សោហ៊ុយជំងឺចិត្តចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា៖
 - o បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកនៅមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតបន្តធ្វើការជាធម្មតា។
 - o កម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងចំនួន ៨៨នាក់ មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនបានបើកប្រាក់ បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររួចរាល់ហើយ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងទាំងនោះមិន បានដកពាក្យបណ្តឹងនោះទេ។

- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា ៖
 - o ដើម្បីទូទាត់នឹងការចំណាយផ្សេងៗរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលបន្ត ធ្វើការនៅក្នុងរយៈពេលនៃការជូនដំណឹង ត្រូវដេរក្រណាត់មួយចំនួនដែលនៅសល់។
 - o កម្មករនិយោជិតសរុបមុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចំនួន ១២០នាក់ ប៉ុន្តែ បច្ចុប្បន្ននេះ មានកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើការចំនួន ៩៦នាក់ប៉ុណ្ណោះ ហើយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នឹង ត្រូវបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារជាបន្តបន្ទាប់ផ្អែកតាមរយៈពេលនៃការជូនដំណឹង ដូចជា កម្មករ និយោជិតចំនួន ២២នាក់ នឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤, កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៩នាក់ នឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា នៅឆ្នាំ ដដែល ហើយនៅថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំដដែល នឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ទាំងអស់ លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ ដែលជាគណនេយ្យករ និងប្រធាន រដ្ឋបាលប៉ុណ្ណោះ ដែលនៅបន្តធ្វើការបិទបញ្ជីក្រុមហ៊ុន សម្រាប់សវនកម្មពន្ធដារ ក្នុងដំណើរការ នីតិវិធីប្រកាសក្ស័យធន។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃកសាភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
 - o កំណត់ហេតុស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកចំណាត់ និងកិច្ចសន្យាការងារដែល មានកំណត់ចំណែក រវាងតំណាងកម្មករនិយោជិតរោងចក្រកាឡាខេមអ៊ិនធើណេតមានខ្លឹមសារដូចខាងក្រោម និងនិយោជក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ មានខ្លឹមសារថា ៖
១-ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តន៍[អនុវត្ត]តាមច្បាប់ទាំង៥៥ចំនុច[ចំណុច] ជូនប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងកម្មករនិយោជិត ដែលប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាដែលមានចេញវិញ្ញាបនបត្រចំណាត់(UDC) ដូចខាងក្រោម៖
ទី១-មាត្រា ១១៦ ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយដែលនៅសល់។



ទី២-មាត្រា ១៦៦ និង១៦៧ប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ(តាមចំនួនថ្ងៃដែលនៅសល់)។

ទី៣-មាត្រា ៧៥ ប្រាក់ជូនដំណឹងមុន

បញ្ជាក់:ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនមិនបានជូនដំណឹងក្រុមហ៊ុននឹងប៉ះប៉ូវជាថវិកាជូន តែបើក្រុមហ៊ុន បានជូនដំណឹងតាមផ្លូវច្បាប់ជាមុនហើយក្រុមហ៊ុននឹងមិនផ្តល់ថវិកាជូនទេ។

ទី៤- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលនៅសល់ក្នុងបច្ចុប្បន្ន។

ទី៥-សោហ៊ុយជំងឺចិត្តស្មើនឹងប្រាក់អតីតភាព៧,៥ថ្ងៃ។

បញ្ជាក់:ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជូនក្នុងមួយឆ្នាំពីដងដោយប្រាំមួយខែបើក្នុងករណីក្រុមហ៊ុន បើកជូនប្រាំមួយខែម្តងរួចហើយពេលក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារក្នុងពេលកម្មករ-កម្មា រិនី(កម្មការិនី) កំពុងបន្តការងារក្រុមហ៊ុននឹងទូទាត់ទូទាត់ប្រាក់ស្មើនឹង៧,៥ថ្ងៃជូន។...។

- សេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលា របស់ពេងចក្រកាឡាខេមអ៊ិនវេសមេន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ មានខ្លឹមសារថា ៖ "ជូនចំពោះបងប្អូនកម្មករ-កម្មការិនីទាំងអស់

ក្រុមហ៊ុន កាឡាខេមអ៊ិនវេសមេនខ្មែរជំងឺ មានការសោកស្តាយសូមជំរាបជម្រាប ជូនដំណឹងដល់បងប្អូនកម្មករ-កម្មការិនីទាំងអស់អោយឱ្យបានជ្រាបថា: ចាប់ពីថ្ងៃទី៣១ខែ ឧសភាឆ្នាំ២០២៤នេះតទៅក្រុមហ៊ុន សូមជូនដំណឹងជាផ្លូវការដល់បងប្អូនកម្មករ-កម្មការិនី ទាំងអស់ថាក្រុមហ៊ុនក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ចប់ប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួនជាបណ្តើរៗចាប់ពីថ្ងៃទី៣១ខែ ឧសភាឆ្នាំ២០២៤នេះតទៅយោងតាមកាលវិភាគផលិតនិងការប្រគល់ទំនិញដល់អ្នកបញ្ជា ទិញគ្រប់ចំនួននឹងកាលកំណត់។ដូចនេះចាប់ពីថ្ងៃទី០១ខែមិថុនាឆ្នាំ២០២៤តទៅនឹងមាន បងប្អូនកម្មករ-កម្មការិនីទាំងអស់នឹងត្រូវបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតាមពេលវេលានោះ រហូតដល់ក្រុមហ៊ុនត្រូវបានបិទជាស្ថាពរ។

អាស្រ័យដូចបានជម្រាបជូនខាងលើសូមបងប្អូនកម្មករទាំងអស់ជ្រាបជាព័ត៌មាននឹង អនុវត្តន៍ព័ត៌មាននឹងអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើដោយសន្តិវិធី។

...។"

- សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ចប់ការងារ ដែលមានរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិត ម្នាក់ៗខុសៗគ្នា ដោយក្នុងនោះមាន ចំនួន ២៣ច្បាប់ ដែលមានរយៈពេលនៃការជូនដំណឹង ចំនួន ៣០ថ្ងៃ, ចំនួន ៣០ច្បាប់ ដែលមានរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងចំនួន ៦០ថ្ងៃ និងចំនួន ៥០ច្បាប់ ដែលមានរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងចំនួន ៩០ថ្ងៃ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២៤ មានខ្លឹមសារថា ៖ "ក្រុមហ៊ុន កាឡាខេមអ៊ិនវេសមេនសូមជម្រាបជូនដំណឹងកម្មករ ឈ្មោះ... អត្តលេខ... ផ្នែក... ដែលបានចូលបម្រើការងារនៅថ្ងៃទី... ដែលបានប្រើប្រាស់ក្រុមហ៊ុនសូមផ្តល់ការជូនដំណឹងសម្រាប់រយៈពេល ..ថ្ងៃ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី... ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ រហូតដល់ថ្ងៃទី...។

ប្រសិនបើអ្នកជ្រើសរើសបន្តធ្វើការរហូតដល់ថ្ងៃចុងក្រោយនៃការជូនដំណឹង...។"



ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុន និងសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៨នាក់

ចំណុចវិវាទនេះ គឺទាក់ទងនឹងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ ត្រូវមានលិខិតស្នើសុំ ឬលិខិតបញ្ជាក់ការទាមទារដែលមានហត្ថលេខា ឬស្នាមមេដៃផ្ទាល់ ពីកម្មករនិយោជិតដែលរងការខូចខាត ឬមានផលប្រយោជន៍ដោយផ្ទាល់។

ហេតុនេះ មុននឹងធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតណាខ្លះជាដើមបណ្តឹង នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ?

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងដោយមេធាវីដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"។

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា "ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ" មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកព្រៃត្រង់, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អី ហ្គាមេន និងលេខ ១២០/១៥- ភ័រហ៊ុក គ្រាស់ ប្រាយវេត ខូអិលជីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃទី ១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៨នាក់។ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងចំនួន ៨៨នាក់ មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនបានបើកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររួចរាល់ហើយ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងទាំងនោះមិនបានដកពាក្យបណ្តឹងចេញពីសំណុំរឿងនេះនោះទេ។ ដូចនេះ យោងតាមការបកស្រាយប្រការ ១៩ នៃប្រកាស០៩៩ សកបយ ខាងលើ កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមានចំនួន ៨៨នាក់។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារចំនួន ៨៨នាក់។ (សូមមើលបញ្ជីឈ្មោះនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ)

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុន និងសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៨នាក់ដែរ ឬទេ?



ក. ករណីប្រាក់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការមិនបញ្ជាក់មូលហេតុរបស់និយោជកនៅក្នុងលិខិតជូនដំណឹង អំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត គឺជាការជូនដំណឹងមិនត្រឹមត្រូវស្របតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាករណីនេះដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "បើរាល់ដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជា អប្បបរមាដូចតទៅ ៖

- ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង ប្រាំមួយខែ ។
- ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពីប្រាំមួយខែ រហូតដល់ពីរឆ្នាំ ។
- មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ពីរឆ្នាំ រហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ ។
- ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ប្រាំឆ្នាំ រហូតដល់ដប់ឆ្នាំ ។
- បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ ។

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែល ចែងថា ៖ "ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់នៃនិយោជកតែ ឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់ កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវ បានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៨៦/០៩-វិលសិន ហ្គាមេន បានបកស្រាយនៅក្នុង ហេតុផលចំណុចវិវាទថា ៖ "យោងតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់នៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យ ដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តាមមាត្រា ៧៥ តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ"។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមាន កាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិតទេ ប្រសិនបើនិយោជកគោរពត្រឹមត្រូវនូវ ការជូនដំណឹងមុន ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយក៏ពុំមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពី ការងារ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវផ្តល់មូលហេតុនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីរួចកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនទេ។

យោងតាមអង្គហេតុ និងភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជកដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីនិយោជក បានជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារស្របតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ទៅកម្មករតាមរយៈលិខិត កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដោយកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពី ២ឆ្នាំ រហូតដល់ ៥ឆ្នាំ និយោជកបាន ដំណឹងជាមុនចំនួន ១ខែ កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការលើសពី ៥ឆ្នាំ រហូតដល់ ១០ឆ្នាំ និយោជកបានជូន



ដំណឹងជាមុនចំនួន ២ខែ និងកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការលើសពី ១០ឆ្នាំ និយោជកបានជូនដំណឹងជាមុន ចំនួន ៣ខែ។

ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុនជូនកម្មករ និយោជិតទាំង ៨៨នាក់ នោះទេ។

ខ. ករណីសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

ក្នុងសវនាការភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ជាគោលការណ៍ច្បាប់ ការផ្តល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត គឺស្មើនឹងប្រាក់ បំណាច់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានចំនួនស្មើនឹង ៧ថ្ងៃ ប៉ុន្តែ ជាការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ បន្ថែម និយោជកបានទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករ និយោជិតបានអះអាងថា ការទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តតាមគោលជំហរបស់និយោជក ដែលស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់ អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ គឺមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។ យោងតាមមាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជក ត្រូវផ្តល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តចំនួន ១៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ផ្អែកតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដោយមិនលើសពីប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៦ខែ របស់កម្មករនិយោជិត។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត ត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា៖ "ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃ ភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ នោះអាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុន ឬជាមួយ នឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីត ភាពការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវ បានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់កស្មតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៧/២០-អហ្សនស៊ី (សណ្ឋាគារ ដី ហ្គេត ឌុក ភ្នំពេញ) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ បានបកស្រាយថា ៖ "យោងតាមមាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីម្ខាងនៃកិច្ចសន្យា ការងារ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ បើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។ ករណីយជំងឺ ចិត្តនេះ គឺមិនមែនជាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុន ឬប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។ ដោយបញ្ជាក់អំពីការខូចខាត ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលរងពីការបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារ សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជាប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលបាន និងត្រូវទទួលបានក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវ បានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់កស្មតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាត។"



យោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រង់ផ្នែកទីV អំពី ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ បានកំណត់ថា ៖ "ក.ក្នុងករណីនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិត ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ..."

...កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែល កម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបាន ប៉ុន្តែ មិនត្រូវលើសពីប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៦ខែ នោះឡើយ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចផុតពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ ខ្លួន។...។"

យោងតាម មាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំ រឿងលេខ ០០៧/២០-អប្សនសី (សណ្ឋាគារ ដី ហ្គេត ឌូក ភ្នំពេញ) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងផ្នែកទីV នៃសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ច ទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីដែលនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិត ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ដោយស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសរុបទាំងអស់ដែលកម្មករ និយោជិតបាន និងត្រូវទទួលក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ តាំងពីពេលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការដំបូង រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែ មិនត្រូវលើសពីប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៦ខែ។ ក្នុង ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការអំពីជំហរទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូន កម្មករនិយោជិតស្របតាមមាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយមិនគិតពីហេតុផលនៃការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យា ការងារត្រឹមត្រូវ ឬមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។ អ្វីដែលជាបញ្ហាវិវាទរវាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក គឺ របៀបគណនាសោហ៊ុយជំងឺចិត្តតាមមាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយភាគីនិយោជកយល់ថា ត្រូវបង់ ចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ រីឯភាគីកម្មករនិយោជិតវិញ គិតថាត្រូវបង់ចំនួន ១៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ផ្អែកតាមអតីតភាពការងារ របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដោយមិនលើសពីប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៦ខែ របស់កម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ សោហ៊ុយជំងឺចិត្តតាមមាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺស្មើនឹង ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសរុបទាំងអស់ដែលកម្មករនិយោជិតបាន និងត្រូវទទួលក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យា ការងារ តាំងពីពេលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការដំបូងរហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែ មិនត្រូវលើសពី ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៦ខែ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវ ផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។

ដូច្នេះ និយោជកត្រូវទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ សរុបទាំងអស់ដែលកម្មករនិយោជិតបាន និងត្រូវទទួលក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជិតចូលធ្វើការដំបូង រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែ មិនត្រូវលើសពីប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៦ខែ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖



សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ទូទាត់ជូនដំណឹងមុនជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៨នាក់។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តស្របទៅតាមមាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៧/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៨នាក់ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសរុបទាំងអស់ ដែលកម្មករនិយោជិតបាន និងត្រូវទទួលក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ តាំងពីពេលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការដំបូង រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែមិនត្រូវលើសពីប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៦ខែ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ារ សំបូរណា**

ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត

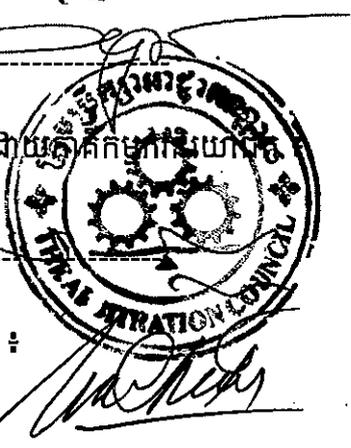
ឈ្មោះ ៖ **លីវ សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនណា**

ហត្ថលេខា ៖ -----



នាយកដ្ឋានវិនិច្ឆ័យការងារ
 សំណុំរឿង វិវាទការងាររួមមាន: ០៤៥/១.១.១
 ចូលថ្ងៃទី ១៤ ខែ ០៦ ឆ្នាំ ២០២៤

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

នាយកដ្ឋានវិនិច្ឆ័យការងារ
 ថ្ងៃទី ១៤ ខែ ០៦ ឆ្នាំ ២០២៤
 ម៉ោង ១៦:០០
 លេខ: ១២៤៦ សប/អវ/វត

ពាក្យបណ្តឹង

យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាកម្មករនិយោជិតបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន ដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅ ភូមិភ្នំ ឃុំត្រពាំងគង ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ ទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនង: ០១១ ៨៣១ ៨៨៧/០៩៦.២២២ ៣៩៣៣។

សូមគោរពជូន

លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិនិច្ឆ័យការងារ

កម្មវត្ថុ : ប្តឹងក្រុមហ៊ុន កាឡាខេម អ៊ិនវេសមេន ករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត មិនអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវ តាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ដែលមានចែងក្នុងផ្នែកទី៣ "ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ" ជំពូកទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

យោង : ច្បាប់ស្តីពីការងារ

- លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤
- ស្មារតីប្រជុំថ្ងៃទី៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤។

សេចក្តីដូចបានគោរពជម្រាបជូនតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ សូមលោកប្រធានជ្រាបថា: កាលពីថ្ងៃទី៣១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលកំពុង បំរើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន ដោយមិនបានបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុច្បាស់លាស់ឡើយ។ បន្ទាប់មកនៅថ្ងៃទី៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២៤ វេលាម៉ោង៩.០០នាទី ក៏ឃើញវត្តមានមន្ត្រី នៃមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ មកបើក អង្គប្រជុំនៅក្នុងការិយាល័យក្រុមហ៊ុន ដោយបានអះអាងថា: ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នេះ កម្ម ករនិយោជិតមិនបានទទួលប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗចំនួន៥ចំណុចដូចមានចែងក្នុងផ្នែកទី៣ "ការរំលាយកិច្ច សន្យាការងារ" ជំពូកទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ។ ហេតុដូច្នេះយើងខ្ញុំ សូមសំណូមពរដូចខាងក្រោម:

១. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជួសជុលជូនដំណឹងមុនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
២. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
៣. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
៤. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
៥. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ជួសជុលរបស់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឱ្យបានត្រឹមត្រូវ
៦. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការងារជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា។

ដើម្បីមានភាពងាយស្រួលក្នុងការដោះស្រាយបណ្តឹងរបស់យើងខ្ញុំ យើងខ្ញុំសុំចាត់តាំងប្រតិភូចរចាដែលមានឈ្មោះ:

- ១-លោកស្រី អគ្គលេខ ២-លោក អគ្គលេខ
- ៣-លោក អគ្គលេខ និងធួរសិទ្ធិជូនសហព័ន្ធសហជីពសម្រាប់ការងាររួមមាន

ទំនង: ០១២ ៤៣៥ ៤៦៦/០១១ ៧៦៨ ៨៧៧/០១២ ៩០៧ ៩០២ ធ្វើជាតំណាងស្របច្បាប់ក្នុងករណីដោះស្រាយបណ្តឹង របស់យើងខ្ញុំនៅគ្រប់នីតិវិធីច្បាប់រហូតដល់ចប់ជាស្ថាពរ រាល់ការសម្រេចរបស់ប្រតិភូចរចា ឃុំជនខ្មែរ យើងខ្ញុំទទួលយកដោយគ្មានការកែប្រែឡើយ។



(Handwritten signature)

អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោក ប្រធាន ទទួលស្គាល់ប្រតិភូចរចា និងសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ជា
តំណាងស្របច្បាប់ ក្នុងការដោះស្រាយបណ្តឹងរបស់យើងខ្ញុំនៅគ្រប់នីតិវិធីច្បាប់ដោយអនុគ្រោះ។

សូមលោក ប្រធាន មេត្តាទទួលនូវការគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីយើងខ្ញុំ ។

បានឃើញ និងយល់ព្រម

ថ្ងៃទី ២៤ ខែ ៧ ឆ្នាំ ២០២៤

សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ

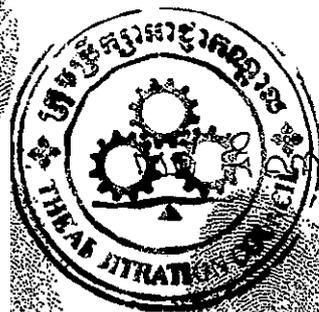


អនុ-ប្រធាន

ថ្ងៃ ទី ២៤ ខែ ៧ ឆ្នាំ ២០២៤ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស. ២៥៦៨

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ២៤ ខែ ៧ ឆ្នាំ ២០២៤

ស្នាមមេដៃប្រតិភូចរចា និងកម្មករនិយោជិត



M