ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៥៤/១១-ជូន តិចថាយល៍

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **ឈីវ ភិរម្យ**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍ ខូអិលធីឌី** **(JUNE TEXTILES Co. LTD)**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវសហព័ន្ធរុស្ស៊ី ភូមិបុរី១០០ខ្នង សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៥៤១ ៨៥១ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១:

១- លោក Albert Teoh នាយកផ្នែករដ្ឋបាល (Administration Director)

២- លោក ម៉េង ត្រី រដ្ឋបាល

៣- លោក តាំង គីសាយ រដ្ឋបាល

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២:

៤- លោក Albert Teoh នាយកផ្នែករដ្ឋបាល (Administration Director)

១- លោក ស៊្រី គីមយូ មេធាវី

២- លោក តាំង គីសាយ រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

តំណាងកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍ កូអិលធីឌី (JUNE TEXTILES Co.LTD)

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៤៥៧ ៧៥១ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១:

១- លោក សុខ គ្រុយ	មេធាវី
២- លោកស្រី ម៉ម ញឹម	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា (NIFTUC)
៣- កញ្ញា នាង សុភ័ណ្ឌ	តំណាងកម្មករ
៤- កញ្ញា កេន សារីរ	តំណាងកម្មករ
៥- កញ្ញា សៀក សុខា	តំណាងកម្មករ
៦- កញ្ញា ឆេង ដានោ	តំណាងកម្មករ
៧- កញ្ញា ម៉ម ទូច	តំណាងកម្មករ
៨- កញ្ញា ឆៀក ស៊ីនឿ	តំណាងកម្មករ
៩- កញ្ញា សេង សុភាព	តំណាងកម្មករ
១០- កញ្ញា យ៉ាង វ៉ាន់	តំណាងកម្មករ

តំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២:

១- លោក សុខ គ្រុយ	មេធាវី
២- លោកស្រី សារី បុត្រចរិយា	មេធាវី
៣- លោកស្រី ម៉ម ញឹម	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា (NIFTUC)
៤- កញ្ញា នាង សុភ័ណ្ឌ	តំណាងកម្មករ
៥- កញ្ញា ឡៃ បារាំង	តំណាងកម្មករ
៦- កញ្ញា សួន នារី	តំណាងកម្មករ
៧- កញ្ញា ហួយ ណារី	តំណាងកម្មករ
៨- កញ្ញា ទេព បូរ៉ានី	តំណាងកម្មករ
៩- កញ្ញា ប៊ុន ចន្ធី	តំណាងកម្មករ
១០- កញ្ញា សៀក សុខា	តំណាងកម្មករ

១១- កញ្ញា ឆេង ដានោ តំណាងកម្មករ

១២- កញ្ញា ម៉ម ទូច តំណាងកម្មករ

១៣- កញ្ញា ឆៀក ស៊ីនឿ តំណាងកម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមមាត្រា (មាត្រា ៧៥, ៨៩, ៩១, ១១៦ និង ១៦៦, ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនបិទទ្វារលែងដំណើរការ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត បើក្រុមហ៊ុននៅតែបន្តដំណើរការ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញដល់កម្មករនិយោជិត ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ រហូតដល់រកដំណោះស្រាយបញ្ហាខាងលើចប់ជាស្ថាពរ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបិទទ្វាររោងចក្រទេ។ ក្នុងករណីកម្មករណា ដែលចង់លាឈប់ពីការងារ ក្រុមហ៊ុននឹងមានគោលការណ៍ឧបត្ថម្ភនូវប្រាក់បំណាច់មួយ ដោយឱ្យកម្មករម្នាក់ចំនួនម្ភៃដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយឆ្នាំ រួមទាំងប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលប្រើប្រាស់មិនទាន់អស់។ ចំពោះអំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យធ្វើនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករឡើយ ដោយផ្អែកទៅលើមាត្រា ៨២, ៨៥ និងមាត្រា ៧១ ត្រង់ចំណុចទី១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៤៧០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

- លើកទី១: ថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។
- លើកទី២: ថ្ងៃទី ៣១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្តីពីព្រឹត្តិការណ៍ភ្លើងឆេះនៅរោងចក្រ ហើយកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ និងផ្សះផ្សាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាឡើយ លើការទាមទារចំនួន ០១ ចំណុច។ ចំណុចវិវាទ ដែលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០១ ចំណុចនេះត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ៨:៣០ នាទីព្រឹក។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វែងរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាឡើយ ដោយភាគីនិយោជកយល់ថា ករណីភ្លើងឆេះរោងចក្រនេះ ជាករណីប្រធានសក្តិ ចំណែកកម្មករនិយោជិតវិញយល់ថា ករណីនេះមិនមែនជាប្រធានសក្តិទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្នើសុំភាគីលើកពេលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទុកឱកាសឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជករៀបចំឯកសារ និងភស្តុតាងផ្សេងៗ ដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួន។ ភាគីទាំងពីរឯកភាពក្នុងការពន្យាពេលនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលរហូតដល់ថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។ សវនាការអាជ្ញាកណ្តាលលើកទីពីរបានប្រព្រឹត្តទៅ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ៨:៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន តាម ការកោះអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានរបស់ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានផ្តល់ឱកាសឱ្យភាគីទាំងសងខាងបង្ហាញអំណះអំណាងដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនទាក់ទងនឹងការឆេះរោងចក្រ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយចំណុចវិវាទនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញ នៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ របស់លោក Lee Thai Khit ជាម្ចាស់ ឬ នាយកក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយលី កូអិលធីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក Albert Teoh ជាប្រធានរដ្ឋបាល ឱ្យតំណាងនាយកក្រុមហ៊ុន ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាវិវាទ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៤/១១-ជូន ថិចថាយលី នេះ។

២- របាយការណ៏របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ILO

៣- របាយការណ៏របស់ក្រុមហ៊ុន Forensic Services (M) Sdn Bhd ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១

៤- លិខិតបញ្ជាក់របស់តំណាងនិយោជិត-កម្មករ ក្រុមហ៊ុន ជូនតិចថាយលី អំពីភាពស្របច្បាប់របស់បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយលី ចុះបញ្ជិកាលេខ ០២៧ សកអ.អក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ១៩៩៨។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- បញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣៧៧ នាក់ ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យអ្នកតំណាង ដែលមានឈ្មោះ នាង សុភ័ណ្ឌ, ម៉ម ទូច, ឆេង ដានោ, សៀក សុខា និង សួន នារី។

២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់ឈ្មោះ នាង សុភ័ណ្ឌ ជូនលោកមេធាវី សុខ គ្រុយ និង លោកស្រី ម៉ម ញឹម ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់ឈ្មោះ ឡៃ បារាំង និង សួន នារី ជូនលោកមេធាវី សុខ គ្រុយ និង លោកស្រី ម៉ម ញឹម ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់ឈ្មោះ នាង សុភ័ណ្ឌ ជូនលោកស្រីមេធាវី សារី បុត្រ ចរិយា ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

៥- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់ឈ្មោះ ឆេង ដានោ ជូនលោកស្រីមេធាវី សារី បុត្រ ចរិយា ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

៦- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់ឈ្មោះ សួន នារី ជូនលោកស្រីមេធាវី សារី បុត្រ ចរិយា ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

៧- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់ឈ្មោះ នាង សុភ័ណ្ឌ ជូនលោកមេធាវី សុខ គ្រុយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

៨- ពាក្យសុំជូនភស្តុតាង នៃសំណុំរឿងលេខ ៥៤/១១ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ដែលមាន ស៊ីឌី ចំនួន៥បន្ទះ រូបថតសកម្មភាពឆេះ កាសែតកោះសន្តិភាពលេខ ៧២២៨ (ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ កាសែតរស្មីកម្ពុជាលេខ ៥៤៦៩ (ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១) និងឯកសារអគ្គីភ័យនៅរោងចក្រ កាត់ដេរ ជូន តិចថាយល័ ។

៩- សារណាសង្ខេបស្តីពីវិវាទការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល័ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

១០- លិខិតអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជូនតិចថាយល័ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ដែលអះអាងពីករណីភ្លើងឆេះនៅរោងចក្រ ជូន តិចថាយល័ ។

១១- សារណាស្តីពីវិវាទការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុន ជូនតិចថាយល័ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

១២- ស៊ីឌីនៃព័ត៌មានអំពីព្រឹត្តិការណ៍ភ្លើងឆេះរោងចក្រ ជូន តិចតាយល័ ថ្ងៃទី៣១ មីនា ឆ្នាំ២០១១ ដែលទូរទស្សន៍ជាតិកម្ពុជាបានថតទុក ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល័ លេខ ៤៧០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល័ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការជ្រើសរើសក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៣០៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលស្នើដោយសហជីព កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៣១២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៣១៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៣៨៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

៦- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៣៨៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ជូន ធិចថាយល៍ កូអិលធីឌី (JUNE TEXTILES Co.LTD) មានទីតាំងនៅមហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី ភូមិបូរី១០០ខ្នង សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ៤.០៩៦ នាក់។
- កម្មករនិយោជិតមួយក្រុមនៅរោងចក្រ ជូន ធិចថាយល៍ ជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ មានចំនួនសរុប ១.៣៧៧ នាក់ ផ្អែកតាមបញ្ជីឈ្មោះ ដែលមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលលេខាធិការដ្ឋានបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ហើយដែលនិយោជកមិនបានជំទាស់។
- ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១.៣៧៧ នាក់នេះ មានកិច្ចសន្យាការងារពីរប្រភេទ គឺកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា និងកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលា មិនកំណត់។

ចំណុចវិវាទៈ ភាគីកម្មនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា (កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា និង កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់) និងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចំពោះការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ

- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានអគារចំនួនពីរ គឺអគារមួយសាងសង់នៅឆ្នាំ១៩៩៤ ហៅថា (អគារចាស់) និងអគារសាងសង់នៅឆ្នាំ ១៩៩៧ ហៅថា (អគារថ្មី) ។ អគារថ្មីនេះមានបួនជាន់ ដែលជាអគារ ត្រូវបានឆេះអស់នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ក្នុងអគារថ្មីនេះ មានឃ្លាំងស្តុកទំនិញចំនួនពីរ ដែលនៅជាន់ផ្ទាល់ដី គឺជាកន្លែងភ្លើងចាប់ផ្តើមឆេះ។ ឃ្លាំងនេះមាន បណ្តោយប្រហែល ៨០ ម៉ែត្រ និងទទឹងប្រហែល ៤៥ ម៉ែត្រ។
- ចំពោះប្រព័ន្ធការពារ និងពន្លត់អគ្គីភ័យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺមានបំពង់ពន្លត់អគ្គីភ័យចំនួន ១៥០ មានកណ្តឹង

THE ARBITRATION COUNCIL

រោទិ៍ផ្តល់សញ្ញាពេលមានអគ្គីភ័យនៅគ្រប់ជាន់ មានក្រុមថែទាំ និងត្រួតពិនិត្យមើលប្រព័ន្ធអគ្គីសនី ដែលធ្វើការជាប្រចាំនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមហ៊ុនមិនបានចាំថា តើមានការត្រួតពិនិត្យមើលប្រព័ន្ធអគ្គីសនីចុងក្រោយនៅថ្ងៃណាទេ។

- អគារថ្មីនេះបានប្រើប្រាស់ខ្សែភ្លើង តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៧ មក។
- ក្រុមហ៊ុនមានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្មករនិយោជិតអំពីការពន្លត់អគ្គីភ័យបឋម។
- អគារក្រុមហ៊ុន ដែលឆេះមានការធានា ដោយក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រង ប៉ុន្តែមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ មិនទាន់មានការសងពីក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រង ចំពោះការខូចខាតអគាររបស់ក្រុមហ៊ុននេះនៅឡើយទេ។

ព្រឹត្តិការណ៍នៅថ្ងៃភ្លើងឆេះអគារថ្មី នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ :

- នៅម៉ោងប្រហែល ៤:៣០ នាទីរសៀល មានអគ្គីភ័យមួយបានឆាបឆេះឡើង ដោយចាប់ផ្តើមឆាបឆេះដំបូងចេញពីផ្នែកឃ្លាំង នៅជាន់ផ្ទាល់ដី របស់រោងចក្រ ដែលស្តុកទៅដោយក្រណាត់ អំបោះ ព្រមទាំងសម្ភារៈផ្សេងៗ។ នៅពេលកើតហេតុ កម្មករនិយោជិតវេណថ្ងៃ មានប្រហែល ២០០០ នាក់ កំពុងតែធ្វើការ។
- ពេលភ្លើងចាប់ផ្តើមឆេះដំបូង គឺមានទ្រង់ទ្រាយតូច ដោយមានតែផ្សែងចេញពីឃ្លាំងស្តុកទំនិញ ប៉ុណ្ណោះ។ បន្ទាប់ពីភ្លើងឆេះបន្តិចមក មានរដ្ឋបាលរបស់ក្រុមហ៊ុនម្នាក់ ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការបានព្យាយាមពន្លត់ ដោយប្រើបំពង់ពន្លត់អគ្គីភ័យរបស់ក្រុមហ៊ុន តែគាត់មិនអាចរំលត់ ភ្លើងនោះបានទេ។
- សញ្ញាប្រកាសអាសន្នអគ្គីភ័យនៅក្នុងអគារថ្មីនោះ មិនបានដំណើរការទេ។ ហេតុនេះ បន្ទាប់ពីភ្លើងឆេះបានប៉ុន្មាននាទីក្រោយមក សន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុនបានប្រកាសប្រាប់បុគ្គលិក និងកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ ឱ្យរត់ចេញពីអគារដែលកំពុងឆេះនោះ។
- នៅម៉ោងប្រហែល ៤:៤៥ នាទីរសៀល មានរថយន្តពន្លត់អគ្គីភ័យមកដល់រោងចក្រ។ តាមការអះអាងរបស់និយោជក ក្នុងបេសកកម្មពន្លត់ភ្លើងនេះ មានរថយន្តពន្លត់អគ្គីភ័យសរុបចំនួន ជាង ៣០ គ្រឿង ដែលបានជួយធ្វើអន្តរាគមន៍ ប៉ុន្តែភ្លើងនៅតែបន្តឆាបឆេះ ដោយសារតែអ្នកពន្លត់អគ្គីភ័យមិនមានម៉ាសការពារមុខ ហើយមិនអាចចូលទៅក្នុងអគារបាន។
- ជាលទ្ធផល មកដល់ថ្ងៃទី ០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ អគារថ្មីទាំងមូលត្រូវបានឆេះទាំងស្រុង។ តាមការសន្និដ្ឋានជាបឋមរបស់និយោជក ការឆេះនេះ គឺអាចបណ្តាលមកពីឆ្លុះសេខ្សែភ្លើង។ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ មិនទាន់មានរបាយការណ៍បញ្ជាក់ពីការឆេះនេះទេ។

អំណះអំណាងរបស់ភាគីនិយោជកចំពោះករណីភ្លើងឆេះ

- ភាគីនិយោជកអះអាងថា ការឆេះអគារថ្មីនេះ គឺជាករណីប្រធានសក្តិ ដូច្នេះនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ច

ផ្តល់នូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះទេ ។

- ភាគីនិយោជកបានអះអាងនៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនសំរេចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី ០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ បន្ទាប់ពីភ្លើងឆេះ។ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះទេ ប៉ុន្តែនិយោជកនឹងផ្តល់ជូននូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភក្នុងម្នាក់ ២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើអតីតភាពរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ រួមទាំងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់។ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការនៅខែមីនា គឺនិយោជកបានបើកជូនរួចរាល់ហើយ ។
- នៅក្នុងសវនាការភាគីនិយោជកបានពន្យល់ពាក្យ ពាក្យ "**ប្រធានសក្តិ**" ថា គឺជាព្រឹត្តិការណ៍ ដែលកើតឡើងក្រៅពីឆន្ទៈ មិនអាចប៉ាន់ស្មានជាមុន និងមិនអាចជម្នះបាន ផ្អែកតាមសទ្ទានុក្រមនៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នៅឆ្នាំ២០០៧។ ពាក្យថា **ទី១) ក្រៅឆន្ទៈ** មានន័យថា និយោជកមិនបានមានចេតនា ឱ្យភ្លើងឆាបឆេះក្រុមហ៊ុនខ្លួនឯងនោះទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនកំពុងតែដំណើរការធម្មតា។ ពាក្យថា **ទី២) មិនអាចប៉ាន់ស្មានជាមុន** មានន័យថា គេមិនបានដឹងមុនពីហេតុការណ៍អគ្គីភ័យនេះទេ។ បើក្រុមហ៊ុន ដឹងមុន ក្រុមហ៊ុននឹងមានរៀបចំភ្នាក់ងារ និងរថយន្តពន្លត់អគ្គីភ័យមុនបាត់ទៅហើយ ។ ចំណែកឯពាក្យថា **ទី៣) មិនអាចជំនះបាន** មានន័យថា ភាគីនិយោជកបានព្យាយាមពន្លត់ដែរ ប៉ុន្តែនៅតែមិនអាចពន្លត់បាន ហើយភ្លើងនៅតែបន្តឆេះ រហូតដល់ឆេះអគារថ្មីអស់ទាំងស្រុង។
- និយោជកបញ្ជាក់បន្ថែមថា ទោះបីជាភ្លើងបានឆាបឆេះប្រហែល ១៥ នាទីហើយក៏ដោយ ក៏ភ្លើងនោះ មិនទាន់ឆាបឆេះពេញអគារថ្មីដែរ ហើយបន្ទាប់មក ក៏មានរថយន្តពន្លត់អគ្គីភ័យមកដល់រោងចក្រ។ ទោះបីជាមានរថយន្តពន្លត់អគ្គីភ័យប្រមាណ៣០គ្រឿង និងភ្នាក់ងារពន្លត់អគ្គីភ័យក៏ដោយ ក៏ភ្នាក់ងារពន្លត់អគ្គីភ័យទាំងនោះ មិនអាចចូលពន្លត់ដល់ក្នុងផ្នែកនីមួយៗនៃអគារបាន គឺបានត្រឹមតែវាយបំបែកកញ្ចក់អគារ និងបាញ់ទឹកពន្លត់ពីខាងក្រៅ ដើម្បីការពារមិនឱ្យឆាបឆេះដល់អគារផ្សេងៗទៀត ដែលនៅក្បែរក្រុមហ៊ុនប៉ុណ្ណោះ ពីព្រោះពួកគេមិនមានម៉ាសការពារមុខ។ ភាគីនិយោជកយល់ឃើញថា ភ្លើងឆេះនោះគួរតែអាចពន្លត់បាន ប៉ុន្តែជាអកុសលភ្នាក់ងារពន្លត់អគ្គីភ័យនៅតែមិនអាចពន្លត់បាន។
- ភាគីនិយោជកបន្ថែមថា ច្បាប់ស្តីពីការងារ ១៩៩៧ មិនទាន់កំណត់និយមន័យនៃពាក្យថា ប្រធានសក្តិទេ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារគ្រាន់តែមានកំណត់អំពីហេតុការណ៍ ដែលជាមហន្តរាយប៉ុណ្ណោះ។

អំណះអំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជក ដែលបញ្ជាក់ការឆេះរោងចក្រនេះជាករណីប្រធានសក្តិ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានបញ្ជាក់ថា អគ្គីភ័យជាករណីប្រធានសក្តិទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានពន្យល់ពាក្យ "**ប្រធានសក្តិ** " ដោយផ្អែកលើក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងច្បាប់ភូមិបាលឆ្នាំ ២០០១។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ពាក្យថា **ទី១) ក្រៅឆន្ទៈ** មានន័យថា គ្មាននរណាម្នាក់ចង់ឱ្យហេតុការណ៍ណាមួយកើតឡើងទេ។ អគ្គីភ័យនេះ គឺកើតឡើងដោយសារការធ្វេសប្រហែសចំពោះផ្នែកបច្ចេកទេសក្នុងការគ្រប់គ្រងបណ្តាញអគ្គីសនី។ ពាក្យថា **ទី២) មិនអាចប៉ាន់ស្មានជាមុន** មានន័យថា អ្វីដែលកើតឡើង គឺហួសពីសមត្ថភាពក្នុងការប៉ាន់ស្មាន ចំពោះបញ្ហាថា តើវាកើតឡើងនៅពេលណា ហើយថា តើមានទំហំប៉ុណ្ណានោះទេ។ ក្នុងករណីនេះ នរណាក៏ដឹងថា បើប្រព័ន្ធអគ្គីសនីមិនល្អ គេនឹងប៉ាន់ស្មានថា នឹងអាចផ្ទុះចរន្តអគ្គីសនី។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកអាចប៉ាន់ស្មានបានថា អាចមានអគ្គីភ័យកើតឡើង ព្រោះខ្សែភ្លើងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជាខ្សែភ្លើងចាស់ ដែលប្រើតាំងពីឆ្នាំ១៩៩៧មក។ ពាក្យថា **ទី៣) មិនអាចជំនះបាន** មានន័យថា ការដែលនិយោជកលើកឡើងថា គាត់ព្យាយាមពន្លត់អគ្គីភ័យដែរ ប៉ុន្តែមិនអាចជំនះភ្លើងនោះបាន គឺមិនអាចទទួលយកបានទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា មិនមានភស្តុតាងណា ដើម្បីគាំទ្រការលើកឡើងរបស់និយោជកឡើយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ដោយឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយរហូតដល់ពេលក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា បន្ទាប់ពីភ្លើងឆេះ គឺនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងជាក់លាក់ណាមួយ ទៅកម្មករនិយោជិតថា ខ្លួនផ្តាច់កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ពោលគឺនិយោជកទើបតែបានប្រកាសជាក់ស្តែងនៅពេលសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែប៉ុណ្ណោះ។
- កម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា ប្រាក់ខែសម្រាប់ការធ្វើការខែមីនា គឺក្រុមហ៊ុនបានបើកឱ្យរួចរាល់ហើយ ។
- កម្មករនិយោជិតបានទាមទារបន្ថែម ដែលរួមមាន ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា (កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា និងកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់) និងប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ភស្តុតាងជាភាសាបរទេស

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវភស្តុតាងជាភាសាអង់គ្លេស ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា

THE ARBITRATION COUNCIL

(កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា និងកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់) និងប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចំពោះការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ព្រោះករណីភ្លើងឆេះរោងចក្រនេះ មិនមែនជាករណីប្រធានសក្តិទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេ ព្រោះការផ្តាច់កិច្ចសន្យានេះ គឺជាករណីប្រធានសក្តិ ដែលធ្វើឱ្យនិយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ច ដែលច្បាប់តម្រូវ ប៉ុន្តែនិយោជកនឹងផ្តល់ជូននូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភក្នុងម្នាក់ ២០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើអតីតភាពរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើករណីភ្លើងឆេះនៅរោងចក្រ ជូន ថិចថាយល៍ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជាករណីប្រធានសក្តិដែរ ឬអត់ ដូចខាងក្រោមៈ

ផ្អែកតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៧៩/០៥-អេវើរព្រ្គីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១០៨/០៨-ហ៊ូហ្គោ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៦៣/០៩-តាកហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទីកថ្លា ផ្លាហ្សា II ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១៨*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗផងដែរ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ករណីភ្លើងឆេះនេះជាករណីប្រធានសក្តិ ដូច្នេះនិយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាង។ ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវភស្តុតាងជាភាសាអង់គ្លេស ប៉ុន្តែផ្អែកតាមប្រការ ២៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ *"ភាសាដែលត្រូវប្រើក្នុងដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺភាសាខ្មែរ ..."*។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាឯកសារភស្តុតាង ដែលភាគីនិយោជកដាក់មកក្រៅពីភាសាខ្មែរនោះទេ។

មាត្រា ៨៧ កថាខណ្ឌទី៣ បានចែងថា *"ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស មិនបើកឱកាសឱ្យនិយោជកបានរួចអំពីកាតព្វកិច្ច ដែលមានចែងក្នុងផ្នែកទី ៣ នេះទេ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្តិ"*។

យោងតាមមាត្រា ៨៧ ខាងលើ ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាស អាចឱ្យនិយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ចបាន លុះត្រាតែវាជាករណីប្រធានសក្តិ។ ក្នុងករណីនេះ អគារថ្មីត្រូវបានបញ្ឈប់សកម្មភាពទាំងស្រុងនៅថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ហើយនិយោជកអះអាងថា វាជាករណីប្រធានសក្តិ ដូច្នេះនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលបញ្ជាក់ពីនិយមន័យនៃករណីប្រធានសក្តិនោះទេ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើករណីនេះ ដោយផ្អែកលើច្បាប់ជាធរមានរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបានលើកឡើងពីក្រមរដ្ឋប្បវេណីរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលត្រូវបានអនុម័តនៅថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ដែលមានឱ្យនិយមន័យពីករណីប្រធានសក្តិ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានច្បាប់ផ្សេង ដែលបានប្រកាសឱ្យអនុវត្តក្រមនេះនៅឡើយទេ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ ព្រោះមាត្រា ១៣០៥ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ កថាខណ្ឌទី១ បានចែងថា *"ក្រមនេះត្រូវអនុវត្តចាប់តាំងពីថ្ងៃ ដែលកំណត់ផ្សេងដោយច្បាប់ "*។

យោងតាមមាត្រាខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនយកនិយមន័យទាក់ទងនឹងប្រធានសក្តិនៅក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណីនេះមកបកស្រាយទេ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយមន័យនៃពាក្យ ប្រធានសក្តិនេះ ត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងសទ្ទានុក្រមនៃច្បាប់ភូមិបាល ដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើនៅថ្ងៃទី៣០ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០០១ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងយកមកប្រើ ដើម្បីធ្វើការបកស្រាយនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

សទ្ទានុក្រមនៃច្បាប់ភូមិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានពន្យល់ន័យនៃពាក្យ ប្រធានសក្តិ ដែលមានន័យថា *ព្រឹត្តិការណ៍ ដែលកើតឡើង ដោយមិនដឹងជាមុន មិនអាចស្មានជាមុនបាន និងមិនអាចជំនះបាន*។

តាមន័យនៃសទ្ទានុក្រម នៃច្បាប់ភូមិបាលនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សទ្ទានុក្រម គឺជាវចនានុក្រមច្បាប់ ដែលជាផ្នែកមួយនៃច្បាប់ភូមិបាល ហេតុនេះ ការពន្យល់ន័យនៃពាក្យច្បាប់នីមួយៗ គឺជាអត្ថន័យនៃច្បាប់ជាធរមាននោះឯង។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមនិយមន័យខាងលើនេះ រឿងហេតុ ឬ រឿងរ៉ាវ ឬហេតុការណ៍ ដែលអាចចាត់ចូលជាប្រធានសក្តិបាន ត្រូវមានលក្ខខណ្ឌ ២ គឺ **១-ព្រឹត្តិការណ៍ ដែលកើតឡើងដោយមិនដឹងជាមុន មិនអាចស្មានជាមុន និង ២-មិនអាចជំនះបាន។**

១- ព្រឹត្តិការណ៍ ដែលកើតឡើងដោយមិនដឹងជាមុន មិនអាចស្មានជាមុន មានន័យថា ព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតឡើង ដោយមិនដឹងជាមុន មិនអាចស្មានជាមុន មានន័យថា មិនអាចប្រមើលមើលជាមុននូវហេតុការណ៍ណាមួយ តួយ៉ាង ដូចជាករណីគ្រោះធម្មជាតិជាដើម ដែលយើងមិនអាចដឹងជាមុន និងមិនអាចស្មានបាន ទោះបីជាសព្វថ្ងៃមានប្រព័ន្ធ ឱ្យសញ្ញាអំពីគ្រោះធម្មជាតិ ដែលនឹងអាចកើតឡើងក៏ដោយ ក៏គេនៅតែមិនអាចទាយទុកជាមុនបាននូវព្រឹត្តិការណ៍ ជាក់លាក់ណាមួយដែរ ព្រោះករណីនេះមិនមែនជាអំពើរបស់មនុស្សទេ។

២- មិនអាចជំនះបាន: សំដៅទៅលើទំហំនៃហេតុការណ៍ ដែលមិនអាចឱ្យមនុស្សធ្វើការរារាំង ឬយកឈ្នះលើហេតុការណ៍ទាំងនោះបាន។

នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះ និយោជកបានធ្វើការអះអាងថា ភ្លើងឆេះរោងចក្រ ជូន តិចថាយល៍ គឺជាករណីប្រធានសក្តិ ចំណែកឯកកម្មករនិយោជិតយល់ថា មិនមែនជាប្រធានសក្តិទេ។ ផ្អែកតាមអង្គហេតុ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការអះអាង ដើម្បីគាំទ្រជំហររៀងៗខ្លួនអំពីពាក្យថា ប្រធានសក្តិ។ *ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើករណីភ្លើងឆេះរោងចក្រនេះ គឺជាករណីប្រធានសក្តិដែរ ឬទេ?*

THE ARBITRATION COUNCIL

១.ព្រឹត្តិការណ៍ ដែលកើតឡើងដោយមិនដឹងជាមុន មិនអាចស្មានជាមុន : ផ្អែកលើការពន្យល់ខាងលើនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីភ្លើងឆេះរោងចក្រមិនមែនជាករណី ដែលមិនអាចស្មានទុកជាមុននោះទេ ពីព្រោះហានិភ័យ ដែលបណ្តាលមកពីភ្លើងឆេះ ជាពិសេសភ្លើងដែលឆេះអគារ ជាទូទៅ គឺជារឿងដែលសាធារណៈជនអាចស្មានដឹងជាមុនបាន។ ក្រុមហ៊ុនស្ទើរតែទាំងអស់តែងតែមានវិធានការណ៍នានា ដើម្បីការពារនូវអគ្គីភ័យ ដែលអាចឆេះអគាររបស់ខ្លួន ដោយរៀបចំឱ្យមាននូវប្រព័ន្ធសុវត្ថិភាព ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកអំពីវិធានការការពារ ករណីភ្លើងឆេះ និងការទិញធានារ៉ាប់រងជាដើម។

ជាក់ស្តែងករណីរោងចក្រ ជូន តិចថាយល៍ នេះ និយោជកបានរៀបចំប្រព័ន្ធសុវត្ថិភាពរបស់ខ្លួន ហើយថែមទាំងផ្តល់ជូននូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីការពន្លត់អគ្គីភ័យបឋមដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ការបំពាក់នូវបំពង់ពន្លត់អគ្គីភ័យចំនួន ១៥០ នៅក្នុងអគាររោងចក្រ មានភ្នាក់ងារថែរក្សា និងត្រួតពិនិត្យ ប្រព័ន្ធចរន្តអគ្គីសនី នៅក្នុងរោងចក្រ រួមទាំងការធានារ៉ាប់រង ដែលទាក់ទងនឹងអគ្គីភ័យទៀតផង។ ការរៀបចំនូវវិធានការពារទាំងនេះ គឺជាការដែលអាចបញ្ជាក់ថា ជាទូទៅ ការឆេះអគារ គឺជារឿងដែលអាចកើតមាន។ ទោះបីជា ការរៀបចំទាំងនេះមិនអាចបង្ហាញឱ្យឃើញថា និយោជកនឹងដឹងពីព្រឹត្តិការណ៍អគ្គីភ័យអាចនឹងកើតឡើងនៅពេលជាក់លាក់ណាមួយ និងមានទំហំជាក់លាក់ណាមួយនៃអគ្គីភ័យក៏ដោយ ក៏ភាគីនិយោជកបានប៉ាន់ស្មានរួចទៅហើយថា ព្រឹត្តិការណ៍អគ្គីភ័យមួយនឹងអាចកើតមានឡើងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់គាត់។

ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា បើគាត់អាចដឹងមុនពីករណីភ្លើងឆេះនេះ កើតឡើងនៅពេលណានោះគាត់នឹងត្រៀមនូវភ្នាក់ងារពន្លត់អគ្គីភ័យនៅរោងចក្រក្នុងថ្ងៃកើតហេតុរួចទៅហើយ។ ហេតុនេះ និយោជកបានសន្និដ្ឋានថា ករណីនេះមិនអាចស្មានដឹងមុនទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់និយោជកមិនអាចទទួលយកបានទេ ដោយសារខ្លឹមសារនៃច្បាប់ គឺមិនតម្រូវឱ្យគាត់ត្រូវតែដឹងពីកាលបរិច្ឆេទ និងទំហំជាក់លាក់នៃព្រឹត្តការណ៍ភ្លើងឆេះនោះទេ។ ច្បាប់គ្រាន់តែកំណត់ថា ព្រឹត្តិការណ៍ ដែលអាចស្មានជាមុនបានថាព្រឹត្តិការណ៍នោះនឹងអាចកើតឡើងនៅពេលណាមួយប៉ុណ្ណោះ។

ដូច្នេះ ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លក្ខខណ្ឌទី១ នៃករណីប្រធានសក្តិ មិនត្រូវបានបំពេញនោះទេ។

២.មិនអាចជំនះបាន : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភ្លើងឆេះ ដែលអាចជាករណីប្រធានសក្តិលុះត្រាតែទំហំនៃភ្លើងឆេះនោះមានទ្រង់ទ្រាយធំ មិនធម្មតា សម្រាប់តំបន់ណាមួយ ដែលមនុស្សមិនអាចជំនះបាន ហើយអាចកើតឡើងដោយសារព្រឹត្តិការណ៍ធម្មជាតិ ដែលមិនមែនជាទង្វើរបស់មនុស្ស ដូចជា ករណីរន្ទះបាញ់ខ្សែភ្លើងធ្វើឱ្យឆេះអគារ ព្រឹត្តិការណ៍រលកយក្សស៊ូណាមិ រញ្ជួយផែនដី ទឹកជំនន់ធម្មជាតិ ដែលធ្វើឱ្យចំណាញ់អគ្គិសនីនៅក្នុងរោងចក្រ ឬអគារទុស្សេ ហើយឆេះអគារជាដើម។

THE ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺភ្លើងបានចាប់ផ្ដើមឆេះចេញពីចំណុចមួយតូចនៅក្នុងឃ្លាំងស្តុកទំនិញ ដែលមិនមែនបង្កឡើងដោយគ្រោះធម្មជាតិ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ពីដំបូងមានតែរដ្ឋបាលរបស់ក្រុមហ៊ុនតែម្នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលព្យាយាមពន្លត់អគ្គីភ័យនេះ ដោយមិនមានការជួយជ្រោមជ្រែងពីបុគ្គលិក ឬកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ។

និយោជកបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ការរីករាលដាលនៃភ្លើងឆេះនេះ គឺដោយសារកង្វះខាតនូវឧបករណ៍ការពារក្នុងការពន្លត់អគ្គីភ័យទោះបីជាមានឡានទឹកជាង ៣០ គ្រឿង និងភ្នាក់ងារពន្លត់អគ្គីភ័យធ្វើអន្តរាគមន៍ក៏ដោយ ក៏មិនអាចពន្លត់ភ្លើងបានដែរ។ តាមរយៈការអះអាងរបស់និយោជកនេះចង់បញ្ជាក់ថា ប្រសិនបើភ្នាក់ងារពន្លត់អគ្គីភ័យមានឧបករណ៍គ្រប់គ្រាន់ គឺអគ្គីភ័យនោះអាចពន្លត់បាន។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែយល់ឃើញថា ការដែលមិនអាចពន្លត់អគ្គីភ័យនេះបាន គឺមិនមែនដោយសារតែអគ្គីភ័យនោះចាប់ផ្តើមឡើង ដោយមានទំហំធំ ដែលមិនអាចយកឈ្នះបាននោះឡើយ។

ក្រៅពីអំណះអំណាងខាងលើនេះ និយោជកពុំបានបង្ហាញភស្តុតាងជាក់លាក់ផ្សេងទៀត ដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿបានថា ទំហំភ្លើងឆេះមិនអាចជំនះបាននោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លក្ខខណ្ឌទី២ នៃករណីប្រធានសក្តិនេះ ក៏មិនត្រូវបានបំពេញដែរ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនមានបន្ទុកភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបញ្ជាក់ថា ករណីភ្លើងឆេះរោងចក្រ ជូន តិចថាយល៍ នេះ ជាករណីប្រធានសក្តិឡើយ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាពីការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជកក្នុងករណីនេះ ដូចខាងក្រោម :

<u>ករណីកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា :</u>

ក. ជម្ងឺចិត្ត :

មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯង មុនកាលកំណត់ ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា "* ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិតមុនកាលកំណត់ដោយឆន្ទៈគាត់តែម្ខាង មិនមែនមកពីមូលហេតុប្រធានសក្តិ។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានជម្ងឺចិត្តពីភាគីនិយោជក ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនៃកិច្ចសន្យាប្រភេទនេះ តែងតែដឹងច្បាស់ពីកាលបរិច្ឆេទរបស់វាព្រោះប្រភេទកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវបញ្ជាក់ពីថ្ងៃចាប់ផ្តើម និងថ្ងៃបញ្ចប់ឱ្យបានច្បាស់លាស់។ ហេតុនេះ វាមានភាពសមហេតុផលក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលបាននូវសំណងជម្ងឺចិត្ត នៅពេលដែលភាគីនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈតែម្នាក់ឯង ក្រៅពីករណីប្រធានសក្តិមុនពេល ដែលកិច្ចសន្យានោះដល់កាលកំណត់មួយ ដែលភាគីទាំងសងខាងបានរំពឹងទុកជាមុន។

ខ. ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា :

មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា *"នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះ យ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា "* ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ ភាគីនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។

<u>ករណីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់</u>

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។*

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ" ។

ផ្អែកលើមាត្រា ៧៤ ខាងលើ ភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ មានសិទ្ធិរំលាយតាមឆន្ទៈរបស់ខ្លួនបាន តាមរយៈការឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅភាគីម្ខាងទៀត។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើនិយោជកចង់រំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ និយោជកត្រូវមានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម:

ក- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន :

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា*

THE ARBITRATION COUNCIL

ដូចតទៅ ៖

- ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាងប្រាំមួយខែ ។

- ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពីប្រាំមួយខែរហូតដល់ពីរឆ្នាំ ។

- មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីពីរឆ្នាំរហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ ។

- ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំរហូតដល់ដប់ឆ្នាំ ។

- បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើពីដប់ឆ្នាំ ។

របៀបគិតចំនួនពេលធ្វើការ ក្រៅពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការប្រចាំខែត្រូវកំរិត ដោយប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ " ។

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជក តែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តំរូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួលហើយ និងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ "* ។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានសម្រេចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតត្រឹមថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ហេតុនេះ និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងវិវាទនេះ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងមុនទេ។ យោងតាមមាត្រា ៧៥ និង ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ទៅតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗ។

ខ- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៖

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា *" ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង...និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការឱ្យដំណឹងមុនដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានកំរិតដូចតទៅ ៖*

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។

- ថិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។ បើថិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគថិរវេលាធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ " ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីភ្លើងឆេះនេះ មិនមែនជាករណី

ប្រធានសក្តិទេ។ ហេតុនេះហើយ យោងតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដល់កម្មករនិយោជិតទៅតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗ។

គ- ជម្ងឺចិត្ត :

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន "*។

យោងតាមអង្គហេតុ ការបញ្ឈប់ពីការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយមូលហេតុនៃការឆេះរោងចក្រ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកទទួលស្គាល់ថា ការឆេះរោងចក្រនេះ ជាមូលហេតុនៃការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺនិយោជកមានមូលហេតុសមរម្យ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តពីភាគីនិយោជកតាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។

ទាក់ទងនឹងប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារនេះវិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកអាចបញ្ចប់នៅពេលណាក៏បាន ឱ្យតែភាគីនិយោជកមានហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស តាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ហេតុនេះ វាមានភាពសមហេតុផល នៅក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតទាមទារសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តពីភាគីនិយោជកក្នុងករណីដែលគាត់បញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យតែប៉ុណ្ណោះ។

ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានប្រភេទកិច្ចសន្យាទាំងពីរខាងលើ :

តាមការអះអាងរបស់ភាគីទាំងពីរ ប្រាក់ខែចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាប្រាក់ខែ ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការឱ្យនិយោជកនៅក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ហើយប្រាក់ឈ្នួលខែមីនា ឆ្នាំ២០១១នេះ ក្រុមហ៊ុនបានបើកជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់រួចរាល់ហើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា និងកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានប្រភេទកិច្ចសន្យាទាំងពីរខាងលើ :

យោងតាមមាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ *" លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិកាន់អនុសញ្ញារួម ... កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវឱ្យ។ ថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា មួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់.. "*។

យោងតាមមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ *"ក្នុងករណី ដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ ..."* ។

ផ្អែកតាមមាត្រាខាងលើ នៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយកម្មករនិយោជិតនៅមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ ភាគីនិយោជកត្រូវផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់នោះ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ដល់កម្មករនិយោជិត ចំពោះប្រភេទកិច្ចសន្យាទាំងពីរ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

១- <u>ករណីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា</u> :

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត ចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន រហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាំភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។
- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។

២-<u>ករណីកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់</u>

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិត ទៅតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដល់កម្មករនិយោជិត ទៅតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត។
- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ដល់កម្មករនិយោជិត ។

THE ARBITRATION COUNCIL

៣-បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់តាមចំណុច១ និង ២ ខាងលើ ដល់កម្មករនិយោជិត ចាប់ពីពេលដែលសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ឈីវ តិរម្យ**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីវ សុវណ្ណា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL