ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០២៦/២០ - វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វីតវែរ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **ខួន ស៊ីផាន់**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា)ហ្វីតវែរ អ៊ិនដាស្ទ្រី ឯ.ក**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិឈើទាល ឃុំផ្តៅជុំ ស្រុកជើងព្រៃ ខេត្តកំពង់ចាម
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧០ ៤១ ៧១ ៥៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លើកទី១៖

១- លោក TSENG JEN JEN	នាយកក្រុមហ៊ុន
២- លោក គិម ពេជ្រដា	មេធាវី
៣- កញ្ញា ជួង សំអន	ជំនួយការរដ្ឋបាល
៤- លោកស្រី យៀង ឆេងលាក	ជំនួយការរដ្ឋបាល
៥- លោក តោ តារាវិទ្ធិ	មន្ត្រីច្បាប់សមាគមកាត់ដេរ
៦- លោក ងួន ចាន់ណារ៉ា	អគ្គលេខាធិការរងសមាគមស្បែកជើងកម្ពុជា

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លើកទី២៖

១- លោក TSENG JEN JEN	នាយកក្រុមហ៊ុន
២- លោក PENG GUAN GNU	ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស
៣- លោក គិម ពេជ្រដា	មេធាវី
៤- កញ្ញា ជួង សំអន	ជំនួយការរដ្ឋបាល

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារៈ ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh • Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org • Website: www.arbitrationcouncil.org

៥- លោក ងួន ចាន់ណាក់ អគ្គលេខាវងសមាគមស្បែកជើងកម្ពុជា

៦- កញ្ញា វន ស្រីតូច អ្នកបកប្រែ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិឈើទាល ឃុំផ្តៅជុំ ស្រុកជើងព្រៃ ខេត្តកំពង់ចាម

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៧ ២៨ ៣៧ ៥៧១ / ០១៧ ៦១ ៦៥ ៩៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លើកទី១៖

១- លោក ហ៊្សរ ពៅ អគ្គលេខាធិកាសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

២- លោក ម៉ឺន សំរិទ្ធ ប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជា នៃរោងចក្រ វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក (មូលដ្ឋាន)

៣- លោក ម៉ាលី សុឃាន់ លេខាសហជីព (មូលដ្ឋាន)

៤- លោក នីម មិនា គណៈកម្មការ

៥- លោក ទូក សុខ គណៈកម្មការ

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លើកទី២៖

១- លោក ហ៊្សរ ពៅ អគ្គលេខាធិកាសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

២- លោក សេង ម៉េងហុង អគ្គលេខាធិការងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

៣- លោក ម៉ឺន សំរិទ្ធ ប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជា នៃរោងចក្រ វ៉ាឡុង (ហ្វ៊ូតវែរ) អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក (មូលដ្ឋាន)

៤- លោក ពុំ រុំ អនុប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)

៥- លោក ម៉ាលី សុឃាន់ លេខាសហជីព (មូលដ្ឋាន)

៦- លោក ជុំ សុផានី ជំនួយការ

៧- លោក សំណាង ធាក់ ជំនួយការ

៨- លោក គីម ឃីត ជំនួយការ

៩- លោក នីម មិនា គណៈកម្មការ

១០- លោក ទូក សុខ គណៈកម្មការ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ចំណុចវិវាទទី១៖ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនឯកភាពអនុវត្តសិទ្ធិសហជីពប្រចាំក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក ឱ្យបានស្មើៗគ្នា (សុំពេលប្រជុំ ២ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ សម្រាប់ការងារសហជីព, មិនឱ្យចូលរួមប្រជុំកិច្ចការផ្សេងៗ ក្នុងក្រុមហ៊ុន, ប្តូរវេនធ្វើការរបស់សហជីព, បញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារ)។

២- ចំណុចវិវាទទី២៖ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាឱ្យគណៈកម្មការសហជីពចំនួន ០៨នាក់ មានឈ្មោះ ១.ជុំ សុផានី អត្តលេខ ៧៧៥, ២.ទូក សុខ អត្តលេខ ៤២២, ៣.នឹម មិនា អត្តលេខ ៧៧៧, ៤.សំណាង ធារ៉ា អត្តលេខ ២៤៥៨, ៥.គីន ឃីត អត្តលេខ ៣៣៧៣, ៦.ប៉ែន សៀវឈាន់ អត្តលេខ ៣៥៦៤, ៧.គ្រីន គ្រេន អត្តលេខ ៣៥៧១, ៨.ពី ប៉ារី អត្តលេខ ៣៦០៥។

៣- ចំណុចវិវាទទី៤៖ នៅពេលមិនមានការងារធ្វើ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំបញ្ឈប់កម្មករ ដោយគ្រាន់តែផុតកិច្ចសន្យាការងារបានហើយ។

៤- ចំណុចវិវាទទី៥៖ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចែកម៉ាស់ដល់កម្មករ កម្មការនី ក្នុងមួយថ្ងៃ ម្នាក់ម៉ាស់មួយ។

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 ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី ១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២(ក)នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង(ខេមបូឌា)ហ្វិតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រីឯ.ក លេខ ០៣៦/២០ ក.ប/ក.ច ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖

- លើកទី១៖ ថ្ងៃពុធ ៧រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។
- លើកទី២៖ ថ្ងៃអង្គារ ១២កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ សហជីពកម្មករកម្ពុជា ប្រចាំក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វិតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក បានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទាមទារចំនួន ៦ចំណុច។ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ចាម បានអញ្ជើញភាគីទាំងពីរមកសាកសួរព័ត៌មាន និងផ្សះផ្សានៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ចាម តាមនីតិវិធីច្បាប់ ចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ថ្ងៃទី៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ២ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៦ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន

៤ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាំឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វូតវែរ អ៊ិន ជាសស្ត្រី ឯ.ក លេខ ០៣៦/២០ ក.ប/ក.ច ចុះថ្ងៃទី៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមក សវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុច ចំនួន ២លើក គឺលើកទី១ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០នាទី រសៀល និងលើកទី២ នៅថ្ងៃទី២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយក្នុងនោះ ភាគីទាំងពីរ បានព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចវិវាទទី១។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទចំនួន ៣ ចំណុច ដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី២, ទី៤, និងទី៥។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលពីថ្ងៃទី២៩ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក TSENG JEN JEN ជានាយកសហ-គ្រាសនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាំឡុង(ខេមបូឌា)ហ្វូតវែរ អ៊ិនជាសស្ត្រី ឯ.ក ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក គឹម ពេជ្រជា។

២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន វ៉ាំឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វូតវែរ អ៊ិនជាស ស្ត្រី ឯ.ក លេខ MOC-៦៥៤៦៧៧១៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥។

៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន វ៉ាំឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វូតវែរ អ៊ិនជាសស្ត្រី ឯ.ក បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០០៧៧០២ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួង ពាណិជ្ជកម្ម។

៤- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករកម្ពុជា នៃរោងចក្រ វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក លេខ ០០២/១៩ វ.ប ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។

៥- លិខិតលេខ ០០២/១៩ ល.ប.ជ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករកម្ពុជា នៃរោងចក្រ វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត កំពង់ចាម និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជី នេះតទៅ។

៦- បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីវិន័យការងារ ក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង(ខេមបូឌា)ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ០១៣/១៦ ក.ប/ក.ច ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមន្ទីរការងារខេត្តកំពង់ចាម។

៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង(ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក គោរពជូន ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលស្តីពីសារណាការពាររបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង(ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក ។

៨- តារាងឯកសារបុគ្គលិករបស់ឈ្មោះ ទូក សុខ, ជុំ សុផានី, នីម មិនា, សំណាង ភារ៉ា, គីន យឹត, ប៉ែន សៀវឈាន់, គ្រឹម គ្រេន, ពី ប៉ារី។

៩- លិខិតជានាអះអាងរបស់ឈ្មោះ សំណាង ភារ៉ា, គីន យឹត, ប៉ែន សៀវឈាន់, គ្រឹម គ្រេន, ពី ប៉ារី។

១០-ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់ឈ្មោះ ទូក សុខ, ជុំ សុផានី, នីម មិនា។

១១- អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ របស់ឈ្មោះ ទូក សុខ, ជុំ សុផានី, នីម មិនា, សំណាង ភារ៉ា, គីន យឹត, ប៉ែន សៀវឈាន់, គ្រឹម គ្រេន, ពី ប៉ារី។

១២- សំបុត្របញ្ជាក់កំណើតរបស់ឈ្មោះ ទូក សុខ, ជុំ សុផានី, នីម មិនា, គីន យឹត, ប៉ែន សៀវឈាន់, គ្រឹម គ្រេន, ពី ប៉ារី។

១៣- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ទូក សុខ, ជុំ សុផានី, នីម មិនា, សំណាង ភារ៉ា, គីន យឹត, ប៉ែន សៀវឈាន់, គ្រឹម គ្រេន, ពី ប៉ារី។

១៤- កិច្ចសន្យាការងារក្នុងការសាកល្បងរបស់ឈ្មោះគីន យឹត, ប៉ែន សៀវឈាន់, គ្រឹម គ្រេន,ពី ប៉ារី។

១៥- វិញ្ញាបនប័ត្រពិនិត្យកាយសម្បទារបស់ឈ្មោះ ទូក សុខ, ជុំ សុផានី, នីម មិនា, សំណាង ភារ៉ា, គីន យឹត, គ្រឹម គ្រេន, ពី ប៉ារី។

១៦- សៀវភៅគ្រួសាររបស់ឈ្មោះសំណាង ភារ៉ា, គ្រឹម គ្រេន, ពី ប៉ារី។

១៧- បញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង(ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក។

១៨- លិខិត ចុះថ្ងៃសុក្រ ១កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សា-

អាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីក្រុមហ៊ុន វ៉ាំឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក សូមជំទាស់ចំពោះ សហជីពកម្មករកម្ពុជា ដែលលើកឡើងក្នុងចំណុចទី១។

១៩- លិខិតចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាំឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសំណើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៧២នាក់ រយៈពេល ២ខែ។

២០- លិខិតលេខ ១៨៣/២០ ក.ប/ក.ច ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ចាម ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាំឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។

២១- លិខិតសុំចូលជាសមាជិករបស់ឈ្មោះ ធឹប ចាន់ថាវ, ហៀម ស្រីតូច, ណាក ធីតា, សាំ សុភ័ក្ត។

២២- លិខិតលាឈប់ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ឈ្មោះ មឿន ស្រីទូច។

២៣- លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ឈ្មោះ ទូក សុខ, ជុំ សុផានី, នឹម មិនា, សំណាង ភារ៉ា, គីន យីត, ប៉ែន សៀវឈាន់, គ្រឹម គ្រេន, ពី ប៉ារី។

២៤- បញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុន វ៉ាំឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក សកម្មភាពអាជីវកម្មដេរស្បែកជើង។

២៥- បញ្ជីឈ្មោះសមាជិកសហជីពកម្មករកម្ពុជា។

២៦- សេចក្តីបញ្ជាក់ចុះថ្ងៃសុក្រ ១កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាំឡុង(ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករកម្ពុជា នៃរោងចក្រ វ៉ាំឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក លេខ ០០២/១៩ វ.ប ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតលេខ ០០២/១៩ ល.ប.ជ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករកម្ពុជា នៃរោងចក្រ វ៉ាំឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ចាម និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

៣- សេចក្តីណែនាំលេខ ០៤៥/២០ កប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការផ្អាកបង់ភាគទាន ប.ស.ស សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍ដែលរងផល ប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដោយសារ ជំងឺកូវីដ-១៩។

៤- លក្ខន្តិកៈនៃសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក បានចុះបញ្ជីលេខ ១០៣១៩០០១៤ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ នៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ចាម។

៥- កំណត់ហេតុអង្គប្រជុំ ចុះថ្ងៃទីដប់មួយ ខែមីនា ឆ្នាំពីរពាន់ម្ភៃ ស្តីពីការព្រមព្រៀងដោះស្រាយវិវាទរវាងក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក និងសហជីពកម្មករកម្ពុជា។

៦- លិខិតកាត់ភាគទានរបស់សហជីពកម្មករកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក ស្តីពីសំណើកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីសមាជិកសហជីព ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

៧- បញ្ជីឈ្មោះដែលត្រូវកាត់ភាគទានចំនួន ១០០នាក់។

៨- សារណាសង្ខេប ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៣រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

៩- ប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួន និងប័ណ្ណសមាជិករបស់ឈ្មោះ ទូក សុខ, ជុំ សុផានី, នីម មិនា, សំណាង ភារ៉ា, គីន ឃីត, ប៉ែន សៀវឈាន់, គ្រឹម គ្រេន, ពី ប៉ារី។

១០-ប័ណ្ណប្រកាសលាលែងរបស់ឈ្មោះ ទូក សុខ, ជុំ សុផានី, នីម មិនា, សំណាង ភារ៉ា, គីន ឃីត, ប៉ែន សៀវឈាន់, គ្រឹម គ្រេន, ពី ប៉ារី ។

១១- លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក ជម្រាបជូនដំណឹង ចំពោះលោក ទូក សុខ, ជុំ សុផានី, នីម មិនា, សំណាង ភារ៉ា, គីន ឃីត, ប៉ែន សៀវឈាន់, គ្រឹម គ្រេន, ពី ប៉ារី។

១២- សំណុំលិខិតសុំចូលជាសមាជិករបស់កម្មករនិយោជិនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក។

១៣- ឯកសារជារូបភាព។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក លេខ ០៣៦/២០ ក.ប/ក.ច ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាសស្ទ្រី ឯ.ក លេខ ០៥/២០ ក.ប/ក.ច ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ចាម។

THE ARBITRATION COUNCIL

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១៧៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ២រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១៧៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ២រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ១៩៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៨កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ១៩៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៨កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

ក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាស្ទ្រី ឯ.ក គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតស្បែកជើង និងទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ ០០០០៧៧០២ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៨៦២នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរវាងក្រុមហ៊ុន វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ អ៊ិនដាស្ទ្រី ឯ.ក)*។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ជុំ សុផានី, ទូក សុខ, នីម មិនា, សំណាង ធារ៉ា, គីន ឃីន, ប៉ែន សៀវឈាន់, គ្រីន គ្រេន, និង ពី ប៉ារី

- *ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ជុំ សុផានី, ទូក សុខ, នីម មិនា, សំណាង ធារ៉ា, គីន ឃីន, ប៉ែន សៀវឈាន់, គ្រីន គ្រេន, និង ពី ប៉ារី។*
- *ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖*
  - កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨នាក់ មានឈ្មោះ និងព័ត៌មានដូចមាននៅក្នុងតារាងខាងក្រោម ៖

ឈ្មោះ	ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលធ្វើការដំបូង	ថ្ងៃខែឆ្នាំកិច្ចសន្យាចុងក្រោយដល់កាលកំណត់	ថ្ងៃខែឆ្នាំ[illegible]
ទូក សុខ	៤ ឧសភា ២០១៦	៣ មេសា ២០២០	២០ មេសា ២០២០
នីម មិនា	១៩ សីហា ២០១៦	១៨ មេសា ២០២០	២០ មេសា ២០២០
ជុំ សុផានី	១៩ សីហា ២០១៦	១៨ មេសា ២០២០	២០ មេសា ២០២០

ពី ប៉ារី	២៣ ឧសភា ២០១៨	២២ មេសា ២០២០	២០ មេសា ២០២០
សំណាង ធារ៉ា	២៤ ឧសភា ២០១៨	២៣ មេសា ២០២០	២០ មេសា ២០២០
គីន យីន	២ ឧសភា ២០១៩	១ មេសា ២០២០	២០ មេសា ២០២០
គ្រីន គ្រេន	២១ ឧសភា ២០១៩	២០ មេសា ២០២០	២០ មេសា ២០២០
ប៉េន សៀវឈាន់	២១ ឧសភា ២០១៩	២០ មេសា ២០២០	២០ មេសា ២០២០

- និយោជកប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រៀងរាល់ ៣ខែម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិត។ នៅរៀងរាល់ពេលកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ដល់កាលកំណត់ម្តងៗ និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិត ទូក សុខ, នីម មិនា, ជុំ សុផានី, និង គីន យីន នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយដល់កាលកំណត់ និយោជកបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារជាមួយពួកគាត់ដោយស្ងៀមស្ងាត់ ដោយមិនបានធ្វើកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាថ្មីទៀតទេ។
- នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទាំង ៨នាក់ខាងលើ ពួកគាត់មិនទាន់ទទួលយកប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ឬប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - និយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុន អំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ ដោយហេតុថា នៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានផ្តល់លិខិតជូនដំណឹង ពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃដដែលនោះតែម្តង ដោយក្នុងលិខិតជូនដំណឹងមិនមានហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃរបស់និយោជកទេ។ លិខិតជូនដំណឹងនេះ គឺមិនចាត់ទុកជាផ្លូវការឡើយ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតមេដៃលើលិខិតនេះដែរ។ ហេតុនេះ កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ត្រូវបន្តស្មើកិច្ចសន្យាការងារគ្រាដំបូង។
  - កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន មានថិរវេលាសរុបលើសពីរឆ្នាំហើយ ហេតុនេះ កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ដោយមូលហេតុថា៖
  - ករណីនេះ និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មិនមែនជាការបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ។
  - និយោជកបានជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៨នាក់ នៅថ្ងៃទី ១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដោយនិយោជកបានយកលិខិតជូនដំណឹងនោះ ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតពិនិត្យ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតឯកភាពទៅនឹងលិខិតជូនដំណឹងនោះ និយោជកនឹងចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតមេដៃជាមួយកម្មករនិយោជិត។
  - នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទូក សុខ, នីម មិនា, ជុំ សុផានី, និង គីន យីន ដល់កាលកំណត់ កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់នេះ បានបន្តធ្វើការដោយស្ងៀមស្ងាត់

មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ទាំង ៤នាក់ ត្រូវបានបន្តក្នុងថិរវេលា ៣ខែ ស្មើកិច្ច-សន្យាការងារដើម ពោលគឺកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ៣ខែ ដដែល។

- ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ និយោជកមិនអាចផ្តល់ប្រាក់ជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ និយោជកមិនអាចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន និងប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តទេ។ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកពុំមានលទ្ធភាពទុកកម្មករនិយោជិតច្រើន ឱ្យនៅធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។

- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ៖
  - លិខិតជូនដំណឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាកម្មករនិយោជិត ជុំ សុផានី, ទូក សុខ, នីម មិនា, សំណាង ដាវ៉ា, គីន ឃីន, ប៉ែន សៀវឈាន់, គ្រីន គ្រេន, និង ពី ប៉ារី នៅក្នុងលិខិតផ្សេងៗគ្នា ប៉ុន្តែ មានអត្ថន័យដូចគ្នា ដោយក្នុងលិខិតនេះ មិនមានចុះកាលបរិច្ឆេទនោះទេ បានបញ្ជាក់ថា ៖ "...*ក្រុមហ៊ុននឹងសម្រេចធ្វើការជូនដំណឹងទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២០ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។...*"។
  - សារណាសង្ខេបរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី១ បានបញ្ជាក់ថា៖ "*...ចំពោះឯកសាររបស់ក្រុមហ៊ុនដែលផ្តល់ជូនមកសាម៉ីខ្លួន លើសកំណត់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និងលិខិតជូនដំណឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាមិនបានយកឱ្យសាម៉ីខ្លួនហើយមិនមានស៊ីញ៉េ និងត្រាពីក្រុមហ៊ុន ឯកសារនេះ ចាត់ទុកជាឯកសារមិនផ្លូវការ។...*"។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកនៅពេលមិនមានការងារធ្វើ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយគ្រាន់តែព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបានហើយ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ជុំ សុផានី, ទូក សុខ, នីម មិនា, សំណាង ដាវ៉ា, គីន ឃីត, ប៉ែន សៀវឈាន់, គ្រីន គ្រេន, និង ពី ប៉ារី។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
  - យោងតាមប្រសាសន៍របស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក ពីរាជរដ្ឋាភិបាល និងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ពីនិយោជក។ ប្រសិនបើនិយោជកបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារ នោះពួកគាត់មិនអាចទទួលប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៧០ដុល្លារអាមេរិក នោះទេ។
  - ក្រសួងការងារ និងរាជរដ្ឋាភិបាល ក៏បានប្រកាសឱ្យនិយោជកទាំងអស់ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត មិនត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារនោះទេ។
  - ក្នុងអំឡុងពេលដែលជួបវិបត្តិបែបនេះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ ពុំមានលទ្ធភាពរកការងារថ្មីនោះទេ។
- ភាគីនិយោជករក្សាគោលជំហរមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា សេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងការងារមិនបានកំណត់កាតព្វកិច្ចឱ្យនិយោជកត្រូវតែព្យួរ

កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ស្របទៅតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកចែកម៉ាស់ដល់កម្មករ កម្មការិនី ក្នុងមួយថ្ងៃ ម្នាក់ម៉ាស់មួយ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ម៉ាស់ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់មួយ ក្នុងមួយថ្ងៃ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនពាក់ម៉ាស់ពេលចូលធ្វើការ ដើម្បីការពារពីជំងឺរលាកផ្លូវដង្ហើមធ្ងន់ធ្ងរកូវីដ-១៩ (ជំងឺកូវីដ-១៩)។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
    - និយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ពាក់ម៉ាស់ពេលចូលធ្វើការដើម្បីការពារពីជំងឺកូវីដ-១៩។ បើកម្មករនិយោជិតណាមិនពាក់ម៉ាស់ និយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យចូលធ្វើការនោះទេ។ កម្មករនិយោជិតមិនមានលទ្ធភាពទិញម៉ាស់នោះទេ ដោយសារម៉ាស់មានតម្លៃថ្លៃ និយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតពាក់ម៉ាស់ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវចែកម៉ាស់ជូនកម្មករនិយោជិត។
    - យោងតាមសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងសុខាភិបាលបញ្ជាក់ថានិយោជកត្រូវផ្តល់ម៉ាស់ជូនកម្មករនិយោជិត ដើម្បីការពារពីជំងឺកូវីដ-១៩។
- ភាគីនិយោជករក្សាគោលជំហរមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា និយោជកអនុវត្តតាមការណែនាំរបស់ក្រសួងសុខាភិបាល ដើម្បីការពារពីជំងឺកូវីដ-១៩ រួចហើយ ដោយពេលចូលធ្វើការ និយោជកមានការវាស់កម្តៅជូនកម្មករនិយោជិត។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកម្តៅចាប់ពី ៣៨ អង្សា និយោជកនឹងទាក់ទងទៅក្រសួងសុខាភិបាល។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានកម្តៅ ៣៧ អង្សា ~~ឡើងទៅ~~ និយោជកនឹងផ្តល់ម៉ាស់ជូនកម្មករនិយោជិត។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកម្តៅក្រោម ៣៧ អង្សា និយោជកមិនផ្តល់ម៉ាស់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី ២៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ជុំ សុផានី, ខួក សុខ, នឹម មិនា, សំណាង ជាក់, គីន យឹត, ប៉ែន សៀវឈាន់, គ្រីន គ្រេន, និង ពី ប៉ារី

ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន គឺមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាលើសពីរឆ្នាំ ហើយមានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនទៀតបានបន្តធ្វើការដោយស្ងៀមស្ងាត់ និងបន្តកិច្ចសន្យាការងារដោយមិនបានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ។ ដោយឡែក និយោជកបានលើកឡើងថា ករណីទាំងនេះ គឺជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតទាំង ៨នាក់នេះ មានកិច្ចសន្យាការងារប្រភេទអ្វីជាមួយនិយោជក? តើករណីនេះ ជាករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យា ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ?

ក. ករណីកម្មករនិយោជិត គ្រីន គ្រេន និង ប៉ែន សៀវឈាន់

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់។...។"*

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ត្រូវផុតរលត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ ហើយការសម្រេចចិត្តបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីទៀត ឬ មិនបន្តនោះ ជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា ព្រោះកិច្ចសន្យា គឺជាការព្រមព្រៀងរវាងភាគី ដែលមិនមានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងភាគី។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១០០/០៧-ហុយៀ ខេមបូឌា និងលេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូមេក ២)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិត គ្រីន គ្រេន និង ប៉ែន សៀវឈាន់ ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ហើយនិយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់នេះ នៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ពោលគឺចំថ្ងៃដែលពួកគាត់ដល់កាលផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា។ យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីនេះ គឺជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់។

ខ. ករណីកម្មករនិយោជិត ពី ប៉ារី និង សំណាង ធារ៉ា

កម្មករ ពី ប៉ារី បានចូលធ្វើការថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ ហើយកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយ ត្រូវចប់នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ប៉ុន្តែនិយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ពីរថ្ងៃ មុនកាលកំណត់ គឺនៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។ រីឯកម្មករ សំណាង ធារ៉ា មានកិច្ចសន្យាការងារសរុបរយៈពេលប្រមាណជា ១(មួយ)ឆ្នាំ និង ១១(ដប់មួយ) ខែ ដែលកិច្ចសន្យាចុងក្រោយត្រូវចប់នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ប៉ុន្តែ និយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ ៣(បី)ថ្ងៃ មុន គឺនៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

(សូមមើលការបកស្រាយកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ នៅក្នុងចំណុច ក ខាងលើ)

យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៩៦/១៦-តាក សាន់ អេនជើប្រាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ត្រង់ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០ បានបកស្រាយថា ៖ *"ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មុនថ្ងៃផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ដោយឯកតោភាគីរបស់និយោជក គឺស្ថិតនៅក្នុងរូបភាពនៃការបញ្ឈប់ពីការងារ"។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២៣/១៦-យូនីគតា ថេកណូឡូជី (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ពី ប៉ារី ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត សំណាង ធារ៉ា ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា

ឆ្នាំ២០២០។ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់នៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ពោលគឺមុនពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់។

យោងតាមខ្លឹមសារកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ករណីនេះគឺជាការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ពី ប៉ារី និង សំណាង ធារ៉ា មុនពេលកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ដល់កាលកំណត់ ដោយឆន្ទៈឯកឯងរបស់និយោជក។

គ. ករណីកម្មករនិយោជិត ទូក សុខ, នឹម មិនា, ជុំ សុផានី, និង គីន យើន

មាត្រា ៦៧ ត្រង់ចំណុចទី ៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ *"នៅពេលណាកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដតិចជាង ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំ ត្រូវបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៧១/១៣-ឌីអិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបកស្រាយថា ៖ *"ពាក្យថា "បន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់" មានន័យថា មកដល់ពេលផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាដំបូង មិនមានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា បានបង្ហាញឆន្ទៈក្នុងការបន្ត ឬមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យានោះទេ ហើយនៅក្រោយពេលផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យាដំបូងនេះ ទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានបន្តទៅដោយស្ងៀមស្ងាត់។ ពោលគឺ កម្មករនិយោជិតនៅតែបន្តធ្វើការធម្មតាឱ្យនិយោជក ហើយនិយោជកនៅតែផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗ ដូចនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូងដែរ"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿង ២៧១/១៣-ឌីអិល ខាងលើ បានបកស្រាយចំណុចទី៨ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា ៖ *"នៅពេលណាដែលកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាមានថិរវេលាតិចជាង ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំ បានផុតកំណត់រួចហើយ ប៉ុន្តែ មកដល់ពេលផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលានោះ មិនមានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា បានបង្ហាញឆន្ទៈក្នុងការបន្ត ឬមិនបន្តនៃកិច្ចសន្យានោះទេ ហើយជាលទ្ធផល ទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅតែបានបន្តទៅជាធម្មតាដោយស្ងៀមស្ងាត់ នៅក្រោយពេលផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យានោះ ទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត នៅក្រោយពេលផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យាដំបូងនឹងត្រូវបានបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់ និងត្រូវចាត់ទុកថា ស្ថិតនៅក្រោមប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់"*។

លើសពីនេះ មាត្រា ៦៧ ចំណុចទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ~~ដដែល~~ ចែងថា៖ *"កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យានេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានថិរវេលាពិតប្រាកដ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨៣/១៤-សាន់ ឡុង ត្រង់ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ *"...លក្ខខណ្ឌចាំបាច់របស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ គឺត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយណា ដែលមិនបានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ កិច្ចសន្យានោះ នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់"*។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៧១/១៣-ឌីអិល ខាងលើ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ០៩២/១៥-ស៊ីអាន ហ្វាអាង ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទបន្ថែម, លេខ ១៥០/១៦-ស្កាយណាយ អ៊ិនធើណេសិន*

ណាល ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៧៩/១៦-ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណាល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករ ទូក សុខ បានធ្វើការពីថ្ងៃទី៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានរយៈពេលសរុប ៣ឆ្នាំ ១១ខែ និង ១៣ថ្ងៃ។ ចំពោះកម្មករ នីម មិនា និង ជុំ សុផានី បានធ្វើការពីថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានរយៈពេលសរុប ៣ឆ្នាំ និង ៧ខែ។ ចំពោះកម្មករ គីន ឃីន បានធ្វើកិច្ចសន្យាការងារ រៀងរាល់ ៣ខែ ម្តង ចាប់ពីថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ហើយកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយ ត្រូវបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ប៉ុន្តែនិយោជកបានបន្តឱ្យគាត់ធ្វើការដោយស្ងាត់ស្ងៀម រហូតដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

យោងតាមការបកស្រាយចំណុចទី៧ និងទី៨ នៃ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់បានក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ហើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីនេះ កម្មករនិយោជិត ទាំង ៤នាក់ ខាងលើ ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ ពោលគឺមិនមែនជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យា ការងារ នោះទេ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារអ្វីខ្លះ ជូនកម្មករនិយោជិត?

ក. ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់៖

<u>១- ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា</u>

កថាខណ្ឌទី ៦ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុញ្ញាររួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា"*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៩៦/១៦-តាក សាន់ អេនធើប្រាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទី១ និងទី១១ (២-ខ) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាយ៉ាងតិច ត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់ពួកគាត់ត្រូវបានបញ្ចប់"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ភាគីនិយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ជាមួយកម្មករនិយោជិត គ្រីន គ្រេន, ប៉ែន សៀវឈោន់, ពី ប៉ាវី, និង សំណាង ដាវ៉ា។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ ត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាយ៉ាងតិចត្រូវស្មើនឹង ៥ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា

ការងារមានថិរវេលាកំណត់ ៣ខែចុងក្រោយ របស់គាត់ គិតចាប់ពីថ្ងៃចាប់ផ្តើម រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

សរុបមក និយោជកត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត គ្រីន គ្រេន, ប៉ែន សៀវឈាន់ , ពី ប៉ារី, និងសំណាង ធារ៉ា នូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាយ៉ាងតិចត្រូវស្មើ ៥ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ៣ខែចុងក្រោយ របស់គាត់ គិតចាប់ពីថ្ងៃចាប់ផ្តើម រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

<u>២- ប្រាក់ជំងឺចិត្ត</u>

កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯង មុនកាលកំណត់...បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា*"។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដោយឆន្ទៈផ្ទាល់របស់និយោជក។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតនោះក៏មានសិទ្ធិទទួលជម្ងឺចិត្តពីនិយោជកដែលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវទទួលរហូតដល់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដល់កាលកំណត់។ *(សូមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤២/១៣-ឌី & អិល អាល់ជីមេត (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៤៣/១៣-បឌី យីដ ហ្វេសិន វ៉ៃ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, និងលេខ ២៤៥/១៣-ហ្វីស ហ្គាវ៉ិន្ត អឹកែវីល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំពោះកម្មករនិយោជិត គ្រីន គ្រេន និង ប៉ែន សៀវឈាន់ គឺជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់ពួកគាត់។ ហេតុនេះ ពួកគាត់ទាំង ២នាក់នេះ មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ជំងឺចិត្តពីនិយោជកនោះទេ។

ដោយឡែក ចំពោះកម្មករនិយោជិត ពី ប៉ារី និង សំណាង ធារ៉ា គឺជាករណីបញ្ឈប់ពីការងារមុនពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ដល់កាលកំណត់។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជំងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវទទួលរហូតដល់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដល់កាលកំណត់។

<u>៣- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ</u>

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

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

យោងតាមមាត្រាខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនៅមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និយោជកត្រូវផ្តល់ជូនដល់កម្មករ

និយោជិត នូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់នេះ។ *(សូមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា-កណ្តាលលេខ ២៦៦/១៥-ស៊ីន ហុង យ៉ាងហ្វើនីឈ័រ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ-ខ)*

ករណីនេះ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ គ្រីន គ្រេន, ប៉ែន សៀវឈាន់, ពី ប៉ារី, និង សំណាង ធារ៉ា។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់នេះ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ដែលខ្លួនមិនទាន់បានប្រើប្រាស់។

<u>៤- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ</u>

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

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ៤នាក់ ឈ្មោះ គ្រីន គ្រេន, ប៉ែន សៀវឈាន់, ពី ប៉ារី និង សំណាង ធារ៉ា ហើយ ដោយនិយោជកមិនទាន់បានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយជូនពួកគាត់ទេ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បើកជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ ខាងលើនេះ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដូចខាងក្រោម ៖

- ចំពោះកម្មករនិយោជិត គ្រីន គ្រេន និង ប៉ែន សៀវឈាន់ ៖
  - ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគាត់បានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ៣ខែចុងក្រោយ របស់គាត់ គិតចាប់ពីថ្ងៃចាប់ផ្តើមរហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ,
  - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, និង
  - ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិត ពី ប៉ារី និង សំណាង ធារ៉ា ៖
  - ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគាត់បានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ៣ខែចុងក្រោយ របស់គាត់ គិតចាប់ពីថ្ងៃចាប់ផ្តើមរហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ,
  - ប្រាក់ជំងឺចិត្តដែលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវទទួលរហូតដល់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដល់កាលកំណត់,
  - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, និង
  - ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក។

ខ. ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ៤នាក់ ឈ្មោះ ខួក សុខ, នីម មិនា, ជុំ សុផានី, និង គីន យើន ត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។*

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ"។

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់របស់កម្មករនិយោជិត ទូក សុខ, នីម មិនា, ជុំ សុផានី, និង គីន ឃីន ដោយឆន្ទៈតែម្ខាងរបស់និយោជក។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារអ្វីខ្លះ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ?

<u>១- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន</u>

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ ៖*

- *ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាងប្រាំមួយខែ។*
- *ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពីប្រាំមួយខែ រហូតដល់ពីរឆ្នាំ។*
- *មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីពីរឆ្នាំ រហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ។*
- *ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំ រហូតដល់ដប់ឆ្នាំ។*
- *បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ"។*

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

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។ និយោជកបានអះអាងថា ខ្លួនបានជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ឈប់ដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតបថា លិខិតជូនដំណឹងនោះ គឺមិនចាត់ទុកជាផ្លូវការឡើយ ពីព្រោះពុំមិនហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតទេ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លិខិតជូនដំណឹងនេះ គឺមិនចាត់ទុកថាជាការជូនដំណឹងផ្លូវការនោះទេ ព្រោះមិនមានហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃទទួលពីកម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ យោងតាមខ្លឹមសារនៃ

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមិនបានអនុវត្តស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទាក់ទងនឹងការជូនដំណឹងមុននោះទេ។ ដូចនេះ យោងតាមមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

សរុបមក និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ដល់កម្មករនិយោជិត ទូក សុខ, នឹម មិនា, ជុំ សុផានី, និង គីន យីន ស្របតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

២- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់

(សូមមើលការបកស្រាយកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៦៦ និងកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អំពីប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅក្នុងចំណុចក-៣ខាងលើ)

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ យោងតាមមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ និយោជកត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ទៅកម្មករនិយោជិត។

ដូចនេះ យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៦៦ និងកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត ទូក សុខ, នឹម មិនា, ជុំ សុផានី, និង គីន យីន។

៣- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

មាត្រា ៨៩ (ថ្មី) នៃច្បាប់ ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖

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

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

និយោជកត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពនេះទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតផងដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជំងឺ។

វិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ"។

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

ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៨៩ថ្មី និងប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិសាលភាពនៃការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ២ដង ក្នុងមួយឆ្នាំនេះ គឺត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ។

លើសពីនេះ មាត្រាពីរ នៃច្បាប់វិសោធនកម្មដែលខាងលើ ក៏បានចែងថា ៖ *"ការគណនា និងទូទាត់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ"*។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ ចំណុចទី២, កថាខណ្ឌទី២ និងកថាខណ្ឌទី៣ នៃប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖

"ការបើកលើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបាននឹងកំពុងបម្រើការនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទ ដូចខាងក្រោម៖

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

- *ចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមិថុនា នៃឆ្នាំនីមួយៗ និង*
- *ចំនួន១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ។*

...

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារអតិបរមា ដែលត្រូវបើកលើក មិនអាចលើសពី ៦(ប្រាំមួយ)ខែ នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដែលត្រូវលើកនោះ។

ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលជាមូលដ្ឋានត្រូវលើកអតីតភាពការងារ កម្មករនិយោជិត ដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី ១(មួយ)ខែ ទៅដល់ ៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវបើកលើកឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥(ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ។ បើថិរវេលាធ្វើការលើសពី ៦(ប្រាំមួយ)ខែ ត្រូវគិតស្មើនឹង ១(មួយ)ឆ្នាំពេញ ហើយនិយោជកត្រូវបើកលើកឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ។

..."។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៤០/១៩-ហាយ៉ាស៊ីដា យេផេន អេហ្គ្រីខលឈ័រ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ (១) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"យោងតាមខ្លឹមសារ នៃប្រកាស ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រកាស ៤៤៣ នេះ ក៏ត្រូវបានយកមកអនុវត្តចំពោះការគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិតផងដែរ។ ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលជាមូលដ្ឋានត្រូវលើកអតីតភាពការងារកម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី ១ខែ ដល់ ៦ខែ និយោជកត្រូវបើកលើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ ហើយបើថិរវេលានៃការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតលើសពី ៦ខែ ត្រូវគិតស្មើនឹង ១ឆ្នាំពេញ ដែលនិយោជកត្រូវបើកលើកឱ្យកម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ១៥ថ្ងៃ"*។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកមិនទាន់បានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ទេ ពីព្រោះនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥

ភាគរយ នៅរៀងរាល់ពេលកិច្ចសន្យាការងារដល់កាលកំណត់។ សម្រាប់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ ២០១៩ កម្មករនិយោជិត គីន ឃីន ពុំមានសិទ្ធិទទួលបានទេ ពីព្រោះគាត់បានចូលធ្វើការដំបូងក្នុងឆ្នាំ២០១៩។ កម្មករនិយោជិត ទូក សុខ, នីម មិនា និង ជុំ សុផានី ដែលបានធ្វើការចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦មក មានសិទ្ធិទទួលបាន ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបាន បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ នៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ហេតុនេះ អតីតភាពការងាររបស់ កម្មករនិយោជិតដែលនៅសល់ក្នុងឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០២០ គឺមានប្រមាណជា ២ខែ (ពោលគឺនៅសល់អតីតភាព លើសពី ១ខែ និងក្រោម ៦ខែ)។ ហេតុនេះ យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករ និយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ សម្រាប់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០២០នេះ។

ករណីនេះ និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់រំលឹក អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ ប៉ុន្តែ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារចំនួន ៥ភាគរយ នៅរៀងរាល់ ៣ខែម្តង នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារគាត់ដល់ពេលបញ្ចប់ ដោយហេតុថា និយោជកគិតថា ខ្លួនបានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ជាមួយកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ ខាងលើ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា ករណីនេះ តើកម្មករនិយោជិតទាំងនេះ មានសិទ្ធិ ទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ទៀតដែរ ឬទេ?

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់ អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ត្រង់ចំណុចទី៣ បាន កំណត់ថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងប្រើប្រាស់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា (FDC) ដែល លើសថិរវេលាអតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់ ហើយដែលធ្លាប់ទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ (៥%) កន្លងមករួចហើយ គឺមិនអាចសុំឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ តាមមាត្រា ៨៩ថ្មី នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារទៀតនោះទេ"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៥/២០-ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហ៊ែនប៊ែក ចំណុច វិវាទទី១-ង បានបកស្រាយថា ៖ *"ផ្អែកតាមខ្លឹមសារចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ចំពោះ កម្មករនិយោជិតដែលបានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដែលលើសថិរវេលាអតិបរមាកំណត់ ដោយច្បាប់ ហើយកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយ តាមកាល កំណត់ម្តងៗរួចហើយ នោះកម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារស្របតាមមាត្រា ៨៩ថ្មី ទៀតនោះទេ"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារចំនួន ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ តាមកាលកំណត់ម្តងៗ រួចហើយ សម្រាប់កិច្ចសន្យា ការងារដែលមាននៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩ និងមុនឆ្នាំ២០១៩។ ហេតុនេះ យោងតាមចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីណែនាំ

លេខ ០២៣/១៩ខាងលើ កម្មករនិយោជិតនេះ មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ទៀតនោះទេ។ ប៉ុន្តែ អតីតភាពការងារដែលមាន ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០២០ មកដល់ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ក្នុងឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០២០នេះ និយោជកមិនទាន់បានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ ជូនពួកគាត់ទាំង ៤នាក់ ខាងលើនេះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៨៩ថ្មី និងសេចក្តីណែនាំលេខ ០២៣/១៩ ខាងលើ គឺនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ ខាងលើនេះ សម្រាប់អតីតភាពដែលមាននៅក្នុងឆ្នាំ២០២០។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ សម្រាប់អតីតភាពដែលមាននៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ ដល់កម្មករនិយោជិត ទូក សុខ, ជុំ សុផានី, នីម មិនា, និង គីន ឃីន។

<u>**៤- សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត**</u>

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

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ ខាងលើ ដោយមូលហេតុគ្មានការបញ្ជាទិញ និងការនាំចេញត្រូវបានផ្អាកដោយសារបញ្ហាជំងឺកូវីដ-១៩។ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បញ្ហាបង្កឡើងដោយជំងឺកូវីដ-១៩ គឺជាកត្តាខាងក្រៅក្រុមហ៊ុនដែលនិយោជកមិនអាចគ្រប់គ្រងបាន និងមិនស្ថិតនៅក្នុងវិសាលភាពនៃការចាត់ចែងរបស់និយោជកទេ។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ដើម្បីរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយសារវិបត្តិដែលបង្កឡើងដោយជំងឺកូវីដ-១៩ មិនមែនកើតឡើងដោយសារកំហុសឆ្គងនៃការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងរបស់និយោជកឡើយ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៩១ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកពុំមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ ខាងលើនោះទេ។

<u>**៥- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ**</u>

(សូមមើលលើការបកស្រាយកថាខណ្ឌទី៥ មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អំពីប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ នៅក្នុងចំណុច ក-៤ ខាងលើ)

យោងតាមអង្គហេតុ បន្ទាប់ពីនិយោជកបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ ពួកគាត់មិនទាន់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយពីនិយោជកនៅឡើយទេ។ ដោយផ្អែកលើមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ៤ នាក់ខាងលើ ដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់ពីការងារ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ទួក សុខ, ជុំ សុផានី, នីម មិនា, និង គីន ឃីន ដូចខាងក្រោម៖

- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ,
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់,
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ សម្រាប់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០២០នេះ, និង
- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ជុំ សុផានី, ទួក សុខ, នីម មិនា, សំណាង ជាក់, គីន ឃីត, ប៉ែន សៀវឈាន់, គ្រីន គ្រេន, និង ពី ប៉ារី

យោងតាមចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៨នាក់ ដែលទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារអស់ហើយ ជាងនោះទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨នាក់ខាងលើនេះ ក៏បានទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាជូនពួកគាត់ហើយដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៨នាក់នេះ លែងមានទំនាក់ទំនង ឬកិច្ចសន្យាការងារជាមួយនិយោជកទៀតហើយ។

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣៨/១៧-ផាក ស៊ុន នីជីង ហ្វេកជើរីង លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, ទី៤ និងទី៦ បានបកស្រាយថា ៖ *"យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា អ្នកដែលទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សុទ្ធសឹងតែត្រូវបាននិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររួចហើយ ដោយមិនមានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់កំពុងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានកម្មករនិយោជិតណាមួយដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទាំងបី នេះទេ ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ លែងមានទំនាក់ទំនងការងារជាមួយនឹងនិយោជក ទៀតហើយ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក....។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨នាក់ខាងលើនេះ បានទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាជូនពួកគាត់នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២រួចហើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ មិនមាន

ទំនាក់ទំនងការងារជាមួយនិយោជកទៀតនោះទេ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិក្នុងការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ជុំ សុផានី, ទូក សុខ, នីម មិនា, សំណាង ដារ៉ា, គីន យើត, ប៉ែន សៀវឈាន់, គ្រីន គ្រេន, និង ពី ប៉ារី។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ម៉ាស់ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់មួយ ក្នុងមួយថ្ងៃ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ម៉ាស់ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់មួយ ក្នុងមួយថ្ងៃដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីណែនាំលេខ ០០៤/២០ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការអនុវត្តវិធានការបង្ការជំងឺរលាកទងសួតដោយវីរុសកូរ៉ូណាថ្មី (2019-nCov) នៅតាមរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន បានកំណត់ថា ៖ *"ក្នុងគោលបំណងដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងការបង្ការ និងទប់ស្កាត់វីរុសកូរ៉ូណាថ្មី (2019-nCov) ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមធ្វើការណែនាំដល់ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវអនុវត្តវិធានការ ដូចខាងក្រោម៖...៣. ត្រូវដាស់តឿន និងរំលឹកជាប្រចាំ ដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យពាក់ម៉ាស់ការពារទាំងក្នុង និងក្រៅកន្លែងធ្វើការ ដូចជាប្រភេទ៖ ម៉ាស់វេជ្ជសាស្ត្រ (Medical Mask)។..."*។

ចំណុចទី៥ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការរំឮកបន្ថែមអំពីវិធានការបង្ការ ជំងឺកូវីដ១៩ នៅតាមរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ បានកំណត់ថា ៖ *"ដើម្បីបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់ និងពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តវិធានការបង្ការ និងទប់ស្កាត់ការរីករាលដាល ជំងឺកូវីដ ១៩ នៅតាមរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមរំឮកសារជាថ្មីម្តងទៀតដល់ម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ជាពិសេសរោងចក្រផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប ត្រូវបន្តអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវ តាមសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួង លេខ ០០៤/២០ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការអនុវត្តវិធានការបង្ការជំងឺកូវីដ ១៩ នៅតាមរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន, និងតាមសេចក្តីណែនាំនានារបស់ក្រសួងសុខាភិបាល ពាក់ព័ន្ធនឹងវិធានការបង្ការ និងទប់ស្កាត់ជំងឺកូវីដ១៩ ជាពិសេសត្រូវ៖...៥. ត្រូវរៀបចំបម្រុងទុកម៉ាស់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់បើកផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិត តាមវេជ្ជបញ្ជារបស់ពេទ្យ អាស្រ័យលើស្ថានភាពសុខភាព និងស្ថានភាពទូទៅរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។..."*។

យោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០០៤/២០ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល និងសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីណែនាំ និងសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ គឺលើកទឹកចិត្តឱ្យនិយោជកបម្រុងម៉ាស់ទុកសម្រាប់ផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតអាស្រ័យទៅតាមស្ថានភាពសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗស្របតាមវេជ្ជបញ្ជាពីគ្រូពេទ្យ។ ក្នុងករណីមិនមានវេជ្ជបញ្ជាពីគ្រូពេទ្យ និយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ម៉ាស់ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក៏មិនតម្រូវឱ្យពាក់ម៉ាស់ទាំងអស់គ្នានោះដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនពាក់ម៉ាស់ពេលចូលធ្វើការ ដើម្បីការពារពីជំងឺកូវីដ-១៩។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាមិនពាក់ម៉ាស់ និយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យចូលធ្វើការនោះទេ។ កម្មករនិយោជិតបន្តលើកឡើងថា

កម្មករនិយោជិតមិនមានលទ្ធភាពទិញម៉ាស់នោះទេ ដោយសារម៉ាស់មានតម្លៃថ្លៃ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវចែកម៉ាស់ជូនកម្មករនិយោជិត។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ពាក់ម៉ាស់ពេលចូលធ្វើការ ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតទិញម៉ាស់ដោយខ្លួនឯង គឺជាការចាត់ចែងដែលត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌ ២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំនៃនិយោជក។...។"*

តាមរយៈកថាខណ្ឌ ២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃ្វីកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុង ហ្គាល កូម៉ាក់, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៣៩/០៩-ឃ្វីនជ៍ មេជើរ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥ និងលេខ ០២៩/១៥-ប្រ៊ីជីស អ៊ីមើរីខិន ឃឺប៊ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥)*

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថា មានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារចាំបាច់ សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។...។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣៣៣/១៥-យាន ដា វ៉ុង ហ្វុង (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២០ បានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើថា ៖ *"និយោជកមានកាតព្វកិច្ច ក្នុងការថែរក្សាកន្លែងធ្វើការឱ្យស្អាត និងមានអនាម័យ ហើយត្រូវរក្សាលក្ខខណ្ឌការងារដោចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ពាក់ម៉ាស់ពេលចូលធ្វើការ ដើម្បីការពារពីជំងឺកូវីដ-១៩ គឺជាការអនុវត្តមួយដែលមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ។ ដោយឡែក ការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទិញម៉ាស់ដោយខ្លួនឯង និងមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមិនពាក់ម៉ាស់ចូលធ្វើការ គឺជាការចាត់ចែងដែលមិនស្របច្បាប់ និងសមហេតុផលនោះទេ ដោយហេតុថា កាតព្វកិច្ចនេះ បង្កើតឡើងដោយនិយោជក ហើយវាគួរតែជាបន្ទុករបស់និយោជកក្នុងការទទួលខុសត្រូវ យោងតាមមាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ម៉ាស់ជូនកម្មករនិយោជិត។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើនិយោជកមិនផ្តល់ម៉ាស់ជូនកម្មករនិយោជិតទេនោះ និយោជកត្រូវតែបញ្ឈប់ការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ពាក់ម៉ាស់ និងអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមិនពាក់ម៉ាស់ចូលធ្វើការជាធម្មតា។

ជាមួយគ្នានេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានបទបញ្ញត្តិណាមួយដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើម៉ាស់មួយ ក្នុងមួយថ្ងៃ នោះទេ ដោយហេតុថា មានម៉ាស់ខ្លះ កម្មករនិយោជិតអាចយកមកប្រើប្រាស់សារជាថ្មីបាន។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំចាត់ចែងផ្តល់ម៉ាស់ជូន

កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងករណីដែលនិយោជកនៅតែតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ពាក់ម៉ាស់ពេលចូលធ្វើការ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដូចខាងក្រោម ៖

- ចំពោះកម្មករនិយោជិត គ្រីន គ្រេន និង ប៉ែន សៀវឈាន់ ៖
  - ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគាត់បានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ៣ខែ ចុងក្រោយ របស់គាត់ គិតចាប់ពីថ្ងៃចាប់ផ្តើមរហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ,
  - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, និង
  - ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិត ពី ប៉ារី និង សំណាង ធាវ៉ា ៖
  - ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគាត់បានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ៣ខែ ចុងក្រោយ របស់គាត់ គិតចាប់ពីថ្ងៃចាប់ផ្តើមរហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ,
  - ប្រាក់ជំងឺចិត្តដែលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវទទួលរហូតដល់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដល់កាលកំណត់,
  - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, និង
  - ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិត ទូក សុខ, ជុំ សុផានី, នីម មិនា, និង គីន យីន ៖
  - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោ-ជិតម្នាក់ៗ,
  - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់,
  - ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃសម្រាប់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០២០, និង
  - ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក។

ចំណុចវិវាទទី ៤៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ជុំ សុផានី, ទូក សុខ, នីម មិនា, សំណាង ធាវ៉ា, គីន យីត, ប៉ែន សៀវឈាន់, គ្រីន គ្រេន, និង ពី ប៉ារី។

ចំណុចវិវាទទី ៥៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំចាត់ចែងផ្តល់ម៉ាស់ជូនកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងករណីដែលនិយោជកនៅតែតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ពាក់ម៉ាស់ពេលចូលធ្វើការ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ ----------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ទូន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា ៖----------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ិនឈា**

ហត្ថលេខា ៖ ----------------------------

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០២៦/២០-វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ

យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច
នៃសំណុំរឿងលេខ ០២៦/២០-វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចែងថា "*ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រាពល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយ ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ*" ។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អ៊ឹង សុទ្ធី** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០២៦/២០-វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) ហ្វ៊ូតវែរ ក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ត្រង់ទី៣ ចំណុចទី១ ដែល "*បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ទូក សុខ, ជុំ សុផានី, នីម មិនា, និង គីន យីន ៖ នូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ*" ដូចខាងក្រោម ៖

ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការជំទាស់នេះ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ៖

ជាគោលការណ៍ ភាគីនិយោជក គឺជាអ្នកមានសិទ្ធិជ្រើសរើសប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ មានកំណត់ថិរវេលា ឬកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា យកមកដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនអនុវត្តតាម។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានជ្រើសរើសយកកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ ថិរវេលាមកអនុវត្តក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះម្តងៗ និយោជកតែងតែទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ៥% ស្របតាមមាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៦ នៃ"ច្បាប់ស្តីពីការងារ" ជានិច្ច។

រីឯ **ការបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាសារជាថ្មីម្តងៗ** របស់ក្រុមហ៊ុន ក៏មានថិរវេលាមិនលើសពី០២(ពីរ)ឆ្នាំដែរ (មាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ហើយ**កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ដែលបានបន្តនោះ** គឺភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់ និងបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ៥%(ប្រាំភាគរយ) ជានិច្ច ស្របតាមមាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារជានិច្ច។

I/-<u>ការពន្យល់ និងការបកស្រាយ៖</u>

ដូច្នេះ ការយល់ឃើញរបស់ខ្ញុំ គឺប្រសិនបើនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាម្តងៗ និយោជកមិនបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ៥% ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតទេ ហើយបើថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាទាំងមុន ទាំងក្រោយ គឺ ៖

ក/-បើមានរយៈពេលសរុបលើសពី ០២ឆ្នាំ គឺនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាទាំងអស់នោះ គឺក្លាយជា"<u>កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់</u>"វិញ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ខ/-បើមានរយៈពេលសរុបស្មើនឹង ០២ឆ្នាំ ឬតិចជាង ០២ឆ្នាំ គឺនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាទាំងអស់នោះ គឺក្លាយជា"កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់"ដដែល។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ស្មារតីរបស់អ្នកតាក់តែង"ច្បាប់ស្តីពីការងារ"នេះ ចង់បញ្ជាក់អំពីខ្លឹមសារនៃ "កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា" និង"កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា " គឺមានស្ថានភាពពីរផ្សេងគ្នា និងដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ក្នុងការទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យា និងផ្តាច់កិច្ចសន្យា(បណ្តេញចេញ) ពីព្រោះ ថា ៖

១/-កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា គឺក្នុងករណីដែលភាគីនៃកិច្ចសន្យាមិនចង់បន្តកិច្ចសន្យានោះទៀត ត្រូវមានការជូនដំណឹង ចំនួន ១០ថ្ងៃ និង ១៥ថ្ងៃ (មាត្រា ៧៣/ក.ខទី៥, /វ.ខ ទី១ និងទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ហើយនិយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះ ចំនួន ៥% ឱ្យទៅភាគីកម្មករនិយោជិត (កថាខណ្ឌទី៦ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

ក៏ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលានោះ នឹងត្រូវបន្តដោយស្ងាត់ស្ងៀម ហើយត្រូវមានថិរវេលាស្មើនិងកិច្ចសន្យាមុនដដែល តែត្រូវចាត់ទុកថា ជា"កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា" កាលបើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីថិរវេលាដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧ ចំណុចទី២ និងកថាខណ្ឌទី៥/វ.ខទី៣, នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណាំ ៖ បើនិយោជកមិនជូនដំណឹងពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះទេ គឺមិនមានតម្រូវឱ្យនិយោជកបង់លុយជំនួសឱ្យការជូនដំណឹង ដូច"កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា"ទេ។

២/-កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា គឺក្នុងករណីមានភាគីណាចង់ផ្តាច់កិច្ចសន្យានោះ ត្រូវមានការជូនដំណឹងមុន ចាប់ពីចំនួន ០៧ថ្ងៃ រហូតដល់ ០៣ខែ (មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) (ក្រៅពីកំហុសធ្ងន់) ហើយនិយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដូចជា ៖

ក/-បង់ប្រាក់ជំនួសឱ្យការជូនដំណឹង (មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ក្នុងករណីនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងសោះ ឬជូនដំណឹងដែរតែមិនត្រូវតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ខ/-បង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ (មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) គឺជាការផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈនិយោជកលើកលែងតែកំហុសធ្ងន់។

គ/-បង់ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត (មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

ចំណាំ ៖ តាមការយល់ឃើញរបស់ខ្ញុំអំពីស្ថានភាពរបស់កិច្ចសន្យាការងារទាំងពីរខាងលើនេះ គឺ ៖

ការមិនបានជូនដំណឹងពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យា តាមកថាខណ្ឌទី៥/វ.ខទី១ និងទី២ ក្នុងមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ការងារ គឺមានន័យថា និយោជកមិនបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ៥% ឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូច្នេះ គេសន្មត់ដោយអត្តនោម័តថា កិច្ចសន្យានោះ នឹងត្រូវបានបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់ និងមានថិរវេលាស្មើនឹងកិច្ចសន្យាមុនដដែល ហើយត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា កាលបើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីថិរវេលាដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧ (កថាខ័ណ្ឌទី៥/វ.ខ ទី៣ ក្នុងមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

II/-សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៖

ចំណុចទី១៖

- គេដាក់បន្ទុកលើភាគីនិយោជក ត្រូវតែទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ៥% ឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលចប់កិច្ចសន្យានេះម្តងៗ។

ក៏ប៉ុន្តែ បើនិយោជកគេចវេសឬភ្លេចទូទាត់ ៥% ឱ្យកម្មករនិយោជិត គឺនិយោជកត្រូវតែបន្តកិច្ចសន្យាដោយស្ងៀមស្ងាត់សារជាថ្មីម្តងទៀត គឺ៖

១/-បើថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងមុនទាំងក្រោយស្មើនឹង ០២ឆ្នាំ គឺកិច្ចសន្យាទាំងមុន ទាំងក្រោយនោះជាកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា និង

២/-បើថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងមុន ទាំងក្រោយ លើសពី ០២ឆ្នាំ គឺកិច្ចសន្យាទាំងមុនទាំងក្រោយនោះ ជាកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា។

- ប្រសិនបើ និយោជកមានការងារយូរអង្វែងសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយនិយោជកជ្រើសរើសយកកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា មកដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតអនុវត្ត គឺភាគីនិយោជកជាអ្នកខាតបង់ (សូមសាកល្បងគណនាការទូទាត់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ៥% ក្នុងរយៈពេល ១៥ឆ្នាំ) រីឯភាគីកម្មករនិយោជិតវិញ គឺជាអ្នកទទួលផលចំណេញ ដោយសារកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា។

ចំណុចទី២៖

- ប្រសិនបើភាគីនិយោជកមានការងារធ្វើយូរអង្វែងសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជកជ្រើសរើសយកកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា មកដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតអនុវត្ត គឺភាគីនិយោជកជាអ្នកចំណេញ រីឯភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាអ្នកខាតបង់ដោយសារកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា (សូមសាកល្បងគណនាការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ សម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលាដែលមានអតីតភាព ចាប់ពី ១៥ឆ្នាំ/កថាខណ្ឌទី៣ វាក្យខណ្ឌទី២ មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ប្តូរទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលា វិញ បើទោះបីជាភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលយក ៥% ពីនិយោជករួចហើយក៏ដោយ ឱ្យតែកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលានោះ មានថិរវេលាសរុប លើសពី ០២ឆ្នាំ។

ដូច្នោះ ក្នុងករណីនេះ សម្រាប់ភាគីនិយោជកមានផលវិបាក ចំនួន ០៣ គឺ ៖

១/-ផ្ទុយនឹងឆន្ទៈរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា (មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

២/-ត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ៥% ម្តងៗ ឱ្យកម្មករនិយោជិតរយៈពេល ០២ឆ្នាំ និង

៣/-ត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញម្តងទៀត ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដោយត្រូវគណនាបូកបញ្ចូលអតីតភាព តាំងពីកិច្ចការងារមានកំណត់ថិរវេលាមក។

សរុបមក ខ្ញុំយល់ឃើញថា ក្នុងចំណុចវិវាទទី២ គ្រេទី៣ ចំណុចទី១ ដែល "*បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ទូក សុខ, ជុំ សុផានី, នីម មិនា, និង គីន ហើន ៖ នូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ*" គឺមិនត្រឹមត្រូវឡើយ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ ខាងលើនេះ មានកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ហើយ

និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ភាគរយ រហូតហើយ ហេតុនេះ ពួកគាត់មិនទទួលបាន ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន ទៀតឡើយ។

ថ្ងៃសុក្រ ៧រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

អ៊ុច សុទ្ធី