

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៣២/១០-មេនហាតធន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ២៩ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **ហែម ហួណារិទ្ធ**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អាន វិរៈ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **សុខ ម៉ាឡើង**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **សួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធន**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិអំពិលលើ ឃុំអំពិល ស្រុកកំពង់សៀម ខេត្តកំពង់ចាម

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៧១ ២២២

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ចន លីន

អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន

២- លោក សម សីហា

ប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

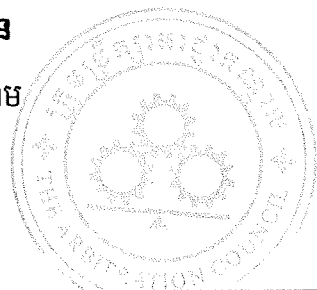
- សហជីពសេរីកម្មករ នៃរោងចក្រកាត់ដេរ មេនហាតធន

អាសយដ្ឋាន : ភូមិអំពិលលើ ឃុំអំពិល ស្រុកកំពង់សៀម ខេត្តកំពង់ចាម

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៨០ ០៣៩

លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:



- ១- លោក យ៉ាន់ វ័ត្តកែវពិសិ មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ២- លោក ចន ធាង ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ នៃរោងចក្រ មេនហាតធើន
- ៣- លោក យ៉ែន សុយាង អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ នៃរោងចក្រ មេនហាតធើន

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ ហើយសុំលាឈប់ពីការងារ សំណូមពរឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយឧបត្ថម្ភប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ០២ ខែ ដូចៗគ្នា ដូចមានចែងនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនៃសំណុំរឿងលេខ ៥០/១០ ត្រង់ចំណុចទី២ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១៣២ កបវ.កច ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

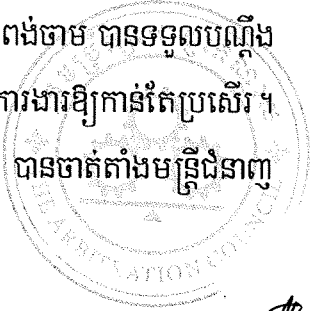
សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល "ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី) សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៦ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ចាម បានទទួលបណ្តឹងរបស់សហជីពសេរីកម្មករចំនួន ០៥ ចំណុច ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ចាម បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញ



ធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ហើយជាលទ្ធផល ចំណុចវិវាទចំនួន ០៤ ចំណុច ត្រូវបានទទួលការសះស្បើយជាស្ថាពរ ចំណែកចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន ០១ ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើយចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះស្បើយជាស្ថាពរទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណា ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ហេតុផល ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលត្រូវអង្វេងកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- សេចក្តីសម្រេចរបស់រោងចក្រ ស្តីពីការឧបត្ថម្ភដល់និយោជិតកម្មករកិច្ចសន្យាមានចំរើនវេលាមិនកំណត់ ។
- ២- តារាងបែបបទសុំលាឈប់ របស់ឈ្មោះ យ៉ុង ម៉េង ។
- ៣- លិខិតជូនដំណឹងរបស់ឈ្មោះ ធី ថាវី គោរពជូន លោកអគ្គនាយក និងលោកប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល ស្តីពី ការសុំលាឈប់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៤- តារាងបែបបទសុំលាឈប់ របស់ឈ្មោះ ធី ថាវី ។
- ៥- តារាងបែបបទសុំលាឈប់ របស់ឈ្មោះ ហាំង អេងណន់ ។
- ៦- តារាងបែបបទសុំលាឈប់ របស់ឈ្មោះ ឈួន ស៊ាងឡេង ។
- ៧- លិខិតសុំលាឈប់ពីការងារ របស់ឈ្មោះ ឈួន ស៊ាងឡេង ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក ជាមួយនិងសហជីពកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន មេនហាតធន សំណុំរឿងលេខ ៥០/១០ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ។



២- លិខិតរបស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុនតម្បាញ មេកហាតធន ស្តីពីសំណើរសុំជួបពិភាក្សាជាមួយលោកនាយកក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ លេខ ០៥/០៨ សសកពក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។

៣- កិច្ចព្រមព្រៀងរួម ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។

៤- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាលសហជីពសេរីកម្មករ នៃរោងចក្រ មេនហាតធន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០២ ។

៥- បញ្ជីឈ្មោះកម្មកររោងចក្រ មេនហាតធន ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅសួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធន លេខ ១៣២ កបវ.កច ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅសួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធន ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៧១៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

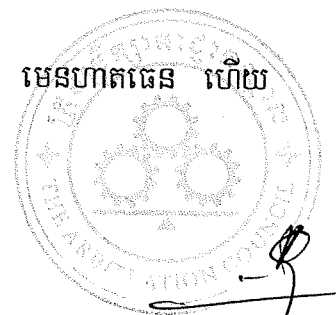
២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៦២០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- តាមរបាយការណ៍មិនសះជា សួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធន ជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៤២៥០ នាក់ ដែលក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីមានចំនួន ៣៨២៥ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពតែមួយ គឺសហជីពសេរីកម្មកររោងចក្រ មេនហាតធន ហើយសហជីពនេះ គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។



**ចំណុចវិវាទ : កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ ហើយសុំឈប់ពីការងារ ទាមទារ
ឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ត្រង់ចំណុចទី២ ដោយផ្តល់
នូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកឯកភាពថា ក្រុមហ៊ុនមានកិច្ចព្រមព្រៀងអនុវត្តនូវការផ្តល់ប្រាក់
ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេល
ដែលកម្មករនិយោជិតនោះលាឈប់ពីការងារ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក បានបញ្ជាក់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងអនុវត្តនូវការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន
២ ខែនេះ បានធ្វើនៅថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ។ ប៉ុន្តែ មានការកែប្រែលើការអនុវត្ត ដោយ
កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ឯកភាពព្រមព្រៀងសារជាថ្មី ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែនេះ
នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ។ ចំណុចទី២ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ បានចែងថា " ក្រុមហ៊ុនអនុវត្ត
តាមកិច្ចព្រមព្រៀង ធ្វើនៅថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែ
ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាមិនកំណត់ ហើយសុំលាឈប់ពីការងារ ។ ប៉ុន្តែ
កម្មករនិយោជិតត្រូវជួបជាមួយនិយោជក ដើម្បីជជែកអំពីការសុំលាឈប់នោះជាមុនសិន ។ "

- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានបញ្ជាក់ថា បន្ទាប់ពីមានការព្រមព្រៀងនេះ មានកម្មករនិយោជិតដែលមាន
កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ បានលាឈប់ ហើយមិនបានទទួលនូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែ
តាមការព្រមព្រៀងនោះទេ ដោយអ្នកខ្លះទទួលបានតែប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួនមួយខែតែប៉ុណ្ណោះ ។ កម្មករ
និយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិត ៣ នាក់ មិនបានទទួលនូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភគ្រប់
ចំនួននោះ ពោលគឺ បានចំនួនតែ ១ ខែ ដែលមានដូចជា :

- ក្រយ លក្ខិណា អត្តលេខ M1 011222040 ដាក់ពាក្យសុំឈប់ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០
- ហេង អេងលាន់ អត្តលេខ S0 010512023 ដាក់ពាក្យសុំឈប់ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០
- ឈួន សាំងឡេង អត្តលេខ S0 010302038 ដាក់ពាក្យសុំឈប់ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ពិតជាមានការអនុវត្តនូវការផ្តល់ជូនប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែនេះ មិនបាន
គ្រប់ ជូនកម្មករនិយោជិតប្រាកដមែន ។ ក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិតខ្លះទទួលបាន ១ ខែ កម្មករនិយោជិត
ខ្លះទទួលបាន ២ ខែ ។ និយោជកបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តនូវការផ្តល់ជូននេះ ដោយហេតុថា យោងតាម
កិច្ចព្រមព្រៀង នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ចំណុចទី២ គឺកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យា
ការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ ហើយលាឈប់ពីការងារ ត្រូវមកជួបអគ្គនាយកជាមុនសិន ។ នៅពេលនោះ
លោកអគ្គនាយកនឹងធ្វើការវាយតម្លៃថា តើកម្មករនិយោជិតណាគួរបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួនប៉ុន្មាន ។



ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ យ៉ុង ម៉េង បានសុំឈប់នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ និយោជក ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា យោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ចំណុចទី២ ការស្នើសុំឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលលាយបំបែក ទៅជួបនឹងនិយោជក គឺគ្រាន់តែចង់ដឹងពីមូលហេតុនៃការ លាយបំបែកប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនមែនជាមូលហេតុនៅក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ខែ ឬ ១ខែនោះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ឯកភាពថា និយោជកមិនមានការពិភាក្សាជាមុនជាមួយនឹងសហជីព អំពីការអនុវត្តនៃការមិនបានផ្តល់ជូននូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែឱ្យស្មើគ្នានោះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ករណីមានការកែប្រែចំណុចណាមួយក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង គួរតែ មានការពិភាក្សា និងព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចដែលកែប្រែនោះសិន មុនពេលអនុវត្ត ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទ: កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ ហើយសុំឈប់ពីការងារ ទាមទារ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ត្រង់ចំណុចទី២ ដោយ ផ្តល់នូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងពិចារណាទៅលើការទាមទារនេះ ដូចតទៅ:

មាត្រា ៧៤ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុន ជា លាយលក់អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យា ត្រូវឱ្យដំណឹងទៅភាគីម្ខាងទៀត ។ "

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ភាគីដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ មានសិទ្ធិក្នុង ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ដោយត្រូវគោរពទៅតាមកាតព្វកិច្ចដែលច្បាប់កំណត់ ។

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់ និយោជកតែម្ខាង រឿងរ៉ាវដែលកើតក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែអោយទៅកម្មករ និយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការអោយដំណឹងមុនដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ នូវប្រាក់បំណាច់ បណ្តេញចេញដែលមានកំរិតដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ច ចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។
- ចិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រម ទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើស



ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។ បើទិវរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគទិវរវេលា ធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ ។

ប្រាក់បំណាច់នេះក៏ត្រូវបើកអោយទៅកម្មករនិយោជិតដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជំងឺ ។ ”

យោងតាមមាត្រា ៨៩ ខាងលើនេះ មានន័យថា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់ បណ្តេចចេញ លើកលែងតែករណីកំហុសធ្ងន់ នៅពេលដែលនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់ខ្លួន ។ ក៏ប៉ុន្តែ មាត្រានេះ មិនបានចង្អុលបង្ហាញថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង កម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់អ្វីនោះទេ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានច្បាប់ ឬបទបញ្ជាណាមួយដែលចែងអំពី ការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះដែរ ។

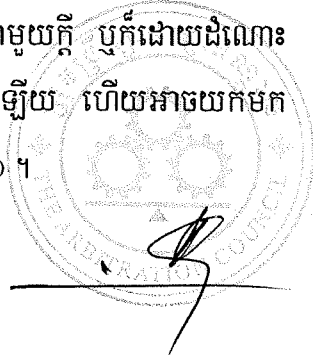
តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីនៃវិវាទ គឺមានកិច្ចព្រមព្រៀងដែលធ្វើនៅថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ថា ” ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ធ្វើនៅថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាមានទិវរវេលាមិនកំណត់ ហើយសុំលាឈប់ពីការងារ ។ ប៉ុន្តែកម្មករ និយោជិតត្រូវជួបជាមួយនិយោជកដើម្បីដឹងអំពីការសុំលាឈប់នោះជាមុនសិន ។ ”

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាម កិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ដោយផ្តល់នូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា ” បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជា សេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ រៀបរយតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់ ។ ដូច្នេះវិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការ សំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តីដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយ ដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ដោយពេញច្បាប់ ។

រៀបរយតែចំពោះបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចធ្វើបដិប្បញ្ញត្តិបែបណាមួយបាន លក្ខណៈ នៃសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈនៃច្បាប់នេះ មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិទាំងឡាយដែល ប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះ ដែលផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតតាមការសំរេច ជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុម ដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្តី ដោយអនុសញ្ញារួមណា មួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមណាមួយក្តី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក្តី ។ ”

តាមន័យនៃមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កថាខណ្ឌទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្តី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយក្តី ឬក៏ដោយដំណោះ ស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក្តី ដែលមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់មិនជាឧបសគ្គអ្វីឡើយ ហើយអាចយកមក អនុវត្តបាន ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦/០៧-ភ្នំពេញ ហ្គរមន ។



ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនបានហាមឃាត់ចំពោះការ ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាមិនកំណត់ ហើយបាន លាលយប់ពីការងារនោះទេ ។

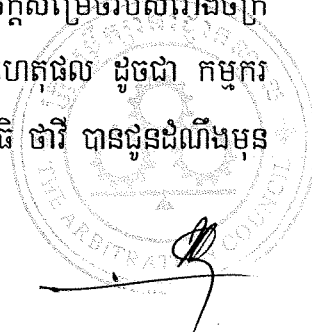
យោងតាមអង្គហេតុ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងដែលចុះនៅថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ចំណុចទី២ ភាគីនិយោជក យល់ព្រមការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារ មានចរិយាមិនកំណត់ ហើយសុំលាលយប់ពីការងារ ។ ប៉ុន្តែភាគីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងមានវិវាទអំពីរបៀបនៃការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ត្រង់ឃ្លាថា " កម្មករនិយោជិតត្រូវជួបជាមួយនិយោជក ដើម្បីជជែកអំពីការសុំលាលយប់នោះ ជាមុនសិន" ភាគីនិយោជកយល់ថា មុននឹងសម្រេចផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែនោះ និយោជកនឹងធ្វើការវាយតម្លៃថា តើកម្មករនិយោជិតណាគួរបាន ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួនប៉ុន្មាន? ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិត យល់ឃើញថា ការជួបជាមួយ និយោជក គឺដើម្បីជជែកឱ្យដឹង អំពីស្ថានភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលសុំលាលយប់ប៉ុណ្ណោះ មិនមែនដើម្បីវាយតម្លៃដើម្បីផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនោះទេ ។

ក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលបានបញ្ជាក់ថា " ប៉ុន្តែកម្មករ និយោជិតត្រូវជួបជាមួយនិយោជកដើម្បីជជែកអំពី ការសុំលាលយប់នោះជាមុនសិន ។" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ក្នុងអត្ថន័យនេះមិនមានពាក្យពេជ័ន៍ ឬ អត្ថន័យណាមួយដែលថា ការជួបពិភាក្សានេះ គឺផ្តល់ឱ្យនិយោជកនូវសិទ្ធិ និងវាយតម្លៃថា តើត្រូវផ្តល់ប្រាក់ ឧបត្ថម្ភចំនួនប៉ុន្មាននោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលសុំលាលយប់ ខ្លះចំនួន ១ ខែ ឬខ្លះចំនួន ២ ខែនោះ គឺមិនសមស្រប តាមកិច្ចព្រមព្រៀងនៅថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ចំណុចទី២ នោះឡើយ ។

យោងតាម មាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាចែងថា " កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់គូភាគី ។ កិច្ចសន្យានឹងអាចកែប្រែបាន លុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីគូភាគី ។... " ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ភាគីខាងលើ គឺជាកិច្ចសន្យាមួយដែលចង ភាគី ។ ហេតុនេះ យោងតាមបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២២ ខាងលើ រាល់ការកែប្រែទាំងឡាយណាត្រូវមានការយល់ ព្រមពីភាគីជាមុនសិន ។ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានការពិភាក្សា យល់ព្រម ណាមួយពីសហជីព ចំពោះការអនុវត្តរបស់ភាគីនិយោជក ក្នុងការផ្តល់ជូននូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភមិនដូចគ្នា ចំពោះកម្មករ និយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារ មានចរិយាមិនកំណត់ ហើយដែលលាលយប់នោះទេ ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការវាយតម្លៃរបស់និយោជកនៅក្នុងការផ្តល់ នូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែ ដោយតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង គឺជាការអនុវត្តនូវសេចក្តីសម្រេចរបស់រោងចក្រ ស្តីពីការឧបត្ថម្ភដល់និយោជិតកម្មករកិច្ចសន្យាមានចរិយាមិនកំណត់ មានលក្ខណៈសមហេតុផល ដូចជា កម្មករ និយោជិត ឈ្មោះ យ៉ុង ម៉េង បានសុំលាលយប់នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ និងឈ្មោះ ធី ថារី បានជូនដំណឹងមុន



និយោជកឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែ ដោយហេតុថា កម្មការិនីនោះមានកូន ២ នាក់ និងមានម្តាយឈឺ ហើយកម្មការ
និយោជិត ឈ្មោះ ឈួន ស៊ាងឡេន សុំលាឈប់ដោយមូលហេតុប្តូរផ្ទះ និយោជកសម្រេចផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ១ ខែ ។
ក៏ប៉ុន្តែ តាមគោលការណ៍នៃកិច្ចសន្យាខាងលើ រាល់ការកែប្រែ ឬការអនុវត្តផ្ទុយនឹងឆន្ទៈនៃការព្រមព្រៀង
ត្រូវមានការ ពិភាក្សាគ្នាជាមុន ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវអនុវត្តតាម កិច្ចព្រមព្រៀងនៅថ្ងៃទី០៣
ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ចំណុចទី២ ចំពោះការផ្តល់ជូននូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែ ដល់កម្មការិនិយោជិតដែលមានកិច្ច
សន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ ហើយសុំលាឈប់ពីការងារ ។ ក្នុងករណីដែលនិយោជក មានបំណងចង់កែប្រែ
នូវការអនុវត្តនូវកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ និយោជកត្រូវធ្វើការពិភាក្សាជាមួយភាគីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងជាមុនសិន ។

សម្រេច និង បន្ទាប់

ចំណុចវិវាទ:

និយោជកត្រូវអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ចំណុចទី២ ចំពោះការផ្តល់ជូន
នូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែ ដល់កម្មការិនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ ហើយសុំ
លាឈប់ពីការងារ ។

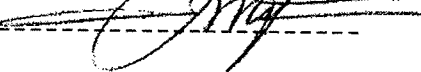
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន
ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ
លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល


អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ហែម ហ៊ុនណារិទ្ធ**

ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មការិនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អាន វិរៈ**

ហត្ថលេខា: ----- 



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : សុខ ម៉ារធីរ័ទ

ហត្ថលេខា: -----

