ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៣៩/១០-ត័ន ហុង

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១១

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជកៈ **អ៊ុក រី**

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិតៈ **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើៈ **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- **ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ត័ន ហុង ខូល័រ ព្រីនធីង**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិធ្លក ឃុំត្រពាំងគង ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ទូរស័ព្ទ : ០៩២ ៩០៨ ១៩៩ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ទូ ហាយ	ប្រធានរោងចក្រ
២- លោក ទូច ចិន្ដា	រដ្ឋបាល
៣- កញ្ញា ស៊ឹម សុភាព	គណនេយ្យ

២- **ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : - **សហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ**

- **សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ នៃរោងចក្រ ត័ន ហុង**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិធ្លក ឃុំត្រពាំងគង ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ទូរស័ព្ទ : ០៩២ ៩៥៧ ៤៧២ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោក ជ័យ សុវណ្ណ	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ
២- លោក សុខ សុខហួត	រដ្ឋបាលសហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ
៣- លោក ព្រុំ ប៊ុនធឿន	អគ្គហិរញ្ញិកសហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ
៤- លោក ទ្រៀង ដា	ប្រធានសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ
៥- លោក ទឹម សុវណ្ណ	លេខាធិការសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ០២ នាក់ ដែលមានឈ្មោះ ទ្រៀង ដា ជាប្រធានសហជីព និងលោក ទឹម សុវណ្ណ ជាលេខាធិការសហជីព ឱ្យចូលបំរើការងារនៅកន្លែងដើមជាធម្មតា និងគិតប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ។

២- ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែរៀបចំឱ្យមានពេទ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុនរៀងរាល់ម៉ោងកម្មករធ្វើការ យោងតាមប្រកាស ០៨ សកអ/៩៤។

៣- នៅពេលកម្មករ-កម្មការិនីណាមិនមកធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃបុណ្យជាតិ ឬថ្ងៃអាទិត្យ ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវហៅកម្មករ-កម្មការិនីនោះ មកព្រមាន ហៅមកជេរប្រមាថ គំរាមកំហែង ឬបញ្ឈប់ការងារនោះឡើយ។ ចំពោះការងារបន្ថែមម៉ោង គឺផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត មិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំកម្មករឡើយ។

៤- នៅពេលបើកប្រាក់ខែម្តងៗ គឺត្រូវបើកក្នុងម៉ោងធ្វើការ មិនត្រូវបើកលើសពីម៉ោង ៤:០០ ឡើយ និងមិនអនុញ្ញាតិឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ ពីព្រោះអាចប៉ះពាល់គ្រោះថ្នាក់អ្វីមួយដល់កម្មករ។

៥- ចំពោះកម្មករ-កម្មការិនីណា ធ្វើការក្នុងរោងចក្រ គ័ន ហុង លើសពីពីរខែមួយថ្ងៃឡើងទៅ ត្រូវបញ្ចូលកម្មករនោះជាកម្មករពេញសិទ្ធិ។

៦- ចំពោះកម្មករម្តងម្កាល (កម្មករបណ្តែត) ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗទៀតឱ្យស្មើនឹងកម្មករពេញសិទ្ធិដែរ។

៧- ចំពោះកម្មករស្ត្រីណាដែលបានធ្វើការចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែឱ្យស្ត្រីនោះឈប់សម្រាកលំហែរមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ហើយត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ បូកនឹងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗចំនួន ០៣ ខែសរុបមុន ជូនកម្មករស្ត្រីនោះ។

៨- ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុញ្ញាតិឱ្យកម្មករស្ត្រីដែលទើបនឹងឆ្លងទន្លេរួច ចេញទៅបំបៅដោះកូនមួយថ្ងៃមួយម៉ោង

ពេលគឺ ព្រឹកកន្លះម៉ោង ថ្ងៃកន្លះម៉ោង រឺអាចដោះដូរចេញជាម៉ៅ្យទឹកដោះគោដល់ស្ត្រីនោះ ក្នុងមួយខែចំនួន ១៥ ដុល្លារ ។

៩- ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែអនុវត្តន៏តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

១០- នៅពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ រឺព្រមានកម្មករណាម្នាក់ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែពិភាក្សាជាមួយតំណាងសហជីព ជាមុនសិន ដើម្បីចៀសវាងមានបញ្ហានៅថ្ងៃក្រោយ ។

១១- នៅពេលកម្មករសុំច្បាប់ឈឺដោយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៏ផ្សេងៗរបស់កម្មករឡើយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ 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 (អាណត្តិទី៤) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៏ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១៣០០ របក/កស្គ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៤ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល)

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានទទួលសំណើសុំបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលត្រូវបញ្ចប់កិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ និងពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តនូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១១ ចំណុច ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ នៅថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ជាបន្តបន្ទាប់ ប៉ុន្តែ ពុំបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាលើការទាមទារចំនួន ១១ ចំណុច នោះទេ។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ១១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ តាមរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ១៣០០ របក/កស្ព ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាទាំង ១១ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ហើយជាលទ្ធផលភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក បានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ១០ ចំណុច លើកលែងតែចំណុចវិវាទទី១។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- ប្រតិវេទន៍អំពីស្ថានភាពសហគ្រាស ពាណិជ្ជកម្ម របស់ក្រុមហ៊ុន គ័ន ហុង ខូល័រ ព្រីនធីង ប្រចាំឆ្នាំ២០០៩ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០។

២- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន គ័ន ហុង ខូល័រ ព្រីនធីង ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន គ័ន ហុង ខូល័រ ព្រីនធីង បានចុះទិដ្ឋការលេខ ៤៨៣ ក.ប.វ/កស្ព ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧។

៤- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន គ័ន ហុង ខូល័រ ព្រីនធីង គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីសំណើរសុំបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

៥- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ទឹម សុវណ្ណ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០។

៦- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ទ្រៀង ដា ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០។

៧- លិខិតជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ របស់ឈ្មោះ ទ្រៀង ដា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០។

៨- លិខិតជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ របស់ឈ្មោះ ទឹម សុវណ្ណ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០។

៩- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន គ័ន ហុង ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

១០- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន គ័ន ហុង ខូល័រព្រីនធីង លេខ ០០២៩/២០១០ សសអកខ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីសំណើជួបចរចា ដើម្បីដោះស្រាយនូវសំណូមពររបស់កម្មករ-កម្មការិនី នៃរោងចក្រ គ័ន ហុង មួយចំនួន។

១១- លិខិតរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ នៃរោងចក្រ គ័ន ហុង ខូល័រព្រីនធីង គោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ ស្តីពីសំណើជួយដោះស្រាយនៅសំណូមពររបស់កម្មករ-កម្មការនី ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០។

១២- កំណត់ហេតុស្តីពីការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន គ័ន ហុង ខូល័រព្រីនធីង ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។

១៣- កំណត់ហេតុស្តីពីការផ្តល់ព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ នៃរោងចក្រ គ័ន ហុង ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០។

២- កំណត់ហេតុស្តីពីការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន គ័ន ហុង ខូល័រព្រីនធីង ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។

៣- លិខិតជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ របស់ឈ្មោះ ទ្រៀង ដា និង ទឹម សុវណ្ណ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

៤- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន គ័ន ហុង ខូល័រ ព្រីនធីង គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីសំណើរសុំបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន គ័ន ហុង លេខ ១៣០០ របក/កស្ក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន គ័ន ហុង ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

THE ARBITRATION COUNCIL

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៧៤៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៧៤៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន គ័ន ហុង ខូល័រ ព្រីនធីង មាន ជួលកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៧១ នាក់
- ក្រុមហ៊ុននេះផលិតប្រអប់ស្បែកជើង

ចំណុចវិវាទ ទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ទ្រៀង ដា ជាប្រធានសហជីព និង លោក ទឹម សុវណ្ណ ជាលេខាសហជីព ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

- ករណីលោក ទ្រៀង ដា :
  - លោក ទ្យេង ដា ចូលធ្វើការ នៅថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ និងត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យា នៅថ្ងៃទី ៣១ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១។
  - លោក ទ្យេង ដា មានកិច្ចសន្យាជាមួយក្រុមហ៊ុនរយៈពេលប្រាំមួយខែម្តង ហើយបន្តរហូតមកដល់ថ្ងៃបញ្ចប់។
  - ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើលិខិតជូនដំណឹងដោយមានការបិតជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ឱ្យបានដឹង ពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួននៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១។
  - ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ លិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនស្តីពីការជូនដំណឹងពីការបញ្ចប់នេះ ធ្វើនៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០។
  - ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រៅពីលិខិតជូនដំណឹងជារួម ក្រុមហ៊ុនក៏បានធ្វើលិខិតជូនដំណឹងជាលាយលក្ខអក្សរដោយផ្ទាល់ ទៅលោក ទ្រៀង ដា ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់គាត់នៅថ្ងៃទី១៥

ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ផងដែរ។ ប៉ុន្តែ លោក ទ្រៀង ដា បដិសេធមិនព្រមទទួលយកឡើយ។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នូវលិខិតជូនដំណឹងទៅលោក ទ្រៀង ដា នោះឡើយ។

- លោក ទ្រៀង ដា បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានជូនដំណឹងលោក នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា នោះទេ។ លោក ទ្រៀង ដា បញ្ជាក់ថា លោកបានទទួលដំណឹងទាក់ទងនឹងការបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ហើយនៅថ្ងៃនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការតែម្តង។
- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការមិនជូនដំណឹងរបស់និយោជក ធ្វើឱ្យកិច្ចសន្យានេះត្រូវបន្តនៅក្នុងថិរវេលាដូចដើម។ ប៉ុន្តែដោយថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាលើសពី ២ឆ្នាំ ហេតុនេះ កិច្ចសន្យារបស់លោក ទ្រៀង ដា ជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវទទួលយកលោក ទ្រៀង ដា ចូលធ្វើការវិញ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ នូវលិខិតជូនដំណឹងធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត ជូនទៅក្រុមហ៊ុន នឹងចុះលេខ នៅមន្ទីការងារ ដែលលិខិតនេះ ធ្វើនៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លោក ទ្រៀង ដា គឺជាប្រធានសហជីពនៃសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ នៃរោងចក្រ គ័ន ហុង ។

- ករណីលោក ទីម សុវណ្ណ :
  - លោក ទីម សុវណ្ណ ចូលធ្វើការ នៅថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ និងត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី ៣១ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។
  - លោក ទីម សុវណ្ណ មានកិច្ចសន្យាជាមួយក្រុមហ៊ុនរយៈពេលប្រាំមួយខែម្តង ហើយបន្តរហូតមកដល់ថ្ងៃបញ្ចប់។
  - ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា អង្គហេតុនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ទីម សុវណ្ណ និង លោក ទ្រៀង ដា គឺដូចគ្នា។
  - ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លោក ទីម សុវណ្ណ គឺជាលេខាធិការ នៃសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ នៃរោងចក្រ គ័ន ហុង ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

ចំណុចវិវាទ ទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ទ្រៀង ដា ជាប្រធានសហជីព និងលោក ទីម សុវណ្ណ ជាលេខាសហជីព ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃ ចូលធ្វើការវិញ

THE ARBITRATION COUNCIL

យោងទៅតាមអង្គហេតុខាងលើ មូលហេតុរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការទាមទារឱ្យយកចូលធ្វើការវិញ គឺដោយសារក្រុមហ៊ុនមិនមានការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនមានការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវ ឬទេ?

មាត្រា៦៧ កថាខ័ណ្ឌ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដមិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំទេ* "។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណី លោក ទ្រៀង ដា និង លោក ទឹម សុវណ្ណ នេះ បានធ្វើការតិចជាងរយៈពេល ២ ឆ្នាំ (បូកបញ្ចូលគ្នានូវថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាដើម និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាបន្តសារជាថ្មី)។ ហេតុនេះ កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ទ្រៀង ដា និង លោក ទឹម សុវណ្ណ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលា។

មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានូវពេលដល់កាលកំណត់ ។...*"

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០០/០៧-ហ្វូយៀ ខេមបូឌា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រានេះថា *ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់។ មានន័យថា កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានផុតរលត់។ ដូច្នេះមិនមែនភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១០០/០៧-ហ្វូយៀ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់ហើយ កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវបានផុតរលត់។ ដូច្នេះមិនមែនភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង។

ប៉ុន្តែ មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " *រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាមួយពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។...*

អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ...ក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរក្រោយពីទទួលពាក្យបណ្តឹង។...

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ...ពាក្យបណ្ដឹង ...ត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធចោល ។"

មាត្រានេះ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដែលចែងថា *" ... ការការពារនេះ ត្រូវបានផ្ដល់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ០៣ រូបក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨២ និង ២៩៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។"*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ លោក ទ្រៀង ដា គឺ ជាប្រធានសហជីព និង លោក ទឹម សុវណ្ណ ជាលេខាធិការសហជីព។ ហេតុនេះ យោងតាម មាត្រា ២៩៣ និង ប្រកាស ៣០៥ ខាងលើ គឺ លោក ទ្រៀង ដា និង លោក ទឹម សុវណ្ណ ត្រូវបានទទួលការការពារ ។

ក៏ប៉ុន្តែនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា វិវាទរវាងកម្មករនិយោជិតទាំងពីរ និងនិយោជក គឺជាវិវាទអំពីការជូនដំណឹងពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលា ប៉ុន្តែនេះមិនមែនជាការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារនោះទេ ដោយហេតុថា និយោជកផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារនោះ ដល់ការកំណត់។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារមិនអាចយកមកអនុវត្តលើករណីនៃការផុតរលត់កិច្ចសន្យាបានទេ ព្រោះថា មាត្រានេះបានចែងយ៉ាងច្បាស់អំពីការការពារប្រឆាំងនឹងការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពពីការងាររបស់និយោជក និងមិនបានរាប់បញ្ចូលអំពីស្ថានភាពដែលកិច្ចសន្យាការងារផុតរលត់។

មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា *" ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុនចំនួនដប់ថ្ងៃអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីថិរវេលា ដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា៦៧។"*

មាត្រាខាងលើនេះ មានន័យថា ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាលើសពី ៦ ខែ ត្រូវជូនដំណឹង ១០ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ហើយបើលើសពីមួយឆ្នាំ ត្រូវជូនដំណឹង ១ ៥ថ្ងៃមុន។

ក្នុងករណីនេះ កិច្ចសន្យារបស់ លោក ទ្រៀង ដា និង លោក ទឹម សុវណ្ណ ចូលធ្វើការ នៅថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ និងត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី៣១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ពោលគឺ កិច្ចសន្យារបស់លោក ទ្រៀង ដា និង លោក ទឹម សុវណ្ណ មានរយៈពេល លើសពី ១ ឆ្នាំ។ ហេតុនេះ យោងតាមច្បាប់ខាងលើ លោក ត្រូវទទួលបានការជូនដំណឹង ១៥ ថ្ងៃមុន។

THE ARBITRATION COUNCIL

យោងទៅតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ខ្លួនបានជូនដំណឹងពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះនៅថ្ងៃទី ១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតទាំងពីរ ប្រកែកមិនព្រមទទួល។ ឯកម្មករនិយោជិតទាំងពីរ បញ្ជាក់ថា ខ្លួនបានទទួលការជូនដំណឹងពីនិយោជកនៅថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។ នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើលិខិតជូនដំណឹងពីកូដកម្មមួយទៅនិយោជកនៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០ និង ជូនទៅមន្ទីរការងារ ដោយមានចុះលេខ និងម៉ោង នៅថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ វេលាម៉ោង ៩។ យោងទៅតាមការជជែកដេញដោល ទាក់ទងនឹងការជូនដំណឹងរបស់និយោជកទៅភាគីកម្មករនិយោជិត និងយោងតាមលិខិតជូនដំណឹងពីកូដកម្មដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញ និងបានបញ្ជាក់នៅចំពោះមុខភាគីទាំងពីរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿជាក់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតពិតជាបានទទួលដំណឹងពីការបញ្ឈប់មុនថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ពោលគឺមិនមែននៅថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ នោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតទទួលបានដំណឹង នៅថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ នោះកម្មករនិយោជិតមិនមែនធ្វើលិខិតសុំធ្វើកូដកម្មនៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ នោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អំណះអំណាងរបស់និយោជកពិតជាមានភាពស៊ីសង្វាក់ និង អាចជឿទុកចិត្តបាន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា និយោជកពិតជាបានជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតទាំងពីររយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ គ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក លោក ទ្រៀង ដា និង លោក ទឹម សុវណ្ណ ចូលធ្វើការ វិញ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ : បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក លោក ទ្រៀង ដា និង លោក ទឹម សុវណ្ណ ចូលធ្វើការ វិញ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុក រី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីវ សុវណ្ណា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL