ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០១៥/២០ - ធី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនវ៉ែក
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អន ណន

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

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

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ធី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនវ៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ឯ.ក**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិតាកេម សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌកំបូល រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៨ ៣៣ ៦៥ ៦៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក ឈុន ប៉េងឡេង ប្រធានរដ្ឋបាល
២- លោក ឈួន គីមស្រៀ ជំនួយការអគ្គនាយក

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ធី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនវ៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ឯ.ក**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិតាកេម សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌកំបូល រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៣៥ ២៨ ១៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក តែប គុន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករ
២- លោក អួក សំអឿន ប្រធាន (សហជីពមូលដ្ឋាន)
៣- លោក សាន សំអុន អនុប្រធាន (សហជីពមូលដ្ឋាន)
៤- លោក អួក ធវន្នី ហិរញ្ញិក (សហជីពមូលដ្ឋាន)

៥- លោក មាន សំរ៉ុង លេខា (សហជីពមូលដ្ឋាន)

៦- លោក ហេង វ៉ានី សកម្មជន

៧- លោក មាស សំអូន សកម្មជន

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំរើសអើងសហជីព និងកុំបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ នៅពេលក្រុមហ៊ុនដឹងថាពួកគាត់បង្កើតសហជីព ដែលកើតចេញពីការចង់បានរបស់បងប្អូនកម្មករពិតៗ និងសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូនពួកគាត់វិញ (ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយខុសច្បាប់)។

២- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃដែលបើកលុយ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយជូនកម្មករមុនម៉ោង (៤:00 រសៀល) ជូនកម្មកររៀងរាល់ខែ។

៣- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំបញ្ឈប់កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ពេលដឹងថាគាត់មានផ្ទៃពោះ។

៤- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់ទឹកឱ្យមានអនាម័យ និងមានទឹកប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ជូនបងប្អូនកម្មករ។

៥- ស្នើសុំស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះក្នុងមួយខែ បានមួយថ្ងៃ ដោយរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ និងប្រាក់ឈ្នួលនៅដដែល។

៦- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំមានធុងទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់ ជូនបងប្អូនកម្មករហូបបានគ្រប់គ្រាន់។

៧- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំមានបន្ទប់ពេទ្យ និងពេទ្យប្រចាំការក្នុងក្រុមហ៊ុនជូនបងប្អូនកម្មករ។

៨- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយជូនកម្មករបានលុយថ្មីៗ (កុំមានលុយចាស់ និងលុយរហែក)។

៩- ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនកុំបង្ខំកម្មករឱ្យថែមម៉ោង រហូតដល់ម៉ោង (៨:00 យប់)។

១០- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំមានមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនកម្មករនៅពេលដែលកម្មករឈឺ ឬគ្រោះថ្នាក់ការងារ។

១១- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនណែនាំរដ្ឋបាលប្រើពាក្យសម្តីបានសមរម្យលើបងប្អូនកម្មករ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។ ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាម ជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២(ក)នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហ៊ុនប៊ើក អិនដាស

ស្មៀល លេខ ២៦០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១២កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ៥រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល ។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងស្នើសុំឱ្យជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហ៊ែនបែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ឯ.ក ស្តីពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១១ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលលិខិតស្នើសុំនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ និងធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជាទាំង ១១ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហ៊ែនប៊ែក លេខ ២៦០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០។ នៅថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ នេះដដែល លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលលិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហ៊ែនបែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ឯ.ក ស្តីពីសំណើសុំចេញសេចក្តីបញ្ជាដើម្បីផ្អាកការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបញ្ជាលេខ ០០១/២០ កបអ. ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីឱ្យផ្អាកជាបន្ទាន់ការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហ៊ែនបែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ឯ.ក រហូតដល់នីតិវិធីនៃអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបញ្ចប់សព្វគ្រប់តាមនីតិវិធីច្បាប់ ហើយកូដករទាំងអស់ត្រូវត្រលប់ចូលធ្វើការវិញ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ តទៅ (ដែលជាថ្ងៃធ្វើការរបស់ក្រុមហ៊ុន) តាមវេនរបស់ខ្លួន។ ក្រោយពីទទួលបានសេចក្តីបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមរក្សាភាពស្ងៀមស្ងាត់ និងចូលធ្វើការធម្មតាវិញតាមសេចក្តីបញ្ជាខាងលើ។

លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១១ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទទាំង ១១ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចវិវាទចំនួន ១០

ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២, ទី៣, ទី៤, ទី៥, ទី៦, ទី៧, ទី៨, ទី៩, ទី១០ និងទី១១។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាតែចំណុចវិវាទមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ១ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ជាកំណត់នៃការផ្ដល់ភស្តុតាង និងថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃចុងក្រោយនៃការជំទាស់ភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ពីថ្ងៃទី២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ឈ្មោះ Tan Rongwei នាយកក្រុមហ៊ុន ធី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក ឈុន ប៉េងឡេង និងលោក ឈួន គឹមស្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ធី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ចុះបញ្ជិកាលេខ ២៦៥ កប.អក.អធក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ធី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០៤១២០៥ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៤- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន ធី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល លេខ PTM ២០២០០២៣៤៥៥ អពដ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

៥- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីពន្ធដារក្រុមហ៊ុន ធី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល លេខ VATL២០១៩០៤០៤៩២ អពដ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។

៦- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ធី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល លេខ MOC-៥៥០១៤១៩៥៤ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

៧- កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង រវាងភាគីនិយោជក នៃក្រុមហ៊ុន ធី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ជាមួយឈ្មោះ សាន សំអុន, អួក ធរ័ន្ទ, មាន សំរ៉ុង, អួក សំអឿន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៨- កំណត់ហេតុប្រជុំស្ដីពីការសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយករណីក្រុមហ៊ុន ធី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ធ្វើនៅថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

៩- កំណត់ហេតុII ស្តីពីការចុះសម្របសម្រួលរវាងនិយោជិត និងនិយោជកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ធ្វើនៅថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

១០- កំណត់ហេតុ III (ពេលព្រឹក &ពេលរសៀល) ស្តីពីការចុះសម្របសម្រួលរវាងនិយោជិត និងនិយោជក នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ធ្វើនៅថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

១១- កំណត់ហេតុប្រជុំស្តីពីការសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយករណីក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ធ្វើនៅថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

១២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពទឹកចិត្តកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល លេខ ០៣៣/២០ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

១៣- សេចក្តីបញ្ជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០០១/២០ កបអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

១៤- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ឈ្មោះ ឈុន ប៉េងឡុង ជាជំនួយការអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន និងជាតំណាងឱ្យ ក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល គោរពជូន ព្រះរាជអាជ្ញាសាលាដំបូង រាជធានីភ្នំពេញ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

១៥- លិខិតជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករឈ្មោះ សាន សំអុន, អួក ធន្នី, មាន សំរ៉ុង, អួក សំអឿន របស់ក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល។

១៦- អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ សំបុត្របញ្ជាក់កំណើត បញ្ជីរាយនាមឈ្មោះសមាជិកក្នុងបន្ទុកគ្រួសារ របស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ សាន សំអុន, អួក ធន្នី, មាន សំរ៉ុង, អួក សំអឿន របស់ក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល។

១៧- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ៨រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល សូមគោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីវិវាទដែលបានកើតឡើងនៅក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល។

១៨- តារាងបើកប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ និង៥% របស់ក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល។

១៩- ឯកសារជាវីដេអូ និងរូបភាពផ្ទុកក្នុងUSB។

២០- ឯកសារជារូបភាព។

២១- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- សេចក្តីអំពាវនាវរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការអនុវត្តច្បាប់ និងសន្យាការងារសម្រាប់វិស័យវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប ដែលរងផលប៉ះពាល់ពីកង្វះខាតវត្ថុធាតុដើម ដោយសារជំងឺរាលដាលផ្លូវដង្ហើមធ្ងន់ធ្ងរ កូវីដ-១៩ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៣កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

២- ប័ណ្ណបញ្ញើឆាប់រហ័សEMS។

៣- បង្កាន់ដៃទទួលពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនបែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល លេខ ០២៣/២០/កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់តំណាងប្រតិភូចរចារនៃក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនបែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល សូមគោរពជូនលោក គែប គុន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករ ស្តីពីការស្នើសុំលោកប្រធានជួយអមគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនបែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល លេខ ២៦០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនបែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនបែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល លេខ ០២១/២០ កប/អក/វក/ករក២ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

១- សេចក្តីបញ្ជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០០១/២០ កបអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១០៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ២រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១០៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ២រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនបែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ឯ.ក មានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការផលិតកាបូបសម្រាប់នាំចេញ ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ០០០៤១២០៥ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣៨៥ នាក់ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហៃនបែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ឯ.ក)*។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យភាគីនិយោជកកុំរើសអើងសហជីព និងកុំបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនៅពេលនិយោជកដឹងថាពួកគាត់បង្កើតសហជីពដែលកើតចេញពីការចង់បានរបស់បងប្អូនកម្មករពិតៗ និងសូមឱ្យនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូនពួកគាត់វិញ (ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយខុសច្បាប់)

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - ចំណុចវិវាទទី២ ដល់ទី១១ ត្រូវបានដោះស្រាយសះជាម្តងរួចមកហើយ នៅពេលសម្របសម្រួលនៅក្រុមហ៊ុន។
  - កម្មករនិយោជិត អ្នក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង និង អ្នក ធវ័ន្ទ (ធវ័ន្ទ) បានចូលធ្វើការងារដំបូងនៅថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងចំនួន ២ខែ។ បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារត្រូវបានបញ្ចប់ និយោជកបានធ្វើកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់មាត់ជាមួយកម្មករនិយោជិតជាបន្តបន្ទាប់ ដោយកំណត់ថិរវេលារៀងរាល់ ៣ខែម្តង។
  - និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ នៅខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០។
  - និយោជកបានបដិសេធមិនព្រមទទួលយកបញ្ញើដែលកម្មករនិយោជិតបានផ្ញើតាមរយៈប្រៃសណីយ៍កម្ពុជានោះទេ ដោយលើកហេតុផលថា ចង់មើលឯកសារដែលនៅក្នុងស្រោមសំបុត្រថាជាឯកសារអ្វីសិន ទើបនិយោជកព្រមទទួល។ ចុងក្រោយ ភាគីនិយោជកមិនព្រមចុះហត្ថលេខាទទួលយកឯកសារនោះទេ ហើយមន្ត្រីប្រៃសណីយ៍កម្ពុជាបានយកឯកសារនោះទៅឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតវិញ។
  - នៅថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានហៅកម្មករនិយោជិត អ្នក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង និង អ្នក ធវ័ន្ទ ទៅជួបម្នាក់ម្តងៗ ហើយបានប្រាប់ពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ និងបើកប្រាក់បំណាច់ជូនពួកគាត់ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនព្រមបើកប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។
  - ចាប់ពីថ្ងៃទី៤ ដល់ថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ បន្ទាប់ពីដឹងថានិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបានចេញធ្វើកូដកម្មទាមទារសុំឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ ចូលធ្វើការវិញ ហើយបានបញ្ឈប់កូដកម្មដោយត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញនៅថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
  - និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ នៅរៀងរាល់ ៣ខែម្តង នៅពេលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើដល់កាលកំណត់ ដោយហេតុថា និយោជកគិតថាខ្លួនបានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ជាមួយកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់។ ប៉ុន្តែសម្រាប់ ៣ខែចុងក្រោយនេះ កម្មករនិយោជិតមិនទាន់ទទួលយកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយ នោះទេ។

ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត អួក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង និង អួក ធវ័ន្ន ចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងារហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
  - នៅថ្ងៃទី៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានរៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហោនថៃក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ឯ.ក ដែលជាលទ្ធផលគឺ លោក អួក សំអឿន ជាប់ជាប្រធាន, លោក សាន សំអុន ជាប់ជាអនុប្រធាន, លោក មាន សំរ៉ុង ជាប់ជាលេខាធិការសហជីព និង លោក អួក ធវ័ន្ន ជាប់ជាហិរញ្ញិក។
  - នៅថ្ងៃទី៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងទៅភាគីនិយោជកអំពីបេក្ខភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព តាមរយៈប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកបដិសេធមិនទទួលយកលិខិតជូនដំណឹងនេះទេ។ នៅថ្ងៃដដែលនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកាសហជីពនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈផងដែរ។
  - នៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ មន្ត្រីប្រៃសណីយ៍កម្ពុជាបានប្រគល់លិខិតជូនដំណឹងដែលភាគីនិយោជកមិនព្រមទទួលយក ជូនភាគីកម្មករនិយោជិតវិញ។
  - នៅថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ភាគីនិយោជកបានហៅកម្មករនិយោជិតមកជួបពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ហើយបានគម្រាមពួកគាត់ឱ្យឈប់ធ្វើសកម្មភាពសហជីព បើសិនជាកម្មករនិយោជិតចង់បន្តកិច្ចសន្យាការងារ។ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតបានបដិសេធនឹងសំណើនេះ ទើបនិយោជកសម្រេចបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ការបញ្ឈប់ គឺមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព ពីព្រោះនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលដឹងថា កម្មករនិយោជិតបង្កើតសហជីព ហើយកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ គឺជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។
  - និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់នេះ ដោយមិនបានជូនដំណឹងមុន។
  - និយោជកពុំមានមូលហេតុសមរម្យដើម្បីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទេ ព្រោះកម្មករនិយោជិតមិនបានប្រព្រឹត្តិកំហុសអ្វីនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចទទួលយកកម្មករនិយោជិត អួក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង និង អួក ធវ័ន្ន ចូលធ្វើការវិញទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - ករណីនេះ និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ ដោយមូលហេតុថា ពួកគាត់ធ្វើការយឺតយ៉ាវ ហើយផលិតភាពការងាររបស់ពួកគាត់នៅមានកម្រិត ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញទំនិញមិនទាន់ពេលវេលាតាមការបញ្ជាទិញ។ ម្យ៉ាងទៀត កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ គឺដល់កាលកំណត់ នៅថ្ងៃទី៨ និងទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ហើយនិយោជកពុំមានឆន្ទៈក្នុងការបន្តទៀតទេ។ រៀងរាល់កិច្ចសន្យាការងារដែលបានកំណត់ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ៥ភាគរយ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត។

- នៅពេលសម្រេចចិត្តមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ និយោជកពុំបានដឹងថាពួកគាត់បានបង្កើតសហជីព និងជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទេ។
- នៅថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ភាគីនិយោជកបានហៅកម្មករនិយោជិត មាន សំរ៉ុង មកជួបដើម្បីជូនដំណឹងពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្រោយពីបានទទួលដំណឹងហើយ កម្មករនិយោជិត មាន សំរ៉ុង បានដើរអុកឡុក បិទកុងតាក់ភ្លើងម៉ាស៊ីន មិនឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនធ្វើការ។ នៅថ្ងៃបន្ទាប់ កម្មករនិយោជិត អួក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង និង អួក ឆន្នី ឈប់មកធ្វើការ ហើយបានដើរញុះញង់ បង្កអសន្តិសុខ និងរាំងនៅច្រកទ្វារក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃចូលធ្វើការ និងធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការខាតបង់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖
  - សាលាកបត្រផ្ញើសេវារបស់ប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានបោះត្រា និងមានគំនូស (✓) លើពាក្យថា "មិនទទួល" (REFUSED)។
  - បង្កាន់ដៃស្នើសុំចុះបញ្ជិកាសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហ៊ែនប៊ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានសរសេរឈ្មោះ សាន សំអុន ជាអ្នកដាក់ពាក្យស្នើសុំ និងមានគំនូស (✓) លើពាក្យថា "អនុប្រធាន"។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖
  - កំណត់ហេតុសម្របសម្រួលដោះស្រាយករណីកូដកម្មនៅក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហ៊ែនប៊ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ឯ.ក (លើកទី៣) ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានខ្លឹមសារ៖ "*...៣/ តំណាងក្រុមហ៊ុនឈ្មោះ ឈួន គឹមសៀន ភេទ ស្រី មិនឯកភាពទទួលតំណាងកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការវិញឡើយ...*"។ កម្មករនិយោជិត អួក ឆន្នី, អួក សំអឿន, មាន សំរ៉ុង និង សាន សំអុន បានផ្តិតមេដៃលើកំណត់ហេតុនេះ ក្នុងនាមជាតំណាងកម្មករនិយោជិត។
  - លិខិតជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត អួក សំអឿន ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០, លិខិតជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ម៉ន សំរ៉ុង ចុះថ្ងៃទី២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០, លិខិតជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត អួក ឆន្នី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ និងលិខិតជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត សាន សំអុន ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អួក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង និង អួក ឆន្នី (ឆន្នី) ចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងាររហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

ក. ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤ នាក់ ខាងលើ

កថាខណ្ឌទី៧ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ*"។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨៣/១៤-សាន់ ឡុង ត្រង់ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី៧ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើថា ៖ *"...លក្ខខណ្ឌចាំបាច់របស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ គឺត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយណា ដែលមិនបានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ កិច្ចសន្យានោះនឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់" (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩២/១៥-ស៊ូអាន ហ្វាអាង ហ្គាមេន ហ្វេកតើរី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទបន្ថែម និង លេខ ១៥០/១៦-ស្កាយណាយ អ៊ិនធើណេសិនណល ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ដែរ។ យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ ចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយបានចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងចំនួន ២ខែ ជាមួយនិយោជក។ បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាសាកល្បងផុតថិរវេលាកំណត់ និយោជកបានធ្វើកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់មាត់ជាមួយកម្មករនិយោជិត ដោយកំណត់ថិរវេលាកិច្ចសន្យាការងាររៀងរាល់ ៣ខែម្តង។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនបានធ្វើកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយកម្មករនិយោជិតនោះទេ ពោលគឺនិយោជកបានធ្វើកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់មាត់។ ហេតុនេះហើយ យោងតាមការបកស្រាយ កថាខណ្ឌទី៧ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ខាងលើ កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយណា ដែលមិនបានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ កិច្ចសន្យានោះនឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត អ្នក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង និង អ្នក ឆវ័ន្ន គឺជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ពួកគាត់ទាំង ៤នាក់ គឺជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហើយពួកគាត់ត្រូវទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារ។

ខ. តើកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ ទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារដែរឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖ *"រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ..."*។

មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដដែលចែងថា៖ *"កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីព ទទួលបាននូវការការពារពីការរេងគ្រោះ និងការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេល ៤៥(សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃ មុនការបោះឆ្នោតហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល ៤៥(សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃ ក្រោយការបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជនទាំងនេះមិនបានជាប់ឆ្នោត។ ដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេសនេះ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក និងចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អំពីបេក្ខភាពនេះ តាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ ដែលទុកជាបានការ។ និយោជកត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះតែម្តងគត់នៅរៀងរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។*

ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីពទាំងអស់ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីត្រូវទទួលបានការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូបុគ្គ

លិកដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបញ្ជាក់អំពីបញ្ជិកាសហជីព..."។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពថា ដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារ កម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌចំនួន ០៣ គឺ លក្ខខណ្ឌទី១ ៖ កម្មករនិយោជិត គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបាននូវការការពារពិសេស, លក្ខខណ្ឌទី២ ៖ ការបញ្ឈប់ពីការងារស្ថិតនៅក្នុងពេលដែលពួកគេបានទទួលនូវការការពារ និងលក្ខខណ្ឌទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជក និងចម្លងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលការការពារតាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧៥/១៦-ដេនីម ខនសិប ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០ និង១៥, លេខ ១៦៩/១៦-ម៉ានីង គ្លរី ហ្គាមេន អ៊ីនជើប្រាយ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១៧០/១៦-ចាយូ (ខេមបូឌា) អឹមកេលែ មេនូហ្វេកធឺរីង ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨៨/១៦-ហ្គ្រីន សាំមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ២០១/១៧-ដាយអឹម៉ិន ស៊ីធី ប្រាយវេត លីមីធីត ខមភេនី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទទួលយកហេតុផល និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

លក្ខខណ្ឌទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារ

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០២/១៩ - ប្រេស្ទីច ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថាៈ "*យោងតាមលិខិតរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានកម្មវត្ថុ ៖ ជូនដំណឹងអំពីសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំ និងសមាជិកគណៈកម្មាធិការសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រកាត់ដេរ ប្រេស្ទីច ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រកាត់ដេរ ប្រេស្ទីច ហ្គាមេន គឺបានរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដោយមានបេក្ខជនជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ចំនួន ៣ នាក់ ក្នុងនោះរួមមានឈ្មោះ ហួន សុវិត ជាប់ជាប្រធានសហជីពផងដែរ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ កម្មករនិយោជិត ហួន សុវិត ជាប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ*"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកកស្តុតាង *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេរ៉ើហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាំង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ*

THE ARBITRATION COUNCIL

៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជើនិជី ក្លូប៊ល ស្ព័តជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ជី & អិល (ខេមបូឌា) ហ៊េនប៉ែក អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ឯ.ក ត្រូវបានបោះឆ្នោតបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដែលលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតនេះ គឺលោក អួក សំអឿន ជាប់ជាប្រធាន, លោក សាន សំអុន ជាប់ជាអនុប្រធាន, លោក មាន សំរ៉ុង ជាប់ជាលេខាធិការ និងលោក អួក ធវ៉ែន្ទ ជាប់ជាហិរញ្ញិក ប៉ុន្តែមិនមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវឯកសារស្តីពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតពិតជាបានផ្ញើលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតនោះទៅនិយោជកតាមរយៈប្រៃសណីយ៍នោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត អួក សំអឿន, មាន សំរ៉ុង និង អួក ធវ៉ែន្ទ មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារទេ។ដូច្នេះ លក្ខខណ្ឌទី១ មិនត្រូវបានបំពេញទេ។

លក្ខខណ្ឌទី២ ៖ ការបញ្ឈប់ពីការងារស្ថិតនៅក្នុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលនូវការការពារ

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១០/១៧-ជីនវ៉ៃ អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១-ខ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយថា ៖ *"យោងតាមបង្កាន់ដៃទទួលពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជី កម្មករនិយោជិតបានដាក់ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជិកាសហជីព កាលពីថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧ ហើយរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្នសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជីនវ៉ៃ មិនទាន់ទទួលបានបញ្ជិកាសហជីពនៅឡើយទេ។ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ាន ស្មើ ដោយការបញ្ឈប់ពីការងារនេះ បានកើតឡើងក្នុងអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជិកាសហជីព។ ហេតុនេះ ផ្អែកតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ាន ស្មើ គឺស្ថិតក្នុងអំឡុងពេលដែលគាត់ត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ក៏ត្រូវបានបំពេញ"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

យោងតាមបង្កាន់ដៃទទួលពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជិកាសហជីព នៅថ្ងៃទី៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកាសហជីព ទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ នៅថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត សាន សំអុន ដោយការបញ្ឈប់ពីការងារនេះ បានកើតឡើងក្រោយពេលដែលមានការស្នើសុំបញ្ជិកា ពោលគឺនៅក្នុងអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជិកាសហជីព។ យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត សាន សំអុន នៅក្នុងអំឡុងពេលដែលគាត់ត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស ពោលគឺនៅក្នុងអំឡុងពេលស្នើសុំបញ្ជិកាសហជីពប៉ុន្តែមិនមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវឯកសារស្តីពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតពិតជាបានផ្ញើលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតនោះទៅនិយោជកតាមរយៈប្រៃសណីយ៍នោះទេ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ក៏មិនត្រូវបានបំពេញដែរ។

លក្ខខណ្ឌទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងដល់និយោជក និងចម្លងជូនទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអំពីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវទទួលបានការការពារតាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៤៣/១៦-ធី & ខេ ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ទ្រី ២ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "*នៅថ្ងៃដាក់ឯកសារ ថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគេឃើញថា កម្មករនិយោជិតបានដាក់សាលាកប័ត្រផ្ញើសេវាប្រៃសណីយ៍កម្ពុជារបស់សហព័ន្ធ ផ្ញើទៅនិយោជក នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។ ដោយឡែក នៅក្នុងសាលាកប័ត្រផ្ញើសេវាប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគេមិនឃើញថា មានលិខិតស្តីពីការជូនដំណឹងអំពីបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត ឬលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតដែលមានឈ្មោះ កម្មករនិយោជិត យង់ ដារ៉ូត នោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសន្និដ្ឋានបានទេថា កម្មករនិយោជិត យង់ ដារ៉ូត ពិតជាមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតជូនដំណឹងនោះទេ ។ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត យង់ ដារ៉ូត មិនបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌទី៣ ដើម្បីទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ដូចគ្នានឹងសំណុំរឿងខាងលើ យោងតាមភស្តុតាងដែលកម្មករនិយោជិតដាក់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានតែបង្កាន់ដៃប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដែលបញ្ជាក់ថានិយោជកបានបដិសេធមិនព្រមទទួល ប៉ុន្តែមិនមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវឯកសារស្តីពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតពិតជាបានផ្ញើលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតនោះទៅនិយោជកតាមរយៈប្រៃសណីនោះទេ។ ជាងនេះទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានចម្លងការជូនដំណឹងនេះទៅក្រសួងការងារនោះទេ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លក្ខខណ្ឌទី៣ មិនបានបំពេញទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើនេះ មិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌទាំងបីដើម្បីទទួលបានការងារពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ។ ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងដែរថា ការបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារ គឺទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព។

គ. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត អ្នក សំអឿន, សាន សំអុន , មាន សំរ៉ុង និង អ្នក ឆវិន្ទ ពីការងារ មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា ...ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពីការជួល ... ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ...*"។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែល ចែងថា ៖ "*ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកត្រូវប្រមិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសំរេចចិត្ត ក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ... និងការបណ្តេញចេញ*"។

មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "*និយោជកមិនត្រូវរើសអើង ដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការចូលរួមរបស់ កម្មករនិយោជិត ក្នុងសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការការដឹកនាំ ការបែង ចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការ បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នា ដោយខុស នីតិវិធី*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨២/១៦-ឃីដា មេនូហ្វេកធឺរើ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ បានបកស្រាយថា ៖ "*...អត្ថន័យរបស់មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព មិនមានខ្លឹមសារផ្ទុយគ្នាទៅនឹងមាត្រា ១២ និង មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនោះទេ គឺគ្រាន់តែមានការបំពេញបន្ថែមនូវខ្លឹមសារមួយចំនួនឱ្យកាន់តែច្បាស់ ជាពិសេសការបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់នូវអត្ថន័យរបស់ពាក្យ "ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ" (នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ) ឬ "ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ" (នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព)។ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ថា និយោជកត្រូវបានហាមឃាត់មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិកសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ឬចូលរួមធ្វើសកម្មភាពផ្សេងៗ របស់សហជីព ដើម្បីសម្រេចក្នុងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។ ចំណែកច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា មិនមែនតែការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពទេ និយោជកក៏មិនអាចរើសអើង ពីព្រោះតែការចូលកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះដែរ។ ជាមួយគ្នានោះ មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថា "ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ" មានទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធីផងដែរ*"។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៨/១៦-ហ្វ្រីន សាំមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និង ១៩៧/១៦-ស៊ីន ជីផាន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ពោលគឺនិយោជកមិនអាចសម្រេចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយហេតុផលនៃការចូលរួមជាសមាជិកសហជីព ឬចូលរួមធ្វើសកម្មភាពផ្សេងៗ របស់សហជីព ឬ ចូលកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះឡើយ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ គឺជាការរើសអើងសហជីព ដោយនៅថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានគម្រាមពួកគាត់ឱ្យឈប់ធ្វើសកម្មភាពសហជីព បើសិនជាពួកគាត់ចង់បន្តកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតបានបដិសេធនឹងសំណើនេះ ដោយអះអាងថានឹងនៅតែបន្តធ្វើការងារសហជីព ទើបនិយោជកបញ្ឈប់ពួកគាត់។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ៊ី និងលេខ ៣៤/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧)*។

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើភស្តុតាងឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ពន្ធ័ទៅនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬទេ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣-គួង ហ៊ា*

ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៩/០៤-ក្បាលកោះ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៧-ឆាម ប៊ិចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥៦/០៩-សាន់តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ២៨៣/១៤-សៀន ហ្វា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូ., អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារមិនមានភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីសម្អាងលើការទាមទារនោះទេ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦៣/០៤-សាញ វិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅដ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១៥៤/១៣-បូឃើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើនេះដែរ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការចោទប្រកាន់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងដោយផ្ទាល់មាត់ដែលថា និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយមានការរើសអើង និងបានគម្រាមឱ្យកម្មករនិយោជិតលាលែងពីតំណែងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព គឺភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់នូវភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រនូវអំណះអំណាងរបស់ខ្លួនឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងសន្និដ្ឋានថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ មានជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពនោះទេ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត អួក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង និង អួក ធរ័ន្ទ គឺមិនមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពនោះទេ។

ឃ. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤ នាក់នេះ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែរ ឬទេ?

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត អួក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង និង អួក ធរ័ន្ទ គឺជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ដូច្នេះមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ត្រូវយកមកអនុវត្តក្នុងករណីនេះ។

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ *"កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។ ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ"*។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៥៧/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៦០/០៨-គីស៊ីស៊ីអេស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ*

THE ARBITRATION COUNCIL

២០៥/១២-ស៊ូ តុងហ្វាង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ១១៦/១៥-ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ សៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, ១៤២/១៦-ហ្សិណា ដាយជុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, ០២៣/១៧-ធៀន ស៊ុង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ដែរ មានន័យថាភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតទាំង៤នាក់ដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត និងដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ ដោយសារនិយោជកយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ដល់កាលកំណត់ និងដោយសារពួកគាត់ ធ្វើការងារយឺតយ៉ាវ ផលិតភាពការងារនៅមានកម្រិត។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើនេះមិនអនុលោមតាមខ្លឹមសារនៃ មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះទេ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនមានជំហរទទួលយកកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការវិញទេ។

យោងតាមប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា ៖ *"ចំពោះបញ្ហាដែលបានដាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមនេះមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទ ៖ ... ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់..."*។

លើសពីនេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២៣/១៧-ធៀន ស៊ុង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ *"...ទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មិនមានលក្ខណៈចុះសម្រុងនឹងគ្នាទៀតនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានលើកឡើងថា ការបញ្ឈប់ពីការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព ឬពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារទេ ដែលនិយោជកត្រូវតែទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងត្រូវសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០០១/១៩ - សហគ្រាសផុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម 'GSY" ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមិនមានលក្ខណៈចុះសម្រុងនឹងគ្នាទៀតនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការបញ្ឈប់ពីការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមានទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព ឬពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារទេ ដែលនិយោជកត្រូវតែទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទារ

THE ARBITRATION COUNCIL

ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងត្រូវសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

តែយ៉ាងណាមិញ យោងតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ និយោជកនៅតែមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារជូនកម្មករនិយោជិត។

ង. ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ ដែលត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារអ្វីខ្លះ?

➢ **ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជំនួសការជូនដំណឹងមុន**

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ ៖*

- *ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង ប្រាំមួយខែ ។*
- *ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពីប្រាំមួយខែ រហូតដល់ពីរឆ្នាំ..."*។

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែល ចែងថា ៖ *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯង គ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ"*។

កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។ ករណីនេះ និយោជកបញ្ឈប់ពួកគាត់នៅថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ តែម្តង ដោយមិនមានការជូនដំណឹងមុននោះទេ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់នេះ ចាប់ពីថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ មក ដោយមិនមានការជូនដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះ ស្របតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ស្របតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជំនួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និង មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

សរុបមក កម្មករនិយោជិត អ្នក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង និង អ្នក ធវ័ន្ទ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ជំនួសការជូនដំណឹងមុន ដោយផ្អែកលើអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

➢ **ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ**

មាត្រា ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤, មាត្រា ៨៩, មាត្រា ៩០, មាត្រា ៩១, មាត្រា ១១០, មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ *"និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាព*

ការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ ក្នុង១ (ប្រាំមួយ) ខែ និយោជកត្រូវទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ចំនួនពាក់កណ្ដាល។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ត្រូវបានរំលាយដោយភាគីនិយោជក ស្របតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលនៅសល់អតីតភាពការងារចាប់ពី ១ (មួយ) ខែ ដល់ក្រោម ៦ (ប្រាំមួយ) ខែ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ថ្ងៃ ។ ក្នុងករណីដែលមានការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះធ្វើឡើងដោយកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមិនត្រូវផ្ដល់ឱ្យទេ។

[...]

វិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ"។

ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្ដីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *"ការផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ២ (ពីរ) ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅស្របតាមបែបបទ ដូចខាងក្រោម ៖*

១. និយោជកត្រូវផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្នុង ១ (មួយ)ឆ្នាំ។ ប្រាក់បំណាច់នេះ ត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិត ៖

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

២. ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលចូលធ្វើការនៅក្នុងឆ្នាំដំបូង ហើយដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ចចាប់ពី១ (មួយ)ខែ ទៅដល់៦ (ប្រាំមួយ) ខែ និយោជកត្រូវផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ) ថ្ងៃ"។

ជាងនេះទៀត សេចក្ដីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ស្ដីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រង់ចំណុច I- របៀបគិតអតីតភាពការងារ កថាខណ្ឌទី២ ចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដែលបានបំពេញការងារ ចាប់ពី១ខែ ទៅ៦ខែ នៅក្នុងឆមាសនីមួយៗ ហើយបានបំពេញការងាររហូតដល់ដំណាច់ខែចុងក្រោយនៃឆមាសនីមួយៗគឺ ខែមិថុនា និងខែធ្នូ នោះទើបកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ នៅក្នុងឆមាសនីមួយៗ"។*

យោងតាមមាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ, ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល និង សេចក្ដីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៦០/១៩-យ៉ឺនដ៍ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ខូអិលធីឌី ចំណុចវិវាទទី២-ខ បានបកស្រាយថា ៖ *"នៅពេលកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារបានយ៉ាងតិចចាប់ពី ១ខែ ឡើងទៅ នៅក្នុងឆមាសនីមួយៗ ហើយបានបំពេញការងារនោះ រហូតដល់បំណាច់ខែចុងក្រោយនៃឆមាសនីមួយៗ ពោលគឺនៅក្នុងខែមិថុនា ឬខែធ្នូ នោះកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យម ចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ នៅក្នុងឆមាសនីមួយៗនោះ"។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ មកដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ គឺពួកគាត់បានបំពេញការងារចំនួនប្រមាណជា ៥ខែនៅក្នុងឆមាសទី២ នៃឆ្នាំ២០១៩ នេះ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ និងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ខាងលើ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាមធ្យមចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ ក្នុងឆមាសទី២ នៃឆ្នាំ២០១៩។

រីឯឆ្នាំ២០២០ នេះ គឺកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ដើមខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០ (ជាថ្ងៃដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់) ពោលគឺមានថិរវេលាប្រមាណជា ២ខែជាងហើយ។ ករណីនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុង ឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០២០ ដែលនៅសល់អតីតភាពការងារលើសពីមួយខែ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៨៩ថ្មី, ប្រកាស ៤៤៣ និងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ខាងលើ គឺកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៧ថ្ងៃ សម្រាប់អតីតភាពការងារនៅឆ្នាំ២០២០។

សរុបមក កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសរុបចំនួន ១៤,៥ថ្ងៃ (ដប់បួនថ្ងៃកន្លះ) សម្រាប់ឆមាសទី២ នៃឆ្នាំ២០១៩ និងឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០២០។ ករណីនេះ និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ឆមាសទី២ ឆ្នាំ២០១៩ និងឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ ប៉ុន្តែនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ នៅរៀងរាល់ ៣ខែម្តងនៅពេលកិច្ចសន្យាការងារគាត់ដល់ពេលបញ្ចប់ ដោយហេតុថា និយោជកគិតថាខ្លួនបានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ជាមួយកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា ករណីនេះ តើកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់នេះ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំនួន ១៤,៥ ថ្ងៃ(ដប់បួនថ្ងៃកន្លះ) សម្រាប់ឆមាសទី២ ឆ្នាំ ២០១៩ និងឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០២០នេះទៀតដែរ ឬទេ?

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ក.ប/ស.ជ.ណ.ខ.ល ស្តីពីការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលមានមុនឆ្នាំ២០១៩ និងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មី ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ សម្រាប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ត្រង់ចំណុចទី៣ បានកំណត់ថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងប្រើប្រាស់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា (FDC) ដែលលើសថិរវេលាអតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់ ហើយដែលធ្លាប់ទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ (៥%) កន្លងមករួចហើយ គឺមិនអាចសុំឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ តាមមាត្រា៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទៀតនោះទេ"*។

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារ ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២៣/១៩ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដែលលើសថិរវេលាអតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់ ហើយកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ ភាគរយ តាមកាលកំណត់ម្តងៗរួចហើយ នោះកម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារស្របតាម មាត្រា ៨៩ថ្មីទៀតនោះទេ។

ករណីនេះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ តាមកាលកំណត់ម្តងៗរួចហើយ សម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមាននៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩។ ហេតុនេះ យោងតាមចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីណែនាំលេខ ០២៣/១៩ខាងលើ កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់នេះ មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥ថ្ងៃ (ប្រាំពីរថ្ងៃកន្លះ) សម្រាប់ឆមាសទី២ នៃឆ្នាំ២០១៩ទៀតនោះទេ។ ប៉ុន្តែ អតីតភាពការងារដែលមានចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០២០ មកដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ក្នុងឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០២០នេះ និយោជកមិនទាន់បានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ ដល់ពួកគាត់ទាំង ៤នាក់ខាងលើនេះទេ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា៨៩ថ្មី និងសេចក្តីណែនាំលេខ ០២៣/១៩ ខាងលើ គឺនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើនេះ សម្រាប់អតីតភាពដែលមាននៅក្នុងឆ្នាំ២០២០។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៧ថ្ងៃ សម្រាប់អតីតភាពដែលមាននៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ មានឈ្មោះ អ្នក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង និង អ្នក ធវន្ន។

➢ **សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត**

មាត្រា ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្តាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទាសេងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។*

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់កស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន"។

សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រង់ចំណុច IV- ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ចែងថា ៖ "*...ក្រៅពីចំណុចទាំង៤ខាងលើ កម្មករនិយោជិតក៏អាចទាមទារសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន ប៉ុន្តែមិនត្រូវលើសពីប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៦ខែនោះឡើយ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចផុតពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់កស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន...*"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត អ្នក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង និង អ្នក ធវន្ន គឺមិនមានហេតុផលសមរម្យ ស្របតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដល់កម្មករនិយោជិត អ្នក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង និង អ្នក ធវន្ន។

➢ **ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ**

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកតែងតែបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់នេះ នៅរៀងរាល់ពេលដល់កាលកំណត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ប៉ុន្តែសម្រាប់៣ខែចុងក្រោយនេះ កម្មករនិយោជិតមិនទាន់ទទួលយកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុញ្ញាប្តូ ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា មួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។"*

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលសិទ្ធិបានឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ..."*។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៦៦ និងកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត អ្នក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង និង អ្នក ធន្នៃ។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។

➢ **ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ**

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត អ្នក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង និង អ្នក ធន្នៃ ពុំទាន់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយពីនិយោជកនៅឡើយទេ។

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

ដោយផ្អែកលើមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយជូនកម្មករនិយោជិត អ្នក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង និង អ្នក ធន្នៃ ដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់ពីការងារ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត អ្នក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង, និង អ្នក ធន្នៃ ចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងាររហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត អ្នក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង, និង អ្នក ធន្នៃ ដូចខាងក្រោម ៖
  - ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន
  - ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧ថ្ងៃ សម្រាប់អតីតភាពដែលមាននៅក្នុងឆមាសទី១នៃឆ្នាំ ២០២០
  - ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ស្របតាមមាត្រា ៩១ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
  - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និង

- ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត អ្នក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង, និង អ្នក ឆវ័ន្ន ចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងាររហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត អ្នក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង, និង អ្នក ឆវ័ន្ន ដូចខាងក្រោម ៖
    - ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន
    - ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧ថ្ងៃ សម្រាប់អតីតភាពដែលមាននៅក្នុងឆមាសទី១នៃឆ្នាំ ២០២០
    - ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ស្របតាមមាត្រា ៩១ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
    - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និង
    - ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក។

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 ៖ **គង់ ផល្លះ**

ហត្ថលេខា ៖ ------------

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០១៥/២០-ធី&អិល (ខេមបូឌា) ហ៊ែនប៊ែក អ៊ិនដាសស្ទៀល

យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច
នៃសំណុំរឿងលេខ ០១៥/២០-ធី & អិល (ខេមបូឌា) ហ៊ែនប៊ែក អ៊ិនដាសស្ទៀល
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អន ណាន ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីសហជីពកម្មករនិយោជិត

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ"*។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អន ណាន** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ **០១៥/២០-ធី & អិល (ខេមបូឌា) ហ៊ែនប៊ែក ចំណុចវិវាទទី១ ត្រង់ទី១** បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត អ្នក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង, និង អ្នក ផវ័ន្ន ចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា ...ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពីការជួល ... ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ..."*។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែល ចែងថា ៖ *"ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសំរេចចិត្ត ក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ... និងការបណ្តេញចេញ"*។

ករណីនេះនិយោជកបានបញ្ជាក់ប្រាប់កម្មករទាំងបួននាក់ថាបើមិនលាឈប់ពីសហជីពទេ និយោជក និងបញ្ឈប់ពីការងារ លើសនេះទៅទៀត និយោជកក៏មិនមានហេតុផលអ្វីក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករទាំងបួននាក់នេះដែរ។

ហេតុនេះ ដើម្បីឱ្យស្របតាមច្បាប់ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ និងស្របតាមយុត្តិសាស្ត្រ របស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលកន្លងមក ខ្ញុំយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរតែសម្រេច **ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អ្នក សំអឿន, សាន សំអុន, មាន សំរ៉ុង និង អ្នក ផវ័ន្ន (ផវ័ន្ន) ចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងាររហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ**

ថ្ងៃចន្ទ ៧កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០
ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

ARBITRATION COUNCIL

អន ណាន