សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Université Royale de Droit et tes Scienes Economiques

Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

បញ្ហាក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកំឡុងពេលជំងឺកូវីដ-១៩

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ ដល់ ថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

ជា សៀងម៉ី

ស្រាវជ្រាវដោយ៖

និស្សិតឈ្មោះ៖ **ជា រក្សា**

ចាន់ រ៉ាណែត

ជំនាញ **រដ្ឋបាលសាធារណៈ** ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៧

ជំនាន់ទី១៤ ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២១

សេចក្ដីអំណះអំណាង

នាងខ្ញុំ **ជា រក្សា** និងនាងខ្ញុំ **ចាន់ វ៉ាណែត** ជានិស្សិតជំនាន់ទី១៤ ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្ររដ្ឋបាលសាធារណៈ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច សូមធ្វើការអះអាងយ៉ាងមុតមាំថាអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះជាស្នាដៃស្រាវជ្រាវថ្មីរបស់នាងខ្ញុំទាំងពីរនាក់យ៉ាងពិតប្រាកដ ដោយពុំបានលួចចម្លងខ្លឹមសារស្នាដៃអ្នកដទៃឡើយ ដោយនាងខ្ញុំទាំងពីរបានប្រមូលព័ត៌មាន និងទិន្នន័យផ្សេងៗមកវិភាគ និងចងក្រងឡើងចេញជាអត្ថបទមួយនេះ។

ប្រសិនបើ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ សាស្រ្តាចារ្យ ឬគណៈមេប្រយោគរកឃើញថា អត្ថបទនេះបានលួចចម្លងស្នាដៃជនដទៃ នោះនាងខ្ញុំទាំងពីរនាក់យល់ព្រមទទួលខុសត្រូវ និងទទួលយកវិធានការរបស់សាលា។

ដើម្បីបញ្ជាក់ពីអំណះអំណាងខាងលើ យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់សូមធ្វើការចុះហត្ថលេខាដើម្បីជាសក្ខីកម្ម។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំ **ជា រក្សា** និងនាងខ្ញុំ **ចាន់ រ៉ាណែត** ជានិស្សិតជំនាន់ទី១៤ ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្ររដ្ឋបាលសាធារណៈ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច សូមធ្វើនូវសេចក្តីដឹងគុណនិងថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅជូនចំពោះ៖

- **លោកឪពុក** និង **អ្នកម្តាយ** ដែលបានផ្តល់ជីវិតដ៏មានតម្លៃ និងចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សាប្រកបដោយ ព្រហ្មវិហារធម៌ ព្រមទាំងបានផ្តលនូវការសិក្សាដ៏ធំធេងនេះដល់រូបកូន។
- សាស្ត្រាចារ្យ **ជា សៀវម៉ី** ដែលបានណែនាំតម្រង់ទិស ពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ផ្តល់យោបល់ដល់លើកិច្ចស្រាវជ្រាវ ទើបនាងខ្ញុំទាំងពីរអាចបញ្ចប់កិច្ចការសារណាប្រកបដោយជោគជ័យបាន។
- សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅជូនចំពោះ **គណៈគ្រប់គ្រងសាលា** ដែលយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការរៀបចំប្រព័ន្ធអប់រំប្រកបដោយគុណភាព និងលោកគ្រូ អ្នកគ្រូ សាស្ត្រចារ្យ ដែលណែនាំបង្ហាត់បង្ហាញចាប់តាំងពីឆ្នាំមូលដ្ឋានរហូតមក។

សូមប្រសិទ្ធពរជ័យសិរីមង្គលជូន លោកឪពុក អ្នកម្តាយ លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ សាស្ត្រាចារ្យ និងថ្នាក់ដឹកនាំសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចទាំងអស់ឲ្យជួបប្រទះនូវពុទ្ធពរ៤គឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លាតឡើយ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១

អារម្ភកថា

សារណាក្រោមប្រធានបទ ស្តីពី **បញ្ហាក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកំឡុងពេលជំងឺកូវីដ-១៩** នេះជាកិច្ចការស្រាវជ្រាវសម្រាប់បញ្ចប់ការសិក្សារបស់យើងខ្ញុំរយៈពេល៤ឆ្នាំកន្លងមកនេះ។ សារណាមួយនេះ បានផ្តល់នូវចំណេះដឹងថ្មីៗដល់យើងខ្ញុំដែលមិនត្រឹមតែប្រធានបទនោះទេ មានទាំងរបៀបនៃការស្រាវជ្រាវ ការស្រង់យកទិន្នន័យ និងការវិភាគទិន្នន័យ ការរៀបចំអត្ថបទផ្លូវការ និងការប្រើបច្ចេកទេសកុំព្យូទ័រជាដើម។

សារណានេះបង្ហាញអំពីលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃកិច្ចសន្យា និង លក្ខខណ្ឌក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។ លើសពីនេះទៅទៀត សារណានេះ លើកយកករណីជាក់ស្តែងអំពីវិវាទក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររវាងភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតផងដែរ។

មូលហេតុដែលយើងខ្ញុំសម្រេចជ្រើសយកប្រធានបទនេះមកសរសេរ ពីព្រោះយើងខ្ញុំយល់ឃើញថា កូវីដ-១៩បានជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានជាច្រើនមកលើសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា។ ជាពិសេស បញ្ហាដែលកើតឡើងដោយសារការព្យួរកិច្ចសន្យាក៏កំពុងតែដើរយ៉ាងសន្សឹមៗជាមួយកូវីដ-១៩។

យើងខ្ញុំទាំងពីរសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា សារណាមួយនេះនឹងបានជាប្រយោជន៍ដល់អ្នកសិក្សា អ្នកស្រាវជ្រាវ ជាពិសេសសិស្សប្អូនជំនាន់ក្រោយបានជាមូលដ្ឋានក្នុងការស្រាវជ្រាវបន្ត។

ជាទីអវសានកថា យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់សូមការអធ្យាស្រ័យអភ័យទោសចំពោះកំហុសក្នុងសារណានេះនូវរាល់ពាក្យពេចន៍ អក្ខរាវិរុទ្ធ វេយ្យករណ៍ ខ្លឹមសារត្រង់ណាដែលមិនគប្បី។ យើងខ្ញុំសូមទទួលនូវការរិះគន់ដើម្បីស្តាបនាពីសំណាក់លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ សាស្ត្រាចារ្យ និងមិត្តនិស្សិតអ្នកអានទាំងឡាយដោយក្តីរីករាយ។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម

១.លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ១
២.ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ ១
៣.គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ...២
៤. ទំហំនិងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ.. ២
៥.សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ ២
៦. វិធីស្រាស្រ្តស្រាវជ្រាវ ៣
៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ ៤

ជំពូកទី១

កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី១ ៖ សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ ៥
កថាខណ្ឌទី១ ៖ លក្ខខណ្ឌទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ ៥
១.១. ចំណងអធិនភាព ៥
១.២. ចិរវេលាធ្វើការ..៦
១.៣. ប្រាក់ឈ្នួល ៩
១.៤. តាវកាលិក ១១
ផ្នែកទី២ ៖ ប្រភេទកិច្ចសន្យា...១៣
កថាខណ្ឌទី១៖ ប្រភេទកិច្ចសន្យាមានចិរវេលា និងគ្មានចិរវេលា ១៣
១.១. កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ ១៣
១.២. កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ ១៤
កថាខណ្ឌទី២៖ កិច្ចសន្យាការងារឯករាជ្យ...១៥

២.១.កិច្ចសន្យាសហគ្រាស ១៥

២.២.កិច្ចសន្យាម៉ៅការ ១៥

២.៣. លក្ខណៈការងារនៃការិយការី ១៦

កថាខណ្ឌទី៣៖ កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ និងហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ១៦

៣.១. កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង ១៦

៣.២. កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ១៧

ផ្នែកទី៣ ៖ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ១៩

កថាខណ្ឌទី១ ៖ សញ្ញាណទូទៅនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ១៩

កថាខណ្ឌទី២ ៖ របបគតិយុត្តក្នុងចិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ១៩

កថាខណ្ឌទី៣ ៖ ចំពោះចំណងក្នុងសហគ្រាស ២០

កថាខណ្ឌទី៤ ៖ ការព្យួរត្រួតគ្នា ២០

ផ្នែកទី៤ ៖ លក្ខខណ្ឌក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ២១

កថាខណ្ឌទី១ ៖ មូលហេតុនៃការព្យួររបស់កម្មករនិយោជិត ២២

១.១. មាតុភាព ២២

១.២. ជំងឺ និងគ្រោះថ្នាក់ ២៣

១.៣. អវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាត ២៣

១.៤ កូដកម្ម ២៤

១.៥. កាតព្វកិច្ចយោធា ២៤

១.៦. ការឃាត់ខ្លួនដោយគ្មានពិរុទ្ធភាព ២៤

១.៧. ការឈប់សម្រាក ២៤

កថាខណ្ឌទី២ ៖ មូលហេតុនៃការព្យួររបស់និយោជក ២៥

២.១. ការបញ្ឈប់មួយរយៈតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ២៥

២.២. ការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេស ២៥

២.៣. ឡុកអៅ ២៦

កថាខណ្ឌទី៣ ៖ មូលហេតុនៃការព្យួរក្រៅពីឆន្ទៈរបស់គូភាគីទាំងពីរ (ករណីប្រធានសក្តិ) ២៦

ផ្នែកទី៥ ៖ ដំណើរការនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ២៩

ផ្នែកទី៦ ៖ អានុភាពគតិយុត្តនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ៣០

ជំពូកទី២

បញ្ហាប្រឈម និងករណីសិក្សា

ផ្នែកទី១ ៖ បញ្ហាប្រឈម ៣១

កថាខណ្ឌទី១ ៖ ស្ថានភាពនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកំឡុងពេលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ .... ៣១

កថាខណ្ឌទី២ ៖ វិធានការរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្ថានភាពនៃជំងឺកូវីដ-១៩ .... ៣៣

២.១. ជំនួយសង្គមជាសាច់ប្រាក់ក្រោយពេលបិទខ្ទប់ ៣៣

ផ្នែកទី២ ៖ ករណីសិក្សានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣៤

កថាខណ្ឌទី១ ៖ ករណីទី១ (សំណុំរឿងលេខ ០៥៦/២០) ៣៤

១.១. អង្គហេតុ ៣៤

១.២. សេចក្តីសម្រេចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣៤

កថាខណ្ឌទី២ ៖ ករណីទី២ (សំណុំរឿងលេខ០៤៨/២០) ៣៤

២.១. អង្គហេតុ ៣៤

២.២. ចំណុចវិវាទ ៣៥

២.៣. សេចក្តីសម្រេចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៣៦

២.៣. មតិយោបល់ចំពោះសេចក្តីសម្រេច ៣៩

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៤០

អនុសាសន៍ ៤២

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

១.លំនាំបញ្ហា

បច្ចុប្បន្នភាពនៃជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាមួយភាគធំ បានផ្លាស់ប្តូរពីការធ្វើស្រែចំការ មកចាប់យកការធ្វើការជាបុគ្គលិកកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ចិញ្ចឹមជីវិតជំនួសឲ្យរបរកសិកម្មវិញ។ ប៉ុន្តែចាប់តាំងពីដើមឆ្នាំ២០២០មក ជំងឺកូវីដ-១៩បានញាំញីសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាឥតឈប់ឈរ។ ក្នុងកំឡុងពេលនៃការរីករាលដាលនេះបានធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាជាគំហុក ជាពិសេស ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងវិស័យការងារដោយសារតែភាពឆ្លងរហ័សនៃកូវីដ-១៩។ ការណ៍នេះ បានធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ សហគ្រាស បង្ខំចិត្តកាត់បន្ថយផលិតកម្មរបស់ខ្លួនក្រោមហេតុផលពីរយ៉ាងគឺ (១)កត្តាតំហយចុះនៃការបញ្ជាទិញ និង(២)ពិបាកក្នុងការនាំចូលវត្ថុធាតុដើម និងនាំចេញផលិតផលសម្រេច។ កត្តាទាំងពីរខាងលើនេះបានបង្ករទៅជាមានភាពចម្រូងចម្រាស់គ្នាយ៉ាងខ្លាំងរវាងភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយសារការកាត់បន្ថយចំនួននៃកម្មករនិយោជិត ឬការដាក់ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។

ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនមែនជារឿងចម្លែក ឬរឿងថ្មីនោះទេដោយមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧រួចមកហើយ។ ប៉ុន្តែអ្វីដែលសំខាន់បំផុតនោះគឺស្ថិតក្នុងកាលៈទេសៈនេះ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារគឺមិនមានភាពរលូន និងមិនគោរពតាមគោលការដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញ និងបូករួមទាំងកម្រិតនៃការយល់ដឹងរបស់ប្រជាពលរដ្ឋទៅលើច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមានផងដែរ។

ដើម្បីសម្រួលដល់កិច្ចយុត្តាធិការនៅតុលាការ និងដើម្បីជួយសម្រួលដល់កម្មនិយោជិត ព្រមទាំងនិយោជកក្នុងការដោះស្រាយក្តីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០២ តាមប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។ ក្នុងដំណើការរឿងក្តីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការផ្តល់សេវាដោះស្រាយវិវាទការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលទាំងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកអាចជឿទុកចិត្ត។

២.ចំណោទបញ្ហា

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០២មក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញមុខដោះស្រាយតាមពាក្យបណ្តឹង និងបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ប្រមាណ២០០០សំណុំរឿង គតិមកដល់ត្រឹមថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។[1]

វត្តមានកូវីដ-១៩ បានធ្វើឲ្យវិស័យការងារនៅកម្ពុជា ជាពិសេស វិស័យទេសចរណ៍ និងវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរត្រូវបានកាត់បន្ថយចំនួនកម្មនិយោជិត និងមានគ្រឹះស្ថានមួយចំនួនទៀតបានបង្ខំចិត្តបិទទ្វារ។ ការសម្រេចចិត្ត

[1] គេហទំព័រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចរកបាននូវ https://www.arbitrationcouncil.org/arbitral-decision/arbitral-award/?lang=km (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី២៩ កក្កដា ២០២១)

របស់និយោជកនេះ បានធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិតមិនពេញចិត្ត និងមានការប្ដឹងតវ៉ាទាមទារពីសំណាក់សហជីព ដែលជាតំណាងកម្មនិយោជិតទាំងនោះ។ វាមិនមែនជារឿងងាយស្រួលនោះទេដែលត្រូវសម្រេចថាភាគីខាងណាត្រូវ ភាគីខាងណាខុសពីព្រោះត្រូវដឹងថា បច្ចុប្បន្ននេះការបញ្ជាទិញពាក់ព័ន្ធនិងវាយនភ័ណ្ឌមានការថយចុះ ហើយសេវាកម្មទេសចរណ៍ក៏ត្រូវបានហាមឃាត់តាមតំបន់មួយចំនួនផងដែរ ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យប្រាក់ចំណូលមានការធ្លាក់ចុះយ៉ាងខ្លាំង។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងប្រធានបទលើ អ្នកនិពន្ធបានដាក់ចេញនូវសំណួរចំនួន៤ ដើម្បីធ្វើការកំណត់ពីបញ្ហាប្រឈម និងវិធានការដោះស្រាយ៖

១.តើអ្វីទៅជាកិច្ចសន្យាការងារ និងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ?

២.តើមានមូលហេតុ និងលក្ខខណ្ឌអ្វីខ្លះក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យា?

៣.តើរាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវវិធានការអ្វីខ្លះដើម្បីអន្តរាគមន៍ក្នុងព្យួរកិច្ចសន្យាកំឡុងកូវីដ-១៩នេះ?

៤.តើមានបញ្ហាចម្បងអ្វីខ្លះក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកំឡុងពេលកូវីដ-១៩?
តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានដោះស្រាយដូចម្ដេចខ្លះ?

៣.គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ប្រធានបទស្រាវជ្រាវស្ដីពី បញ្ហាក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកំឡុងពេលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ បានស្ដែងចេញនូវគោលបំណងសំខាន់ចំនួន៣គឺ៖

- សិក្សាពីមូលហេតុដែលនាំឲ្យមានវិវាទការងារ និងនីតិវិធីដោះស្រាយមួយចំនួនក្នុងបរិបទកូវីដ-១៩។
- ស្វែងយល់ពីបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលកម្មនិយោជិតបាននិងកំពុងជួបប្រទះកំឡុងពេលរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩។
- ចូលរួមផ្សព្វផ្សាយឲ្យកាន់តែទូលំទូលាយពីនីតិវិធីច្បាប់ជាធរមានក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។

៤. ទំហំនិងដែនកំណត់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវនេះ មានវិសាលភាពលើច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ សេចក្ដីបង្គាប់មួយចំនួនរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តមួយចំនួនរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្នុងការចូលមកអន្តរាគមន៍ក្នុងវិស័យការងារកំឡុងពេលរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ត្រឹមខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១។ ការសិក្សានេះ ផ្ដោតទៅលើតែកម្មនិយោជិត និងនិយោជកព្រមទាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដែលស្ថិតក្រោមច្បាប់ស្ដីពីការងារតែប៉ុណ្ណោះ។

៥.សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវក្រោមប្រធានបទ **បញ្ហាក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកំឡុងពេលនៃជំងឺកូវីដ-១៩** ពិតជាបានផ្ដល់សារៈសំខាន់ដូចខាងក្រោម៖

១- ចំពោះខ្លួនឯង ៖ ទទួលបាននូវចំណេះដឹងថ្មី ពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារឯកជន។ យល់ច្បាស់ពីដើមហេតុនៃវិវាទក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកំឡុងកូវីដ-១៩ ក៏ដូចជានីតិវិធីដោះស្រាយក្ដីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។
២- ចំពោះសង្គម ៖ ជម្រុញការផ្សព្វផ្សាយមូលហេតុនៃវិវាទ និងនីតិវិធីដោះស្រាយទៅកាន់កម្មករនិយោជិតឲ្យបានយល់កាន់តែស៊ីជម្រៅ។
៣- ចំពោះសិស្សប្អូនជំនាន់ក្រោយ ៖ ជាឯកសារយោង សម្រាប់ជំនួយស្មារតីក្នុងការធ្វើការស្រាវជ្រាវឲ្យកាន់តែមានភាពប្រសើរពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកំឡុងកូវីដ-១៩ នេះ។

៦. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ប្រធានបទនេះបានឆ្លងកាត់ការស្រាវជ្រាវប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងគួរឲ្យជឿទុកចិត្តបានដោយយើងបានប្រើប្រាស់វិធីស្រាវជ្រាវតាមរយៈការប្រមូលទិន្នន័យ រួចយកមកវិភាគវែកញែក។

- **ទិន្នន័យចម្បង**

ដោយសារបញ្ហាកូវីដ-១៩ ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យយើងខ្ញុំមិនអាចសូមជួបដោយផ្ទាល់ពីសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដូចនេះទិន្នន័យចម្បងត្រូវបានដកស្រង់ និងវិភាគចេញពីសេចក្ដីបង្គាប់ក្នុងសំណុំរឿងវិវាទការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

- **ទិន្នន័យបន្ទាប់បន្សំ**

ទិន្នន័យទទួលបានមកតាមរយៈការស្វែងរកនៅលើបណ្ដាញសង្គមនានា មានដូចជាច្បាប់ ព្រះរាជក្រឹត្យ អនុក្រឹត្យ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា កម្មវិធីផ្សេងៗរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល រួមទាំងប្រកាស និងសារាចរ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងសេចក្ដីណែនាំផ្សេងៗទៀតរបស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមផងដែរ។

- **ការវិភាគទិន្នន័យ**

បន្ទាប់ពីប្រមូលបានទិន្នន័យគ្រប់គ្រាន់ យើងខ្ញុំចាប់ផ្ដើមធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់រវាងទ្រឹស្ដីជាមួយនឹងបទពិសោធន៍ជាក់ស្ដែងដែលបាននិងកំពុងអនុវត្តក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្នុងកំឡុងកូវីដ-១៩នេះ រួចឆ្ពោះទៅរកការសំយោគសន្និដ្ឋានដ៏សមរម្យមួយ និងការលើកឡើងនូវអនុសាសន៍ចំពោះចំណុចដែលគួរយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែម និងគួរកែលំអរ។

៧. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

ក្រោមការពិភាក្សាក្រុម និងទទួលបានការជ្រោមជ្រែងពីអ្នកគ្រូសាស្ត្រាចារ្យយើងខ្ញុំបានសម្រេច រៀបចំនូវរចនាសម្ព័ន្ធដូចខាងក្រោម៖

សេចក្តីផ្តើម ៖ បង្ហាញអំពី លំនាំបញ្ហា ចំណោទបញ្ហា គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ សារៈសំខាន់ក្នុងការស្រាវជ្រាវ វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ។

ជំពូកទី១ ៖ សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារមានដូចជា ចំណងអធនិភាព ចិរវេលាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល តាវកាលិក របបគតិយុត្តក្នុងថេរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចំណងក្នុងសហគ្រាស ការព្យួរត្រូវតគ្នា លក្ខណ្ឌក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដំណើរការ និងអានុភាពគតិយុត្តក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាកាងារ។

ជំពូកទី២ ៖ បញ្ហាប្រឈម និងការណីសិក្សា ជាជំពូកសំខាន់នៃប្រធានបទ ដែលរួមមានបញ្ហាប្រឈមនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅកម្ពុជាក្នុងកំឡុងកូវីដ-១៩ ការអនុវត្តវិធានការរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្ថានភាពកូវីដ-១៩ និងករណីសិក្សាទៅលើវិវាទការព្យួរកិច្ចសន្យា និងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៖ ឆ្លងតាមការស្រាវជ្រាវរួចមកយើងឃើញថា ជំងឺកូវីដ-១៩បានធ្វើឲ្យប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងដល់ដំណើរការនាំចូលវត្ថុធាតុដើម និងការនាំចេញលផលិតផលសម្រេចទៅកាន់ទីផ្សារ។ កត្តានេះបាននាំឲ្យនិយោជកមានមូលហេតុក្នុងការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល ឬមានខ្លះទៀតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយខុសលក្ខខណ្ឌទៅនឹងច្បាប់ការងារ ហើយក៏មានករណីមួយចំនួនទៀតដោយសារកម្មករនិយោជិតមិនយល់ពីនីតិវិធីនៃច្បាប់ការងារក៏បង្ករជាបញ្ហាផងដែរ។ ក្នុងបរិបទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ចូលមកដោះស្រាយវិវាទនេះ។ មួយវិញទៀត ដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយទុក្ខលំបាកបងប្អូនប្រជាពលរដ្ឋ រាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានដាក់ចេញនូវសេចក្តីណែនាំ និងកម្មវិធីមួយចំនួនដើម្បីអន្តរគមន៍ បញ្ហានេះផងដែរ។

អនុសាសន៍ ៖ ជាការលើកឡើងពីចំណុចដែលគួរអនុវត្ត ឬបន្តអនុវត្តដើម្បីកាត់បន្ថយ ឬជៀសវាងនូវវិវាទក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារជាបន្តទៀត។

ជំពូកទី១
កិច្ចសន្យាការងារ

ផ្នែកទី១ ៖ សញ្ញាណទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ

កថាខណ្ឌទី១ ៖ លក្ខខណ្ឌទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ

កិច្ចសន្យាការងារមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលរដ្ឋសភានៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានីតិកាលទី១ នាសម័យប្រជុំលើកទី៧ បានអនុម័តនៅថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧។ កិច្ចសន្យាការងារគឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឲ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវស្ថិតក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងបានព្រមព្រៀងគ្នា។ [2]

កិច្ចសន្យាការងារ ជាទំនាក់ទំនងស្របច្បាប់អំពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែលកិច្ចសន្យានេះត្រូវគោរពទៅតាមអនុសញ្ញារួម ហើយអនុសញ្ញារួម និងវិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយឯកត្តោភាគីត្រូវគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិស្តីពី ច្បាប់ការងារ។

១.១. ចំណងអធិនភាព

កិច្ចសន្យាការងារ បានដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ថិតនៅក្រោមស្ថានភាពមួយមិនមានឯករាជ្យភាព។ មានន័យថាចំណងអធិនភាព គឺជាចំណងដែលដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ថិតនៅក្រោមអំណាច ឬចំណុះឲ្យនិយោជករបស់ខ្លួន ដែលនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ជាឱ្យកម្មករនិយោជិតអនុវត្តការងារ និងមានសិទ្ធិត្រួតពិនិត្យនូវការបំពេញការងារ និងវាយតម្លៃលទ្ធផល។ [3]

លក្ខណៈកំណត់ចំណងអធិនភាពរួមមាន៖

១-បុគ្គល ៖ ទាក់ទងទៅនឹងអ្នកទទួលបានផលចំណេញពីការបំពេញការងារជាក់ស្តែង គឺនិយោជក។

២-ទីកន្លែងការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ៖ យើងត្រូវដឹងថាកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅកន្លែងណាដែលសហគ្រិនតាំងនៅ ពីព្រោះធាតុមួយនេះអាចឲ្យនិយោជកប្រើអំណាចត្រួតពិនិត្យ ឃ្លាំមើលទៅលើកម្មករនិយោជិតបាន ដូចគ្នាដែរចំពោះម៉ោងការងារ។ ធាតុមួយទៀតគឺកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាននូវសម្ភារៈសំខាន់ៗនានា ដែលនិយោជកផ្តល់អោយបំពេញការងារ។

៣-ការត្រួតពិនិត្យការងារ ៖ លក្ខខណ្ឌនេះបង្ហាញពីអំណាចនិយោជក ដែលមានទៅលើកម្មករនិយោជិត ដូចជាអំណាចដឹកនាំ គ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការបង្គាប់បញ្ជារបស់និយោជក។

---

[2] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា៦៥ វាក្យខណ្ឌទី១

[3] Facebook Page ក្រុមនិស្សិតច្បាប់មេគង្គ អាចរកបាននូវ https://web.facebook.com/1573629456207534/posts/2064260353811106/?_rdc=1&_rdr (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី ០៥ ឧសភា ២០២១)

៤-ប្រាក់ឈ្នួល ៖ ជាធាតុមួយដែលគេប្រើសម្រាប់សម្គាល់លក្ខណៈរបស់កម្មករនិយោជិត ពីព្រោះវាជាហេតុមួយដែលនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលទៅអោយនរណាម្នាក់ក្នុងពេលតែមួយ។

១.២. ថិរវេលាធ្វើការ

១.២.១. ថិរវេលាប្រចាំថ្ងៃ និងប្រចាំសប្តាហ៍

តាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ថិរវេលានៃការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតគឺមិនឲ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ (៨ម៉ោង/១ថ្ងៃ) និងមិនលើសពីសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ (៤៨ម៉ោង/១សប្តាហ៍)។

ការចែកម៉ោងធ្វើការគឺកំណត់ដោយសហគ្រាសនីមួយៗ តាមប្រភេទនៃសកម្មភាព និងប្រភេទរបៀបរៀបចំរបស់ខ្លួន។

ករណីបន្ទាន់ ឬប្រញ៉ាប់ខុសពីធម្មតា ភាគីខាងនិយោជកអាចតម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយត្រូវឲ្យឈ្នួលតម្លើងអាត្រាហាសិបភាគរយ(៥០%)។ ប្រសិនបើធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាក ឬថ្ងៃសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ត្រូវតម្លើងអាត្រាមួយរយភាគរយ (១០០%)។

១.២.២. ការងារពេលយប់

ពាក្យថាយប់ក្នុងទីនេះគឺមានន័យថារយៈពេលដប់មួយម៉ោង (១១ម៉ោង) បន្តបន្ទាប់គ្នាយ៉ាងតិច ដោយក្នុងនោះត្រូវមានពេលវេលាចន្លោះពីម៉ោងម្ភៃពីរ (ម៉ោង២២) ទៅម៉ោងប្រាំភ្លឺ(ម៉ោង៥)ផង។[4] ផ្អែកតាមច្បាប់ការងារដែលបានកំណត់ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការពេលយប់ទោះផ្លាស់វេនគ្នាក្តី ការធ្វើម្តងម្កាលក្តី ឬធ្វើជាអចិន្ត្រៃយ៍ក្តីត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងពីរដងនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាដូចគ្នានឹងការធ្វើការថែមម៉ោងពេលយប់ដែរ។

មាត្រា១៤៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានហាមប្រាមមិនឲ្យនិយោជកប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតដដែលលើសពីប្រាំមួយថ្ងៃទេ។ ការឈប់សម្រាក់ប្រចាំសប្តាហ៍ត្រូវមានថិរវេលាម្ភៃបួនម៉ោង(២៤ម៉ោង)បន្តជាប់គ្នា។[5]

ជាគោលការណ៍ ការឈប់សម្រាកនេះត្រូវឲ្យឈប់នៅថ្ងៃអាទិត្យ ប៉ុន្តែមាត្រា១៤៨ បានអនុញ្ញាតដល់ម្ចាស់សហគ្រាសធ្វើការផ្លាស់ប្តូរវេនឈប់សម្រាក់ប្រចាំសប្តាហ៍របស់កម្មករនិយោជិតបាន កាលបើឃើញថាខូចប្រយោជន៍ ឬរាំងស្ទះដល់សកម្មភាពអាជីវកមរបស់ខ្លួន ដូចខាងក្រោម៖[6]

១-ឲ្យបុគ្គលិកកម្មករទាំងអស់ឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃមួយទៀត ក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យ។

២-សម្រាកកន្លះថ្ងៃពីរដង (ឧទាហរណ៍ : សម្រាកពីថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃអាទិត្យដល់ថ្ងៃត្រង់នៃថ្ងៃចន្ទ)។

[4] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១៤៤ វាក្យខណ្ឌទី១

[5] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១៤៦

[6] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មាត្រា១៤៨

៣-សម្រាកឆ្លាស់វេនគ្នាទាំងអស់នៃបុគ្គលិក (Routine Day-Off)។ ប៉ុន្តែសហគ្រាសដែលច្បាប់អនុញ្ញាតឲ្យប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកឆ្លាស់វេនគ្នាមានដប់ពីរ (១២) ប្រភេទគឺ៖[7]

ក-គ្រឹះស្ថានផលិតគ្រឿងបរិភោគសម្រាប់អាស្រ័យភ្លាមៗ។

ខ-សណ្ឋាគារ ភោជនីយដ្ឋាន ភេសជ្ជដ្ឋាន។

គ-ហាងលក់ផ្កាធម្មជាតិ។

ឃ-មន្ទីពេទ្យ សង្គហដ្ឋាន ជំរក គេហដ្ឋានសម្រាប់និវត្តន៍ជន និងអ្នកវិកលចរិត ឱសថាល័យ គេហដ្ឋានសុខភាព និងឱសថស្ថាន។

ង-គ្រឹះស្ថានងូតទឹក។

ច-គ្រឹះស្ថានសារព័ត៌មាន ឃោសនាការ និងទស្សនីយភាព សារមន្ទី និងពិពណ៌។

ឆ-សហគ្រាសយានជំនិះឈ្នួល។

ជ-សហគ្រាសផ្គត់ផ្គង់ចរន្តអគ្គិសនី ទឹក និងថាមពលសម្រាប់គ្រឿងចក្រ។

ឈ-សហគ្រាសដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោកក្រៅពីអាយស្ម័យយាន។

ញ-រោងឧស្សាហកម្មដែលប្រើនូវវត្ថុធាតុឆាប់ខូច។

ដ-រោងឧស្សាហកម្មដែលព្យួរការងារបណ្តាលឲ្យខូចបង់ ឬថយគុណភាពផលិតផលដែលកំពុងធ្វើ។

ឋ-រោងឧស្សាហកម្មដែលប្រកបការងារសម្រាប់ផ្តល់ផលសន្តិសុខ ភាពនាំឲ្យសុខភាពល្អ ឬផលប្រយោជន៍សាធារណៈ។

គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស រោងឧស្សាហកម្មទាំងអស់នេះដែលត្រូវដាក់វេនឲ្យឈប់សម្រាកឆ្លាស់វេនគ្នា គឺត្រូវកម្រិតដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ក្នុងកាលៈទេសៈខ្លះ និយោជកអាចព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍បាន។ ប៉ុន្តែទោះជាហេតុផលណាក៏ដោយ ការព្យួរការឈប់សម្រាកនេះត្រូវសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុនសិន។ ជាវិធានទូទៅ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ កម្មករនិយោជិតនោះនឹងត្រូវបានផ្តល់ការទូទាត់ការឈប់សម្រាកនៅសប្តាហ៍បន្ទាប់វិញ។ ការព្យួរការឈប់សម្រាកនេះមិនត្រូវអនុវត្តចំពោះស្ត្រី និងក្មេងក្រោមអាយុដប់ប្រាំបី(១៨)ឆ្នាំទេ។[8]

[7] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា១៤៩
[8] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា១៥១

១.២.៣. ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល

ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលគឺជាការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យជាតិបុណ្យប្រពៃណីផ្សេងៗ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារជាអ្នកចេញប្រកាសដើម្បីកំណត់ថ្ងៃឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលជារៀងរាល់ឆ្នាំ។[9] ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលមានន័យថា កម្មករនិយោជិតត្រូវបានឈប់សម្រាកក្នុងថ្ងៃបុណ្យនោះដោយពុំត្រូវបានកាត់ ឬបន្ថយប្រាក់ឈ្នួល ឬបន្ថយការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ដោយហេតុតែពីការឈប់សម្រាកនេះទេ។[10]

ម្យ៉ាងទៀតប្រសិនបើថ្ងៃបុណ្យនោះចំថ្ងៃអាទិត្យ នោះកម្មករនិយោជិតត្រូវបានឈប់សម្រាកបន្តមួយថ្ងៃទៀត។[11] ប៉ុន្តែប្រសិនបើការឈប់សម្រាកនេះធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ផលចង្វាក់ផលិតកម្ម ឬផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់សហគ្រាស និយោជកអាចឲ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតាបាន ដោយគិតប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ដោយអាត្រាគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។

១.២.៤. ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ត្រូវទទួលបានជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ជាធម្មតា កម្មករនិយោជិតតែងតែទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ នៅពេលដែលពួកគេបានបំពេញការងាក្នុងកម្រិតអប្បរមាណាមួយ ឬអតីតភាពការងារណាមួយ មុនពេលដែលពួកគេទទួលបានសិទ្ធិឈប់សម្រាកនេះ។ ការឈប់សម្រាក់ប្រចាំឆ្នាំនេះត្រូវផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិត មួយថ្ងៃកន្លះក្នុងមួយខែ។

១.២.៥. ការឈប់សម្រាកពិសេស

ការឈប់សម្រាកពិសេសនេះផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដោយហេតុតែមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្នុងគ្រួសារដែលបានកំណត់មានដូចតទៅ៖[12]

- ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន
- ប្រពន្ធសម្រាលកូន
- រៀបការកូន
- ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយមានជំងឺ ឬមរណៈភាព។

---

[9] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា១៦១ វាក្យខណ្ឌទី១

[10] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា១៦២ វាក្យខណ្ឌទី២

[11] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា១៦២ វាក្យខណ្ឌទី១

[12] ប្រកាសក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស, លេខ២៦៧សកបយ, ១១ តុលា ២០០១, ប្រការ១

ការឈប់សម្រាកពិសេសនេះអាចធ្វើការកាត់កងជាមួយនឹងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាន កាលណាកម្មករនិយោជិតមិនទាន់បានប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន។ ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចហើយ នោះនិយោជកត្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងវិញដោយការធ្វើការសងនេះត្រូវអនុវត្តក្នុងរយៈពេលកៅសិបថ្ងៃ(៩០ថ្ងៃ)ក្រោយការឈប់សម្រាកពិសេស ហើយការធ្វើការសងត្រូវធ្វើក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា និងមានថិរវេលាមិនលើសពីដប់ម៉ោង(១០ម៉ោង)ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំម៉ោង(៤៥ម៉ោង)ក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត ធ្វើការលើសពីហាសិបបួនម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍(៥៤ម៉ោង/សប្តាហ៍) ថិរវេលាដែលលើសនោះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាដំឡើង ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ។[13]

១.៣. ប្រាក់ឈ្នួល

និយមន័យនៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមាត្រា១០២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួលទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយមានន័យថាឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតបាន ឬកម្រិតបាន ដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឲ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី។

១.៣.១. ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល

ច្បាប់បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថាប្រាក់ឈ្នួលគឺជាប្រាក់រួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗឯទៀតសម្តៅដល់ចំណូលសរុបចុងក្រោយនៃការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលរួមបានជាអាទិ៍៖[14]

- ប្រាក់សុទ្ធសាធ
- ប្រាក់ថែមម៉ោង
- កម្រៃជើងសារ
- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់
- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ
- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់
- តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ
- វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់

[13] សេចក្តីណែនាំ លេខ០១០/២០ ប.ក/ស.ណ.ន.ខ.ល. ស្តីពីការអនុវត្តការទូទាត់សងការឈប់សម្រាកពិសេស, ២១ កុម្ភៈ ២០២០

[14] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា១០៣

- ○ វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬបំណាច់សម្រាប់ការទូទាត់ការឈប់សម្រាក
- ○ ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មនិងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព

មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួល៖

- ○ ការព្យាបាលសុខភាព
- ○ ប្រាក់វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់
- ○ សោយហ៊ុយធ្វើដំណើរ
- ○ អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឲ្យជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសម្រួលដល់ការបំពេញមុខងារ។

១.៣.២. ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាដែលត្រូវបានធានា

ប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា ដែលត្រូវបានធានាពោលគឺរ៉ាប់រងកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបឲ្យមានកម្ពស់ជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស ។[15]

ច្បាប់បានធានាលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាដល់កម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួលទាបបំផុតដែលអនុញ្ញាតក្នុងការផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតគឺមិនគិតដល់ការងារដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញនោះទេ។ រាល់កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយណា ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្តី ដោយផ្ទាល់មាត់ក្តីដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងអប្បរមានេះ កិច្ចសន្យានោះត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈនិងមិនអាចអនុវត្តបាន បើទោះបីជាកម្មករនិយោជិតនោះបានប្រាក់ច្រើនជាងបរិមាណនៃប្រាក់ឈ្នួលពីការថែមម៉ោង ឬបានមកពីអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមផ្សេងៗទៀតក៏ដោយ។

លក្ខខណ្ឌការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតជាអាទិ៍ ៖[16]

- ទោះមានដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុណាក៏ដោយ ឲ្យតែលក្ខខណ្ឌការងារស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសព្វខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើស្មើគ្នា នោះប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឲ្យស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតក្រោមច្បាប់នេះ។
- ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាត្រូវបានធានាដោយមិនគិតថាវិជ្ជាជីវៈណា ឬមុខរបរណាឡើយ ហើយវាអាចប្រែប្រួលទៅតាមកត្តាភូមិសាស្ត្រ និងលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចដើម្បីកំណត់ឲ្យសមស្របតាមកម្រិតជីវៈភាពប្រជាជន។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា ត្រូវប្រកាសដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីទទួលបានយោបល់ពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ហើយការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមានេះត្រូវកែសម្រួលទៅតាមដំណាក់កាលនៃការវិវត្តន៍ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងតម្លៃជីវភាពរស់នៅ។

ធាតុផ្សំដែលដែលត្រូវយកមកដើម្បីកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា ត្រូវមានយ៉ាងតិចពីរគឺ៖

[15] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា១០៤

[16] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា១០៦ និង១០៧

១-សេចក្តីត្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារផ្អែកលើកម្រិតប្រាក់បៀវត្សទូទៅក្នុងប្រទេស តម្លៃជីវភាពរស់នៅ តាវកាលិកសន្តិសុខសង្គម និងកម្រិតជីវភាពប្រៀបធៀបពីមួយក្រុមទៅមួយក្រុម។

២-កត្តាទាំងឡាយនៃសេដ្ឋកិច្ច ទាំងតម្រូវការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចផលិតភាព និង ផលប្រយោជន៍ដែលត្រូវសម្រេចបាន និងរក្សាឲ្យបាននូវកម្រិតដ៏ខ្ពស់នៃមុខរបរ។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាដែលកម្រិតដោយច្បាប់នេះ ត្រូវបិទជាអចិន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងបន្ទប់ការិយាល័យបើកប្រាក់ និងនៅទីទទួលឲ្យធ្វើការ យោងតាមមាត្រា១០៩ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារ។

១.៣.៣. ប្រាក់ឈ្នួលម៉ៅការ ឬតាមផលិតផល

ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមផលិតផល ទោះបីធ្វើនៅរោងជាង ឬនៅលំនៅដ្ឋានក៏ដោយ និយោជកដាក់ការងារទៅតាមបរិមាណផលិតផល ឬដាក់ការម៉ៅការដល់ពួកគេ ហើយបើកប្រាក់ឲ្យទៅតាមការងារដែលបានបញ្ជាក់នោះ ដូចជាការដេរអាវបានមួយ បានមួយដុល្លារ។[17]

១.៣.៤. ប្រាក់ឈ្នួលគិតជាកម្រៃជើងសារ និងប្រាក់រង្វាន់បន្ថែម

ក្នុងការអនុវត្តការងារក្នុងអាជីវកម្ម ពិសេសក្នុងវិស័យលក់ដូរគឺបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមដល់ កម្មករនិយោជិតស្របតាមលទ្ធភាពបរិមាណដែលពួកគេអាចលក់បានដែលគេហៅថា កម្រៃជើងសារ។ ឧទាហរណ៍៖ កម្មករនិយោជិតលក់ផលិតផលឲ្យបានចំនួនដប់នឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមដប់ដុល្លារ(10$)ជាដើម។ ការធ្វើបែបនេះដើម្បីជម្រុញសកម្មភាពអាជីវកម្មរបស់និយោជកផង និងដើម្បីបានផលល្អក៏ដូចជាជម្រុញទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតផង។[18]

១.៤. តាវកាលិក

តាមន័យដើមដែលកំណត់នៅក្នុងវចនានុក្រមខ្មែរ ពាក្យតាវកាលិកនេះប្រើជានាមសព្ទសម្តៅដល់វត្ថុដែលប្រព្រឹត្តទៅបានតែក្នុងកាលប៉ុណ្ណោះ របស់ដែលកើតឡើង ឬដែលប្រើប្រាស់បានក្នុងកាលដ៏ខ្លី ឬក៏ក្នុងកាលមានកម្រិតរបស់ខ្លីគេ។ វចនានុក្រមខាងលើ បានបន្ថែមថា ពាក្យតាវកាលិក អាចប្រើជាគុណនាមក៏បាន។

ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី បានពន្យល់ពាក្យតាវកាលិក ថាជាវត្ថុ ឬសកម្មភាពដែលជាទីតាំង (ឬជាកម្មវត្ថុ) នៃកាតព្វកិច្ច ។ សទ្ទានុក្រមនេះ បានលើកឧទាហរណ៍ថា តាវកាលិករបស់អ្នកទិញ គឺបង់ថ្លៃទៅឱ្យអ្នកលក់ ឯតាវកាលិករបស់អ្នកលក់គឺប្រគល់វត្ថុ ទៅឱ្យអ្នកទិញ។[19]

[17] លោកគ្រូ ស៊ីវ យាង, " នីតិការងារ" , (មេរៀនសម្រាប់បរិញ្ញាបត្រឆ្នាំទី៣, សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,គ្មានកាលបរិច្ឆេទ) ជំពូកទី៥ ទំព័រទី៣

[18] លោកគ្រូ ស៊ីវ យាង, " នីតិការងារ" , (មេរៀនសម្រាប់បរិញ្ញាបត្រឆ្នាំទី៣, សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច,គ្មានកាលបរិច្ឆេទ) ជំពូកទី៥ ទំព័រទី៣

[19] សទ្ទានុក្រមពាក្យច្បាប់ ខ្មែរ អង់គ្លេស បារាំង ផ្នែករដ្ឋប្បវេណី និងនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី, ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី, ២០០៧

បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) បានឱ្យនិយមន័យតាវកាលិកថា គឺជាប្រាក់ វត្ថុ ឬសេវា ដែលត្រូវផ្តល់ឱ្យដល់សមាជិក ប.ស.ស នៅពេលចាស់ជរា ទុព្វលភាព (ទ្រុឌទ្រោម) និងនៅពេលទទួលរងហានិភ័យការងារ ទៅតាមកាលកំណត់មួយ ។ [20]

តាវកាលិកផ្នែកប្រាក់សោធនតាមរបបវិភាគទានជាកតព្វកិច្ចរួមមាន សោធនជរាភាព សោធន-ទុព្វលភាព សោធនឧត្តរជីវី និងវិភាជន៍បូជាសព។ តាវាកាលិកផ្នែកសោធនតាមរបបវិភាគទានដោយស្ម័គ្រចិត្តត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។[21]

តាវកាលិកផ្នែកហានិភ័យការងាររួមមាន៖[22]

- ការព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ
- ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារបណ្តោះអាសន្ន
- ការផ្តល់ប្រាក់ធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍
- វិភាជន៍សម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍
- ការផ្តល់នូវធនលាភឧត្តរជីវី
- វិភាជន៍បូជាសព
- ការផ្តល់សេវាស្តារនីតិសម្បទា។

ចំពោះការផ្តល់នូវតាវកាលិកខាងលើនេះ មិនត្រូវទទួលបានចំពោះគ្រោះថ្នាក់ទាំងឡាយណាដែលកើតឡើងដោយសារតែចេតនាផ្ទាល់ខ្លួននោះទេ។

អាជ្ញាយុកាលនៃការទាមទារតាវកាលិក ៖[23]

- ការទាមទារប្រាក់បំណាច់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់ផ្នែកហានិភ័យការងារ ផ្នែកថែទាំសុខភាព ប្រាក់វិភាជន៍បូជាសព ប្រាក់បំណាច់មាតុភាព ប្រាក់ព្យាបាលនិងថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រក្នុងករណីសង្គ្រោះបន្ទាន់ត្រូវអស់សុពលភាពរយៈពេលមួយឆ្នាំ។
- ការទាមទារប្រាក់ធនលាភសម្រាប់ការបាត់បង់សមត្ថភាពការងារអចិន្ត្រៃយ៍ និងធនលាភ-ឧត្តរជីវី ត្រូវអស់សុពលភាពរយៈពេលប្រាំឆ្នាំ។

---

[20] គេហទំព័របេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម អាចរកបាននូវ http://www.nssf.gov.kh/default/ផ្នែកហានិភ័យការងារ/តាវកាលិក (ថ្ងៃចូលទស្សនា ១០ ឧសភា ២០២១)

[21] ច្បាប់ ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម, នស/រកម/១១១៩/០១៨, ០២ វិច្ឆិកា ២០១៩, មាត្រា១៨

[22] ច្បាប់ ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម, នស/រកម/១១១៩/០១៨, ០២ វិច្ឆិកា ២០១៩, មាត្រា៥៨

[23] ច្បាប់ ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម, នស/រកម/១១១៩/០១៨, ០២ វិច្ឆិកា ២០១៩, មាត្រា៨៧

- ការទាមទារប្រាក់សោធនជរាភាព ទុព្វភាព និងសោធនឧត្តរជីវី ត្រូវអស់សុពលភាព រយៈពេលប្រាំឆ្នាំ។

ដូចគ្នានេះដែរស្របតាមស្មារតីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារត្រង់មាត្រា២៤៩ នាយកសហគ្រាសត្រូវទទួលខុសត្រូវលើគ្រោះថ្នាក់ការងារទាំងអស់។ មាត្រា២៤៨ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ដែលហៅថាគ្រោះថ្នាក់ការងារគឺគ្រោះថ្នាក់ការងារដែលកើតឡើងដោយការធ្វើការ ឬពេលកំពុងធ្វើការ ទោះដោយហេតុណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសពីកម្មករនិយោជិត ឬគ្មានក៏ដោយ គ្រោះថ្នាក់ធ្លាក់លើរូបកម្មករនិយោជិត ឬសិស្សវិជ្ជាជីវៈមានឈ្នួលក្តី ឥតឈ្នួលក្តី កាន់មុខងារអ្វី នៅទីកន្លែងណាក៏ដោយ ក្នុងពេលធ្វើការឲ្យនិយោជក ឬនាយកសហគ្រាស។

ជំងឺដែលបណ្តាលមកពីវិជ្ជាជីវៈទាំងអស់ដូចដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងច្បាប់ជាធរមាន ត្រូវចាត់ទុកថាជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ ហើយទទួលការជួសជុលដូចគ្នាដែរ។

ដោយសារតែគ្រោះថ្នាក់ការងារធ្វើឲ្យ រងរបួសរហូតក្លាយជាជម្ងឺ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលនូវសំណង និងសេវាព្យាបាល ឬបាត់បង់សមត្ថភាពការងារជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់ធនលាភ និងសេវាព្យាបាល ឬរហូតដល់ស្លាប់ ត្រូវបើកប្រាក់ធនលាភនោះដល់សិទ្ធិវន្ត។

ផ្នែកទី២ ៖ ប្រភេទកិច្ចសន្យា

កថាខណ្ឌទី១ ៖ ប្រភេទកិច្ចសន្យាមានថិរវេលា និងគ្មានថិរវេលា

១.១. កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់

ច្បាប់ស្តីពីការងារ១៩៩៧ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នេះ ត្រូវមានលក្ខខណ្ឌចំនួន៣យ៉ាងគឺ៖ [24]

ក- កិច្ចសន្យាត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

ខ- មានរយៈពេលមិនលើសពី២ឆ្នាំ និងអាចបន្តសារជាថ្មីទៀតជាច្រើនដង ប៉ុន្តែថិរវេលាមិនលើសពី២ឆ្នាំ

គ- មានកាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ច្បាស់លាស់នៃកិច្ចសន្យានោះ ប៉ុន្តែចំណុចនេះមានករណីលើកលែងចំពោះ៖

- ជំនួសការងារកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់បណ្តោះអាសន្ន
- ការងារដែលធ្វើឡើងផ្អែកលើរដូវ
- កំណើនការងារម្តងម្កាល
- កំណើនសកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាស។

[24] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា៦៧

ក្នុងស្ថានភាពដូចរៀបរាប់ខាងលើនេះ ចិរវេលានៃកិច្ចសន្យានឹងត្រូវផុតរលត់នៅពេល៖

- កម្មករនិយោជិតដែលឲ្យគេជំនួសនោះត្រឡប់មកវិញ ឬផ្ដាច់កិច្ចសន្យា
- ចប់រដូវកាល
- កំណើនការងារត្រូវបានបញ្ចប់
- សកម្មភាពខុសធម្មតារបស់សហគ្រាសត្រូវបានបញ្ចប់។

ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងសំខាន់ៗ និងចិរវេលាប្រហាក់ប្រហែលដល់កម្មករនិយោជិត។

កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ត្រូវផុតរលត់នៅពេលដល់កាលកំណត់ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះអាចនឹងផុតកំណត់មុនកាលតាមរយៈការព្រមព្រៀងពីភាគីទាំងសងខាងក្នុងលក្ខខណ្ឌដ៏សមរម្យមួយនៅចំពោះមុខអធិការការងារ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជក ឬកម្មករនិយោជិតតែម្ខាងមុនកាលកំណត់ (ក្រៅពីករណីកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ និងប្រធានសក្តិ) ភាគីម្ខាងទៀតមានសិទ្ធិទទួលបានសំណងជំងឺចិត្តពីភាគីម្ខាងទៀត។ ការជូនដំណឹងអំពីការផុតរលត់ ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យាដល់កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើឡើងដូចខាងក្រោម៖

- លើសពីប្រាំមួយខែ ត្រូវជូនដំណឹងមុនដប់ថ្ងៃ។
- លើសពីមួយឆ្នាំ ត្រូវជូនដំណឹងមុនដប់ប្រាំថ្ងៃ។

១.២. កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ មិនបានគោរពលក្ខខណ្ឌ៣នោះទេ កិច្ចសន្យាការងារនោះនឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាមិនកំណត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ។ ហើយប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាពិតប្រាកដតិចជាង ឬស្មើពីរឆ្នាំ ហើយត្រូវបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់ កិច្ចសន្យានោះត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានចិរវេលាពិតប្រាកដ។[25]

ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមិនមានចិរវេលាកំណត់នេះ អាចរំលត់តាមឆន្ទៈរបស់ភាគីតែម្ខាងបាន ប៉ុន្តែត្រូវឲ្យដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមុនសិនដល់ភាគីម្ខាងទៀត។ រយៈពេលនៃការជូនដំណឹងអំពីការផុតរលត់ ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលគ្មានចិរវេលាកំណត់មានដូចខាងក្រោម៖

- ជូនដំណឹងជាមុនប្រាំពីរថ្ងៃ បើសិនកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់លាប់តិចជាងប្រាំមួយខែ។
- ជូនដំណឹងជាមុនដប់ប្រាំថ្ងៃ បើសិនកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់លាប់ពីប្រាំមួយខែដល់ពីរឆ្នាំ។

[25] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា៦៧ ចំណុចទី៦ និងទី៧

- ជូនដំណឹងជាមុនមួយខែ បើសិនកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់លាប់លើសពីពីរឆ្នាំដល់ប្រាំឆ្នាំ។
- ជូនដំណឹងជាមុនពីរខែ បើសិនកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់លាប់លើសពីប្រាំឆ្នាំដល់ដប់ឆ្នាំ។
- ជូនដំណឹងជាមុនបីខែ បើសិនកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់លាប់លើសពីដប់ឆ្នាំ។

កថាខណ្ឌទី២ ៖ កិច្ចសន្យាការងារឯករាជ្យ

ការងារឯករាជ្យចែកចេញជា ៣ប្រភេទគឺ ៖[26]

- កិច្ចសន្យាសហគ្រាស
- កិច្ចសន្យាម៉ៅការ
- លក្ខណៈការងារនៃការិយភារី

២.១.កិច្ចសន្យាសហគ្រាស

ជាកិច្ចសន្យាដែលបុគ្គលម្នាក់(អ្នកទទួលធ្វើ)ទទួលបន្ទុកធ្វើការងារអ្វីមួយឱ្យបុគ្គលម្នាក់ទៀត(អ្នកជួល) ក្នុងតម្លៃសមស្របនឹងទំហំការងារនោះ។ គេអាចប្ដឹងសុំរំលាយកិច្ចសន្យាសហគ្រាសបាន ដោយសារមូលហេតុដូចតទៅ៖

- មិនបានធ្វើការងារដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា។
- ការងារមិនបានសម្រេចតាមកាលកំណត់ដូចមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា ។
- ការងារមានគុណវិបត្តិ និងវិការៈដ៏កំបាំងណាមួយដែលបណ្ដាលមកពីកំហុសរបស់អ្នកទទួលធ្វើក្នុងពេលធ្វើការងារនោះ។
- មរណៈភាពរបស់អ្នកទទួលធ្វើ ដែលជារូបវន្តបុគ្គល។

២.២.កិច្ចសន្យាម៉ៅការ

កិច្ចសន្យាម៉ៅការ ជាកិច្ចសន្យាភាគីម្ខាងមានករណីកិច្ច(អ្នកម៉ៅការ)សម្រេចការងារ ដែលបានព្រមព្រៀងជាមួយភាគីម្ខាងទៀត(ម្ចាស់កិច្ចការ) ដែលមានករណីកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់កម្រៃ សម្រាប់លទ្ធផលនៃការងារដែលភាគី អ្នកម៉ៅការធ្វើបានសម្រេច ដូចមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាពីដំបូង ឬគេអាចនិយាយបានទៀតថា កិច្ចសន្យាម៉ៅការជាកិច្ចសន្យាដែលផ្ដល់កម្រៃទៅតាមទំហំនៃលទ្ធផលសរុបចុងក្រោយនៃការងារ ដែលបានព្រមព្រៀងជាមួយគ្នាដូចដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ឬការងារផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមរយៈពេលធ្វើការងារ និងតាមប្រភេទនៃការងារដែលបានបំពេញចប់រួចជាស្រេច ។

[26] គេហទំព័រ WordPress អាចរកបាននូវ https://keavan.file.wordpress.com (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី ១៩ ឧសភា ២០២១)

ចំពោះការងារម៉ៅការ តាមធម្មតាកម្មករនិយោជិតមិនអាចបោះបង់ការងារដែលជាភារៈរបស់ខ្លួនមុននឹងបំពេញចប់សព្វគ្រប់នោះទេ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើការងារនោះមានរយៈពេលយូរដែលពុំអាចធ្វើហើយក្នុង រយៈពេលមួយខែ ភាគីដែលចង់រួចពីកាតព្វកិច្ចដោយមានផុះផ្សេងៗបាន លុះត្រាតែឲ្យដំណឹងដល់ភាគីម្ខាងទៀតមុនប្រាំពីថ្ងៃ។

២.៣. លក្ខណៈការងារនៃការិយការី

ការិយការី ជាអ្នកទទួលការងារពីសហគ្រិន ឬម្ចាស់សហគ្រាសដើម្បីជ្រើសរើសកម្មករ ហត្ថពលិក ដោយខ្លួនឯងតាមតម្រូវការដើម្បីប្រតិបត្តិការ ឬផ្តល់សេវាណាមួយដោយគិតតម្លៃសរុប ហើយត្រូវមានកិច្ចសន្យាមួយសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ការិយការីត្រូវគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិ និងទទួលខុសត្រូវនៃច្បាប់ដូចគ្នានឹងនិយោជកដែរ។ ករណីការិយការីគ្មានលទ្ធភាពបើកប្រាក់ ឬបំពេញកាតព្វកិច្ចសព្វគ្រប់ សហគ្រិន ឬនាយកសហគ្រាសត្រូវតែយកខ្លួនមកជំនួសជននេះដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករនិយោជិត។

កថាខណ្ឌទី៣ ៖ កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ និងហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

៣.១. កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង

ការចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងមិនអាចមានថិរវេលាកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់សម្រាប់ឲ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈកម្មកនិយោជិត និងសម្រាប់ឲ្យកម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងច្បាស់នូវលក្ខខណ្ឌការងារដែលគេផ្តល់ឲ្យនោះឡើយ។ ការចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងមិនអាចមានថិរវេលាលើសពីបីខែនោះទេចំពោះនិយោជិត ពីរខែចំពោះកម្មករឯកទេស និងមួយខែចំពោះកម្មករធម្មតា។

ក្នុងករណីសាកល្បងការងារនេះ ទាំងភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតអាចឈប់ពីការងារ ឬបោះបង់កាតព្វកិច្ចដោយពុំចាំបាច់ជូនដំណឹងជាមុនបាន។[27] សោហ៊ុយទៅមកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងដែលធ្វើការឆ្ងាយពីលំនៅដ្ឋាន ជាបន្ទុករបស់និយោជក។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានកំណត់ថា រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងសម្តៅដល់រយៈពេលមួយដែលនិយោជិតអាចវិនិច្ឆ័យសមត្ថភាព ជំនាញ ទេព្យកោសល្យ និងឆន្ទៈក្នុងការប្រឹងប្រែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏ជារយៈពេលមួយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់លាក់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារដែលផ្តល់ដោយនិយោជក។ ដូច្នេះក្នុងករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនាពេលណាមួយ ឬនៅពេលចប់រយៈពេលនៃការសាកល្បង រយៈពេលនោះមិនត្រូវយកមកគណនាប្រាក់បំណាច់សម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ឬប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នោះឡើយ។[28]

[27] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា៨២

[28] សេចក្តីណែនាំ លេខ០៥០/១៩ កប/ស.ណ.ន.គ.ប.ក ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យា, ១៧ ឧសភា ២០១៩, ចំណុច២

យោងតាមមាត្រា៦៨ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាសាកល្បងនេះមិនអាចបន្ត ឬធ្វើសារជាថ្មីឡើយទោះបីជាមានការព្រមព្រៀងគ្នាក៏ដោយ។

៣.២. កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

ដូចម្តេចដែលហៅថាកូនជាង? កូនជាង គឺជាជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាសិក្សាវិជ្ជាជីវៈជាមួយនឹងនិយោជក ឬសិប្បករណាម្នាក់ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយនឹងគ្នាថា និយោជកត្រូវបង្រៀន ឬប្រើឲ្យគេបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈខ្លួន។[29]

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាកិច្ចសន្យាដែលនាយកគ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម ឬពាណិជ្ជកម្ម សិប្បករ ឬជាងម្នាក់ទទួល ឬប្រគល់ភារៈអប់រំវិជ្ជាជីវៈឲ្យបានពេញលេញ និងតាមរបៀបបច្ចេកទេសដល់បុគ្គលម្នាក់ទៀតដែលចុះកិច្ចសន្យាថានឹងជួយធ្វើការក្នុងឋានៈជាកូនជាងតាមលក្ខខណ្ឌ និងថិរវេលាដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។[30]

សហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើកម្មករនិយោជិតច្រើនជាងហុកសិបនាក់ ត្រូវតែមានកូនជាងមួយភាគដប់នៃកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនធ្វើការក្នុងសហគ្រាសនោះ។

ជនណាដែលពន្យល់ណែនាំកូនជាងណាម្នាក់ឲ្យផ្តាច់កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺន ត្រូវទទួលពិន័យឲ្យចេញប្រាក់បំណាច់ដល់នាយកគ្រឹះស្ថាន ឬរោងជាងដែលកូនជាងនោះបោះបង់។ ប្រាក់បំណាច់នេះមិនត្រូវលើសពីតម្លៃខាតបង់ពិតប្រាកដនៃនិយោជកដើមឡើយនោះទេ។

ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ចំពោះកិច្ចសន្យាថ្មីខាងហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ដែលធ្វើឡើងដោយមិនទាន់បានបំពេញកាតព្វកិច្ចទាំងអស់នៃកិច្ចសន្យាមុន ឬមិនទាន់បានរំលាយនូវកិច្ចសន្យាចាស់។

កិច្ចសន្យានេះត្រូវមានចុះ៖

១.គោត្តនាម នាម អាយុ វិជ្ជាជីវៈ និងទីលំនៅរបស់គ្រូ។

២.គោត្តនាម នាម និងទីលំនៅរបស់កូនជាង។

៣.គោត្តនាម នាម វិជ្ជាជីវៈ និងទីលំនៅរបស់មាតាបិតា ឬអាណាព្យាបាលកូនជាង ឬជនដែលបានអនុញ្ញាតពីមាតាបិតា។

៤.កាលបរិច្ឆេទ និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យា ព្រមទាំងជំនាញដែលកូនជាងត្រូវរៀន។

៥.លក្ខខណ្ឌនៃការផ្តល់កំរៃ ឬផ្តល់ភស្តុភារផ្សេងៗប្រសិនបើមានអាហារ លំនៅដ្ឋាន និងវត្ថុឯទៀតដែលបានព្រមព្រៀង។

៦.មុខវិជ្ជាដែលនាយកសហគ្រាសបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយកូនជាង។

[29] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា៨

[30] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា៥១

៧.ប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវឲ្យក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យា។

៨.កាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗរបស់គ្រូ និងកូនជាង។

លក្ខខណ្ឌគ្រូ៖

- មិនអាចធ្វើជាគ្រូបានឡើយកាលណាជននោះមានអាយុតិចជាងម្ភៃឆ្នាំ ហើយគ្មានអ្វីបញ្ជាក់ថាជាអ្នកបច្ចេកទេស ជាជាង ឬនិយោជិតជំនាញ ដែលបានប្រកបវិជ្ជាជីវៈពីរឆ្នាំ។
- ការប្រកបវិជ្ជាជីវៈរយៈពេលពីរឆ្នាំត្រូវបានលើកលែងមកត្រឹមតែមួយឆ្នាំ កាលបើគ្រូនោះមានសញ្ញាបត្របណ្តុះបណ្តាលនៅសាលា ឬមជ្ឈមណ្ឌលណាមួយ។
- និយោជក គ្រូដែលទទួលបន្ទុកហ្វឹកហ្វឺនមិនអាចរស់នៅក្នុងផ្ទះជាមួយកូនជាងស្រីជាអនីតិជនបានទេ។
- គ្រូត្រូវកាន់ចរិយាដូចជាឪពុកម្តាយល្អ ។
- គ្រូមិនត្រូវប្រើកូនជាងហួសពីកម្លាំង និងប្រើចំពោះតែការងារណាដែលទាក់ទងនឹងវិជ្ជាជីវៈ។
- គ្រូត្រូវបង្រៀនកូនជាងឲ្យបានរីកចម្រើន និងសព្វគ្រប់តាមកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា ហើយត្រូវសម្រួលដល់កូនជាងប្រសិនបើកូនជាងមានបំណងចង់ចូលរៀននៅសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ។[31]

នឹងត្រូវអស់សមត្ថភាពជាគ្រូនៅពេល ៖

- ទទួលទណ្ឌកម្មពីបទឧក្រិដ្ឋ។
- មានទោសពីបទប្រទូស្តទំនៀមទម្លាប់ស្រុក។
- មានទោសជាប់ឃុំឃាំងពីបទលួច ឆបោកគៃបំបាត់ ឬអំពើពុករលួយ។

លក្ខខណ្ឌកូនជាង៖

- ក្មេងអាយុតិចជាងដប់ប្រាំឆ្នាំចូលធ្វើកូនជាង ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។
- កូនជាងណាដែលទទួលបានការអប់រំស្ទាត់ជំនាញខាងវិជ្ជាជីវៈហើយ កូនជាងនោះនឹងត្រូវអស់ឋានៈជាកូនជាង ហើយត្រូវមានឋានៈជាជាងតទៅ។
- កូនជាងត្រូវស្តាប់បង្គាប់ និងគោរពគ្រូក្នុងក្របខ័ណ្ឌហ្វឹកហ្វឺន។
- កូនជាងត្រូវជួយគ្រូតាមសមត្ថភាព និងកម្លាំង ហើយត្រូវរក្សាអាថ៌កំបាំងផ្សេងៗក្នុងវិជ្ជាជីវៈ។[32]

កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនេះនឹងត្រូវរំលាយដោយពេញច្បាប់កាលណា៖

១. មរណភាពគ្រូ ឬកូនជាង

២. គ្រូ ឬកូនជាងត្រូវបម្រើកងទ័ព

[31] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា៥៤ ៥៥ ៥៨ ៥៩

[32] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា៥៦ ៦០

៣. គ្រូ ឬកូនជាងជាប់ពន្ធនាគារពីបទមជ្ឈិម ឬឧក្រិដ្ឋ

៤. ការបិទរោងជាង ឬសហគ្រាស។[33]

ភាគីទាំងសងខាងក៏អាចស្នើសុំរំលាយកិច្ចសន្យានេះបានផងដែរដោយៈ

១. ភាគីណាមួយមិនគោរពតាម ខ កិច្ចសន្យា

២. មានបទល្មើសធ្ងន់ ឬធម្មតានៃប្បញ្ញត្តិក្នុងជំពូក

៣. កូនជាងមិនគោរពតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

៤. ការផ្លាស់ប្តូទីលំនៅរបស់គ្រូ

ភាគីនិយោជកក្តី គ្រូក្តី ឬភាគីកូនជាងក្តី កាលណាបើឃើញថាមានការខូចខាតព្រោះតែការរំលាយកិច្ចសន្យានេះដោយគ្មានហេតុផល ភាគីនោះអាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្តពីភាគីម្ខាងទៀតបាន។[34]

ផ្នែកទី៣ ៖ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

កថាខណ្ឌទី១ ៖ សញ្ញាណទូទៅនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកើតមានឡើង នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានមូលហេតុស្របច្បាប់ក្នុងការបដិសេធមិនបំពេញតាវកាលិកការងារ ឬនៅពេលដែលនិយោជកមានមូលដ្ឋានធម្មានុរូបក្នុងការមិនផ្តល់ការងារ។ គេអាចឲ្យនិយមន័យម្យ៉ាងទៀតថាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានកំណត់ដោយករណីមួយចំនួនជាធម្មានុរូប និងតាវកាលិកដែលកម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការងារ ឬដែលនិយោជកមិនផ្តល់ការងារឲ្យធ្វើ។ រយៈពេលនៃការគ្មានការងារធ្វើនេះត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាមានសុពលភាព ហើយពុំត្រូវបណ្តាលឲ្យមានការកាត់ផ្តាច់ចំណងការងារទេ លើកលែងតែមានករណីពិសេស។[35]

កថាខណ្ឌទី២ ៖ របបគតិយុត្តិក្នុងចិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

តាមលក្ខណៈទូទៅ គេត្រូវធ្វើការបែងចែករវាងកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗ និងកាតព្វកិច្ចបន្ទាប់បន្សំ ពោលគឺមានកាតព្វកិច្ចសំខាន់តែប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវធ្វើជាកម្មវត្ថុនៃការព្យួរ ចំណែកឯកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការរក្សាការសម្ងាត់របស់សហគ្រាស និងកាតព្វកិច្ចត្រូវប្រកាន់ភ្ជាប់នូវភាពស្មោះត្រង់ ឬកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅដល់កម្មករនិយោជិត នៅតែរក្សាអានុភាពរបស់ខ្លួនយ៉ាងពេញលេញដដែលនៅក្នុងពេលឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺ ឬក្នុងពេលកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត។

ប៉ុន្តែទោះបីជាការព្យួរកិច្ចសន្យានាំឲ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឲ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់

[33] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា៦៣

[34] ច្បាប់ ស្តីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា៦៤

[35] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២២៦

កម្មករនិយោជិត ក៏កាតព្វកិច្ចទាំងនេះពុំមែនត្រូវទទួលរងឥទ្ធិពលជានិច្ចកាលពីការព្យួរនេះដែរ។ នៅក្នុងស្ថានភាពមួយចំនួនកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវបានរក្សាទុកនៅដដែលទោះបីជាពុំមានការបំពេញតាវកាលិកការងារសោះក៏ដោយ។ មានអនុសញ្ញារួមចំនួនបានចែងថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានជំងឺក្នុងរយៈពេលជាក់លាក់មួយ។ ជួនកាលទៀត ច្បាប់បានបញ្ញត្តិឲ្យរក្សាប្រាក់ឈ្នួលនៅដដែល ទោះបីជាពុំបានធ្វើការងារក៏ដោយដូចជាករណីឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលជាដើម។[36]

កថាខណ្ឌទី៣ ៖ ចំពោះចំណាងក្នុងសហគ្រាស

តាមគោលការណ៍ ការព្យួរកិច្ចសន្យាមិនបណ្តាលឲ្យមានផលវិបាកលើសហគ្រាសនិងលើអានុភាពនៃសំណាងនេះទេ។ កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលមានកិច្ចសន្យាត្រូវព្យួរនៅតែត្រូវបានរាប់បញ្ចូលជានិច្ចទៅក្នុងចំនួនសរុបនៃកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស ហើយក្នុងពេលព្យួរនេះនៅតែមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងបុគ្គលិកជានិច្ច។ ដូចគ្នាដែរ តំណាងសហជីពនិងកម្មករនិយោជិតអាចអនុវត្តអាណត្តិរបស់ខ្លួនដដែល ទោះជាក្នុងពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួនត្រូវបានព្យួរក៏ដោយ។

ម្យ៉ាងទៀត ចំពោះលទ្ធកម្មអតីតភាពការងារ វាអាស្រ័យលើបែបបទនៃការផ្តល់អតីតភាពនេះ។ បានសេចក្តីថា ប្រសិនបើអតីតភាពត្រូវបានគេកំណត់ថាជាសមាជិកភាពនៃកម្មករនិយោជិតរបស់សហគ្រាស នោះការព្យួរកិច្ចសន្យាគ្មានផលវិបាកអ្វីលើលទ្ធកម្មអតីតភាពរយៈពេលព្យួរនេះទេ ពីព្រោះថាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះពុំមានអានុភាពកាត់ផ្តាច់ចំណងសមាជិកភាពនៃកម្មករនិយោជិតពីសគ្រាស របស់គេឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញ នៅពេលដែលអតីតភាពត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងសញ្ញាណនៃការងារពិតប្រាកដ នោះរយៈពេលព្យួរជាគោលការណ៍ត្រូវកាត់ចេញពីចិរវេលាសមាជិកភាពទេ ក្នុងករណីលំហែមាតុភាពឬគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬក៏ជំងឺវិជ្ជាជីវៈដោយហេតុថា រយៈពេលនៃការព្យួរទាំងនេះត្រូវបានប្រដូចទៅនឹងរយៈពេលនៃការងារពិតប្រាកដ។[37]

កថាខណ្ឌទី៤ ៖ ការព្យួរត្រួតគ្នា

ចំពោះទំនាក់ទំនងការងារតែមួយមានព្រឹត្តិការណ៍ជាច្រើន ដែលអាចបណ្តាលឲ្យមានការព្យួរកើតមានឡើងព្រមគ្នា ឬយ៉ាងហោចណាស់កើតឡើងជាបន្តបន្ទាប់ ក្នុងសម័យការនៃការមិនប្រតិបត្តិកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗ។ ឧទាហរណ៍ ៖ កម្មករនិយោជិតម្នាក់កំពុងធ្វើកូដកម្ម ហើយធ្លាក់ខ្លួនឈឺក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម តើគេត្រូវចាត់ទុកកម្មករនិយោជិតរូបនោះថាជាកូដករ ឬជាអ្នកជំងឺ? កម្មករនិយោជិតម្នាក់ក្នុងពេលដែលខ្លួនត្រូវឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលបានចូលសម្រាកក្នុងមន្ទីរពេទ្យ ក្នុងពេលចូលសម្រាកក្នុងមន្ទីរពេទ្យនេះ តើគេត្រូវចាត់ទុកកម្មករនិយោជិតរូបនោះថាកំពុងឈប់សម្រាកដោយជំងឺ ឬកំពុងសម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល?

[36] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២២៦
[37] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២២៧

នីតិវិជ្ជមានខ្មែរពុំទាន់មានចម្លើយចំពោះចំណោទខាងលើនេះទេ។ ប៉ុន្តែតុលាការកំពូលនៃប្រទេសបារាំងបានប្រើប្រាស់ជាទម្លាប់នូវលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យកាលប្បវត្តិ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលចោទមានឡើងដោយការព្យួរត្រួតគ្នា។ មានន័យថាគឺជាមូលហេតុនៃការព្យួរដែលលេចឡើងមុនគេតាមកាលប្បវត្តិ ទើបត្រូវយកមកធ្វើជាមូលហេតុនៃការមិនប្រតិបត្តិនៃទំនាក់ទំនងការងារ។ ព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតមានឡើងបន្ទាប់ពីមូលហេតុទីមួយនៃការព្យួរនេះអាចចាត់ទុកថាជាមូលហេតុនៃការព្យួរបានលុះណាតែមូលហេតុទីមួយនៃការព្យួរនឹងត្រូវរលាយបាត់។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ចូលរួមនៅក្នុងកូដកម្មមួយ ហើយបន្ទាប់មកធ្លាក់ខ្លួនឈឺក្នុងខណៈពេលនៃកូដកម្មនេះ កម្មកររូបនោះត្រូវចាត់ទុកជាកូដកររហូតដល់ទីបញ្ចប់នៃកូដកម្ម ហើយកិច្ចសន្យានឹងត្រូវចាត់ទុកថាព្យួរដោយសារជំងឺចាប់ពីថ្ងៃទីមួយបន្ទាប់ពីការបញ្ចប់ចលនាកូដកម្ម ប្រសិនបើនៅពេលចប់កូដកម្មកម្មករនិយោជិតនោះនៅតែមានជំងឺ មិនទាន់ជាសះស្បើយនៅឡើយ។ វិធាននៃលក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យកាលប្បវត្តិនេះត្រូវបានយកទៅអនុវត្តផងដែរ នៅពេលដែលមានមូលហេតុនៃការព្យួរត្រួតគ្នារវាងកូដកម្ម និងថ្ងៃឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល និងរវាងជំងឺការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល។[38]

ផ្នែកទី៤ ៖ លក្ខខណ្ឌក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

មូលហេតុ ឬលក្ខខណ្ឌក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាមានច្រើនអនេកនិងខុសៗគ្នាពីមួយទៅមួយ ពីព្រោះមូលហេតុទាំងនោះមានដូចជា កូដកម្ម ឡុកអៅ ជំងឺ មាតុភាព ឬការបញ្ឈប់មួយរយៈជាលក្ខណៈវិន័យ ឬការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចជាដើម។ ភាពទីទៃពីគ្នានៃមូលហេតុនៃការព្យួរទាំងនេះបណ្តាលឲ្យមានក្រៅពីការលំបាកក្នុងការកំណត់និយមន័យនូវនានាភាពនៃរបបគតិយុត្តនៃការព្យួរ។ ក្នុងចំណោមមូលហេតុទាំងឡាយនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ គេសង្កេតឃើញមានព្រឹត្តិការណ៍មួយចំនួនដែលមានប្រភពចេញមកពីបុគ្គលផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិត និងព្រឹត្តិការណ៍ខ្លះទៀត ស្ថិតនៅក្នុងឆន្ទៈផ្តួចផ្តើមរបស់និយោជក។ ជាចុងក្រោយមូលហេតុនៃការព្យួរនេះ មិនអាស្រ័យលើកម្មករនិយោជិត ឬក៏និយោជកឡើយ ពោលគឺជាព្រឹត្តិការណ៍ដែលស្ថិតនៅក្រៅឆន្ទៈរបស់គូភាគីនៃការងារ។

[38] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២២៨

កថាខណ្ឌទី១ ៖ មូលហេតុនៃការព្យួររបស់កម្មករនិយោជិត

១.១. មាតុភាព

១.១.១.ការលើកលែងកម្មការិនីនិយោជិតពីកាតព្វកិច្ចធ្វើការខារ

ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងពីសិទ្ធិឈប់សម្រាកកៅសិបថ្ងៃដើម្បីសម្រាលកូន (មាត្រា១៨២ វាក្យខណ្ឌទី១) ដោយពុំបានបញ្ជាក់ពីចំណុចចាប់ផ្ដើមនៃការឈប់សម្រាកនេះទេ ហើយក៏ពុំមានផ្ដល់លទ្ធភាព ចំពោះសាមីកម្មការិនី ក្នុងការកាត់បន្ថយម៉ោងធ្វើការ ឬក៏ផ្លាស់ប្ដូរសកម្មភាពការងារ ដោយមូលហេតុបណ្ដាលមកពីសុខភាពមុនសម្រាលកូនដែរ។ ចិរវេលានៃការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ត្រូវបានច្បាប់ការងារប្រដូចទៅនឹងចិរវេលានៃការងារជាប់លាប់ឥតអាក់ខាន ដើម្បីកំណត់ពីរយៈពេលនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល (មាត្រា១៦៩) និងកំណត់ពីសិទ្ធិដែលកម្មការិនីទទួលបានពីអតីតភាពការងារ (មាត្រា៧២ ចំណុចទី៣)។ ក្នុងរយៈពេលនៃការឈប់ធ្វើការងារនេះកម្មការិនីនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្ដាលប៉ុណ្ណោះ ហើយសិទ្ធិនេះត្រូវបានជាអត្ថប្រយោជន៍ចំពោះតែកម្មការិនីនិយោជិតណាដែលមានអតីតភាពការងារគ្រប់មួយឆ្នាំរហូតមកទល់ថ្ងៃដែលត្រូវឈប់សម្រាកនេះ (មាត្រា១៨៣ វាក្យខ័ណ្ឌទី៤) ។[39]

១.១.២. វិធានការបន្ទាប់ពីការព្យួរដោយមូលហេតុលំហែមាតុភាព

ច្បាប់ការងារ បានរៀបចំវិធានការពិសេសសម្រាប់កម្មការិនីដែលបានវិលត្រឡប់មកពីសម្រាកលំហែមាតុភាពវិញដោយប្រកាសថា ក្រោយពីឈប់សម្រាកសម្រាលកូនមកក្នុងរយៈពេលពីរខែដំបូងដែលចូលធ្វើការនិយោជកត្រូវប្រគល់តែកិច្ចការងារណាស្រាលៗដល់សាមីកម្មការិនីនិយោជិត (មាត្រា១៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី២)។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃសម្រាលកូនរួច ស្ត្រីដែលត្រូវឲ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះអាចចែកចេញជាពីរវគ្គដែលមានសាមសិបនាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្ដង ពេលធ្វើការសៀលម្ដង នៅម៉ោងណាដែលកម្មការិនីនោះព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក។ តែប្រសិនបើពុំមានការព្រមព្រៀងទេត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្ដាលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ។ ម្យ៉ាងទៀតដើម្បីសម្រួលដល់ស្ត្រីដែលត្រូវបំបៅដោះកូន និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូនមួយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង។ កាតព្វកិច្ចនេះត្រូវបានទំលាក់ទៅលើនិយោជកដែលមានប្រើស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិត ទោះចាស់ក្ដី ក្មេងក្ដី ឲ្យតែមានចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់។ ប៉ុន្តែចំពោះទារកដ្ឋាន ប្រសិនបើនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំឲ្យមាននៅក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួនទេនោះ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ (មាត្រា១៨៦) ។[40]

---

[39] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២២៩

[40] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២៣០

១.១.៣. ការការពារប្រឆាំងនឹងការបណ្តេញចេញពីសហគ្រាស

និយោជកត្រូវបានហាមឃាត់មិនឲ្យបញ្ឈប់ស្ត្រីសំរាលកូននៅពេលឆ្លងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សម្រាលកូននេះទេ ទោះដោយវិធីឲ្យដំណឹងមុនក៏ដោយ។[41]

១.២. ជំងឺ និងគ្រោះថ្នាក់

១.២.១. ជំងឺ និងគ្រោះថ្នាក់ការងារ

ចំពោះជំងឺវិជ្ជាជីវៈ និងគ្រោះថ្នាក់ការងារកម្មករនិយោជិតដែលឈប់ធ្វើការដោយសារមូលហេតុនេះ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាដូចជា ធ្វើការធម្មតាប្រសិនបើការខកខានមិនបានធ្វើការនេះមានថិរវេលាមិនលើសពីបួនថ្ងៃទេ។ តែបើការអាក់ខានមិនបានធ្វើការ ដោយសារមូលហេតុដដែលនេះ មានរយៈពេលលើសពីបួនថ្ងៃនោះ សាមីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់ពីនិយោជក។ ចំណែកការវាយតម្លៃនិងគណនាពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈដើម្បីផ្តល់ប្រាក់បំណាចនេះយើងបានអធិប្បាយនៅក្នុងកថាខណ្ឌស្តីពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ។[42]

១.២.២. ជំងឺ និងគ្រោះថ្នាក់នៃនីតិរូម

ចំពោះជំងឺ និងគ្រោះថ្នាក់នីតិរូមវិញ នីតិនិពន្ធពុំបានបញ្ញត្តិពីបញ្ហានេះទេ។ ចំពោះជំងឺធម្មតា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក លុះណាតែមានការបញ្ជាក់ផ្លូវការត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ។ ម្យ៉ាងទៀត ថិរវេលានៃអវត្តមានរបស់សាមីកម្មករនិយោជិតត្រូវមានកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ និងអាចពន្យារហូតដល់មានអ្នកជំនួស (មាត្រា៧១ ចំនុចទី៣ នៃច្បាប់ការងារ)។ ក្នុងរយៈពេលអវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតចេញពី សហគ្រាសនេះប្រាក់ឈ្នួលនឹងត្រូវឈប់បើកឲ្យជាបណ្តោះអាសន្នដោយអនុលោមតាមអនុភាពនៃការព្យួរកិច្ចសន្យា។ ប៉ុន្តែចំពោះសហគ្រាសមួយចំនួន មានអនុសញ្ញារួមដែលចែងអំពីការឈប់សម្រាកដោយជំងឺដែលអាចផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ប្រសើរជាងនេះដល់កម្មករនិយោជិត ពោលគឺមានប្រាក់ឈ្នួលខ្លះត្រូវបានបើកជូនដល់កម្មករនិយោជិតសម្រាកដោយជំងឺធម្មតាហើយស្ថិតនៅក្នុងរបបគតិយុត្តដូចគ្នានឹងជំងឺនេះដែរទេ។[43]

១.៣. អវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាត

កម្មករនិយោជិតអាចឈប់អនុវត្តកាតព្វកិច្ច កិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួនជាប្រយោជន៍ដល់និយោជកបានប្រសិនមានការព្រមព្រៀងពីនិយោជក។ ដូច្នេះនេះជាករណីអវត្តមានដែលកើតចេញពីឆន្ទៈព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ដែលពុំបណ្តាលឲ្យវិវាទទេ ហើយភាគីនីមួយៗមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងនេះឲ្យបានត្រឹមត្រូវអនុលោមតាមនីតិរូមដែលប្រកាសថា ជាច្បាប់របស់គូភាគីដែលត្រូវអនុវត្តឲ្យបានត្រឹម

[41] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២៣០

[42] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២៣០

[43] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២៣១

ត្រូវនិងសុចរិត។ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះផ្តល់អានុភាពរបស់ខ្លួនយ៉ាងពេញលេញ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតត្រូវរួចផុតពីការអនុវត្តជាបណ្តោះអាសន្ន ក៏ដូចគ្នានឹងនិយោជកត្រូវផ្អាកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់សាមីកម្មករនិយោជិតនោះផងដែរ។[44]

១.៤ កូដកម្ម

កូដកម្មមាននិយមន័យថា ជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នាហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជកហើយក៏ជាលក្ខខណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញដែរ(មាត្រា៣១៨ វាក្យខ័ណ្ឌទី១នៃច្បាប់ការងារ)។ ប៉ុន្តែគួរកត់សម្គាល់ថា សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តបានដោយកម្មករនិយោជិតលុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពនូវរាល់មធ្យោបាយ សន្តិវិធីជាមួយនិយោជកក្នុងការដោះស្រាយជំលោះ ពោលគឺកូដកម្មនេះគឺជាច្រកចេញចុងក្រោយគេបង្អស់បន្ទាប់ពីបានសាកល្បងរាល់មធ្យោបាយសន្តិវិធីរួចមក(មាត្រា៣២០ វាក្យខ័ណ្ឌចុងក្រោយគេបង្អស់)។ ចំណុចសំខាន់នៃកូដកម្មនេះគឺជាបុព្វហេតុនៃការព្យួរការងារ ពោលគឺក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្មតាវកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឲ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សក៏មិនត្រូវបានបើកឲ្យដែរ។[45]

១.៥. កាតព្វកិច្ចយោធា

កិច្ចសន្យាក៏ត្រូវបានព្យួរផងដែរក្នុងករណីអវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតនាពេលត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចការពារមាតុភូមិ និងក្នុងរយៈពេលដែលត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចរៀនវិជ្ជាយោធា។ ដូចគ្នាដែរប្រសិនបើនិយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចទាំងនេះ សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានរបស់និយោជកក៏ត្រូវបិទទ្វារដែរ។[46]

១.៦. ការឃាត់ខ្លួនដោយគ្មានពិរុទ្ធភាព

ការឃាត់ខ្លួននៃកម្មករនិយោជិតដែលមិនបណ្តាលឲ្យជាប់ពិរុទ្ធក៏ជាមូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះផងដែរ។[47]

១.៧. ការឈប់សម្រាក

កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរផងដែរ ក្នុងពេលអវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតនាឪកាសឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដោយគិតបន្ថែមទាំងថិរវេលាធ្វើដំណើរជាយថាហេតុផងដែរ។ ពិតណាស់ថាមូលហេតុនានានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារពុំបណ្តាលឲ្យមានផលវិបាកដូចៗគ្នានោះទេ។ ការឈប់សម្រាកដោយមាន

[44] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២៣១

[45] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២៣២

[46] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២៣២

[47] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២៣៣

ប្រាក់ឈ្នួល មានអានុភាពប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះដោយរក្សាទុកនូវកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលឲ្យនៅមានអានុភាពអនុវត្តន៍ដដែល។[48]

កថាខណ្ឌទី២ ៖ មូលហេតុនៃការព្យួររបស់និយោជក

ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក៏ជាផលដែលបានមកពីការសម្តែងឆន្ទៈរបស់និយោជកផងដែរ។ ដើម្បីដាក់ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកអាចយកបទប្បញ្ញត្តិនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមកសម្អាង ឬដោយសម្អាងពីការលំបាកខាងសេដ្ឋកិច្ចរបស់សហគ្រាស និងជាចុងក្រោយដោយប្រើឡុកអៅ។[49]

២.១. ការបញ្ឈប់មួយរយៈតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

នេះជាទណ្ឌកម្មវិន័យមួយអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលបានបំពានលើបទបញ្ជា-ផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស។ ដូច្នេះក្នុងចិរវេលានៃការបញ្ឈប់មួយរយៈនេះ សាមីកម្មករនិយោជិតពុំមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលឡើយព្រមជាមួយគ្នាដែលក្នុងរយៈពេលនេះសាមីកម្មករនិយោជិតក៏ពុំត្រូវបំពេញការងារជាប្រយោជន៍ដល់និយោជកផងដែរ។

ក្នុងករណីនេះកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរដោយមូលហេតុបំពានលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសដែលប្រព្រឹត្តដោយសាមីកម្មករនិយោជិត។[50]

២.២. ការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេស

និយោជកមានសិទ្ធិនឹងព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់ខ្លួនបានក្នុងរយៈពេលដែលសហគ្រាសដែលខ្លួនគ្រប់គ្រងជួបប្រទះនូវការលំបាកដូចជាការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ការលំបាកផ្នែកសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេសណាមួយ ដែលជាបុព្វហេតុនាំឲ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសឲ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។

តើនិយោជកមានសិទ្ធិព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅពេលដែលខ្លួនគ្មានការងារឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើដែរឬទេ? ច្បាប់ស្តីពីការងារបានអនុញ្ញាត ឲ្យនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតតាមឆន្ទៈឯកតោភាគីរបស់ខ្លួនដោយពុំចាំបាច់ទទួលការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតឡើយ។ ប៉ុន្តែការអនុញ្ញាតនីត្យានុកូលនេះត្រូវតម្រូវឲ្យនិយោជកបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌពីរយ៉ាងព្រមគ្នា គឺទីមួយ ៖ និយោជកត្រូវបង្ហាញឲ្យឃើញថាសហគ្រាសរបស់ខ្លួនកំពុងជួបប្រទះនូវការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ការលំបាកផ្នែកសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេសណា

[48] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២៣៣

[49] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២៣៣

[50] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២៣៣

មួយដែលជាបុព្វហេតុផ្ទាល់នាំឲ្យនិយោជកចាំបាច់ត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។ លក្ខខណ្ឌទីពីរគឺ ៖ និយោជកត្រូវដាក់ការព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសរបស់ខ្លួនឲ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។[51]

២.៣. ឡុកអៅ

និយោជកអាចផ្អួចផ្តើមគំនិតបិទសហគ្រាសរបស់ខ្លួនរយៈពេលពីរឬបីម៉ោង ឬ ពីរឬបីថ្ងៃ នៅពេលដែលកូដកម្មដែលរៀបចំឡើងដោយកម្មករនិយោជិតនាំឲ្យប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់ដំណើរការផលិតកម្ម។ បច្ចេកទេសនេះមានឈ្មោះថា ឡុកអៅ ដែលសម្រេចរៀបចំឡើងដោយនិយោជិតជាកូដករ។ តាមនិយមន័យដែលកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ឡុកអៅ គឺជាការបិទសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬមួយផ្នែកដោយនិយោជកក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ(មាត្រា៣១៨ វ.ខ.ទី២)។ តាមពិតមាត្រា៣៣២ បានបញ្ញត្តិត្រឹមតែអានុភាពនៃកូដកម្មប៉ុណ្ណោះ ចំណែកឯឡុកអៅវិញច្បាប់ការងារពុំបានចែងពីរបបគតិយុត្តពិសេសនោះទេដោយគ្រាន់តែបញ្ជាក់ពីភាពដូចគ្នានឹងកូដកម្មត្រង់មាត្រា៣៣២ថា «សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដូចគ្នានឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ»។ ហេតុដូច្នេះហើយបានជាអានុភាពព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៃកូដកម្មក៏អាចយកអនុវត្តចំពោះអានុភាពនៃឡុកអៅបានដែរ។ ដោយមានអានុភាពដូចគ្នានឹងកូដកម្ម ឡុកអៅបណ្តាលឲ្យកិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅក្នុងចិរវេលានៃឡុកអៅនេះ ពោលគឺក្នុងអំឡុងពេលនេះតាវកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឲ្យជាប្រយោជន៍ដល់និយោជកទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សក៏មិនត្រូវបានបើកឲ្យដល់កម្មករនិយោជិតដែរ(មាត្រា ៣៣២)។[52]

កថាខណ្ឌទី៣ ៖ មូលហេតុនៃការព្យួរក្រៅពីឆន្ទៈរបស់គូភាគីទាំងពីរ(ករណីប្រធានសក្តិ)

ច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងត្រង់មាត្រា៧១ ចំណុចលេខ១០ កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយសារករណីប្រធានសក្តិដែលបណ្តាលឲ្យភាគីណាមួយបំពេញកាតព្វកិច្ចមិនបានក្នុងរយៈពេលមិនលើសពីបីខែ។ ច្បាប់នេះពុំបានកំណត់និយមន័យនៃករណីប្រធានសក្តិនេះទេ។ បើយោងតាមនិយមន័យក្នុងសទ្ទានុក្រមដែលភ្ជាប់ច្បាប់ភូមិបាលចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០១ ប្រធានសក្តិគឺជាព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតឡើងដោយមិនដឹងជាមុន មិនអាចប៉ានស្មានជាមុនបាន និងមិនអាចជំនះបាន។ នេះជានិយមន័យដែលយកលំនាំតាមប្រព័ន្ធច្បាប់បារាំងបានបំលែងគោលការណ៍ទូទៅ នៃនីតិរដ្ឋប្បវេណីមកក្នុងនីតិការងារដើម្បីបញ្ជាក់សញ្ញាណនេះថា ហេតុការណ៍ដែលត្រូវបានលើកឡើងនោះ ត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌពីរយ៉ាងគឺ៖

ទី១ហេតុការណ៍នោះត្រូវតែពុំអាចប៉ាន់ស្មានជាមុនបានមានជាអាទិ៍គឺពុំអាចប៉ាន់ស្មានជាមុនបានពីសំណាក់ប្រធានសហគ្រាស ដែលបានទទួលយកនូវហានិភ័យសេដ្ឋកិច្ច និងពុំបានប្រព្រឹត្តកំហុសអ្វីទាល់តែ

[51] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២៣៤

[52] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២៣៧

សោះ។ យុត្តិសាស្ត្របារាំង ជួនកាលបកស្រាយយ៉ាងទូលាយនូវសញ្ញាណនៃភាពពុំអាចប៉ាន់ស្មានជាមុនបាននេះដោយចាត់ទុកថាជាភាពមិនអាចទំលាក់កំហុសចំពោះនិយោជក។

ទី២អំពើ ឬហេតុការណ៍ដែលលើកឡើងនោះត្រូវតែបណ្តាលឲ្យមានអសក្កភាព ដាច់ខាតក្នុងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា (ដូចជាការបំផ្លិចបំផ្លាញសំណង់ទាំងស្រុងដោយអគ្គិភ័យ) ពោលគឺពុំមែនត្រឹមតែបណ្តាលឲ្យការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យានេះមានការលំបាក ឬមានតម្លៃកាន់តែខ្ពស់ជាមុននោះទេ។

បន្ថែមពីលើលក្ខខណ្ឌទាំងពីរនៃករណីប្រធានសក្តិដែលមានប្រភពមកពីនីតិបារាំងនេះច្បាប់ស្តីពីការងារខ្មែរបានកំរិតរយៈពេលនៃការមិនអាចបំពេញកាតព្វកិច្ចបានត្រឹមថិរវេលាមិនលើសពីបីខែទេ ដើម្បីអះអាងថាករណីប្រធានសក្តិនេះជាមូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។

ចំពោះការកំរិតថិរវេលា នីតិនិពន្ធខ្មែរមានបំណងបែងចែករវាងករណីប្រធានសក្តិដែលបណ្តាលឲ្យមានការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ និងករណីប្រធានសក្តិដែលមានអានុភាពត្រឹមតែព្យួរកិច្ចសន្យាដែលបណ្តាលឲ្យមានការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ និងករណីប្រធានសក្តិដែលមានអានុភាពត្រឹមតែព្យួរកិច្ចសន្យាការងារជាបណ្តោះអាសន្នប៉ុណ្ណោះ។ បានសេចក្តីថា ករណីប្រធានសក្តិដែលបណ្តាលឲ្យភាគីណាមួយមិនអាចបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានក្នុងរយៈពេលមិនលើសពីបីខែ កិច្ចសន្យាការងាររបស់សាមីភាគីនោះត្រូវព្យួរជាបណ្តោះអាសន្ន។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើករណីប្រធានសក្តិ ជាបុព្វហេតុនាំឲ្យភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាការងារពុំអាចបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនទាល់តែសោះក្នុងរយៈពេលលើសពីបីខែកិច្ចសន្យាការងាររបស់សាមីភាគីនោះអាចត្រូវបានរំលាយចោលដោយមូលហេតុប្រធានសក្តិ។ គេអាចចោទសួរដោយសមហេតុផលថា តើកិច្ចសន្យាអាចត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ដោយមូលហេតុប្រធានសក្តិបានដែរឬទេ ក្នុងករណីដែលការមិនអាចបំពេញកាតព្វកិច្ចមានថិរវេលាមិនលើសពីបីខែ? ក្នុងករណីចម្លើយវិជ្ជមាន នោះបញ្ជាក់ថាកិច្ចសន្យាការងារអាចព្យួរក៏បាន អាចកាត់ផ្តាច់ក៏បានដែលសញ្ញាណទាំងពីរនេះ ស្ថិតនៅក្រោមរបបគតិយុត្តខុសគ្នាដាច់ស្រឡះ។ ក្នុងករណីចម្លើយអវិជ្ជមាននោះមានន័យថាទាល់តែការមិនអាចអនុវត្តកាតព្វកិច្ចមានថិរវេលាលើសពីបីខែទើបកិច្ចសន្យា អាចរំលាយចោលបានដោយមូលហេតុករណីប្រធានសក្តិ ហើយការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាក្នុងករណីប្រធានសក្តិដែលបណ្តាលឲ្យគូភាគីណាមួយមិនអាចបំពេញកាតព្វកិច្ចក្នុងរយៈពេលតិចជាងបីខែ ជាការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈឯកតោភាគីណាដែលត្រូវស្ថិតនៅក្រោមរបបគតិយុត្តដោយឡែកពីការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ដោយមូលហេតុប្រធានសក្តិ។ យើងយល់ថាច្បាប់ស្តីពីការងារខ្មែរឆ្នាំ១៩៩៧ ពុំបានផ្តល់ចម្លើយជាក់លាក់ដល់សំណួរខាងលើនេះទេ។

ករណីប្រធានសក្តិពុំមែនសុទ្ធតែជាមូលហេតុដែលនាំឲ្យមានការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយពេញច្បាប់ដោយស្វ័យប្រវត្តិឡើយ។ ដើម្បីសង្គ្រោះកិច្ចសន្យាការងារកុំឲ្យឈានទៅដល់ការកាត់ផ្តាច់នោះច្បាប់ស្តីពីការងារក៏បានលើកឡើងផងដែរអំពីវិធានការទូទៅ ម៉ោងធ្វើការដែលខកខាន ដោយការព្យួរការងារដែលបង្កឡើងដោយករណីប្រធានសក្តិ(មាត្រា១៤០)។ ស្ថិតក្នុងស្មារតីតែមួយដូចគ្នានេះដែរ នីតិនិពន្ធតែងតម្រូវឲ្យនិយោជកសុំការអនុញ្ញាតជាមុនសិនពីសំណាក់អធិការការងារមុនពេលព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដែលការឈប់សម្រាកនេះជាគោលការណ៍ត្រូវប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃអាទិត្យប៉ុន្តែនីតិនិពន្ធខ្មែរបែរជាអនុញ្ញាតឲ្យនិយោជកផ្អាកការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍នេះទៅវិញដោយរំលងការអនុញ្ញាតរបស់អធិការការងារក្នុងករណីប្រធានសក្តិ(មាត្រា១៦០)។ ម៉្យាងទៀតជាគោលការណ៍ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើនៅកន្លែងធ្វើការ ឬនៅការិយាល័យនិយោជកកាលណាការិយាល័យនោះនៅជិតផ្ទាល់ ប៉ុន្តែការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះអាចធ្វើនៅកន្លែងផ្សេងពីនេះ ប្រសិនបើមានករណីប្រធានសក្តិមកធ្វើជាឧបសគ្គ(មាត្រា១១៥ វាក្យខ័ណ្ឌទី១)។ ទាំងនេះបានសេចក្តីថា ករណីប្រធានសក្តិជាមូលហេតុដ៏ស្របច្បាប់សម្រាប់និយោជកក្នុងការព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ និងបង្គាប់ឲ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនបំពេញការងារនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដោយពុំចាំបាច់សុំការអនុញ្ញាតជាមុនពីសំណាក់អធិការការងារឡើយ។

ករណីប្រធានសក្តិពុំមែនជាមូលហេតុដោយពេញច្បាប់សម្រាប់និយោជក ឬកម្មករនិយោជិតអះអាងអំពីការកាត់ផ្តាច់ចំណងកិច្ចសន្យាការងារឡើយពីព្រោះសញ្ញាណនេះត្រូវបានយកមកអនុវត្តចំពោះហេតុការណ៍ផ្សេងៗដែលកើតមាននៅក្នុងជីវិតនៃកិច្ចសន្យាការងារដោយពុំប៉ះពាល់រហូតដល់ការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាឡើយ។ មានតែករណីប្រធានសក្តិដែលមានអានុភាពធ្វើឲ្យភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាលែងមានលទ្ធភាពអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនជារៀងរហូតតទៅ ឬជាស្ថាពរតែប៉ុណ្ណោះដែលកិច្ចសន្យាត្រូវកាត់ផ្តាច់ដោយមូលហេតុករណីប្រធានសក្តិ។ ដោយសារតែកិច្ចសន្យាត្រូវកាត់ផ្តាច់ដោយករណីប្រធានសក្តិនេះហើយទើបច្បាប់អនុញ្ញាតឲ្យភាគីទាំងសងខាងនៃកិច្ចសន្យាការងាររួចផុតពីកាតព្វកិច្ចឲ្យដំណឹងមុន។ កាន់តែច្បាស់ជាងនេះទៀតមាត្រា៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានបញ្ញត្តិថា ភាគីទាំងឡាយនៃកិច្ចសន្យាការងារមិនបាត់កាតព្វកិច្ចឲ្យដំណឹងមុននេះទេ ក្នុងករណីប្រធានសក្តិជាមូលហេតុនៃការកាត់ផ្តាច់ចំណងកិច្ចសន្យាការងារបានលុះត្រាណាតែហេតុការណ៍នោះរារាំងមិនឲ្យភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាគោរកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបាន។

សរុមសេចក្តីមក ករណីប្រធានសក្តិជាមូលហេតុនៃការកាត់ផ្តាច់ចំណងកិច្ចសន្យាការងារបានលុះណាតែហេតុការណ៍នោះរារាំងមិនឲ្យភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាគោរពកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានជាស្ថាពរ ឬយ៉ាងហោចណាស់ក្នុងរយៈពេលលើសពីបីខែ។ ដូច្នេះប្រសិនបើករណីប្រធានសក្តិណា បានធ្វើជាឧបសគ្គ

មិនឲ្យភាគីណាមួយអនុវត្តកិច្ចសន្យាបានក្នុងរយៈពេលមិនលើសបីខែទេនោះ រាល់ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាក្នុងរយៈពេលនេះពុំមែនជាការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺពុំមានលក្ខណៈធ្ងន់ធ្ងរគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ឈានទៅដល់ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារឡើយ។[53]

ផ្នែកទី៥ ៖ ដំណើរការនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

ដើម្បីឲ្យការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារស្របច្បាប់ និយោជកត្រូវផ្តល់ការជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារដើម្បីឲ្យអធិការការងារពិនិត្យនិងសម្រេចអំពីការព្យួរ។ ការឯកភាព និងទទួលស្គាល់ពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយអធិការកិច្ចការងារជាធាតុផ្សំមួយដ៏សំខាន់ដើម្បីបញ្ជាក់អំពីអត្ថិភាពនៃការព្យួរដោយមានលក្ខណៈសុពល។ បន្ទាប់ពីទទួលបានការអនុញ្ញាតពីការព្យួរកិច្ចសន្យានិយោជកត្រូវបិទផ្សាយការជូនដំណឹងនោះដល់កម្មករនិយោជិតដើម្បីឲ្យបានដឹងអំពីការព្យួរ។[54] ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបានធ្វើឡើងដោយស្របតាមច្បាប់និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបង់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករក្នុងកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាទេ។ ប៉ុន្តែបើការព្យួរមិនស្របច្បាប់និយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញស្មើនឹង១០០%នៅក្នុងកំឡុងពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនស្របច្បាប់ដែលផ្តល់ប្រយោជន៍តិចជាងច្បាប់កំណត់នាំឲ្យកិច្ចព្រមព្រៀងនេះមិនមានប្រសិទ្ធិភាពអាចអនុវត្តបានទេ គឺត្រូវចាត់ទុកថានិរាករណ៍ ឬមោឃៈនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ជារួមដើម្បីឲ្យការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដំណើរការទៅស្របច្បាប់ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌពីរ៖[55]

១. ក្រុមហ៊ុន ឬសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ឬនិយោជកត្រូវស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ។

២. ក្រសួងការងារត្រូវចេញលិខិតអនុញ្ញាត។ ប្រសិនបើក្រសួងការងារមិនឆ្លើយតបទេ មានន័យថាក្រសួងនេះមិនទាន់អនុញ្ញាតការព្យួរនោះទេ។

[53] សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន, នីតិការងារ (ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ,២០០៥),២៣៨

[54] សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៦/០៥ ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ហ្គាមិន,២៦ សីហា ២០០៥

[55] សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាណ្តាលលេខ ៤៩/០៥ ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ហ្គាមិន, ០៦ កញ្ញា ២០០៥

ផ្នែកទី៦ ៖ អានុភាពគតិយុត្តនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

កម្មករនិយោជិតនៅតែជាបុគ្គលិកបម្រើការងារដដែលដោយនិយោជកត្រូវរក្សាសិទ្ធិការងាររបស់ពួកគេនៅពេលដែលរយៈពេលនៃការព្យួរនោះបានផុតរលត់។ ដូចគ្នានេះដែរ និយោជកនៅតែជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង ឬជាម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដដែលដោយនិយោជកមានសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់លើការងារកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួននៅពេលដែលរយៈពេលនៃការព្យួរនោះបានផុតរលត់។
ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឲ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឲ្យនិយោជកហើយរយៈពេលអវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតពីសហគ្រាសប្រាក់ឈ្នួលនឹងត្រូវឈប់បើកឲ្យជាបណ្ដោះអាសន្នផងដែរ ដូច្នេះនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាទេ លើកលែងមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយពីនេះដែលកំណត់ឲ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យនិយោជិត។[56]

ច្បាប់ស្ដីពីការងារ ទទួលស្គាល់ការព្រមព្រៀងទាំងឡាយណាដែលចែងថាកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលដែលពួកគេត្រូវបានព្យួរដោយនិយោជក ព្រោះនេះជាអត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងច្បាប់បានកំណត់។ ដូច្នេះមានន័យថា ក្នុងកំឡុងពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ សិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីអាចបន្តកើតមានបានដរាបណាបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លាស់នៅក្នុងច្បាប់ពិសេស ឬនៅក្នុងអនុញ្ញាតរួមដែលអាចអនុវត្តបាន ឬនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់ភាគី ឬនៅក្នុងវិធាននៃនីតិវិធីណាមួយ។

[56] ច្បាប់ស្ដីពីការងារ, ជស/រកម/០៣៩៧/០១,១៣ មិនា ១៩៩៧, មាត្រា៧២ កថាខណ្ឌទី១

ជំពូកទី២
បញ្ហាប្រឈម និងករណីសិក្សា

ផ្នែកទី១ ៖ បញ្ហាប្រឈម

កថាខណ្ឌទី១ ៖ ស្ថានភាពនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្នុងកំឡុងពេលនៃជំងឺកូវីដ-១៩

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញសេចក្តីជូនដំណឹង ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការផ្អាកបង់ភាគទាន ប.ស.ស សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍ ដែលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩។ គិតត្រឹមថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩នេះ បានបណ្តាលឲ្យរោងចក្រសហគ្រាសប្រមាណ២០០ហើយ ដែលត្រូវបានព្យួរធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតប្រមាណ ១៥ម៉ឺននាក់។ រាជរដ្ឋាភិបាល ក៏បានដាក់ចេញនូវវិធានការទូទៅសម្រាប់ជួយដល់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់។[57] ដើម្បីព្យួរសកម្មភាពផលិតកម្ម ឬអាជីវកម្មជាបណ្តោះអាសន្នម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពកម្មករនិយោជិតដែលបម្រើការងារដោយបំពេញតាមនីតិវិធីនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្មនិងអាចស្នើសុំផ្អាកបង់ភាគទានប.ស.សដែលកំណត់ដោយក្រសួងបាន។ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈ ពេលអតិបរមាចំនួន២ខែ ដោយអាចពន្យារបន្ថែមបានក្នុងករណីចាំបាច់។

ក្នុងការរៀបចំបញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រូវមានស្នាមមេដៃ លេខអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ និងលេខទូរស័ព្ទដែលសម្រាប់ផ្តល់ជូនក្រសួងក្នុងការកសាងនីតិវិធីបើកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលតាមរយៈធនាគារវីង។

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពីរាជរដ្ឋាភិបាលនេះរួមមាន៖

- ១៥ដុល្លារ(USD) សម្រាប់ការព្យួរកិច្ចសន្យារយៈពេល៧ថ្ងៃដល់១០ថ្ងៃ។
- ៣០ដុល្លារ(USD) សម្រាប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល១១ថ្ងៃដល់២០ថ្ងៃ។
- ៤០ដុល្លារ(USD) សម្រាប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល២១ថ្ងៃដល់១ខែ។

ក្រៅពីនេះ ពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះចំនួន១០ថ្ងៃកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានសារតាមរយៈទូរស័ព្ទពីធនាគារឯកទេសវីងដែលជម្រាបជូនដំណឹងអំពីចំនួនទឹកប្រាក់ដែលត្រូវទទួលបានសារ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវយកអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណនិងលេខទូរស័ព្ទដែលទទួលបានពីសារនេះទៅភ្នាក់ងារវីងណាមួយសម្រាប់បើកប្រាក់។ បើករណីមិនទៅបើកប្រាក់ក្នុងរយៈពេល១០ថ្ងៃបន្ទាប់ពីធនាគារវីងបានផ្ញើសារជូនទេទឹកប្រាក់នោះ

---

[57] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០៤៥/២០ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ស ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការផ្អាកបង់ភាគទាន ប.ស.ស សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍ ដែលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដោយសារជំងឺCOVID-19, ១៧ មេសា ២០២០

នឹងបង្វិលជូនរាជរដ្ឋាភិបាលវិញ។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ ឬលេខទូរស័ព្ទផ្ទាល់ខ្លួននោះត្រូវចាត់ទុកថាសាមីខ្លួនបានស្ម័គ្រចិត្តមិនទទួលយកប្រាក់ឧបត្ថម្ភ។

ចំពោះការស្នើសុំផ្អាកការបង់ភាគទាននិងការបន្តផ្តល់តាវកាលិករបស់ប.ស.ស ម្ចាស់នាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលជាសមាជិកប.ស.ស ត្រូវធ្វើលិខិតជូនដំណឹងអំពីការផ្អាកនេះទៅកាន់គេហទំព័ររបស់ក្រសួងការងារ។ ទោះបីយ៉ាងណាក្តី ក្នុងកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ កម្មករនិយោជិតនឹងនៅតែបន្តទទួលបានតាវកាលិកផ្នែកថែទាំសុខភាពពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមដដែល។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលបានលើកឡើងខាងលើមានបញ្ហាចោទចំនួន២៖

បញ្ហាទី១ គឺយោងតាមសេចក្តីណែនាំខាងលើមិនចង្អុលឲ្យរោងចក្រសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានក្រៅពីវិស័យទេសចរណ៍និងវាយនភណ្ឌអនុវត្តនីតិវិធីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្មទេ។ ដោយឡែកនៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ម្ចាស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩ ក្រៅពីវិស័យទេសចរណ៍ និងវិស័យវាយនភណ្ឌ ក៏តម្រូវឲ្យបំពេញបែបបទនិងនីតិវិធីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្នុងប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្មដែរ។ ការណ៍នេះហាក់បីដូចជាផ្ទុយនឹងសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងដែលបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថានីតិវិធីនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះសម្រាប់តែ រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍តែប៉ុណ្ណោះ។ រោងចក្រសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានក្រៅពីវិស័យ ទេសចរណ៍ និងវាយនភណ្ឌត្រូវអនុវត្តតាមគោលការណ៍ដែលបញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដោយឡែកកន្លងមកចេតនារបស់ក្រសួងតែងតែផ្តោតលើវិស័យទេសចរណ៍ និងវាយនភណ្ឌតែប៉ុណ្ណោះ ពីព្រោះវិស័យទាំង២នេះទ្រទ្រង់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងបង្កើតការងារដល់កម្មករជាច្រើនលើសលប់បើធៀបនឹងវិស័យផ្សេងទៀត។ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ន មិនមែនមានតែវិស័យ២នេះទេ វិស័យសំណង់ក៏កំពុងតែលេចត្រដែតឡើងដែរ។ ហេតុនេះ អ្នកនិពន្ធយល់ឃើញថាក្រសួងមិនគួរកម្រិតវិស័យនេះទេគួរតែសរសេរបើកទូលាយដល់វិស័យផ្សេងទៀតផងដែរ។

បញ្ហាទី២ គឺយោងតាមសេចក្តីណែនាំខាងលើរយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារជាអតិបរមាគឺចំនួន២ខែនិងអាចពន្យាបន្ថែមក្នុងករណីចាំបាច់ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែង។ ឃ្លានេះន័យថាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើបានជាច្រើនដងដោយមិនកំណត់។ អ្នកនិពន្ធយល់ឃើញថា ការអនុញ្ញាតឲ្យមានការព្យួរកិច្ចសន្យាដោយអាចពន្យាបានដោយមិនកំណត់រយៈពេលនេះអាចធ្វើឈានទៅរកការបាត់បង់ស្ថេរភាពការងារ។ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតក៏ដូចមនុស្សជាតិទូទៅដែរត្រូវការធ្វើការងារជាថ្នូរនឹងប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីចិញ្ចឹមជីវិតនិងក្រុមគ្រួសាររបស់គេ ដូច្នេះគេពុំអាចទ្រាំទ្រនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលគ្មានភាពប្រាកដប្រជាថានឹងអាចបន្តកិច្ចសន្យាថ្ងៃណានោះឡើយ ដែលនេះជាមូលហេតុនាំឲ្យមានការសុំបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែរធ្វើឡើង

ដោយភាគីកម្មករនិយោជិត។ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយកម្មករនិយោជិតនឹងមិនទទួលបានការទូទាត់ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះឡើយ។ ផ្ទុយពីនេះក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនអាចមានចេតនាចង់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយធ្វើក្រោមរូបភាពព្យួរកិច្ចសន្យាការងារជាច្រើនដងផ្អែកតាមការអនុញ្ញាតរបស់ក្រសួង។ ចុងក្រោយក្រុមហ៊ុនអាចបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មនិយោជិតទាំងអស់ឬត្រូវបិទសកម្មភាពអាជីវកម្មតែម្តង។

កថាខណ្ឌទី២ ៖ វិធានការរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងស្ថានភាពនៃជំងឺកូវីដ-១៩

២.១. ជំនួយសង្គមជាសាច់ប្រាក់ក្រោយពេលបិទខ្ទប់

ដោយសារឥទ្ធិពលនៃការរីករាលដាលជំងឺកូវីដ-១៩ មានកម្រិតធំធេងរហូតឈានដល់ការបិទខ្ទប់ភូមិសាស្ត្ររាជធានីភ្នំពេញ និងក្រុងតាខ្មៅនៃខេត្តកណ្តាលព្រមទាំងក្រុងព្រះសីហនុនៃខេត្តព្រះសីហនុ រាជរដ្ឋាភិបាលពិនិត្យឃើញពីភាពចាំបាច់ក្នុងការដាក់ចេញនូវជំនួយអន្តរាគមន៍សង្គមដើម្បីជួយដោះស្រាយជីវភាពរបស់គ្រួសារប្រជាពលរដ្ឋមានកម្រិតជីវភាពទាបនៅក្នុងកំឡុងពេល និងមួយរយៈពេលខ្លីក្រោយដំណាក់កាលដ៏លំបាកនេះ។ នៅក្នុងរយៈពេលអនុវត្តវិធានការបិទខ្ទប់ រាជរដ្ឋាភិបាលបាននិងកំពុងផ្តល់ «ជំនួយសង្គ្រោះបន្ទាន់ក្នុងពេលបិទខ្ទប់» ជាស្បៀងអាហាររួមមានអង្ករ មី ត្រីខកំប៉ុង ទឹកត្រី និង/ឬទឹកស៊ីអ៊ីវ ជូនដល់គ្រួសារប្រជាពលរដ្ឋងាយរងគ្រោះ ប្រជាពលរដ្ឋក្រីក្រ កម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារប្រជាពលរដ្ឋផ្សេងទៀតដែលមានកម្រិតជីវភាពទាប និងជួបប្រឈមនឹងការលំបាក ហើយកំពុងរស់នៅក្នុងតំបន់ភូមិសាស្ត្របិទខ្ទប់ រួមជាមួយនឹងការដាក់ចេញនូវយន្តការសម្រួលឲ្យប្រជាពលរដ្ឋអាចទិញស្បៀងអាហារ និងទំនិញជាគ្រឿងឧបភោគដោយសុវត្ថិភាពពីការឆ្លងជំងឺកូវីដ-១៩ និងតាមថ្លៃសមរម្យ គ្រាន់តែភ្ជាប់មូលហេតុសមស្របទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងការងារ។[58]

[58] សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មាន ស្តីពី ការដាក់ឲ្យអនុវត្តកម្មវិធី«ជំនួយសង្គមជាសាច់ប្រាក់ក្រោយពេលបិទខ្ទប់» ដើម្បីជួយគាំទ្រគ្រួសារប្រជាពលរដ្ឋដែលមានកម្រិតជីវភាពទាប និងជួបប្រឈមនឹងការលំបាក ក្រោយការអនុវត្តវិធានការបិទខ្ទប់ជាលក្ខណៈទ្រង់ទ្រាយធំ និងការផ្តល់ជំនួយសង្គមជាសាច់ប្រាក់សម្រាប់គ្រួសារដែលមានអ្នកស្លាប់ដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩ និងគ្រួសារដែលមានអ្នកឆ្លងជំងឺកូវីដ-១៩ និងមានការលំបាកផ្នែកជីវភាព ក្នុងព្រឹត្តិការណ៍ ២០ កុម្ភៈ ២០២១, ១១ ឧសភា ២០២១

ផ្នែកទី២ ៖ ករណីសិក្សានៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

កថាខណ្ឌទី១ ៖ ករណីទី១ (សំណុំរឿងលេខ ០៥៦/២០)[59]

១.១. អង្គហេតុ

១.១.១. អត្តសញ្ញាណគូភាគីនៃវិវាទ

- ភាគីនិយោជកៈ ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អឹកែរឹល (ខេមបូឌា)
- ភាគីកម្មករនិយោជិតៈ អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុនវ៉ាយអូលែត អឹកែរឹល (ខេមបូឌា)

១.១.២. ចំណុចវិវាទ

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានបញ្ហាក្នុងវិវាទចំនួនប្រាំមួយ ហើយចំណុចដែលទាក់ទងទៅនឹង **ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយសារស្ថានភាពកូវីដ-១៩** នោះគឺចំណុចទីប្រាំ ៖ «កម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រសួងផ្តល់ប្រាក់ព្យួរការងាររយៈពេល០២ខែ ដល់កម្មករ»។

១.២. សេចក្តីសម្រេចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១.២.១. សេចក្តីសម្រេច

ដោយឡែកភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថាចំពោះចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមហ៊ុនបានដោះស្រាយរួចរាល់ហើយ។ គូភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀងគ្នាលើករណីនេះ។

១.២.២. មតិយោបល់

តាមរយៈអត្ថន័យរបស់ករណីសិក្សានេះ និយោជកយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់ឲ្យកម្មករនិយោជិតជារឿងសមហេតុផលទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែង។ពីព្រោះមូលហេតុនៃកព្យួររបស់និយោជកគឺដោយសារវីរុសថ្មីកូវីដ-១៩ ដែលតម្រូវឲ្យក្រុមហ៊ុនបិទទ្វារ កម្មករគ្មានការងារធ្វើ គ្មានប្រាក់ចំណូល។

កថាខណ្ឌទី២ ៖ ករណីទី២ (សំណុំរឿងលេខ០៤៨/២០)[60]

២.១. អង្គហេតុ

២.១.១. អត្តសញ្ញាណគូភាគីនៃវិវាទ

- ភាគីនិយោជកៈ **ក្រុមហ៊ុន ខ្វលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី**
- ភាគីកម្មករនិយោជិតៈ អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី។

[59] សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងលេខ០៥៦/២០-វ៉ាយអូលែត អឹកែរឹល(ខេមបូឌា), ១២ វិច្ឆិកា ២០២០

[60] សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងលេខ០៤៨/២០-ខ្វលីធី តេក្សស្ទីល, ១៣ តុលា ២០២០

២.១.២. ចំណុចវិវាទ

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានបញ្ហាក្នុងវិវាទចំនួនបួន ហើយចំណុចដែលទាក់ទងទៅនឹង **ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយសារស្ថានភាពកូវីដ-១៩** នោះគឺចំណុចទីបួន៖ «ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល១០០%ករណីក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចំថ្ងៃឈប់បុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងៗ ក៏ដូចជាគោលការណ៍របស់ក្រសួង»។

សេចក្តីអះអាងរបស់ភាគីនិយោជិត៖

- ប្រាក់ចំនួន៧០ដុល្លារអាមេរិក ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានមួយខែសម្រាប់រយៈពេលពីរខែក្នុងកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារគឺជាប្រាក់ឈ្នួល។
- យោងតាមអនុក្រឹត្យស្តីពីប្រតិទិនឈប់សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករប្រចាំឆ្នាំ២០២០, ប្រកាសស្តីពីការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ២០២០ និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងផ្អាកការបង់វិភាគទាន ប.ស.ស សម្រាប់រោងចក្រសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍ដែលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩ និងនិយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយ សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលជូនដល់កម្មករនិយោជិតនៅកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ព្រោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារគឺព្យួរតែថ្ងៃដែលធ្វើការធម្មតាតែប៉ុណ្ណោះ ដោយឡែកថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគឺមិនបានព្យួរនោះទេ។
- តាមឆ្នាំនីមួយៗក្រសួងបានចេញសេចក្តីប្រកាសស្តីពីការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលហើយសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ នេះក្រសួងក៏បានចេញប្រកាសដូចគ្នាដែរ។ ដូចនេះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចំថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយ។
- ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយឲ្យកម្មករនិយោជិតនៅកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមានថ្ងៃទី១(ទិវាពលកម្មអន្តរជាតិ) ទី៦(ពិធីបុណ្យវិសាខបូជា) ទី១០(ព្រះរាជពិធីច្រត់ព្រះនង្គ័ល) និងទី១៤(ពិធីបុណ្យចម្រើនព្រះជន្មព្រះមហាក្សត្រ) ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា៖

- និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតស្របច្បាប់ដោយមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ។

- ករណីមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារស្របច្បាប់ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយសម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនោះដែរ។ ប៉ុន្តែដោយសារបញ្ហាជំងឺកូវីដ-១៩ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។
- ប្រកាសស្តីពីការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលមិនអាចអនុវត្តចំពោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទេ។

ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖

- និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាង៤០០នាក់ ចាប់ពីខែឧសភារហូតដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន៤០ដុល្លារអាមេរិក ពីរាជរដ្ឋាភិបាល និងចំនួន៣០ដុល្លារអាមេរិក ពីនិយោជកដែលសរុបចំនួន ៧០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែសម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់។

២.២. សេចក្តីសម្រេចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

២.២.១. សេចក្តីសម្រេច

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច**បដិសេធ**ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ១០០% សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងកំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករ។

២.២.២. មូលហេតុ

- វាក្យខណ្ឌទី១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា៖ «*ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឲ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាស មិនលើសពីពីរខែ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់ឲ្យស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។*»។ បានសេចក្តីថា និយោជកចាំបាច់ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ និងមិនព្យួរលើសពីពីរខែឡើយ។
- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញលិខិតអនុញ្ញាតឲ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន៤២៤នាក់នៃក្រុមហ៊ុន **ខូលីធីតេក្សស្ទីលខូអ៊ែរលធីឌី** ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមានការត្រួតពិនិត្យពីអធិការការងារ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវស្របតាមមាត្រា៧១ និងមាត្រា៧២នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ។

- ដោយឡែកនៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៧០ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ សម្រាប់រយៈពេលពីរខែក្នុងកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារហើយពួកគាត់បានអះអាងថាប្រាក់ចំនួន ៧០ ដុល្លារនេះគឺជាប្រាក់ឈ្នួលដូចនេះ និយោជកក៏ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារផងដែរ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថាយោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ប៉ុន្តែប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យានោះគឺជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ដែលជាគោលការណ៍របស់រាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីជួយសម្រួលដល់កម្មករនិយោជិតកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្នុងស្ថានភាពលំបាកដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩ប៉ុណ្ណោះ។
- យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថានិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវស្របតាមមាត្រា ៧១ និងមាត្រា ៧២នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយហេតុនេះប្រកាសលេខ១០ ស្តីពីការឈប់សម្រាកបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលខាងលើ មិនអាចយកមកអនុវត្តបានទេនៅក្នុងកំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាស។ លើសពីនេះទៀតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានបទបញ្ញត្តិណាមួយដែលមានកំណត់ថាកម្មករនិយោជិតនៅតែមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។ ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថានិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយសម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅកំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការ។
- លើសពីនេះចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែលចែងថា ៖ « *ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឲ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឲ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទបញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឲ្យនិយោជិកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យកម្មករនិយោជិត*» ។ ផ្អែកតាមចំណុចនេះបានសេចក្តីថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឲ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការឲ្យនិយោជកផងដែរ ។

- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថាក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញលិខិតអនុញ្ញាតឲ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤២៤នាក់នៃក្រុមហ៊ុន**ខូលី ធីតេក្សស្ទីលខូអែលធីឌី** ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមានការត្រួតពិនិត្យពីអធិការការងារ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវស្របតាមមាត្រា៧១ និងមាត្រា៧២នៃច្បាប់ស្ដីពីការងាររួចហើយ។
- ដោយឡែកនៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៧០ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ សម្រាប់រយៈពេលពីរខែក្នុងកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារហើយពួកគាត់បានអះអាងថាប្រាក់ចំនួន ៧០ ដុល្លារនេះគឺជាប្រាក់ឈ្នួលដូចនេះ និយោជកក៏ត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារផងដែរ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថាយោងតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ប៉ុន្តែប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យានោះគឺ ជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលជាគោលការណ៍របស់រាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីជួយសម្រួលដល់កម្មករនិយោជិតកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្នុងស្ថានភាពលំបាកដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩ប៉ុណ្ណោះ។
- យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថានិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវស្របតាមមាត្រា ៧១ និងមាត្រា ៧២នៃច្បាប់ស្ដីពីការងាររួចហើយហេតុនេះប្រកាសលេខ ១០ ស្ដីពីការឈប់សម្រាកបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលខាងលើ មិនអាចយកមកអនុវត្តបានទេនៅក្នុងអំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាស។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកមិនឃើញមានបទបញ្ញត្តិណាមួយដែលមានកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតនៅតែមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។ ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថានិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយសម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅកំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់នៅក្នុងខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

សរុបសេចក្ដីមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឲ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយសម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅកំឡុងពេល

ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិត។

២.២.៣. មតិយោបល់ចំពោះសេចក្តីសម្រេច

យើងខ្ញុំ **យល់ស្រប** ទាំងស្រុងចំពោះសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ពីព្រោះដូចដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានវិនិច្ឆ័យ និងវែកញែកគឺផ្អែកទៅតាមក្រមច្បាប់ស្តីពីការងារជាពិសេស មាត្រា៧១ និង មាត្រា៧២ និងទៅតាមបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងៗ។ រីឯការតាមទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមានការលើសលុប ពីព្រោះនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមវិធានការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារក្នុងកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

វិស័យការងារ ជាពិសេសគឺវិស័យវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងផ្តល់ប្រាក់កម្រៃសម្រាប់ជីវៈភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា។ ហេតុនេះហើយទើបរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានខិតខំប្រឹងប្រែងកសាងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសឲ្យប្រើប្រាស់ដោយ ព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០៦ ចុះថ្ងៃទី១៣ មីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍ទាំងកម្មករនិយោជិត និងម្ចាស់គ្រឹះស្ថានសហគ្រាសជានិយោជក ក៏ដូចជាដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការគ្រប់គ្រង ព្រមទាំងផ្តល់នូវនីតិវិធីសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងារផងដែរ។

សង្គមមិននៅដដែលនោះទេ ហើយនឹងវិវត្តទៅតាមភាពស៊ីវិល័យនៃប្រជាជន។ ដូច្នេះច្បាប់និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តទាំងឡាយក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមការចាំបាច់ផងដែរ។ ដូច្នេះនៅឆ្នាំ២០០២ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្រោមប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ជំពូក១២ ចាប់ពីមាត្រា៣០៩ ដល់មាត្រា៣១៧ មានចែងអំពីការដោះស្រាយវិវាទតាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដោយមានការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើងជាស្ថាពរដោយ ប្រកាសលេខ ៣៣៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០២។ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏នៅតែបន្តបេសកកម្មក្នុងផ្តល់នូវភាពត្រឹមត្រូវ និងប្រសិទ្ធភាពជូនកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

បើទោះបីជារាជរដ្ឋាភិបាលបានយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់យ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងដើមឆ្នាំ២០២០ និងរហូតមកទល់ពេលបច្ចុប្បន្ន វិស័យការងារនៅកម្ពុជាបានរងទទួលនូវផលប៉ះពាល់ និងការគំរាមកំហែងយ៉ាងខ្លាំងពីជំងឺកូវីដ-១៩។ ឯកឧត្តម **ហេង សួរ** អ្នកនាំពាក្យក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានលើកឡើងថា ***គិតមកដល់ពេលនេះ រោងចក្រដែលកំពុងព្យួរការងារមានចំនួន២៣៧រោងចក្រដែលបានប៉ះពាល់ដល់កម្មករ កម្មការិនីខ្មែរជាង១១ម៉ឺននាក់***។[61] ក្នុងនេះផងដែរចំពោះកម្មករ កម្មការិនីដែលត្រូវព្យួរការងារគឺ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានផ្តល់ ទឹកប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន៤០ដុល្លារ ខណៈថៅកែរោងចក្រផ្តល់៣០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ នេះបើយោងតាមអ្នកនាំពាក្យក្រសួងការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ដើម្បីទប់ទល់ទៅនឹងសភាពការណ៍ ក៏ដូចជាអន្តរាគមន៍ក្នុងការជួយបងប្អូនកម្មករនិយោជិត ប្រមុខរាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវ **កម្មវិធីជំនួយសង្គមជាសាច់ប្រាក់ក្រោយពេលបិទខ្ទប់** ផងដែរដែលកម្មវិធីនេះបានជួយសម្រួល

[61] គេហទំព័រ វិទ្យុបារាំងអន្តរជាតិRFIខេមរភាសា អាចរកបាននូវ https://www.rfi.fr/km/កម្ពុជា (ចូលទស្សនាថ្ងៃទី៥ មិថុនា ២០២១)

បន្ទុកមួយភាគធំដល់បងប្អូនប្រជាពលរដ្ឋដែលជាប់ក្នុងតំបន់បិទខ្ទប់ធ្ងន់ធ្ងរក្នុងភូមិសាស្ត្ររាជធានីភ្នំពេញ ក្រុងតាខ្មៅ កណ្ដាល និងព្រះសីហនុ។

ប៉ុន្តែបើទោះបីជារាជរដ្ឋាភិបាលបានអនុវត្តនូវវិធានការខាងលើរួចមកហើយក្ដី ក៏នៅតែមានបញ្ហាមួយចំនួនកើតឡើងដដែលនោះគឺកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមិនសុខចិត្តទៅនឹងការដាក់ព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួន។ ការណ៍នេះបានធ្វើឲ្យមានភាពចម្រូងចម្រាស់គ្នាយ៉ាងខ្លាំងជាមួយភាគីម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាសដោយនិយោជកអះអាងពីភាពត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់របស់ខ្លួនក្នុងព្យួរកិច្ចសន្យាកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។ ករណីខ្លះគឺកម្មករនិយោជិតមិនបានយល់ដឹងពីខ្លឹមសារច្បាប់ ឬនីតិវិធីច្បាប់ទើបបង្ករទៅជាមានការប្ដឹងតវ៉ា។ ឯករណីខ្លះគឺភាគីនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដោយយោងហេតុផលថាកូវីដ-១៩ ធ្វើឲ្យរារាំងការនាំចូលវត្ថុធាតុ និងការនាំចេញយកទៅលក់នៅបរទេស ហើយការបញ្ជាទិញក៏មានការធ្លាក់ចុះជាហេតុធ្វើឲ្យមានវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុ ទើបបង្ខំចិត្តព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតទាំងខុសឆ្គងទៅនឹងនីតិវិធី។

បើទោះបីជា ដើមបណ្ដឹងជាកម្មករនិយោជិត ឬចុងចម្លើយជានិយោជកក៏ដោយ ក៏ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលវិនិច្ឆ័យដោយសំអាងលើច្បាប់ការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ជាក់ស្ដែងក្នុងករណីវិវាទការងារ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ **០៤៨/២០ រវាង ក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអ៊ែរលធីឌី និង កម្មករនិយោជិត** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានវិនិច្ឆ័យតាមមាត្រា៧១ និង មាត្រា៧២ និងបានពិនិត្យមើលទាំងអង្គហេតុផង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។

សរុបមក កំឡុងពេលនៃការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩នេះ វិស័យការងារជួបប្រទះនូវបញ្ហាលំបាកសូម្បីតែការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក៏កាន់តែមានច្រើនឡើងៗដូចដែលបានបញ្ជាក់ខាងលើ ហើយវិវាទក៏មានច្រើនតាមករណីនោះផងដែរ ដែលបញ្ហាទាំងនោះស្ដែងឡើងដូចតាមរយៈកម្រិតចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់របស់កម្មនិយោជិត និងភាពលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចរបស់និយោជក។ ជាពិសេស ក្នុងស្ថានភាពនេះកម្មនិយោជិតគួរយោគយល់ដល់និយោជក ដែលមានការលំបាកក្នុងការនាំចេញ-នាំចូល ប៉ុន្តែមិនមែនមានន័យថាឲ្យនិយោជកឆ្លៀតឱកាសបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។

អនុសាសន៍

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រធានបទខាងលើ ទាំងទ្រឹស្តីនិងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរួចមក យើងខ្ញុំទាំងពីរបានវិភាគឃើញថា ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងៗដែលរាជរដ្ឋាភិបាល ជាពិសេស ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានដាក់ចេញនោះ ត្រូវបានយកមកអនុវត្តក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទាំងមុន និងកំឡុងពេលនៃកូវីដ-១៩។ ប៉ុន្តែអ្វីដែលគួរឲ្យកត់សម្គាល់នោះស្ថិតក្រោមស្ថានការណ៍នៃការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩នេះ ការអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបានជួបបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួន។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហានេះ យើងខ្ញុំសូមចូលរួមជាអនុសាសន៍មួយចំនួនក្នុងកាត់បន្ថយនូវវិវាទនេះ៖

១.បន្តផ្សព្វផ្សាយឲ្យកាន់តែទូលំទូលាយនូវនីតិវិធីច្បាប់

រាជរដ្ឋាភិបាលគួរបន្តពង្រឹងនិងដាក់វិធានការដល់រោងចក្រ សហគ្រាសឲ្យចូលរួមផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ រីឯម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវតែសហការក្នុងការណែនាំអំពីនីតិវិធីច្បាប់ និងសេចក្តីណែនាំផ្សេងៗដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឲ្យបានយល់ច្បាស់ពីនីតិវិធីច្បាប់ រួមទាំងរបៀបនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាផង។

២.បន្តអំពាវនាវដល់បណ្តារោងចក្រ សហគ្រាសទាំងអស់

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ គួរតែបន្តអំពាវនាវដល់ម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាសទាំងអស់ឲ្យចូលរួមអនុវត្តដាច់ខាតតាមសេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងលេខ៤៥២០/២០ ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការផ្អាកបង់វិភាគទាន ប.ស.ស. សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍ ដែលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩។

៣.ការចូលរួមរបស់សហជីព

តំណាងសហជីព គួរតែសិក្សាស្វែងយល់អំពីច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានាដែលទាក់ទងនឹងវិស័យការងារនេះឲ្យបានកាន់តែស៊ីជម្រៅ ហើយព្យាយាមណែនាំពន្យល់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឲ្យអស់ពីលទ្ធភាព។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

១.ច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្ត

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣។
- ព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ មិនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ស្តីពីច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/១១១៩/០១៨ ចុះថ្ងៃទី០១ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីច្បាប់របបសន្តិសុខសង្គម។
- ប្រកាសក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា លេខ២៦៧សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស។
- សេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈលេខ០១០/២០ ប.ក/ស.ណ.ន.ខ.ល. ចុះថ្ងៃទី២១ កុម្ភៈ ២០២០ ស្តីពីការអនុវត្តការទូទាត់សងការឈប់សម្រាកពិសេស។
- សេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈលេខ០៤៥/២០ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល. ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការផ្អាកបង់វិភាគទាន ប.ស.ស. សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍ ដែលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរ ដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩។
- សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានរាជរដ្ឋាភិបាល ចុះថ្ងៃទី១១ ឧសភា ២០២១ ស្តីពីការដាក់ឲ្យអនុវត្តកម្មវិធី« ជំនួយសង្គមជាសាច់ប្រាក់ក្រោយពេលបិទខ្ទប់» ដើម្បីជួយគាំទ្រគ្រួសារប្រជាពលរដ្ឋដែលមានកម្រិតជីវភាពទាប និងជួបប្រឈមនឹងការលំបាក ក្រោយការអនុវត្តវិធានការបិទខ្ទប់ជាលក្ខណៈទ្រង់ទ្រាយធំ និងការផ្តល់ជំនួយសង្គមជាសាច់ប្រាក់ សម្រាប់គ្រួសារដែលមានអ្នកស្លាប់ដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩ និងគ្រួសារដែលមានអ្នកឆ្លងជំងឺកូវីដ-១៩ និងមានការលំបាកផ្នែកជីវភាព ក្នុងព្រឹត្តិការណ៍ ២០ កុម្ភៈ២០២១។

២.សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៤៦/០៥-អូ សេ អង់ ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥។
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៤៩/០៥-អូ សេ អង់ ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥។
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៥៦/២០-វ៉ាយអូលែត អ៊ីភើល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៤៨/២០-ខូលីធី តេក្សស្ទីលខូអេលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

៣.សៀវភៅ

- វចនានុក្រមសម្តេចសង្ឃរាជ ជោតញ្ញាណោ ជួន ណាត
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ៖ សទ្ទានុក្រមពាក្យច្បាប់ ខ្មែរ អង់គ្លេស បារាំង ផ្នែករដ្ឋប្បវេណី និងនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី, ២០០៧
- សាស្ត្រាចារ្យ **ហ៊ែល ចំរើន** ៖ នីតិការងារ, ភ្នំពេញ ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ព, ២០០៥
- លោកគ្រូ **ស៊ុំ យាង** ៖ នីតិការងារ, (មេរៀនសម្រាប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រឆ្នាំទី៣),

៤.គេហទំព័រ

- គេហទំព័រផ្លូវការ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (www.mltv.gov.kh)
- គេហទំព័រផ្លូវការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (www.arbitrationcouncil.org)

- គេហទំព័រផ្លូវការ បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (www.nssf.gov.kh)
- គេហទំព័រផ្លូវការ វិទ្យុបារាំងអន្តរជាតិជាខេមរភាសា (www.rfi.fr)
- គេហទំព័រ WordPress (https://keavan.file.wordpress.com)
- ទំព័រ Facebook ក្រុមនិស្សិតច្បាប់មេគង្គ (https://web.facebook.com/keukkoeun)

ឧបសម្ព័ន្ធ

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធទី១ ៖ សេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈលេខ០៤៥/២០ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការផ្អាកបង់វិភាគទាន ប.ស.ស. សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍ ដែលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩។

ឧបសម្ព័ន្ធទី២ ៖ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងលេខ០៥៦/២០ ឈ្មោះវ៉ាយអូលែត អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) កាលបរិច្ឆេទសេចក្តីបង្គាប់ថ្ងៃទី១២ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០

ឧបសម្ព័ន្ធទី៣ ៖ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងលេខ០៤៨/២០ ឈ្មោះខ្វលីតធី តេក្សស្ទីល កាលបរិច្ឆេទសេចក្តីបង្គាប់ថ្ងៃទី១៣ តុលា ឆ្នាំ២០២០។

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ : ០៤៥/២០ ក.ប/អ.ក.ន.ខ.ល

សេចក្តីណែនាំ

ស្តីពី

ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការផ្អាកបង់ភាគទាន ប.ស.ស. សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍ ដែលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩

យោងសេចក្តីប្រកាសព័ត៌មាន ស្តីពីសេចក្តីណែនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាស្តីពីវិធានការបន្ថែមសំដៅជួយដល់វិស័យឯកជន និងកម្មករនិយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរពីការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ (ជុំទី៣ ថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០) និងយោងច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមណែនាំដល់ (១) ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ (រួមមានរោងចក្រវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប) និងវិស័យទេសចរណ៍ ក្នុងដែនរាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តសៀមរាប ខេត្តព្រះសីហនុ ខេត្តកែប និងខេត្តកំពត (រួមមានសណ្ឋាគារ ផ្ទះសំណាក់ ភោជនីយដ្ឋាន និងភ្នាក់ងារទេសចរណ៍) ដែលខ្វះវត្ថុធាតុដើម ឬគ្មានការបញ្ជាទិញ ឬមិនមានទីផ្សារនាំចេញ ឬពុំមានអតិថិជនប្រើប្រាស់សេវា ឬមានការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពផលិតកម្ម ឬអាជីវកម្មជាបណ្តោះអាសន្ន និង(២) បងប្អូនកម្មករនិយោជិតដែលបម្រើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងនោះ ត្រូវរួមគ្នាជាជាច់ខាតបំពេញនូវនីតិវិធីនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការស្នើសុំផ្អាកបង់ភាគទានបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស.) ដូចខាងក្រោម៖

ក-ការស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

ក១-សម្រាប់ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងវិស័យទេសចរណ៍ ដែលមិនទាន់បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពមកក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ កាលពីចុងខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវ៖

- ដាក់លិខិតស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមករដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលមានទីតាំងនៅរាជធានីភ្នំពេញ និងតាមរយៈមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានទីតាំងនៅបណ្តាខេត្ត តាមទម្រង់លិខិតដូចមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី១ និងទី២ នៃសេចក្តីណែនាំនេះ និងអាចស្វែងរកបាននៅក្នុងគេហទំព័ររបស់ក្រសួង www.mlvt.gov.kh។

  រយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារជាអតិបរមាគឺចំនួន ២ខែ និងអាចពន្យារបន្ថែមក្នុងករណីចាំបាច់ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែង។

សូមទាញយកឯកសារតាម QR Code នេះ:

ឬតាម Link នេះ: https://bit.ly/3bHZ6Bv

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣) ៨៨ ៤៣ ៨៩ និងទូរសារ:(០២៣) ៨៨ ២៧ ២៥

- ផ្សព្វផ្សាយ និងជូនដំណឹងឱ្យបានទូលំទូលាយ និងជាចំហដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យផ្តល់ជាជាច់ខាតនូវ (១) លេខអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ និង(២) លេខទូរស័ព្ទផ្ទាល់ខ្លួន (ឬលេខទូរស័ព្ទសាច់ញាតិបង្កើត) ដើម្បីក្រសួងយកទៅធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ផ្ទេរប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ តាមរយៈធនាគារឯកទេសវីង។
- រៀបចំបញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវទាំងស្រុង តាមទម្រង់ដូចមានភ្ជាប់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៣ នៃសេចក្តីណែនាំនេះ ដោយតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិត ផ្តិតមេដៃនៅលើឈ្មោះរបស់ខ្លួន ដើម្បីបញ្ជាក់ថា លេខអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ និងលេខទូរស័ព្ទដែលរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានបានរៀបចំនេះ គឺត្រឹមត្រូវ។

  ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលខកខានក្នុងការផ្សព្វផ្សាយជាចំហដល់កម្មករនិយោជិត ជ្រាបអំពីតម្រូវការព័ត៌មានខាងលើនេះ ឬខកខានក្នុងការឱ្យកម្មករនិយោជិត ផ្តិតមេដៃទទួលស្គាល់លេខអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ និងលេខទូរស័ព្ទ ដែលខ្លួនបានចងក្រង រួចនោះ ត្រូវទទួលខុសត្រូវបង់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះ នូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលមានចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែនោះ។
- ភ្ជាប់មកជាដាច់ខាតច្បាប់ថតចម្លងឯកសារនីមួយៗចំនួន ៣ច្បាប់ នូវ (១) បញ្ជីបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយមុនពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដោយមានបោះត្រារបស់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននៅគ្រប់ទំព័រ, (២) វិញ្ញាបនបត្រពាណិជ្ជកម្ម, (៣) អាជ្ញាប័ណ្ណទេសចរណ៍ (សម្រាប់វិស័យទេសចរណ៍), (៤) ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់, (៥) វិញ្ញាបនបត្របញ្ជិកាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុង ប.ស.ស. (បើមាន), និង (៦) លេខគណនីធនាគាររបស់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។

ក្រោយទទួលបានលិខិតស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដោយមានឯកសារយោងគ្រប់គ្រាន់ អធិការការងារនឹងចុះទៅពិនិត្យ និងផ្ទៀងផ្ទាត់នៅតាមរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ ក្នុងអំឡុងពេល ២ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ។

ក២-សម្រាប់ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងវិស័យទេសចរណ៍ ដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពមកក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬតាមរយៈមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួចហើយ កាលពីចុងខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវ៖

- អនុវត្តដូចនីតិវិធី ដែលមានចែងនៅក្នុងចំណុច ក១ ខាងលើទាំងស្រុង ប៉ុន្តែត្រូវអនុវត្តតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្ម https://suspension.mlvt.gov.kh ដែលមានសេចក្តីណែនាំអំពីរបៀបប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធនេះដូចមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៤ នៃសេចក្តីណែនាំនេះ។

ក៣-កាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀតរបស់ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងវិស័យទេសចរណ៍៖

- សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ក្នុង១ខែ ក្នុងនោះ៖
  - ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ៧ថ្ងៃ ដល់ ១០ថ្ងៃ
  - ចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ១១ថ្ងៃ ដល់ ២០ថ្ងៃ
  - ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ២១ថ្ងៃ ដល់ ១ខែ។
- សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ ត្រូវពិនិត្យផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមដល់កម្មករនិយោជិត តាមលទ្ធភាពនិងការស្ម័គ្រចិត្ត នៅក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងកំណត់នីតិវិធីនៃការបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមនេះ។

- ត្រូវអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ តាមកាលបរិច្ឆេទ និងរយៈពេល ដែលមានកំណត់នៅក្នុងលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រសួង។ ក្នុងករណីត្រូវបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ (ចូលធ្វើការងារវិញ) មុនកាលកំណត់ ដែលមានចែងនៅក្នុងលិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវធ្វើលិខិតជូនដំណឹងមករដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ឬមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តឱ្យបានយ៉ាងតិច ២ថ្ងៃ (នៃថ្ងៃធ្វើការ) មុនថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ តាមទម្រង់លិខិតដូចមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៥ និងទី៦ នៃសេចក្តីណែនាំនេះ។
- ទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខច្បាប់ជាធរមាននូវរាល់ព័ត៌មាន ដែលបានផ្តល់មកក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងត្រូវសងមករាជរដ្ឋាភិបាលវិញ ចំពោះការឃុបឃិតក្លែងបន្លំព័ត៌មានណាមួយ។

ក៤-សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ត្រូវ៖

- ផ្តល់លេខអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ និងលេខទូរស័ព្ទផ្ទាល់ខ្លួនដែលអាចទាក់ទងបាន ដល់ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងវិស័យទេសចរណ៍ ដើម្បីចងក្រងជាបញ្ជីផ្តល់ជូនក្រសួង យកទៅរៀបចំនីតិវិធីបើកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលមានចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ តាមរយៈធនាគារឯកទេសវីង ទៅកម្មករនិយោជិត។

  ប្រសិនបើគ្មានលេខទូរស័ព្ទផ្ទាល់ខ្លួន ត្រូវផ្តល់លេខទូរស័ព្ទជារបស់ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ ឬបងប្អូនបង្កើត និងមិនត្រូវផ្លាស់ប្តូរលេខទូរស័ព្ទជាដាច់ខាត។
- ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភពីរាជរដ្ឋាភិបាល តាមរយៈភ្នាក់ងារវីង ដូចខាងក្រោម៖
  - ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ៧ថ្ងៃ ដល់ ១០ថ្ងៃ
  - ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ១១ថ្ងៃ ដល់ ២០ថ្ងៃ
  - ចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ២១ថ្ងៃ ដល់ ១ខែ។
- ក្រោយពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចំនួន ១០ថ្ងៃ កម្មករនិយោជិត នឹងទទួលបានសារតាមទូរស័ព្ទពីធនាគារឯកទេសវីង ដែលជម្រាបដំណឹងអំពីចំនួនទឹកប្រាក់ដែលត្រូវទទួលបាន។
- ក្រោយពេលទទួលបានសារជូនដំណឹងតាមទូរស័ព្ទ សូមបងប្អូនយកអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ និងទូរស័ព្ទដែលទទួលបានសារនោះ ទៅភ្នាក់ងារវីងណាមួយ ដែលនៅជិតផ្ទះបងប្អូនបំផុត ដើម្បីបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលនោះ។ ធនាគារឯកទេសវីង នឹងបង្វិលថវិកានោះជូនរាជរដ្ឋាភិបាលវិញ ប្រសិនជាបងប្អូនណាម្នាក់ខកខានទៅបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភនោះ ក្នុងរយៈពេល ១០ថ្ងៃ ក្រោយពីធនាគារឯកទេសវីង បានផ្ញើសារតាមទូរស័ព្ទជូនបងប្អូន។

ក្រសួងសូមក្រើនរំលឹកដល់កម្មករនិយោជិត ត្រូវសហការផ្តល់លេខអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ និងលេខទូរស័ព្ទដែលអាចទំនាក់ទំនងបាន ទៅរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជាដាច់ខាត ព្រមទាំងត្រូវពិនិត្យលេខអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ និងលេខទូរស័ព្ទ ដែលមាននៅក្នុងតារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវ មុននឹងផ្តិតមេដៃបញ្ជាក់អំពីភាពត្រឹមត្រូវនៃព័ត៌មានទាំងពីរនេះ។

កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលខកខានក្នុងការផ្តល់លេខអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ និងលេខទូរស័ព្ទដល់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន គឺមានន័យថាសាមីខ្លួនបានស្ម័គ្រចិត្តមិនទទួលយកប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលមានចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែនេះទេ។

ក៥-សម្រាប់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ត្រូវចម្លងលិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ តាមទម្រង់លិខិតដូចមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៧ និងទី៨ នៃសេចក្តីណែនាំនេះដល់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម, ក្រសួងទេសចរណ៍ (ពាក់ព័ន្ធវិស័យទេសចរណ៍), ក្រសួងឧស្សាហកម្ម វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា និងនវានុវត្តន៍, ក្រសួងរ៉ែ និងថាមពល, ធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា, ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ, អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ, បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម និងរដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត ដែលពាក់ព័ន្ធ។

ខ-ការស្នើសុំផ្អាកបង់ភាគទាន និងការបន្តផ្តល់តាមការលិករបស់ ប.ស.ស.

- ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលជាសមាជិក ប.ស.ស. ត្រូវធ្វើលិខិតជូនដំណឹងអំពីការផ្អាកបង់ភាគទានមក ប.ស.ស. តាមទម្រង់លិខិតដូចមានក្នុងឧបសម្ព័ន្ធទី៩ នៃសេចក្តីណែនាំនេះ និងអាចស្វែងរកបាននៅក្នុងគេហទំព័ររបស់ក្រសួង www.mlvt.gov.kh។
- ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតនឹងបន្តទទួលបានតាវការលិកផ្នែកថែទាំសុខភាពពី ប.ស.ស.។
- កម្មករនិយោជិតនៅតែបន្តទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ពេលសម្រាលកូនពីរាជរដ្ឋាភិបាល (៤០ម៉ឺនរៀលសម្រាប់កូនម្នាក់, ៨០ម៉ឺនរៀលសម្រាប់កូនភ្លោះពីរនាក់, និង១,២លានរៀលសម្រាប់កូនភ្លោះបីនាក់ និងទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់ **សម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី** និង **សម្តេចកិត្តិព្រឹទ្ធបណ្ឌិត** ចំនួន ៥លានរៀល)។

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមទំនាក់ទំនង៖ លោក អ៊ុក ចាន់ធូ (012 872 161), លោក ហួន សុខភានាថ (089 676 821), លោក ម៉ាញ ណារិទ្ធ (087 525 656), និងលោក ឌឹម ឧត្តម (092 208 797)។

ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងកម្មករនិយោជិតនៃវិស័យកាត់ដេរ ដែលរួមមាន រោងចក្រវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប និងវិស័យទេសចរណ៍ ក្នុងដែនរាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តសៀមរាប ខេត្តព្រះសីហនុ ខេត្តកែប និងខេត្តកំពត ដែលរួមមានសណ្ឋាគារ ផ្ទះសំណាក់ ភោជនីយដ្ឋាន និងភ្នាក់ងារទេសចរណ៍ ត្រូវចូលរួមអនុវត្តសេចក្តីណែនាំនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងប្រកបដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវខ្ពស់ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ថ្ងៃ ព្រហ ១០ កើត ខែ ចេត្រ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៣
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០២ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២០
រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

កន្លែងទទួល:
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
- ក្រសួងឧស្សាហកម្ម វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា និងនវានុវត្តន៍
- ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម
- ក្រសួងទេសចរណ៍
- ក្រសួងរ៉ែ និងថាមពល
- ធនាគារជាតិនៃកម្ពុជា
- អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
- រដ្ឋបាលរាជធានី ខេត្ត
  "ដើម្បីជូនជ្រាប"
- ឯកសារ កាលប្បវត្តិ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៥៦/២០ - វ៉ាយអូលែត អីកែរីល (ខេមបូឌា)
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **វីន ពៅ**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អីកែរីល (ខេមបូឌា)**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងឈូក សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៧ ៩០០ ៣៤៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក សាន វឌ្ឍនា	មេធាវី
២- លោក គិម ពេជ្រជា	ប្រធានផ្នែកច្បាប់GMAC
៣- លោក តោ ជាភ័ក្រ្ត	មន្ត្រីផ្នែកការងារGMAC
៤- លោកស្រី Low Suawlom	ប្រធានគ្រប់គ្រង
៥- លោក ប៊ូ សំណាង	ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល
៦- លោក សុត កែវ	ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អីកែរីល (ខេមបូឌា)**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងឈូក សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៣ ៧១ ៨៥ ៩១ / ០៩៨ ៦៨ ៨៩ ៩១ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ហម ស៊ុនរិទ្ធិ	មេធាវី

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: 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

២- លោក ឈេន សំបូរ	មេធាវី
៣- លោក សេង ពេជ	ជំនួយការមេធាវី
៤- លោកស្រី យ៉ាង សុភណ្ឌ័	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
៥- លោក នង សំណាង	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ
៦- លោកស្រី មិន ចន្ទា	អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
៧- លោក ចែ រាត្រី	អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ
៨- លោកស្រី ពាញ គ្រឿន	មន្ត្រីចងក្រងសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
៩- លោក ទេព សុវ៉ែ	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ
១០- លោកស្រី អ៊ីង ចាន់ធឿន	ប្រធានសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
១១- លោកស្រី ជឹម ចាន់តា	ប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ (មូលដ្ឋាន)
១២- លោកស្រី កែវ ចិន្តា	អនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
១៣- លោក ជុំ ផាណារិទ្ធិ	អនុប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ (មូលដ្ឋាន)
១៤- កញ្ញា យ៉ុង មុំ	លេខាសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
១៥- លោកស្រី ឈួន ធវី	លេខាសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ (មូលដ្ឋាន)
១៦- លោកស្រី អឿន គន្ធា	ហិរញ្ញិកសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
១៧- លោកស្រី ឯម ចាន់ណា	សកម្មជនសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
១៨- លោកស្រី ខែម សុផន	តំណាងកម្មករ
១៩- លោក លន់ សុផល	តំណាងកម្មករ
២០- កញ្ញា សួស ចិន្តា	កម្មករ
២១- កញ្ញា ប៊ីក សុជើក	កម្មករ
២២- លោកស្រី ចេង សោភ័ណ្ឌ	កម្មករ
២៣- លោកស្រី ញឹម ធីតា	កម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារចំនួន ០៥ចំណុច (ក្រុមហ៊ុនបិទទ្វារ)។

២- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនពេលបើកដំណើរការឡើងវិញ ត្រូវទទួលកម្មករចាស់ៗ[illegible]

៣- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ចាប់ពី ៤ខែ ទៅដល់ ៩ខែ ចំនួន ៥០% រយៈពេល ០៣ខែ។

៤- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់កាតធ្វើការ ដែលបានដកទុក ឱ្យមកកម្មករវិញ។

៥- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រសួងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលការងាររយៈពេល ០២ខែ ដល់កម្មករ។

៦- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ចំនួន ០៥ថ្ងៃ ដែលកម្មករបានធ្វើការងារក្នុងថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ។

ដោយឡែកភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថាចំពោះចំណុចទី២,៣,៤ និងទី៥ ក្រុមហ៊ុនបានដោះស្រាយរួចរាល់ហើយ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ១០២២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សន្ទេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយនូវការទាមទារចំនួន ៦ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលការចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ៦ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៦ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ១០២២ ក.ប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វែករកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជានេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតព្រមព្រៀងដកចំណុចវិវាទទី ២, ៣, ៤ និងទី៥ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាទទួលយកការដោះស្រាយរួចហើយ។ ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ២ចំណុចតែប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី១ និងទី៦។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារភស្តុតាង និងថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារពេលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោកមេធាវី សាន វឌ្ឍនា គោរពជូនលោក/លោកស្រីប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការតំណាងដោយអាណត្តិអោយក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អឺកែ-វើល (ខេមបូឌា) ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៥៦/២០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អឺកែវើល (ខេមបូឌា) ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធាវី សាន វឌ្ឍនា។

៣- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អឺកែវើល (ខេមបូឌា) ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកស្រី LOW SUAWLIAN លោក សុត កែវ និងលោក ប៊ូរ សំណាង។

៤- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អឺកែវើល (ខេមបូឌា) ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកគិម ពេជ្រជា និងលោក តោ ដារ៉ារិទ្ធ។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អឺកែវើល (ខេមបូឌា) ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ០៨២ [illegible] ចុះថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៤ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច។

៦- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អឺកែវើល (ខេមបូឌា) លេខ MOC-៤៨៩៣៨៨៨៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៤។

៧- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) បានតម្កល់ទុកលេខ ៥០៧/០៤ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៨- កំណត់ហេតុស្តីពីការសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយករណីក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ធ្វើនៅថ្ងៃពុធ ១១កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

៩- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ធ្វើនៅថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

១០- កំណត់ហេតុស្តីពីការអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយករណីក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ធ្វើនៅថ្ងៃសុក្រ ៤កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

១១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

១២- ឯកសារបើកប្រាក់អ្នកមានផ្ទៃពោះ (លំហែមាតុភាព) របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា)។

១៣- លិខិតលេខ ០៣៦/២០ ក.ប/អ.ក/អ.ធ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៩កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមកលោក/លោកស្រី ម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។

១៤- លិខិតលេខ ១៤២/២០ ក.ប/អ.ក/អ.ធ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមកលោក/លោកស្រី ម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។

១៥- អនុក្រឹត្យលេខ ៥០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃពុធ ១រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការលើកការឈប់សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករ នៅថ្ងៃទី១៣ ទី១៤ និងទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

១៦- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១២/២០ ប.ក/ស.ជ.ណ.ខ.ល ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៥កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការលើកពេលថ្ងៃឈប់សម្រាកក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិឆ្នាំ២០២០។

១៧- អនុក្រឹត្យលេខ ១០១ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃពុធ ១០រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការអនុញ្ញាតឱ្យមន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករ ឈប់សម្រាកការងារនៅថ្ងៃទី១៧ ទី១៨ ទី១៩ ទី២០ និងទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០។

THE ARBITRATION COUNCIL

១៨- ប្រកាសលេខ ២៤២/២០ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការឈប់សម្រាកថ្ងៃទី១៧ ទី១៨ ទី១៩ ទី២០ និងទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីសងថ្ងៃឈប់សម្រាកក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិឆ្នាំ២០២០។

១៩- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ប.ក/ស.ជ.ណ.ខ.ល ចុះថ្ងៃចន្ទ ៧កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។

២០- លិខិតលេខ ០៧០ ក.ប/អ.ក/អធក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៣រោច ខែមាឃ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបជូនលោកឧកញ៉ា ប្រធានសហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា ស្តីពីរបៀបគិតអតីតភាពការងារ ដើម្បីកំណត់រយៈពេលជូនដំណឹងមុន ដែលនិយោជកត្រូវអនុវត្តពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា (FDC) ក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC)។

២១- លិខិតលេខ ២៩៥ ក.ប/អ.ក/អធក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៩កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបជូនលោកឧកញ៉ា ប្រធានសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ស្តីពីករណីសំណើសុំការបកស្រាយអំពីការទូទាត់ "ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត" និង "ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន"។

២២- សេចក្តីបំភ្លឺស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន និងសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០។

២៣- លិខិតចុះថ្ងៃសុក្រ ១៤រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក LEE THAI KHIT ជានាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែវើល (ខេមបូឌា) គោរពជូនលោក លោកស្រីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាការពាររបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែវើល (ខេមបូឌា)។

២៤- កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែវើល (ខេមបូឌា) ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

២៥- ឯកសារបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់៥% របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីកែវើល (ខេមបូឌា)។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតរបស់មេធាវី ហម ស៊ុនរិទ្ធិ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីតំណាងដោយអាណត្តិ

ឱ្យអាណត្តិទាយកឈ្មោះ អ៊ីង ចាន់ធឿន ភេទស្រី, លន់ សុផល ភេទប្រុស, ខែម សុផន ភេទស្រី, យ៉ុង មុំ ភេទស្រី និង អឿន គន្ធា ភេទស្រី ជាតំណាងសហជីពកម្ពុជា ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៥៦/២០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ របស់អាណត្តិទាយកឈ្មោះ អ៊ីង ចាន់ធឿន ភេទស្រី, លន់ សុផល ភេទប្រុស, ខែម សុផន ភេទស្រី, យ៉ុង មុំ ភេទស្រី និង អឿន គន្ធា ភេទស្រី ជាតំណាងសហជីពកម្ពុជា ប្រគល់សិទ្ធិជូនមេធាវី ហម ស៊ុនរិទ្ធិ ដើម្បីធ្វើជាអ្នកតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី ០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់សហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីភែរីល (ខេមបូ-ឌា) លេខ ៦៣៨ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។

៤- លិខិតលេខ ២៩៥ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គល ពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

៥- របាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ១០២២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

៧- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ០០៩/២០ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

៨- លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចារ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) គោរពចូលមក លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្ដីពីស្នើសុំជួយផ្សះផ្សាវិវាទការងាររវាងយើងខ្ញុំជាមួយក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

៩- សារណាការពារឱ្យអាណត្តិទាយកអ្នកស្រី អ៊ីង ចាន់ធឿន, អ្នកស្រី យ៉ុង មុំ, អ្នកស្រី អឿន គន្ធា, លោក លន់ សុផល និងអ្នកស្រី ខែម សុផន ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៤រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់មេធាវី ហម ស៊ុនរិទ្ធិ គោរពជូនក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្ដាល។

១០- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករដែលផ្ដិតមេដៃទាមទារសំណងដែលរោងចក្រវ៉ាយអូលែតបិទទ្វារ។

១១- កាតដាក់នៅជាប់ដោយខ្សែករយៈពេល ១៤ថ្ងៃ និងអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ របស់កម្មករ និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា)។

១២- កាតសម្គាល់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ឆ្នាំ២០០៣ ឆ្នាំ២០០៤ ឆ្នាំ២០០៥ ឆ្នាំ២០០៦ ឆ្នាំ២០០៧ ឆ្នាំ២០០៨ ឆ្នាំ២០០៩ ឆ្នាំ២០១០ ឆ្នាំ២០១២ ឆ្នាំ២០១៣ ឆ្នាំ ២០១៤ ឆ្នាំ២០១៥ ឆ្នាំ២០១៦ ឆ្នាំ២០១៧ ឆ្នាំ២០១៨ និងឆ្នាំ២០១៩។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ១០២២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អីកែរីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ០០៩/២០ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៤៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៥កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៤៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៥កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុនវ៉ាយអូលែត អីកែរីល (ខេមបូឌា) មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែក កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១២៨៤នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន វ៉ាយអូលែត អីកែរីល (ខេមបូឌា))*។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៩/២០ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១១នាក់ ៖ ១. ធូ ចាន់សោភ័ណ្ឌ, ២. ប្រាក់ សំអឿន, ៣. កើត ធី, ៤. អ៊ិង ចាន់ធឿន, ៥. យ៉ុង មុំ, ៦. លន់ សុផល, ៧. ខែម សុផល, ៨. អឿង ចន្ធា, ៩. ជឹម ចាន់តា, ១០. ជុំ ផាណារិទ្ធ និង ១១. ឈួន ធី។
- យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារចំណុចនេះ គឺមានស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១១៨៤នាក់។

ចំណុចវិវាទទី ១៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារចំនួន ៥ចំណុច (ក្រុមហ៊ុនបិទទ្វារ)

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរយៈពេលពីរខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមេសា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

- នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានជូនដំណឹងតាមរយៈសារអេឡិចត្រូនិកទូរសព្ទដល់កម្មករនិយោជិតអំពីការបិទក្រុមហ៊ុន ដោយនិយោជកនឹងទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ប្រាក់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ប្រាក់បំណាចអតីតភាពការងារ និងប្រាក់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។ ក្រុមហ៊ុននេះនឹងត្រូវបិទចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។
- ជាការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន គឺមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ៦ខែម្តងៗ និយោជកតែងតែទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារពួកគាត់ដល់កាលកំណត់ម្តងៗ។ លុះដល់ ថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតពីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ ដោយទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយ ឱ្យកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។
- ករណីនេះ និយោជកយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ប៉ុន្តែរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងមុននោះ គឺនិយោជកគិតអតីតភាពការងារចាប់ពីពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបានប្តូរទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ពោលគឺគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមិនគិតអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចាប់ពីចូលធ្វើការដំបូងនោះទេ។ ចំណែកប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនិយោជកមិនផ្តល់ជូននោះទេ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន ដោយគិតតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតតាំងពីចូលធ្វើការ និងផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- យោងតាមមាត្រា ៧៤, ៧៥, ៧៧ និងកថាខណ្ឌទី៧ មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការគិតអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ជូនដំណឹងមុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ គឺត្រូវគិតចាប់ពីថ្ងៃដំបូងនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ទោះបីជានិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយ រួចហើយក៏ដោយ។ ការគិតអតីតភាពការងារ ចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់គឺជាការអនុវត្តដែលមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។
- លិខិតលេខ ០៧០ កប/អក/អធក របស់អធិការកិច្ចការងារចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ និងលិខិតលេខ ២៩៥ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ គឺមិនមានអានុភាពគតិយុត្តអនុវត្តនោះទេ ព្រោះតាមឋានានុក្រមនៃច្បាប់ លិខិតនេះគឺតូចជាងច្បាប់។ ម្យ៉ាងវិញទៀត យោងតាមមាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី គឺមានតែរដ្ឋមន្ត្រីទេដែលមានសិទ្ធិចេញលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងៗ ចំណែកលិខិតនេះ គឺចេញដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការ មិនមែនដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនោះទេ ហើយលិខិតនេះគ្រាន់តែជាលិខិតរដ្ឋបាលដែលឆ្លើយតបនឹងបុគ្គលតែប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ លិខិតនេះមិនអាចយកមកអនុវត្តបានឡើយ។

- យោងតាមមាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ការបិទសហគ្រាសមិនមែនជាលក្ខខណ្ឌដែលអាចឱ្យនិយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ ព្រោះមិនមែនជាប្រធានសក្តិ។
- យោងតាមត្រា ៩១ថ្មី និយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈរបស់ខ្លួនតែម្ខាង ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យនោះទេ ព្រោះការគ្មានអ្នកបញ្ជាទិញ គឺជាកំហុស និងការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជកមិនមែនជាកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ដូចនេះនិយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត។
- លិខិតលេខ ២៩៥ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ និងសេចក្ដីបំភ្លឺស្ដីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន និងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការ ទៅប្រធានសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា មិនមានអានុភាពនោះទេ ព្រោះតូចជាងច្បាប់ ហើយក៏មិនមែនចេញដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈផងដែរ។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
    - មុនពេលក្រុមហ៊ុនបិទទ្វារ និយោជកបានព្យាយាមល្បួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរយៈពេលពីរខែ ដោយមូលហេតុគ្មានអ្នកបញ្ជាទិញ ព្រោះវីរុសកូវីដ-១៩។ ដោយសារការរីករាលដាលជាសកលនៃវីរុសកូវីដ-១៩ នៅតែបន្ត ដែលធ្វើឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញនៅអឺរ៉ុបលុបចោលការបញ្ជាទិញ ជាហេតុធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនអាចបន្តដំណើរសង្វាក់ផលិតកម្មទៀតបាន។ យ៉ាងណាមិញ មុនពេលនិយោជកបិទរោងចក្រនៅថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានពិភាក្សាជាមួយសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ និងក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈផងដែរ។
    - យោងតាមលិខិតលេខ ២៩៥ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ចេញដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុននិងទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវបានបិទទ្វារដោយគ្មានអ្នកបញ្ជាទិញ។ ប៉ុន្តែក្រោយមក គឺមានសេចក្ដីបំភ្លឺ ចុះនៅថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួងការងារ បានណែនាំឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុនវិញ ករណីនេះ និយោជកក៏អនុវត្តតាមសេចក្ដីបំភ្លឺនេះដែរ។
    - ជាងនេះទៀត ចំពោះការអនុវត្តពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចសន្យាការងារ គឺនិយោជកបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រសួងការងារពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារ និងការផ្លាស់ប្តូរប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ។
    - ចំពោះការគិតអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ទូទាត់ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន និយោជកអនុវត្តតាមលិខិតលេខ ០៧០ កប/អក/អធក របស់អធិការកិច្ចការងារចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដោយគិតអតីតភាពចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ព្រោះលិខិតនេះបានកំណត់ថា "*...ដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុន ក្នុង*

ករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដែលប្រែក្លាយមកពីកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា និយោជកត្រូវគណនាអតីតភាពការងារសម្រាប់ការជូនដំណឹងមុន ដោយគិតចាប់ពីពេលដែលកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបានប្រែក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើនិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ម្តងរួចហើយ។...។" ករណីនេះ និយោជកក៏បានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ រួចហើយ។ ជាងនេះទៀត គឺមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩៣០នាក់ បានយល់ព្រមទទួលយកការទូទាត់នេះរួចហើយដែរ។

- លិខិតលេខ ០៧០ ខាងលើនេះ គឺចេញមកដើម្បីបញ្ជាក់ពីខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានន័យថា បើនិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ភាគរយ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ម្តងៗ រួចហើយ នោះអតីតភាពការងារមិនត្រូវរាប់បញ្ចូលគ្នានោះទេ។ តែបើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាម្តងៗនោះ មិនទាន់បានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ ៥ភាគរយទេ នោះទើបនិយោជកត្រូវគិតអតីតភាពតាំងពីកិច្ចសន្យាដំបូង ដោយបូករយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរបញ្ចូលគ្នា។

ចំណុចវិវាទទី ៦៖ កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ០៥ថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការងារក្នុងថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិចំនួន ៥ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
  - នៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការងារធម្មតា ដោយបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ព្រោះរាជរដ្ឋាភិបាលបានលើកថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិក្នុងខែមេសានេះ ទៅពេលក្រោយ ដោយសារការបង្ការមិនឱ្យមានការឆ្លងវីរុសកូវីដ-១៩។
  - ថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិដែលត្រូវឈប់សម្រាកនៅខែមេសា គឺត្រូវបានលើកទៅឈប់សម្រាកនៅខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ដោយរាជរដ្ឋាភិបាល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - និយោជកបានបិទរោងចក្រមុនខែសីហា ដែលធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលបានការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានសង និងជាប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។
  - ថ្ងៃឈប់បុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិក្នុងខែមេសា គឺថ្ងៃបុណ្យដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានឈប់តែពួកគាត់ត្រូវមកធ្វើការ ដោយយោងតាមប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីប្រាក់បំណាច់ការងារដែលបានធ្វើការនៅក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យ (ដែលត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួល និយោជកត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១០០ភាគរយ ឱ្យកម្មករនិយោជិតលើប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃធម្មតា។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖ ថ្ងៃឈប់បុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិក្នុងខែមេសា គឺថ្ងៃធ្វើការធម្មតាដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដូចថ្ងៃធម្មតាដែរ ដោយយោងតាមអនុក្រឹតលេខ ០៥០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការលើកការឈប់សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករ នៅថ្ងៃទី១៣, ១៤, ១៥ និងទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។ ហេតុនេះ ការធ្វើការនៅក្នុងខែមេសានោះមិនមែនជាការធ្វើការចំថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ព្រោះថ្ងៃឈប់បុណ្យនោះត្រូវបានលើកពេលមកឈប់សម្រាកនៅខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ វិញ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន ដោយគិតតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតតាំងពីចូលធ្វើការ និងផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

យោងតាមមាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ ចំពោះការវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តន៍បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញាមួយណាមួយ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះ ដោះស្រាយដោយសមធម៌ ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់"*។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដោយផ្អែកតាមច្បាប់ដូចខាងក្រោម៖

ក. ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន៖

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា ដូចតទៅ ៖...*

- *ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពីប្រាំមួយខែ រហូតដល់ពីរឆ្នាំ*
- *មួយខែ បើកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីពីរឆ្នាំ រហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ*
- *ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំ រហូតដល់ដប់ឆ្នាំ*
- *បីខែ បើកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ។"*

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែល ចែងថា៖ *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនឹងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ"*។

ករណីនេះ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា និយោជកបានយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ជូនកម្មករនិយោជិត។ យ៉ាងណាមិញ សម្រាប់រយៈពេលនៃការជូនដំណឹងមុននោះ គឺនិយោជកគិតអតីតភាពការងារ ចាប់ពីពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបានប្តូរទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ពោលគឺគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមិនគិតអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចាប់ពីចូលធ្វើការដំបូងនោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវគណនាអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងដូចម្តេច ដើម្បីផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុននៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា បានប្រែក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់?

យោងតាមកថាខណ្ឌទី៥ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យា មានកំណត់ថិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងមុនចំនួនដប់ថ្ងៃ អំពីការផុតលេត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧។"*។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី៦ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។*

កថាខណ្ឌទី៧ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែល ចែងថា ៖ *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យា ដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មកជំនួសកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា អតីតភាពការងារនៃកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានគិតដោយយកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរ មកបូកបញ្ចូលគ្នា។"*

យោងតាមកថាខណ្ឌទី៥, ៦ និង៧ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា បានប្រែក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នោះអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺត្រូវគិតដោយយកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារទាំងពីរមកបូកបញ្ចូលគ្នា ពោលគឺគិតចាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារដំបូងមក។ បើទោះបីជានិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួន ៥ភាគរយ ហើយក៏ដោយ ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅពេលភាគីកំពុងអនុវត្តកិច្ចសន្យា មិនមែនជាការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ ព្រោះករណីនេះ និយោជកនៅតែបន្តចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតជាបន្តបន្ទាប់ ដោយមិនមានការកាត់ផ្តាច់ទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនោះទេ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតនៅតែបន្តការងារជាធម្មតា។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។ *(សូមមើលបន្ថែម សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា-កណ្តាលលេខ ៣៦/០៦-ម៉ុនផ្លូតិច្យ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៤/០៧- ហ្វូកឹស ហ្វូតវៀ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៥/០៩-ណាន់ តុំង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៤៥/១៧-កឹកឹអិនកឹ សយអឺថយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៤៣/១៧-ឭ យឿន (ខេមបូឌា) អេនជើប្រាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ, លេខ ០២០/១៨-មន្ទីរពេទ្យ អនុស្សាវរីយ៍ ស៊ុនយ៉ាត់ យៀល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៥៤/១៨-ស៊ឹង ហ្គាម៉ែន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៣៣/១៨-ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) អ៊ិចប៉ិនស៊ែល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ០០៩/១៩-គីក ហ្វុក (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ, លេខ ០១៥/១៩-វ៉ី ហ៊ុល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ និង លេខ ០៥៨/១៩-ហុងក៉ កម្ពុជា ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ធឺរីង លីមីធីត (សាខាទី១) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើផងដែរ។

យ៉ាងណាមិញ នៅខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បានចេញសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ក.ប/សជណខល ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ស្ដីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ សម្រាប់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន វាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។

សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ក.ប/សជណខល នេះ ក្នុងចំណុចទី៤ បានបញ្ជាក់ថា "ក្នុងករណីនិយោជកបាននឹងកំពុងប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា (FDC) លើសថិរវេលាអតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់ កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា(FDC)នោះ ត្រូវប្រែក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC) យ៉ាងយូរត្រឹមដំណាច់ឆ្នាំ២០១៩ ដោយនិយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទប្រែក្លាយនោះ ស្របតាមមាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ, ប្រកាសលេខ ៤៤៣ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្ដីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងសេចក្ដីណែនាំពាក់ព័ន្ធជាធរមាន។"

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សេចក្ដីណែនាំលេខ ០២៣/១៩ នេះនៅតែបើកឱ្យមានការបកស្រាយខុសគ្នាដដែល ព្រោះសេចក្ដីជូនដំណឹងនេះ មិនបានចែងឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីការគិតអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់ការជូនដំណឹងមុន ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

បន្ថែមពីនេះ ដោយយោងតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ខាងលើ នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ បានចេញលិខិតលេខ ០៧០ កប/អក/អធក នៅថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានកម្មវត្ថុ៖ របៀបគិតអតីតភាពការងារ ដើម្បីកំណត់រយៈពេលជូនដំណឹងមុន ដែលនិយោជកត្រូវអនុវត្តពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា(FDC) ក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់(UDC)។

ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ និងលិខិតលេខ ០៧០ កប/-អក/អធក ធ្វើឱ្យខូចប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតដែលកំណត់ដោយច្បាប់ និងមិនមានអានុភាពគតិយុត្តអនុវត្តនោះទេ តាមឋានានុក្រមនៃច្បាប់។

ចំណែកឯភាគីនិយោជកយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តបានត្រឹមត្រូវតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ និងលិខិតលេខ ០៧០ កប/អក/អធក ដោយគិតអតីតភាពចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ព្រោះលិខិតនេះបានកំណត់ថា "...*ដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុន ក្នុងករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដែលប្រែក្លាយមកពីកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា និយោជកត្រូវគណនាអតីតភាពការងារសម្រាប់ការជូនដំណឹងមុន ដោយគិតចាប់ពីពេលដែលកិច្ចសន្យានេះត្រូវបានប្រែក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើនិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ម្ដងរួចហើយ។...*។"

ទាក់ទងនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក អំពីខ្លឹមសារនៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ និងលិខិតលេខ ០៧០ កប/អក/អធក ដែលផ្ទុយនឹងខ្លឹមសារមាត្រា ៧៣ ក

THE ARBITRATION COUNCIL

និង៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ករណីនេះ មិនមែនជាយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនោះទេ។

មាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ បានចែងថា៖ *"រដ្ឋមន្ត្រីមានសិទ្ធិចេញប្រកាស សេចក្ដីសម្រេច សារាចរ និងសេចក្ដីណែនាំ។*

ប្រកាស សេចក្ដីសម្រេច សារាចរ ឬសេចក្ដីណែនាំរបស់ក្រសួង មិនអាចចែងអំពីកិច្ចការដែលមិនស្ថិតក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងនោះ ហើយក៏ពុំអាចមានទំនាស់ជាមួយលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលឡើយ។"

យោងតាមមាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា រដ្ឋមន្ត្រីមានសិទ្ធិក្នុងការចេញប្រកាស សេចក្ដីសម្រេច សារាចរ និងសេចក្ដីណែនាំផ្សេងៗ អំពីកិច្ចការដែលស្ថិតនៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រសួងនោះ ប៉ុន្តែរាល់ការចេញប្រកាស សារាចរ សេចក្ដីសម្រេច ឬសេចក្ដីណែនាំនោះ មិនត្រូវផ្ទុយនឹងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានានោះទេ។

ហេតុនេះ យោងតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត មានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងនោះ។

ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើភាគីណាមួយ ឬភាគីទាំងពីរយល់ឃើញថា សេចក្ដីជូនដំណឹងនេះផ្ទុយនឹងច្បាប់ស្ដីពីការងារ ហើយបានធ្វើឱ្យខូចខាតប្រយោជន៍ ឬប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន ឬលិខិតលេខ ០៧០ កប/អកធក ដែលចេញដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ មិនមានអនុភាពគតិយុត្តអនុវត្តទេ ភាគីណាមួយ ឬភាគីទាំងពីរគួរតែស្នើសុំការបកស្រាយពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលមានអំណាចបកស្រាយអំពីវិធានគតិយុត្ត ឬតុលាការមានសមត្ថកិច្ច ឬ ក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ទាក់ទងនឹងការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគិតអតីតភាពការងារនៃការជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិត ដោយយករយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរបូកបញ្ចូលគ្នា ពោលគឺគិតចាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារដំបូង រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹង ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាចំណោទផ្លូវច្បាប់មួយថា តើត្រូវយកច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឬយកសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ មកអនុវត្តចំពោះករណីនេះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនមានអំណាចសម្រេចលើខ្លឹមសារនៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ឬលិខិតលេខ ០៧០ កប/អកធក ថា ផ្ទុយពីច្បាប់ស្ដីពីការងារ ហើយធ្វើឱ្យខូចខាតប្រយោជន៍ ឬប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់ភាគីនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទារ របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកគិតអតីតភាពការងារនៃការជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិត ដោយយករយៈពេល នៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរបូកបញ្ចូលគ្នា ពោលគឺគិតចាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារដំបូង រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹង ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

ខ. សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

មាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៨៧ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ) ដែលចែង

"... *ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស មិនបើកឱកាសឱ្យនិយោជកបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុង ផ្នែកទី៣នេះទេ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ។ ក្ស័យធននិងការជម្រះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការ មិនត្រូវចាត់ទុកជាករណីប្រធានសក្តិទេ។...។*"

មាត្រា ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា៖ "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ នោះអាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទាសេងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។*

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន"។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ និយោជកបានសម្រេចបិទក្រុមហ៊ុនដោយមូលហេតុការរីករាលដាលនៃវីរុសកូវីដ ១៩ ដែលធ្វើឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញនៅអឺរ៉ុបលុបចោលការបញ្ជាទិញពីក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួន ហេតុនេះហើយនិយោជកមិនមានការងារ និងលទ្ធភាពបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទៀតនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បញ្ហានៃការលុបចោលការបញ្ជាទិញ ដោយសារការរីករាលដាលជាសកលនៃវីរុសកូវីដ-១៩ គឺជាកត្តាខាងក្រៅក្រុមហ៊ុនដែលនិយោជកមិនអាចគ្រប់គ្រងបាន និងមិនស្ថិតនៅក្នុងវិសាលភាពនៃការចាត់ចែងរបស់និយោជកទេ។ លើសពីនេះទៀត មុនពេលបិទក្រុមហ៊ុន និយោជកក៏បានព្យាយាមព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតអស់ចំនួន ២ខែ ប៉ុន្តែនៅតែគ្មានអ្នកបញ្ជាទិញពីទីផ្សារអឺរ៉ុប។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា យោងតាមមាត្រា ៩១ថ្មី និយោជកមានហេតុផលត្រឹមត្រូវក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និងមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិចំនួន ៥ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមេសា

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជិកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិចំនួន ៥ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ ២០២០ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ៤០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការលើកការឈប់សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករ នៅថ្ងៃទី១៣, ទី១៤, ទី១៥ និងទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ កំណត់ថា៖ "*ការឈប់សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នៅថ្ងៃទី ១៣, ទី១៤, ទី១៥ និងទី១៦ ឆ្នាំ២០២០ ក្នុងពិធីបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មី ប្រពៃណីជាតិ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ដែលត្រូវបានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ១១២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីប្រតិទិនឈប់*

សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករ ប្រចាំឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានលើកទៅពេលក្រោយ ក្នុងពេលវេលាមួយសមស្រប។

នៅថ្ងៃទី១៣, ទី១៤, ទី១៥ និងទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រូវបំពេញការងារដូចថ្ងៃធម្មតា។"។

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៦១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ "រៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់។"

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ២៤២/២០ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការឈប់សម្រាកថ្ងៃទី១៧ ទី១៨ ទី១៩ ទី២០ និងទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីសងថ្ងៃឈប់សម្រាកក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាថ្មីប្រពៃណីជាតិឆ្នាំ ២០២០៖ *"ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត នៃរោងចក្រ សហគ្រាសទាំងអស់ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានឈប់សម្រាកការងារដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី១៧ ទី១៨ ទី១៩ ទី២០ និងទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីឈប់សងការឈប់សម្រាកការងារដោយមានប្រាកឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត កាលពីថ្ងៃទី១៣ ទី២៤ ទី១៥ និងទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ក្នុងពិធីបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មី ប្រពៃណីជាតិ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ដែលបានកំណត់ក្នុងប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៩៩/១៩ ក.ប/ប្រ.ក.អ.ធ.ក ចុះថ្ងៃទី៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ២០២០ ហើយដែលត្រូវបានលើកពេលដោយអនុក្រឹត្យលេខ ៤០ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការលើកការឈប់សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករ នៅថ្ងៃទី១៣ ទី១៤ ទី១៥ និងទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០"។*

យោងតាមអនុក្រឹត្យ និងប្រកាសខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ថ្ងៃឈប់សម្រាកក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិ នៅថ្ងៃទី១៣, ១៤, ១៥ និង១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ គឺជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ហើយការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំប្រពៃណីជាតិនេះ ត្រូវបានអនុញ្ញាតលើកពេលឱ្យឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃទី ១៧ ទី១៨ ទី១៩ ទី២០ និងទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ វិញ។ ក្នុងន័យនេះ ថ្ងៃទី១៣, ១៤, ១៥ និង១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ គឺជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាវិញ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវមកធ្វើការ និងទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមថ្ងៃធ្វើធម្មតា។ ម្យ៉ាងទៀត ករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបានបិទនៅថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យចូលឆ្នាំដែលត្រូវបានលើកពេលឱ្យឈប់សម្រាក ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកដែលលើកពេលនេះទេ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិចំនួន ៥ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិចំនួន ៥ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគិតអតីតភាពនៃការជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិត ដោយយករយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរបូកបញ្ចូលគ្នា ពោលគឺគិតចាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារដំបូង រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដើម្បីទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករ-និយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ១០០ភាគរយដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិចំនួន ៥ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖
ឈ្មោះ ៖ **អ៊ីង សុទ្ធី**
ហត្ថលេខា ៖ ---------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖
ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ពៅ**
ហត្ថលេខា ៖---------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖
ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**
ហត្ថលេខា ៖ ---------------------------

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៩៨/២០ - ខូលីធី តេក្សស្ទីល
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧០ ៣១ ២២ ៨៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ហំ ភា — មេធាវី
២- កញ្ញា យន់ វណ្ណនី — ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨១ ៤៦ ៨៩ ៦៨ / ០៩៧ ៧០ ១៤ ០៩២ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក លី វេង — ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត(WUF)
២- លោក ផែន សោភ័ណ្ឌ — មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត(WUF)
៣- លោក អ៊ុក ប៊ុនលី — ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន
៤- លោក នុក សុខា — លេខាសហជីពមូលដ្ឋាន

បញ្ហាគ្មានវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានភាពត្រជាក់ជូនពួកគាត់(រៀបចំផ្លិតទឹក)។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនទេ។

២- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យមានទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់ និងមានអនាម័យ ដោយប្រើប្រព័ន្ធ(UV)។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនទេ។

៣- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនពួកគាត់(០២)ដង ក្នុងមួយខែ តាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនទេ។

៤-(ចំណុចទាមទារទី៥) ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ១០០% ករណីក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចំថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមលិខិតគតិយុត្តផ្សេងៗ ក៏ដូចជាគោលការណ៍របស់ក្រសួង។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី លេខ ៩២៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១រោច ខែភទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សន្ទេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ៥កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ០៥ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជា

បន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ២ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុច ដែលនៅសល់ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី លេខ ៩២៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វែងរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចវិវាទចំនួន ១ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២។ ភាគីទាំងពីរយល់ព្រមឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសរសេរកិច្ចព្រមព្រៀងនេះនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី៣ និងទី៤។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៥ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក

១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក CHOONG WEI PIAU ជាតំណាងក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ហំ ភា ជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ។

២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក CHOONG WEI PIAU ជាតំណាងក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូន កញ្ញា យន់ វណ្ណនី ភ្នាក់ងារទទួលបន្ទុករដ្ឋបាល ឱ្យធ្វើជាអ្នកតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៣- លិខិតលេខ ០៥១/២០ ក.ប/អ.ក/អ.ធ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស២៥៦៣ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមក លោក/លោកស្រី ម្ចាស់ឬនាយក ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។

៤- ឯកសារភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត

១- លិខិត ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក អ៊ិក ប៊ុនលី និង លោក ឌុក សុខា គោរពជូនប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីបញ្ជីឈ្មោះ និងអត្តលេខ កម្មករនិយោជិតដែលស្នើសុំប្រាក់ឈ្នួលមួយរយភាគរយ អំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចំថ្ងៃបុណ្យ។

២- ប្រកាសលេខ ២៤២/២០ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការឈប់សម្រាកថ្ងៃទី១៧ ទី១៨ ទី១៩ ទី២០ និងទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីសងថ្ងៃឈប់សម្រាកក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិឆ្នាំ២០២០។

៣- ឯកសាររូបថត។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅ ក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី លេខ ៩២៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១រោច ខែភទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី លេខ ០២៥ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣១៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨រោច ខែភទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣១៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨រោច ខែភទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុននេះមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែក កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន៩០០នាក់។ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអេលធីឌី)*
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០២៥ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ ៖ ១. ឧុក សុខា ២. អ៊ុក ប៊ុនលី។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានភាពត្រជាក់ជូនពួកគាត់ (រៀបផ្លិតទឹក)

- ភាគីកម្មករនិយោជិត បញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកកាត់បន្ថយកម្ដៅ ក្នុងរោងចក្រនៅអគារក្រោយឡើងវិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - និយោជកបានដោះម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកកាត់បន្ថយកម្ដៅចំនួន ៥ នៅអគារក្រោយនៃរោងចក្រចេញចាប់តាំងពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីយកទៅជួសជុលតែមិនអាចជួសជុលបាន និងមិនអាចដំឡើងវិញបាន ព្រោះពុកផុយដែលអាចបណ្ដាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់កម្មករនិយោជិត។
  - នៅអគារក្រោយមានកម្មករនិយោជិតធ្វើការចំនួនជាង ២០០នាក់ និងនៅជាប់ឃ្លាំងដាក់ក្រដាសកាតុង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - បន្ទាប់ពីដោះម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកកាត់បន្ថយកម្ដៅចេញ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតក្ដៅ ហើយហប់ពិបាកធ្វើការ និងមានធូលីហុយចូលពីឃ្លាំងដាក់ក្រដាសកាតុងតាមចន្លោះម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកកាត់បន្ថយកម្ដៅដែលនិយោជកដោះចេញ។
  - ទោះបីជានិយោជកនឹងដាក់កង្ហារបន្ថែមចំនួនពីរទៀតក៏មិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ និងមិនអាចកាត់បន្ថយកម្ដៅបាននោះទេ ហើយកង្ហារនេះនឹងបក់ស្រូបយកធូលីពីឃ្លាំងដាក់ក្រដាសកាតុងចូលក្នុងអគារកាន់តែច្រើន។
  - កម្មករនិយោជិតមិនអាចពាក់ម៉ាស់ដើម្បីការពារធូលីបានទេ ព្រោះតែក្នុងអគារហប់ពេក និងពិបាកធ្វើការពេលពាក់ម៉ាស់។
  - និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវគិតគូពីសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដូចនេះ និយោជកត្រូវរៀបចំឱ្យមានម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកកាត់បន្ថយកម្ដៅឡើងវិញនៅកន្លែងដែលមានកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើការជាចាំបាច់។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ៖
  - កម្ដៅនៅក្នុងអគារបានកាត់បន្ថយខ្លះហើយ ព្រោះមានខ្យល់ចេញចូលតាមចន្លោះដែលបានដោះម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកកាត់បន្ថយកម្ដៅចេញ។
  - និយោជកត្រូវចំណាយប្រហែលជាងប្រាំមួយពាន់ដុល្លារអាមេរិក ដើម្បីដំឡើងម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកកាត់បន្ថយកម្ដៅឡើងវិញ ព្រោះត្រូវទិញថ្មីទាំងអស់។

- ០ និយោជកនឹងរៀបចំដាក់ម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកនេះឡើងវិញ នៅពេលមានថវិកាគ្រប់គ្រាន់ ព្រោះដោយសារបញ្ហាជំងឺកូវីដ១៩ ធ្វើឱ្យនិយោជកមានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចដែលមិនអាចមានលទ្ធភាពទិញម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកដាក់វិញបានទេនៅពេលនេះ។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់តារាងតម្លៃដែលបញ្ជាក់ពីតម្លៃក្នុងការដំឡើងប្រព័ន្ធត្រជាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាទៅលើឯកសារនេះទេ ដោយសារតែឯកសារធ្វើឡើងជាភាសាបរទេស។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យមានទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់ និងមានអនាម័យដោយប្រើប្រព័ន្ធ(UV)

- ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត បានព្រមព្រៀងគ្នាដូចខាងក្រោម ៖
  - ០ និយោជកឯកភាពរៀបចំទឹកញ៉ាំឱ្យមានអនាម័យជូនកម្មករនិយោជិតទទួលទាន។
  - ០ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតឃើញទឹកមានស្លែ ឬធុំក្លិន កម្មករនិយោជិតត្រូវរាយការណ៍ទៅរដ្ឋបាលភ្លាម ដើម្បីរកដំណោះស្រាយ។
  - ០ និយោជកនឹងដាក់ម៉ាស៊ីនដាំទឹកក្តៅនៅក្នុងបន្ទប់ពេទ្យ ដូចនេះ នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានបញ្ហាសុខភាព ឬត្រូវការទឹកក្តៅទទួលទាន កម្មករនិយោជិតអាចទៅយកនៅបន្ទប់ពេទ្យបាន។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនពួកគាត់ (០២)ដង ក្នុងមួយខែ តាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - ០ និយោជកបានអនុវត្តការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ពីរដង ក្នុងមួយខែ បន្ទាប់ពីក្រសួងបានចេញសេចក្តីប្រកាសឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ពីរដង ក្នុងមួយខែ។
  - ០ និយោជកបានប្តូរការបើកប្រាក់ឈ្នួលមក មួយខែម្តងវិញ ចាប់ពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដោយនិយោជកបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ០ កិច្ចព្រមព្រៀងបើកប្រាក់ឈ្នួល មួយខែម្តង ដែលនិយោជកធ្វើជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត គឺសម្រាប់មួយខែតែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែ និយោជកស្នើសុំពន្យារការបើកប្រាក់ឈ្នួល មួយខែម្តងនេះ ម្តងហើយម្តងទៀត ដោយមិនបានកំណត់ពេលវេលាច្បាស់ថា ពេលណាអាចបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ពីរដង ក្នុងមួយខែ វិញនោះទេ។
  - ០ ម្យ៉ាងទៀត កិច្ចព្រមព្រៀងដែលនិយោជកធ្វើជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត គឺផ្ទុយពីច្បាប់ដែលអាចលុបចោលបាន។
  - ០ កម្មករនិយោជិតមិនអាចមានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការចំណាយ និង[illegible] ទាន់ពេលវេលានោះទេ។
  - ០ នៅក្នុងរោងចក្រធ្លាប់មាន កម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មម្តងរួចមកហើយ [illegible] ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ពីរដង ក្នុងមួយខែ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ៖

- o និយោជកមានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចដោយសារបញ្ហាជំងឺកូវីដ១៩ និងមិនសូវមានឥវ៉ាន់ធ្វើព្រោះខ្វះអ្នកបញ្ជាទិញ ទើបនិយោជកខ្វះខាតប្រាក់បើកជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបាន ពីរដង ក្នុងមួយខែ។
- o និយោជកនឹងបើកប្រាក់ឈ្នួល មួយខែម្តង ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់នៅថ្ងៃទី៧ នៃខែបន្ទាប់។
- o និយោជកនឹងបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ពីរដង ក្នុងមួយខែវិញ តែមិនអាចកំណត់ពេលវេលាជាក់លាក់ណាមួយបាននោះទេ។

ព្រាវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ១០០% ករណីក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចំថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារខែមេសា ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាង ៤០០នាក់ ចាប់ពីខែឧសភា រហូតដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៤០ ដុល្លារអាមេរិក ពីរាជរដ្ឋាភិបាល និងចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ពីនិយោជក ដែលសរុបចំនួន ៧០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o ប្រាក់ចំនួន ៧០ ដុល្លារអាមេរិក ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានមួយខែ សម្រាប់រយៈពេលពីរខែក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ គឺជាប្រាក់ឈ្នួល។
  - o យោងតាមអនុក្រឹត្យស្តីពីប្រតិទិនឈប់សម្រាកការងាររបស់មន្ត្រីរាជការ និយោជិត កម្មករប្រចាំឆ្នាំ២០២០, ប្រកាសស្តីពីការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ២០២០ និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងផ្អាកការបង់វិភាគទាន ប.ស.ស សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍ដែលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដោយសារជំងឺកូវីដ១៩ និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលជូនដល់កម្មករនិយោជិតនៅអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ព្រោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ គឺព្យួរតែថ្ងៃដែលធ្វើការធម្មតាតែប៉ុណ្ណោះ ដោយឡែកថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គឺមិនបានព្យួរនោះទេ។
  - o តាមឆ្នាំនីមួយៗ ក្រសួងបានចេញសេចក្តីប្រកាសស្តីពីការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ហើយសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ នេះ ក្រសួងក៏បានចេញប្រកាសដូចគ្នាដែរ។ ដូចនេះ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចំថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ។
  - o ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមានថ្ងៃទី១ (ទិវាពលកម្មអន្តរជាតិ), ទី៦ (ពិធីបុណ្យវិសាខបូជា)

ទី១០ (ព្រះរាជពិធីច្រតព្រះន័ង្គល) និងទី១៤ (ពិធីបុណ្យចម្រើនព្រះជន្មព្រះមហាក្សត្រ) ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ៖
    - និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតស្របច្បាប់ដោយមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ។
    - ករណីមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារស្របច្បាប់ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនោះដែរ។ ។ ប៉ុន្តែ ដោយសារបញ្ហាជំងឺកូវីដ១៩ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។
    - ប្រកាសស្តីពីការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលមិនអាចអនុវត្តចំពោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទេ។
- ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញលិខិតលេខ ០៥១/២០ ក.ប/អ.ក/អ.ធ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៦២ នាក់ នៃក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអិលធីឌី ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។
- យោងតាមតារាងបញ្ជីឈ្មោះរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ មានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១២៤នាក់ ដែលស្នើសុំប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ អំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចំលើថ្ងៃបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅខែមេសា ឧសភា និងមិថុនា។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកដំឡើងម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកកាត់បន្ថយកម្តៅនៅអគារក្រោយឡើងវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចដំឡើងម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកកាត់បន្ថយកម្តៅនៅអគារក្រោយឡើងវិញជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

យោងតាមមាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថា មានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតជានិច្ច។"*

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ១៤៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីបរិយាកាសកំដៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការ ចែងថា ៖ *"និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យបរិយាកាសកំដៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការ ស្ថិតនៅក្នុងកំរិតដែលអាចទទួលយកបានសម្រាប់...*

ប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ១៤៧ សកបយ ដដែលចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលកន្លែងធ្វើការមានកំដៅឡើងខ្លាំងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ឬធ្វើឱ្យទើសទាល់ដល់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវរៀបចំមធ្យោបាយដើម្បីធ្វើឱ្យទីកន្លែងធ្វើការបានត្រជាក់វិញ ដូចជាដាក់កង្ហារ ម៉ាស៊ីនស្រូបខ្យល់ ម៉ាស៊ីនត្រជាក់ជាដើម។"*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ *"និយោជក ត្រូវរកគ្រប់មធ្យោបាយដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសណ៍កម្តៅនៅទីកន្លែងធ្វើការអាចទទួលយកបាន"។ (សូមមើល សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៤/០៤-អ៊ីធីនីធី អ៊ីកែរិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៤៣/០៩-ស៊ីណូកៀ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ ០៤៧/១៩-ហ៊ីង ជីង ថេកស្ទាយ ហ្វេកធើរី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺនិយោជកត្រូវរកគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសកម្តៅនៅទីកន្លែងធ្វើការអាចទទួលយកបាន ពោលគឺមិនក្តៅពេក និងហប់ពេក។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា នៅអគារក្រោយនៃរោងចក្រ គឺមានកម្មករនិយោជិតជាង ២០០នាក់ ដែលកំពុងធ្វើការ ហើយនិយោជកបានដកផ្លិតទឹកកាត់បន្ថយកម្តៅយកទៅជួសជុល ប៉ុន្តែ ជួសជុលមិនបាន ហើយក៏មិនអាចដំឡើងវិញបានព្រោះពុកផុយ។ ភាគីនិយោជក បានលើកឡើងថា ម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកដែលត្រូវដំឡើងទាំងអស់ត្រូវចំណាយជាងប្រាំមួយពាន់ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុន្តែ និយោជកខ្វះលទ្ធភាព។ និយោជកនឹងរៀបចំដំឡើងម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកនេះឡើងវិញ នៅពេលមានថវិកាគ្រប់គ្រាន់ តែមិនមានកំណត់ពីពេលវេលាជាក់លាក់ណាមួយនោះទេ។ ទោះយ៉ាងណា និយោជកនឹងដាក់កង្ហារបន្ថែមចំនួនពីរទៀត ដើម្បីជួយកាត់បន្ថយកម្តៅ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា បន្ទាប់ពីដោះម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកកាត់បន្ថយកម្តៅចេញ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតក្តៅ ហើយហប់ពិបាកធ្វើការ និងមានធូលីហុយចូលពីឃ្លាំងដាក់ក្រដាសកាតុងតាមចន្លោះម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកកាត់បន្ថយកម្តៅដែលនិយោជកដោះចេញ។ ទោះបីជានិយោជកដាក់កង្ហារបន្ថែមចំនួនពីរទៀតក៏មិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ និងមិនអាចកាត់បន្ថយកម្តៅបាននោះទេ ដោយសារកម្មករនិយោជិតមានចំនួនច្រើន ហើយកង្ហារនេះនឹងបក់ស្រូបយកធូលីពីឃ្លាំងដាក់ក្រដាសកាតុងចូលក្នុងអគារកាន់តែច្រើន។ កម្មករនិយោជិតរឹតតែមិនអាចពាក់ម៉ាស់ដើម្បីការពារធូលីផងដែរ ព្រោះតែក្នុងអគារហប់ពេក។

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរិះរកគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសកម្តៅ និងធូលីនៅទីកន្លែងធ្វើការមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ និងអាចទទួលយកបាន សម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។ ម្យ៉ាងទៀត សម្រាប់អគារដែលធ្លាប់ដាក់ម៉ាស៊ីនផ្លិតទឹកចំនួន៥ ដើម្បីកាត់បន្ថយកម្តៅ ហើយត្រូវប្តូរមកដាក់ត្រឹមតែកង្ហារចំនួនពីរ គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការកាត់បន្ថយកម្តៅនៅក្នុងអគាររោងចក្រដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួនជាង ២០០នាក់ នោះទេ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីកាត់បន្ថយកម្តៅនៅក្នុងអគារដែលអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបានដើម្បីឱ្យស្របតាមច្បាប់តម្រូវ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំវិធានការ ឬមធ្យោបាយយ៉ាងណាដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសកម្តៅនៅក្នុងអគារមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ និងអាចទទួលយកបានសម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

យោងតាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដង ក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ...*"។

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៤២ ក.ប.ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ចែងថា ៖ "*ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ តទៅ ម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២(ពីរ)ដង ក្នុងមួយខែ ដោយត្រូវបើកលើកទី១ ក្នុងសប្តាហ៍ទី២(ពីរ) និងលើកទី២ ក្នុងសប្តាហ៍ទី៤(បួន) នៃខែនីមួយៗ តាមបែបបទដូចខាងក្រោម ៖*

- *លើកទី១ គឺស្មើនឹងចំនួន ៥០% (ហាសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធក្នុង ១(មួយ)ខែ*
- *លើកទី២ គឺស្មើនឹងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធដែលនៅសល់ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននៅក្នុងខែនីមួយៗ*"

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៤២ ខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី១ នៅសប្តាហ៍ទី២ និងលើកទី២ នៅសប្តាហ៍ទី៤ នៃខែនីមួយៗ ដោយខានពុំបាន។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣៦/១១-ខេមបូ ផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ អាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ៖ "*ការអនុវត្តក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលយឺតយូរ រហូតដល់ពីរ ឬបីខែទើបបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនដល់កម្មករនិយោជិតម្តងបែបនេះ គឺជាការមិនត្រឹមត្រូវឡើយ ហើយផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃខ្លឹមសារមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ* "។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើផងដែរ។

ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា បន្ទាប់ពីក្រសួងបានចេញសេចក្តីប្រកាស និយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួលពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែ និយោជកបានប្តូរការបើកប្រាក់ឈ្នួលមកមួយខែម្តងវិញ ចាប់ពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដោយនិយោជកបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត តែកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ គឺសម្រាប់តែមួយខែប៉ុណ្ណោះ ហើយនិយោជកតែងតែសុំពន្យារពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលម្តង ក្នុងមួយខែ ម្តងហើយម្តងទៀត ដោយមិនបានកំណត់ពេលវេលាជាក់លាក់បើកប្រាក់ឈ្នួលពីរដងក្នុងមួយខែវិញនោះទេ។ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ដោយសារវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចបណ្តាលមកពីជំងឺកូវីដ១៩ ធ្វើឱ្យមិនសូវមានអីវ៉ាន់ព្រោះខ្វះអ្នកបញ្ជាទិញ ហេតុដូច្នេះហើយ និយោជកខ្វះខាតប្រាក់បើកជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានពីរដង ក្នុងមួយខែ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួលតែម្តងក្នុងមួយខែ ធ្វើឱ្យមានផលលំបាកយ៉ាងខ្លាំងដល់ពួកគាត់ ដោយសារពួកគាត់ត្រូវការប្រាក់ដើម្បីបង់ធនាគារ ហើយពេលបង់ប្រាក់យឺតយ៉ាវ ពួកគាត់ក៏ត្រូវធនាគារពិន័យផងដែរ។

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់ពីរដង ក្នុងមួយខែ ហើយការដែលនិយោជកមិនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតពីរដង ក្នុងខែ និងមិនទៀងទាត់ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែលបានកំណត់នោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ច្បាប់មិនបានកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌណាមួយដែលអាចឱ្យនិយោជកប្តូរ ឬពន្យារពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចប្តូរ ឬពន្យារពេលនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតពីពីរដង ទៅមួយដងក្នុង មួយខែនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ សម្រាប់ថ្ងៃបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិត

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលស្ថិតនៅអំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដែរឬទេ?

ចំណុចទី១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាស មិនលើសពីពីរខែ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៨/០៧-៨ ស្ពារ ស្ពតវ៉េរ បានបកស្រាយចំណុចទី ១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ខាងលើថា ៖ *"ការលំបាកផ្នែកសំភារៈ ឬសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរនេះ ជាហេតុផលដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកអាចព្យួរការងារ ប្រសិនបើនិយោជកបំពេញលក្ខខណ្ឌ ២ យ៉ាងគឺ ៖*

- ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ និង

- ការព្យួរការងារនេះមិនត្រូវឱ្យលើសពី ២ ខែ។"

នៅក្នុងហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយចំណុចទី១១ នៃមាត្រា៧១ ថា ៖ *"ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ គឺមានន័យថា និយោជកត្រូវគោរពតាមកាតព្វកិច្ចនៃការជូនដំណឹង និងទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការការងារ ទើបអាចព្យួរការងារដោយស្របច្បាប់បាន។" (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ២២/០៥-អូសេអង់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧២/០៥-ណាត ឃ្លអ៊ីធី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៨/០៧-ស៊ាវ គីញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៩៨/១៣-ស៊ូ អ៊ីកែវិល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦០/១៤-អូសេអង់ ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

លើសពីនេះ ចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។"*

ផ្អែកតាមចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើ ក្នុងករណីដែលមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដូចមានចែងក្នុងចំណុចទី១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ គឺនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការឱ្យនិយោជកផងដែរ។ ប៉ុន្តែ ចំណុចទី១ នៃមាត្រា ៧២ ខាងលើ ត្រូវបានអនុវត្តនៅពេលដែលការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារធ្វើឡើងដោយស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ប៉ុណ្ណោះ។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ៖ *"ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ ដោយការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះ [illegible]*

នៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើទេនោះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក៏ដោយ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៣-ឡយ អ័ល ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ៦០/០៦-ញូវមេក ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧៤/០៧-ភ្នបល អាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៧/០៨-អាក ឃីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១០៩/០៩-យូ អេសអេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របចំពោះការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៦២នាក់ នៃក្រុមហ៊ុន ខូលីធី តេក្សស្ទីល ខូអែលធីឌី ចាប់ពីថ្ងៃទី១ខែឧសភាដល់ថ្ងៃទី១៥ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមានការត្រួតពិនិត្យពីអធិការការងារ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវស្របតាមមាត្រា ៧១ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ។

ដោយឡែក នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៧០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់រយៈពេលពីរខែក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ហើយពួកគាត់បានអះអាងថា ប្រាក់ចំនួន ៧០ ដុល្លារអាមេរិកនេះ គឺជាប្រាក់ឈ្នួល ដូចនេះ និយោជកក៏ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារផងដែរ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ប៉ុន្តែប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យានោះ គឺជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលជាគោលការណ៍របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីជួយសម្រួលដល់កម្មករនិយោជិតអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្នុងស្ថានភាពលំបាកដោយសារជំងឺកូវីដ១៩ ប៉ុណ្ណោះ។

យោងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៤៥/២០ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងផ្អាកការបង់វិភាគទាន ប.ស.ស សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍ ដែលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដោយសារជំងឺកូវីដ១៩ ៖

"យោងសេចក្តីប្រកាសព័ត៌មាន ស្តីពីសេចក្តីណែនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាស្តីពីវិធានការបន្ថែមសំដៅជួយដល់វិស័យឯកជន និងកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរពីការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩ (ជុំទី ៣, ថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០)....

គ៣. កាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀតរបស់ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងវិស័យទេសចរណ៍ ៖

- *សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ក្នុង១ខែ ក្នុងនោះ ៖*

  ....

  - *ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ២៤ថ្ងៃ ក្នុង ១ខែ*

ក៤. សម្រាប់កម្មករនិយោជិតត្រូវ ៖

....

- *ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភពីរាជរដ្ឋាភិបាលតាមរយៈភ្នាក់ងាររឹងដូចខាងក្រោម ៖*

    ....

    - *ចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ២១ថ្ងៃ ដល់ ១ខែ។*

.....˝

យោងសេចក្តីណែនាំនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៤០ ដុល្លារអាមេរិក ហើយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចូលរួមផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក កាលណាការព្យួរកិច្ចសន្យាមានរយៈពេល ចាប់ពី ២១ថ្ងៃ ឡើងទៅ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលបំណងនៃការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ គឺជាវិធានការមួយ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារជំងឺកូវីដ១៩ ដូចមាននៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានស្តីពីការណែនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ស្តីពីវិធានការបន្ថែមសំដៅជួយដល់វិស័យឯកជន និងកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរពីការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩ (ជុំទី ៣, ថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០)។ ហេតុនេះ ប្រាក់ចំនួន ៧០ ដុល្លារអាមេរិក ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចំនួនពីរខែនេះ គឺជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភដើម្បីជួយសម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារជំងឺកូវីដ១៩ មិនមែនជាប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។

យោងប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីប្រាក់បំណាច់ការងារដែលបានធ្វើការនៅក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលបាន ចែងថា ៖ *"ម្ចាស់ ឬនាយកគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនបានឈប់សំរាក ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលកំណត់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។"*

ប្រការ២ នៃប្រកាសដដែល ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីចាំបាច់ដែលគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាសមិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួនបានក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដូចមានចែងនៅក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ម្ចាស់ ឬនាយកគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស អាចសុំរបស់រួលជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនអោយធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យទាំងនេះបាន។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៨៣/១៥-អឹម វ៉ី កាត់ដេរ អន្តរជាតិ (សាខាទី១ និងទី៣) បានបកស្រាយខ្លឹមសារនៃប្រការ១ និងប្រការ២ នៃប្រកាស១០ សកបយ. ខាងលើថា ៖ *"ប្រកាសនេះអនុវត្តតែក្នុងករណីដែលសកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុននៅដំណើរការធម្មតា មិនមានការព្យួរសកម្មភាពប៉ុណ្ណោះ ទើបប្រកាសនេះតម្រូវឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។ ក្នុងន័យនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា ប្រសិនជាសកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនត្រូវបានព្យួរទាំងស្រុង ដោយកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាក និងមិនចាំបាច់បំពេញការងារនោះ និយោជក ក៏មិនត្រូវមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកណាមួយផ្សេងទៀត រួមទាំងថ្ងៃឈប់ដែលត្រូវផ្តល់មានប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារនោះដែរ។ ...។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របចំពោះការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿង ខាងលើដែរ។

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវស្របតាមមាត្រា ៧១ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងាររួចហើយ ហេតុនេះ ប្រកាសលេខ ១០ ស្ដីពីការឈប់សម្រាកបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលខាងលើ មិនអាចយកមកអនុវត្តបានទេនៅក្នុងអំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាស។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកមិនឃើញមានបទបញ្ញត្តិណាមួយដែលកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតនៅតែមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។ ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅអំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ នៅក្នុងខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

សរុបសេចក្ដីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោ-ជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចចេញសេចក្ដីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំវិធានការ ឬមធ្យោបាយណាមួយ ដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសកម្ដៅនៅក្នុងអគារមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ និងអាចទទួលយកបានសម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនៅអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ ៖ សេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្ដីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ ប្រសិនបើមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ីង សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា ៖---------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លះ**

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