ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១០៤/១១-វ៉ុន ណើ ណៃធីង
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អាន វីរៈ
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន វ៉ុន ណើ ណៃធីង ហ្វាក់តូរី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិលេខ ៤ ឃុំស្វាយរលំ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៦៧ ៨៩៣ ៨៨៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖
១- លោក លី ជាឆាយ ប្រធានរដ្ឋបាល
២- លោក សុខ គាង ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖- **សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា**
- **សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ វ៉ុន ណើ**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិលេខ ៤ ឃុំស្វាយរលំ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៨៨ ៦២៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន

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

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោកស្រី មាស វណ្ណី	មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
២- លោក ជីម យៀង	មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
៣- លោក អ៊ុន សុខរិទ្ធិ	ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ
៤- លោក សេក ណាង	លេខាធិការសហជីព
៥- លោក ហ៊ុល សំបូរ	សកម្មជន
៦- លោក ហេង ផន	ហិរញ្ញិកសហជីព
៧- លោក ប្រាក់ សុភី	សមាជិក

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារខ្លីៗ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការចាប់ពី ៦ ខែ ឡើងទៅ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

២-ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំគ្រូចិនគ្រប់គ្រងឱ្យមានជំនាញ ករណីកម្មករគ្មានការងារធ្វើគ្រប់គ្រាន់ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរកការងារធ្វើជាបន្ទាន់ ហើយករណីគ្មានការងារធ្វើ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ ១០០ ភាគរយ ។

៣-ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយឈ្មោះ ហេង ផន និង ប្រាក់ សុភី ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទទួលយកកម្មករទាំងពីរនាក់ចូលធ្វើការវិញឡើយ ។

៤-ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញតំលៃឡូឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងមុន ក្រោយពេលធ្វើការបាន ៣ ថ្ងៃ ប្រសិនបើមិនមានសេរីថ្មីចេញ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពឡើយ ។

៥-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំដាក់ធុងទឹកនៅក្បែរកន្លែងធ្វើការ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

៦-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រកើនៅពេលដែលយកផលិតផលដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើរួចហើយ តែត្រូវបានយកមកឱ្យកម្មករនិយោជិតកែឡើងវិញសាជាថ្មី ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ។

ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២៩៣/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ២៣ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ១៤:00 នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធីៈ

នៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាលេខ ០៤៧/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៦ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៩ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ២៩៣/១១ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។ បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១ វេលាម៉ោង ១៤៖00 នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៤ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ទី២ ទី៥ និងទី៦ និងមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៤។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះ ជាសេចក្តីសម្រេចដែលជាប់កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្ត

សេចក្តីសម្រេចដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១-បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន វីន ឈើ ណៃធីង ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ ។

២-លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន វីន ឈើ ណៃធីង ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០០ ។

៥-សារណាសង្ខេបអំពីសកម្មភាពក្រុមហ៊ុន វីន ឈើ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៦-លិខិតបញ្ជាក់កម្មករទាំង ៤ នាក់នេះ គឺជាកម្មករដែលបង្ករឿង ឈប់គតច្បាប់ ឧស្សាហ៍សុំច្បាប់ច្រើន ហើយនៅពេលធ្វើការមិនចង់ធ្វើការងារ ។

៧-ប័ណ្ណម៉ោងចេញចូលធ្វើការរបស់ ហេង ផន ទូច ស៊ីមន និង ប្រាក់ សុភី ។

៨-លិខិតចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ របស់ក្រុមហ៊ុន វីន ឈើ ជំទាស់នឹងឯកសាររបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១-សារណាក្រុមហ៊ុន វីន ឈើ លេខ ១០៩/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២-លិខិតបញ្ជាក់របស់ ហេង ផន ដែលថា កម្មករឈ្មោះ ទូច ស៊ីមន និង សាម៉េន បានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកជាញឹកញាប់ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនបានបញ្ឈប់គេទៅវិញ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣-លខិតបញ្ជាក់របស់កម្មករ សុខ វណ្ណថន បញ្ជាក់ថា ឈ្មោះ ហេង ផន បានចេញមុខជួយដោះស្រាយបញ្ហាឱ្យកម្មករ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤-លិខិតបញ្ជាក់របស់ឈ្មោះ អ៊ុន សុខរិទ្ធិ បញ្ជាក់ថា ឈ្មោះ ហេង ផន ជាហិរញ្ញិកដែលបានចេញមុខដោះស្រាយបញ្ហាដល់សកម្មជនសហជីព ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៥-លិខិតបញ្ជាក់របស់ឈ្មោះ ហ៊ុល សំអូន បញ្ជាក់ថា ឈ្មោះ ហេង ផន ជាហិរញ្ញិកដែលបានចេញមុខដោះស្រាយបញ្ហាដល់កម្មករ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៦-ប័ណ្ណសុខភាពកុមារ ផេង រត្តនី ។

៧-បង្កាន់ដៃបង់ប្រាក់របស់ឈ្មោះ មាន លីណា ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។

៨-លិខិតបញ្ជាក់កំណើតរបស់គ្លីនិក និងសម្ភពផល្លី ឈ្មោះ អាន លីណា ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។

៩-វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ វីន ណើ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។

១០-លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ៨៣០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ ជម្រាបមកលោកប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ វីនណើ ។

១១-ពាក្យបណ្តឹងរបស់ឈ្មោះ ហេង ផន គោរពជូន លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការប្តឹងក្រុមហ៊ុន Winner បញ្ឈប់ខ្ញុំបាទដោយខុសច្បាប់ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១១ ។

១២-ពាក្យបណ្តឹងរបស់ឈ្មោះ ប្រាក់ សុភី គោរពជូន លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការប្តឹងក្រុមហ៊ុន Winner បញ្ឈប់ខ្ញុំបាទដោយខុសច្បាប់ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១១ ។

១៣-ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៃរោងចក្រ Winner គោរពជូន លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការសុំលោកប្រធានជួយដោះស្រាយវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១-របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វីន ណើ លេខ ២៩៣/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។

២-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន វីន ណើ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១-លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៥៩៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។

២-លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៥៩៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។

៣-ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន វ៉ីន ណើ ណែធីង មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩២០ នាក់។
- សហជីពប្រជាធិតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ វ៉ីន ណើ គឺជាដើមបណ្ដឹងក្នុងរឿងនេះ មានសមាជិកចំនួន ៨៣៦ នាក់ហើយ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី២ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ ហេង ផន និងកម្មករ ប្រាក់ សុភី ចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា វិវាទនេះ មិនមែនជាវិវាទរួមនោះទេ ដោយសារ ១.វិវាទនេះពាក់ពន្ធ័ជាមួយកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ នាក់ ២.ហើយការផ្ដាច់នេះ គឺធ្វើឡើងជាឯកតោភាគី ដើម្បីកុំឱ្យជាគំរូអាក្រក់ដល់កម្មករនិយោជិតដទៃ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា វិវាទនេះ ជាវិវាទរួម ដោយសារ ១.កម្មនិយោជិតទាំងពីរនាក់នេះ ជាសកម្មជនសហជីព ២.វិវាទនេះត្រូវបានដោះស្រាយនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយត្រូវបានបញ្ជូនមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

ករណីកម្មករ ហេង ផន ៖

- កម្មករ ហេង ផន ចូលធ្វើការនៅឆ្នាំ១៩៩៨ នៅផ្នែកអ៊ុត។ គាត់ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ កម្មករ ហេង ផន ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ នៅថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។ គាត់ជាសកម្មជនសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ។
- កម្មករ ហេង ផន បញ្ជាក់ថា តាំងពីចូលធ្វើការមក គាត់មិនដែលត្រូវបាននិយោជកព្រមានទេ។ ហើយការបញ្ឈប់គាត់នេះ គឺមិនមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវទេ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា កម្មករ ហេង ផន បានសុំច្បាប់ឈប់ជាច្រើនថ្ងៃ នៅឆ្នាំ២០១០ និង ២០១១ ៖

  <u>ឆ្នាំ២០១០</u> ៖

  - ខែ កក្កដា ៖ សុំច្បាប់ចំនួន ៨ ថ្ងៃកន្លះ ដោយសារប្រពន្ធឆ្លងទន្លេ
  - ខែ ធ្នូ ៖ សុំច្បាប់ចំនួន ៣ ថ្ងៃ កន្លះ

  <u>ឆ្នាំ២០១១</u> ៖

  - ខែ មករា ៖ សុំច្បាប់ចំនួន ៤ ថ្ងៃ កន្លះ
  - ខែ កុម្ភៈ ៖ សុំច្បាប់ចំនួន ២ ថ្ងៃ កន្លះ
  - ខែ មីនា ៖ សុំច្បាប់ចំនួន ៤ ថ្ងៃ កន្លះ

- កម្មករ ហេង ផន បញ្ជាក់ថា ការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកនេះ គឺដោយសារគាត់មានធុរៈចាំបាច់ ដូចជាប្រពន្ធឆ្លងទន្លេជាដើម ហើយការឈប់នេះ គឺមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក។
- កម្មករ ហេង ផន បញ្ជាក់ថា និយោជកបញ្ឈប់គាត់ដោយសារការរើសអើងសហជីព ព្រោះគាត់តែងតែធ្វើការដោះស្រាយជាមួយរដ្ឋបាល ប្រកែកជាមួយប្រធានផ្នែក និងឈ្លោះជាមួយសហជីពផ្សេងទៀត។

ករណីកម្មករ ប្រាក់ សុភី ៖

- កម្មករ ប្រាក់ សុភី ចូលធ្វើការនៅឆ្នាំ១៩៩៨ នៅផ្នែកអ៊ុត ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ កម្មករ ប្រាក់ សុភី ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ នៅថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។ គាត់ជាសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ។
- កម្មករ ប្រាក់ សុភី បញ្ជាក់ថា តាំងពីចូលធ្វើការមក គឺគាត់មិនដែលត្រូវបានក្រុមហ៊ុនព្រមានទេ។ និយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនទេ គឺហៅមកបញ្ឈប់តែម្តង។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា កម្មករ ប្រាក់ សុភី បានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកជាច្រើនថ្ងៃ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១០ និង ២០១១ ៖

  <u>ឆ្នាំ ២០១០ ៖</u>

  - ខែ កក្កដា ៖ សុំច្បាប់ចំនួន ៦ ថ្ងៃ
  - ខែ សីហា ៖ សុំច្បាប់ចំនួន ៦ ថ្ងៃ
  - ខែ កញ្ញា ៖ សុំច្បាប់ ៥ ថ្ងៃ និងអត់ច្បាប់ចំនួន ២ ថ្ងៃកន្លះ
  - ខែ តុលា ៖ សុំច្បាប់ ៨ ថ្ងៃ
  - ខែ វិច្ឆិកា ៖ សុំច្បាប់ ៣ ថ្ងៃកន្លះ
  - ខែ ធ្នូ ៖ សុំច្បាប់ ៦ ថ្ងៃ

  <u>ឆ្នាំ ២០១១ ៖</u>

  - ខែ មករា ៖ សុំច្បាប់ចំនួន ១១ ថ្ងៃ
  - ខែ កុម្ភៈ ៖ សុំច្បាប់ចំនួន ៤ ថ្ងៃ
  - ខែ មីនា ៖ សុំច្បាប់ចំនួន ២ ថ្ងៃ
- កម្មករ ប្រាក់ សុភី បញ្ជាក់ថា ការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកនេះ គឺដោយសារគាត់មានធុរៈចាំបាច់ ហើយកាឈប់នេះ គឺ មានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ការបញ្ឈប់កម្មករ ហេង ផន និង កម្មករ ប្រាក់ សុភី នៅថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ នេះ ដោយសារកម្មករនិយោជិតទាំង ២ នាក់នេះ សុំច្បាប់ឈប់ច្រើន និងមិនសហការនៅពេលមានអាវពិបាកច្រើន ប៉ុន្តែការបញ្ឈប់នេះគឺក្រុមហ៊ុនមិនគិតពីកំហុសទេ និយោជកសុខចិត្តទូទាត់ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដល់កម្មករនិយោជិតទាំង២នាក់នេះ ដូចជា ១.ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹង

មុន ២. ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៣. ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៤. សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត។ កម្មករនិយោជិតទាំង ២ នាក់ នេះមិនព្រមទទួលយកប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះទេ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ការបញ្ឈប់កម្មករ ហេង ផន និងកម្មករ ប្រាក់ សុភី មិនបានធ្វើឡើងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនបានយកបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន មកប្រើក្នុងការបញ្ឈប់នេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចេញតម្លៃឡូត៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងមុនក្រោយពេលធ្វើការបាន ៣ ថ្ងៃ ប្រសិនបើមានសេរីថ្មីចេញ

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការចេញតម្លៃឡូត៍សេរីថ្មីទាំងអស់ គឺក្នុងមួយខែចេញម្តង នៅថ្ងៃទី ២៥ ខែនីមួយៗ។
- ភាគីកម្មករនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញតម្លៃឡូតិ៍សេរីនីមួយៗ បន្ទាប់ពីពួក គេធ្វើបានចំនួន៣ថ្ងៃ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនចេញតម្លៃឡូតិ៍សេរីនីមួយៗនៅថ្ងៃទី២៥ នៃខែនីមួយៗនេះ ធ្វើឱ្យកម្មករមិនដឹងអំពីតម្លៃឡូតិ៍ ហើយកម្មករនិយោជិតចេះតែបារម្ភខ្លាចតម្លៃឡូតិ៍ទាប ធ្វើឱ្យកម្មករមិនដឹងថា ខ្លួននឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប៉ុន្មាន។ម្យ៉ាងទៀត ជួនកាលសេរីខ្លះកម្មករនិយោជិតបានធ្វើចប់រួចរាល់ក្នុងរយៈពេលខ្លី ជាហេតុធ្វើឱ្យកម្មករត្រូវរង់ចាំរហូតដល់ថ្ងៃទី២៥ នៃខែនោះ ទើបអាចដឹងពីតម្លៃឡូត៍នោះបាន។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលមិនអាចចេញតម្លៃឡូត៍ដែលធ្វើការហើយក្នុងរយៈពេល ៣ ថ្ងៃនោះ ដោយសារ ១.និយោជកត្រូវចេញតម្លៃឡូត៍ជាច្រើនដង ២.នៅពេលចេញម្តងៗ អាចមានបញ្ហាដែលត្រូវជជែក ឬតវ៉ាអំពីតម្លៃឡូត៍នេះ ៣.ការចេញតម្លៃឡូត៍នៅចុងខែនិមួយៗវាមានភាព ងាយស្រួលច្រើន ដោយសេរីខ្លះវាមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ហើយនិយោជកអាចដាក់តម្លៃដូចគ្នាបាន ៤. បើមានការតវ៉ាអំពីតម្លៃឡូត៍ គឺដោះស្រាយតែម្តង។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ការកំណត់តម្លៃឡូតិ៍សេរីនីមួយៗកន្លងមកនេះ មានកម្មករនិយោជិត ៩៥ ភាគរយបានធ្វើគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោល។ បើថ្ងៃណាកម្មករធ្វើមិនបានគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោល គឺក្រុមហ៊ុនជាអ្នកចេញបង្គ្រប់ឱ្យតាមថ្ងៃនោះ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទទាំង២ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារូបណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ "។ (សូមមើលសេចក្តី

បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *០៥/១១-អ៊ីម វ៉េ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហ្គូល កាំវីម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុច វិវាទទី៤)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៤នេះ គឺជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះជាវិវាទអំពីការទាមទារឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន២នាក់ឱ្យចូលធ្វើការវិញមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ចំណែកវិវាទទាក់ទងនឹងការជូនដំណឹងអំពីតម្លៃឡូតិ៍ ដល់កម្មករនិយោជិតមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ ហេង ផន និងកម្មករ ប្រាក់ សុភី ចូលធ្វើការវិញ

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានជំទាស់ថា វិវាទនេះមិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ។ ចំណែកឯភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះ ដោយលើកហេតុផលថា វិវាទនេះ គឺជាវិវាទការងាររួមព្រោះវិវាទនេះបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជាវិវាទការងាររួម ឬទេ? តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល-មានយុត្តាធិការលើវិវាទនេះ ឬអត់?

ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់នោះទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៤១/០៤-មីកាសា, លេខ ០៧/០៥-កូកា កូឡា ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ៤៥/០៧-វីលសិន ចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១៣/០៨ តេវ៉ាតិច្ស ក្នីតធីង ចំណុចវិវាទទី២*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ **៤៥/០៧-វីលសិន ចំណុចវិវាទទី៤** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មត់ថា *"រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ គឺជាវិវាទរួម ។ ដោយសារតែភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្មត់នេះ និយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន"* ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកអះអាងថា វិវាទនេះ ជាវិវាទបុគ្គល ព្រោះវិវាទនេះទាក់ទង ជាមួយតែកម្មករនិយោជិត ២ នាក់ ហើយការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះ គឺធ្វើឡើងជាឯកតោភាគី ដូច្នេះ និយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ការងារចែងថា " *វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ នឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ* ៤

ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម" ។

ផ្អែកលើមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីកំណត់ថា វិវាទមួយជាវិវាទរួម ត្រូវបំពេញជាចាំបាច់តាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនៃវិវាទការងាររួម ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារតាមមាត្រា ៣០២។ លក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនោះ គឺ :

ក- ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់

ខ- បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនិងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

គ- វិវាទនេះអាចបណ្តាលអាចឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។

ក្នុងករណីនេះ លក្ខខណ្ឌ-ក ត្រូវបានបំពេញ ពីព្រោះវិវាទនេះ គឺរវាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ នាក់ និងនិយោជក។ ចំពោះ លក្ខខណ្ឌ-ខ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ត្រូវបានបំពេញដែរ ដោយហេតុថា បញ្ហានៃវិវាទនេះទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ព្រោះជាការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២ នាក់ពីការងារ។ ចំពោះ លក្ខខណ្ឌ-គ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក៏ត្រូវបានបំពេញដែរពីព្រោះពាក្យបណ្តឹងនេះធ្វើឡើងដោយសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន៨៣៦នាក់ ដែលវិវាទនេះអាចបណ្តាលអាចឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។ មួយវិញទៀត ក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនបានបង្ហាញភស្តុតាង និងអំណះអំណាងទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌ គ នេះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានថា លក្ខខណ្ឌ គ នេះ ត្រូវបានបំពេញ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ ជាវិវាទការងាររួម។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការសម្រេចនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

មាត្រា៧៤ នៃច្បាប់ការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។ ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅ បានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ "* ។

ផ្អែកលើមាត្រា៧៤ កថាខណ្ឌ ២ នៃច្បាប់ការងារខាងលើនេះ និយោជកអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនបាន ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវតែមានមូលហេតុសមរម្យទាក់ទងនឹងហេតុផលទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយានៃកម្មករនិយោជិត និងយោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៦៨/០៥-ជាង វ៉ៃ ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៥៧/០៧-សេរ៉ាតិច ចំណុចវិវាទទី១*)។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មូលហេតុដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករ ប្រាក់ សុភី និងកម្មករ ហេង ផន គឺដោយសារតែកម្មករនិយោជិតទាំង២នាក់នេះ បានសុំច្បាប់ឈប់ច្រើន ប៉ុន្តែនិយោជកបង្ហាញឆន្ទៈថា ការបញ្ឈប់នេះ គឺក្រុមហ៊ុនមិនគិតពីកំហុសទេ ហើយនិយោជកសុខចិត្តទូទាត់ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា

ការងារដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ២ នាក់នេះ ដូចជា ១. ប្រាក់ជូសការជូនដំណឹងមុន ២. ប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៣. ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៤. សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់នេះ គឺជាផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈនិយោជក និងគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត និងយោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង២នាក់នេះ គឺមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ ។

មាត្រា៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន ។ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ"* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៥៨/១១-យូណាយធីត អាភែរិល ចំណុចវិវាទទី១* ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា និយោជកត្រូវផ្តល់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដល់កម្មករនិយោជិតទាំង ២ នាក់នេះ ដូចជា ១. ប្រាក់ជូសការជូនដំណឹងមុន ២. ប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៣. ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៤. សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារហើយ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាំង២នាក់នេះ មិនព្រមទទួលយក។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបំពេញកាតព្វកិច្ចក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង២នាក់នេះ ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារហើយ ។

ផ្ទុយទៅវិញ និយោជកមិនអាចយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីពដើម្បីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ឡើយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *២៨/០៧-ដេហ្វាង ចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ១២៣/០៧-អ៊ី ហ្គាមេន ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៥៦/០៩-សាន់តិច ចំណុចវិវាទទី២*) ។

ទាក់ទងនឹងការចោទប្រកាន់និយោជកមានការរើសអើងសហជីព នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីពទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់នេះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៩៣/០៦-អេវើហ្គ្រីន ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១១២/០៦-រីវើរិច ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ០១/០៧-ស៊ុខ ព្រីម ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៥៦/០៩-សាន់តិច ចំណុចវិវាទទី២*) ។

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ពន្ធ័ទៅនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *០៣/០៣-តុងហ្គា ចំណុចវិវាទទី១០ លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ១៩/០៤-ក្យាល កោះ ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៧/០៧-ឆាម*

ចិចថាយ ចំណុចវិវាទទី ១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។ ប៉ុន្តែ យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្ដល់អង្គហេតុជាក់លាក់ និងផ្ដល់ភស្តុតាងណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រការចោទប្រកាន់របស់ខ្លួនទេ ក្រៅពីលើកឡើងថា កម្មករ ហេង ផន តែងតែធ្វើការដោះស្រាយជាមួយរដ្ឋបាល ប្រកែកជាមួយប្រធានផ្នែក និងឈ្លោះជាមួយសហជីពផ្សេងទៀត។ យោងតាមអំណះអំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកមិនឃើញភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីសន្និដ្ឋានថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង២នាក់នេះមានការរើសអើងសហជីពទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករ ហេង ផន និងកម្មករ ប្រាក់ សុភី នេះមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពទេ។

ដូចនេះ ជាសរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធការទាមទារឱ្យទទួលយកកម្មករ ហេង ផន និងកម្មករ ប្រាក់ សុភី ចូលធ្វើការវិញ និងបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាទៅកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចេញតម្លៃឡូត៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងមុនក្រោយពេលធ្វើការបាន ៣ ថ្ងៃ ប្រសិនបើមានសេរីថ្មីចេញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងអំពីតម្លៃឡូតិ៍ ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃ ក្រោយធ្វើចប់សេរីមួយៗ?

មាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ការងារចែងថា *"និយោជកត្រូវចាត់វិធានការ ដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ :*

ក-អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មុននឹងចូលកាន់តំណែងធ្វើការ ឬនៅគ្រប់ពេលផ្លាស់ប្ដូរល័ក្ខខ័ណ្ឌទាំងនេះ ។

ខ-អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្ដងៗ កាលណាប្រាក់ឈ្នួលនោះអាចមានការផ្លាស់ប្ដូរ " ។

តាមខ្លឹមសារ និងអត្ថន័យនៃមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា នៅពេលណាដែលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ជាពិសេស គឺកំរិតប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតប្រែប្រួល និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យច្បាស់លាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួល ដែលគេនឹងបានទទួលនាពេលខាងមុខ។

យោងតាមមាត្រា ១១២ ចំណុច "ក" នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើ មិនបានចែងច្បាស់ថា តើនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃនោះឡើយ ។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៦២/០៤-អ៊ីស៊ីន ចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលើកឡើងថា *"តាមន័យនៃមាត្រា ១១២ ចំណុច-ក នៃច្បាប់ការងារ ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើ គឺមិនមានចែងជាក់លាក់ថា និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយឡូត៍ៗ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃនោះ*

ឡើយ ប៉ុន្តែចំណុច "ក" នៃច្បាប់នេះ មានន័យច្បាស់លាស់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងនេះ ។ ចំពោះចំនួនថ្ងៃដែលនិយោជកត្រូវការ ដើម្បីអាចជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិចារណា ដោយផ្អែកទៅលើសេចក្តីត្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ភាគីនិយោជក " ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា រយៈពេលទូទៅសម្រាប់កំណត់តម្លៃឡូត៍ គឺពី ០៣ ថ្ងៃ ទៅ ០៧ ថ្ងៃ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *០៥/០៦-ដាប់ប៊ិល យូ អ៊ែនឌ័ឌី ចំណុចវិវាទទី៧ លេខ ០៣/០៧-ឌិយូណាយធីត នីត ធីង ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៨០/០៥-សិប្បកម្មត្បាញភូមិព្រែកគ្រែង ចំណុចវិវាទទី៥*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។ តាមអង្គហេតុ និយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចចេញតម្លៃឡូត៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតដឹងបានក្នុងរយៈពេល៣ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារលើឡូត៍នោះទេ ដោយសារ ១.និយោជកត្រូវចេញតម្លៃឡូត៍ជាច្រើនដង ២.នៅពេលចេញម្តងៗអាចមានបញ្ហាដែលត្រូវជជែក ឬតវ៉ាអំពីតម្លៃឡូត៍នេះ ៣.ការចេញតម្លៃឡូត៍នៅចុងខែនិមួយៗវាមានភាពងាយស្រួលច្រើន ដោយសើរខ្លះវាមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ដែលនិយោជកអាចដាក់តម្លៃដូចគ្នាបាន ៤. នៅពេលមានការតវ៉ាអំពីតម្លៃឡូត៍ គឺដោះស្រាយតែម្តង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អំណះអំណាងរបស់និយោជក គឺដោយសារបារម្ភនឹងការតវ៉ារបស់កម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួល។ ក៏ប៉ុន្តែការខកខានមិនបានជូនដំណឹងនេះ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងជាក់ច្បាស់អំពីការប្រែប្រួលនូវប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួននោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវគោរពកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេមានការប្រែប្រួលដោយសារការផ្លាស់ប្តូរសើរម្តងៗ។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវចេញតម្លៃឡូត៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងមុន តាមការងារឡូត៍ជាក់ស្តែង ដែលមិនត្រូវចេញក្រោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើឡូត៍នោះអស់ទេ ហើយរយៈពេលដែលចេញតម្លៃឡូត៍នោះត្រូវចេញក្នុងរយៈពេលពី០៣ថ្ងៃ ទៅ ០៧ថ្ងៃក្រោយពេលកម្មករបានធ្វើសើរថ្មី។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ ហេង ផន និងកម្មករ ប្រាក់ សុភី ចូលធ្វើការវិញ និងបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាទៅកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកត្រូវចេញតម្លៃឡូត៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងមុន តាមការងារឡូត៍ជាក់ស្តែង ដែលមិនត្រូវចេញក្រោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើឡូត៍នោះអស់ទេ ហើយរយៈពេលដែលចេញតម្លៃឡូត៍នោះ ត្រូវចេញក្នុងរយៈពេលពី ០៣ ថ្ងៃ ទៅ ០៧ ថ្ងៃ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០។

២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖ គ្មាន

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុន្ទី**

ហត្ថលេខា: ------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អាន វីរៈ**

ហត្ថលេខា: ------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លះ**

ហត្ថលេខា: ------------------------------