ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៥៨/១១-យូណាយធីត អីភើរីល

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីសម្រេច : ថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **ម៉ារ សំបូរណា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **វ៉ែន ៣៧**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន យូណាយធីត អីភើរីល (ខេមបូឌា) (ខេត្តកណ្តាល)**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងទូល សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៧៧ ៧៧៧ ៨១១ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក សេង តេកហួត នាយកក្រុមហ៊ុន

២- លោក បាន សុផល ជំនួយការ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (ស៊ីខៅឌូ)**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងទូល សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៨៩ ៥៦០ ៨៦០ ទូរសារ : គ្មាន

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

តំណាងកម្មករនិយោជិត៖

១- លោក មូ ឈាង	មន្ត្រីច្បាប់របស់សម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅឌូ
២- លោក ស៊ាត យ៉ូត	មន្ត្រីច្បាប់របស់សម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅឌូ
៣- លោក ថៃ ស្រស់	មន្ត្រីច្បាប់របស់សម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅឌូ
៤- លោក ហ៊ុន ណារិន	បេក្ខជនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជានៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ធ្វើការរើសអើងប្រឆាំងនឹងសហជីពដោយត្រូវទទួលយកបេក្ខជនឈរឈ្មោះជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពលោក ហ៊ុន ណារិន ឱ្យចូលធ្វើការវិញក្នុងតួនាទីដដែល និងបើកប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានការរើសអើងសហជីព និងមិនទទួលយកលោក ហ៊ុន ណារិន ឱ្យចូលធ្វើការវិញបានទេ ដោយគាត់បំពេញការងារមិនបានល្អ ។

២- សមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជានៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកពេលមានធុរៈចាំបាច់។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដោយអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- សមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ ថ្ងៃមុនចំនួន ៥០ ភាគរយ ដែលកម្មការិនីដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ៩០ ថ្ងៃ តែចំពោះប្រាក់លំហែមាតុភាព ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៤- សមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការប្រើប្រាស់កំលាំងកម្មករបណ្តែត។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តប្រើប្រាស់កម្មករបណ្តែតម្តងម្កាល ហើយមិនឱ្យលើសពីពីរខែឡើយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ

នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៤៩៩ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

សវនាការ និង សន្ទេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ៣១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាលេខ ០៣៣/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ៤ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន៦ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៤ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ៤៩៩ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង២:០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ៤ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៤ និងមិនសះជាចំនួន២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ និងចំណុចវិវាទទី៣។

THE ARBITRATION COUNCIL

4

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេចដែលជាប់កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីនៃវិវាទជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតរបស់ក្រសួងបរិស្ថានលេខ ៤៥០ សជណ ប.ស្ថ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ជំរាបជូនលោកប្រធានក្រុមហ៊ុន United Apparel (Cambodia) Inc ស្តីពី ករណីសំណើសុំប្តូរនាមករណ៍ ។

២- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកក្រុមហ៊ុន យូណាយធីត អឺភែរ៉ល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០។

៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជិកាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន យូណាយធីត អឺភែរ៉ល (ខេមបូឌា) (ខេត្តកណ្តាល) លេខ ០៧/១០ បសស-បក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។

៤- លិខិតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា លេខ ១៣៧២/០៩ គ.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ជំរាបជូនលោកប្រធានក្រុមហ៊ុន United Apparel (Cambodia) Inc ស្តីពីករណីស៊ុំវិនិយោគីលើតរោងបង្កើតរោងចក្រកាត់ដេរ និងប៉ាក់សំលៀកបំពាក់ ។

៥- លិខិតរបស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្មលេខ ២៩៩១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ជំរាបមក លោកប្រធានក្រុមប្រឹក្សាក្រុមហ៊ុន យូណាយធីត អ៊ីភែរីល ។

៦- វិញ្ញាបនប័ត្រអនុញ្ញាតដំណើរការរោងចក្រ យូណាយធីត អ៊ីភែរីល លេខ ០៣១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៧- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិអាករលើតម្លៃបន្ថែម ក្រុមហ៊ុន យូណាយធីត អ៊ីភែរីល លេខ ១១៨ ៧ដ ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៨- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីសមាជិករបស់សមាគមកាត់ដេរនៅកម្ពុជា របស់ក្រុមហ៊ុន យូណាយធីត អ៊ីភែរីល លេខ ៤៦៨ ។

៩- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន យូណាធីត អ៊ីភែរីល ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១០- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន យូណាយធីត អ៊ីភែរីល ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។

១១- លិខិតលាលែងរបស់ Hun Narin នៅថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

១២- លិខិតលាឈប់ពីការងាររបស់ឈ្មោះ ហ៊ុន ណារិន ។

១៣- របៀបគិតប្រាក់សំហែមាតុភាព ៥០ % ។

១៤- លិខិតសុំច្បាប់ឆ្លងទន្លេរបស់ឈ្មោះ ម៉ាង ស្រី ។

១៥- វិញ្ញាបនប័ត្រពេទ្យរបស់ ម៉ាង ស្រី ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

១៦- ប័ណ្ណពិនិត្យអេកូរបស់ឈ្មោះ ម៉ាង ស្រី ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- សារណា លេខ ០៥៣/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការពិនិត្យមើលឯកសារ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា លេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។

៤- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ០៤២/១១ សបក ស្តីពីការជូនដំណឹងបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

ARBITRATION COUNCIL

4

៥- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ០២២/១១ សបក ស្តីពីការទទួលយកបេក្ខជនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពឈ្មោះ ហ៊ុន ណារិន ចូលធ្វើការវិញ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១១ ។

៦- ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រ យូណាធីត អីភែរីល ផ្ទេតសិទ្ធិជូនលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យូណាយធីត អីភែរីល លេខ ៤៥៥ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន យូណាយធីត អីភែរីល ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៣៣៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៣៣៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន យូណាយធីត អីភែរីល (ខេមបូឌា) បង្កើតឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៥។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានអាជីវកម្មលើការកាត់ដេរ និងប៉ាក់សំលៀកបំពាក់។ បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៣.៧០០ នាក់។

THE ARBITRATION COUNCIL

- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន យូណាយធីត អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) មានសហជីពចំនួន ២ គឺ សហជីពលើកតម្កើងជីវភាពកម្មករនិយោជិតកម្ពុជា និងសហជីពកំលាំងកម្មករខ្មែរ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ យូណាយធីត អ៊ីភែរីល ពុំទាន់មានបញ្ជិកាសហជីពនៅឡើយទេ។ តាមរយៈឯកសារ ដែលផ្តល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបញ្ជាក់ថា មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧៣ នាក់ ដែលបានផ្តិតមេដៃពឹងពាក់សហម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ក្នុងការទាមទារ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ធ្វើការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព ដោយត្រូវទទួលយកបេក្ខជនឈរឈ្មោះជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពលោក ហ៊ុន ណារិន ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ ក្នុងតួនាទីដដែល និងបើកប្រាក់ រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ

- លោក ហ៊ុន ណារិន បានចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ដោយមានតួនាទីជាប្រធានក្រុមតុកាត់ ដោយមានកិច្ចសន្យា ដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ៣ ខែម្តង។ នៅថ្ងៃទី០១ ខែមីនា និយោជកបានបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីរយៈពេល៣ខែជូនគាត់បន្តទៀត ដោយគិតចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃ០១ ខែមីនា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ និយោជកបានតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលជូនគាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែ បន្ថែមទៀត ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយនេះ។
- នៅថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់គាត់មុនកាលកំណត់ ដោយទូទាត់ផ្តល់ជូនសំណងទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដោយសារមូលហេតុនៃកំហុសរបស់កូនក្រុម។ ហើយលោក ហ៊ុន ណារិន ក៏បានទទួលប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាចុងក្រោយនេះ តាមច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយដែរ គឺចំនួន ៦៩៣.៦៣ ដុល្លារអាមេរិក រួមទាំងប្រាក់ឈ្នួលខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១១។
- ក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់នេះ គឺនិយោជកបានផ្អែកលើករណីមានកំហុស។ និយោជកបញ្ជាក់ថា លោក ហ៊ុន ណារិន ធ្លាប់មានកំហុសក្នុងការដឹកនាំកូនក្រុមចំនួន ៣ ដង ចាប់តាំងពីគាត់ចូលធ្វើការដំបូង។ កំហុសទាំងនោះរួមមាននៅខែមេសា និងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ កូនក្រុមរបស់គាត់ធ្លាប់បានកាត់ខុស ហើយនៅពេលចុងក្រោយនេះ គឺនៅខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ កូនក្រុមគាត់បានកាត់ខុសចំនួនម្តងទៀត។ ពោល គឺលោក ហ៊ុន ណារិន មានកំហុសត្រង់អសមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំកូនក្រុម។
- ទាក់ទងទៅនឹងកំហុសនេះ និយោជកពុំដែលធ្វើការព្រមានដោយផ្ទាល់មាត់ ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់លោក ហ៊ុន ណារិន ទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ទាក់ទងទៅនឹងការកាត់(អ៊ុត)ខុសរបស់កូនក្រុមរបស់គាត់កន្លងមក លោកពុំដែលបានដឹងទេ ហើយប្រធានផ្នែកក៏ពុំដែលជូនដំណឹងមកគាត់ដែរ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ រាល់ផលិតផលដែលបានកាត់ហើយ គឺមានប្រធានក្រុមចិន និងអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅម្នាក់ទៀតជាអ្នកចុះហត្ថលេខាទទួលខុសត្រូវ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើង តាមរយៈសារណាការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមុនកាលកំណត់នេះ គឺ ដោយសារមានការរើសអើងសហជីព។ ក្នុងសារណា និងក្នុងសវនាការតំណាងសហជីពបានអះអាងថា នៅថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ២:២០ នាទី សហជីពបានជូនដំណឹងស្តីពីបេក្ខភាពឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត តាមរយៈប្រធានសន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុនឈ្មោះ ផានី។ ប្រធានសន្តិសុខ ដែលទទួលយកលិខិតជូនដំណឹងនេះ ពុំបានចុះហត្ថលេខាទទួលឱ្យកម្មករនិយោជិតវិញទេ។ ភាគីសហជីពមិនបានព្យាយាមជូនដំណឹងដល់ភាគីនិយោជកតាមមធ្យោបាយផ្សេងទៀតឡើយ។ ចំណែកតំណាងនិយោជកបានអះអាងថា មិនបានទទួលលិខិតជូនដំណឹងនោះដែរ។
- នៅក្នុងលិខិតជូនដំណឹងនេះ មានដាក់ឈ្មោះ បេក្ខជន ៥ នាក់ ដែលក្នុងនោះមានឈ្មោះលោក ហ៊ុន ណារិន ផងដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងបញ្ជាក់ថា ក្រោយពីទទួលដំណឹងថា មានបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតចំនួន៥នាក់មក និយោជកបានហៅកម្មករនិយោជិតទាំង៥នាក់នោះមកសួនាំ ហើយសំណូមពរឱ្យពួកគាត់លាលែងពីសហជីព។ បន្ទាប់មក កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤ នាក់ បានសុំលាលែងពីសហជីព ដូចនេះហើយទើបនិយោជកនៅតែរក្សាការងារជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ៤ នាក់នោះនៅដដែល។ ចំណែកឯលោក ហ៊ុន ណារិន ពុំបានលាលែង ដូចនេះ និយោជកក៏បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារគាត់មុនកាលកំណត់តែម្តងទៅ។ ចំពោះការអះអាងនោះ នៅក្នុងសវនាការនិយោជកបានធ្វើការបដិសេធ ហើយបានបញ្ជាក់ថា ការបញ្ឈប់ការងាររបស់លោក ហ៊ុន ណារិន ក្នុងនាមជាប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែកចិនម្នាក់ទៀត ដោយសារកាតព្វកិច្ចនៃការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេចំពោះកំហុសកូនក្រុម ដែលបានកាត់ក្រណាត់ពុម្ពខុសច្រើនពេក ខាតបង់ដល់ក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី៣: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ ថ្ងៃមុនចំនួន ៩០ ភាគរយ ដែលកម្មការិនីដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានស្ត្រី ដែលត្រូវលំហែមាតុភាពចំនួនប្រហែលជា ៧០ នាក់ ក្នុង ១ ខែ។
- ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅពេលដែលមានកម្មការិនីត្រូវទៅលំហែមាតុភាព គឺនិយោជកបានទូទាត់ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានចំនួន ១២ ខែ ចុងក្រោយនេះ មកចែករកមធ្យម

ភាគក្នុង១ខែ បន្ទាប់មកចែកនឹង២ ដើម្បីបើកជូនទៅកម្មការិនី។ ការបើកជូននេះ គឺនិយោជកបើកជូនមួយខែម្តង១ ហើយបើប៉ះចំថ្ងៃខែ ដែលជាថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ និយោជកអាចនឹងមានប្រាក់រង្វាន់បើកជូនកម្មការិនីបន្ថែមទៀត ថ្វីត្បិតតែពួកគាត់ពុំបានមកធ្វើការក៏ដោយ។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកពុំអាចបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពនេះចំនួន ៣ ខែមុនជូនកម្មការិនីតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ ព្រោះប្រព័ន្ធគណនេយ្យបានចងរួចហើយ ពោលគឺពុំអាចកែប្រែបានទេ។ ម្យ៉ាងទៀត បើនិយោជកបើកចំនួន ៣ ខែមុនជូនពួកគាត់ ពួកគាត់នឹងបាត់អត្ថប្រយោជន៍ ដែលនិយោជកនឹងផ្តល់ជូននៅពេលដែលពួកគាត់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ ប៉ះចំថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ។
- កម្មករនិយោជិតនៅតែធ្វើការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន ៣ ខែមុនដដែល ព្រោះពួកគាត់ចាំបាច់ត្រូវការប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់នេះ យកទៅប្រើប្រាស់នៅពេលសម្រាលកូន។ ម្យ៉ាងទៀតពួកគាត់យល់ឃើញ ចំពោះប្រាក់រង្វាន់ដែលនិយោជកផ្តល់ជូននោះ និយោជកអាចបូកបន្ថែមខាងក្រៅប្រព័ន្ធបាន ពោលគឺពុំមានប៉ះពាល់ទៅនឹងប្រព័ន្ធគណនេយ្យទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារលើចំណុចវិវាទទាំងពីរនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា " *វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ* "។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ០៥/១១-អ៊ីម វ៉េ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហ្គូល ការីម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពោលគឺវិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ។ ដោយសារការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាការទាមទារសុំឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ និងទាមទារសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលលំហែមាតុភាពរយៈពេល៣ខែមុននោះ វាកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ និងច្បាប់ស្តីពីការងារ ហេតុនេះចំណុចវិវាទនេះ ជាចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ។

ចំណុចវិវាទទី១៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ធ្វើការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព ដោយត្រូវទទួលយកបេក្ខជនឈរឈ្មោះជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពលោក ហ៊ុន ណារិន ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ ក្នុងតួនាទីដដែល និងបើកប្រាក់ រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ

មុននឹងចូលទៅដល់ការបកស្រាយថា តើនិយោជកត្រូវទទួលយកលោក ហ៊ុន ណារិន ចូលធ្វើការងារវិញដែរ ឬទេនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើប្រភេទកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ហ៊ុន ណារិន ជាមុនសិន។

មាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសាជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ។*

ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ " ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ជាពិសេសសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា " *ការបកស្រាយវាក្យខ័ណ្ឌ២ នៃមាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះមានន័យថា **កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់** កាលណាការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យានេះ នាំឱ្យថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូង និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាបន្តលើសពី២ឆ្នាំ* "។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ*លេខ ៣៦/០៦-មុំនដូតិច្ស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៥៧/០៦-អេវើគ្រីន ប្លាមិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣*) ។

តាមរយៈអង្គហេតុ លោក ហ៊ុន ណារិន មានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៣ ខែម្តងៗ។ គាត់ចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការតាំងពីថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ហើយកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់ គឺត្រូវបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១។ តាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារនេះ គាត់បានបំរើការងារឱ្យក្រុមហ៊ុនសរុបមានចំនួន ២ ឆ្នាំ ១ ខែ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចាត់ទុកថា លោក ហ៊ុន ណារិន មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យា ត្រូវឱ្យដំណឹងទៅភាគីម្ខាងទៀត។*

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ " ។

ៗ

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦០/០៨- ភីស៊ីស៊ីអេស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ១៣១/១០-លីឌ្ញី អ៊ិនដាស្ត្រៀល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)* ។

តាមរយៈអង្គហេតុលោក ហ៊ុន ណារិន បានធ្លាប់ដឹកនាំកូនក្រុមកាត់អាវខុសចំនួន ៣ ដង ប៉ុន្តែនិយោជកពុំដែលធ្វើការជូនដំណឹង ឬណែនាំ ឬព្រមានដល់រូបគាត់ទេកន្លងមក។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើក្នុងករណីលោក ហ៊ុន ណារិន ពិតជាមានកំហុសអសមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំកូនក្រុមមែន និយោជកគួរតែធ្វើការ ជូនដំណឹង ឬណែនាំដល់លោក ហ៊ុន ណារិន មុននឹងឈានទៅរកការបញ្ឈប់ លើកលែងតែគាត់ប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក៏ពុំមានចែងច្បាស់ទាក់ទងទៅនឹងរបៀបដាក់ទណ្ឌកម្មទៅលើទោសកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតដែរ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុស។ ដូចនេះ ការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ហ៊ុន ណារិន ដោយមូលហេតុកំហុសបែបនេះ គឺមិនមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវទេ។

តាមប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ បានចែងថា *"ចំពោះបញ្ហា ដែលដាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមនេះមានសិទ្ធិសម្រេច...*

ក. បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលបានបណ្តេញចេញឱ្យចូលមកធ្វើការងារវិញ នៅក្នុងតំណែងចាស់ ឬតំណែងសមរម្យណាមួយ "។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ហ៊ុន ណារិន ចូលធ្វើការងារវិញ និងបើកប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ។

ប៉ុន្តែយោងតាមអង្គហេតុ លោក ហ៊ុន ណារិន បានទទួលប្រាក់បំណាច់បញ្ឈប់កិច្ចសន្យារយៈពេល ៣ ខែចុងក្រោយតាមច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ។ ដូចនេះ ក្នុងករណីនិយោជកទទួលយកលោក ហ៊ុន ណារិន ចូលធ្វើការវិញ និយោជកអាចទាមទារប្រាក់ ដែលនិយោជកបានបង់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាជូនលោក ហ៊ុន ណារិន នោះមកវិញបាន។

ក្នុងករណី និយោជកពុំអាចទទួលយកលោក ហ៊ុន ណារិន ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញបានទេ និយោជកមានសិទ្ធិផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះ ដោយត្រូវធ្វើការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ការទូទាត់នេះមានដូចជា :

១-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

មាត្រា៨៩នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានកំរិតដូចតទៅ :*

- ...

- *ចិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវតែណានាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមាមិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ"។*

ក្នុងករណីនេះ កម្មកនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានចំនួនអាស្រ័យ ទៅលើអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។

ដោយហេតុថា នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់៣ខែម្តង១ និយោជកតែងតែទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន៥ភាគរយ ជូនលោក ហ៊ុន ណារិន ដូចនេះ និយោជកអាចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិចសន្យា៥ភាគរយ ដែលនិយោជកធ្លាប់បង់ជូនចំនួនប្រហែលជា២ឆ្នាំជាងកន្លងមកនោះ ជាមួយប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ តាមបែបកិច្ចសន្យា ដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់នេះ។

២-សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន។*

សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន "។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះមានន័យថា ភាគីកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាននូវសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន នៅពេលមានការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា និយោជកត្រូវផ្តល់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញជូនកម្មករនិយោជិត។

៣-ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ចិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ :

- ....

- *១៥ថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពី ប្រាំមួយខែ រហូតដល់ពីរ ឆ្នាំ។*

THE ARBITRATION COUNCIL

- ...

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល..."* ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួលហើយ និងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលអោយដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។

ក្នុងករណីនេះ ប្រសិនបើនិយោជកមិនបានធ្វើការជូនដំណឹងឱ្យបានត្រឹមត្រូវឬ ទូទាត់រយៈពេលជូនដំណឹងបានត្រឹមត្រូវទេ នៅពេលដែលបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារលោក ហ៊ុន ណារិន ដូចនេះ និយោជកត្រូវបង់ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុនជូនលោក ហ៊ុន ណារិន សមាមាត្រ នឹងចំនួន ១៥ ថ្ងៃ។

៤-ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនបានប្រើប្រាស់

មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានសិទ្ធិឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ"* ។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ មានន័យថា ក្នុងករណីមានការផ្តាច់កិច្ចសន្យា ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលការសងប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ក្នុងករណីនិយោជកមិនទាន់ទូទាត់ប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនបានប្រើប្រាស់ទេនោះ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនបានប្រើប្រាស់នេះ តាមអត្រា ១៨ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ (ប្រសិនមិនទាន់បានប្រើប្រាស់ទាំងអស់ក្នុងមួយឆ្នាំ) ។

៥-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បើក

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១១៦ ចែងថា.......ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។ ដូចនេះ កម្មករមយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលបានធ្វើការ ហើយមិនទាន់បានបើកស្របតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៦។

តាមរយៈអង្គហេតុ លោក ហ៊ុន ណារិន បានទទួលប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ២១ ខែ ពីនិយោជករួចហើយ ដូចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតអាចសងប្រាក់នោះទៅនិយោជកវិញ ឬ និយោជកអាចទូទាត់ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះជាថ្មីទៅតាមកិច្ចសន្យាការងារមាន ដែលថិរវេលាមិនកំណត់ ដូចដែលបានបកស្រាយខាងលើ ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមុននេះ គឺដោយសារតែមានការរើសអើងសហជីព។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាបន្ថែមថា តើនិយោជកពិតជាមានការរើសអើងសហជីពដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"វៀរលែងតែមានបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬ អត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជា ដែលការពារស្ត្រី និងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេស និងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់គ្មាន និយោជកណា ម្នាក់អាចយកបញ្ហាៈ*

- ...

- *ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬ ការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព*

ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពីៈ

- ...

- *ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម...* "។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និងបែងចែកការងារ ការតំលើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ"*។

តាមរយៈការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងសវនាការបានលើកឡើងថា នៅពេលដែលសហជីពជូនដំណឹងស្តីពីបេក្ខជន ដែលត្រូវឈរឈ្មោះឆ្នោតតាមរយៈសន្និសុខឈ្មោះ ផានី មកនិយោជក និយោជកបានហៅលោក ហ៊ុន ណារិន និងបេក្ខជន ៤ នាក់ផ្សេងទៀតទៅសួរនាំ ក្រោយមកចំនួន ២ ថ្ងៃ និយោជកក៏បានបញ្ឈប់លោក ហ៊ុន ណារិន តែម្តង។ ប៉ុន្តែនិយោជកបានបដិសេធថា ខ្លួនមិនបានទទួលលិខិតជូនដំណឹងនោះឡើយ ហើយក៏មិនបានហៅកម្មករទាំង៥នាក់នេះ មកជួប និងប្រាប់ឱ្យលាលែងពីបេក្ខជនសហជីពដែរ។

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីពជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាង ដែលពាក់ពន្ធ័ទៅនឹងសំណុំរឿងដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងទាក់ទងនឹងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាកម្មករដែរ ឬទេ? (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤០/០៩-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ១*)។

តាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានជំទាស់ទៅនឹងការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិតដែលថា បានប្រគល់លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីមានបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតសហជីពជូនដល់ក្រុមហ៊ុន និងបានហៅកម្មករនិយោជិតទាំង៥ទៅសួរនាំ។

THE ARBITRATION COUNCIL

៤

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងនៃការទទួលលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត ដែលកម្មករបានអះអាងថា បានប្រគល់ឱ្យប្រធានសន្តិសុខឈ្មោះ ផានី ឡើយ ហើយក៏មិនបានបង្ហាញពីការព្យាយាមផ្តល់លិខិតជូនដំណឹងនេះទៅនិយោជកតាមវិធីណាមួយផ្សេងទៀត ដែលច្បាប់អាចទទួលស្គាល់ដូចជាតាមរយៈអាជ្ញាធរនគរបាលមូលដ្ឋាន, តាមប៉ុស្តិ៍ប្រៃសណីយ៍, តាមរយៈទូរសាររបស់ក្រុមហ៊ុន ឬ តាមរយៈជូនដោយផ្ទាល់ដៃដល់ប្រធានរដ្ឋបាល ដែលមានការចុះហត្ថលេខាទទួលត្រឹមត្រូវ ដែលស្របតាមប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ទេ។

ប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងការងារបានកំណត់ថា "*សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពនេះ តាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ ដែលទុកជាបានការ* "។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីគ្មានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមុនកាលកំណត់នេះ ពុំមានទាក់ទងទៅនឹងការរើសអើងសហជីពទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ហ៊ុន ណារិន ចូលធ្វើការងារវិញ នឹងបើកប្រាក់រលីកចាប់ពីថ្ងៃនិយោជកបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញដូចបានបកស្រាយខាងលើ។ បើក្នុងករណី និយោជកពុំអាចទទួលយកបានទេ និយោជកត្រូវធ្វើការគណនាប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ដោយអនុលោមតាមប្រភេទកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ គិតពីពេលកម្មករនេះចូលធ្វើការឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ឈប់ (ប្រាក់ខែចុងក្រោយ, ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន, ប្រាក់ជួសកាឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ) បូកនឹងប្រាក់ជម្ងឺចិត្តស្មើ នឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដូចការបកស្រាយខាងលើ។

ចំណុចវិវាទទី៣: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ ថ្ងៃមុន ដែលកម្មការិនី ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាដូចខាងក្រោមនេះ:

មាត្រា ១៨៣ កឋាខ័ណ្ឌ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*...ក្នុងពេលដែលឈប់សម្រាក ដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ* "។

មាត្រា ១១៥ កឋាខ័ណ្ឌ ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ*"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានផ្តល់ហេតុផលលំអិតក្នុងការបកស្រាយលើអត្ថន័យនៃមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយបានសម្រេចថា ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព ត្រូវបើកឱ្យកម្មការិនីទាំងអស់មុនពេលពួកគេសម្រាក ព្រោះថាការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពទេ គឺត្រូវបើកមុនមួយថ្ងៃមុនពេលឈប់សម្រាកនោះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ៩១/០៧-វជ ខេ *ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗដែរ។

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកបានបើកជូនកម្មការិនីចំនួនមួយខែម្តងៗ ដោយលើកហេតុផលថា ប្រពន្ធ័គណេយ្យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ពុំអាចតម្រូវឱ្យនិយោជកបើកជូនម្តងចំនួន៣ខែទេ។ ក្នុងករណីនេះ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន៣ខែមុន ជូនកម្មការិនីដែលត្រូវឈប់សម្រាកទៅលំហែមាតុភាព។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៣ ខែមុន មុនពេលកម្មការិនីចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាកទៅលំហែមាតុភាព។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ:

សម្រេច និង បង្គាប់

១. សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

ចំណុចវិវាទទី១: បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលលោក ហ៊ុន ណារិន ចូលធ្វើការងារវិញ នឹងបើកប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃនិយោជកបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ។ បើក្នុងករណី និយោជកពុំអាចទទួលយកបានទេ និយោជកត្រូវធ្វើការគណនាប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយអនុលោមតាមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។

ចំណុចវិវាទទី៣: បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៣ ខែមុន មុនពេលកម្មការិនីចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាកទៅលំហែមាតុភាព។

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០។

២. ចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ : គ្មាន

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ :

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូរណា**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ពៅ**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

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

THE ARBITRATION COUNCIL