



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៣៧/២១ - ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេកធីរី ឯ.ក
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុថ្វី**
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **ហួន ជុនឌី**
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេកធីរី ឯ.ក**
 អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្មង ឃុំដំណាក់រាំង ស្រុកឧដុង្គ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០៦៦ ៣៩ ៣៨ ៣៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន
 តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- ១- លោកស្រី SUN XIANE នាយកផលិតកម្ម
- ២- លោក ជា សារៈ ប្រធានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**
នៅក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេកធីរី ឯ.ក
 អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្មង ឃុំដំណាក់រាំង ស្រុកឧដុង្គ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៦ ២៩ ០១ ៣៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
 តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លោក ជា វិមាន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
- ២- លោក ម៉ុំ ម៉ីន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
- ៣- លោកស្រី ឈាន ម៉ុំ ប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)
- ៤- លោកស្រី សន រដ្ឋល អនុប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)



បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់(ហៅលុយព្រឹម) ជាសមាមាត្រ នៅពេលសុំច្បាប់ដោយមានធុរៈផ្សេងៗ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននៅ រក្សាគោលការណ៍ចាស់ដដែល ពោលគឺអវត្តមានដោយមានច្បាប់ ០១ដង ត្រូវកាត់ ៥ដុល្លារ អវត្តមានដោយមាន ច្បាប់ ០២ដង ត្រូវកាត់ទាំងអស់ ហើយករណីអវត្តមានដោយគ្មានច្បាប់ គឺត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់នេះ ទាំងអស់តែម្តង។

២- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនដកប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ជា សារៈ ចេញពី ក្រុមហ៊ុន ដោយសារគាត់បានគំរាមកំហែងតំណាងសហជីព និងលូកលាន់ការងារផ្ទៃក្នុងសហជីព។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពដកលោក ជា សារៈ ចេញពីការងារទេ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើង ស្របតាម ជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបាន ឯកភាពសះជា និងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេរី ឯ.ក លេខ ៧៧១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៥កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ជាក់នីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងតាមរយៈទូរស័ព្ទ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេរី ឯ.ក ស្តីពីការធ្វើកូដិកម្មទាមទារឱ្យ ក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ ជូនកម្មករនិយោជិត។ បន្ទាប់ពីបានទទួល ពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញចុះទៅកាន់ទីតាំងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីធ្វើការ ដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សា ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹង



គ្នាចំនួន ២ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ២ចំណុច ដែលនៅសល់នេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេរី ឯ.ក លេខ ៧៧១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១។ នៅមុនពេលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទទួលលិខិតមួយច្បាប់ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេរី ឯ.ក ដែលមានកម្មវត្ថុ សំណើសុំចេញសេចក្តីបញ្ជា ដើម្បីផ្អាកការធ្វើកូដិកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនៅ ក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេរី ឯ.ក។ ហេតុនេះ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបញ្ជា លេខ ០០២/២១ កបអ. បញ្ជាឱ្យផ្អាកជាបន្ទាន់នូវការធ្វើកូដិកម្មរបស់ កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេរី ឯ.ក រហូតដល់នីតិវិធីនៃអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវ បានបញ្ចប់សព្វគ្រប់តាមនីតិវិធីច្បាប់ ហើយកូដិកម្មទាំងអស់ ត្រូវត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ ចាប់ពីសៀលថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ តទៅ តាមវេនរបស់ខ្លួន។ នៅថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទូរស័ព្ទទៅភាគីកម្មករនិយោជិតដើម្បីសាកសួរព័ត៌មានពីការធ្វើកូដិកម្ម ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបាន បញ្ជាក់ថា កូដិកម្មទាំងអស់បានចូលធ្វើការវិញអស់ហើយ។

លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមក សវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ២ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេសដើម្បី រក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ៊ុយម (zoom) ដោយបាន ចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីទាំងពីរមិនជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើ សវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ២ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែ មិនទទួលបានលទ្ធផលសះជា នឹងគ្នានោះទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ និងកស្មតាង និងថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ និងកស្មតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្មតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖



កស្មតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីកាតី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាអណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីកាតីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេកធើរី ឯ.ក គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាអណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំចេញសេចក្តីបញ្ជាដើម្បីផ្អាកការធ្វើកូដិកម្មរបស់ កម្មករនិយោជិត នៅក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេកធើរី ឯ.ក។
- ២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់លោក LU CHIA HUA ជានាយកក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេកធើរី ឯ.ក គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាអណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកស្រី SUN XIANE ជាអ្នកគ្រប់គ្រង មានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញ លេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន។
- ៣- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេកធើរី ឯ.ក។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង(មិនទាន់ចុះទិដ្ឋាការ) របស់ក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេកធើរី ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ។
- ៥- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេកធើរី ឯ.ក លេខ MOC ៨៦៦៣១០៦០ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។
- ៦- លិខិតបញ្ជាក់ពីគោលការណ៍នៃការកំណត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ របស់ក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេកធើរី ឯ.ក។
- ៧- រូបភាពបង្ហាញពីសកម្មភាពអង្គប្រជុំស្តីពីការកំណត់លុយត្រឹម និងការឈប់សម្រាកត្រូវសុំច្បាប់ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ធ្វើនៅថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេកធើរី ឯ.ក ភ្ជាប់ជាមួយនឹងបញ្ជីវត្តមានចូលរួមប្រជុំ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីកាតីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេកធើរី ឯ.ក លេខ ១១១/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃពុធ ៨កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- លិខិតលេខ ០៤៥/២១ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃពុធ ៨កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស. ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេកធើរី ឯ.ក ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គល ពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។



៣- លិខិតស្នើសុំ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់កម្មករ កម្មការិនី នៃក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេរី ឯ.ក គោរពចូលមក ប្រធានសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេរី ឯ.ក ស្នើសុំសំណើសុំជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ យើងខ្ញុំ។

៤- កំណត់ហេតុ ស្តីពីការសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយករណី ក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេរី ឯ.ក កម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មដោយមូលហេតុរដ្ឋបាលបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៥ រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទដោយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ធ្វើកូដកម្ម បាតុកម្ម នៅបរិវេណក្រុមហ៊ុន។

៥- កំណត់ហេតុ ស្តីពីការសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយករណី ក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេរី ឯ.ក កម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មនៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១១ រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទដោយ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ធ្វើកូដកម្ម បាតុកម្ម នៅបរិវេណក្រុមហ៊ុន។

៦- ស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤៥៧នាក់។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេរី ឯ.ក លេខ ៧៧១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦ រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេរី ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេរី ឯ.ក លេខ ០៤១ ក.ប/អក/វក/កវក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

១- លិខិតលេខ ២១៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៧ រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបមក លោក-លោកស្រី តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេរី ស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល។

២- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ផ្តើមជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាល ស្នើដោយ សហជីព កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១១ រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

៣- សេចក្តីបញ្ជាក់ លេខ ០០២/២១ កបអ. ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។



៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ២២១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៤ រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ២២២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៤រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីភី (ខេមបូឌា) ហ្វេកធើរី ឯ.ក មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតកាបូប និង គ្រឿងបន្លាស់បន្សំ ដោយមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៦៨០នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីភី (ខេមបូឌា) ហ្វេកធើរី ឯ.ក លេខៈ ៧៧១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១)
- សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ព្រីនអិកស៍ ជីភី (ខេមបូឌា) ហ្វេកធើរី ឯ.ក ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រ ចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១១១/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ និងមាន លិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព លេខ ០៤៥/២១ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ដែលមានថ្នាក់ដឹកនាំចំនួន ៣នាក់ គឺ ១. លោកស្រី ឈាន ម៉ុំ ជាប្រធាន, ២. លោកស្រី សន វង្ស ជាអនុ ប្រធាន, និង៣. លោកស្រី ជុំ សុជាតិ ជាលេខាធិការនី។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នក តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០៤១ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃ ទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ រួមមាន ៖ ១. ឈាន ម៉ុំ, ២. សន វង្ស, ៣. ជុំ សុជាតិ, ៤. ចេង សារុធ, ៥. ម៉ែន រៀង និង ៦. លន សុខលី។

ចំណុចវិវាទទី១៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ (ហៅលុយត្រឹម) ជាសមាមាត្រ នៅពេលសុំច្បាប់ដោយមានធុរៈផ្សេងៗ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករ និយោជិតជាសមាមាត្រចំនួន ៤ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ នៅពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយ មានធុរៈ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ចាប់ពីពេលដែលនិយោជកបើកក្រុមហ៊ុន នៅខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ មក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ការទាមទារនេះសម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួនជាង ៦០០នាក់ ដែលក្នុងនោះមានកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពចំនួន ៤៥០នាក់។



- កម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ នៅពេលមានកូនឈឺ ម្តាយឈឺ រៀបចំអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន ពីដីឡើងគេហដ្ឋាន និងពីដីខ្ទប់កំណើតជាដើម។
 - កាលពីមុន និយោជកអនុវត្តកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតជាសមាមាត្រដោយកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈរយៈពេល ៤ថ្ងៃ ទើបនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិកនេះទាំងអស់ (ឈប់សម្រាកមានធុរៈ ១ដង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ២.៥០ដុល្លារអាមេរិក)។
 - កម្មករនិយោជិតបានដឹងពីការផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រចំនួន ៤ថ្ងៃ ទៅជាចំនួន ២ថ្ងៃ វិញនេះ តាមរយៈតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន។ ការផ្លាស់ប្តូរនេះ គឺពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈមួយថ្ងៃ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ហើយនិយោជកអះអាងថា នេះជាការអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មី។
 - ចាប់តាំងពីប្រធានរដ្ឋបាលថ្មីចូលមកធ្វើការ ការផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រជាចំនួន ៤ថ្ងៃនេះ មិនបានជជែកពិភាក្សា និងជូនដំណឹង ឬមានលិខិតជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតជាមុននោះទេ។
 - ប្រធានរដ្ឋបាលជូនដំណឹងដល់តំណាងកម្មករនិយោជិត និងបិទផ្សាយលិខិតជូនដំណឹងអំពីការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាមគោលការណ៍ថ្មី គឺនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបាននាំគ្នាតវ៉ាទាមទារការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖
- និយោជកមិនដែលអនុវត្តការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាសមាមាត្រចំនួន ៤ថ្ងៃ ដូចការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ពីមុនមក គឺនិយោជកអនុវត្តការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់ ពេលកម្មករបានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈចំនួន ២ថ្ងៃ ដោយមួយថ្ងៃកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក។
 - កាលពីមុន និយោជកមិនដែលមានលិខិតជូនដំណឹងច្បាស់លាស់ដល់កម្មករនិយោជិតចំពោះការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នោះទេ ប៉ុន្តែនៅពេលប្រធានរដ្ឋបាលថ្មីចូលមកធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន ទើបនិយោជកចាប់ផ្តើមពិនិត្យមើលការអនុវត្តនេះសារឡើងវិញ និងបានចេញលិខិតជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដល់អ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត និងបានបិទផ្សាយជូនកម្មករនិយោជិត ចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
 - បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺអនុវត្តតាមការណែនាំរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការពេញក្នុងមួយខែ ដោយមិនមានច្បាប់ឈប់សម្រាក នោះកម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ពេញចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក។
 - ច្បាប់មិនបានកំណត់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះជាសមាមាត្រនោះទេ។ យោងតាមច្បាប់ កម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈមួយថ្ងៃ គឺនិយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទាំងអស់បាន។



ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនដកប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ជា សារៈ ចេញពី ក្រុមហ៊ុន ដោយសារគាត់បានគំរាមកំហែងតំណាងសហជីព និងលូកលាន់ការងារផ្ទៃក្នុង សហជីព

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ជា សារៈ ចេញពី តួនាទី។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ប្រធានរដ្ឋបាលថ្មីឈ្មោះ ជា សារៈ បានប្រើប្រាស់ពាក្យសំដីមិនសមរម្យលើកម្មករនិយោជិតជា ស្រ្តីនៅផ្នែកអនាម័យ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតដោយមិនមានការ ជូនដំណឹង និងបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលមានផ្ទៃពោះដោយគ្មានហេតុផល សមរម្យ និងមិនមានការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវ។
 - o ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីឈ្មោះ សន ស្រីនិច និងឈ្មោះ ជា ស្រីណែត មានផ្ទៃពោះ ៣ ខែ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចិរិយាលកំណត់រយៈពេល ៣ខែ និងមានកម្មករនិយោជិត ផ្សេងទៀត ត្រូវនិយោជកហៅមកប្រាប់អំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារភ្លាមៗ តែម្តង។
 - o ជាការអនុវត្តរបស់ប្រធានរដ្ឋបាលមុន ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត គឺគាត់ មានការជូនដំណឹងជាមុន ប៉ុន្តែប្រធានរដ្ឋបាលថ្មីនេះ មិនបានអនុវត្តការជូនដំណឹងជាមុនទេ ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។
 - o ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរ ឬមិនផ្លាស់ប្តូរតួនាទីរបស់ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ជា សារៈ គឺជាសិទ្ធិរបស់ និយោជក ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ឯកភាពគ្នាទាមទារឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធាន រដ្ឋបាលថ្មីនេះចេញពីតួនាទី។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយ មូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖
 - o ប្រធានរដ្ឋបាលថ្មីឈ្មោះ ជា សារៈ មិនបានប្រើប្រាស់ពាក្យសំដីមិនសមរម្យលើកម្មករនិយោជិត ជាស្រ្តីនៅផ្នែកអនាម័យនោះទេ ហើយការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺមិនមាន ភស្តុតាងបញ្ជាក់ និងគ្មានការពិត។
 - o ចំពោះការជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិតពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ គឺនិយោជកបាន ប្រជុំជាមួយកម្មករនិយោជិត និងបានជូនដំណឹងមុន ១សប្តាហ៍ ហើយរយៈពេលនៃការជូន ដំណឹងនេះ គឺអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរិយាលកំណត់រយៈពេល ៣ខែ។
 - o ចំពោះការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីមានផ្ទៃពោះដែលភាគីកម្មករ និយោជិតលើកឡើង គឺពួកគាត់មានកិច្ចសន្យាការងារមានចិរិយាលកំណត់រយៈពេល ៣ខែ ហើយការសម្រេចថា បន្ត ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ គឺយោងតាមការវាយតម្លៃអំពីការបំពេញ ការងាររបស់ពួកគាត់ដោយប្រធានផ្នែកចិន។ ចំណែកផ្នែករដ្ឋបាលទទួលខុសត្រូវក្នុងការទូទាត់ ប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់តែប៉ុណ្ណោះ។
 - o និយោជកទទួលស្គាល់ថា ប្រធានផ្នែកចិនមួយចំនួនមិនបានយល់ច្បាស់ពីសិទ្ធិរបស់កម្មករ និយោជិតស្រ្តីមានផ្ទៃពោះនោះទេ ដោយបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅ



ពេលដល់កាលកំណត់នៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់។ ករណីនេះ និយោជកបាន ដោះស្រាយ និងសះជា ជាមួយកម្មករនិយោជិតរួចហើយ ដោយនិយោជកបានទទួលយក កម្មករនិយោជិតស្រីទាំងពីរនាក់ខាងលើឱ្យចូលធ្វើការវិញ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអតីត ភាពជូនដដែល។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោ ជិតជាសមាមាត្រចំនួន ៤ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ នៅពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាក ដោយមានធុរៈ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតត្រូវកាត់ ជាសមាមាត្រចំនួន ៤ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែដែរ ឬទេ នៅពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈ ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចែង ថា ៖ "កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មានអវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ" ។

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះមិនបានកំណត់ច្បាស់លាស់អំពីការអនុវត្តផ្តល់ ឬការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀង ទាត់ នេះយ៉ាងណានោះទេ។

ដូចនេះ អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាល ដើម្បីកំណត់ឱ្យបានពីដំណោះស្រាយមួយដែលត្រឹមត្រូវប្រកបដោយភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា (សង្គតិភាព) ភាពស្របច្បាប់ និងសក្តិសមសម្រាប់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដោយពិនិត្យមើលយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងឯកសារគតិយុត្តផ្សេងៗទៀត។ អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមនេះ ពិនិត្យមើលបញ្ហាស្តីពីប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដោយផ្តល់ហេតុផល និងចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនអំពីការបកស្រាយ និងការអនុវត្តសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការសម្រេចក្តីនៅក្នុងសំណុំរឿងរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

យោងតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម ចុះថ្ងៃទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ បានចេញសេចក្តី សម្រេចថា ៖

"...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិត ១០០ភាគរយ កាលណាកម្មករ និយោជិតមានវត្តមានគ្រប់ថ្ងៃធ្វើការ ដែលរួមទាំងថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត, ថ្ងៃឈប់ ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, ថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់។ ដោយឡែក និយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ កាលណាកម្មករនិយោជិតមានអវត្តមានក្រៅពីថ្ងៃឈប់ដែល ជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់, ថ្ងៃឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, ថ្ងៃឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ លើកលែងតែ និយោជកមានគោលការណ៍ផ្សេងពីនេះ ឬការព្រមព្រៀងដោយឡែក។..." ។

ខាងក្រោមនេះ គឺជាការបកស្រាយពីប្រភេទនៃការឈប់នីមួយៗខាងលើ របស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ៖ 



១. ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់

សិទ្ធិក្នុងការឈប់ត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់។ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពី ការឈប់ទាំងឡាយដែលជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ទោះមានប្រាក់ឈ្នួលក្តី គ្មានប្រាក់ឈ្នួលក្តី រួមមាន ៖

ប្រភេទនៃការឈប់	ចំនួនថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ	មាត្រា នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិដទៃ
ការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍	យ៉ាងតិច ៥២ ថ្ងៃ	មាត្រា ១៤៥
ការឈប់បុណ្យដែលមាន ប្រាក់ឈ្នួល	តាមសេចក្តីប្រកាស របស់ក្រសួងការងារ	មាត្រា ១៦១
ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយមាន ប្រាក់ឈ្នួល	យ៉ាងតិច ១៨ ថ្ងៃ	មាត្រា ១៦៦
ការឈប់ដោយមានជម្ងឺ		មាត្រា ៧១
ការឈប់សម្រាលកូន		មាត្រា ១៨២
ការឈប់សម្រាកពិសេស ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល	យ៉ាងច្រើន ៧ ថ្ងៃ	មាត្រា ១៧១ និង ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពី ការឈប់សំរាកពិសេស

ការឈប់សម្រាកពិសេស តាមនិយមន័យដែលចែងក្នុងមាត្រា ១៧១ គឺជាការឈប់ “ក្នុងឱកាសមាន ព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត”។ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពីការឈប់ សំរាកពិសេស ចែងថា “និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាន សិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួន បានឈប់សំរាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានចំរើលមិន លើសពីប្រាំពីរថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងឱកាសដែលកម្មករនិយោជិតមានគុះផ្ទាល់ខ្លួន ឬក្នុងឱកាសដែលមាន ព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិតមានដូចជា ៖ ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រពន្ធសំរាលកូន រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន និង ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជម្ងឺ ឬទទួលមរណភាព” អាជ្ញា កណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានចំនួនថ្ងៃអតិបរិមា ៧ថ្ងៃ គឺជាការឈប់ដែលជា សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់ព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។ ដូច្នេះ កាលណាការឈប់លើសពីប្រាំពីរថ្ងៃទៅ ការឈប់របស់កម្មករនិយោជិតមិន អាចចាត់ទុកជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ឡើយ គេត្រូវចាត់បញ្ចូលការឈប់នោះទៅក្នុងប្រភេទផ្សេង ទៀត។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកអាចពិភាក្សា និងព្រមព្រៀងគ្នា ដើម្បីពន្លាតការឈប់ ពិសេសនេះ តាមតម្រូវការរបស់ខ្លួន។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់ដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ ដូចជា ការឈប់ប្រចាំសប្តាហ៍ ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់ប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ថ្ងៃឈប់ដោយមានជម្ងឺ ការឈប់ សម្រាលកូន ការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គឺជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត។ កាល ណាមានការអនុវត្តសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដើម្បីឈប់ ជាការឆ្លុះត្រឡប់មកវិញ ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចធ្វើយ៉ាងណាឱ្យ កម្មករនិយោជិតបានសម្រេចសិទ្ធិរបស់គេ មានន័យថា ការដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យឈប់មិនមែនជាធនាគុ- សិទ្ធិ ឬការអនុគ្រោះរបស់ខ្លួនទេ។ បើមិនដូច្នោះទេ នឹងនាំឱ្យមានការរំលោភសិទ្ធិពីសំណាក់អ្នកទទួលបន្ទុកកាតព្វ កិច្ច។ មធ្យោបាយទាំងឡាយណាដែលប្រើប្រាស់ដោយអ្នកទទួលបន្ទុកកាតព្វកិច្ច ដើម្បីធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ការ អនុវត្តសិទ្ធិ មធ្យោបាយនោះវានឹងក្លាយទៅជាផ្ទុយនឹងគតិច្បាប់ (ឧទាហរណ៍ ក្រមរដ្ឋប្បវេណី មាត្រា ១១



ចែងថា បុគ្គលដែលសិទ្ធិរបស់ខ្លួនត្រូវបានគេរំលោភ អាចទាមទារឱ្យគេបញ្ឈប់ការរំលោភនោះបាន)។ យោងតាមស្មារតីនេះ មធ្យោបាយនោះមិនអាចដាក់ឱ្យអនុវត្តបានទេ។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា រង្វាន់លើកទឹកចិត្តមិនត្រូវបង្កើតឡើងដើម្បីគាបសង្កត់ការអនុវត្តសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់របស់គេឡើយ។ ដូច្នេះ ការឈប់ដូចមានរៀបរាប់ខាងលើ ត្រូវទុកដូចជាមានវត្តមាន ក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមាន ជាពិសេស គឺការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់ដោយមានជម្ងឺ។ ដូច្នេះ ការអនុវត្តសិទ្ធិនេះពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត នាំឱ្យមានកាតព្វកិច្ចពីសំណាក់និយោជកដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចឈប់បាន។ ការឈប់ដោយប្រើប្រាស់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់ដោយមានជម្ងឺ ក៏ត្រូវចាត់ទុកដូចជាមានវត្តមានក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមានដែរ។

២. ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា

ក្រៅពីការឈប់សម្រាកដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកអាចព្រមព្រៀងគ្នាដើម្បីពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិ។ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមការព្រមព្រៀងនេះ ហៅថា “ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា”។ ឧទាហរណ៍ ពួកគេអាចពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់សម្រាកពិសេស ដោយតម្លើងចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេសពីប្រាំពីរថ្ងៃទៅចំនួនលើសពីនេះ ដោយបញ្ចូលនូវស្ថានភាពដែលលើសពីព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់នឹងខ្សែស្រឡាយ សាច់ញាតិវែងជាងអ្វីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ ២៦៧ ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស។ ការរៀបចំថ្មី ដើម្បីកំណត់ចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេសនេះ អាចត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន, កិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង ឬក៏អនុសញ្ញារួម។

ការពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិ អាចធ្វើឡើងតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួម។ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចព្រមព្រៀង, អនុសញ្ញារួម, អាចពង្រីកវិសាលភាពនៃការឈប់ឱ្យលើសពីការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ នោះវាជាការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងដល់កម្មករនិយោជិតដែលច្បាប់ស្តីពីការងារគាំទ្រ (មាត្រា ១៣ ច្បាប់ស្តីពីការងារ) ។

៣. ការឈប់សម្រាកដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់

ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ គឺជាការឈប់ដែលកម្មករនិយោជិតមិនចង់ឈប់ តែជាការបង្គាប់តាមផ្លូវច្បាប់ ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចាកចេញពីកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ច ឬករណីយកិច្ចអ្វីមួយ បើពុំនោះទេ សាមីកម្មករនិយោជិតអាចប្រឈមនឹងការប្រព្រឹត្តបទល្មើស, ការប្រព្រឹត្តកំហុសរដ្ឋប្បវេណី, ឬការពិន័យផ្នែករដ្ឋបាល។ ឧទាហរណ៍ ការមិនចូលខ្លួនជាសាក្សីនៅក្នុងនីតិវិធីតុលាការនាំឱ្យកើតបទល្មើសបដិសេធក្នុងការចូលខ្លួន (មាត្រា ៥៣៨ ក្រមព្រហ្មទណ្ឌ) ដែលត្រូវផ្តន្ទាទោស ១ខែ ទៅ ៦ខែ និងពិន័យជាប្រាក់ពី ១០០,០០០រៀល ទៅ ១,០០០,០០០រៀល។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់នេះ មិនមែនកើតឡើងដោយឆន្ទៈសេរី ឬនិយាយម្យ៉ាងទៀត ជាការឈប់តាមទំនើងចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតនោះមិនត្រូវបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ពីការឈប់នេះទេ ព្រោះគេមិនអាចប្រឆាំងនឹងសេចក្តីតម្រូវរបស់ច្បាប់បាន។ ដូចគ្នានឹងការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដែរ មធ្យោបាយណាដែលគាបសង្កត់លើមនុស្សម្នាក់ក្នុងការបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ គឺជាអំពើមិនស្របនឹងគតិច្បាប់ និងមិនអាចដាក់ឱ្យអនុវត្តបានទេ។

និយោជកត្រូវផ្តល់ការអនុញ្ញាតដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់គេ ដោយចាត់ទុកថា ជាការឈប់ទុកដូចជាមានវត្តមាន ក្នុងន័យនៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ដោយគ្មានអវត្តមាន។



៤. ការឈប់ដែលមានការអនុញ្ញាតដោយនិយោជក

ការឈប់នេះ មិនមែនជាការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, តាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ទេ។

អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុមយល់ឃើញថា ការឈប់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលចាត់ទុកដូចមានវត្តមាន មិនគួរពង្រីកឱ្យហួសពីប្រភេទនៃការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ទេ។ ផ្អែកលើសិទ្ធិឈប់ និងកាតព្វកិច្ចត្រូវឈប់ទាំងនេះ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់យ៉ាងហោចណាស់ ១៨ថ្ងៃ (ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកពិសេស) ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាធុរៈផ្សេងៗ តាមតម្រូវការរបស់ខ្លួន។

ការឈប់ទាំងឡាយណាដែលលើសហួសពីព្រំដែននៃការឈប់ដែលមិនមែនជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់, ការឈប់ជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា, និងការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់បាន ប៉ុន្តែមិនត្រូវទទួលអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់នេះទេ។ យ៉ាងណាមិញ បើនិយោជកព្រមព្រៀងឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ក្រៅពីការឈប់ដែលជាសិទ្ធិផ្លូវច្បាប់ ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា ការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់នោះនិយោជកមានធន្នានុសិទ្ធិផ្តល់ ឬមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមក្រុម (Full Bench) ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់ជាសមាមាត្រចំនួន ៤ថ្ងៃ ពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ នៅពេលមានកូនឈឺ ម្តាយឈឺ រៀបចំអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន ពីជីឡើងគេហដ្ឋាន និងពីជីខ្ពស់កំណើត ប៉ុន្តែ មិនបានបញ្ជាក់ថា ការដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈនេះ កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ឬការឈប់ដែលជាសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យា ឬការឈប់ដោយសារកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ ឬការឈប់ដែលមានការអនុញ្ញាតដោយនិយោជក យ៉ាងណានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចំណុចនេះមិនមានអង្គហេតុគ្រប់គ្រាន់ និងមូលដ្ឋានដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួននោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតរបស់កម្មករនិយោជិតជាសមាមាត្រចំនួន ៤ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ នៅពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ជា សារៈ ចេញពីតួនាទី

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិស្នើសុំឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ជា សារៈ ចេញពីតួនាទីដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា"។



មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ បានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារផងដែរថា ៖
"កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយ
ភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ" ។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដដែលចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើន
នាក់ មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច"។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៦៤ និងមាត្រា ៣១១ នៃក្រម
រដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារ គឺកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈ
ព្រមព្រៀងរបស់ភាគីពីរ ឬ ភាគីច្រើនគ្នា ដែលក្នុងនោះអាចជាភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយមានតែ
ភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យាទេ ដែលអាចធ្វើការរំលាយ ឬកែប្រែកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាបាន។ ចំណែកឯភាគីទីបី
ដែលជាភាគីក្រៅកិច្ចសន្យា ពុំអាចមកធ្វើការកែប្រែ ឬរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះបានទេ"។ (សូមមើលសេចក្តី
បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥/១៥-សេដ្ឋណ្ឋ (ខេមបូឌា) នីតិវិធី ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និង
លេខ០៨/១៨-ខុសម៉ូ តិចស្តាយ ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៩)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរតួនាទីប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ជា សារៈ
ចេញពីតួនាទី។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ជា សារៈ និងនិយោជកនៃ
ក្រុមហ៊ុន ព្រីន អិកស៍ ជីកី (ខេមបូឌា) ហ្វេរី ឯ.ក គឺមានកិច្ចសន្យាការងារជាមួយគ្នា។ ក្នុងន័យនេះ កម្មករ
និយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង គឺជាភាគីទីបី ដែលនៅក្រៅកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងប្រធានរដ្ឋបាល
ឈ្មោះ ជា សារៈ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារ
ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ជា សារៈ ចេញពីតួនាទីនោះទេ។

លើសពីនេះ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន
ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯកាមួយជាប្រាកដ ដូចជា ក្នុង
រោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។..."។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ
មានន័យថា ៖ "និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយ
ស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦-យ៉ូកស៊ូ ហេតុផលនៃ
ចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ាក់, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ
ទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យៀន ហេតុផល
នៃចំណុចវិវាទទី៩ និងលេខ ២០១/១៤-អ៊ឹម វ៉េ កាត់ដេអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ សំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិន
អាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ បញ្ឈប់កម្មករ ឬប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុមពីការងារ តាមការទាមទាររបស់
ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ពីព្រោះបញ្ហានេះ គឺជាការរៀបចំចាត់ចែងផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុន
អាចប្រព្រឹត្តទៅ ឬមានដំណើរការល្អ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៤/០៣-លីដា ហ្គាមិន
ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៣-ជូ ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣ និង



១៨/០៣-ហូ ហ៊ឹង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៥/០៤-ឡាក់គីហ្សូន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦/០៤-យ៉ាដា ព្រីនដឹង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ៥០/០៧-អ៊ឹម និងវ៉េ ទី៣)

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ “កម្មករនិយោជិត មិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ រឿងសំបូរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែល មិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះ អាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យមានអសន្តិសុខការងារជាក់លាក់ណាមួយ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៧៣/០៤-យេន យូអ៊ិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៥៤/០៨-ចុង យ៉ូវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១២៤/១០-ជួន តិច ថាយល៍, លេខ ២១៥/១៤-ខេន ស្ត័ត ស៊ី អិលធីឌី, លេខ ០៦៦/១៦-ហ្គាឡឺ តូបិល (ខេមបូឌា), លេខ ០១៨/១៧-ខេមបូ យុនីសូល អិលធីឌី, និងលេខ០៣៧/២០-ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ជា សារៈ បានប្រើប្រាស់ ពាក្យសំដីមិនសមរម្យលើកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីនៅផ្នែកអនាម័យ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករ និយោជិតដោយមិនមានការជូនដំណឹង និងបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះដោយគ្មានហេតុ ផលសមរម្យ និងមិនមានការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានតបឆ្លើយទៅនឹងការលើក ឡើងនេះថា ប្រធានរដ្ឋបាល ជា សារៈ មិនបានប្រើប្រាស់ពាក្យសំដីមិនសមរម្យលើកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែក អនាម័យទេ ហើយការចោទប្រកាន់នេះក៏មិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់នោះដែរ។ ចំពោះការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារ របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ គឺនិយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករ និយោជិតតាមច្បាប់នៅពេលបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់រយៈពេល ៣ខែ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ជា សារៈ ជាមនុស្សគ្រោះ ថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុនបាន ហើយការរក្សាគាត់ទុក អាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាព របស់កម្មករនិយោជិតដទៃដែរ ឬទេ ?

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទ ប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវីហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្សូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/ ០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនីធើ កូបិល ស្ត័តដឹង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ក្រៅពីការលើកឡើងខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញអំពីអង្គហេតុ ឬកស្តតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ជា សារៈ ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចបង្ក ឬធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្លាស់ប្តូរប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ជា សារៈ ចេញពីតួនាទីឡើយ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ជា សារៈ ចេញពីតួនាទី។

យោងតាមការបង្ហាញកស្តតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតជាសមាមាត្រចំនួន ៤ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ នៅពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានធុរៈ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ជា សារៈ ចេញពីតួនាទី។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**
ហត្ថលេខា ៖ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ហួន ជុនឌី**
ហត្ថលេខា ៖ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនណា**
ហត្ថលេខា ៖ 

