ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០២១/២០ - ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ីង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ ឯ.ក**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងភ្លាំង ឃុំត្រពាំងភ្លាំង ស្រុកឈូក ខេត្តកំពត
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៧ ៥០ ៨៨ ៤៧៨ / ០១២ ៩៧ ៦៧ ៥៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ប៊ុន សាវ	ប្រធានរដ្ឋបាល
២- លោក ខៀវ តុលា	មេធាវី
៣- លោក ប៊ុន ច័ន្ទតារាវុធ	មេធាវី

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ ឯ.ក**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងភ្លាំង ឃុំត្រពាំងភ្លាំង ស្រុកឈូក ខេត្តកំពត
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៨ ៦៧ ៣៩ ២៥ / ០៩៩ ៩៥៥ ៨៨៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ហេង ធឿន	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកសិកម្មកម្ពុជា
២- លោក ឡេង ពិសិដ្ឋ	សកម្មជនសហជីព
៣- លោក កាន សុគារ	មន្ត្រីច្បាប់សហភាពការងារកម្ពុជា

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

៤- លោក ដួង វាសនា មន្ត្រីច្បាប់សហភាពការងារកម្ពុជា

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ស្នើក្រុមហ៊ុនទទួលយកសកម្មជនសហជីព លោក ឡេង ពិសិដ្ឋ ឱ្យចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ លេខ ១៣០/២០ មកបវ/កព ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ១៥កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង១៤និង០០នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពត បានទទួលលិខិតស្នើសុំជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ ខេត្តកំពត ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១១ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលបានលិខិតស្នើសុំនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពត បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១០ចំណុច និងមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ១ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ ខេត្តកំពត លេខ ១៣០/២០ មកបវ/កព ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជកនិងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វះរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ១ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែ មិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ១ចំណុចនេះ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក ផៃ ហុកឈួន ជានាយកក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្វ្រឺខលឈ័រ គោរពជូនប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកមេធាវី ខៀវ តុលា និងលោកមេធាវី ប៊ុន ច័ន្ទតារាវុធ ជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ មានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្វ្រឺខលឈ័រ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២១/២០ ចុះថ្ងៃច័ន្ទ ៧កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិរបស់លោកមេធាវី ខៀវ តុលា និងលោកមេធាវី ប៊ុន ច័ន្ទតារាវុធ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការតំណាងដោយអាណត្តិឱ្យអាណត្តិទាយកឈ្មោះ ផៃ ហុកឈួន ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២១/២០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃច័ន្ទ ៧កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្វ្រឺខលឈ័រ ចុះទិដ្ឋាការលេខ [illegible] /អធក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១១កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

៤- ពាក្យសុំចូលបំពេញការងារ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ឡេង ពិសិដ្ឋ។

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២០។

៦- លិខិតជំទាស់ ចុះថ្ងៃច័ន្ទ ៦រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់មេធាវី ប៊ុន ច័ន្ទតារាវុធ គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការដាក់ជូនលិខិតជំទាស់ទៅលើឯកសារភស្តុតាងរបស់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ។

៧- បែបបទសំណើជ្រើសរើស/លាឈប់ និងបញ្ឈប់បុគ្គលិក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ។

៨- កំណត់ហេតុស្តីពីការបញ្ឈប់បុគ្គលិក ឡេង ពិសិដ្ឋ ពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ។

៩- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ អំពីការព្រមានផ្ទាល់មាត់ចំពោះកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ឡេង ពិសិដ្ឋ។

១០- លិខិតជំទាស់ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់ឈ្មោះ ញឹម ចាន់ដាក់ អំពីការជំទាស់មិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ឡេង ពិសិដ្ឋ ចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ។

១១- បញ្ជីឈ្មោះថ្នាក់ដឹកនាំ និងតំណាងសមាជិកសហជីព។

១២- លិខិតបញ្ជាក់ ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់លោកអនុសេនីយ៍ឯក កែវ គីរី ។

១៣- ពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃអង្គារ ៨កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ គោរពជូន លោកប្រធានសាលាដំបូងខេត្តកំពត ស្តីពីការប្តឹងសុំឱ្យតុលាការចេញសាលក្រម។

១៤- តារាង Payroll ប្រចាំខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ។

១៥- ឯកសារ "ព័ត៌មានសហគមន៍យើង" ។

១៦- លិខិតជំទាស់របស់មេធាវី ប៊ុន ច័ន្ទតារាវុធ គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីដាក់ជូនលិខិតជំទាស់ទៅលើឯកសារភស្តុតាងរបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ឡេង ពិសិដ្ឋ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ ឯ.ក លេខ ២៩៧/១៩ កប/កព ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

២- ពាក្យសុំជួយដោះស្រាយ និងប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃច័ន្ទ ៩រោច ខែមាឃ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិត និងសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ គោរពជូន ប្រធានសហភាពការងារកម្ពុជា និងប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកសិកម្មកម្ពុជា ស្តីពីស្នើសុំលោកប្រធានជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររួម រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជិកនៃក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ។

៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២០។

៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

៥- លិខិតចុះថ្ងៃអង្គារ ១៥កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២០ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជូនសារណានៃក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ ឯ.ក។

៦- សារណាជំទាស់ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៦រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រី ខលឈ័រ ឯ.ក គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជំទាស់កំណត់ហេតុ និងភស្តុតាងរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុនដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលថ្ងៃទី ០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

៧- បញ្ជីវត្តមាន(Participant List) ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៩។

៨- ឯកសារជារូបភាព។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រី ខលឈ័រ ឯ.ក លេខ ១៣០/២០ មកបវ/កព ចុះថ្ងៃអង្គារ ១កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រី ខលឈ័រ ឯ.ក លេខ ១២៨/២០ មកបវ/កព ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពត។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៣២ កប/អក/វក/លគអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ៨កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៣៣ កប/អក/វក/លគអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ៨កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈើរ ខេត្តកំពត គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកសិកម្ម មានដួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៧៧៨នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរវាងក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈើរ ខេត្តកំពត)*។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានជំទាស់នឹងយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយលើកឡើងថា ចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាវិវាទបុគ្គល មិនមែនជាវិវាទការងាររួមនោះទេ ដោយមូលហេតុថា នៅក្នុងចំណុចវិវាទដែលបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ តែម្នាក់តែប៉ុណ្ណោះ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតដែលមានក្នុងពាក្យបណ្តឹងទាមទារ ត្រូវបានដោះស្រាយរួចរាល់ហើយ។ លើសពីនេះ ចំណុចវិវាទដែលបានសះជានៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពត គឺជាអ្វីដែលនិយោជកបានកំពុងអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរួចហើយ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់បញ្ចូលចំណុចវិវាទទាំងនេះក្នុងបណ្តឹងដើម្បីឱ្យចំណុចវិវាទបុគ្គលរបស់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ មើលទៅហាក់បីដូចជាវិវាទការងាររួមតែប៉ុណ្ណោះ។ ម្យ៉ាងទៀត សហជីពនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ក៏បានផ្តិតមេដៃបដិសេធមិនព្រមឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ចូលធ្វើការវិញដែរ។
- និយោជកបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការជំបូងខេត្តកំពត ចុះថ្ងៃទី ៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ និងតុលាការទទួលបានបណ្តឹងនៅថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដែលកម្មវត្ថុនៃបណ្តឹង គឺសុំឱ្យតុលាការចេញសាលក្រមសម្រេច ៖ ១. មិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ជាមួយក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈើរ ឯ.ក, ២. បដិសេធការទទួលយកកម្មនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ឱ្យចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុ ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈើរ ឯ.ក បន្តទៀត និង ៣. ប្រាក់ប្រដាប់ក្តីជាបន្ទុករបស់ចុងចម្លើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងដើម គឺមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារសរុបចំនួនជិត ១០០នាក់ ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ ដែលក្នុងនោះ ក៏មានកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ដែរ។ ម្យ៉ាងទៀត បើសិនជាចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទបុគ្គល ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មិនបញ្ជូនបណ្តឹងនេះមកទេ។ ហេតុនេះ សូមក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តសម្រេចសេចក្តីលើចំណុចវិវាទនេះ។
- យោងតាមពាក្យបណ្តឹង ធ្វើនៅថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ គឺមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១២៧នាក់ ដែលបញ្ជាក់ពីការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និងបានផ្តិតមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិជូនប្រធានដឹកនាំសហជីពចំនួន ៣នាក់ និងសកម្មជនសហជីព ឡេង ពិសិដ្ឋ ដើម្បីធ្វើជាតំណាងចរចាគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយទាំងអស់ ទាំងក្នុងប្រព័ន្ធតុលាការ និងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។

- លិខិតជំទាស់របស់ប្រធានសហជីពកសិករនិយោជិតដំណាំចេក ឡុងម៉េត ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២០ ដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល គឺមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩នាក់ បានផ្ដិតមេដៃជំទាស់ មិនឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនវិញទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ឱ្យចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។
  - កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ អវត្តមានពីការងារដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក នៅថ្ងៃទី ៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
  - នៅថ្ងៃទី៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ បានដាក់លិខិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកចាប់ពីថ្ងៃទី៥ ដល់ថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ជូននិយោជក ដោយសរសេរនៅក្នុងលិខិតថា មានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ប៉ុន្តែមិនមានឯកសារបញ្ជាក់ភ្ជាប់ជាមួយនោះទេ។
  - នៅថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ បានត្រលប់ចូលធ្វើការវិញ។
  - នៅថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ត្រូវបានផ្នែករដ្ឋបាលហៅទៅជួប ហើយនិយោជកបានជូនដំណឹងពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ពីការងារនៅថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។ និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយជូនកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ រួចហើយ ប៉ុន្តែគាត់មិនព្រមទទួលយក។
  - និយោជកបានបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ឆមាសទី១នៃឆ្នាំ២០១៩ជូនកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ រួចហើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃទី៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ពីព្រោះគាត់ឈឺជើងមិនអាចមកធ្វើការបាន ហើយគាត់បានទូរសព្ទដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតពីប្រធានផ្នែក ប៉ុន្តែមិនអាចទាក់ទងបាន ព្រោះគ្មានសេវាទូរសព្ទចល័ត។
  - នៅថ្ងៃទី៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ បានបំពេញនិងដាក់លិខិតសុំច្បាប់ទៅផ្នែករដ្ឋបាល ប៉ុន្តែផ្នែករដ្ឋបាលមិនបានសួរនាំអ្វីទាំងអស់ សូម្បីតែមុខក៏មិនមើលផង។ បន្ទាប់ពីបានដាក់លិខិតសុំច្បាប់រួច កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ បានចាកចេញ និងធ្វើដំណើរតាមផ្លូវបានរយៈពេលប្រហែល ១៥នាទី ទើបផ្នែករដ្ឋបាលទូរសព្ទហៅឱ្យគាត់ត្រលប់ទៅវិញ ដើម្បីបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឱ្យបានច្បាស់លាស់។ យ៉ាងណាមិញ ដោយសារកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ បានធ្វើដំណើរចេញមកឆ្ងាយហើយ ដូច្នេះ ខ្លួនក៏សម្រេចចិត្តមិនត្រលប់ទៅវិញទេ។
  - នៅថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ បានត្រលប់ចូលធ្វើការវិញ ប៉ុន្តែ ផ្នែករដ្ឋបាលមិនបានហៅគាត់មកសួរនាំអ្វីនោះទេ។ រហូតដល់ថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៩ ទើបផ្នែករដ្ឋបាលបានហៅគាត់មកជួបសួរបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការសុំច្បាប់ឈប់

សម្រាក ប៉ុន្តែ មិនបានសួរកឯកសារអំណះអំណាងបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការឈប់សម្រាកនោះទេ ហើយផ្នែករដ្ឋបាលក៏បានជូនដំណឹងបញ្ឈប់គាត់ពីការងារតែម្តង ដោយមូលហេតុអវត្តមានគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។

- ០ មូលហេតុនៃការអវត្តមានពីការងារ ៦ថ្ងៃនេះ គឺកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ទៅមើលថែភរិយាមានជំងឺ និងចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់សហព័ន្ធ។ វាមិនមែនជាកំហុសធ្ងន់នោះទេ ហើយគាត់ក៏បានបំពេញលិខិតសុំច្បាប់រួចហើយដែរ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត គាត់មិនដែលមានកំហុសធ្ងន់ពីមុនមកនោះទេ។ ការបញ្ឈប់នេះ អាចពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព ព្រោះគាត់ គឺជាសកម្មជនសហជីព។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - ០ កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ អវត្តមាន ដោយពុំបានជូនដំណឹងមកនិយោជក នៅថ្ងៃទី៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ និងអវត្តមានដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ចាប់ពីថ្ងៃទី៥ ដល់ ថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
  - ០ យោងតាមប្រការ ៦ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន អវត្តមានដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ចាប់ពី ៦ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ ឬ ៦ថ្ងៃជាប់គ្នាឡើងទៅ ត្រូវចាត់ទុកថា កម្មករនិយោជិតបោះបង់ការងារចោល។ ហេតុនេះ និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ពីព្រោះគាត់បានអវត្តមាន ៦ថ្ងៃជាប់គ្នា ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ដាក់លិខិតសុំច្បាប់ ផ្នែករដ្ឋបាលបានពិភាក្សាជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង និងបានទូរសព្ទហៅកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ មកបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការឈប់សម្រាក ប៉ុន្តែគាត់មិនបានត្រឡប់មកវិញទេ។
  - ០ នៅពេលផ្នែករដ្ឋបាលសួរនាំ នៅថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ មិនមានឯកសារបញ្ជាក់មូលហេតុដែលខ្លួនអវត្តមាននោះទេ។
  - ០ និយោជកទទួលបានរបាយការណ៍ពីប្រធានផ្នែករបស់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ដែលបានកត់ត្រាថា គាត់មកធ្វើការមិនទៀងទាត់ អវត្តមានញឹកញាប់ និងធ្វើការមិនដល់កម្រិតគោលដៅកំណត់។
  - ០ សហជីពមូលដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន បានបដិសេធមិនឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ចូលធ្វើការវិញទេ ដោយពួកគាត់មិនពេញចិត្តនឹងកម្មករនិយោជិតរូបនេះទេ។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារដូចខាងក្រោម ៖
  - ០ កំណត់ហេតុស្តីពីការបញ្ឈប់បុគ្គលិក ដែលមានហត្ថលេខាទទួលស្គាល់ផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានខ្លឹមសារ ៖ *"ដោយពេលព្រឹក ឡេង ពិសិដ្ឋ ត្រលប់មកធ្វើការវិញមិនមានឯកសារ ឬភស្តុតាងច្បាស់លាស់ៗ និងយោងតាមរបាយការណ៍របស់លោក ភន ធីដា ផងនោះ ការិយាល័យរដ្ឋបាលបានវាយតម្លៃថាការឈប់សម្រាកនេះជាទង្វើផ្ទុយពីច្បាប់ដែលក្រុមហ៊ុនបានចែង"*។

០ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្វ្រីខលឈ័រ ឯ.ក លេខ ២១០ ក.ប/អ.ក/អចក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ ប្រការ ៦ អវត្តមានមានច្បាប់ និងអវត្តមានគ្មានច្បាប់ ចែងថា ៖ *"...ការឈប់សម្រាកដោយគ្មានការអនុញ្ញាតច្បាប់ ចាត់ទុកថាមានកំហុសដែលត្រូវកំណត់ដូចខាងក្រោមៈ*

- *ឈប់តិចជាង ២ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ចាត់ទុកថាជាកំហុសស្រាល។*
- *ឈប់ចាប់ពី ២ថ្ងៃ ទៅតិចជាង ៦ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ចាត់ទុកជាកំហុសមធ្យម។*
- *ឈប់ចាប់ពី ៦ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ ឬ ៦ថ្ងៃជាប់ឡើងទៅ ចាត់ទុកថាបានបោះបង់ចោលការងារ"*។

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ៖

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកជំទាស់ថា សំណុំរឿងនេះ គឺជាវិវាទបុគ្គល មិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ។ ហេតុនេះ មុននឹងពិចារណាការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទការងាររួម ឬជាវិវាទបុគ្គល?

ប្រការ ៣២ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាលចែងថា ៖ *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវសម្រេចសេចក្ដីលើវិវាទការងាររួមដែលដាក់មកខ្លួន ដោយយោងទៅតាមមាត្រា ៣០៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ"*។

តាមរយៈប្រការ ៣២ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានយុត្តាធិការដោះស្រាយតែវិវាទការងាររួមប៉ុណ្ណោះ។

ជាគោលការណ៍ អធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ ដូច្នេះ ជាធម្មតា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់នោះទេ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៤១/០៤-មីកាសា, លេខ ០៧/០៥-កូកា កូឡា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ៤៥/០៧-រីលសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៣/០៨-គេអ៊ាតិច្ស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ២៥៣/១៤-គូតាល់ កម្ពុជា)*។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៤៥/០៧-រីល សិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្ដាលសន្និដ្ឋានថា ៖ *"រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ គឺជាវិវាទរួម។ ដោយសារតែភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្និដ្ឋាននេះ និយោជកមានបន្ទុកផ្ដល់ភស្ដុតាងបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន" (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៧-រីល សិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១៣/០៨-គេអ៊ាតិច្ស ក្លិតជីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

ករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាវិវាទបុគ្គល ដោយមូលហេតុថា នៅក្នុងចំណុចវិវាទដែលបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល គឺមានកម្មករនិយោជិត ម្នាក់ គឺលោក

តែម្នាក់ប៉ុណ្ណោះ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតដែលមានក្នុងពាក្យបណ្តឹងទាមទារ ត្រូវបានដោះស្រាយរួចរាល់ហើយ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់ចំណុចវិវាទឯទៀតនៅក្នុងបណ្តឹង ដើម្បីឱ្យចំណុចវិវាទបុគ្គលរបស់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ក្លាយជាវិវាទការងាររួមតែប៉ុណ្ណោះ។ ម្យ៉ាងទៀត សហជីពនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ក៏បានផ្តិតមេដៃយល់ស្របមិនឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ចូលធ្វើការវិញដែរ។ លើសពីនេះ និយោជកបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការដំបូងខេត្តកំពត ចំពោះចំណុចវិវាទនេះ ដោយតុលាការទទួលបានពាក្យបណ្តឹងនៅថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២០។ ចំណែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា វិវាទនេះ ជាវិវាទការងាររួម ពីព្រោះក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជូនសំណុំរឿងនេះមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល និងមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ប្រមាណ ១០០នាក់ បានទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ នឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ ដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតហើយការវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម*"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបញ្ជាក់ថា ៖ "*ដើម្បីអាចនិយាយបានថា វិវាទមួយជាវិវាទរួម ត្រូវបំពេញជាចាំបាច់តាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនៃវិវាទការងាររួម ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៣០២។ លក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនោះគឺ ៖*

ក- ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់

ខ- បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ ដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

គ- វិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។

នៅក្នុងលិខិតជំទាស់របស់ប្រធានសហជីពកសិករនិយោជិតដំណាំចេក ឡុងម៉េត ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩នាក់ បានផ្តិតមេដៃជំទាស់មិនឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនវិញទេ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់ទៅលើលិខិតនេះ ដោយបញ្ជាក់មូលហេតុថា លិខិតនេះ គឺធ្វើឡើងផ្ទុយនឹងឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់សហជីពទាំងស្រុង ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងដើម គឺមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១២៧ នាក់ ពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចវិវាទដែលមាននៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ រួមទាំងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ៣នាក់ និងសកម្មជនសហជីព ឡេង ពិសិដ្ឋ ផងដែរ។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ គឺត្រូវបានបំពេញ គឺវិវាទរវាងកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ជាមួយនឹងនិយោជក។ រីឯ បញ្ហាវិវាទ គឺមានទាក់ទងនឹងបញ្ហាទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញដែរ។ ចំពោះលក្ខខណ្ឌទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតច្រើនបានគាំទ្រការទាមទារនេះ។

ហើយវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួលនៅពេលខាងមុខ ប្រសិនបើវិវាទមិនត្រូវបានដោះស្រាយ។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី៣ ក៏ត្រូវបានបំពេញផងដែរ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សំណុំរឿងនេះ គឺជាវិវាទការងាររួម។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការក្នុងការពិចារណាលើវិវាទនេះ។

លើសពីនេះយោងតាមមាត្រា ៨៧ នៃក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៦ ៖ "*ការទាមទារតាមផ្លូវតុលាការដែលចាំបាច់សម្រាប់ការផ្អាកអាជ្ញាយុកាល ឬ សម្រាប់ការប្រព្រឹត្តទៅតាមអំឡុងពេលគតិយុត្ត និងបង្កើតអានុភាពនៅពេលបានដាក់ពាក្យបណ្តឹង ឬ ពេលដែលដាក់ទៅតុលាការនូវឯកសារដែលបានកំណត់...*"។

យោងតាមការលើកឡើងរបស់និយោជកក្នុងពេលសវនាការ និងឯកសារដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និយោជកបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការដំបូងខេត្តកំពត ហើយតុលាការទទួលបានពាក្យបណ្តឹងនេះ នៅថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២០ ដែលកម្មវត្ថុនៃបណ្តឹង គឺសុំឱ្យតុលាការចេញសាលក្រមសម្រេច ៖ ១. មិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ឡេង ពិសិដ្ឋ ជាមួយក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ ឯ.ក និង ២. បដិសេធការទទួលយកកម្មនិយោជិតឈ្មោះ ឡេង ពិសិដ្ឋ ឱ្យចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុ ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ ឯ.ក បន្តទៀត។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីចាប់ផ្តើមនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ មុនពេលតុលាការទទួលបានពាក្យបណ្តឹងរបស់និយោជក នៅថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មវត្ថុនៃពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការ គឺដូចគ្នានឹងចំណុចវិវាទដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំពុងដោះស្រាយ។ យ៉ាងណាមិញ ផ្អែកលើកាលបរិច្ឆេទដែលតុលាការទទួលបានពាក្យបណ្តឹងរបស់និយោជក ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើត និងបានចាប់ផ្តើមនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនេះ មុនពេលតុលាការទទួលបានពាក្យបណ្តឹងរបស់និយោជក។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យបណ្តឹងរបស់និយោជកនៅតុលាការ គឺមិនទាន់មានអានុភាពនៅឡើយទេ នៅពេលដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើត និងបានចាប់ផ្តើមនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើអង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទនេះ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ឱ្យចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ នៅថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ពីការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមការផ្តល់ដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យា ត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។*

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬសេវាឡើយ"។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៦០/១៣-អង្គការអន្តរជាតិបម្រើសុខភាពប្រជាជនកម្ពុជា (PSI), លេខ ០០៥/១៩-អង្គការសេហជីពតណទាន មូលនិធិអូស្ត្រាលី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៤០/១៩-ហាយ៉ាស៊ីជា យោផេន អេហ្គ្រីខលឈ័ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

នៅក្នុងកំណត់ហេតុដែលភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ស្តីពីការបញ្ឈប់បុគ្គលិក កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ បានចុះហត្ថលេខាទទួលស្គាល់មូលហេតុនៃការបញ្ឈប់ដោយអវត្តមានពីការងារ ដោយគ្មានឯកសារបញ្ជាក់ រយៈពេល ៦ថ្ងៃ ជាប់គ្នា ចាប់ពីថ្ងៃទី ៤ ដល់ ថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។ កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ មិនជំទាស់នឹងលិខិតនេះទេ។

ប្រការ ៦ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឡុងម៉េត អេហ្គ្រីខលឈ័រ ឯ.ក លេខ ២១០ ក.ប/អ.ក/អចក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *"...ការឈប់សម្រាកដោយគ្មានការអនុញ្ញាតច្បាប់ ចាត់ទុកថាមានកំហុសដែលត្រូវកំណត់ដូចខាងក្រោម:*

- ឈប់តិចជាង ២ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ចាត់ទុកថាជាកំហុសស្រាល។

- ឈប់ចាប់ពី ២ថ្ងៃ ទៅតិចជាង ៦ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ចាត់ទុកជាកំហុសមធ្យម។

- ឈប់ចាប់ពី ៦ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ ឬ ៦ថ្ងៃ ជាប់ឡើងទៅ ចាត់ទុកថាបានបោះបង់ចោលការងារ"។

យោងតាមចំណុចទី៣ ប្រការ ៦ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជករយៈពេលចាប់ពី ៦ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ ឬ ៦ថ្ងៃ ជាប់ឡើងទៅ ចាត់ទុកថាជាការបោះបង់ចោលការងារ។ ដោយឡែក ផ្អែកតាមអង្គហេតុ និយោជកមិនបានចាត់ទុកថា កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ បោះបង់ចោលការងារនោះទេ និយោជកបានប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយចាត់ទុកថាករណីអវត្តមានដោយគ្មានការអនុញ្ញាតរយៈពេល ៦ថ្ងៃ ជាប់គ្នានេះ ជាករណីកំហុសធ្ងន់។ ផ្អែកតាមប្រការ ៦ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យយល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកដោយគ្មានការអនុញ្ញាតរយៈពេល ៦ថ្ងៃជាប់គ្នា មិនត្រូវបានកំណត់ឱ្យច្បាស់លាស់ថា ជាកំហុសធ្ងន់នោះទេ ផ្ទុយទៅវិញ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងកំណត់ករណីនេះ ថាជាការបោះបង់ចោលការងារដោយកម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកពុំមានមូលដ្ឋានគតិយុត្តច្បាស់លាស់ដើម្បីកំណត់ថា ករណីខាងលើ គឺជាកំហុសធ្ងន់នោះទេ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ បានមកបំពេញលិខិតសុំច្បាប់ដើម្បីឈប់សម្រាក ដោយមូលហេតុមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ចាប់ពីថ្ងៃទី៥ ដល់ ថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៩ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនទាន់បានអនុញ្ញាតច្បាប់នៅឡើយ កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ក៏បានចាកចេញទៅ។ ក្រោយការចាកចេញ ១៥នាទី របស់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ផ្នែករដ្ឋបាលបានទូរស័ព្ទហៅឱ្យគាត់ត្រលប់ទៅវិញ ដើម្បីបញ្ជាក់មូលហេតុឱ្យបានត្រឹមត្រូវចំពោះការសុំច្បាប់ ប៉ុន្តែគាត់មិនបានត្រឡប់មកវិញនោះ

ទេ។ កំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ គឺអវត្តមានដោយគ្មានការអនុញ្ញាតរយៈពេល ៦ថ្ងៃ ជាប់គ្នា (ដែលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចាត់ទុកថាបោះបង់ការងារ) និងមិនបានគោរពតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ សម្រាប់ការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកពីការងារ។ ករណីនេះ និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារដោយមូលហេតុខាងលើ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមានហេតុផលសមរម្យក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ដោយផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងប្រការ ៦ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារអ្វីខ្លះ ជូនកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ និងមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ចូលធ្វើការវិញដែរ ឬទេ?

ក. ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ៖

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា ដូចតទៅ ៖*

- *ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាងប្រាំមួយខែ។*
- *ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពីប្រាំមួយខែ រហូតដល់ពីរឆ្នាំ។*
- *មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីពីរឆ្នាំ រហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ។*
- *...*"។

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬ មិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តំរូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួលហើយ និងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ*"។

តាមរយៈអង្គហេតុដែលបានលើកឡើងខាងលើ កម្មកនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ និងត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា និយោជកមិនបានឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអំពីការបញ្ឈប់ ដល់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ នោះទេ។

ហេតុដូច្នេះ និយោជកត្រូវផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ជូនកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និង មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើនេះ ទៅតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្ដែងរបស់គាត់។

ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៥១/០៤-សាំហាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយថា ៖ "*...និយោជកត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ដែលមិនបានជូនដំណឹងនេះ ទៅកម្មករនិយោជិតចំនួន ១ខែ ប៉ុណ្ណោះ។ ប្រាក់ដែលត្រូវផ្ដល់ជូន ១ខែនេះ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ដែលត្រូវគិតដោយឈរលើមូលដ្ឋាន ដូចតទៅ ៖ ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់ផ្សេងៗ ដែលកម្មករនោះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ខែ មុនពេលបណ្ដេញចេញ ចែកនឹង១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ខែ ចុងក្រោយ។

ខ. ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុញ្ញាប្រូម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួនដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់*"។

កថាខណ្ឌទី៤ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*ចំរវេលានៃថ្ងៃឈប់សំរាកដែលមានកំរិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាសដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ "ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ*"។

តាមរយៈកថាខណ្ឌទាំងពីរ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួនមួយថ្ងៃកន្លះ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបានមួយខែនៅក្នុងសហគ្រាស។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចំនួន ១៨ ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការបានមួយឆ្នាំនៅក្នុងសហគ្រាស។ ចំនួនថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវទទួលបាននេះ នឹងត្រូវដំឡើងចំនួន "១ ថ្ងៃ" សម្រាប់រាល់រយៈពេល "៣ ឆ្នាំ" ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាស។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២៧/១៣ ឃ្វីនជ៍ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ "*ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលសិទ្ធិបានឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ*"។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ផ្អែកលើកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ និងមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

មាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាក នូវប្រាក់វិភាជន៍យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួលបុព្វលាភ រង្វាន់ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំងតំលៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិត បានបើក្សចមកហើយ ក្នុងរយៈពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ក្នុងករណីណាក៏*

ដោយមិនត្រូវឱ្យតិចជាងរីការជន៍ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកកាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះ ឡើយ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ មាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះថា ៖ *"និយោជកត្រូវធ្វើការគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបនៃរយៈពេលដប់ពីរខែចុងក្រោយ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបានមកចែកនឹងដប់ពីរ ដើម្បីរកប្រាក់មធ្យមក្នុងមួយខែ។ បន្ទាប់មកយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនេះ មកចែកនឹង ២៦ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីប្រើជាប្រាក់ឈ្នួល ធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់បង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៣/០៨-អ៊ឹមវ៉េ១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និង លេខ ២៥/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ខែ ចុងក្រោយ។

<u>គ. ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ៖</u>

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ រួចហើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

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

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

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

និយោជកត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពនេះទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតផងដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជំងឺ។

វិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

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

ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៨៩ថ្មី និងប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា វិសាលភាពនៃការអនុវត្តផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ២ដង ក្នុងមួយឆ្នាំនេះ គឺត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ។

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

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

"ការបើកលើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបាននឹងកំពុងបម្រើការនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដូចខាងក្រោម៖

...

២-ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកផ្សេងទៀត ក្រៅពីវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង និយោជកត្រូវបើកលើកចំនួន១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ នៃប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសរុប រៀងរាល់១(មួយ)ឆ្នាំម្ដងដោយ៖

- *ចំនួន ៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមិថុនា នៃឆ្នាំនីមួយៗ និង*
- *ចំនួន៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ។*

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារអតិបរមា ដែលត្រូវបើកលើក មិនអាចលើសពី ៦(ប្រាំមួយ)ខែ នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដែលត្រូវលើកនោះ។

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

..."។

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

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ បានចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៨ និងត្រូវនិយោជកបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។ ដូចនេះ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ គឺត្រូវបែងចែកជាពីរដាច់ពីគ្នា ស្របតាមប្រកាសលេខ ៤៤៣ និងមាត្រា ៨៩ថ្មី ខាងលើ។ ហេតុនេះ បើគិតអតីតភាពការងារឆ្នាំដំបូងរបស់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ដែលមានចាប់ពីថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៨ ហូតដល់ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ គឺគាត់មានអតីតភាពការងារចំនួន ៨ខែ ពោលគឺបានបំពេញការងារបានលើសពី ៦ខែ ត្រូវគិតស្មើនឹង ១ឆ្នាំពេញ។ ហេតុនេះ យោងតាមកថាខណ្ឌទី៣ នៃប្រការ៣ នៃប្រកាស ៤៤៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា គាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ចំនួន ១៥ថ្ងៃ សម្រាប់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៨។ សម្រាប់ឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។ រីឯអតីតភាពការងារដែលមាននៅក្នុងឆមាសទី២ នៃឆ្នាំ២០១៩ ដោយគិតចាប់ពីខែកក្កដា ហូតដល់ថ្ងៃបញ្ឈប់ នៅថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ គឺគាត់មានអតីតភាពការងារចំនួនប្រមាណ ២ខែ និង ១២ថ្ងៃ ពោលគឺអតីតភាពលើសពី ១ខែ និងក្រោម ៦ខែ។ ហេតុនេះ យោងតាមកថាខណ្ឌ២ នៃមាត្រា ៨៩ថ្មី កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧ថ្ងៃទៀត សម្រាប់អតីតភាពការងារក្នុងឆមាសទី២ នៃឆ្នាំ២០១៩។ ដូចនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដល់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ស្របតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្ដែងរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយអនុលោមតាម មាត្រា ៨៩ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្ម និងប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ខាងលើ ប្រសិនបើនិយោជកមិនទាន់បានផ្ដល់ជូនកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ។

ឃ. សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ៖

មាត្រា ៩១ ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។*

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្ដាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្ដល់ភស្ដុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលកេឃើញថា ករណីនេះ និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ពីការងារ ដោយមូលហេតុអវត្តមានដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ៦ថ្ងៃជាប់គ្នា។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមានហេតុផលសមរម្យ ក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ។ យោងតាមមាត្រា ៩១ ថ្មី ខាងលើ កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ពុំមានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត នោះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ង. ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ៖

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ពុំទាន់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយពីនិយោជកនៅឡើយទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*...ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ*"។

ដោយផ្អែកលើមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយជូនកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ដែលមានដូចជា ៖

- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែង។
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ស្របតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ដោយអនុលោមតាមមាត្រា ៨៩ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម និងប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ប្រសិនបើនិយោជកមិនទាន់បានផ្តល់ជូនគាត់។
- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ដែលមានដូចជា ៖
  - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែង
  - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
  - ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ស្របតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិត ឡេង ពិសិដ្ឋ ដោយអនុលោមតាមមាត្រា ៨៩ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម និងប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ប្រសិនបើនិយោជកមិនទាន់បានផ្តល់ជូនគាត់ និង
  - ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក។

ARBITRATION COUNCIL

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL