ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៨៧/១១-ខិននីតិច

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១

យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់: - ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុំង សុទ្ធី

- ដោយអាជ្ញាកណ្តាល ស៊ីន គឹមស៊ាន

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ុំង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **ស៊ីន គឹមស៊ាន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ខិននីតិច អ៊ិនធើណេសិនណល**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវមុនីរ៉េត ភូមិត្នោត សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៨៩ ៨៦៣ ១៨១ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ឆាយ វេងហាវ	ប្រធានរដ្ឋបាល
២- លោកស្រី សួរ វ៉ាន់ធី	ជំនួយការរដ្ឋបាល
៣- លោក លី ហុងសេង	រដ្ឋបាល
៤- លោក ជាតិ ខេមរា	មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - **សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា**

- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេររោងចក្រ ខិននីតិច

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវមុនីរ៉េត ភូមិត្នោត សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៨៨ ៦២៣ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោកស្រី មាស វណ្ណី មន្ត្រីច្បាប់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា

២- លោក ជឹម យៀង មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា

៣- កញ្ញា សាន ស្រីពេច ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ

៤- កញ្ញា ឆម ស៊ីផា ហិរញ្ញិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- បងប្អូនជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតសហជីព ស៊ីខៅឌូ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ខិននីតិច នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ សាន ស្រីពេច ដែលជាបេក្ខជនប្រធានសហជីព ស៊ីខៅឌូ និងឈ្មោះ ឆម ស៊ីផា ដែលជាបេក្ខជនហិរញ្ញិក ស៊ីខៅឌូ ប្រចាំក្រុមហ៊ុនចូលធ្វើការជាធម្មតា ព្រមទាំងគិតប្រាក់រំលឹកពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ និងត្រូវបន្តការងារជាស្វ័យប្រវត្តិ ដោយប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដោយហេតុថាបន្ទាប់ពីបានទទួលនូវបញ្ជីបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត ក្រុមហ៊ុនធ្វើការបញ្ឈប់ជាបន្តបន្ទាប់ (ជូនដំណឹងថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់នៅថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១) ក្នុងអំឡុងពេលបញ្ឈប់នោះ ក្រុមហ៊ុនមានការងារធ្វើច្រើន។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកឈ្មោះ សាន ស្រីពេច និងឈ្មោះ ឆម ស៊ីផា ឱ្យចូលធ្វើការវិញឡើយ ព្រោះពួកគាត់ធ្វើការមិនល្អ ក្រុមហ៊ុនក៏បានបញ្ចប់កិច្ចសន្យា មុនកាលកំណត់តែម្តង ហើយក្នុងរយៈពេលហ្នឹងក្រុមហ៊ុនមិនសូវមានការងារធ្វើដែរ។

២- បងប្អូនជាបេក្ខជនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ស៊ីខៅឌូ នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ខិននីតិច បញ្ឈប់ការរើសអើងសហជីព ស៊ីខៅឌូ ដោយហេតុថា បន្ទាប់ពីបានទទួលបញ្ជីឈ្មោះបេជក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត ក្រុមហ៊ុនចាប់ផ្តើមបញ្ឈប់ជាបន្តបន្ទាប់ ពីថ្នាក់ដឹកនាំរហូតដល់សមាជិក និងបានគំរាមបង្ខំឱ្យកម្មករលាលែងពីសមាជិកភាពរបស់ ស៊ីខៅឌូ ក្នុងរោងចក្រផងដែរ (ដោយប្រើរូបភាពមិនលាលែងក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យា)។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនគ្មានការរើសអើងសហជីព ស៊ីខៅឌូ ឡើយ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនបានទទួលការជូនដំណឹងពីមន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅឌូ អំពីអ្នកទាំងពីរនាក់នោះថា ជាបេក្ខជន ឬក៏ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ស៊ីខៅឌូ ដែរនៅពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៧៦១ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ០៩២/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាលើការទាមទារចំនួន ០២ ចំណុចនេះទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៧៦១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទីរសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ

ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែពុំមានចំណុចណាមួយទទួលបានការសះជានឹងគ្នាទេ។ ដោយចំណុចវិវាទទី០១ និងទី០២ ពាក់ព័ន្ធគ្នា ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមដាក់បញ្ចូលចំណុចវិវាទទាំងពីរបញ្ចូលគ្នា។

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

ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ខិនទីតិច អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក ឆាយ ចេងហាវ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ខិនទីតិច អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក លី ហុងសេង ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

៣- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ខិនទីតិច អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកស្រី សួរ វ៉ាន់ធី ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

៤- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ខិនទីតិច អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក ជាតិ ខេមរា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

៥- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម របស់ក្រុមហ៊ុន ខិនទីតិច អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ៣៥១៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨។

៦- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ខិនទីតិច អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ១១៣៥/០២ ពណ.នតក.បព ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០២។

៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខិនទីតិច អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ចុះបញ្ជិកាលេខ ០៨៦ សកបយ.អក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០០។

៨- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ខិនទីតិច ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

៩- លិខិតសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ ពោ ភារម្យ, ជិន ដា, ញ៉ុញ យ៉ា, សៅ សេតថា, សួត ស្រីនឿន, គី យន់, ថន ធារី, ទិន ស៊ីនួន, ឡឹក សំអាត, អោម ព្រឹម។

១០- កំណត់ហេតុត្រួតពិនិត្យរបស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ត្រួតពិនិត្យលើសេចក្តីប្រកាសរបស់ឧស្សាហកម្ម ពាណិជ្ជកម្ម បរិស្ថាន និងបាតង់នៅក្រុមហ៊ុន ខិនទីតិច។

១១- លិខិតព័ត៌មានរបស់ភ្ញៀវ ដែលចេញចូលក្នុងរោងចក្រ ខិនទីតិច។

១២- តារាងប្រាក់ខែ។

១៣- លិខិតប្តឹងជំទាស់របស់ក្រុមហ៊ុន ខឹនទីតិច អ៊ិនធើណេសិនណល គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំប្តឹងជំទាស់ចំពោះការចោទប្រកាន់នូវចំណុចមួយចំនួន ដែលមានសរសេរនៅក្នុងលិខិតរបស់សហជីព ស៊ីខៅឌូ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជូនសារណាក្រុមហ៊ុន ខឹនទីតិច អ៊ិនធើណេសិនណល លេខ ០៨៥/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

២- តារាងប្រាក់ឈ្នួលរបស់ឈ្មោះ សាន ស្រីពេច, ចេង ម៉ាប់, សាវ៉ាន និង លន់ ហៃល។

៣- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ខិនទីតិច អ៊ិនធើណេសិនណល ស្តីពីការជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ខិនទីតិច អ៊ិនធើណេសិនណល លេខ ០៩៧/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។

៤- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន

ខិននីតិច អ៊ិនធើណេសិនណល ស្តីពីការស្នើសុំជួបពិភាក្សាលើករណីបញ្ឈប់បេក្ខជនឈរឈ្មោះជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រចាំរោងចក្រ ខិននីតិច លេខ ០៥១/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១១។

៥- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ឈ្មោះ លាំង ចិន្តា, ថាន់ តាក់, សែស ចុល, ថាន ចេត, សាន ស្រីពេច, ឆម ស៊ីផា គោរពជូន សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ប្តឹងក្រុមហ៊ុន ខិននីតិច ឱ្យទទួលពួកគេចូលធ្វើការវិញ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខិននីតិច លេខ ៧៦១ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ខិននីតិច ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៤៨៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៤៨៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ខិននីតិច បានបើកដំណើរការ នៅឆ្នាំ២០០០។ បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណ ៤៥០ នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពចំនួន ៥ ។ ក្នុងចំណោមសហជីពទាំង៥ មានសហជីព៤ ដែលបានទទួលបញ្ជិកាពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរួចហើយ គឺសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ សហជីពខ្មែរជឿនលឿន សហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពខ្មែរ។ ចំណែកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ

មិនទាន់បានស្នើសុំចុះបញ្ជិកាសហជីពពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅឡើយទេ។

- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពនេះ ទើបតែបានរៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ហើយមិនទាន់បានស្នើសុំចុះបញ្ជិកាសហជីពពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅឡើយទេ។
- សហជីពបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា នៅថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ នៅវេលាម៉ោង ប្រហែល៥ ទៅ៦ល្ងាច សហជីពបានរៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំហជីព ហើយកម្មការិនី សាន ស្រីពេច ជាប់ជាប្រធាន កម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ជាប់ជាហិរញ្ញិក។ ទាក់ទងទៅនឹងការបោះឆ្នោតនេះ ពួកគាត់បានរៀបចំធ្វើនៅផ្ទះជួល ដែលមានចំងាយប្រហែលជា ១៥០ ម៉ែត្រ ពីរោងចក្រ។ ការបោះឆ្នោតនេះ មានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ប្រហែលជា ៥០ នាក់បានចូលរួម។
- ទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោតនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំបានផ្តល់ឯកសារលំអិតស្តីពីការបោះឆ្នោតសហជីពនេះទេ ដែលឯកសារនោះមានដូចជា កំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោតជាដើម។

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោកស្រី សាន ស្រីពេច ដែលជាបេក្ខជនប្រធានសហជីព និងកញ្ញា ឆម ស៊ីផា ដែលជាបេក្ខជនហិរញ្ញិកសហជីព ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងគិតប្រាក់រលីកពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពួកគាត់ ដោយសារការរើសអើងសហជីព និងផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់ពួកគាត់ទាំងពីរនាក់ មកកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនមានកំណត់វិញ

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងបញ្ចូលវិវាទទាំងពីរ ដែលបញ្ជូនពីក្រសួងការងារទៅជាវិវាទតែមួយ។ ប៉ុន្តែដោយសារនៅក្នុងវិវាទមួយនេះ មានការទាមទារ២ គឺទី១ ទាមទារឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុនទទួលលោកស្រី សាន ស្រីពេច និងកញ្ញា ឆម ស៊ីផា ចូលធ្វើការវិញ និងទី២ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់លោកស្រី សាន ស្រីពេច និងកញ្ញា ឆម ស៊ីផា មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ដូចខាងក្រោម:

១- ករណីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោកស្រី សាន ស្រីពេច និងកញ្ញា ឆម ស៊ីផា ចូលធ្វើការងារវិញ

- កម្មការិនី សាន ស្រីពេច ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ នៅផ្នែកខាត់ ហើយបានចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងចំនួន ២ ខែ។ បន្ទាប់មកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៣ ខែ ចំនួនពីរដង និង ៦ ខែចំនួនម្តង រួមទាំងចុះកិច្ចសន្យាចុងក្រោយ មានថិរវេលាកំណត់ចំនួន ១០ ខែ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រហូតដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។ ដូចនេះ រយៈពេល

សរុបនៃកិច្ចសន្យារបស់គាត់មានចំនួន ២៤ ខែ។

- កម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ នៅផ្នែកកាត់ព្រុយ ហើយបានចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងចំនួន ២ ខែ បន្ទាប់មកចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ចំនួន ៣ ខែម្តង ៦ ខែម្តង ១ ឆ្នាំម្តង និងចុងក្រោយចុះកិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៦ខែ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ រហូតដល់ថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។ ដូចនេះ រយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យារបស់គាត់មាន ចំនួន ២៩ ខែ។
- កម្មការិនី សាន ស្រីពេច និងកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ធ្វើការងារវេនយប់ ចាប់ពីម៉ោង ៦:៣០ នាទី ដល់ម៉ោង ១០:៣០ នាទី និងពីម៉ោង ១១:៣០ នាទី ដល់ម៉ោង ១២:៤៥ នាទីយប់។ ហើយការងារបន្ថែមម៉ោង ចាប់ម៉ោង ១២:៤៥ នាទីទៅ ឬ រហូតដល់ម៉ោង ៦:៣០ នាទីព្រឹក។ កម្មាការិនីទាំងពីរទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យម ពី ១២០ ដុល្លារ អាមេរិក ទៅ ១៣០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។
- នៅថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មការិនី សាន ស្រីពេច និងកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ពីការងារ។
- កម្មការិនី សាន ស្រីពេច និង កម្មការិនី ឆម ស៊ីផា បានលើកឡើងថា នៅថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ នោះ ប្រធានរដ្ឋបាលបានហៅកម្មការិនី សាន ស្រីពេច នៅវេលាម៉ោង ០៩:០០ នាទីយប់ និងកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា នៅវេលាម៉ោង ១០:៣០ នាទី យប់ក្នុងម៉ោងការងារ (ពួកគាត់ធ្វើការងារវេនយប់) ឱ្យមកចុះហត្ថលេខាបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅការិយាល័យរដ្ឋបាល ដែលក្នុងលិខិតនោះសរសេរថា សុំលាលែងពីការងារ។ ពួកគាត់ក៏មិនបានដឹងថា មូលហេតុអ្វីបានជាក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពួកគាត់ និងឱ្យមកបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះដែរ។ នៅក្នុងលិខិតដែលឱ្យពួកគាត់ចុះហត្ថលេខានោះសរសេរថា សុំលាឈប់ពីការងារ។ ហេតុនេះ ពួកគាត់មិនព្រមចុះហត្ថលេខាទទួលប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ មូលហេតុ ដែលពួកគាត់មិនព្រមចុះហត្ថលេខាទទួលប្រាក់ឈ្នួលនោះ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានឱ្យពួកគាត់ចេញពីក្រុមហ៊ុនភ្លាមៗតែម្តង សូម្បីតែប្រធានគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគាត់ ក៏មិនបានដឹងពីរឿងបញ្ឈប់នេះដែរ ដោយសារប្រធានគ្រប់គ្រងនោះ បានសួរកម្មករដទៃទៀតថា តើពួកគាត់ទៅណាមិនឃើញនៅកន្លែងការងារ។
- កម្មការិនី សាន ស្រីពេច និងកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ពុំដែលទទួលការព្រមានពីនិយោជកទេ ចាប់តាំងពីពួកគាត់ចូលធ្វើការដំបូងមក រហូតដល់កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយនេះ។
- លោក ឆាយ ចេងហាវ ប្រធានរដ្ឋបាល បានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី១២ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១១ លោកបានហៅពួកគាត់ឱ្យមកចុះហត្ថលេខាបើកប្រាក់ឈ្នួល។ នៅក្នុងលិខិតបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះ ក្រុមហ៊ុនបានគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនរហូតដល់ថ្ងៃផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ រួមទាំងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥% និងប្រាក់សំណាច់ឆ្នាំផងដែរ ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពួកគាត់មុនកិច្ចសន្យារបស់គាត់ ដល់កាលបរិច្ឆេទ

បរិច្ឆេទកំណត់ក៏ដោយ ។ ប្រធានរដ្ឋបាលបញ្ជាក់បន្ថែមថា នៅក្នុងលិខិតដែលឱ្យពួកគាត់ចុះហត្ថលេខានោះ ជាលិខិតជូនដំណឹងតែប៉ុណ្ណោះ មិនមែនជាលិខិតសុំលាឈប់ពីការងារទេ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារអ្នកទាំងពីរ ដោយសារការរើសអើងសហជីព។ ក្រុមហ៊ុនបានដឹងថា ពួកគាត់ជាបេក្ខជនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព តាមរយៈការជូនដំណឹងរបស់សហជីពទៅក្រុមហ៊ុន ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ សហជីពបានផ្ញើលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ។ ក្នុងលិខិតមានបញ្ជាក់ឈ្មោះបេក្ខជនឈរឈ្មោះ ចំនួន ៦ នាក់ គឺកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា កម្មការិនី សែល ថុល កម្មការិនី លាំង ចិន្តា កម្មការិនី ជិន សាភឿន កម្មការិនី ងិន ផល្លីន និងកម្មការិនី សាន ស្រីពេច ។ លិខិតនេះបានផ្តល់ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុន តាមរយៈសន្តិសុខនៅមុខទ្វារជាអ្នកទទួលយកទៅជូនលោក ឆាយ ចេងហាវ ដែលជាប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន ហើយលោក ឆាយ ចេងហាវ ក៏បានចុះហត្ថលេខាទទួលផងដែរ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា លោក សួង ខាយស៊ី ដែលជាជំនួយការសម្ព័ន្ធសហជីពជាអ្នកយកលិខិតនេះ ជូនទៅសន្តិសុខ ។
- លោក ឆាយ ចេងហាវ ប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនបានអះអាងនៅក្នុងសវនាការថា ហត្ថលេខា និងថ្ងៃខែឆ្នាំនៅក្នុងលិខិតជូនដំណឹងនោះ មិនមែនជាអក្សររបស់គាត់ ហើយក៏មិនមែនជាហត្ថលេខារបស់គាត់ដែរ ។ តាមធម្មតា បែបបទនៃការទទួលលិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺសន្តិសុខនៅទ្វារមុខជាអ្នកទទួលលិខិត បន្ទាប់មកត្រូវបញ្ជូនលិខិតនោះទៅផ្នែករដ្ឋបាល ។ ប៉ុន្តែ លោក ឆាយ ចេងហាវ បានអះអាងបន្ថែមថា លោកមិនបានឃើញសន្តិសុខយកលិខិតជូនដំណឹងនោះ ជូនមកឱ្យលោកទេ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសួរបញ្ជាក់ទៅភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតឆ្លើយតបទៅការបដិសេធរបស់លោក ឆាយ ចេងហាវ ដែលអះអាងថា មិនមែនជាហត្ថលេខារបស់លោកទេ ។ សហជីពបានឆ្លើយថា ពួកគាត់មិនបានដឹងច្បាស់ទេ ពីព្រោះលោក សួង ខាយស៊ី ជាអ្នកយកលិខិតនោះ ជូនទៅសន្តិសុខក្រុមហ៊ុន ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ការបញ្ឈប់កម្មការិនី សាន ស្រីពេច និងកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ពីការងារដោយមូលហេតុថា ក្រុមហ៊ុនមិនសូវមានការងារធ្វើ ហើយអ្នកគ្រប់គ្រងមកប្រាប់ដោយផ្ទាល់មាត់ថា ពួកគាត់ចូលចិត្តដើរលេងច្រើនពេលធ្វើការ គឺមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានការងារច្រើនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ តួយ៉ាងក្រុមហ៊ុនមានការងារបន្ថែមម៉ោងរៀងរាល់ថ្ងៃ ។
- ភាគីនិយោជកឆ្លើយតបថា នៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមហ៊ុនមានការងារបន្ថែមម៉ោងរាល់ថ្ងៃមែន ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងខែមិថុនា និងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមហ៊ុនមានការងារបន្ថែមម៉ោងពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសុក្រ

ARBITRATION COUNCIL

សម្រាប់តែប្រធានក្រុម និងថ្ងៃអាទិត្យសម្រាប់តែថ្នាក់គ្រប់គ្រងទេ តែភាគីនិយោជកពុំមានឯកសារ ឬភស្តុតាងណា ឬអំណះអំណាងច្បាស់លាស់ ដើម្បីបញ្ជាក់ពីស្ថានភាពនេះទេ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានសួរទៅសហជីពដែរថា តើលោក សួង ខាយស៊ុ យកលិខិតនោះ ជូនទៅសន្តិសុខនៅវេលាម៉ោងប៉ុន្មាន តើស្គាល់ឈ្មោះសន្តិសុខនោះដែរ ឬទេ? ហើយសន្តិសុខនោះ មានភិនភាគយ៉ាងម៉េច ហើយមានពាក់ផ្លាកឈ្មោះដែរ ឬទេ។ សហជីពបានទូរស័ព្ទទៅសួរលោក សួង ខាយស៊ុ ហើយបានដាក់សម្លេងឱ្យលឺមកក្រៅ ពេលនោះលោកឆ្លើយថា លោកមិនចាំថា បានយកលិខិតនោះទៅដាក់នៅម៉ោងប៉ុន្មាន ហើយសន្តិសុខនោះមានភិនភាគយ៉ាងដូម្តេច និងឈ្មោះអ្វីនោះទេ ពីព្រោះមិនចាប់អារម្មណ៍។ គាត់គ្រាន់តែនៅចាំថ្ងៃខែប៉ុណ្ណោះ គឺនៅថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។ ភាគីសហជីពបានអះអាងថា សន្តិសុខបានយកលិខិតជូនដំណឹងនោះទៅឱ្យរដ្ឋបាល និងបានចុះហត្ថលេខាលើលិខិតជូនដំណឹងនោះទៀត។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនពិតជាបានដឹងថា កម្មការិនី សាន ស្រីពេច និងកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនក៏បានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតសហជីពនេះជាបន្តបន្ទាប់ផងដែរ ដោយគ្មានមូលហេតុ និងគ្មានកំហុស។ ហេតុនេះ ភាគីសហជីពនៅតែអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានទទួលលិខិតជូនដំណឹង និងដឹងអំពីបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតសហជីពនេះ។

២- ករណីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យា ដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មការិនី សាន ស្រីពេច និងកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

- កម្មការិនី សាន ស្រីពេច និងកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា បានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាមកជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ ពីព្រោះពួកគាត់ធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនយូរមកហើយ។ ម្យ៉ាងទៀត បើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ក្រុមហ៊ុនងាយនឹងបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់តាមការទាមទារនេះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងាររួចហើយដែរ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយកលោកស្រី សាន ស្រីពេច ដែលជាបេក្ខជនប្រធានសហជីព និង កញ្ញា ឆម ស៊ីផា ដែលជាបេក្ខជនហិរញ្ញិកសហជីព ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងគិតប្រាក់រលីកពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពួកគាត់ដោយសារការរើសអើងសហជីព និង ផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់ពួកគាត់ទាំងពីរនាក់ មកកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនមានកំណត់វិញ

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *"វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬ អនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ"*។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ០៥/១១-អ៊ីម វ៉េ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ប្លូលកាវីម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ដោយសារការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាការទាមទារទាក់ទងនឹងការយកចូលធ្វើការវិញ និងការប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាកំណត់មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ហេតុនេះចំណុចវិវាទនេះ ជាចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាការទាមទារនេះជា ២ ផ្នែកដូចខាងក្រោម:

១- ករណីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មការិនី សាន ស្រីពេច និងកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ចូលធ្វើការងារវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការបញ្ឈប់កម្មការិនី សាន ស្រីពេច និងកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ធ្វើឡើងស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រោយការបោះឆ្នោត កម្មការិនី សាន ស្រីពេច ជាប់ជាប្រធានសហជីព ហើយកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ជាប់ជាហិរញ្ញិក។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើកម្មការិនីទាំងពីរទទួលបានការពារពិសេសដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើបានលុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ..."*។

ប្រការ៧ នៃប្រកាសលេខ ៣១៣ សកបយ. បានលើកឡើងថា *"អ្នកដឹកនាំសហជីពសំខាន់ ៣ រូប នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន តាមធម្មតារួមមានប្រធាន អនុប្រធានទី១ និងលេខាធិការទី១ ដែលបានចុះបញ្ជីកានៅក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ត្រូវទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ"*។

តាមរយៈអង្គហេតុ កម្មការិនី ឆម ស៊ីផា បានជាប់ជាហិរញ្ញិក។ ហេតុនេះ កម្មការិនី ឆម ស៊ីផា មិនស្ថិតនៅក្នុងមុខតំណែង ដែលទទួលបានការការពារនោះទេ។

ប្រការ ៣ កថាខ័ណ្ឌទី៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា

"កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទទួលបាននូវការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេល៤៥ថ្ងៃ មុនការបោះឆ្នោត ហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល៤៥ថ្ងៃក្រោយការបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជនទាំងនេះមិនត្រូវបានជាប់ឆ្នោត ។ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពនេះ តាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ ដែលទុកជាបានការ ។ និយោជកត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះនៅរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព" ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ថា *"កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានការការពារពិសេស ដរាបណា (១) កម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកម្មករ ដែលទទួលបានការការពារពិសេស (២) ការបញ្ឈប់ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស និង (៣) សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពកម្មករដែលត្រូវទទួលការការពារតាមមធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៧១/០៩- ហាយចិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៩/១០- ដុង ហាវ)* ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា កម្មការិនី សាន ស្រីពេច បានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌទាំង ៣ ខាងលើ ដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេសដែរ ឬទេ?

លក្ខខណ្ឌទី១: កម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកម្មករ ដែលទទួលបានការការពារពិសេស

កម្មការិនី សាន ស្រីពេច ជាបេក្ខជនសម្រាប់ជ្រើសរើស ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ស្របតាមប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ហើយគាត់បានជាប់ឆ្នោតនៅថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។ ដូចនេះ គាត់ស្ថិតក្នុងប្រភេទកម្មករ ដែលនឹងទទួលបានការការពារពិសេស ។ ដូច្នេះ លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ ។

លក្ខខណ្ឌទី២: ការបញ្ឈប់ត្រូវធ្វើឡើង ក្នុងអំឡុងពេលដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស

និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មការិនី សាន ស្រីពេច នៅថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ពោលគឺ៤៥ថ្ងៃ ក្រោយពេលបោះឆ្នោត គឺក្នុងអំឡុងពេលដែលត្រូវទទួលបានការការពារ ។ ដូច្នេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញ ។

លក្ខខណ្ឌទី៣: សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពកម្មករ ដែលត្រូវទទួលការការពារពិសេស តាមមធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បែបបទនៃការទទួលលិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺសន្តិសុខនៅទ្វារមុខជាអ្នកទទួលលិខិត បន្ទាប់មកត្រូវបញ្ជូនលិខិតនោះទៅផ្នែករដ្ឋបាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីធ្វើការជូនដំណឹងតាមមធ្យោបាយ ដែលចាត់ទុកថាបានការ កម្មករនិយោជិតត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធី ដែលនិយោជកបានកំណត់យកមកអនុវត្ត ។ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជូនដំណឹងនេះ តាមរយៈសន្តិសុខនៅមុខទ្វារជាអ្នកទទួល យកទៅជូនលោក ឆាយ ចេងហាវ

ជាប្រធានរដ្ឋបាលចុះហត្ថលេខា។ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា លោក ឆាយ ចេងហាវ បានចុះហត្ថលេខា និងដាក់ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំទទួល។ ប៉ុន្តែ លោក ឆាយ ចេងហាវ បានបដិសេធថា ហត្ថលេខា និងអក្សរចុះថ្ងៃខែឆ្នាំនោះ មិនមែនជាហត្ថលេខា និងអក្សររបស់គាត់ទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានសួរបញ្ជាក់ទៅភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតឆ្លើយតប ទៅនឹងការបដិសេធរបស់លោក ឆាយ ចេងហាវ ដែលអះអាងថា មិនមែនជាហត្ថលេខារបស់លោកទេ។ សហជីព បានឆ្លើយថា ពួកគាត់មិនបានដឹងច្បាស់ទេ ពីព្រោះលោក សួង ខាយស៊ុ ជាអ្នកយកលិខិតនោះជូនទៅសន្តិសុខ ក្រុមហ៊ុន។ ប៉ុន្តែ ទោះបីយ៉ាងក៏ដោយ សន្តិសុខបានយកលិខិតជូនដំណឹងនោះទៅឱ្យរដ្ឋបាល។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុន ពិតបានដឹងថា កម្មការិនី សាន ស្រីពេច និងកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីព។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អំណះអំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលថា ខ្លួនបានជូនដំណឹង ទៅក្រុមហ៊ុនអំពីបេក្ខភាពឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត គឺមិនអាចជឿជាក់បានទេ ដោយហេតុថា សហជីពមិនបានដឹង ច្បាស់ ពីព្រោះលោក សួង ខាយស៊ុ ជាអ្នកយកលិខិតនោះជូនទៅសន្តិសុខក្រុមហ៊ុន។

នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួរបញ្ជាក់ទៅភាគីកម្មករនិយោជិតពីឈ្មោះ និងភិនភាគសន្តិសុខ ដែលកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ជាសន្តិសុខដែលទទួលលិខិតនោះ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិន បានបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់នោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីជានីតិវិធីទទួលឯកសាររបស់ក្រុមហ៊ុន តម្រូវឱ្យសន្តិសុខយកលិខិតជូនទៅឱ្យរដ្ឋបាលចុះហត្ថលេខាទទួលក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមាន ភស្តុតាង និងអំណះអំណាងជាក់លាក់ថា ពិតជារដ្ឋបាលរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលបានចុះហត្ថលេខាទទួលលិខិតមែន នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទទួលយកនូវឯកសារជូនដំណឹងរបស់កម្មករនិយោជិតពីសំណាក់ សន្តិសុខ អាចចាត់ទុកថា បានការ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាង និងអំណះអំណាងគ្រប់គ្រាន់នោះទេ។

លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានផ្ទៀងផ្ទាត់ទៅនឹងហត្ថលេខា ដែលលោក ឆាយ ចេងហាវ ធ្លាប់ចុះលើឯកសារផ្សេងៗកន្លងមកដែរ ហើយជាលទ្ធផល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ហត្ថលេខាដែល បានចុះនៅលើឯកសារស្តីពីការជូនដំណឹងបោះឆ្នោតសហជីពនេះ គឺពុំដូចគ្នាទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ហត្ថលេខានេះមិនមែនជាហត្ថលេខារបស់លោក ឆាយ ចេងហាវ ទេ។ ដោយមូលហេតុនេះ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ជាក់ និងការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះ មិនអាចសន្មត់ និងគួរឱ្យជឿជាក់បានឡើយ។ ហេតុនេះ ការជូនដំណឹងពីបេក្ខភាពនេះ មិនអាចចាត់ទុកថា ជាមធ្យោបាយដែលទុក ជាបានការនោះទេ។ ដូច្នេះ លក្ខខណ្ឌទី៣ នេះមិនត្រូវបានបំពេញទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា កម្មករនិយោជិតពុំអាចទទួលបានការការពារ ពិសេសទេ នៅពេលដែលសហជីពមិនបានជូនដំណឹងពីបេក្ខភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព មុនពេលដែល និយោជកបញ្ឈប់ពួកគាត់។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៦៤/០៥-ជានវ៉ៃ និងលេខ ៦៦/០៧-ជាហ្វុង*)។

THE ARBITRATION COUNCIL

សរុបទៅ កម្មការិនី សាន ស្រីពេច និង ឆម ស៊ីផា ពុំទទួលបានការការពារពិសេស ទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ឈប់នេះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើការបញ្ឈប់កម្មការិនីទាំងពីរនេះត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ?

ក/ ករណីកម្មការិនី សាន ស្រីពេច

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មការិនី សាន ស្រីពេច ត្រូវបាននិយោជកបន្តកិច្ចសន្យា ដែលមានកំណត់ថិរវេលាជូនគាត់ជាបន្តបន្ទាប់ ហើយកិច្ចសន្យាសរុបមានចំនួន ២៤ ខែ គឺមានរយៈពេល២ឆ្នាំគត់។ ដូចនេះ កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ គឺជាកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាកំណត់។

មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី១ ទី២ និង ទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់។...*

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជក តែឯកឯងមុនកាលកំណត់ ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣០/០៨-អ៊ី ហ្គាមេន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ កថាខណ្ឌទី៣ នេះថា *"តាមអត្ថន័យនៃមាត្រា៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាអាចរំលាយដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯងមុនកាលកំណត់បាន ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា"*។

ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់លោកស្រី សាន ស្រីពេច នៅថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។ ការបញ្ឈប់នេះ មុនកិច្ចសន្យាដល់ការកំណត់ចំនួនជិត ២ ខែ (កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយត្រូវដល់កំណត់នៅថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១)។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការការបញ្ឈប់កម្មការិនី សាន ស្រីពេច ពុំមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូនគាត់ជាបន្តបន្ទាប់ ដែលអាចបញ្ជាក់ថា លក្ខណៈសម្បត្តិ និងគុណភាពការងាររបស់គាត់ល្អ ហើយកន្លងមកគាត់ក៏ពុំដែលធ្លាប់បានប្រព្រឹត្តកំហុស ទទួលបានការព្រមាន ដែលនឹងឈានទៅរកការបញ្ឈប់ដែរ។ ដូចនេះ និយោជកមិនគួរនឹងចាត់វិធានការណ៍បញ្ឈប់គាត់ជាបន្ទាន់បែបនេះដែរ។

យោងតាមកថាខ័ណ្ឌទី ៣ នៃមាត្រា ៧៣ ខាងលើ ក្នុងករណីនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាដោយឯកឯងមុនកាលកំណត់ ដោយពុំមានហេតុផលសមរម្យ និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត

ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។

នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ជូនកម្មការិនី សាន ស្រីពេច រហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា ប៉ុន្តែកម្មារិនី សាន ស្រីពេច មិនព្រមទទួលយកទេ។ ដូច្នេះ ទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ឈប់នេះ កម្មការិនី សាន ស្រីពេច មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងជំងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។

ខ/ ករណីកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា

តាមរយៈអង្គហេតុ ថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យារបស់កញ្ញា ឆម ស៊ីផា មានចំនួន ២ ឆ្នាំ ៧ ខែ។ បើគិតមកដល់ថ្ងៃ ដែលនិយោជកបញ្ឈប់គាត់ (និយោជកបញ្ឈប់គាត់នៅថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១) កិច្ចសន្យារបស់គាត់មានចំនួន ២ ឆ្នាំ ៣ ខែ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មការិនី ឆម ស៊ីផា គឺក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា៦៧ កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ២ ឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះ មានថិរវេលាអតិបរិមាមិនលើសពី២ឆ្នាំ។ ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើមនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ"*។

មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាលើសពី ៦ ខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងមុនចំនួន ១០ ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់១៥ថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាលើសពី១ឆ្នាំ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលា ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា៦៧"*។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៦/០៦-មុំនដូតិច្ស ចំណុចវិវាទទី២ និងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៧/០៦-អេវើគ្រីន ចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ៦៧(២) មានន័យថា *"កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាមិនមានកំណត់ថិរវេលា នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យានីមួយៗ ដែលត្រូវបានបន្តសារជាថ្មីនោះ មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ"*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដោយសារការអនុវត្តកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុនបានបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពី ២ ឆ្នាំ ដែលផ្ទុយនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ុនតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣៦/០៦-*

មុនដូតិច្ស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាជាបន្តបន្ទាប់ ហើយត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបន្តរហូតដល់ថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យានោះលើសពីពីរឆ្នាំ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ កម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ដែលមានថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពី ២ ឆ្នាំ ទៅជាកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់។

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់អាចរំលាយ តាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យា ត្រូវឱ្យដំណឹងទៅភាគីម្ខាងទៀត"* ។

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ" ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨- អេអេសឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និង១៣១/១០- លីឌើ អ៊ិនដាស្ទ្រៀល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)* ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ពីការងារ ដោយសារក្រុមហ៊ុនមិនសូវមានការងារធ្វើ ហើយអ្នកគ្រប់គ្រងមកប្រាប់ដោយផ្ទាល់មាត់ថា ពួកគាត់ចូលចិត្តជជែកលេងច្រើនពេលធ្វើការ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅថ្ងៃដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មការិនី ឆម ស៊ីផា គឺនិយោជកមានការងារបន្ថែមម៉ោងរៀងរាល់ថ្ងៃឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។ ដូចនេះ មូលហេតុនៃការអត់មានការងារធ្វើមិនមែនកត្តាជម្រុញឱ្យនិយោជកត្រូវបញ្ឈប់កម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ទេ។ ទាក់ទងនឹងការជជែកគ្នានេះ និយោជកមិនដែលធ្វើការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬផ្ទាល់មាត់ ដល់កម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ទាក់ទាងនឹងការជជែកលេងច្រើននេះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា ការបញ្ឈប់នេះ និយោជកបានយោងទៅលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬច្បាប់ស្តីពីការងារដែលថា ការជជែកគ្នា ជាកំហុសស្រាល កំហុសមធ្យម ឬកំហុសធ្ងន់ ដែលឈានទៅដល់ការបញ្ឈប់នោះទេ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥១/០៨-អេ អេស ឌី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *"ជាទូទៅការបញ្ឈប់បុគ្គលិកម្នាក់ពីការងារ គឺជាសិទ្ធិរបស់និយោជក ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវតែគោរពតាមកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងច្បាប់ស្តីពីការងារ "* ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកគួរតែធ្វើការណែនាំ ឬដាក់ទោសវិន័យដល់កម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន នៅពេលដែលនិយោជកបានដឹងពីកំហុសនោះ។ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនបានចាត់វិធានការទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួនទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ទេ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការបញ្ឈប់កញ្ញា ឆម ស៊ីផា នេះ គឺដោយសារមានការរើសអើងសហជីព។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាបន្ថែមថា តើការបញ្ឈប់នេះ ពិតជាមានទាក់ទងទៅនឹងការរើសអើសសហជីពដែរ ឬអត់?

មាត្រា១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា *"...គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហាការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីសម្រេចអំពី...ការជួល...ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ..."* ។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ..... និងការបណ្តេញចេញ ...."* ។

ទាក់ទងនឹងការចោទប្រកាន់ថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីពនោះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់*លេខ ១៥៨/០៨- អ៊ុម និងវ៉ៃ ទី៤ និងលេខ ៤០/០៩-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១*)។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាង ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសំណុំរឿង និងអំណះអំណាងរបស់ភាគីនៅក្នុងសវនាការ ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១២២/០៩-វ៉ាយវីភី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣*)។

នៅក្នុងករណីនេះ យោងតាមសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាការបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា នៅថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ សហជីពបានជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ទៅក្រុមហ៊ុនតាមរយៈសន្តិសុខនៅមុខទ្វារជាអ្នកទទួលយក ទៅជូនលោក ឆាយ ចេងហាវ ជាប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន ហើយលោក ឆាយ ចេងហាវ ក៏បានចុះហត្ថលេខាផងដែរ។ ប៉ុន្តែ លោក ឆាយ ចេងហាវ បានបញ្ជាក់អះអាងថា ហត្ថលេខា និងចុះថ្ងៃខែឆ្នាំ នៅក្នុងលិខិតជូនដំណឹងនោះ មិនមែនជាអក្សររបស់គាត់ទេ ហើយហត្ថលេខាក៏មិនមែនជាហត្ថលេខារបស់គាត់ដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានផ្ទៀងផ្ទាត់ទៅនឹងហត្ថលេខា ដែលលោក ឆាយ ចេងហាវ ធ្លាប់ចុះលើឯកសារផ្សេងៗកន្លងមកដែរ ហើយជា

លទ្ធផលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ហត្ថលេខាដែលបានចុះនៅលើឯកសារស្តីពីការជូនដំណឹងបោះឆ្នោតសហជីពនេះ គឺពុំដូចគ្នាទេ។

ហេតុនេះ ទោះបីជាការបញ្ឈប់នេះ ធ្វើឡើងដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ ហើយមិនផ្អែកទៅលើកំហុសមែនក៏ដោយ។ ប៉ុន្តែ ដោយសារតែភស្តុតាងរបស់កម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងការជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុនពីសមាសភាពសហជីពនោះ គឺមិនមានលក្ខណៈរឹងមាំគ្រប់គ្រាន់ និងតាមការវិភាគទាក់ទឹងការការពារពិសេសខាងលើ មិនមានភស្តុតាងនៃការជូនដំណឹងច្បាស់លាស់នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចឱ្យជឿជាក់បានឡើយពាក់ព័ន្ធនឹងការចោទប្រកាន់របស់សហជីពថា និយោជកបានដឹងអំពីបេក្ខភាពបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហើយនិងបានដឹងអំពីការបោះឆ្នោតនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសន្និដ្ឋានថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីពទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់នេះទេ។

តាមការបកស្រាយខាងលើ យោងតាមមាត្រា ៧៣ និយោជកមិនមានហេតុផលសមរម្យនៅក្នុងការបញ្ឈប់កម្មការិនី សាន ស្រីពេច ដូចនេះកម្មការិនី សាន ស្រីពេច ទទួលបាននូវជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនស្មើនឹងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។

ចំពោះការបញ្ឈប់ ដែលគ្មានហេតុផលរបស់និយោជកចំពោះកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ដែលគាត់មានកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាមិនកំណត់ គឺបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបាននូវការងាររបស់ខ្លួនវិញ ដោយយោងតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ដូច្នេះសរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មការិនី សាន ស្រីពេច ចូលធ្វើការវិញ និងបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកញ្ញា ឆម ស៊ីផា ចូលធ្វើការវិញ និងប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កញ្ញា ឆម ស៊ីផា ពីកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលាមកជាកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាមិនកំណត់វិញ ព្រមទាំងសងប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មការិនី សាន ស្រីពេច ឱ្យចូលធ្វើការវិញ។

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងសង ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ។
- និយោជកត្រូវប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ពីកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា មកកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ :

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០។

២. សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍: គ្មាន

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ :

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ឹង សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ស៊ឹន គឹមសាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉េន ម៉ុនឈារ៉ា**

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

THE ARBITRATION COUNCIL

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨៧/១១_ ខិននីតិច

យោបល់ជំទាស់ទៅសេចក្តីសម្រេចនៃសំណុំរឿង ខិននីតិច
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុង សុទ្ធី
ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា " *ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប ។* ***ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ*** " ។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំ អាជ្ញាកណ្តាល **អ៊ុង សុទ្ធី** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ **៨៧/១១_ខិននីតិច** ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ ។ ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការជំទាស់ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ :

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ (ត្រង់ទី៣) : និយោជកត្រូវប្តូរកិច្ចការងាររបស់កម្មការិនី ឆម ស៊ីជា ពីកិច្ច សន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា មកកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ

ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិជ្រើសរើសប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ ថិរវេលា ឬមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតអនុវត្តតាម។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះភាគីនិយោជកបាន ជ្រើសរើសយកកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា យកមកអនុវត្ត ហើយនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ នេះម្តងៗ និយោជក តែងតែទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ៥ ភាគរយ តាមមាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារជានិច្ច។ ចំពោះការបន្ត កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ ថិរវេលាសារជាថ្មីម្តងៗ ក៏មានថិរវេលាមិនលើសពី ២ ឆ្នាំដែរ។

ដូច្នេះខ្ញុំយល់ថា ការបន្តសារជាថ្មីនេះ គឺជាកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដដែល។ ប្រសិនបើយើងសន្មត់ថា ការបន្តសារជាថ្មីនេះ មានថិរវេលាលើសពី ២ ឆ្នាំ ជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ។ នៅពេលបណ្តេញចេញ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញឱ្យកម្មករនិយោជិតម្តងទៀត ហេតុនេះនិយោជកត្រូវខាតបង់ប្រាក់ ២ ដង គឺ-១. បង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ៥ ភាគរយ, ២. ត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដដែល ទៀត។

ប្រសិនបើនៅពេលទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ហើយយើងបញ្ជាឱ្យកម្មករនិយោជិតសងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ ភាគរយ ទៅនិយោជកវិញ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនមានលទ្ធភាពសងប្រាក់ ៥ ភាគរយនោះមកវិញ តើកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ជាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារអ្វីដែរ?

THE ARBITRATION COUNCIL

ហើយគេត្រូវទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ឱ្យ កម្មករនិយោជិតនោះ តាមរបៀបណា? ។

ដូច្នេះខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៥ ភាគរយ ហើយការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់បន្តសារជាថ្មី១ និងនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាម្តង១ និយោជកបានទូទាត់តាមច្បាប់ កិច្ចសន្យាថ្មីនោះ ទោះបីជាធ្វើច្រើនដង ហើយមានថិរវេលាសរុបលើសពី ២ ឆ្នាំ ក៏ដោយ នៅតែជាកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដដែល ។

ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ម្តង១ និយោជកមិនបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ៥ ភាគរយ ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតទេនោះ បើថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាទាំងនោះ លើសពី ២ ឆ្នាំ នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលានោះនឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ ។

សរុបមក ខ្ញុំយល់ឃើញថា ក្នុងចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ (ត្រង់ទី៣) នេះ មិនគួរបង្ខាប់ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ទេ ។

មាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌ ២ ចែងថា កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើការងារធ្វើឡើង ដោយមានកំណត់ថិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ២ ឆ្នាំ បានឡើយ ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មី ម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ២ ឆ្នាំ ។

<u>ការបកស្រាយកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់</u> :

-ភាគីអាចធ្វើកិច្ចសន្យាការងារម្តង តែថិរវេលាមិនលើសពី ២ ឆ្នាំ

ដូច្នេះ ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះ គេត្រូវទូទាត់តាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ការងារ ។

-ភាគីអាចបន្តកិច្ចសន្យាថ្មីម្តង តែដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនេះ មិនលើសពី ២ ឆ្នាំ ហើយនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចន្យានេះ គេត្រូវទូទាត់តាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ការងារ ។

-ភាគីអាចបន្តកិច្ចសន្យាថ្មីម្តងទៀត តែដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនេះ មិនលើសពី ២ ឆ្នាំ

ដូច្នេះ ការបន្តកិច្ចសន្យាម្តង១នេះ មិនឱ្យលើសពី ២ឆ្នាំទេ ហើយពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះ គេត្រូវទូទាត់តាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ការងារ ។

សូមកុំយល់ច្រឡំពាក្យថា *ការបន្តច្រើនដង កុំឱ្យលើសពី ២ឆ្នាំ*។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

អ៊ឹង សុន្ធី

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨៧/១១-ខិននីតិច

យោបល់ជំទាស់ទៅសេចក្តីសម្រេចនៃសំណុំរឿង ខិននីតិច
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល ស៊ិន គឹមស៊ាន ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជិត

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចែងថា *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប ។* ***ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ*** "។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំ អាជ្ញាកណ្តាល **ស៊ិន គឹមស៊ាន** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ **៨៧/១១-ខិននីតិច** ចំណុចវិវាទទី១។ ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុ នៃការជំទាស់ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ :

<u>ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២</u> : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោកស្រី សាន ស្រីពេច ដែលជាបេក្ខជនប្រធានសហជីព និងលោកស្រី ឆម ស៊ីផា ដែលជាបេក្ខជនហិរញ្ញិកសហជីព ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងគិតប្រាក់លើកពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពួកគាត់ដោយសារការរើសអើងសហជីព និងផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ពីមានកំណត់ថិរវេលាមកជាកិច្ចសន្យាការងារមិនមានកំណត់ថិរវេលា

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងយ៉ាងរឹងមាំថា ការបញ្ឈប់នេះ គឺដោយសារមានការរើសអើងសហជីព។ បើតាមមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យធ្វើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយសារពួកគាត់ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីព។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាង ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសំណុំរឿង និងអំណះអំណាងរបស់ភាគីនៅក្នុងសវនាការ ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២២/០៩- វ៉ាយ វី ភី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣)* ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានបដិសេធមិនទទួលស្គាល់ហត្ថលេខានៅលើលិខិតជូនដំណឹងរបស់សហជីពស្តីអំពីបេក្ខភាពបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទេ និងបានអះអាងថា ការបញ្ឈប់ការងារកម្មការិនីទាំង២នាក់នេះ ក៏ខ្លួនមិនបានដឹងថា កម្មការិនី សាន ស្រីពេច ជាប់ជាប្រធានសហជីព ហើយកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ជាប់ជាហិរញ្ញិកនោះទេ។ ជារួមការបញ្ឈប់កម្មាការិនីទាំងពីរនាក់នេះ គឺដោយ

មូលហេតុមិនមានការងារច្រើនត្រូវធ្វើ និងដោយសារការងាររបស់កម្មការិនីទាំងពីរនាក់នេះមិនល្អ និងពួកគាត់លេងសើចច្រើន។ ប៉ុន្តែខ្ញុំយល់ឃើញថា តាមអំណះអំណាងនៅក្នុងសវនាការ និងឯកសារផ្ញើមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានភាពស៊ីសង្វាក់ ដូចដែលនិយោជកបានលើកឡើងនោះទេ តួយ៉ាងដូចជាៈ

ក- ការមិនមានការងារច្រើននោះ គឺមាននៅក្នុងខែមិថុនា និងខែកក្កដា មិនមែននៅក្នុងខែឧសភាទេ ដូចនេះ និយោជកមិនសមហេតុផលនឹងបញ្ឈប់កម្មការិនីនៅក្នុងខែឧសភា ជាបន្ទាន់នោះទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ភាគីនិយោជកក៏បានទទួលស្គាល់ថា ក្នុងខែឧសភា នោះក្រុមហ៊ុនមានការងារធ្វើច្រើន មែនដូចជាមានការបន្ថែមម៉ោងញឹកញាប់ ព្រោះត្រូវបង្ហើយការងារទៅតាមការបញ្ជាទិញពីខែមុន។

ខ- ចំពោះការលើកឡើងពីការងាររបស់កម្មការិនីទាំង២នាក់មិនល្អនោះ ក៏ផ្ទុយនឹងឯកសារដែលដាក់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែរ ដោយសារតារាងប្រាក់ឈ្នួលបានបង្ហាញថា នៅក្នុងខែមេសា កម្មការិនី សាន ស្រីពេច ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសរុប ១២៣ ដុល្លារអាមេរិក ហើយកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ទទួលបាន ១២៤ ដុល្លារអាមេរិក។ ក្នុងខែមីនា កម្មការិនី សាន ស្រីពេច ទទួលបាន ១៤០ ដុល្លារអាមេរិក ហើយកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ទទួលបាន ១២៣ ដុល្លារអាមេរិក ដែលជាចំនួនមួយខ្ពស់ បើប្រៀបធៀបនឹងកម្មករដទៃទៀត។ បើធ្វើការប្រៀបធៀបទៅលើតារាងប្រាក់ឈ្នួលនេះ ខ្ញុំរកឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ គឺស្ថិតនៅក្នុងកំរិតមួយខ្ពស់ ព្រោះមានកម្មករនិយោជិតដទៃខ្លះ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្រោម ១០០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

គ- ម្យ៉ាងវិញទៀត ចំពោះការលើកឡើងថា កម្មការិនីទាំងពីរមានការលេងសើចច្រើននោះ និយោជកក៏មិនបានធ្វើការព្រមានទៅកម្មការិនីដែរ។ បើកម្មការិនីទាំងពីរពិតជាមានការលេងសើចច្រើន ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកគួតែធ្វើការណែនាំ ឬព្រមានពួកគាត់ជាមុន ជៀសវាងចាត់វិធានការបញ្ឈប់ពួកគាត់ ដោយពុំមានហេតុផលសមរម្យ។

ឃ- សកម្មភាពនៃការបញ្ឈប់ការងាររបស់កម្មការិនី និយោជកបានចុះហត្ថលេខាលើលិខិតមួយ ដែលភាគីនិយោជកអះអាងថា ជាលិខិតជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ការអះអាងនេះហាក់ដូចជា ផ្ទុយនឹងសកម្មភាព ដែលភាគីក្រុមហ៊ុនបានតម្រូវឱ្យពួកគេត្រូវតែចាកចេញពីរោងចក្រភ្លាម១តែម្តង សូម្បីតែអ្នកគ្រប់គ្រងពួកគាត់ក៏មិនបានទទួលដំណឹងនេះដែរ។

ង- ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ និយោជកក៏មិនបានបដិសេធនូវការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករពីការបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិត៤នាក់ទៀតជាបន្តបន្ទាប់គ្នា ដោយសារបានឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនបោះឆ្នោតសហជីពនោះដែរ។

ដូច្នេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា អំណះអំណាងពីមូលហេតុនៃការបញ្ឈប់ការងារកម្មការិនីទាំង២នាក់ ដែលលើកឡើង ដោយភាគីនិយោជកមិនអាចធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿបានទេ។

តាមគោលការណ៍ភស្តុតាង ដែលគេហៅថា *"ភស្តុតាងបង្ហាញចេញពីកាលៈទេសៈ "* ដែលជាទូទៅ ចៅក្រម និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទាំងឡាយតែងតែយកមកប្រើប្រាស់ ដើម្បីពិចារណាលើភស្តុតាងទាំងឡាយ ដែលបង្ហាញ និងហេតុផលដែលបានអះអាង ដើម្បីរកឱ្យឃើញ ឬក៏ឱ្យជឿបានថា តើអាចមានអង្គហេតុមួយបានកើតឡើងដែរ ឬទេ។

ក្នុងករណីនេះ ដោយសារភស្តុតាងដែលបង្ហាញមាន ដូចជាទង្វើនៃការបញ្ឈប់កម្មការិនីទាំងពីរនេះ មិនបានធ្វើតាមនីតិវិធី ដែលជាទូទៅគួរតែធ្វើ គឺអ្នកគ្រប់គ្រងមិនដឹងពីការបញ្ឈប់នេះ ភាគីនិយោជកមិនបានប្រាប់ទៅកម្មការិនីជាសាមីខ្លួនឱ្យដឹងពីមូលហេតុអ្វីបានជាខ្លួនត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ។ លើសពីនេះទៀត មូលហេតុនៃការបញ្ឈប់ការងារ ដែលភាគីនិយោជកបានអះអាងនៅក្នុងសវនាការនោះទៀតសោត វាមិនស៊ីសង្វាក់នឹងភស្តុតាងដែលនិយោជកបានបង្ហាញឡើយ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ភស្តុតាងដែលភាគីនិយោជកបានលើកឡើងនោះ ក្លាយទៅជាភស្តុតាងចេញពីកាលៈទេសៈ ដែលធ្វើឱ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជឿថា មានអង្គហេតុមួយបានកើតឡើង ហើយដែលអង្គហេតុនោះ គឺភាគីនិយោជកបានដឹងពីបេក្ខភាពឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតសហជីពរបស់កម្មការិនីទាំង២នេះ។ ថែមពីលើនេះទៀត ដោយភស្តុតាង និងការអះអាងរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចជឿបាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការពិចារណាលើតុល្យភាពនៃភាព ដែលអាចជឿជាក់បាន រវាងភស្តុតាង និងការអះអាងរបស់ភាគីទាំងពីរ គឺថាភស្តុតាង និងការអះអាងរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានស៊ីសង្វាក់គ្នា ដែលធ្វើឱ្យមិនអាចជឿបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអះអាង និងភស្តុតាង ដែលភាគីនិយោជិតបានលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការអាចធ្វើជឿបាន។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកបានដឹងអំពីបេក្ខភាពបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហើយនិងបានដឹងអំពីការបោះឆ្នោតនោះ ទើបបានជាការបញ្ឈប់កម្មការិនីទាំង២នេះ ដោយមិនមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ និងមិនបានធ្វើតាមនិតិវិធីទូទៅដែលគួរតែធ្វើបាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសន្និដ្ឋានថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីពទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់នេះមែន។

ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់បានបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ក្នុងការទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ដូចបានកំណត់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី៣ ប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ខាងលើ។

ចំពោះករណី សាន ស្រីពេច ដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ យោងតាមមាត្រា ៧៣ គឺប្រសិនបើនិយោជកមិនមានហេតុផលសមរម្យនៅក្នុងការបញ្ឈប់ គឺកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាននូវជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនស្មើនឹងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។ ផ្ទុយទៅវិញ ចំពោះកម្មការិនី ឆម ស៊ីថា ដែលមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ យោងតាមមាត្រា ៧៤ គឺការបញ្ឈប់ ដែលគ្មានហេតុផលរបស់និយោជកនេះ គឺមើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបាននូវការងាររបស់ខ្លួនវិញ។

សរុបមក និយោជកត្រូវទទួលយកកម្មការិនី សាន ស្រីពេច ចូលធ្វើការវិញ ឬក៏ទទួលបាននូវសំណងជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនស្មើនឹងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា និងនិយោជកត្រូវទទួលយកកម្មការិនី ឆម ស៊ីផា ចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងត្រូវប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ ឆម ស៊ីផា ពីកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាមកជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

ស៊ិន គឹមសាន