



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៤៤/១០-ប្រធានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ/ខេមបូឌា អ៊ែរធីត
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **លេង រូចហ៊ុន**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៊ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីទាំងពីរខាង

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរធីត ម៉ែនីផ្លែមែន ស៊ីស/ប្រធានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ**

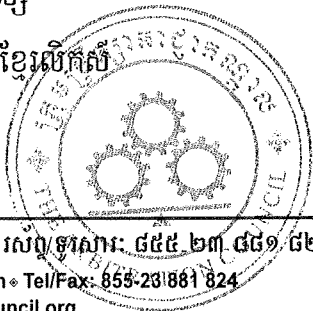
អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៩២ ១៧១ ៥៤៩

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- | | |
|----------------------|-----------------------------------|
| ១- លោក អ៊ុំ ប៊ូសិ | មេធាវី |
| ២- លោក ជន ដា | ប្រធានទំនាក់ទំនងផ្នែកធនធានមនុស្ស |
| ៣- លោក សែន សាន់ដេ | ប្រធានផ្នែកអគ្គិភ័យ |
| ៤- លោក អ៊ុន សុផល | ជំនួយការប្រធានផ្នែកអគ្គិភ័យ |
| ៥- លោក ហេង ចាន់វាសនា | ជំនួយការផ្នែកច្បាប់ |
| ៦- លោក ជាន់ ចាន់ធា | ជំនួយការផ្នែកធនធានមនុស្ស |
| ៧- លោក ហុង សម្បត្តិ | ជំនួយការការិយាល័យមេធាវីខ្មែរលីកស៍ |



កាន់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលមិនមានការទទួលស្គាល់ពីសហសេរីករបស់លោក ដែលខុសពីនីតិវិធីច្បាប់របស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីតវ៉ាទៅលើដែលបានសម្រេចរួចហើយ ។

២- សហព័ន្ធសហជីពនៅតែអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនរើសអើងសហជីព ព្រោះបញ្ឈប់លោក ហម គឹមឡេង ដោយមិនបានភិកាក្យាជាមួយប្រតិភូសហជីព ក៏ដូចជាប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំក្រុមហ៊ុន ម្យ៉ាងទៀតលោក ហម គឹមឡេង ជាសកម្មជនចូលរួមយ៉ាងសកម្មជាមួយសហជីព។ ជានេះទៅទៀត ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ហម គឹមឡេង គ្មានមូលហេតុច្បាស់លាស់ ដែលបញ្ជាក់ពីកំហុសធ្ងន់។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំ មានការរើសអើងសហជីពទេ គឺសហការល្អជាមួយសហជីព ព្រមទាំងផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់សហជីព ដូចជា ផ្តល់ បន្ទប់ កៅអី ដែលបំពាក់ដោយម៉ាស៊ីនត្រជាក់ និងក្ដារខៀន។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ភាពងាយស្រួល ដល់សហជីព ដូចជា រៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុនទៀតផង ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសេដ្ឋានឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១១៩៥ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៤ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា និងនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍សេវាកម្មកម្ពុជាលេខ ៤៣.០១០ សទកសទ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពី កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ហម គឹមឡេង ចូលធ្វើការវិញ និងកុំឱ្យមានការរើសអើង



Handwritten signature or mark.

សហជីព។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ
ការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ដោយទទួលបាន
លទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០២ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០២ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុច
នេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ
ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន០២ចំណុចនេះ
នៅថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទីរសៀល។ ក្រោយមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីតំណាងភាគីនិយោជកស្នើសុំលើកពេលសវនាការ ដោយសារ
តំណាងភាគីនិយោជកមានចុះចូលរួមសិក្ខាសាលានៅឯបរទេស។ ដោយភាគីនិយោជកមានហេតុផលសមរម្យ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏សម្រេចលើកពេលសវនាការរហូតដល់ថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង
២:០០ រសៀលវិញ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការ ដែលត្រូវបានពន្យាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុម
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវព័ត៌មានបន្ថែម និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុច
នេះដែរ ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកពាក្យបណ្តឹងលើចំណុចវិវាទទី២។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
នឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទទី១ ដែលនៅសល់ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃ
អង្គហេតុដូចខាងក្រោម:

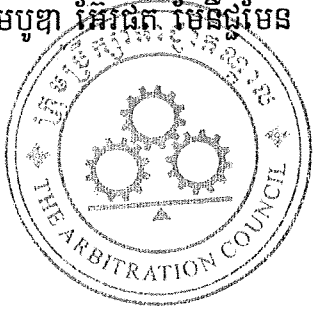
ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

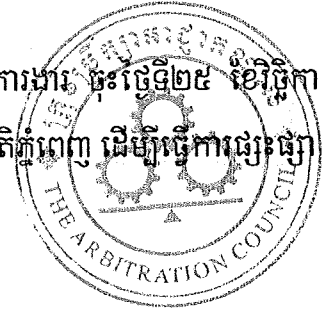
ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- អនុសញ្ញារួម រវាងសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ សហជីពកម្មករ
ឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជាព្រលានយន្តហោះសៀមរាប និងក្រុមហ៊ុនបំរើសេវាកម្មគ្រប់គ្រងព្រលាន
យន្តហោះកម្ពុជា ចុះបញ្ជីកាលេខ ០៦៧ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។
- ៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ីវ៉ាផឹត ម៉ែនីជ្រមែន
ស៊ីវិស លេខ ១៤០៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។



Handwritten signature

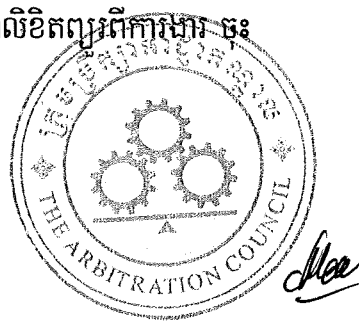
- ៤- អនុក្រឹត្យលេខ ០៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
- ៥- ច្បាប់ស្តីពីអាកាសចរស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។
- ៦- លិខិតលេខ ១៦៣០ សជណ.សរ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីលទ្ធផលនៃអង្គសិក្ខាសាលាស្តីពីការពង្រឹងសន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាពអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិ។
- ៧- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន គោរពជូន ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជំហរ និងទង្វើករណីរបស់ក្រុមហ៊ុនទៅលើការទាមទាររបស់សហជីព។
- ៨- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។
- ៩- សំរង់មាត្រាច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។
- ១០- ប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ នៃកម្មករនិយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។
- ១១- ប្រកាសលេខ ៣១៣ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០០ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក និង សហជីព។
- ១២- ព្រះរាជក្រម លេខ នស/រកម/១១០៩/០២២ ស្តីពីប្រកាសឱ្យប្រើក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩។
- ១៣- លិខិតស្នើសុំកែរតំរូវរបស់បុគ្គលិកបំរើការផ្នែកសង្គ្រោះអគ្គិភ័យ នៃអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញទាំងអស់ គោរពជូន លោកនាយកព្រលានយន្តហោះអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ លោកអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុនសម្បទានព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ លោកប្រធានសហជីពនៃព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០។
- ១៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។
- ១៥- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានព័ត៌មាននិយោជក ក្រុមហ៊ុន ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០។
- ១៦- លិខិតអញ្ជើញលេខ ៧៣៧ ក.ប/អក/វ.ក របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ អញ្ជើញលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សារ



Handwritten signature or mark.

រវាងក្រុមហ៊ុន និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រចាំក្រុមហ៊ុន ។

- ១៧- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៨- លិខិតអញ្ជើញលេខ ៧០២ ក.ប/អក/វ.ក របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ អញ្ជើញលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ ដើម្បីមកផ្តល់ព័ត៌មាន ស្តីពីក្រុមហ៊ុនវិសេសសហជីព និងបញ្ឈប់លោក ហម គឹមឡេង ពីការងារ ។
- ១៩- លិខិតពី Philippe Laurent នាយកផ្នែកធនធានមនុស្ស ជូនចំពោះ លោក សុខ ណារិទ្ធ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២០- លិខិតលេខ ៤០/១០ សកទសក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជានិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍សេវាកម្មកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកផ្នែកធនធានមនុស្សនៃក្រុមហ៊ុន ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ ស្តីពីលិខិតស្នើសុំជួបដោះស្រាយករណីបញ្ឈប់លោក ហម គឹមឡេង ពីការងារ ។
- ២១- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក សយ គឹមហយ ស្តីពីការស្នើសុំឱ្យលោក ហម គឹមឡេង ចូលធ្វើការវិញ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២២- លិខិតរបស់សហជីពកម្ពុជានិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ គោរពជូន លោក Nicolas Deviller(CO), លោក Philippe Laurent (CHRO), លោកស្រី Chhiv Phyum (HR, Admin and Legal Ma) ស្តីពីសូមទទួលថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុនឱ្យជួយសម្របសម្រួលឱ្យអស់លទ្ធភាពរបស់លោក ហម គឹមឡេង ដើម្បីឱ្យគាត់បានចូលធ្វើការវិញ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១០ ។
- ២៣- លិខិតរបស់សហជីពកម្ពុជានិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ គោរពជូន លោក Nicolas Deviller(CO), លោក Philippe Laurent (CHRO), លោកស្រី Chhiv Phyum (HR, Admin and Legal Ma) ស្តីពីសូមជួបចរចាពិភាក្សាដើម្បីរកដំណោះស្រាយ ជូនបុគ្គលិកផ្នែកអគ្គិភ័យ ឈ្មោះ ហម គឹមឡេង ដែលជាសមាជិកសហជីព ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២៤- លិខិតពី Philippe Laurent ជូនចំពោះ លោក ហម គឹមឡេង ស្តីពីបញ្ឈប់ពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២៥- លិខិតពី Paul Cheung A Long ជូនចំពោះ លោក ហម គឹមឡេង ស្តីពីលិខិតបញ្ឈប់ពីការងារ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ ។



២៦- លិខិតពីផ្នែកធនធានមនុស្ស ជូនចំពោះ លោក ហម គឹមឡេង ស្តីពីការអញ្ជើញមកចូលរួម ក្រុមប្រឹក្សាវិន័យ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ ។

២៧- របាយការណ៍ប្រជុំអំពីវិន័យ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ ។

២៨- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់អគ្គនាយកប្រតិបត្តិនៃក្រុមហ៊ុនបំរើសេវាកម្មគ្រប់គ្រងព្រលានយន្តហោះកម្ពុជា ផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យលោក ផន ដា ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

២៩- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់អគ្គនាយកប្រតិបត្តិនៃក្រុមហ៊ុនបំរើសេវាកម្មគ្រប់គ្រងព្រលានយន្តហោះកម្ពុជា ផ្ទេរសិទ្ធិជូនការិយាល័យមេធាវីខ្មែរលិកស៍ ធ្វើជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣០- ឯកសារជាភាសាបរទេសមួយចំនួន ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍សេវាកម្មកម្ពុជា គោរពជូន លោកប្រធាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជូនសារណាសំណុំរឿង ១៤៤/១០ របស់ក្រុមហ៊ុន (CAMS) ស្តីពីការបញ្ឈប់ការងារសកម្មជនសហជីព ឈ្មោះ ហម គឹមឡេង លេខ ០៣/១១ ស.ក.ទ.ស.ក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ លេខ ១១៩៥ ក.ប/អក /វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

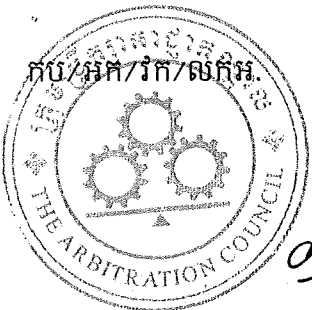
២- កំណត់ហេតុនៃការជម្រះជម្រាវវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ ចុះថ្ងៃ ទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៧៧៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៧៨០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ០០១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។



Handwritten signature

- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ០០២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី៣ លេខ ០៥០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៦- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី៣ លេខ ០៤៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

អន្តរបេតុ

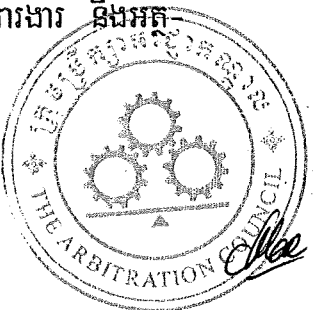
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អិរធីត មែនីជ្វែមែន ស៊ីស មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រហែល ៧៥០ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពចំនួនតែមួយប៉ុណ្ណោះ គឺសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពនេះមានសមាជិកចំនួន ៤០០ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានអនុសញ្ញារួមរវាងតំណាងក្រុមហ៊ុន និងតំណាងសហជីពពីសហជីពពីរ គឺសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ និងសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរកម្ពុជា ព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលនៅតែមានសុពលភាពអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

ចំណុចវិវាទ : សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍សេវាកម្មកម្ពុជា នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អិរធីត មែនីជ្វែមែន ស៊ីស ទទួលយកលោក ហម គីមឡេង ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ព្រមទាំងបើកប្រាក់រលឹកផង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ប្រសិនបើនិយោជកមិនអាចទទួលយកលោក ហម គីមឡេង ចូលធ្វើការវិញបានទេ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។



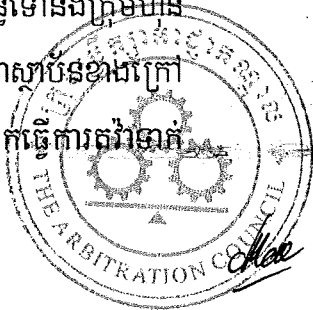
- លោក គឹមឡេង បានចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៥ ដែលមានប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យមិនកំណត់ ហើយត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារតាមរយៈលិខិតបញ្ឈប់ពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។ ភាគីនិយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយជូនលោក គឹមឡេង រួចហើយក្រោយពេលបញ្ឈប់ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ហម គឹមឡេង ដោយសារមូលហេតុកំហុសធ្ងន់ មួយចំនួនដូចខាងក្រោម :

១. មិនគោរពវិន័យក្រុមហ៊ុន ដូចខាងក្រោម:

- ក. យកវិវាទផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលក្រុមហ៊ុនបានដោះស្រាយម្តងរួចមកហើយ មកតវ៉ាជាមួយក្រុមហ៊ុនម្តងទៀត និងបញ្ចេញព័ត៌មាននេះទៅខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន ។
- ខ. តវ៉ាទៅនឹងការបិទច្រកផ្លូវលេខ ០៥ របស់ក្រុមហ៊ុន ដែលការសម្រេចបិទច្រកផ្លូវនេះ ជាការសម្រេចពីថ្នាក់កំពូលរបស់ក្រុមហ៊ុន ។
- គ. តវ៉ាចំពោះការសម្រេចរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការកាប់ដើមឈើ ដែលក្រុមបុគ្គលិកជាអ្នកដាំ ។

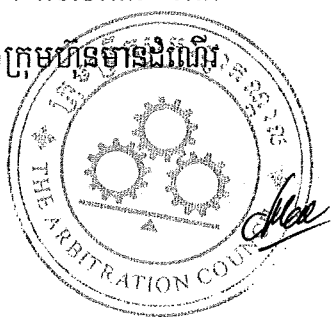
២. លោក គឹមឡេង សរសេរលិខិត ដែលមានចំណងជើងថា " លិខិតស្នើសុំកែតម្រូវ" ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ ដោយខ្លួនឯង ហើយបានផ្ញើទៅលេខាធិការដ្ឋានអាកាសចរស៊ីវិល ដែលជា ស្ថាប័នមិនពាក់ព័ន្ធ ។ ខ្លឹមសារសំខាន់នៃលិខិតស្នើសុំកែតម្រូវនោះ បានសរសេរចំណុចមិនមែនជាការពិត ដោយបានសរសេរថា ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផត មែនីជ្វមែន ស៊ីវិស គ្រប់គ្រងការងារមិនត្រឹមត្រូវ និង មិនពេញលេញ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា ការសម្រេចបិទច្រកផ្លូវ គឺជាសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយវាជាការសម្រេចរបស់ថ្នាក់កំពូលក្រុមហ៊ុន ។ ហេតុនេះ លោក គឹមឡេង មិនអាចធ្វើការតវ៉ាបានទេ ។ ដូចគ្នានេះដែរ ចំពោះការកាប់ដើមឈើ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ផ្អែកតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិ នៅក្នុងបរិវេណព្រលានយន្តហោះ មិនត្រូវមានដើមឈើទេ ។ ហេតុនេះ ទើបក្រុមហ៊ុនសម្រេចកាប់ដើមឈើ ដែលក្រុមបុគ្គលិកបានដាំ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនចាំបាច់ពិភាក្សាបញ្ហានេះជាមួយនឹងបុគ្គលិកនោះទេ ។
- លោក គឹមឡេង បានទទួលស្គាល់ថា លោកពិតជាបានសរសេរលិខិតស្នើសុំកែតម្រូវនោះមែន ប៉ុន្តែលោកពិតជាបានពិភាក្សាជាមួយផ្នែកអគ្គិភ័យមុនសរសេរលិខិតនេះ ។ លើសពីនេះទៅទៀត លោក គឹមឡេង បានលើកឡើងថា រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានអាកាសចរស៊ីវិល គឺជាស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនឹងក្រុមហ៊ុនខេមបូឌា អ៊ែរផត មែនីជ្វមែន ស៊ីវិស ។ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានអាកាសចរស៊ីវិលមិនមែនជាស្ថាប័នខាងក្រៅនោះទេ ។ ទាក់ទងនឹងការបិទច្រកផ្លូវលេខ ០៥ លោក គឹមឡេង បានបញ្ជាក់ថា លោកធ្វើការតវ៉ាទាក់



ទងនឹងរឿងសំណងចំពោះការខូចខាតរថយន្តរបស់គាត់ ដោយសារច្រកទ្វារលេខ ០៥ ។ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០១០ វេលាម៉ោង ៧:០០ ព្រឹក លោក គឹមឡេង បានបើកឡានឆ្លងច្រកទ្វារលេខ ០៥ នេះ ស្រាប់តែទ្វារនោះវារំកិលបិទដោយអ្នកម៉ាទិក នាំឱ្យខូចខាតរថយន្តរបស់គាត់ ទើបលោក គឹមឡេង តវ៉ាចំពោះសំណងខូចខាតលើរថយន្តរបស់គាត់ ។

- ចំពោះបញ្ហាការយករឿងផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនបញ្ចេញទៅខាងក្រៅ លោក គឹមឡេង ទទួលស្គាល់ថា លោកពិតជាបានធ្វើមែន។ ចំណែកឯរឿងកាប់ដើមឈើ លោក គឹមឡេង បានលើកឡើងថា ភាគី និយោជកគួរតែសួរយោបល់បុគ្គលិកមុនពេលកាប់ ។
- លោក គឹមឡេង បានលើកឡើងថា ភាគីនិយោជកមិនដែលបានឆ្លើយតបពីដំណោះស្រាយទាក់ទងនឹង ការខូចខាតរថយន្តរបស់លោកដូចដែលក្រុមហ៊ុនបានសន្យានោះទេ។ លោក គឹមឡេង បានបន្តថា ការ ដែលលោកសរសេរលិខិតនេះឡើងគឺ ដើម្បីឱ្យមានការសហការគ្នាជាមួយក្រុមហ៊ុនតែប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ក្រោយពីលោក គឹមឡេង សរសេរលិខិតស្នើសុំកែតម្រូវខាងលើរួច ហើយ ភាគីនិយោជកក៏បានហៅលោក គឹមឡេង មកជួបនៅថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ និង សម្រេចព្យួរការងារ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០។ ក្រោយមកភាគីនិយោជកក៏សម្រេច បញ្ឈប់លោក គឹមឡេង ដោយលើកឡើងថា លោក គឹមឡេង បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា លោក គឹមឡេង បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ដោយយោងលើមាត្រា ៥(២) នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ទាក់ទងនឹងការលើសនឹងបទបញ្ជារបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយបានលើសទៅនឹង មាត្រា ៨៣ (ខ)(៣) ទាក់ទងទៅនឹងវិន័យ និងកិត្តិយសរបស់ក្រុមហ៊ុន។ លើសពីនេះ លោក គឹមឡេង បានប្រព្រឹត្តផ្ទុយនឹងអនុសញ្ញារួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រង់ប្រការ ១២.២ ទាក់ទងទៅនឹងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ និងការតវ៉ា ។
- ប្រការ ១២.២.២ នៃអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ បានចែងថា "...កម្មករនិយោជិត មានការកើតទុកមិនសុខចិត្តអាចដាក់ការប្តឹងតវ៉ាក្នុងរយៈពេល៣ថ្ងៃ ទៅកាន់ប្រធានផ្ទាល់របស់ខ្លួន ហើយ ប្រធានរបស់ខ្លួននឹងរាយការណ៍ ជាបន្ទាន់នូវរឿងនោះទៅកាន់ប្រធានផ្នែកដែលទាក់ទង..." ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតបថា នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមមិនបានចែងអំពីទណ្ឌកម្មក្នុងការប្រព្រឹត្តផ្ទុយ ទៅនឹងប្រការ ១២.២ នោះទេ ។
- ចុងក្រោយ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា វិវាទការងារនេះ មិនមែនជាវិវាទរួមទេ ព្រោះមិនមាន កម្មករនិយោជិតដទៃគាំទ្រការទាមទារសុំចូលធ្វើការវិញរបស់លោក គឹមឡេង ទេ។ លើសពីនេះ ភាគី និយោជកបានលើកឡើងទៀតថា ក្រោយពីការបញ្ឈប់លោក គឹមឡេង នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានដំណើរ ការងារជាធម្មតា ។



- ចំណែកភាគីកម្មករនិយោជិតបានសួរទៅនិយោជកវិញថា តើនិយោជកហ៊ានធានាទេថា សហជីពនឹងមិន ធ្វើសកម្មភាពអ្វីបន្តទៀត ប្រសិនបើនិយោជកមិនទទួលយកគាត់ចូលធ្វើការវិញ។ លើសពីនេះ សូម្បីតែ ទាក់ទងនឹងការតវ៉ាបិទច្រកទ្វារ ក៏មានក្រុមបុគ្គលិកបញ្ជាក់ថា នឹងមិនធ្វើការងារទេ ប្រសិនបើ និយោជកនៅតែបិទច្រកទ្វារនោះ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទ : សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍សេវាកម្មករកម្ពុជា នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផត មែនីជូមែន ស៊ីស ទទួលយកលោក ហម គីមឡេង ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ព្រមទាំងបើកប្រាក់រលឹកផង

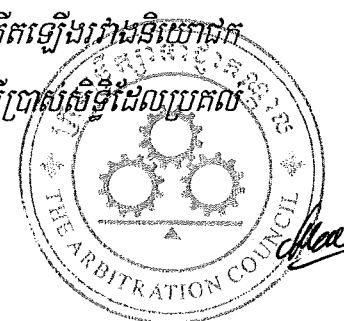
មុននឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការលើវិវាទនេះដែរ ឬទេ?

ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ច ក្នុងការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទការងាររួម ឬទេ មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់នោះទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ុនតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០២/០៤- សណ្ឋាគារ កាំបូឌីយ៉ាណា , លេខ ៤១/០៤-មីកាសា លេខ ០៧/០៥-កូកា កូឡា និង ៦៤/០៩-ស៊ីណូមែក ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មត់ថា រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍ មិនសមស្របរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារគឺជាវិវាទការងាររួម លើកលែងតែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរក ឃើញនៅក្នុងពេលធ្វើសវនាការថា ជាវិវាទបុគ្គល។ ដោយសារតែភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការ សន្មត់នេះ ដូចនេះនិយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៥/០៧ - វិល សិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និង ៦៤/០៩-ស៊ីណូមែក ។

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ និយោជកបានលើកឡើងថា ករណីវិវាទនេះមិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ដោយបានលើកឡើងថា គ្មានការគាំទ្រពីកម្មករនិយោជិតដទៃចំពោះការទាមទារឱ្យលោក គីមឡេង ចូលធ្វើការ វិញ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាលើការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកនេះ ដោយការ វិភាគលើច្បាប់ និងភស្តុតាង ដែលក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងដូចតទៅ:

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទ ដែលកើតឡើងរវាងនិយោជក ម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់



ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាព សង្គម ។

នៅក្នុងនៃសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៧-វិល សិន ចំណុចវិវាទទី ៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ ពីវិវាទការងាររួមត្រូវគោរពលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងគឺ :

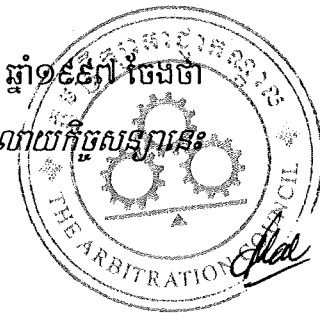
- ក- ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់
- ខ- បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត
- គ- វិវាទនេះអាចបណ្តាលអាចឱ្យសហគ្រាស ប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។

ផ្អែកលើមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ ដើម្បីអាច និយាយបានថា វិវាទមួយជាវិវាទរួម ត្រូវបំពេញជាចាំបាច់តាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនៃវិវាទការងាររួម ដូចមានចែង ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៣០២។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនៃវិវាទនេះ ត្រូវបានតំណាងដោយសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍សេវាកម្មកកម្ពុជា (លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបាន បំពេញ) ។ បញ្ហានៃចំណុចវិវាទបានប៉ះពាល់ទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ គឺទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់លោក គីមឡេង ពី ការងារ (លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញ) ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានផ្ទៀង ដោយប្រយោលថា សហជីពនឹងអាចធ្វើសកម្មភាពផ្សេងទៀត ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនទទួលយកលោក គីមឡេង ចូលធ្វើការវិញទេនោះ។ លើសពីនេះទៀត យោងតាមអង្គហេតុ សហជីពនេះមានសមាជិក ៤០០ នាក់ ដែលជាចំនួនលើសពីពាក់កណ្តាលនៃកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ដោយសារតែសហជីពនេះមាន សមាជិកច្រើន កាលដែលសហជីពធ្វើសកម្មភាពណាមួយនោះ នឹងមានការគាំទ្រច្រើនពីសមាជិកខ្លួន ដែលអាចធ្វើ ឱ្យប៉ះពាល់ដំណើរការរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ វិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាស ប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល (លក្ខខណ្ឌទី៣ ត្រូវបានបំពេញ) ។

ដោយហេតុថា លក្ខខណ្ឌទាំងបីត្រូវបានបំពេញ នាំឱ្យវិវាទនេះជាវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីបញ្ឈប់លោក គីមឡេង ដូចខាងក្រោម :

ភាគីនិយោជកបានចោទប្រកាន់ លោក គីមឡេង ថា បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ទើបឈានដល់ការបញ្ឈប់។ ផ្អែកតាមអង្គហេតុលោក គីមឡេង មានកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់។

ទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ



ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យ
ទៅភាគីម្ខាង ទៀត ។

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬ ចរិយា
នៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ ។
ផ្នែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករ
និយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបានដោយ ផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពី ហេតុផលសមរម្យទាក់ទង
នឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬ
របស់ក្រុមហ៊ុន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៨/០៨-ស៊ីណូ ហាយដ្រូ ហេតុផលចំណុចវិវាទ
ទី១) ។

មាត្រា ៨៣ កថាខណ្ឌទី២ កថាខណ្ឌទី២ (ខ) (៣) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែលចែងថា " ត្រូវទុកជាមាន
កំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ:

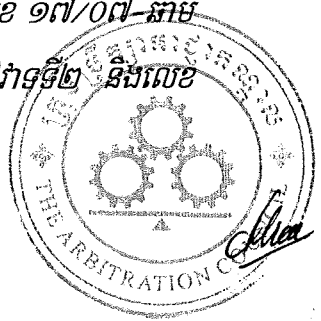
- ខ. កំហុសកម្មករនិយោជិត:
- ...
- ៣. ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ ។
- ..." ។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើនេះ មានន័យថា ល្មើសធ្ងន់ខាងវិន័យ គឺសំដៅទៅលើការប្រព្រឹត្តិកំហុស
ធ្ងន់ខាងវិន័យ ដែលមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ
៣៦/០៩-ស៊ីតាដែល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន មាត្រា ៥(២) ស្តីពី សកម្មភាពផ្សេងៗដែលខុសវិន័យ ចែងថា "... ការប្រព្រឹត្តិ
ខុសឆ្គង: ក្រុមហ៊ុនចាត់ទុកថា អំពើដូចខាងក្រោមជាសកម្មភាពខុសឆ្គង :

- ...
- ការល្មើសបទបញ្ជារបស់ក្រុមហ៊ុន ។
- ...
- និយាយផ្សាយរឿងដែលជាកិច្ចការសំអាតក្នុងក្រុមហ៊ុន " ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ភាគីដែលចោទប្រកាន់ ត្រូវមានបន្ទុក
បង្ហាញភស្តុតាង ដើម្បីដាក់បន្ទុកលើភាគីមួយទៀត ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧/០៧-ភាម
ចិតថាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣៥/០៧-ហ្គាយីង ជ្រាហ្គុង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ
១០៩/០៧-បឺង ឡែន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣៥) ។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ គឺ និយោជកត្រូវមានបន្ទុកបង្ហាញភស្តុតាងថា ភាគីកម្មករនិយោជិតពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់រហូតឈានដល់ការបញ្ឈប់ ។

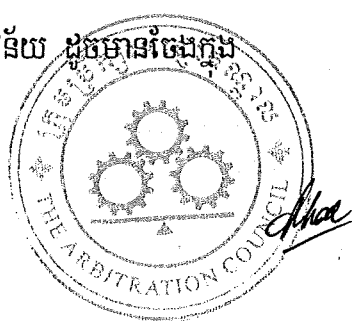
នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានចោទប្រកាន់ថា លោក គឹមឡេង បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ឈានដល់ការបញ្ឈប់ ដោយយោងលើមាត្រា ៥(២) នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ទាក់ទងនឹងការលើសបទបញ្ជារបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយបានលើសទៅនឹងមាត្រា ៨៣ កថាខណ្ឌទី២ (ខ)(៣) ទាក់ទងទៅនឹងវិន័យ និងកិត្តិយសរបស់ក្រុមហ៊ុន។ លើសពីនេះ លោក គឹមឡេង បានប្រព្រឹត្តជួយនឹងអនុសញ្ញារួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រង់ប្រការ ១២.២ ទាក់ទងទៅនឹងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ និងការតវ៉ា ដោយមិនបានដាក់ការប្តឹងតវ៉ាក្នុងរយៈពេល៣ថ្ងៃ ទៅកាន់ប្រធានផ្ទាល់របស់ខ្លួនទេ ជាជំនួសវិញលោក គឹមឡេង បានសរសេរលិខិតស្នើសុំកែតម្រូវមួយ ដោយបានយកវិវាទផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលក្រុមហ៊ុនបានដោះស្រាយម្តងរួចមកហើយ មកតវ៉ាជាមួយក្រុមហ៊ុនម្តងទៀត និងបញ្ចេញព័ត៌មាននេះទៅខាងក្រៅ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លោក គឹមឡេង ពិតជាបានលើសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុនត្រង់មាត្រា ៥(២) ចំណុចទី៥ (ការលើសបទបញ្ជាក្រុមហ៊ុន) និងទី១២ (និយាយផ្សាយរឿងដែលជាកិច្ចការសំងាត់ក្នុងក្រុមហ៊ុន) រួមទាំងអនុសញ្ញារួមរបស់ក្រុមហ៊ុនត្រង់ប្រការ ១២.២ ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងអនុសញ្ញារួម មិនបានបញ្ជាក់ថា ការប្រព្រឹត្តខុសនេះ ជាកំហុសធ្ងន់ទេ ។

លើសពីនេះទៀត នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនបញ្ជាក់ និងផ្តល់ភស្តុតាងច្បាស់ថា តើការយកព័ត៌មានផ្ទៃក្នុងទាក់ទងនឹងវិវាទ ដែលក្រុមហ៊ុនបានដោះស្រាយរួចហើយបញ្ចេញទៅខាងក្រៅនោះ បានប៉ះពាល់កម្រិតប៉ុណ្ណាដល់កិត្តិយស ឬមុខជំនួញរបស់ក្រុមហ៊ុន រហូតដល់ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែសម្រេចបញ្ឈប់បុគ្គលិករូបនេះ ដោយមូលហេតុកំហុសនេះទេ ។

មាត្រា២៧ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើបានចែងថា "ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស ..." ។

តាមរយៈមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុសអ្វីមួយ និយោជកត្រូវចាត់វិធានការវិន័យឱ្យសមស្របទៅនឹងទំហំនៃកំហុស ដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្ត ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក គឹមឡេង ពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុស ដូចការចោទប្រកាន់របស់ភាគីនិយោជក ។ ហេតុនេះ ភាគីនិយោជកអាចចាត់វិធានការវិន័យមួយ ដែលសមស្របទៅនឹងទំហំនៃកំហុសរបស់បុគ្គលិករូបនេះ ។ យ៉ាងណាមិញ ផ្អែកលើអំណះអំណាង និងភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា លោក គឹមឡេង បានលើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៨៣ កថាខណ្ឌទី២ (ខ)(៣) ដែលនាំឱ្យឈានដល់ការបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ ។



ជាដំបូង លោក គឹមឡេង បានសុំចូលធ្វើការវិញ ប៉ុន្តែនិយោជកបានបដិសេធមិនទទួលយកលោក គឹមឡេង ចូលធ្វើការវិញទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក គឹមឡេង មិនមានកំហុសរហូតដល់ បញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទំនាក់ទំនងការងាររវាង និយោជក និងលោក គឹមឡេង បានខូចខាតហើយ។ ទំនាក់ទំនងការងារនេះនឹងបន្តខូចខាតទៅទៀត ប្រសិនបើ ភាគីនិយោជកទទួលយកលោក គឹមឡេង ចូលធ្វើការវិញ។ នៅក្នុងសវនាការ លោក គឹមឡេង ក៏បានលើកឡើង ថា ប្រសិនបើនិយោជកមិនអាចទទួលយករូបគាត់ចូលធ្វើការវិញនោះ គាត់ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៅតាមច្បាប់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបន្តពិចារណាអំពីផលប្រយោជន៍ដែលលោក គឹមឡេង ត្រូវទទួលបាននៅ ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះ។

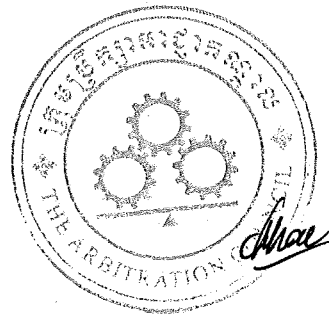
ជាទូទៅ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដោយភាគីនិយោជក កម្មករនិយោជិតត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលចុង ក្រោយនៃខែ ដែលខ្លួនបានបំពេញ ប្រាក់ជួសការដំណឹងមុនបើនិយោជកមិនជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា (មាត្រា ៧៧) ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ (មាត្រា ៨៩) ប្រាក់ជួសការការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់ បានប្រើប្រាស់ (មាត្រា ១៦៦) និងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត (មាត្រា ៩១)។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការ ពិចារណាដូចខាងក្រោម:

- ១. ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ: នៅក្នុងករណីនេះ លោក គឹមឡេង បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយរួចហើយ។
- ២. ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា ៧៥ ចែងថា "ចរិវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា មួយខែ បើកម្មករ និយោជិតបានធ្វើការជាប់លាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ២ ឆ្នាំ ដល់ ៥ ឆ្នាំ, ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការ ជាប់លាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ៥ ឆ្នាំ ដល់ ១០ ឆ្នាំ, និងបីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់លាប់ក្នុងសហ គ្រាសលើសពី ១០ឆ្នាំ "។

មាត្រា៧៧ ចែងថា "ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬ មិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិត មានចំនួនស្មើ គ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ "។

ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់ លោក គឹមឡេង តាមឆន្ទៈរបស់និយោជក ដោយមិនគោរពតាម រយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន។ លោក គឹមឡេង បានចូលធ្វើការដំបូងនៅឆ្នាំ១៩៩៥។



ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក គឹមឡេង មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ជូសការ ជូនដំណឹងមុនដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៣ខែ យោងតាមមាត្រា៧៥ និង ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នេះ ។

៣. ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

មាត្រា ៨៩ ចែងថា "ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ចប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង រៀបរយ តែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ចប់ ... នូវ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានកំរិតដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ច ចាប់ ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។
- ថិរវលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំង ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមាមិនអាចលើស ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ " ។

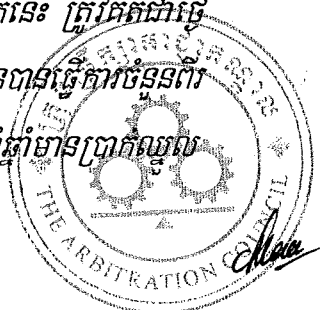
យោងតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងតាមហេតុផលខាងលើទាក់ទងនឹងមូលហេតុនៃបញ្ចប់ ការងាររបស់លោក គឹមឡេង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា:

(១) លោក គឹមឡេង មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដោយស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំង ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំការងារ គិតពីឆ្នាំ ១៩៩៥ មក ជាសរុបគឺចំនួន ២៤០ ថ្ងៃ ផ្អែកទៅតាម អតិថិភាពការងាររបស់គាត់ (១៦ ឆ្នាំ) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥១/០៤-សំហាន់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការគណនាប្រាក់បំណាច់ បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយរកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ តាមរយៈប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់រួមទាំង ប្រាក់ការងារថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តេញពីការងារ ចែកនឹង១២ ។ បន្ទាប់មក ត្រូវរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែចែកនឹង១២ ។

៤. ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំ

មាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី ១ និងទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុង អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាង នោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវ មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃ ធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ។ កម្មករនិយោជិតណា ដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរ ខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល



ដោយគិតជាសមាមាត្រនឹងពេលវេលា ដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក គឹមឡេង មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់មុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាស្របតាមមាត្រា ១៦៦ នេះ។ ហេតុដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់មុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាទៅតាមចំនួនថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ តាមរូបមន្តដូចទៅ **ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ គុណនឹងចំនួនថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់** ។

៥. សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ការងារចែងថា “ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន។ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ។ កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតាព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់លោក គឹមឡេង គឺមិនមានហេតុផលសមស្របនោះទេ។ ហេតុនេះ លោក គឹមឡេង មានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានរៀបរាប់ដូចខាងលើ។

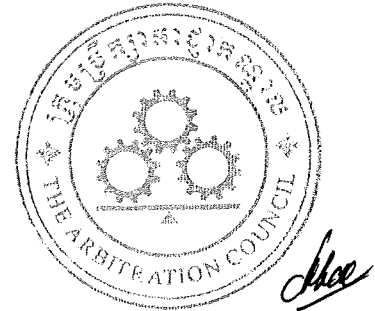
សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យភាគីនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យលោក គឹមឡេង តាមច្បាប់ស្តីពីការងារដូចតទៅ : ប្រាក់ជូនការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំរេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

បង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យលោក គឹមឡេង តាមច្បាប់ស្តីពីការងាររួមមាន :

- ប្រាក់ជូនការជូនដំណឹងមុន
- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ
- ប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ
- និង សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ។



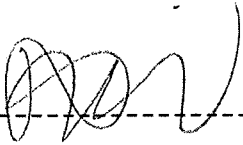
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **សេង ច័ន្ទឿន**

ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អន ណន**

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ប៊ែន ម៉ឺនឃា**

ហត្ថលេខា: ----- 

