



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០២៧/២០ - ហិរិលូ ហ្គាមេន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អន ណន

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ រុន សារ៉ាយ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរិលូ ហ្គាមេន**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចាក់ជ្រូក សង្កាត់សំរោងក្រោម ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៧ ២២ ២២ ៣២៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ ៖

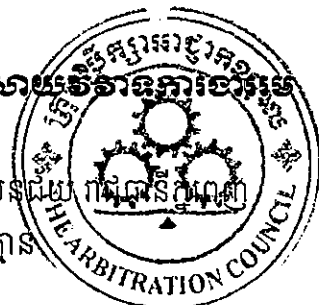
- ១- លោក Lin Chun Yen ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល
- ២- លោក ជ័យ សុវត្ថិ រដ្ឋបាល
- ៣- លោក ផាន់ រ៉ុន្ទ ជំនួយការរដ្ឋបាល

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ ៖

- ១- លោក Lin Chun Yen ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល
- ២- លោក ជ័យ សុវត្ថិ រដ្ឋបាល
- ៣- លោក ផាន់ រ៉ុន្ទ ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារកម្រៃ**
នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរិលូ ហ្គាមេន
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចាក់ជ្រូក សង្កាត់សំរោងក្រោម ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៩ ៨៨៨ ៩១១/០៩២ ៩៨ ៨៩ ៤៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន



តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១៖

- ១- លោក រី សិទ្ធិណែត ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យ
- ២- លោក សុខ ភារុណ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសំឡេងកម្មករនិយោជិត
- ៣- លោក ប៉ែន ចាន់វិទ្ធិ អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករ
- ៤- លោក ម៉ាំង មាស មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
- ៥- កញ្ញា យី សុគន្ធា កម្មករ
- ៦- លោកស្រី ឡុក សុផល កម្មករ
- ៧- កញ្ញា ឈុំ ធីសាល កម្មករ
- ៨- លោកស្រី ចក ឡាឌី កម្មករ

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២៖

- ១- លោក រី សិទ្ធិណែត ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យ
- ២- លោក សុខ ភារុណ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសំឡេងកម្មករនិយោជិត
- ៣- លោក ប៉ែន ចាន់វិទ្ធិ អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករ
- ៤- លោកស្រី យី សុគន្ធា កម្មករ
- ៥- កញ្ញា ឈុំ ធីសាល កម្មករ
- ៦- លោកស្រី ឡុក សុផល កម្មករ
- ៧- លោកស្រី ចក ឡាឌី កម្មករ

បញ្ជាក់ទូទៅ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- (ចំណុច២) បើក្រុមហ៊ុនមិនបន្តការងារទៀតទេ សូមឱ្យរោងចក្រគិតប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

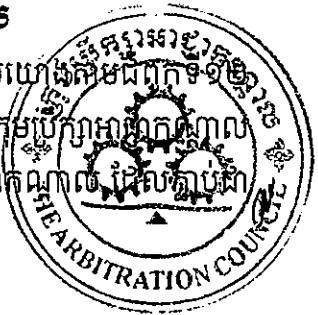
ក.ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនដំណឹងមុន (ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត) ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានទូទាត់ប្រាក់ជូនដំណឹងមុនចំនួន ១៥ថ្ងៃ ជូនបងប្អូនកម្មករនិយោជិត។

ខ.ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបណ្តេញចេញ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

គ.ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ជំងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ជូនបងប្អូនកម្មករនិយោជិតទេ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលផ្តល់ជា



ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី ១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដាច់ខាត ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីលូ ហ្គាមេន លេខ ៤៧០ ក.ប/ អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ២រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖

- លើកទី១ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ១៣រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។
- លើកទី២ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ១៤រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីលូ ហ្គាមេន ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ២ចំណុច។ បន្ទាប់ ពីទទួលបានពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ នេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សារនៅថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាដាច់ខាត ចំនួន ១ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ២ចំណុច។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជាចំនួន ១ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពី ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីលូ ហ្គាមេន លេខ ៤៧០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ១ចំណុចនេះ ចំនួន ២លើក គឺលើកទី១ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០នាទីព្រឹក និងលើកទី២ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ១ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែ មិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាដាច់ខាត គ្នានោះទេ។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។
 នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់
 ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។
 ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ
 ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ វិញ។
 ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ
 ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

កត្តាទ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖

សាក្សី ៖

- ១- លោក ព្រឿង សវនា រដ្ឋបាល
- ២- លោកស្រី សេង ហុងលីន សហជីព
- ៣- លោកស្រី ស្រីន សុយាន់ តំណាងកម្មករ
- ៤- លោកស្រី វ៉ែន ស្រីអូន តំណាងកម្មករ

អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

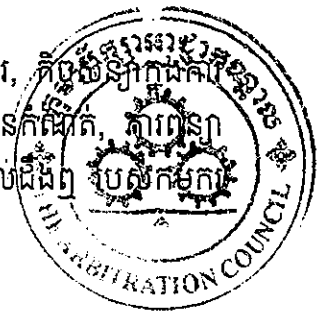
ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក Hsieh Yi Hsiang ជានាយកគ្រប់គ្រងនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីលូ ហ្គាមេន
 ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក ជ័យ សុវត្ថ ជាប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងរដ្ឋបាលនៅក្រុមហ៊ុន
 ហ៊ីលូ ហ្គាមេន និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការរួម ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ
 ២០២០។
- ២- លិខិតចុះថ្ងៃសៅរ៍ ១០រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា
 ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ីលូ ហ្គាមេន គោរពជូនលោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន
 ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមជូនសារណាសង្ខេបនៃសំណុំរឿងលេខ ០២៧/២០។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ហ៊ីលូ ហ្គាមេន លេខ MOC
 ៧៣៣១១៥៨៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១។
- ៤- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីលូ ហ្គាមេន លេខ PTL-២០២០០១៣៤៧៨ អពជ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែ
 មករា ឆ្នាំ២០២០។
- ៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ហ៊ីលូ ហ្គាមេន បានតម្កល់ទុកលេខ ២៥០/១១ គ.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ
 ២០១១ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីលូ ហ្គាមេន ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ០៤៧ កប/អក/អជក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែ
 មិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។



- ៧- កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការសុំលាឈប់ពីការងាររបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២០។
- ៨- លិខិតលេខ ១០៥ កប/អក/អធិក ចុះថ្ងៃអង្គារ ១០កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមក លោក នាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ុលូ ហ្គាមេន ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។
- ៩- សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការអនុវត្តន៍ការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យា FDC ទៅ UDC ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩។
- ១០- កំណត់ហេតុអង្គប្រជុំស្តីអំពីការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យា FDC ទៅ UDC ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៩។
- ១១- កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាមានចីរវេលាកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាមិនមានចីរវេលា កំណត់ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១២- កំណត់ហេតុស្តីពីការចុះសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយករណីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការទូទាត់ បញ្ចប់សន្យាការងារក្រុមហ៊ុន ហ៊ុលូ ហ្គាមេន។
- ១៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ុលូ ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។
- ១៤- លិខិតលាឈប់ពីការងារ និងតារាងប្រាក់ខែរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ុលូ ហ្គាមេន។
- ១៥- ឯកសារតារាងប្រាក់អតីតភាពការងារ។
- ១៦- តារាងប្រាក់អតីតភាពការងារ (UDC) សម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៧- តារាងប្រាក់កិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាកំណត់ ៦ខែ(៥%) ប្រចាំខែមេសា និងឧសភា ឆ្នាំ ២០១៩។
- ១៨- តារាងប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាកំណត់ (FDC) (សម្រាប់អ្នកចូលធ្វើការ ឆ្នាំ ២០០៥-២០១៧) ប្រចាំខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៩- ប្រវត្តិរូបសង្ខេប, កិច្ចសន្យាក្នុងការសាកល្បង, អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ, កិច្ចសន្យាការងារ មានចីរវេលាមិនកំណត់, ការពន្យាកិច្ចសន្យា, កិច្ចសន្យាការងារ និងលិខិតភស្តុតាងបញ្ជាក់ការពិត និងការទទួលជឿជាក់ របស់កម្មករ ឈ្មោះ យី គន្ធា។
- ២០- តារាងកំណត់ហេតុសម្រាប់ធ្វើតេស្ត, ប្រវត្តិរូបសង្ខេប, ពាក្យសុំចូលបំរើការងារ, កិច្ចសន្យាការងារ សាកល្បង, អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ, កិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់, ការពន្យា កិច្ចសន្យា, ភាគសម្គាល់ខ្លួន និងលិខិតភស្តុតាងបញ្ជាក់ការពិត និងការទទួលជឿជាក់ របស់កម្មករ ឈ្មោះ ឡុច សុផល។
- ២១- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។



២២- តារាងកំណត់ហេតុសម្រាប់ធ្វើតេស្ត, ប្រវត្តិរូបសង្ខេប, ពាក្យសុំចូលបំរើការងារ, កិច្ចសន្យាក្នុងការសាកល្បង, របាយការណ៍បង្រៀនដល់កម្មករ-កម្មការិនីមុនចូលបំរើការងារ, សំនួរសម្រាប់ការសំកាសន៍កម្មករ-កម្មការិនី, អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ, ការពន្យាកិច្ចសន្យា, កិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់, លិខិតភស្តុតាងបញ្ជាក់ការពិត និងការទទួលដឹង, កាតសម្គាល់ខ្លួន, វិញ្ញាបនប័ត្រពិនិត្យកាយសម្បទា និងតារាងកត់ត្រាធ្វើតេស្តមុខជំនាញរបស់កម្មករឈ្មោះ ខុន សេងហឿន។

២៣- តារាងកំណត់ហេតុសម្រាប់ធ្វើតេស្ត, ប្រវត្តិរូបសង្ខេប, ពាក្យសុំចូលបំរើការងារ, កិច្ចសន្យាក្នុងការសាកល្បង, របាយការណ៍បង្រៀនដល់កម្មករ-កម្មការិនីមុនចូលបំរើការងារ, សំនួរសម្រាប់ការសំកាសន៍កម្មករ-កម្មការិនី, អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ, វិញ្ញាបនប័ត្រពិនិត្យកាយសម្បទា, កិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់, ការពន្យាកិច្ចសន្យា, កិច្ចសន្យាការងារ, កាតសម្គាល់ខ្លួន, លិខិតភស្តុតាងបញ្ជាក់ការពិត និងការទទួលដឹង និងតារាងកត់ត្រាធ្វើតេស្តមុខជំនាញរបស់កម្មករឈ្មោះ ណួន ផានិច្ច។

២៤- តារាងកំណត់ហេតុសម្រាប់ធ្វើតេស្ត, ប្រវត្តិរូបសង្ខេប, ពាក្យសុំចូលបំរើការងារ, កិច្ចសន្យាក្នុងការសាកល្បង, អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ, របាយការណ៍បង្រៀនដល់កម្មករ-កម្មការិនីមុនចូលបំរើការងារ, សំនួរសម្រាប់ការសំកាសន៍កម្មករ-កម្មការិនី, វិញ្ញាបនប័ត្រពិនិត្យកាយសម្បទា, បង្កាន់ដៃបណ្តោះអាសន្នបានទទួលធ្វើសៀវភៅការងារខ្មែរ, កិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់, ការពន្យាកិច្ចសន្យា, កិច្ចសន្យាការងារ, លិខិតភស្តុតាងបញ្ជាក់ការពិត និងការទទួលដឹង និងតារាងកត់ត្រាធ្វើតេស្តមុខជំនាញរបស់កម្មករឈ្មោះ សំអាត សុជាតិ។

២៥- តារាងកំណត់ហេតុសម្រាប់ធ្វើតេស្ត, ប្រវត្តិរូបសង្ខេប, ពាក្យសុំចូលបំរើការងារ, កិច្ចសន្យាក្នុងការសាកល្បង, របាយការណ៍បង្រៀនដល់កម្មករ-កម្មការិនីមុនចូលបំរើការងារ, សំនួរសម្រាប់ការសំកាសន៍កម្មករ-កម្មការិនី, អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ, វិញ្ញាបនប័ត្រពិនិត្យកាយសម្បទា, កិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់, ការពន្យាកិច្ចសន្យា, កិច្ចសន្យាការងារ, លិខិតភស្តុតាងបញ្ជាក់ការពិត និងការទទួលដឹង, កាតសម្គាល់ខ្លួន និងតារាងកត់ត្រាធ្វើតេស្តមុខជំនាញ។

២៦- លិខិតលាឈប់ពីការងាររបស់ម្នាក់និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ុលូ ហ្គាមេន។

២៧- ឯកសាររបាយការណ៍របស់ ILO។

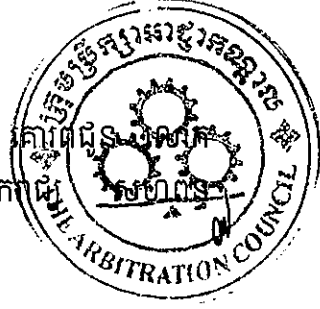
២៨- របាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យច្បាប់ការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ុលូ ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២០ របស់ ILO។

២៩- ឯកសាររូបភាពប្រជុំជាមួយកម្មករនិយោជិត។

៣០- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលិខិតរបស់កម្មករនិយោជិតបម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ុលូ ហ្គាមេន គ្រប់ជំនាញ និងប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីសុំប្រគល់សិទ្ធិដល់សហព័ន្ធសហជីពឯកជន



សហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករ សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជា និងសហព័ន្ធសហជីពសំឡេងកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ គ្រប់ដំណាក់កាលនៃច្បាប់ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៣ រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតរវាងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ហ៊ុលូ ហ្គាមេន គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមប្តឹងដំទាស់លើឯកសាររបស់រវាងចក្រកាត់ ដេរសម្លៀកបំពាក់ ហ៊ុលូ ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃសៅរ៍ ២កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវ នឹងថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

៣- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតរវាងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ហ៊ុលូ ហ្គាមេន គោរពជូន លោក ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីសំណើសុំជួយអន្តរាគមន៍ដោះស្រាយវិវាទការងារ នៅរវាងចក្រ កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ហ៊ុលូ ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃសុក្រ ៣កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

៤- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិតំណាង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ុលូ ហ្គាមេន សូមប្រគល់សិទ្ធិឱ្យកម្មករឈ្មោះ ណួន ផានិច្ច, សំអាត សុជាតិ, វិត ជីវ័ន្ត, ខុន សេងហៀន, ឡុក សុផល, ឡុង រតនា, ចក ឡានី, ឈុំ ឆពិសាល និង យី សុគន្ធា។

៥- សេចក្តីអំពាវនាវស្តីពីការអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ សម្រាប់វិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ ផលិត ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប ដែលរងផលប៉ះពាល់ពីកង្វះខាតវត្ថុធាតុដើម ដោយ សារជំងឺរលាកផ្លូវដង្ហើមធ្ងន់ធ្ងរ ខូវីដ-១៩ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៣កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

ក- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ុលូ ហ្គាមេន លេខ ៤៧០ ក.ប/ អក/ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ២រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

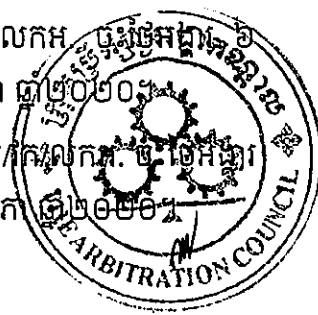
២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ុលូ ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ុ លូ ហ្គាមេន លេខ ០២៤/២០ កប/អក/ក/ក/ក២ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១៧៩ កប/អក/ក/លកអ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២ រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១៨០ កប/អក/ក/លកអ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២ រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។



៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ២១៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ចន្ទ ១០រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ២១៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១០រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីលូ ហ្គាមេន គឺជាក្រុមហ៊ុនមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ ០០០០៨១៥៨ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១០២៥នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីលូ ហ្គាមេន)។
- យោងតាមលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិតំណាង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ មានឈ្មោះ និងស្នាមដៃកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងសរុបចំនួន ២២៤នាក់ ដោយពួកគាត់មានកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់។

ចំណុចវិវាទ ៖ បើនិយោជកមិនបន្តការងារទៀតទេ សូមឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមផ្លូវច្បាប់ស្តីពីការងារ

ក.និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនដំណឹងមុន (ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត)

ខ. និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបណ្តេញចេញ

គ. និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ជំងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់៖

ក.ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុនបន្ថែមឱ្យគ្រប់តាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

ខ. ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ក្នុងឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ឆ្នាំ២០០៨។

គ. ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។

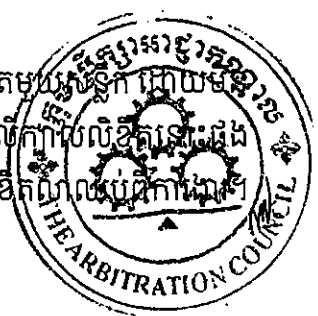
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

- o ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ឆ្នាំ២០០៨ និយោជកប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ជាមួយកម្មករនិយោជិត បន្ទាប់មកកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរមកប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាកំណត់វិញ។



OK

- ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកនិងកម្មករនិយោជិតបាន ព្រមព្រៀងគ្នាប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំណុចចំណុចវិញដែលមានរយៈពេល ៦ខែម្តង។ នៅ ពេលដល់រយៈពេលកំណត់ ៦ខែម្តងៗ និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។
 - ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន និយោជកបានប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែល មានកំណត់ចំណុចចំណុចវិញដែលមានចំណុចចំណុចវិញ ដោយនិយោជក បានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។
 - ចាប់ពីថ្ងៃទី២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបាន ព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៦៣នាក់។
 - នៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានហៅតាមទូរសព្ទឱ្យកម្មករនិយោជិតដែល បានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមកក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
 - នៅព្រឹកថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានប្រជុំជាមួយកម្មករនិយោជិត អំពីបញ្ហា ជួបប្រទះរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយមិនមានការបញ្ជាទិញបណ្តាលមកពីបញ្ហាជំងឺរលាកផ្លូវដង្ហើម ធ្ងន់ធ្ងរកូវីដ-១៩ (វីរុសកូវីដ-១៩)។ នៅព្រឹកថ្ងៃដដែលនេះ និយោជកបានប្រជុំជាមួយតំណាង កម្មករនិយោជិត និងតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក បញ្ជាក់អំពីបញ្ហារបស់ក្រុមហ៊ុន និងពន្យល់អំពី ជម្រើសបន្តព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ឬព្រមព្រៀងលាលប់ពីការងារដោយនិយោជកនឹងទូទាត់ ប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤ចំណុច រួមមាន៖ ប្រាក់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់ បំណាច់អតីតភាពការងារ, ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, និង ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ។
 - នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដដែលនេះ មានកម្មករនិយោជិតប្រហែលចំនួន ២០០ នាក់ បានផ្តិតមេដៃលើលិខិតព្រមលាលប់ពីការងារ និងថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ មាន កម្មករនិយោជិតមកផ្តិតមេដៃលាលប់បន្តទៀតចំនួន ២០០នាក់ជាង ដែលជាសរុបមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ៤០០នាក់ជាង បានផ្តិតមេដៃលាលប់ពីការងារ ដោយនិយោជកបានទូទាត់ ប្រាក់ចំនួន ៤ចំណុចខាងលើ តាមរយៈគណនេយ្យធនាគាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗរួចអស់ ហើយ។ ម្យ៉ាងទៀត នៅពេលផ្តិតមេដៃលើលិខិតលាលប់ពីការងាររួច និយោជកបានប្រគល់ បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតក៏បានប្រគល់កាត សម្គាល់ខ្លួនជូននិយោជកវិញផងដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ៖
- នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ មានការប្រជុំជាមួយនិយោជកអំពីស្ថានភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន បណ្តាលមកពីវីរុសកូវីដ-១៩ តែមិនបានប្រជុំប្រាប់អំពីការព្រមព្រៀងលាលប់ពីការងារដោយ ទូទាត់ប្រាក់ចំនួន ៤ចំណុច ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
 - បន្ទាប់ពីប្រជុំចប់ ផ្នែករដ្ឋបាលបានឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃលើលិខិតមេដៃលាលប់ពីការងារ ដោយមិន បានប្រាប់ថា ជាលិខិតអ្វីនោះទេ ថែមទាំងមានក្រដាសមួយបិទពីលើការបិទលិខិតនោះផង ដែរ។ បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃរួច ទើបដឹងថា លិខិតនោះជាលិខិតលាលប់ពីការងារ។



- កម្មករនិយោជិតមិនបានព្រមព្រៀងលាយបំបែកការងារនោះទេ ពីព្រោះ និយោជកបានបន្តពួកគាត់ ដោយផ្អែករដ្ឋបាលមិនបានឱ្យពួកគាត់មើលលិខិតនោះ ហើយបានគម្រាមពួកគាត់ថា បើមិនផ្តិតមេដៃទេ នឹងមិនបើកប្រាក់ឱ្យនោះទេ។
- កម្មករនិយោជិតរក្សារជំហរថា ក្នុងករណីដែលនិយោជកព្រមទទួលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ កម្មករនិយោជិតព្រមប្រគល់ប្រាក់ចំនួន ៤ចំណុច ដែលនិយោជកទូទាត់ហើយនោះឱ្យនិយោជកវិញ ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិត ពីព្រោះនិយោជកមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
 - និយោជកមិនបានជូនដំណឹងពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត តាមច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ជូនការជូនដំណឹងមុនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ តាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ស្របតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
 - នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ឆ្នាំ២០០៨ និយោជកមិនទាន់បានទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិត។
 - និយោជកមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ សម្រាប់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទេ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជក មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
 - នៅព្រឹកថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានប្រជុំជាមួយកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រអំពីបញ្ហាមិនមានការបញ្ជាទិញ, លក្ខខណ្ឌនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងការព្រមព្រៀងលាយបំបែកការងារ ឬការបន្តព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។ បន្ទាប់មក និយោជកបានប្រជុំជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ប្រាប់អំពីបញ្ហាដែលនិយោជកជួបប្រទះ និងបញ្ជាក់ពីគោលជំហររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្តព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ឬព្រមលាយបំបែកការងារ។ បើកម្មករនិយោជិតព្រមលាយបំបែកការងារ ត្រូវផ្តិតមេដៃលើលិខិតលាយបំបែកការងារ ហើយនិយោជកនឹងទូទាត់ប្រាក់ចំនួន ៤ចំណុច ជូនពួកគាត់។ បើកម្មករនិយោជិតណាមិនព្រមលាយបំបែកការងារទេ សូមកុំផ្តិតមេដៃលើលិខិតលាយបំបែកការងារ និយោជកនឹងបន្តព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទៀត។
 - និយោជកមិនមានការរំក្លងបន្តឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃលើលិខិតលាយបំបែកការងារ ដូចការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយហេតុថា និយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតពិនិត្យមើលលិខិតលាយបំបែកការងារ និងផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយបង្គាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលដោយស្មើគ្នា កម្មករនិយោជិតយល់ថាត្រឹមត្រូវហើយ ចាំផ្តិតមេដៃ បើកម្មករនិយោជិតយល់ថាមិនត្រឹមត្រូវទេ សូមយកមកពិភាក្សាជាមួយនិយោជក។ បន្ទាប់ពីផ្តិតមេដៃរួច ផ្អែករដ្ឋបាលគ្រប់គ្រងប្រគល់ប្រាក់ចំនួនដល់បើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតប្រគល់កាតសម្រាប់ខ្លួនជូន

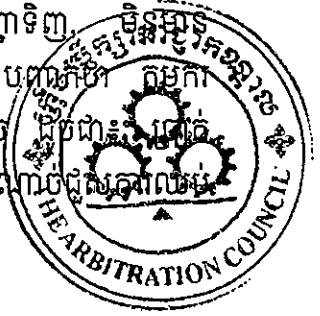


និយោជកវិញផងដែរ។ ដូចនេះ មិនមានចំណុចណាមួយដែលថា និយោជកមានការក្លែងបន្លំ នោះទេ។

- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនព្រមផ្ដិតមេដៃលើលិខិតលាយបំបែកការងារ និយោជកបានបន្ត ព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់លើកទី៣ ហើយរហូតដល់បច្ចុប្បន្ននេះ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលព្រមលាយបំបែកហើយ និយោជកមិនអាចទទួលយកវិញបានទេ ហើយនិយោជកក៏មិនមានបំណងក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារនោះដែរ គឺកម្មករ និយោជិតព្រមព្រៀងលាយបំបែកការងារដោយខ្លួនឯង។ ប្រសិនបើមានការញាតិញ និងមាន ការងារធ្វើឡើងវិញ និយោជកនឹងទាក់ទងទៅពួកគាត់ឱ្យមកចូលធ្វើការវិញ។
- សម្រាប់ឆ្នាំ២០០៥ និង២០០៨ និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ជូនកម្មករ និយោជិតរួចហើយ ដោយនិយោជកបង់រំលោះក្នុងឆ្នាំ២០០៩។
- និយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុនចំនួន ១៥ថ្ងៃ តាមប្រភេទកិច្ចសន្យា ការងារដែលមានចំណែកមិនកំណត់ ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ថ្ងៃផ្ដិតមេដៃ លាយបំបែកការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ចំពោះប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយសារ ៖
 - និយោជកកំពុងជួបបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច ដោយមិនមានការបញ្ហាទិញ។
 - និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត និងមិនមានការងារឱ្យកម្មករ និយោជិតធ្វើនោះទេ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអនុញ្ញាតឱ្យភាគីទាំងពីរបង្ហាញនូវសាក្សីរៀងៗ ខ្លួន។ ដោយឡែក មានតែ ភាគីនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសាក្សីចំនួន ៤នាក់ បានចូលមកបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ។
- សាក្សីបញ្ជាក់ពីការចូលរួមប្រជុំស្តីពីការព្រមព្រៀងសុំលាយបំបែកការងារ និងលិខិតលាយបំបែកការងារ របស់កម្មករនិយោជិតបានផ្ដិតមេដៃនៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ មានដូចជា៖

១. លោកស្រី រ៉ែ ស្រីអូន ជាតំណាងកម្មករនិយោជិត មានគូនាទីជាប្រធានក្រុម បានបញ្ជាក់ថា៖
 - នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ គាត់បានមកដល់រោងចក្រប្រហែលជាម៉ោង ៧ព្រឹក ហើយ បានចូលរួមប្រជុំជាមួយនិយោជក ដោយការប្រជុំនៅព្រឹកនោះមានចំនួន ២កន្លែង គឺប្រជុំ ជាមួយកម្មករនិយោជិតនៅជាន់ខាងក្រោមនៃបរិវេណរោងចក្រ និងប្រជុំជាមួយតំណាងកម្មករ និយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅបន្ទប់ប្រជុំខាងលើជាន់ទី១។ គាត់បានចូលរួមប្រជុំ ជាមួយកម្មករនិយោជិតនៅខាងក្រោមបានបន្តិច ក្រោយមកទើបនិយោជកហៅគាត់ទៅប្រជុំ នៅបន្ទប់ខាងលើ។
 - ការប្រជុំនេះ និយោជកបានប្រាប់អំពីបញ្ហារបស់រោងចក្រមិនមានការបញ្ហាទិញ ការងារធ្វើ, ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ឬលាយបំបែកការងារ។ និយោជកបានបញ្ជាក់ថា កម្មករ និយោជិតព្រមលាយបំបែកការងារនិយោជកនិងទូទាត់ប្រាក់ចំនួន ៤ចំណុច ដូចជា៖ ប្រាក់ ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ, ប្រាក់បំណាច់ជួសការលាយបំ បែកការងារ, សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ។



- គាត់ពិតជាបានផ្ដិតមេដៃលើកិច្ចព្រមព្រៀងស្ដីពីការសុំលាលយប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២០ ពិតប្រាកដមែន និងបានយល់ច្បាស់អំពីការផ្តល់ជូនចំនួន ៤ចំណុច ខាងលើ។
- បន្ទាប់ពីប្រជុំចប់ គាត់ចុះមកខាងក្រោមវិញឃើញកម្មករនិយោជិតខ្លះបានផ្ដិតមេដៃរួចហើយ ហើយកម្មករនិយោជិតខ្លះទៀតមិនទាន់បានផ្ដិតមេដៃនោះទេ។ គាត់បានជួបជាមួយកូនក្រុម របស់គាត់ ហើយប្រាប់ពួកគាត់អំពីបញ្ហារបស់រោងចក្រ, ការបន្តព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ឬការព្រម ព្រៀងលាលយប់និយោជិតទូទាត់ប្រាក់ចំនួន ៤ចំណុច។

២. លោកស្រី សេង ហុងលីន ជាប្រធានសហជីពទ្រទ្រង់កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់ថា៖

- នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ គាត់បានមកដល់រោងចក្រនៅវេលាម៉ោង ៧ព្រឹក ហើយ បានចូលរួមប្រជុំជាមួយនិយោជិត និងកម្មករនិយោជិត នៅជាន់ខាងក្រោមនៃបរិវេណរោងចក្រ ដោយនិយោជិតបានប្រាប់អំពីបញ្ហារបស់រោងចក្រ និងសំណងនៃការព្រមលាលយប់ពីការងារ។
- បន្ទាប់មកគាត់បានឡើងទៅប្រជុំនៅបន្ទប់ប្រជុំជាន់ទី១ខាងលើ ជាមួយនិយោជិត តំណាង កម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រចាំក្រុមហ៊ុន អំពីបញ្ហារបស់រោងចក្រ និងការជម្រុះ កម្មករនិយោជិតខ្លះ ដោយកម្មករនិយោជិតព្រមលាលយប់ពីការងារ និយោជិតទូទាត់ប្រាក់ជូន កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤ចំណុច ដូចជា៖ ប្រាក់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនចំនួន ១៥ថ្ងៃ, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧ថ្ងៃ, ប្រាក់បំណាច់ជួសការលប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែល នៅសល់, និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយជូនកម្មករនិយោជិត។
- គាត់បានផ្ដិតមេដៃលើកិច្ចព្រមព្រៀងស្ដីពីការសុំលាលយប់ពីការងារពិតប្រាកដមែន និងបាន យល់ច្បាស់ពីខ្លឹមសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ ម្យ៉ាងទៀត គាត់យល់ថា រោងចក្រពិតជាជួបបញ្ហា ពិតមែន។
- បន្ទាប់ពីប្រជុំចប់គាត់បានត្រឡប់ទៅផ្ទះ ដោយទុកឱ្យតំណាងសហជីពរបស់គាត់ចំនួន ៤ នាក់ នៅផ្សព្វផ្សាយដំណឹងនេះ ទៅបងប្អូនកម្មករនិយោជិត។

៣. លោក ព្រឿង សវនា មានតួនាទីជាអគ្គប្រតិភូ បានបញ្ជាក់ថា៖

- នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ប្រហែលវេលាម៉ោង ៨ព្រឹក និយោជិតបានប្រជុំជាមួយ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដោយប្រាប់អំពីបញ្ហារបស់រោងចក្រ មិនមានការបញ្ជាទិញ, ការកាត់បន្ថយចំនួនកម្មករនិយោជិត, និងការទូទាត់ប្រាក់ចំនួន ៤ ចំណុច ជូនពួកគាត់។
- បន្ទាប់ពីប្រជុំចប់ផ្នែកគណនេយ្យ និងផ្នែករដ្ឋបាលបានឱ្យកម្មករនិយោជិតមកផ្ដិតមេដៃលើ លិខិតលាលយប់ពីការងារ នៅកន្លែងហូបបាយម្តងម្នាក់ៗ ដោយក្នុងលិខិតនោះមាន លិខិតលា លាលយប់ពីការងារ និងបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលកិបលើលិខិតលាលយប់ពីការងារផ្នែកខាងឆ្វេង ដើម្បីឱ្យពួកគាត់ផ្ទៀងផ្ទាត់មើលប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងលិខិតលាលយប់ពីការងារថា ត្រឹមត្រូវដែរ ឬ ទេ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាមិនចេះអានអក្សរ បុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាលបានអានលិខិតនោះឱ្យ ពួកគាត់ស្តាប់ប្រាប់អំពីការទូទាត់ប្រាក់ចំនួន ៤ចំណុច ដូចជា៖ ប្រាក់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹង មុនចំនួន ១៥ថ្ងៃ, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧ថ្ងៃ, ប្រាក់បំណាច់ជួសការលប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែល នៅសល់, និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយជូនកម្មករនិយោជិត។

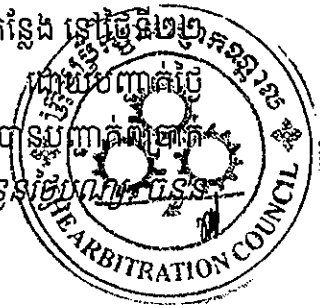


សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយជូនពួកគាត់។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតចេះអក្សរ ពួកគាត់យកទៅអានហើយពិនិត្យមើលដោយខ្លួនគាត់មុនពេលពួកគាត់ផ្តិតមេដៃលើលិខិតលាយបំបែកការងារនោះ ករណីមានសំនួរកម្មករនិយោជិតអាចសួរបុគ្គលផ្នែករដ្ឋបាលបាន។ ការពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់ និងផ្តិតមេដៃលើលិខិតមានរយៈពេលប្រហែល ៣នាទីសម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ទៅកម្មករនិយោជិតម្នាក់ទៀត។

- ក្នុងនោះដែរ មានកម្មករនិយោជិតខ្លះ ក៏មិនព្រមផ្តិតមេដៃលើលិខិតលាយបំបែកការងារនោះទេ ដោយពួកគាត់ជ្រើសរើសយកការបន្តពួរកិច្ចសន្យាការងារ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសួរបញ្ជាក់អំពីការលើកឡើងរបស់សាក្សីទាំង ៣នាក់ តែមិនបានធ្វើការជំទាស់នឹងការលើកឡើងខាងលើនោះទេ។
- លោកស្រី ស្រីន សុយាន់ ជាតំណាងកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាប្រធានក្រុមដេរ ចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្នុងឆ្នាំ២០០៥ បានបញ្ជាក់ពីការបានទទួលប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ឆ្នាំ២០០៨ ថា ៖
 - នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៥ ពេលគាត់ចូលធ្វើការមិនមានចុះកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអ្វីនោះទេ រហូតដល់ឆ្នាំ២០០៨ ទើបកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥កាតរយ ហើយនិយោជកបានប្តូរមកប្រើកិច្ចសន្យាមានកំណត់បិរវេលាវិញ។
 - និយោជកបានសង់រំលោះប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥កាតរយនេះ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៩ ជូនកម្មករនិយោជិត ហើយគាត់ក៏បានទទួលប្រាក់នេះផងដែរ។
- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ៖
 - កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការសុំលាយបំបែកការងាររបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមានស្នាមមេដៃទទួលស្គាល់ពីតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក និងតំណាងសហជីពប្រចាំក្រុមហ៊ុន មានខ្លឹមសារថា ៖ "យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាតំណាងកម្មករ និងសហជីពនៃក្រុមហ៊ុន ហូលូ ហ្គាមេន បានព្រមព្រៀងស្តីពីការសុំលាយបំបែកការងាររបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤៤០នាក់ ដោយក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូននូវអត្ថប្រយោជន៍មួយចំនួនជូនបងប្អូនកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយជីវភាព ដូចខាងក្រោម៖
 - ប្រាក់ជូនដំណឹងមុន
 - ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ
 - ប្រាក់ខែចុងក្រោយដែលសេសសល់
 - និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ នឹងមានប្រសិទ្ធិភាពចាប់ពីថ្ងៃដែលចុះហត្ថលេខា និងស្នាមដៃនេះតទៅ។"

- លិខិតលាយបំបែកការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបានផ្តិតមេដៃចំនួនពីរកន្លែង នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០, មានកាតសម្គាល់ខ្លួននៅភ្ជាប់ជាមួយលិខិតនីមួយៗ ដោយបញ្ជាក់លាយបំបែកការងារ ចាប់ពីថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និងខ្លឹមសារនៃលិខិតបានបញ្ជាក់ព្រមព្រៀងឈ្នួល និងការទូទាត់ រួមមាន៖ "ប្រាក់ខែមូលដ្ឋាន,..., ចំនួនថ្ងៃសម្រាក, ចំនួនថ្ងៃបំណុល..."



ថ្ងៃបំណាច់ឆ្នាំ,..., ចំនួនថ្ងៃជូនដំណឹង ១៥ថ្ងៃ, ចំនួនថ្ងៃអតីតភាពការងារ ៧ថ្ងៃ, ប្រាក់បូកបន្ថែម,..., ប្រាក់ថ្លៃសម្រាក, ប្រាក់ថ្លៃបុណ្យ, ប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ,..., ប្រាក់ជូនដំណឹង, ប្រាក់អតីតភាពការងារ, និងប្រាក់ដែលត្រូវបើក។”

- កំណត់ហេតុស្តីពីការចុះសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយករណីពួកកិច្ចសន្យា និងការទូទាត់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុន ហ៊ុលូ ហ្គារមេន (HULU GARMENT CO., LDT) ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ បានបញ្ជាក់ថា ៖ “...ក្រុមការងារអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយទី០៦ នៃអគ្គលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដិកម្ម បាតុកម្មនៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញា...v.លទ្ធផល...១. កំឡុងពេលពួកវាការងារមានរយៈពេលចំនួន ២ខែ...។ ២. ក្រោយពេលពួកវាការងាររយៈពេលពីរខែ...កម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំដាក់លិខិតលាយបំបែកការងារចំនួន ៤៣៦នាក់...ហើយក្រុមហ៊ុនមានទូទាត់ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ...។ ៣. តំណាងក្រុមហ៊ុន ប្រតិកូបុត្តលិក និងសហជីព បានឯកភាពគ្នាដោះស្រាយផ្ទៃក្នុងហើយបានទូទាត់ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ...តាំងពីថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។”
- ទិន្នន័យបើកប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ភាគរយ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៥ ដល់ឆ្នាំ២០០៨ និយោជកបានបង់រំលោះប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ភាគរយនេះ រួចហើយនៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៩។

- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ៖
 - ពាក្យបណ្តឹងកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ស្នើសុំជួយអន្តរាគមន៍ដោះស្រាយវិវាទការងារនៅរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ហ៊ុលូ ហ្គារមេន មានខ្លឹមសារថា ៖ “...យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាសូមបដិសេធទាំងស្រុងថា យើងខ្ញុំមិនបានដាក់លិខិតលាយបំបែកការងារនោះទេ។ គឺជាចេតនា និងជាការប្រើល្បិចកល ដែលរៀបចំរបស់ផ្នែករដ្ឋបាល និងនាយករោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ហ៊ុលូ ហ្គារមេន តែប៉ុណ្ណោះ។...។”
 - លិខិតប្តឹងដំទាស់ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិតបានដំទាស់៖ “បដិសេធមិនទទួលស្គាល់លិខិតលាយបំបែកការងារ ដែលបានផ្តិតមេដៃ...និងបដិសេធទាំងស្រុងនូវកិច្ចព្រមព្រៀង ស្តីពីការសុំលាយបំបែកការងាររបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ថា មិនមានកិច្ចប្រជុំជាមួយសហជីព និងប្រតិកូបុត្តលិកទេ។...។”

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់ ៖ ក.ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនស្របតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ, ខ. ប្រាក់លើកអតីតភាពការងារ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ ដល់ឆ្នាំ២០០៨, គ. ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត

ក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានលើកឡើងផ្ទុយគ្នា ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានព្រមព្រៀងលាយបំបែកការងារទេ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងលាយបំបែកការងារដោយនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ចំនួន ៤ចំណុច ជូនពួកគាត់។



ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការព្រមព្រៀងណាមួយបំបែកការងារមានសុពលភាព ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ "កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការ ទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយ អាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។"

មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ ក៏បានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារផងដែរថា ៖
" កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយ ភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ...។"

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧០/១១-អម រ៉េ (សាខាកំពង់ឆ្នាំង) ហេតុផលចំណុចរ៉ាទ ទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋ- ប្បវេណី ខាងលើថា៖ "តាមន័យនេះ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានកំណត់ពីនិយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមាត្រាខាងលើនេះ គឺបំពេញន័យឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ជាក់ ស្តែងមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារក៏ស្ថិតនៅក្រោមវិធានទូទៅនៃការបង្កើត កិច្ចសន្យាផងដែរ ដែលបច្ចុប្បន្ននេះ ស្ថិតនៅក្រោមក្រមរដ្ឋប្បវេណី។"

យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងការបកស្រាយរបស់ អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារត្រូវធ្វើឡើងក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ពោលគឺវិធានទូទៅដែលមានចែងក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណី។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដដែល ចែងថា ៖ " កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬ ច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬលុបចោលកិច្ចសន្យា " ។

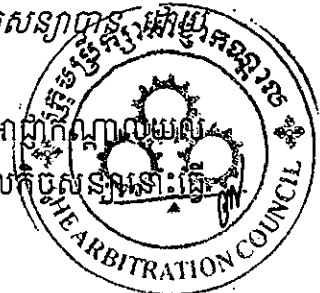
មាត្រាខាងលើនេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាទូទៅ ដែលក្នុងនោះមានកិច្ចសន្យាការងារដែរនោះ គឺជាការ បង្ហាញឆន្ទៈ ព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីនៃកិច្ចសន្យាក្នុងការបង្កើតកែប្រែ ឬលុបចោលកិច្ចសន្យានោះ។

មាត្រា ៣៤៥ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា៖ " អ្នកដែលបង្ហាញឆន្ទៈអាចលុបចោល កិច្ចសន្យាបាន ដោយហេតុថា ការបង្ហាញឆន្ទៈនោះមានវិការៈ តាមបញ្ញត្តិនៃផ្នែកទី ២ (វិការៈក្នុងការបង្ហាញឆន្ទៈ និងសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា)នេះ និងផ្នែកទី៣ (មោឃភាព និង ការលុបចោល) ក្នុងករណីដូចខាងក្រោមនេះ ៖

- ក-ការបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការកាន់ច្រឡំ។
- ខ-ការបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការឆបក់ ឬ ការគម្រាមកំហែង ឬការបង្ហាញការមិនពិតរបស់ ភាគីម្ខាងទៀត។
- គ-ការបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអំពើឆ្លៀតឱកាសដោយមានគោលបំណងកេងចំណេញហួស ហេតុ។"

មាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីដដែល បានចែងថា ៖ " បុគ្គលដែលបានបង្ហាញឆន្ទៈដោយសារមាន ការគម្រាមកំហែងពីសំណាក់ភាគីម្ខាងទៀត ឬ ពីសំណាក់គតិយជន អាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យាបាន ដោយហេតុថា ការបង្ហាញឆន្ទៈនោះមានវិការៈ។"

យោងតាមមាត្រា ៣៤៥ និងមាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ភាគីនៃកិច្ចសន្យាអាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យារបស់ពួកគាត់បាន ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យានោះធ្វើ



ឡើងមានវិការ: ដោយការភាន់ច្រឡំ ការចេញ ការផ្តល់ព័ត៌មានមិនពិត ការរំលោភបំពានលើស្ថានភាព ការ គម្រាមកំហែង និងអំពើកែងយកចំណេញហួសហេតុ។

យោងតាមអង្គហេតុ ការឆ្លើយបំភ្លឺរបស់សាក្សី និងកសួតាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅថ្ងៃ ទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ពិតជាមានកិច្ចប្រជុំរវាងភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត និងរវាងភាគីនិយោជក តំណាងសហជីព និងតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលការប្រជុំនេះស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបន្ត និងការព្រម ព្រៀងលាយបំប្រែការងារ ដោយនិយោជកបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត និងតំណាងប្រតិភូ បុគ្គលិក ចំពោះការព្រមព្រៀងលាយបំប្រែការងារ និងការទូទាត់ប្រាក់ជូន ៤ចំណុច។ ចំពោះការផ្តិតមេដៃលើ លិខិតលាយបំប្រែការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតបានយល់និងដឹងអំពីខ្លឹមសារនៃ លិខិតដែលពួកគាត់ត្រូវផ្តិតមេដៃ ចំពោះអ្នកដែលមិនចេះអក្សរ បុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាលបានអានខ្លឹមសារនៃលិខិត ហើយអ្នកដែលចេះអានអក្សរពួកគាត់អានដោយខ្លួនឯង បើមានចម្ងល់អាចសួរផ្នែករដ្ឋបាលបន្ថែមបាន។ ខ្លឹម សារនៃលិខិតលាយបំប្រែការងារ មានបញ្ជាក់អំពីការទូទាត់ប្រាក់ចំនួន ៤ចំណុច ដូចជា៖ ប្រាក់ទូទាត់ជូនការជូន ដំណឹងមុនចំនួន ១៥ថ្ងៃ, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧ថ្ងៃ, ប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំ ឆ្នាំដែលនៅសល់, និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយជូនពួកគាត់។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា បន្ទាប់ ពីកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃលើលិខិតលាយបំប្រែការងារ ផ្នែករដ្ឋបាលបានប្រគល់បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ និយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតបានប្រគល់កាតសម្គាល់ខ្លួនជូននិយោជកវិញ។

ដោយឡែក ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកមិនបានប្រជុំប្រាប់កម្មករ និយោជិតអំពីការព្រមព្រៀងលាយបំប្រែការងារ ឬការបន្តព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។ បន្ទាប់ពីប្រជុំចប់ បុគ្គលិក ផ្នែករដ្ឋបាលបានឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃលើលិខិតមួយសន្លឹក ដោយមិនបានប្រាប់ថាជាលិខិតអ្វីនោះទេ ថែមទាំងមានក្រដាសបិទលើលិខិតនោះទៀតផង។ បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃរួច ទើបដឹងថា ជាលិខិត លាយបំប្រែការងារ។ កម្មករនិយោជិតមិនបានព្រមព្រៀងលាយបំប្រែការងារទេ ព្រោះនិយោជកបានបន្តពួកគាត់។ ម្យ៉ាងទៀត រដ្ឋបាលមិនបានឱ្យពួកគាត់មើលលិខិតនោះ និងបានគម្រាមពួកគាត់ថា បើមិនផ្តិតមេដៃទេនឹងមិន បើកប្រាក់ឱ្យនោះទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទ ប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេអិវហ្គឺន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអិម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃ ចំណុច វិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬកសួតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វូម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វូម ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធីនីធី ភូបិល ស្តីតង្វឹង (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនិងទទួលយកការបកស្រាយអង្គសវនាការ ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។



ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រៅពីការអះអាងក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាង ឬសាក្សីណាមួយ ដើម្បីបញ្ជាក់ថាភាគីនិយោជកមិនបានប្រជុំប្រាប់កម្មករនិយោជិតអំពីលក្ខខណ្ឌនៃការព្រមព្រៀងលាលយប់ ដោយនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ចំនួន ៤ចំណុច ឬការបន្តព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត មិនមានភស្តុតាងណាមួយបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃលើលិខិតលាលយប់ពីការងារ ដោយមិនបានដឹងថា ជាក្រដាសអ្វី ឬនិយោជកបន្តនោះទេ។

ហេតុដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតបានព្រមលាលយប់ពីការងារដោយទទួលយកប្រាក់ចំនួន ៤ចំណុច ពីនិយោជក គឺមិនមានការក្លែងបន្លំ និងគម្រាមកំហែងពីនិយោជកទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លិខិតលាលយប់ពីការងារ ដោយនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ចំនួន ៤ចំណុចនេះ គឺកើតឡើងដោយសារមានសំណើរបស់និយោជក ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលយកសំណើនេះ ដោយឆន្ទៈរបស់ខ្លួន។ នេះបានន័យថា គឺជាការព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតាមលិខិតលាលយប់ពីការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។

យោងតាមច្បាប់ និង អង្គហេតុ សាក្សី និងភស្តុតាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លិខិតលាលយប់ពីការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺមានសុពលភាព និងបានធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ ៖ ក.ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុនបន្ថែមឱ្យគ្រប់តាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ, ខ. ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០០៥ ដល់ឆ្នាំ២០០៨, គ. ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតដែរឬទេ?

ក. ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុនបន្ថែមឱ្យគ្រប់តាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ចីរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា ដូចតទៅ ៖

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

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ "ការវេលាកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬ មិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួលហើយ និងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបាន ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ។"

យោងតាមរយៈអង្គហេតុ ឯកសារ និងការបញ្ជាក់របស់សាក្សីចំពោះការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥% សម្រាប់ឆ្នាំ២០០៥ ដល់ ឆ្នាំ២០០៨ និង ការទទួលស្គាល់របស់ភាគីថាចាប់ផ្តើម ១ ខែត្រូវបានប្រើប្រាស់ ២០១៩ និយោជកនិងកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នាប្តូរប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ ពីមានចីរវេលាគណនីត្រូវជាមានចីរវេលាមិនកំណត់វិញ។



យោងតាមមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជក មានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់ជូនដំណឹងជូនដំណឹងមុន ក្នុងករណីការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃ និយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុនប៉ុណ្ណោះ តែក្នុងសំណុំ- រឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយការលាយបំបែកការងារ តែនិយោជក បានទូទាត់ប្រាក់ជូនដំណឹងមុន ១៥ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់ជូនការជូន ដំណឹងតាមអតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ខ. ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ក្នុងឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ឆ្នាំ២០០៨

តាមអង្គហេតុ ឯកសារ និងសាក្សីបញ្ជាក់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានទូទាត់ ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ឆ្នាំ២០០៨ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ ដោយការបង់ រំលោះនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៩។

ដូចនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ឆ្នាំ ២០០៨ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

គ. ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

មាត្រា ៩១ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែល ត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជា ធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ "ការ រំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគី ម្ខាងទៀត ទារសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។..."។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានរំលាយដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយការលាយបំបែកការងារ ករណីនេះ គឺមិនមានការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមិន មានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

យោងតាមអង្គហេតុ កស្មតាង អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេច ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់៖
 - ក. ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុនបន្ថែមឱ្យគ្រប់តាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ម្នាក់ៗ។
 - ខ. ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ក្នុងឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ឆ្នាំ២០០៨ ជូនកម្មករនិយោជិត។
 - គ. ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត។



ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល- វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ _____



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន នាន**

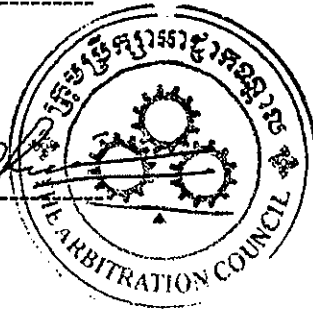
ហត្ថលេខា ៖ _____



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **នុន សារ៉ាយ**

ហត្ថលេខា ៖ _____



ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០២៧/២០-ហ៊ុន ហ្គាមេន

**យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច
នៃសំណុំរឿងលេខ ០២៧/២០-ហ៊ុន ហ្គាមេន**

ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អន ណាន ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីសហជីពកម្មករនិយោជិត

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា "ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកាត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកាត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ"។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល អន ណាន សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេចក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០២៧/២០-ហ៊ុន ហ្គាមេន ដែលបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់៖

- ក. ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនបន្ថែមឱ្យគ្រប់តាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ម្នាក់ៗ។
- ខ. ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ក្នុងឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ឆ្នាំ២០០៨ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- គ. ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត។

ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល អន ណាន មិនយល់ស្របនឹងការយល់ឃើញរបស់អាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀត ដែលបានយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតបានព្រមលាយប់ពីការងារ ដោយទទួលយកប្រាក់ចំនួន ៤ចំណុច ពីនិយោជក គឺមិនមានការរំខានបន្ត និងគម្រាមកំហែងពីនិយោជកទេ។

ខ្ញុំសូមផ្តល់ហេតុផល ដូចខាងក្រោម ៖

តាមអង្គហេតុ និយោជកបានព្យាយាមការងារកម្មករនិយោជិតទាំងនោះពីខែរួចមកហើយ និងកម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវចូលធ្វើការងារវិញ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ដោយសារជំងឺកូវីត១៩ ធ្វើឱ្យតំរូវការពីអ្នកបញ្ជាទិញថយចុះ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតស្របតាមតំរូវការជាក់ស្តែងនេះបញ្ជាក់ថា ភាគីនិយោជក គឺជាអ្នកមានចេតនាយ៉ាងពិតប្រាកដក្នុងការកាត់បន្ថយកម្មករ មិនមែនភាគីកម្មករ ជាអ្នកមានឆន្ទៈលារាយប់នោះទេ។

តាមការឆ្លើយបំភ្លឺរបស់សាក្សី និងកសួតាង នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ មានកិច្ចប្រជុំរវាងភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត និងរវាងភាគីនិយោជក តំណាងសហជីព និងតំណាងប្រតិភូអង្គការសហប្រតិបត្តិការដើម្បីស្វែងរកការផ្តិតមេដៃ បានធ្វើឡើងនៅពេលដែលការប្រជុំជាមួយតំណាងកម្មករមិនទាន់បានបញ្ចប់ តំណាង កម្មករមិនបានយល់ច្បាស់អំពីខ្លឹមសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀងទេ ហើយក៏មិនបានមតិយល់យល់ច្បាស់អំពីលទ្ធផល នៃកិច្ចព្រមព្រៀងនោះទេ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនបានទុកពេលវេលាឱ្យគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីឱ្យកម្មករស្វែងយល់បានច្បាស់អំពីជំរើស មុននឹងធ្វើការសម្រេចចិត្ត។



មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់
ខាងក្រោមនេះ ៖

ក-កំហុសរបស់និយោជក ៖

១-កលល្បិចបោកបញ្ឆោតដែលប្រើដើម្បីទាក់ទាញកម្មករនិយោជិតឱ្យចុះកិច្ចសន្យាក្នុងលក្ខខណ្ឌ
ដែលកម្មករនិយោជិតនេះ ច្បាស់ជាមិនយល់ព្រមផងទេ បើខ្លួនពុំត្រូវបានគេបោកបញ្ឆោត។

តាមអង្គហេតុ នៅពេលដែលកម្មករដឹងថា ខ្លួនបានផ្តិតមេដៃលើលិខិតដែលមានសរសេរថា លិខិត
លាលយប់ពីការងារ ហើយនិយោជកទូទាត់តែប្រាក់ជួសការជូនតំណឹងមុន ១៥ថ្ងៃ, ប្រាក់បំណាច់អតីតភាព
ការងារចំនួន ៧ថ្ងៃ, ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយនោះ
កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការតវ៉ាក្លាមៗ ដោយដាក់បណ្តឹងមកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ដើម្បីឱ្យជួយដោះស្រាយ។
ម្យ៉ាងទៀត ភាគីកម្មករបានលើកឡើងហើយថា ខ្លួនពិតជាមិនបានដឹងថា លិខិតខ្លួនបានផ្តិតមេដៃនោះ
ជាលិខិតលាលយប់ពីការងារនោះទេ ហើយកម្មករក៏បានបញ្ជាក់ថា និងផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទាំងនោះ ជូននិយោជក
វិញដែរ បើនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ធ្វើការវិញនោះ ដូចនេះ ការដែលសន្មតថា កម្មករបានដឹងថា ជាលិខិត
លាលយប់ និងយល់ច្បាស់ ហើយយល់ព្រមលាលយប់ដោយទទួលយកតាមការទូទាត់របស់និយោជកនោះ
មិនត្រឹមត្រូវទេ។

ហេតុនេះ ខ្ញុំយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ ជូន
កម្មករទាំងនោះ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីនិយោជកមិនទទួលយកកម្មករទាំងនោះឱ្យចូលធ្វើការវិញ។

ថ្ងៃពុធ ៤កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០
ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

