ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០២៩/១៦ - ហ្វ្រេត អនឆើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ២២ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេត អនឆើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិលេខ០៤ ឃុំស្វាយរលំ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៦៧ ៦៦ ៧៧ ១១ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ ៖

- លោក លឹម វេញ ប្រធានរដ្ឋបាល

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ ៖

- លោក លឹម វេញ ប្រធានរដ្ឋបាល

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន ៖

- លោក លឹម វេញ ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - **សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ**

- **សហព័ន្ធសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ**
- **សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិលេខ៤ ឃុំស្វាយរលំ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៦៥ ៧៥ ៥៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ ៖

១- លោក យឹង ឈុន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
២- លោក ហង់ សុរិយា អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
៣- អ្នកស្រី ហង់ ស្រីមុំ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
៤- អ្នកស្រី ឈឿន សារ៉េត អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ
៥- អ្នកស្រី ផាន សម្ផស្ស ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ
៦- អ្នកស្រី ម៉ៃ ស្រីវ័ត្ត លេខាធិការសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ
៧- អ្នកស្រី ស៊ិន គីមសិ កម្មករ
៨- លោក យិន សុខន អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
៩- លោក ណយ រដ្ឋា ប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ
១០-លោក ឡាច សោភ័ណ្ឌ អនុប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ
១១- អ្នកស្រី សោម សុភាព លេខាសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ
១២- អ្នកស្រី យូម សំអាង កម្មករ
១៣- អ្នកស្រី យ៉ាន់ សុផារីណោ កម្មករ
១៤- អ្នកស្រី គេន សុខចាន់ កម្មករ
១៥- អ្នកស្រី សៀង ស្រីពៅ កម្មករ
១៦- អ្នកស្រី ផូ ពៅ កម្មករ
១៧- លោក នៅ ទិត្ថា ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ
១៨- លោក ហ៊ិល សុគន្ធ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ
១៩- អ្នកស្រី ប៊ុន ចាន់ធី លេខាធិការសហជិពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ
២០- អ្នកស្រី ឈឿន ផលីន គណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ
២១- អ្នកស្រី ដុំ ខន គណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ
២២- អ្នកស្រី ម៉ែន សុភ័ក្រ គណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ

តំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ ៖

១- អ្នកស្រី សេក សារ៉េន ប្រធានសហជីពបេះដូងខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ
២- លោក ហង់ សុរិយា អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
៣- អ្នកស្រី មេឃ ស្រីអូន កម្មករ

៤- អ្នកស្រី ឈឿន សារ៉េត អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ

៥- អ្នកស្រី ផាន សម្ផស្ស ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ

៦- អ្នកស្រី អាន ចាន់ណាក់ កម្មករ

៧- អ្នកស្រី ស៊ិន គឹមស៊ កម្មករ

៨- លោក យិន សុខន អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

៩- លោក ណយ រដ្ឋា ប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ

១០- លោក ឡាច សោភ័ណ្ឌ អនុប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ

១១- អ្នកស្រី សោម សុភាព លេខាសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ

១២- អ្នកស្រី យូម សំអាង កម្មករ

១៣- អ្នកស្រី យ៉ាន់ សុផារីណា កម្មករ

១៤- កញ្ញា ជ្រៃ មករា កម្មករ

១៥- អ្នកស្រី សៀង ស្រីពៅ កម្មករ

១៦- លោក យ៉ឹង ឈុន ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ

១៧- លោក នៅ ទិត្ថា ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ

១៨- លោក ហ៊ល សុគន្ធ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ

១៩- អ្នកស្រី ប៊ួន ចាន់ធី លេខាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ

២០- អ្នកស្រី ឈឿន ផលីន គណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ

២១- អ្នកស្រី ដុំ ខន គណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ

២២- លោក ស៊ុម សារុធ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជិពបេះដូងកម្មករខ្មែរ

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន ៖

១- លោក ហង់ សុរិយា អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

២- អ្នកស្រី ផាន សម្ផស្ស ប្រធនាសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ

៣- អ្នកស្រី ប៊ុន ចន្ទី គណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ

៤- អ្នកស្រី ឈឿន សារ៉េត អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ

៥- លោក យិន សុខន អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

៦- លោក ណយ រដ្ឋា ប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ

៧- អ្នកស្រី ឡាច សោភ័ណ្ឌ អនុប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ

៨- អ្នកស្រី សោម សុភាព លេខាធិការសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ

៩- អ្នកស្រី យ៉ាន់ សុផាវីណា កម្មករ

១០- អ្នកស្រី កេន សុខចាន់ កម្មករ

១១- លោក នៅ ទិត្យា ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- នៅពេលកម្មករវិលត្រឡប់ចូលធ្វើការងារវិញ ថ្ងៃទី ១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើគ្រប់គ្រាន់ទេ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ (ប្រាំចំណុច) ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារជូនកម្មករមួយវគ្គសិន។

២- នៅពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករ ត្រូវផ្តល់វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីអតីតភាពជូនកម្មករម្នាក់ៗឱ្យបានច្បាស់លាស់។

៣- នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើ (សុំគិតប្រាក់ឈ្នួល ១០០%ពេញជូនកម្មករ) និងសុំកុំកាត់គងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករក្នុងពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើ។

៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបូកបន្ថែមការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន១ថ្ងៃបន្ថែមទៀត ក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំម្តងៗ និងសុំគិតរំលឹកសងជូនកម្មករវិញ ក្នុងរយៈពេលកន្លងមក។

៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់បំណាច់ឆ្នាំដែលនៅសល់ (កម្មករប្រើមិនអស់) សុំទូទាត់ជាលុយជូនកម្មករ។

៦- សុំឱ្យគិតលុយជូនកម្មករចំនួន២៤០នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនព្យួរការងាររបស់ពួកគាត់រយៈពេលបីខែកាលពីឆ្នាំ២០១០ ហើយសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល នៃការព្យួរការងារនេះជូនដល់ពួកគាត់។

៧- កាលពីថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ក្រុមហ៊ុនបានហៅនាងខ្ញុំមកបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយគ្មានមូលហេតុច្បាស់លាស់ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកនាងខ្ញុំចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ។ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនមិនព្រមទទួលយកនាងខ្ញុំឱ្យចូលធ្វើការងារវិញទេនោះ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារជូននាងខ្ញុំវិញ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣២១ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ (អាណត្តិទី១៣)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក

ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេត អនន៏រ ថេកស្ទាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត លេខ ២២៨/១៦ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៦។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖

- ថ្ងៃទី ១៩ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក)។
- ថ្ងៃទី ២៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៦ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល)។

កាលបរិច្ឆេទផ្តល់ព័ត៌មាន ៖ ថ្ងៃទី ១៨ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១៦ (វេលាម៉ោង ១៥ និង ០០ នាទី រសៀល)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពចំនួន ០៣ គឺ សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហព័ន្ធសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទចំនួន ០៧ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។ ចំណុចមិនសះជាទាំង ០៧ ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេត អនន៏រ ថេកស្ទាយហ្វេកធើរី លីមីធីត លេខ ២២៨/១៦ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការលើកទី១ និងធ្វើការផ្សះផ្សា លើករណីមិនសះជាទាំង ០៧ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក និងសវនាការលើកទី២ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៧ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា (ព្រមព្រៀងគ្នា) ចំនួន ០១ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចមិនសះជានៅសល់ ចំនួន ០៦ ចំណុច ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើការពិចារណា គឺ ចំណុចវិវាទទី១, ទី៣, ទី៤, ទី៥, ទី៦ និងទី៧ ។

នៅថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ភាគីនិយោជកបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៥១នាក់ ដោយអះអាងថា កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ បានកំពុងធ្វើកូដកម្ម ។ ចំណែកឯភាគីកម្មករនិយោជិត បានដាក់លិខិតបដិសេធបញ្ជីឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុនខាងលើ ដោយអះអាងថា កម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើកូដកម្មទេ ។ ដោយមានព័ត៌មានផ្ទុយគ្នារបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតអំពីកូដកម្ម ដែលកើតមានក្នុងអំឡុងពេលនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចុះស៊ើបអង្កេតដល់ទីតាំងក្រុមហ៊ុន នៅព្រឹកថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយសង្កេតឃើញថា ពិតជាមានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនកំពុងធ្វើកូដកម្ម និងកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនកំពុងធ្វើការក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្ម ។ ដើម្បីបំភ្លឺលើករណីកូដកម្ម ដែលកើតមានក្នុងនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញ ភាគីទាំងពីរមកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាននៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ១៥ និង ០០ នាទី រសៀល ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមបញ្ឈប់កូដកម្ម និងចូលធ្វើការវិញ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំណត់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ រហូតដល់ថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។ មកដល់ថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទំនាក់ទំនងទៅភាគីទាំងពីរ អំពីស្ថានភាពកូដកម្ម ភាគីទាំងពីរបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតបានចូលធ្វើការវិញហើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តនីតិវិធីរបស់ខ្លួន ដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ទៅថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ វិញ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយករោងចក្រ ហ្រ្គេត អនធើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក លឹម វេញ។

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្រ្គេត អនធើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថា ត្រឹមត្រូវដោយ ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល លេខ ០៤២ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០០១ ។

៣- សារលោសង្ខេបជំទាស់របស់ក្រុមហ៊ុនហ្រ្គេត អនធើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត ដែលជំទាស់នឹង

សារណាសង្ខេបនៃកម្មករក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២៩/១៦ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៥។

៤- លិខិតជូនពិតមានចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥។

៥- របាយការណ៍ស្ដីពីចំនួនកម្មករដែលមានការងារធ្វើតែនៅតែធ្វើកូដកម្មមិនព្រមធ្វើការ។

៦- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជកជាមួយនឹងសហជីពកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ីនណឺ ណៃធីង សំណុំរឿងលេខ ១០៤/១១ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។

៧- ឯកសារជារូបភាព។

៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេត អនទើរ ថេកស្ដាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត ស្ដីពីសំណើសុំពន្យាពេលនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ រយៈពេល ០៨ ថ្ងៃ។

៩- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់មន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្ដាល ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

១០- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥។

១១- បញ្ជីឈ្មោះ និងផ្នែកដែលមានការងារធ្វើតែកម្មករមិនព្រមចូលធ្វើការ (កូដកម្ម)។

១២- បញ្ជីឈ្មោះ និងផ្នែកអ្នកដែលតម្រូវមកធ្វើការហើយបានមកធ្វើការ។

១៣- បញ្ជីឈ្មោះ និងផ្នែកដែលមានការងារធ្វើប៉ុន្តែមិនមកធ្វើការ (កូដកម្ម)។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- សារណាសង្ខេបរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេត អនទើរ ថេកស្ដាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ គោរពជូនលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

២- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករ-កម្មការិនីក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេត អនទើរ ថេកស្ដាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត ដែលក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារកាលពីឆ្នាំ២០១០ រយៈពេល៣ខែ ដែលគ្មានប្រាក់ឈ្នួល (សុំគិតប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករវិញ) សរុបស្នាមមេដៃចំនួន ៩៤នាក់ ១០ទំព័រ។

៣- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករ-កម្មការិនីក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេត អនទើរ ថេកស្ដាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត ដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យសម្រាកគ្មានការងារឱ្យធ្វើ និងទទួលប្រាក់ឈ្នួល ៥០% សរុបស្នាមមេដៃ ចំនួន ៥៦៨ នាក់ ៤៥ ទំព័រ។

៤- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករ-កម្មការិនីក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេត អនទើរ ថេកស្ដាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត ដែលមិនព្រមឈប់បំណាច់ឆ្នាំ តាមគោលការណ៍ក្រុមហ៊ុន ពេលកាត់កងគ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើសរុបស្នាមមេដៃចំនួន ១៩៨ នាក់ ១៩ ទំព័រ។

៥- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករ-កម្មការិនីក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេត អនទើរ ថេកស្ដាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត ដែលសុំប្ដូរការ

ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបន្ថែមមួយថ្ងៃ ៣ឆ្នាំម្តង១ សុបស្នាមមេដៃចំនួន ៦៣២នាក់ ៥១ ទំព័រ ។

៦- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករ-កម្មការិនីក្រុមហ៊ុន ហ្រ្គេត អនទើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត ដែលក្រុមហ៊ុនកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅក្រុមហ៊ុន គ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើ សរុបស្នាមមេដៃចំនួន ៤៩៤ នាក់ ៤២ទំព័រ ។

៧- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិការបស់សហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន វិនណឺ លេខ ៥០០ សកបយ.អក ចុះថ្ងៃទី ០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៣ ។

៨- សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ អាណត្តិទី០២ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្រ្គេត អនទើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត លេខ០១៣០/១៦ ស.ស.ម.ក.ខ ។

៩- លិខិតពឹងពាក់ និងជួយអម របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្រ្គេត អនទើរ ជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ និងលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ។

១០- តារាងបញ្ជីឈ្មោះអ្នកដែលមានអាយុចាប់ពី ៤៥ឆ្នាំ ដល់ ៦០ឆ្នាំ ។

១១- លិខិតបដិសេធ/ជំទាស់ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ សហព័ន្ធសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ និងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា ជូនលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំបដិសេធ និងជំទាស់លើខ្លឹមសារបញ្ជីឈ្មោះកម្មករ ដែលក្រុមហ៊ុនដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

១២- កំណត់ហេតុសម្របសម្រួលចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ រវាងរោងចក្រ ហ្រ្គេតអនទើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី និងសម្ព័ន្ធ/សហព័ន្ធសហជីពចំនួន ៥ ។

១៣- កំណត់ហេតុស្តីពីការប្រជុំពិភាក្សាដោះស្រាយករណីវិវាទនៅក្រុមហ៊ុន ហ្រ្គេតអនទើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្រ្គេត អនទើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត លេខ ២២៨/១៦ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្រ្គេត អនទើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១៩១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១៩១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ២៤៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ២៤៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦។

៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន លេខ ៣៧៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦។

៦- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន លេខ ៣៨០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេត អនទើរ ថេកស្ទាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត (ដែលតទៅនេះហៅថា "ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេត អនទើរ") មានសកម្មភាពចម្បង តម្បាញអាវរងាសម្រាប់នាំចេញ។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ១២០០ នាក់ (*យោងតាមកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេត អនទើរ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦*) ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា សហជីពកម្មករកម្ពុជា សហជីពយុវជនខ្មែរ និង សហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេត អនទើរ មានបញ្ជិកាទទួលស្គាល់ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនេះទេ ។
- សហជីពយុវជនខ្មែរមានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា ទទួលស្គាល់ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ៥០០ សកបយ.អក. ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៣ ។ តាមរយៈលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មីរបស់សហជីពយុវជនខ្មែរលេខ ១៣៥៤ ក.ប/អក/វក របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៤ ទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសម្រាប់អាណត្តិថ្មី ចំនួន ០៣ រូប រួមមាន ៖ កញ្ញា ផាន សម្ផស្ស ជាប្រធាន, កញ្ញា ឈឿន សារ៉េត ជាអនុប្រធាន, និង កញ្ញា គុយ សុនី ជាលេខាធិការិនី សហជីពយុវជនខ្មែរ ។
- សហព័ន្ធសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ បានជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរអាណត្តិទី២ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេត អនទើរ ថេកស្ទាយ ទៅនិយោជកតាមរយៈលិខិតលេខ ០១៣០ ស.ស.ម.ក.ខ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលមានបេក្ខភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំ

សហជីពគឺ កញ្ញា ហាន សុភក្រ្ត ជាប់ជាប្រធាន, លោកស្រី ភាង ទារ៉ ជាប់ជាអនុប្រធាន និងលោកស្រី ម៉ៃ ស្រីវ័ត្ត ជាប់ជាលេខាធិការសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងទៀតថា ៖
  - សហជីពកម្មករកម្ពុជា ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ប្រេ្កត អនឌើរ មានសមាជិកចំនួនប្រហែល ៣០០នាក់
  - សហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ប្រេ្កត អនឌើរ មានសមាជិកចំនួនប្រហែល ២០០នាក់ និង
  - សហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ប្រេ្កត អនឌើរ មានសមាជិកចំនួនប្រហែល ១០០ នាក់ ។
- តាមរយៈលិខិតពឹងពាក់ និងជួយអម ជូន សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា, សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ, និង សហព័ន្ធសហជីពមោទនភាពកម្មករខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ មានស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៩ នាក់ ។
- មានលិខិតពឹងពាក់ និងជួយអមរបស់កម្មករនិយោជិត ស៊ុន គឹមសី ឱ្យសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរចុះថ្ងៃទី ១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ឱ្យដោះស្រាយចំណុចទាមទារចូលធ្វើការវិញ និងក្នុងករណីមិនយកចូលវិញទេ ត្រូវទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ (ប្រាំចំណុច) ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារជូនកម្មករនិយោជិតមួយវគ្គសិន

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា សុំឱ្យនិយោជក ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត និង ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ (ប្រាំចំណុចៈ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ប្រាក់ជូសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត និងប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់ប្រើអស់) ផ្តាច់អតីតភាពកម្មករនិយោជិតមួយវគ្គសិន ពោលគឺ កម្មករនិយោជិតមិនទាមទារផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយខ្លួនឯងទេ ។
- ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នាថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ដោយសារ ៖
  - ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើបានគ្រប់គ្រាន់ ។
  - កម្មករនិយោជិតខ្លះមានវ័យចាស់ ដែលធ្វើឱ្យពិបាកធ្វើការងារដូចមុន ។
  - ក្រុមហ៊ុនមានការដឹកម៉ាស៊ីនចេញ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតបារម្ភខ្លាចក្រុមហ៊ុន បិទមិនគិតប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់ជូនកម្មករនិយោជិត ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ជំហរថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានផែនការបិទដំណើរការក្រុមហ៊ុនទេ ហេតុនេះ និយោជកមិនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់តាមការទាមទារទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា សព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានការងារធ្វើតិចតួចតាមផ្នែក ហើយភាគច្រើនកម្មករនិយោជិតមិនមានការងារធ្វើ ក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារឱ្យប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ។

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នាថា នៅមុនថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ និយោជកបានព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ចំនួនពីរខែ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ ដោយឡែក ចាប់ពីថ្ងៃទី ១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ មក ក្រុមហ៊ុនបន្តមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើតាមផ្នែក ដោយផ្នែកខ្លះ មានការងារ និងផ្នែកខ្លះទៀតមិនមានការងារធ្វើទេ ។ និយោជកបានព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត តាមផ្នែក ដែលគ្មានការងារធ្វើដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ហើយការព្យួរការងារដោយផ្នែកនេះ និយោជកមិន បានសុំការអនុញ្ញាតពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការគ្មានការងារផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើបានគ្រប់គ្រាន់នេះ ដោយសារតែ ក្នុងវិស័យរោងចក្រតម្បាញ មានរដូវមិនសូវមានការងារ ហើយវាកើតឡើងមិនមែនតែក្រុមហ៊ុននេះទេ ក្រុមហ៊ុនតម្បាញផ្សេងទៀតក៏ជួបបញ្ហាមិនមានបញ្ជាទិញតាមរដូវនេះដែរ ។ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់បន្ថែម ថា ក្នុងអំឡុងចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ខាងមុខនេះតទៅ នឹងមានការងារពេញលេញឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើបណ្តើរៗហើយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននេះ មិនមែនក្រុមហ៊ុនអត់មានការងារធ្វើតាមរដូវកាល ដូចឆ្នាំមុនៗទេ គឺក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ការងារដល់កម្មករនិយោជិតធ្វើដោយសារការងារនៅសាខាផ្សេងៗទៀត របស់ក្រុមហ៊ុនមានការងារធ្វើពេញដូចជា សាខានៅខេត្តស្វាយរៀង, តាកែវ, កោះធំ និងសិត្បូរ ជាដើម ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសារណារបស់ខ្លួន ដែលដាក់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ថា ៖ កម្មករមួយចំនួនត្រូវបានក្រុមហ៊ុនធ្វើចាបផ្លាស់ប្តូរការងារពីផ្នែកមួយទៅផ្នែក មួយ ពីជំនាញនេះទៅជំនាញនោះតាមអំពើចិត្ត ដែលផ្ទុយពីជំនាញរបស់ខ្លួនម្នាក់ៗ ដោយអាងថា ក្រុមហ៊ុន មានសិទ្ធិបែងចែកការងារឱ្យកម្មករធ្វើ ដោយបានបង្ខំកម្មករនិយោជិតប្តូរទៅផ្នែកផ្សេងៗ ដូចជា ផ្នែកពិនិត្យ ទៅផ្នែកប៉ះ, ផ្នែកប៉ះពិនិត្យខាងត្បាញ និងផ្នែកត្បាញ ទៅផ្នែកបោកគក់ អ៊ុត ដេរផ្លាកក ឆែក ចែកសេរី ច្រក, ផ្នែកកាត់ព្រុយ ត្រូវប្តូរទៅ ឆែកអាវប្រឡាក់ កាត់ព្រុយនិងដេរក ម៉ុកព្រុយ សរសេរខ្នាត និងមើល អាវរហែកជាដើម ។ ក្រុមហ៊ុនបានរករឿងស្តីបន្ទោស កម្មករនិយោជិតពេលពួកគាត់ធ្វើមិនកើតព្រោះពួក គាត់ចាស់មានបញ្ហាភ្នែកមើលមិនឃើញ ។ ក្រុមហ៊ុនមានចេតនាអាក្រក់ដូចជា ៖

  ១. ក្រុមហ៊ុនមិនបានរកការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើបានគ្រប់គ្រាន់ ជាហេតុធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ប្រាក់ ចំណូលប្រចាំខែ ។

  ២. ក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរការងារដកពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយខុសជំនាញ ។

  ៣. ក្រុមហ៊ុនប្តូរការងារនេះធ្វើឱ្យប៉ះពាល់សតិអារម្មណ៍ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ។

  ៤. ក្រុមហ៊ុនជំរុញឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារមិនកើតបោះបង់ចោលការងារ ដោយខ្លួនឯង ។

  ៥. ក្រុមហ៊ុនមានចេតនាមិនដាក់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតធុញទ្រាន ឈប់ពីការងារ ព្រោះសាខាក្រុមហ៊ុននេះមានច្រើនកន្លែងទៀតដែលមានការងារធ្វើ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានចំនុកចិត្តទង្វើរបស់ក្រុមហ៊ុន ដូចខាងលើនេះទៀតទេ ដោយសុំទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារជូនដកម្មករនិយោជិតមួយវគ្គសិន ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយពេញ ដល់កម្មករនិយោជិត និងមិនត្រូវកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ៖
  - ក្នុងការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនសព្វថ្ងៃ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។
  - និយោជករៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល នៅអំឡុងខែវិច្ឆិកា ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ និងខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលជាអំឡុងពេលគ្មានការងារតាមផ្នែកឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ៖
  - ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារ របស់កម្មករនិយោជិត ដែលគ្មានការអនុញ្ញាតពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង
  - ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលព្យួរការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និងសងរំលឹកការកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកបានកាត់ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យឈប់សម្រាកគ្មានការងារធ្វើ និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ភាគរយ ចំនួន ៥៦៣ នាក់ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។
- នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត ដែលមិនព្រមឈប់ដោយប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំតាមគោលការណ៍ក្រុមហ៊ុន ចំនួន ១៥៨នាក់ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។
- នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលគ្មានការងារធ្វើ ចំនួន ៤៨៩នាក់ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ៖
  - និយោជកបន្តព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ដោយសារតែក្នុងវិស័យតម្បាញ ការងារមានតាមរដូវ ដែលមានរដូវមានការងារធ្វើ និងរដូវគ្មានការងារធ្វើ ហើយក្នុងការព្យួរការងារពេលនេះ គឺដោយ

សារជារដូវគ្មានការងារធ្វើ មិនសូវមានការបញ្ជាទិញ ពីអ្នកបញ្ជាទិញទេ ។ ការងារនឹងមានធ្វើធម្មតាវិញ ចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ តទៅ ។

- ០ និយោជកមិនអាចសុំការអនុញ្ញាតពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដើម្បីព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតបន្តទៀតបានទេ បន្ទាប់ពីការព្យួរការងារដែលមានការអនុញ្ញាត ២ខែត្រូវបានបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយហេតុថា ក្នុងមួយឆ្នាំក្រុមហ៊ុនមិនអាចព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតលើសពី ០២ ខែទេ ។ ហេតុនេះ និយោជកព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត តាមផ្នែកមួយចំនួន ចាប់ពីថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ រហូតមក ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈឱ្យព្យួរការងារទេ ។
- ០ ចំពោះការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការរៀបចំ ឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងអំឡុងខែវិច្ឆិកា ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ និងខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ គឺនិយោជកអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ (ស៊ីខូវឌូ) ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងអំឡុងខែវិច្ឆិកា ខែធ្នូ និងខែមករា នៃឆ្នាំបន្ទាប់រៀងរាល់ឆ្នាំ ។ មូលហេតុ ដែលរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ គឺ ដើម្បីជៀសវាងការសល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលច្រើន ។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ កំហេត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្រេ្គត អនទើរ នៅថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ រវាងក្រុមហ៊ុន និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ហ្រេ្គត អនទើរ
- ចែងថា ៖ "*៣, ក្រុមហ៊ុនឯកភាពរៀបចំអោយកម្មករប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរយៈពេល បីខែ គឺចាប់ពីខែវិច្ឆិកា រហូតដល់ខែមករា ដោយអនុវត្តន៍ចាប់ពីឆ្នាំ២០១១ នេះតទៅ ។ ករណីអត់មានការងារធ្វើ ក្រុមហ៊ុនសូមអនុវត្តន៍តាមគោលការណ៍ចាស់ ។*"
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កិច្ចព្រមព្រៀង ដែលចែងពីការដែលនិយោជករៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងអំឡុង ខែវិច្ឆិកា ខែធ្នូ និងខែមករា នៃឆ្នាំបន្ទាប់ រៀងរាល់ឆ្នាំ រវាងនិយោជក និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ (ស៊ីខូវឌូ) ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ព្រោះតាមច្បាប់ការងារកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបន្ថែមទៀតថា ការដែលនិយោជករៀបចំបែបនេះគឺ និយោជកខ្លាចកម្មករនិយោជិតសល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលច្រើន ហើយត្រូវគិតជាប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ។
- ភាគីនិយោជកអះអាងថា កិច្ចព្រមព្រៀង ដែលចែងពីការដែលនិយោជករៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិត ឈប់សម្រាកដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មានប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងអំឡុង ខែវិច្ឆិកា ខែធ្នូ និងខែមករា នៃឆ្នាំបន្ទាប់រៀងរាល់ឆ្នាំ រវាងនិយោជក និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ (ស៊ីខូវឌូ) មិនខុសច្បាប់ទេ ហើយច្បាប់ការងារក៏មិនឱ្យនិយោជកគិតជាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែរ ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលព្រមឈប់សម្រាកដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយពេលឈប់សម្រាកនោះ ។ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិត ដែលមិនព្រមឈប់សម្រាកតាមការរៀបចំរបស់និយោជក និយោជកក៏មិនបានកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក បូកបន្ថែមការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១ថ្ងៃ បន្ថែមក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំម្តង១

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នាថា ជាការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបន្ថែមរហូតដល់ចំនួនសរុប ២១ថ្ងៃ នៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ហើយទោះបីអតីតភាពកម្មករនិយោជិតត្រូវបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល លើសពី ២១ថ្ងៃ ក៏និយោជកផ្តល់ជូនតែ ២១ថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ ។ កម្មករនិយោជិតខ្លះមានអតីតភាព ១៨ឆ្នាំ ក៏មានដែរ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ យ៉ាងច្រើនតែ ២១ថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា សុំឱ្យនិយោជកបូកបន្ថែមការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១ថ្ងៃ បន្ថែមក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំម្តង១ និងសងវិលើកចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់បន្ថែមចាប់ពីឆ្នាំ២០០៧មក ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នឹងដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារសងវិលើកមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។
- នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារបន្ថែមការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ បន្ថែម ០១ថ្ងៃ រាល់ ០៣ឆ្នាំម្តង ចំនួន ៦២៦នាក់ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារទេ ហើយនិយោជករក្សាការអនុវត្ត ដែលក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តកន្លងមកដដែល ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅសល់ គិតជាប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅសល់ គិតជាប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - ដើម្បីកុំឱ្យសល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតច្រើនពេក
    - កាលពីមុនឆ្នាំ២០១០ និយោជកធ្លាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅសល់ គិតជាប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិត ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះការគិតជាប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត

អនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលចែងពីការដែលនិយោជករៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិត ឈប់សម្រាកដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងអំឡុងខែវិច្ឆិកា ខែធ្នូ និងខែមករា នៃឆ្នាំបន្ទាប់ រៀងរាល់ឆ្នាំ រវាងនិយោជក និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ (ស៊ីខូវឌូ) នោះនិយោជកនឹងគិតជាប្រាក់ឱ្យប្រសិនបើប្រើមិនអស់ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនគិតជាប្រាក់ជូនទេ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រមតាមការរៀបចំឱ្យប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលតាមកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារត្រង់ចំណុចនេះ គឺ កម្មករនិយោជិតដែលមិនព្រមអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលចែងពីការដែលនិយោជករៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិត ឈប់សម្រាកដោយប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងអំឡុងខែវិច្ឆិកា ខែធ្នូ និងខែមករា នៃឆ្នាំបន្ទាប់ រៀងរាល់ឆ្នាំ រវាងនិយោជក និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ (ស៊ីខូវឌូ) ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក គិតប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៤០នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានព្យួរការងាររយៈពេល ០៣ ខែក្នុងឆ្នាំ២០១០

- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា និយោជកបានព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២៤០ នាក់ ចំនួន ០៣ ខែក្នុងឆ្នាំ២០១០ ប៉ុន្តែមិនចាំខែណាទេ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារត្រង់ចំណុចនេះ និងដាក់សារណាបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីកាលបរិច្ឆេទនៃការព្យួរការងារ និងថ្ងៃចូលធ្វើការវិញបន្ទាប់ពីព្យួរការងារ ក្នុងឆ្នាំ២០១០ នោះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃ កម្មករ កម្មការិនីក្រុមហ៊ុន ហ្វ្រេត អនទើរ ថេកស្ទាយ ចំនួន ៩៤ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនព្យួរការងាររយៈពេល ០៣ ខែចាប់ពីថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ និងធ្វើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការព្យួរការងារចំនួន ០៣ ខែក្នុងឆ្នាំ២០១០ នេះ គឺនិយោជកធ្វើឡើងដោយចុចឈ្មោះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវព្យួរការងារ ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ទាមទារករណីដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារ ០៣ ខែនោះ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនដឹងពីការព្យួរនេះទេ ព្រោះយូរឆ្នាំហើយ ហើយអ្នកគ្រប់គ្រងមុនៗឈប់ធ្វើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទៀតហើយ ។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ទទួលយកកម្មករនិយោជិត ស៊ិន គឹមស៊ី ចូលធ្វើការវិញ ករណីនិយោជកមិនព្រមទទួលយកចូលធ្វើការវិញទេ សូមឱ្យនិយោជកផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា សុំឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ស៊ិន គឹមស៊ី ចូលធ្វើការវិញ ប្រសិនបើនិយោជកមិនព្រមទទួលយកចូលធ្វើការវិញទេ សុំឱ្យនិយោជកផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍តាម

ច្បាប់ស្តីពីការងារមានប្រាំចំណុច គឺ ៖ (១)ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន តាមមាត្រា ៧៥, (២)ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញតាមមាត្រា ៨៩, (៣)ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត តាមមាត្រា ៩១, (៤)ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ តាមមាត្រា ១១៦ និង (៥)ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ តាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមស៊ ៖
  - ចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនដំបូង នៅថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ នៅផ្នែកប៉ះ
  - មានកិច្ចសន្យាការងារជាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់
  - ទទួលបានប្រាក់ខែសរុបពី ១៧០ ទៅ ២០០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ
  - មិនធ្លាប់ទទួលបានលិខិតព្រមាន ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមស៊ ចូលធ្វើការវិញទេ ហើយក៏មិនព្រមបង់ប្រាក់ ប្រាំចំណុចតាមការទាមទារទេគឺ និយោជកគិតឱ្យតែពីរចំណុចប៉ុណ្ណោះមាន ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និង ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់បន្ថែមថា ករណីនេះជាវិវាទបុគ្គល ហើយនិយោជកបានស្នើសុំឱ្យមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដកចេញពីសំណុំរឿងមិនបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅតែបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ភាគីនិយោជកយល់ថា វិវាទនេះជាវិវាទបុគ្គល ដោយបញ្ជាក់មូលហេតុថា ជាវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធកម្មករនិយោជិតធម្មតាតែម្នាក់ប៉ុណ្ណោះ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនមានយុត្តាធិការក្នុងការដោះស្រាយទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា វិវាទនេះជាវិវាទការងាររួម ហេតុនេះកម្មករនិយោជិតគាំទ្រការសម្រេច របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបញ្ចូលវិវាទនេះ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ម្យ៉ាងទៀតវិវាទនេះ មិនមែនពាក់ព័ន្ធតែកម្មករនិយោជិតម្នាក់នោះទេ ព្រោះការបញ្ឈប់នេះទាក់ទងនឹងការតវ៉ាដែលកម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមស៊ បានធ្វើការតវ៉ាដើម្បីផលប្រយោជន៍រួម ។
- ភាគីសហជីពទាំងបី ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ គាំទ្រការទាមទារចំណុចនេះ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមស៊ ពីការងារថា ដោយសារតែគាត់បានចង្អុលមុខប្រធានផ្នែកជនជាតិចិន ដែលជនជាតិចិនចាត់ទុកជាការប្រមាថ ដូចករណីជនជាតិខ្មែរចាត់ទុកការវាយក្បាលជាការប្រមាថអ៊ីចឹងដែរ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនយល់ថា កំហុសនេះ គឺជាកំហុសធ្ងន់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ៖
  - នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមស៊ បានទៅសុំប្រធានផ្នែកជនជាតិចិនយកអាវមកធ្វើនៅពេលបន្ថែមម៉ោង ប៉ុន្តែប្រធានផ្នែកជនជាតិចិនមិនព្រមឱ្យយកអាវមកធ្វើទេ គាត់ក៏បាននិយាយថា បើថែមម៉ោងអត់មានការងារធ្វើ ថែមម៉ោងធ្វើអ្វី ។ បន្ទាប់មកទៀត គាត់ក៏ចង្អុលទំនិញដែលនៅទីនោះ ប៉ុន្តែ ប្រធានផ្នែកជនជាតិចិនបានថតរូបគាត់ ហើយចោទថា គាត់

ចង្អុលមុខប្រធានផ្នែកជនជាតិចិននោះ ។

- នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ផ្នែករដ្ឋបាលបានហៅ កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមស៊ី ទៅការិយាល័យរដ្ឋបាល ហើយខាងរដ្ឋបាលបានឱ្យគាត់ ផ្តិតមេដៃលើលិខិតព្រមាន ទាក់ទងនឹងការចោទប្រកាន់ថា គាត់បានចង្អុលមុខប្រធានផ្នែកជនជាតិចិន ប៉ុន្តែ គាត់មិនព្រមផ្តិតមេដៃទេ ។
- នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមស៊ី ពីការងារ ហើយមិនទាន់បានបើកប្រាក់បំណាច់ពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារឱ្យគាត់នៅឡើយទេ ។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់លិខិតជូនព័ត៌មាន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ដែលចែងថា ៖ *"នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ កម្មករឈ្មោះ ស៊ិន គីមស៊ី អត្តលេខ E0084 នៅវេលាប្រហែលម៉ោង ១៨ និង ១៥ នាទីយប់ បានប្រើអកប្បកិរិយាមិនល្អបែបប្រមាថមើលងាយអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែក ដោយយកម្រាមដៃចង្អុលស្ទើរដល់ថ្ពាល់អ្នកគ្រប់គ្រងចំនួន ០២រូប ។ ដោយយល់ឃើញថា ទង្វើនេះចូលក្នុងបទជេរប្រមាថអ្នកគ្រប់គ្រង យោងតាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុនសូមធ្វើការបញ្ឈប់កម្មកររូបនេះ ដោយកំហុសធ្ងន់ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ នេះតទៅ ។..."*

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ (ប្រាំចំណុច) ផ្តាច់អតីតភាពកម្មករនិយោជិតមួយវគ្គសិន ពោលគឺកម្មករនិយោជិតមិនទាមទារផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយខ្លួនឯងទេ

កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ទាមទារឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតផ្តាច់អតីតភាពកម្មករនិយោជិតមួយវគ្គសិន និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ចំនួនប្រាំចំណុច ដោយលើកហេតុផលថា និយោជកមានចេតនាអាក្រក់ យោងតាម ៩០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនយល់ព្រមតាមការទាមទារ ក្នុងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់របស់កម្មករនិយោជិត ហើយបង់ប្រាក់ខាងលើទេ ព្រោះនិយោជកមិនមានគំរោងបិទដំណើរការក្រុមហ៊ុនទេ ហើយនិយោជកក៏គ្មានបំណងផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់របស់កម្មករនិយោជិត និងផ្តាច់អតីតភាពរបស់កម្មករនិយោជិតមួយវគ្គសិនទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ៩០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវតែបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតនោះក៏អាចទាមទារជម្ងឺចិត្តបាន ទោះបីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាមិនមែនធ្វើដោយនិយោជកក្តី ក៏ប៉ុន្តែ និយោជកនេះ បានជម្រុញដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួនឱ្យឃើញច្បាស់ថា កម្មករនិយោជិតបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង ។ កាលបើនិយោជកបានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយអយុត្តិធម៌ ឬដោយរំលោភញឹកញាប់លើ "ខ្លួនខ្លះ" នៃកិច្ចសន្យានេះ ក៏ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ និងជម្ងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែរ ។"*

មាត្រា ៩០ ខាងលើមានន័យថា កម្មករនិយោជិតក៏អាចទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងមានសិទ្ធិទាមទារជម្ងឺចិត្តបាន ករណីដែលការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយកម្មករនិយោជិត ធ្វើឡើងដោយអំពើជម្រុញ

របស់និយោជក ។ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៨៤/១១-ស៊ូភើថិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ២៨៦/១៥ - ខេធីស៊ី ខេបប៊ូល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤*)

ដោយឡែកភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ផ្ដាច់អតីតភាពការងារ និងគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗមួយវគ្គសិន ហើយនៅតែបន្តធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនក្នុងអតីតភាពការងារថ្មី ពោលគឺមិនទាមទារឱ្យផ្ដាច់កិច្ចសន្យានិងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗហើយឈប់ធ្វើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ ។ ហេតុនេះ មាត្រា ៩០ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើ មិនអនុវត្តចំពោះករណីទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ ។

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា ៖ "*កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគី មានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ។*"

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៩/០៥-គីន តាយ ចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានធ្វើការបកស្រាយមាត្រាខាងលើនេះថា ៖ "*ភាគីនៃកិច្ចសន្យា ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចធ្វើការរំលាយកិច្ចសន្យា ដោយខ្លួនឯងបាន ។ ប្រសិនបើភាគីកម្មករនិយោជិតមិនពេញចិត្តបន្តធ្វើការឱ្យនិយោជកទេ កម្មករនិយោជិតអាចរំលាយកិច្ចសន្យាជាមួយនិយោជកបាន ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ខំភាគីនិយោជកឱ្យរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះ បានទេ ពីព្រោះនិយោជកអាចធ្វើការជួលបន្តជួល ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់បាន ក្នុងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ការងារ ហើយក្នុងរឿងវិវាទនេះភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ខ្លួននៅតែជួលកម្មករទាំងអស់នេះ ឱ្យធ្វើការដដែល ហើយមិនមានបំណងណាមួយបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការទាមទារ និងបង្ខំឱ្យនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃវិវាទនេះ មិនស្របទៅតាមវិធាននៃច្បាប់ និងច្បាប់ការងារឡើយ ។*" (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៨៨/១១ និង ៨៩/១១-ដាយ យ៉ាំង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១*)

មួយវិញទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៩/០៥-គីន តាយ ចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានធ្វើការបកស្រាយថា ៖ "*ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបានផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈខ្លួនឯង ហើយការផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារនោះ ធ្វើតាមនីតិវិធីច្បាប់នោះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ផ្នែកផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមមាត្រា ៧៥ ៨៩ និង ៩១ ។*" (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៨៨/១១ និង ៨៩/១១-ដាយ យ៉ាំង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១*)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងសំណុំរឿងមុនដែរថា កម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ខំឱ្យនិយោជកផ្ដាច់កិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនបាននោះទេ ហើយអត្ថប្រយោជន៍តាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ទាក់ទងនឹងប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ទាក់ទងនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញ និងមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ទាក់ទងនឹងប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត បានលុះត្រាតែនិយោជកជាអ្នកផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ ។ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៨៨/១១ និង ៨៩/១១-ដាយ យ៉ាំង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១*)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកមិនបានផ្ដាច់កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។ ហេតុនេះ ការដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់នូវអត្ថប្រយោជន៍តាមមាត្រា ៧៥ ៨៩ និង ៩១ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារនោះទេ ។

ចំពោះប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មាត្រា ១៦៧ កថាខ័ណ្ឌ២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា ៖ "*ក្នុងករណី ផ្ដាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ ។*"

យោងតាមមាត្រា ១៦៧ ខាងលើ នេះ ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នឹងត្រូវបើកជូនទៅកម្មករនិយោជិត តែក្នុងករណីដែលនិយោជកផ្ដាច់កិច្ចសន្យា ឬកម្មករនិយោជិតឈប់បន្តការងារឱ្យនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតនៅតែបន្តការងារឱ្យនិយោជក ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ ។

ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ គឺជាប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការឱ្យនិយោជក មុនពេលផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ ឬមុនពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់បន្តការងារឱ្យនិយោជក ។ តាមអង្គហេតុ គឺកម្មករនិយោជិតនៅតែបន្តធ្វើការងារឱ្យនិយោជក បើទោះបីជាមានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនត្រូវបានក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារ ហើយផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយក៏ដោយ (*ទាក់ទងនឹងការបកស្រាយថាតើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ ឬទេ នៅក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារ សូមមើលចំណុចវិវាទទី ៣ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ*) ។ ដូចនេះ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតមិនមែនជា ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយនោះទេ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតមិនបានឈប់បន្តធ្វើការងារឱ្យនិយោជក ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ (ប្រាំចំណុច) ផ្ដាច់អតីតភាពកម្មករនិយោជិតមួយរូបសិន ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលគ្មានការអនុញ្ញាតពីមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ (អធិការការងារ) និងមិនត្រូវកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងសងវិលើកការកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកបានកាត់ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៦

តាមរយៈការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិនិត្យឃើញថា មានទាក់ទងនឹងចំណុចពីរ គឺ (ក) ការទាមទារទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារគ្មានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ និង (ខ) ទាក់ទងនឹងការកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងសងវិលើក ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារនេះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាករណីនេះដូចខាងក្រោម ៖

ក). ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារគ្មានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ។ ភាគីនិយោជកមិនយល់ព្រមតាមការទាមទារនេះទេ ដោយនិយោជករក្សា

ARBITRATION COUNCIL

ជំហរអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០ភាគរយប៉ុណ្ណោះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាករណីនេះ ដោយផ្អែកលើច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ ដែលពាក់ព័ន្ធ ដូចខាងក្រោម ៖

១. តើការព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១១ នៃមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ “*ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាស មិនលើសពីពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។*”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៨/០៧-៨ ស្តារ ស្តតវែរ បានបកស្រាយ កថាខណ្ឌទី ១១ នៃមាត្រា ៧១ ខាងលើថា ៖ “*ការលំបាកផ្នែកសំភារៈ ឬសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរនេះ ជាហេតុផលដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកអាចព្យួរការងារ ប្រសិនបើនិយោជកបំពេញលក្ខខណ្ឌ ២ យ៉ាងគឺ ៖*

- ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ និង

- ការព្យួរការងារនេះមិនត្រូវឱ្យលើសពី ២ ខែ ។”

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៨/០៧-ស៊ាវ គីញ ហេតុផលសេចក្តីសម្រេចលើចំណុចវិវាទទី២ បានបកស្រាយ កថាខណ្ឌទី១១ នៃមាត្រា ៧១ ថា ៖ “*ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ គឺមានន័យថា និយោជកត្រូវគោរពតាមកាតព្វកិច្ចនៃការជូនដំណឹង និងទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការការងារ ទើបអាចព្យួរការងារដោយស្របច្បាប់បាន ។*” (*សូមមើលសេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៧២/០៥-ហេត ហ្គេអ៊ីធី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២២/០៥-អូសេអង់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៩៨/១៣-ស៊ូ អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦០/១៤-អូសេអង់ ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របចំពោះការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ ដោយយល់ថា និយោជកអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្រោមហេតុផលនៃការលំបាកផ្នែកសម្ភារៈ ឬសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរបាន លុះត្រាតែការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ តាមរយៈការទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុន ។

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត តាមផ្នែកមួយចំនួន ចាប់ពីថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ រហូតមក ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ឬមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទេ។ ភាគីនិយោជកបានលើកហេតុផលថា និយោជកមិនអាចសុំការអនុញ្ញាតពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (អធិការការងារ) ដើម្បីព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតបន្តទៀតបានទេ បន្ទាប់ពីការព្យួរការងារ ដែលមានការអនុញ្ញាត ២ខែត្រូវបានបញ្ចប់ នៅថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយហេតុថា ក្នុងមួយឆ្នាំក្រុមហ៊ុនមិនអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតលើសពី ០២ ខែទេ ។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី ១១ នៃមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ទេ នៅពេលគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ពីព្រោះ

និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានទទួលការអនុញ្ញាតជាមុន ពីអធិការការងារ ។ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រានេះ ពុំបានចែងនូវករណីលើកលែង ក្នុងការមិនចាំបាច់ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការការងារ ចំពោះក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយណា ដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលដោយផ្អែកលើប្រភេទនៃកម្មវត្ថុអាជីវកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ ពោលគឺមាត្រានេះតម្រូវឱ្យទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការការងារ មុនពេលដែលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ របស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីឱ្យការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងមិនត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារលើសពីពីរខែទេ ។

ដូច្នេះ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត តាមផ្នែកមួយចំនួន ចាប់ពីថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ រហូតមក ជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនត្រឹមត្រូវ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។

២. តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយពេញ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី ១ នៃមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ “*ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។*”

ផ្អែកតាមកថាខណ្ឌទី ១ នៃមាត្រា ៧២ ខាងលើ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ នៅពេលមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ។ ប៉ុន្តែ កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា៧២ ខាងលើ ត្រូវបានអនុវត្តនៅពេល ដែលការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារធ្វើឡើងដោយស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ប៉ុណ្ណោះ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ “*ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះ ត្រូវបានស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ច ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើទេនោះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក៏ដោយ ។” (សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៣-ឡយ អ័ល ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ០១/០៤ -ញូវ ភាញ់ ២, លេខ ៤៦/០៤ -អឹមអេនអេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦០/០៦-ញូវមេកហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧៤/០៧-កូបល អាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៧/០៨-អាកឃីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៥៣/០៨-យ៉ុង វ៉ា ទី១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០៩/០៩- យូ អេស អេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺក្រុមហ៊ុនត្រូវមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក៏ដោយ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើតាម

ARBITRATION COUNCIL

ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ការព្យួរការងាររបស់ កម្មករនិយោជិតក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមិនត្រឹមត្រូវ តាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ហើយកិច្ចសន្យាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតនៅពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ មិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ភាគរយដល់កម្មករនិយោជិត ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ តាមផ្នែកមួយចំនួន ចាប់ពីថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ រហូតមក ដែលមិនអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ខ). ការកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងសងវិលើក ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “*តាមគោលការណ៍ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារអំពីការ ដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ ។*

ក្នុងករណីទាំងអស់ ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល មានថិរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះនិយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មាន ឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សំរាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ ។”

យោងតាមមាត្រាខាងលើ និយោជកត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ហើយបើមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានពេលវេលាខុសពីពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ត្រូវមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយការព្រមព្រៀងនេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអធិការការងារមុននឹងចាប់ផ្តើមអនុវត្ត ។(*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៦-អ៊ីម និង វ៉េ អន្តរជាតិ ១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ១, លេខ ៣១/១២- ប៊ី & អិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៧៦/១៤ - ៨ ស្តារ ស្ពតវែរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៣១០/១៤ - អ៊ែរ៉ូសហ្វ សាំមីត ហ្វូតវែរ ចាំកាត់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២១ និងលេខ ១២០/១៥ - ភ័រហ្វិក គ្រោស៍ ប្រាយវេត ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤*)

លើសពីនេះ យោងតាមមាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើដដែល និយោជកមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានថិរវេលាច្រើនជាង ១៥ថ្ងៃ នូវថ្ងៃដែលសល់នោះឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយក្នុងឆ្នាំនោះបាន ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការរៀបចំ ឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងអំឡុង ខែវិច្ឆិកា ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ និងខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ គឺនិយោជកអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរវាង ក្រុមហ៊ុន និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករគាត់ដេរ (ស៊ីខូវឌូ) ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ភាគីនិយោជកបានដាក់កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វេ្គត អនធើរ នៅថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ រវាងក្រុមហ៊ុន និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ហ្វេគ្គតអនធើរ ចែងថា ៖ "៣, ក្រុមហ៊ុនឯកភាពរៀបចំអោយកម្មករប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរយៈពេលបីខែ គឺចាប់ពីខែវិច្ឆិកា រហូតដល់ខែមករា ដោយអនុវត្តន៍ចាប់ពីឆ្នាំ២០១១ នេះតទៅ ។ ករណីអត់មានការងារធ្វើក្រុមហ៊ុនសូមអនុវត្តន៍តាមគោលការណ៍ចាស់ ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើនេះ គឺធ្វើឡើងរវាងនិយោជក និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ហ្វេគ្គត អនធើរ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ មិនមានភាគីសហជីពនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះជាភាគីទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណា ថាតើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះអាចអនុវត្តបានដោយស្របច្បាប់ឬយ៉ាងណានោះទេ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយសារសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ហ្វេគ្គត អនធើរ មិនមែនជាភាគីវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្រៅពីក្នុងអំឡុងពេលបុណ្យ ចូលឆ្នាំខ្មែរ និងភាគដែលលើសពី ១៥ថ្ងៃ ដែលនិយោជកអាចរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកបាននោះ ត្រូវតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក្នុងការប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងត្រូវជូនដំណឹងទៅអធិការការងារ ។ យោងតាមអង្គហេតុ មិនមានភស្តុតាងណាមួយបង្ហាញថា ការរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅក្នុងអំឡុង ខែវិច្ឆិកា ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ និងខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ មានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ និងបានជូនដំណឹងទៅអធិការការងារនោះទេ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយគ្មានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិតនៅពេលព្យួរការងារ និងសងវិលកការកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកបានកាត់ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ករណីគ្មានការព្រមព្រៀងឱ្យប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំពីកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបូកបន្ថែមការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១ ថ្ងៃ បន្ថែមក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំម្តងៗ និងសងវិលកចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់បន្ថែមចាប់ពីឆ្នាំ២០០៧ មក*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"...កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា មួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់"* ។

កថាខណ្ឌទី៤ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"ថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សំរាក ដែលមានកំរិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាស ដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ "ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ..."* ។

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៦៨/០៥-ហ្គោល លីដា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៦៦ ខាងលើថា *"...ការបន្ថែមចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺពឹងផ្អែកលើការកើនឡើងនៃអតីតភាពការងារ របស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ឬសហគ្រាសមួយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា គួរបកស្រាយពាក្យពេជន៍ អតីតភាព នៃការងារដែលមានលក្ខណៈស្របគ្នាទៅនឹងគំនិត ដែលប្រើក្នុងមាត្រាដទៃទៀតនៃច្បាប់នេះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា គំនិតអតីតភាពនៃការងារក្នុងមាត្រា ដទៃទៀតនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឧទាហរណ៍ មាត្រា៧៣, មាត្រា៧៥, មាត្រា៨៩ និងមាត្រា៩៥ គឺជាគំនិតដែលមានគោលបំណងថា ការបម្រើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលផ្ដល់ទៅឱ្យសហគ្រាសមួយមានថេរវេលាកាន់តែច្រើន កម្មករនិយោជិតនោះនឹងទទួលបានសិទ្ធិ និងបុព្វសិទ្ធិកាន់តែច្រើនទៅតាមនោះដែរ ។...តាមការយល់ដឹងពីគំនិតអតីតភាពការងារ ចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំក៏ជាសិទ្ធិ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានជាស្វ័យប្រវត្តិ និងមិនត្រូវបានកាត់បន្ថយដាច់ខាត ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំកើនឡើងមួយថ្ងៃ បន្ទាប់ពីធ្វើការបានបីឆ្នាំម្ដង ។*

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារនេះថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបន្ថែម០១ថ្ងៃសម្រាប់រយៈពេលបំរើការងារ ០៣ឆ្នាំ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៩ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី៤ ដល់ឆ្នាំទី៦ ចំនួន២០ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី៧ ដល់ឆ្នាំទី៩ ចំនួន២១ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី១០ ដល់ឆ្នាំទី១២ ។ល។ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៦២/០៤-អ៊ីស៊ីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ៦៨/០៥-ហ្គោល លីដា, លេខ ៨១/០៥-ស៊ុខព្រីម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ២៣/០៨-អ៊ីម និង វ៉ ១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ១១/០៩-គ្លេតភី ហ្គាមេន និងលេខ ០០៨/១៥ - រ៉ូយ៉ាល់ ខេមបូឌា ភ្នំពេញ ហ្គោលក្លឹប ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើនេះដែរ ពោលគឺ ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវបន្ថែមចំនួន ០១ថ្ងៃ នៅរៀងរាល់ បីឆ្នាំម្ដង គឺកម្មករនិយោជិតទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៩ថ្ងៃនៅឆ្នាំទី៤ ដល់ឆ្នាំទី៦ ចំនួន២០ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី៧ ដល់ឆ្នាំទី៩ ចំនួន២១ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី១០ ដល់ឆ្នាំទី១២ ចំនួន២២ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី១៣ដល់ឆ្នាំទី១៥ ២៣ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី១៦ ដល់ឆ្នាំទី១៨ ។ល។ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០០៨/១៥ - រ៉ូយ៉ាល់ ខេមបូឌា ភ្នំពេញ ហ្គោលក្លឹប ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០*) ។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកផ្ដល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដល់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងច្រើនបំផុតចំនួន ២១ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំតែ ប៉ុណ្ណោះ បើទោះបីជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនរហូតដល់ ១៨ ឆ្នាំហើយក៏ដោយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តនេះ មិនត្រឹមត្រូវតាមខ្លឹមសារនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារទេ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបូកបន្ថែមការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចំនួន ១ថ្ងៃ បន្ថែម ក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំម្ដងៗ ទៅតាមអតីតភាពជាក់ស្ដែងរបស់កម្មករនិយោជិត និងសងរំលឹកការឈប់សម្រាក

ប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលកំពុងធ្វើការ គិតចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៧ មក ហើយមិនត្រូវទូទាត់ជាប្រាក់ទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅសល់ គិតជាប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាករណីនេះដូចខាងក្រោម ៖

យោងតាមមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ *"ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមវិធីកំណត់ក្នុងមាត្រា១៦៦ ខាងលើ ។"*

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត អាចធ្វើទៅបានក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតនោះបានផ្តាច់កិច្ចសន្យា ។ ពោលគឺ មាត្រានេះ មិនបានអាចយកមកអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលកំពុងបន្តអនុវត្តនូវកិច្ចសន្យានោះទេ ។

លើសពីនេះ មាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ ចែងថា ៖ *"ក្រៅពីករណីនេះអនុសញ្ញារួមណា ដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ ដោយទូទាត់សំរាប់ជួសការឈប់សំរាក ព្រមទាំងការព្រមព្រៀងស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់ ។"*

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារហាមឃាត់មិនឱ្យមានការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ ក្នុងអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ *"ចំពោះការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាការទាមទារផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃមាត្រា១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះមិនសមហេតុសមផល និងមិនត្រឹមត្រូវឡើយ ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៤/០៤-អ៊ីធីណិធី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៤៥/០៥-ប៊ី អែន អិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ១, លេខ ៨៨/១២-មែកណោតធ័ ហ្វ៊ូតវែរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៧៣/ ១៣-យ៉ាក ជីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ០៩៣/១៥ - សាន់ វែល ស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១៣១/១៥ - សេនធ័រ វើលដ៏ ហ្គាម៉ិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ១) ។*

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកមិនគិតជាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យនិយោជកគិតជាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបើទោះបីជា ពួកគាត់នៅកំពុងបន្តធ្វើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក៏ដោយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ទេ ពោលគឺផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតឱ្យប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងមិនត្រូវគិតជាប្រាក់ទូទាត់ ជួស

ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅក្នុងពេលកម្មករនិយោជិតកំពុងបំរើការឱ្យក្រុមហ៊ុននៅឡើយនោះទេ ។ ច្បាប់លើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីចំណាយពេលជាមួយគ្រួសារ មិត្តភក្តិ និងសកម្មភាពក្នុងសង្គមផ្សេងៗជាដើម ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅសល់ គិតជាប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក គិតប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៤០នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានព្យួរការងាររយៈពេល ០៣ ខែក្នុងឆ្នាំ២០១០

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ចាប់ពីថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុនបានព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៤០នាក់ ចំនួន ០៣ ខែ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែចំនួន ៩៤នាក់ទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ករណីការព្យួរការងារមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ពោលគឺការព្យួរការងារគ្មានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ និងព្យួរការងារម្តងលើសពីពីរខែជាដើម ។ (ទាក់ទងនឹងការបកស្រាយផ្លូវច្បាប់អំពីការព្យួរការងារសូមមើលហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ៣-ក ខាងលើ)

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ការព្យួរការងារក្នុងរយៈពេល ០៣ ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី ២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ គឺធ្វើឡើងដោយភ្លាមៗ ដែលមិនមាននីតិវិធីព្យួរ ដែលមានការចូលរួមពីអធិការការងារ និងម្យ៉ាងទៀតរយៈពេលព្យួរការងារគឺលើសពីច្បាប់កំណត់ថែមទៀត។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ។ ប៉ុន្តែ ការព្យួរការងារនេះ បើគិតមកដល់ថ្ងៃសវនាការសំណុំរឿងនេះ គឺមានរយៈពេល ៥ឆ្នាំជាងហើយ ។

មាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា៖ *"សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ ក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល ។*

ឥណទេយ្យដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន: ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និង ឥណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបានក្នុងករណីដេញចោលផង ។"

យោងតាមមាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិ ទាមទារឱ្យនិយោជកបើប្រាក់ឈ្នួល តែក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំទេ បើលើសពីនេះ គឺពួកគាត់ផ្លោះសិទ្ធិក្នុងការទាមទារ ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២៥/១៥-ប្រ៊ីធីស អីមើរិខិន ធីប៊ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, ទី៥ និងទី៦*)

ដោយសារការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៤០ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានព្យួរ

កិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ០៣ ខែ ក្នុងឆ្នាំ២០១០ គឺមានរយៈពេលលើសពី ០៣ឆ្នាំហើយនោះ កម្មករនិយោជិតបាន ផ្លោះសិទ្ធិក្នុងការទាមទារនេះហើយ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩៤នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ០៣ ខែក្នុងឆ្នាំ២០១០ ។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមស៊ី ចូលធ្វើការវិញ ករណីនិយោជកមិនព្រមទទួលយកចូលធ្វើការវិញទេ សូមឱ្យនិយោជកទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

ភាគីនិយោជកបានជំទាស់នៅក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលថា វិវាទនេះមិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើវិវាទចំណុចនេះជាវិវាទការងាររួម ដែរ ឬទេ?

ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់នោះទេ ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៤១/០៤-មីកាសា, លេខ ០៧/០៥-កូកា កូឡា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ៤៥/០៧-វីលសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៣/០៨ តេក៉ាតិច្ស ក្លិតធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, និង លេខ ២៥៣/១៤ - តូតាល់ កម្ពុជា*)

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៧-វីល សិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មតថា "*រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ គឺជាវិវាទរួម ។ ដោយសារតែភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្មត់នេះ និយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ។*"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មតថា វិវាទការងារដែលបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយអធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាវិវាទការងាររួម លើកលែងតែមានការជំទាស់ពីភាគីណាមួយ ។ ករណីដែលភាគីនិយោជកជំទាស់ ភាគីនិយោជកត្រូវមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ។

យោងតាមអង្គហេតុក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ដោយសារតែវិវាទនេះពាក់ព័ន្ធកម្មករនិយោជិតធម្មតាតែម្នាក់ប៉ុណ្ណោះ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនមានយុត្តាធិការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនេះទេ ។

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ការងារចែងថា ៖ "*វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬ*

ច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត ហើយការវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។"

ផ្អែកលើមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីកំណត់ថា វិវាទមួយជាវិវាទរួម ត្រូវបំពេញជាចាំបាច់តាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនៃវិវាទការងាររួម ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីការងារតាមមាត្រា ៣០២ ។

លក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនោះ គឺ ៖

១-ជាវិវាទរវាងបុគ្គលិកមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់

២-បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនិងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត និង

៣-វិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើលក្ខខណ្ឌទាំងបីនៃវិវាទការងាររួមខាងលើនេះត្រូវបានបំពេញដែរ ឬទេ?

១- ជាវិវាទរវាងបុគ្គលិកមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា វិវាទនេះមានពាក់ព័ន្ធតែជាមួយកម្មករនិយោជិតធម្មតាម្នាក់តែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែយោងតាមការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការសហជីពទាំងបី ដែលប្តឹងទាមទារក្នុងសំណុំរឿងនេះ គាំទ្រការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ស៊ុន គីមស៊ី ចូលធ្វើការវិញ និងប្រសិនបើមិនព្រមទទួលយកចូលធ្វើការវិញទេ ទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ចំនួន ប្រាំចំណុច ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើទោះបីជាវិវាទការងារនេះ កើតឡើងដំបូងមានតែកម្មករនិយោជិត ស៊ុន គីមស៊ី តែម្នាក់ជាមួយនិយោជកក៏ដោយ ប៉ុន្តែ វិវាទនេះមានការគាំទ្រទាមទារពីសហជីពចំនួនបី ដែលប្តឹងទាមទារក្នុងសំណុំរឿងនេះ ពោលគឺមានពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតច្រើន ដែលគាំទ្រការទាមទារនេះ ។ ហេតុនេះ វិវាទការងារចំណុចនេះ ជាវិវាទរវាងកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន និងនិយោជក ។ ដូច្នេះ លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ ។

២- បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនិងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

យោងតាមអង្គហេតុ ការទាមទារឱ្យទទួលយកចូលធ្វើការវិញ ករណីនិយោជកមិនព្រមទទួលយកចូលធ្វើការវិញទេ សូមឱ្យនិយោជកទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ចំនួនប្រាំចំណុច គឺជាការទាមទារទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី ២ ត្រូវបានបំពេញ ។

៣-វិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលគាំទ្រការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត

ARBITRATION COUNCIL

ស៊ិន គីមស៊ី ចូលធ្វើការវិញ ករណីនិយោជកមិនព្រមទទួលយកចូលធ្វើការវិញទេ សូមឱ្យនិយោជកទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារចំនួនប្រាំចំណុច មានចំនួនច្រើននាក់ ដោយមានសហជីពបីគាំទ្រ។ ហេតុនេះ វិវាទនេះអាចនឹងធ្វើឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួលប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ធ្វើកូដកម្មមិនព្រមធ្វើការដើម្បីទាមទារត្រង់ចំណុចនេះ ។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី៣ ត្រូវបានបំពេញ ។

សរុបមក វិវាទការងារត្រង់ចំណុចទាមទារនេះ ជាវិវាទការងាររួម ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមស៊ី ចូលធ្វើការវិញ ករណីនិយោជកមិនព្រមទទួលយកចូលធ្វើការវិញទេ សូមឱ្យនិយោជកទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ចំនួនប្រាំចំណុច មាន ៖ (១)ប្រាក់ជូសការជូនដំណឹងមុនតាមមាត្រា ៧៥, (២)ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញតាមមាត្រា ៨៩, (៣)ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត តាមមាត្រា ៩១, (៤)ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ តាមមាត្រា ១១៦ និង (៥)ប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់តាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ចំណែកឯភាគីនិយោជកវិញបញ្ជាក់ជំហរថា មិនព្រមទទួលយកកម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមស៊ី ចូលធ្វើការវិញទេ ហើយនិយោជកគិតឱ្យតែពីរចំណុចប៉ុណ្ណោះមានប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។

ដោយនិយោជកបញ្ជាក់ជំហរថា មិនទទួលយកកម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមស៊ី ចូលធ្វើការវិញទេ នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា តែករណីថា តើនិយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ចំនួនប្រាំចំណុច តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ។*

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរសហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ ។"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៤ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨ - អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៣, លេខ១៦០/១៣-អង្គការអន្តរជាតិបម្រើសុខភាពប្រជាជនកម្ពុជា (PSI) និងលេខ ០២៤/១៥ - វ៉ហ្វុល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១*) ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់អាចបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយជូនដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់ភាគីម្ខាងទៀត និង

ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុ ផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *" ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ៖*

ខ. កំហុសកម្មករនិយោជិត ៖

...

៤- ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត ។..."

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គឹមស៊ ដោយយកហេតុផលថា គាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ទាក់ទងនឹងបទជេរប្រមាថ យោងតាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីដែលគាត់បានចង្អុលមុខអ្នកគ្រប់គ្រង ។

ផ្អែកតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០៨/០៨-ហ៊ូហ្គោ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៦៣/០៩-តាកហ្វាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ , លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ១១២/១២-ឃ្វៃយ៉ាង (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៣, លេខ ២៦/១២-អិន ស៊ី អិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ០២៤/១៥ - វ៉ៃ ហ្វូល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតបានជំទាស់នឹងការចោទប្រកាន់របស់និយោជកថា គាត់បានចង្អុលមុខអ្នកគ្រប់គ្រង ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា គាត់ចង្អុលទំនិញដែលនៅទីនោះ មិនមែនចង្អុលមុខអ្នកគ្រប់គ្រងទេ ។ ភាគីនិយោជកមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងណាមួយថា កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គឹមស៊ ពិតជាបានប្រមាថលើអ្នកគ្រប់គ្រងទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គឹមស៊ បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ដូចការចោទប្រកាន់របស់និយោជកទេ ។ ហេតុនេះ និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គឹមស៊ ពីការងារ មិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិត ស៊ិន គឹមស៊ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់អ្វីខ្លះ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ដូចខាងក្រោម ៖

១- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ៖

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *" ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា ដូចតទៅ ៖...*

- *មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស លើសពីពីរឆ្នាំ រហូតដល់ ប្រាំឆ្នាំ ។*
- *ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស លើសពីប្រាំឆ្នាំ រហូតដល់ ដប់ឆ្នាំ ។*
- *បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស លើសពីដប់ឆ្នាំ ។..."*

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ ចែងថា ៖ *" ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជក*

តែឯកឯង គ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុនដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។"

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ការបញ្ឈប់ពីការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមសិ មិនអាចចាត់ទុកថា ជាករណីបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមសិ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងមុនទេ ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមសិ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន តាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៖

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានកំរិតដូចតទៅ ៖*

...ចិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែឡើងទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។ បើចិរវេលាធ្វើការ លើសពីមួយឆ្នាំហើយមានប្រភាគចិរវេលា ធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ ។"

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមសិ មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមសិ នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ តាមអតីតភាពការងាររបស់គាត់ ស្របតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៣- ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

មាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"លើកលែងតែមាន បញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំង អស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែដាច់ ។..."*

មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ ចែងថា ៖ *"ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សំរាក ។*

ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលសិទ្ធិបានឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ ។... ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមសិ មានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់ មុនពេលបញ្ឈប់ពីការងារស្របតាមមាត្រា១៦៦ ខាងលើនេះ ។

៤- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ៖

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន ។ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ ។ កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន ។*"

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមស៊ ពីការងារទេ ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមស៊ ស្របតាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៥-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ៖

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*...ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ* " ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ បើសិនជានិយោជកមិនទាន់បានបំពេញ ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ដែលមិនទាន់បានបើកជូនដល់កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមស៊ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដល់កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមស៊ មាន ៖

- ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុនតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ មិនទាន់ប្រើអស់តាមមាត្រា ១៦៦ និង មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ស្របតាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង
- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ដែលមិនទាន់បានបើក តាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ (ប្រាំចំណុច) ផ្តាច់អតីតភាពកម្មករនិយោជិតមួយវគ្គសិន ។

ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ តាមផ្នែកមួយចំនួន ចាប់ពីថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ រហូតមក ដែលមិនអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយគ្មានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិតនៅពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងសងវិលើកការកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកបានកាត់ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ករណីគ្មានការព្រមព្រៀងឱ្យប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំពីកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបូកបន្ថែមការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចំនួន ១ថ្ងៃបន្ថែម ក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំម្តងៗ ទៅតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិត និងសងវិលើកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលកំពុងធ្វើការ គិតចាប់ពីឆ្នាំ២០០៧ មក ហើយមិនត្រូវទូទាត់ជាប្រាក់ទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅសល់ គិតជាប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩៤នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ រយៈពេល ០៣ ខែក្នុងឆ្នាំ២០១០ ។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដល់កម្មករនិយោជិត ស៊ិន គីមស៊ី មាន ៖

- ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុនតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ មិនទាន់ប្រើអស់តាមមាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ស្របតាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង
- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ដែលមិនទាន់បានបើក តាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីវ សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា ៖------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------