



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ០៧៤/១៩ - ខេមបូឌា អ៊ែរធីត មេនីជ្វែរ ឥនឌីស
(អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ)

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : ម៉ា សំបូណា

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : ទូន ស៊ីផាន់

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរធីត មេនីជ្វែរ ឥនឌីស (អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ)**

អាសយដ្ឋាន : មហាវិថីសហព័ន្ធស្សី សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៦១ ៨០០ ៣៤៥

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ :

- ១- លោក ផិន ជា ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស(ភ្នំពេញ)
- ២- លោកស្រី តៃស្រីម៉ុ ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស(ភ្នំពេញ)
- ៣- លោក ជីវ សាលីនឌី ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស(ភ្នំពេញ)
- ៤- លោកស្រី បញ្ញា សុម៉ុនិច បុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្ស(ភ្នំពេញ)
- ៥- លោក ហេង ចាន់វាសនា ជំនួយការផ្នែកច្បាប់ (ភ្នំពេញ)
- ៦- លោក សេង ឈុន ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស(សៀមរាប)

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សមាជិកកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរធីត មេនីជ្វែរ ឥនឌីស (អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ)**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះ ២ ៣G ផ្លូវ ២៦BT ភូមិពោធិ៍ សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩០៨ ៨៩១/០១៥ ៣១៧ ៥២៥

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ :



- ១- លោក ព្រិត សុអុត មន្ត្រីច្បាប់សហភាពការងារកម្ពុជា
- ២- លោក ដួង វាសនា មន្ត្រីច្បាប់សហភាពការងារកម្ពុជា
- ៣- លោក យិន គឹមអេង មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករវិស័យដឹកជញ្ជូនកម្ពុជា
- ៤- លោក សូ សៅហៀន ប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)
- ៥- លោក លាង ប៊ុនហេន អនុប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)
- ៦- លោក ប៊ី វាសនា លេខាងសហជីព (មូលដ្ឋាន)
- ៧- លោក ខេន ជាលីន សមាជិកសហជីព
- ៨- លោក យន់ សុផា សមាជិកសហជីព

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- (ចំណុច២) ទាមទារចរចា រាល់ថ្ងៃធ្វើការ ១ថ្ងៃ ៨ម៉ោង រហូតដល់ការចារចាប់សព្វគ្រប់។ ដោយឡែក ភាគីខាងក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំ។

២- (ចំណុច៣) ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើកំណត់ហេតុ រាល់ពេលបញ្ចប់ការប្រជុំចរចានីមួយៗ និងចុះហត្ថលេខាទទួលស្គាល់លើកំណត់ហេតុនៅពេលប្រជុំចប់ភ្លាមៗ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំ។

៣- (ចំណុច៥) ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនយកវិធានផ្ទៃក្នុងចាស់ មកអនុវត្ត ដែលធ្លាប់ធ្វើរួមគ្នា មុនចរចាអនុសញ្ញារួមឆ្នាំ២០១៣ ដើម្បីកុំឱ្យចំណាយពេលយូរក្នុងការធ្វើវិធានផ្ទៃក្នុង។ ដោយឡែក ភាគីខាងក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំ។

៤- (ចំណុច៦) ទាមទារឱ្យនិយោជកត្រូវមានភាពស្មោះត្រង់ក្នុងការចរចា និងបង្កភាពងាយស្រួលដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ក្នុងការចរចា។ ដោយឡែក ភាគីខាងក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំ។

៥- (ចំណុច៧) ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាការផ្តល់ច្បាប់ ដោយមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ៤ រូប ដែលចូលរួមប្រជុំជាមួយនិយោជក ឬចូលរួមប្រជុំនៅគ្រប់ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ សម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទការងារ ត្រូវទទួលបានការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ទៅតាមចំនួនថ្ងៃនៃកិច្ចប្រជុំនោះ។ ហើយរាល់កិច្ចប្រជុំតិចជាង ៨ ម៉ោង ត្រូវគិត ១ថ្ងៃដែរ (មានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួម ២០១៤-២០១៦ ចំណុច៤.២)។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំ។

៦- (ចំណុច៨) ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ខេន ជាលីន និងលោក យន់ សុផា ចូលធ្វើការនៅកន្លែងដើម និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹក (ប្រាក់ឈ្នួល គ្រួសារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ) ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំរបស់ពួកគាត់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។



Handwritten signature or mark.

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី ១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ លេខ ៨២៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៥កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ៖ ថ្ងៃចន្ទ ៤រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីដ្ឋីមែន ស៊ីស ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៨ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយ វិវាទការងារ និងធ្វើការផ្សះផ្សារ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ២ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៨ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជា ចំនួន ៦ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការ ដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីដ្ឋីមែន ស៊ីស លេខ ៨២៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៧ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករ និយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ៦ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វែងរកនិរន្តរ៍ដោះស្រាយរវាង ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៦ចំណុចនេះ និងផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទទៀតដែលនៅសេសសល់នៅក្នុងនោះ ភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេច ដកការទាមទារចំនួន ៤ចំណុច នៅក្នុងថ្ងៃសវនាការ គឺថ្ងៃទី១៩, ២០, ២១, ២២, ២៣, ២៤, និងទី៥ ចេញពីការទាមទារនៅ



Handwritten signature or mark.

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទដែលមិនសះជាដែលនៅសល់ ចំនួន ២ចំណុចប៉ុណ្ណោះ គឺ ចំណុចវិវាទទី២ និងទី៦។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរ នៅត្រឹមថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

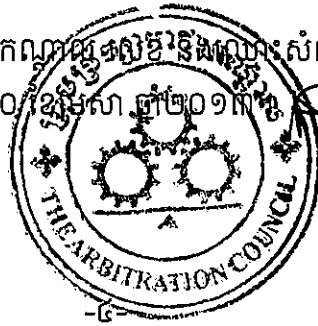
កស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

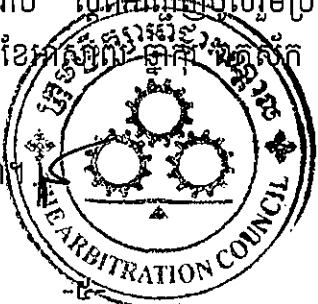
ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

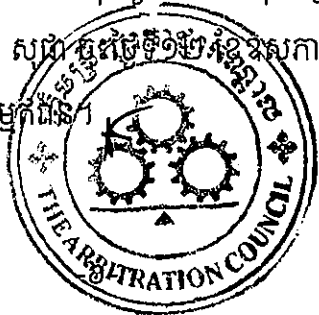
- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់លោក ហ្វីលីព អារូហ្សូ អគ្គលេខាធិការ ក្រុមហ៊ុន បំរើសេវាកម្មគ្រប់គ្រងព្រលានយន្តហោះកម្ពុជា ប្រគល់សិទ្ធិជូន លោកស្រី តែ ស្រីមុំ លោក ផន ដា និងលោក ហេង ចាន់វាសនា ដើម្បីចូលរួមដំណើរការនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ ទាក់ទងនឹងបណ្តឹងរបស់សហជីព។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផេត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវីស លេខ MOC-២២១០៩២០៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៥។
- ៣- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន គោរពជូន ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជំហរ និង ទង្វើករណីរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុន ទៅលើការទាមទាររបស់ភាគីសហជីព ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៧៤/ ១៩ ចុះថ្ងៃចន្ទ ៤រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៩។
- ៤- លិខិតរបស់សហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ គោរពជូន អគ្គ នាយកក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិកម្ពុជា ស្តីពីស្នើចោទអនុសញ្ញារួមថ្មី ឆ្នាំ២០១៩- ២០២១ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៥- កំណត់ហេតុការប្រជុំស្តីពីសំណើសុំចោទអនុសញ្ញារួមថ្មី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៦- កំណត់ហេតុការប្រជុំស្តីពីការប្រជុំពិភាក្សាស្តីពីវិធានផ្ទៃក្នុងសម្រាប់ការចោទអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៧- សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ១១១ និងឈ្មោះសំណុំរឿង ៣៣/១៣-ព្រលានយន្តហោះ អន្តរជាតិសៀមរាប ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧។



- ៨- ឯកសារស្តីពីវិធានផ្ទៃក្នុងសម្រាប់ការចរចាអនុសញ្ញារួមថ្មី រវាងក្រុមហ៊ុនបំរើសេវាកម្មគ្រប់គ្រង ព្រលានយន្តហោះកម្ពុជា ជាមួយសហជីពកម្មករនិយោជិត ឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ ភ្នំពេញ និងសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជា ព្រលានយន្តហោះសៀមរាប។
- ៩- ឯកសារស្តីពីវិធានផ្ទៃក្នុងសម្រាប់ការចរចាអនុសញ្ញារួម រវាងសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យ ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍កម្ពុជាព្រលានយន្តហោះ សៀមរាប និងក្រុមហ៊ុនបំរើសេវាកម្មគ្រប់គ្រងព្រលានយន្តហោះកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៣។
- ១០- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក សូ សៅហៀន ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត ឯករាជ្យ ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ ស្តីពីអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំស្តីពីសំណើសុំចរចាអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃពុធ ៥រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១១- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក សូ សៅហៀន ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត ឯករាជ្យ ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ ស្តីពីអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំពិភាក្សាលើវិធានផ្ទៃក្នុងនៃ អនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃអង្គារ ១០រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៩។
- ១២- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក សូ សៅហៀន ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត ឯករាជ្យ ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ និងលោក រ៉ន រ៉ាន់ ប្រធានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្ម ទេសចរណ៍ កម្ពុជាព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ស្តីពីអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំពិភាក្សាលើវិធានផ្ទៃក្នុង នៃអនុ- សញ្ញារួម ចុះថ្ងៃអង្គារ ៨កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៣- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក សូ សៅហៀន ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត ឯករាជ្យ ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ ស្តីពីអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំពិភាក្សាលើវិធានផ្ទៃក្នុងនៃអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃអង្គារ ១១រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៩។
- ១៤- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក សូ សៅហៀន ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត ឯករាជ្យ ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ ស្តីពីអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំពិភាក្សាលើវិធានផ្ទៃក្នុងនៃ អនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៣កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៩។
- ១៥- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក សូ សៅហៀន ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត ឯករាជ្យ ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ និងលោក រ៉ន រ៉ាន់ ប្រធានសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្ម ទេសចរណ៍ កម្ពុជាព្រលានយន្តហោះសៀមរាប ស្តីពីអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំពិភាក្សាលើវិធានផ្ទៃក្នុង នៃអនុ- សញ្ញារួម ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៤កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៦- ឯកសារស្តីពីច្បាប់ស្តីពីសហជីព។



- ១៧- លិខិតរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្ម ទេសចរណ៍កម្ពុជាព្រលានយន្តហោះ សៀមរាប, សហជីពកម្មករនិយោជិត ឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ និងសហជីពនិយោជិត វិស័យទេសចរណ៍នៃអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិ ខេត្តព្រះសីហនុ គោរពជូន អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជា ស្តីពីជំទាស់លើអនុសញ្ញារួមចាស់ ដែលនឹងត្រូវកំណត់នៅបំណាច់ឆ្នាំ ២០១៦... ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦។
- ១៨- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក ខែន ជាលីន ផ្នែកសេវាកម្មលើផ្ទៃដី នៃអាកាសយានដ្ឋាន អន្តរជាតិភ្នំពេញ ស្តីពីលិខិតក្រើនរំលឹកចុងក្រោយ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។
- ១៩- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក ខែន ជាលីន ផ្នែកសេវាកម្មលើផ្ទៃដី នៃអាកាសយានដ្ឋាន អន្តរជាតិភ្នំពេញ ស្តីពីលិខិតព្រមានចុងក្រោយ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨។
- ២០- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក ខែន ជាលីន ផ្នែកសេវាកម្មលើផ្ទៃដី នៃអាកាសយានដ្ឋាន អន្តរជាតិភ្នំពេញ ស្តីពីលិខិតព្យួរការងារ។
- ២១- លិខិតរបស់លោក សៅ ស៊ីផាត ប្រចាំការនៅ DSA ពីរម៉ោង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២២- លិខិតរបស់ប្រធានផ្នែកសេវាកម្មប្រតិបត្តិការ ជូនចំពោះ លោក ខែន ជាលីន ភ្នាក់ងារលើកដាក់ឥ វ៉ាន់ ផ្នែកសេវាកម្មផ្ទៃដី ស្តីពីលិខិតព្យួរការងារដើម្បីស៊ើបអង្កេត ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៩។
- ២៣- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក ខែន ជាលីន បុគ្គលិកលើកដាក់ឥវ៉ាន់ ផ្នែកសេវាកម្មផ្ទៃដី ស្តីពីលិខិតកោះហៅប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាវិន័យ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២៤- របាយការណ៍ប្រជុំអំពីក្រុមប្រឹក្សាវិន័យ ករណីលោក ខែន ជាលីន ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៩។
- ២៥- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក ខែន ជាលីន ភ្នាក់ងារលើកដាក់ឥវ៉ាន់ ផ្នែកសេវាកម្ម លើ ផ្ទៃដី ស្តីពីលិខិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២៦- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក យន់ សុផា ផ្នែកសេវាកម្មលើផ្ទៃដី នៃអាកាសយានដ្ឋាន អន្តរជាតិភ្នំពេញ ស្តីពីក្រើនរំលឹក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦។
- ២៧- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក យន់ សុផា ផ្នែកសេវាកម្មលើផ្ទៃដី នៃអាកាសយានដ្ឋាន អន្តរជាតិភ្នំពេញ ស្តីពីក្រើនរំលឹកចុងក្រោយ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦។
- ២៨- របាយការណ៍ប្រជុំអំពីការប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាវិន័យ ករណីលោក យន់ សុផា ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។
- ២៩- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក យន់ សុផា ភ្នាក់ងារលើកដាក់ឥវ៉ាន់ ផ្នែកសេវាកម្មលើផ្ទៃ ដី ស្តីពីលិខិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។
- ៣០- កំណត់ហេតុរបស់ឈ្មោះ យន់ សុផា ចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។
- ៣១- សេចក្តីណែនាំការងារ សេវាកម្មផ្ទៃដី។



៣២- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន គោរពជូន ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការដាក់
ឯកសារបន្ថែម និងជំហរ និងទទ្ទឹករណ៍បន្ថែមរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុន ទៅលើការទាមទារ របស់
សហជីព ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៧៤/១៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

៣៣- កំណត់ហេតុការប្រជុំស្តីពីសំណើសុំចាត់អនុសញ្ញារួមថ្មី ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។

៣៤- កំណត់ហេតុការប្រជុំស្តីពីការប្រជុំពិភាក្សាវិធានផ្ទៃក្នុងសម្រាប់ការចាត់អនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី០៩
ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩។

៣៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អិរផែត មែនីផ្លែមែន ស៊ីស ចុះទិដ្ឋាការលេខ ១៧២ កប.អក.
អធាក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច ការងារ។

៣៦- ឯកសារច្បាប់ស្តីពីការងារ ទំព័រ ៣៨ និង៣៩។

៣៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងCAMS ទំព័រ ២០ និង ២១។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតរបស់ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះ អន្តរជាតិភ្នំពេញ គោរព
ជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីស្នើសុំលើកពេលសវនាការ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែ
សីហា ឆ្នាំ២០១៩។

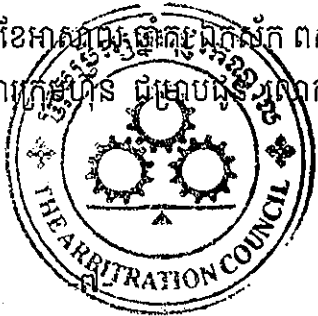
២- លិខិតចាត់តាំងលេខ ០៤០/១៩ ACILS ចុះថ្ងៃចន្ទ ៤រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស
២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា-
អាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីចាត់តាំងលោក ព្រិត សុអុត ជាមន្ត្រីច្បាប់ ចូលរួមដោះស្រាយសំណុំរឿងលេខ
០៧៤/១៩ នៃក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៣- លិខិតរបស់លោក សូ សៅហៀន ជាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យនៃក្រុមហ៊ុន អាកាស
យានដ្ឋានអន្តរជាតិភ្នំពេញ គោរពជូន នាយកមជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកកាំង សម្រាប់សាមគ្គីភាព
ការងារអន្តរជាតិ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី
០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីសំណើសុំមន្ត្រីផ្នែកច្បាប់ និងមេធាវីជួយអម និងប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់
សម្រាប់ឡើងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះ អន្តរជាតិ
ភ្នំពេញ លេខ ៣៣០ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១០រោច ខែទុតិយាសាល ឆ្នាំច ស័រទ្ធិស័ក ពស
២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨។

៥- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះ
អន្តរជាតិភ្នំពេញ លេខ ០៩៤/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច ស័រទ្ធិស័ក
ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

៦- លិខិតចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៣កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៤ ខែកក្កដា
ឆ្នាំ២០១៩ របស់អគ្គលេខាធិការក្រុមហ៊ុន ជម្រោបជូនលោក សូ សៅហៀន ជាសហជីពកម្មករ



Handwritten mark or signature.

និយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះ អន្តរជាតិភ្នំពេញ ស្តីពីកិច្ចប្រជុំស្តីពីករណីបញ្ឈប់និយោជិតពី ការងារ ចំនួន ២ នាក់។

៧- ឯកសាររបស់សហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះ អន្តរជាតិភ្នំពេញ គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណានៃក្រុមហ៊ុន អាកាសយានដ្ឋាន អន្តរ ជាតិកម្ពុជា (ភ្នំពេញ) ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៧ រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

៨- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក ខេន ដាលីន ផ្នែកសេវាកម្មលើផ្ទៃដី នៃអាកាសយានដ្ឋាន អន្តរជាតិភ្នំពេញ ស្តីពីលិខិតព្យួរការងារ។

៩- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក ខេន ដាលីន ផ្នែកសេវាកម្មលើផ្ទៃដី នៃអាកាសយានដ្ឋាន អន្តរជាតិភ្នំពេញ ស្តីពីលិខិតព្រមានចុងក្រោយ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨។

១០- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក ខេន ដាលីន ផ្នែកសេវាកម្មលើផ្ទៃដី នៃអាកាសយានដ្ឋាន អន្តរជាតិភ្នំពេញ ស្តីពីលិខិតរំលឹកចុងក្រោយ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

១១- លិខិតរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសមាជិកនៃសហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះ អន្តរ- ជាតិភ្នំពេញ គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីបដិសេធឯកសារសុំតាង និងទទ្ទីករណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃចន្ទ ១១ រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

១២- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូនចំពោះ លោក ខេន ដាលីន ភ្នាក់ងារលើកដាក់ឥវ៉ាន់ ផ្នែកសេវាកម្មលើ ផ្ទៃដី ស្តីពីលិខិតបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផេត មែនីដ្ឋូមែន ស៊ីវែស (ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ) លេខ ៨២៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៥ កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំ កុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

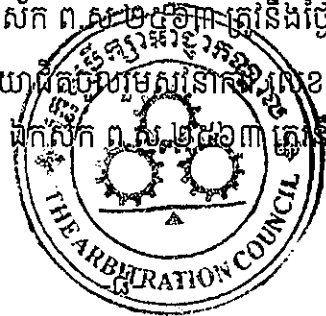
២- កំណត់ហេតុនៃការជូរដ្ឋាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផេត មែនីដ្ឋូមែន ស៊ីវែស (ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ) ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពកម្មករនិយោជិតឯករាជ្យព្រលានយន្តហោះ អន្តរជាតិភ្នំពេញ លេខ ០៩៤/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០ កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៤១១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២ កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៤១២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២ កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។



(Handwritten signature)

អង្គហេតុ

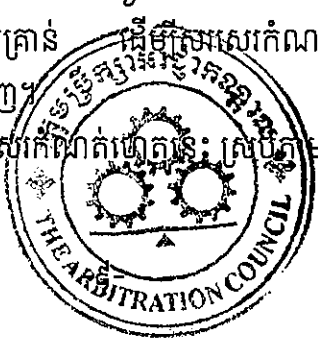
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកគ្រប់គ្រង អាកាសយានដ្ឋាន។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១០០០ នាក់ (យោងតាម របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ែរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវិស)។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកធ្វើកំណត់ហេតុរាល់ពេលបញ្ចប់ការប្រជុំចរចា នីមួយៗ និងចុះហត្ថលេខាទទួលស្គាល់លើកំណត់ហេតុនៅពេលប្រជុំចប់ភ្លាម

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកចុះហត្ថលេខាភ្លាមៗលើកំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំ ក្រោយពេលបញ្ចប់កិច្ចប្រជុំ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្ត រៀងរាល់ពេលបញ្ចប់កិច្ចប្រជុំ តំណាងនិយោជកត្រូវសរសេរ កំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំទៅតាមទម្រង់ និងត្រូវបកប្រែកំណត់ហេតុនេះ ជាភាសាបរទេស ដើម្បីបញ្ជូន ទៅអ្នកគ្រប់គ្រង (ដែលជាជនបរទេស) ឱ្យពិនិត្យ និងឯកភាពជាមុនសិន ទើបអាចបញ្ជូនបន្តឱ្យភាគី កម្មករនិយោជិតពិនិត្យ និងកែតម្រូវ ហើយក្នុងករណីព្រមព្រៀងគ្នាលើខ្លឹមសារនៃកំណត់ហេតុ នោះភាគី ទាំងពីរអាចចុះហត្ថលេខាបាន ដោយភាគីក្រុមហ៊ុនត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយអ្នកគ្រប់គ្រងដែលជាជន បរទេស។ ក្នុងករណីដែលភាគីកម្មករនិយោជិតមិនយល់ស្របលើខ្លឹមសារនៃកំណត់ហេតុ ពួកគាត់អាច ជជែក និងធ្វើការកែសម្រួលរួមគ្នាជាមួយតំណាងនិយោជកបាន មុនចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
 - o ពួកគាត់ត្រូវការកំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយទៅដល់សមាជិកសហជីព ពីព្រោះ ពួកគាត់ចង់ដឹងអំពីលទ្ធផលនៃការប្រជុំភ្លាមៗ។
 - o តំណាងកម្មករនិយោជិតមិនមានពេលក្នុងការពិនិត្យ កែសម្រួល និងតាមដានបន្តពីការកែប្រែ របស់កំណត់ហេតុទេ ព្រោះពួកគាត់ត្រូវធ្វើការ។
 - o ដោយសារតំណាងនិយោជកជាអ្នកសរសេរកំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំ ខ្លឹមសារនៃកំណត់ហេតុ នេះ បានផ្លាស់ប្តូរពីខ្លឹមសារដើមខ្លះ ក្រោយពេលយកទៅបកប្រែ និងរាយការណ៍ជូនអ្នកគ្រប់ គ្រងជនជាតិបរទេសនោះ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបាន ទេ ដោយសារ៖
 - o ជាទូទៅ ការសរសេរកំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំទៅតាមទម្រង់ និងបកប្រែទៅជាភាសាបរទេស តម្រូវឱ្យប្រើប្រាស់ចំនួន ៣ ទៅ ៤ ថ្ងៃ។
 - o និយោជកត្រូវការពេលគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីសរសេរកំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំមួយដែលមានភាព ច្បាស់លាស់ និងពេញលេញ។
 - o និយោជកតែងតែបានសរសេរកំណត់ហេតុនេះ ស្របតាមដំហែរបស់ភាគីនៃកិច្ចប្រជុំហើយ។



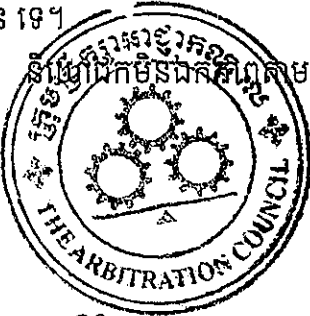
Handwritten signature or mark.

- ការចុះហត្ថលេខាភ្លាមៗលើកំណត់ហេតុខ្លីនៃកិច្ចប្រជុំ អាចបង្កឱ្យមានបញ្ហាផ្សេងទៀតនៅថ្ងៃអនាគត។
- និយោជកបានផ្តល់ការិយាល័យ និងសម្ភារៈការិយាល័យគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឱ្យសហជីពបំពេញការងាររួចហើយ រួមទាំងការងារត្រួតពិនិត្យរបាយការណ៍នេះផងដែរ។
- បើទោះបីជានិយោជកទុកពេលឱ្យតំណាងកម្មករនិយោជិតជជែកពីកំហុសនានានៅក្នុងកំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំនោះ ក៏តំណាងកម្មករនិយោជិតមិនធ្លាប់មកជជែកជាមួយពួកគាត់ដែរ ហើយតែងតែទុករបាយការណ៍នោះយូរ ទើបប្រគល់ត្រលប់មកនិយោជកវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ខេន ដាលីន និងលោក យន់ សុផា ចូលធ្វើការកន្លែងដើម និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹក (ប្រាក់ឈ្នួលគោល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ) ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

- នៅក្នុងសវនាការ កម្មករនិយោជិត យន់ សុផា បានឯកភាពទទួលយកការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ រួមមាន ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បើក និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត ខេន ដាលីន។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ឈប់ការទាមទារ ឱ្យភាគីនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ខេន ដាលីន ឱ្យចូលធ្វើការនៅកន្លែងដើមវិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
 - កម្មករនិយោជិត ខេន ដាលីន ចូលមកធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣ មានគូនាទីជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកលើកដាក់ឥវ៉ាន់ និងមានកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកដែលមិនកំណត់
 - និយោជកបានជូនដំណឹង និងបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ខេន ដាលីន ពីការងារ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមូលហេតុប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់។
 - កម្មករនិយោជិត ខេន ដាលីន បានប្រព្រឹត្តិកំហុសទាក់ទងនឹងការអវត្តមានច្រើនដង។
 - ចំរើលធ្វើការសរុបរបស់កម្មករនិយោជិត ខេន ដាលីន គឺ ៥ឆ្នាំ ៧ខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
 - កម្មករនិយោជិត ខេន ដាលីន មិនបានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ទេ។ កំហុសរបស់គាត់ គឺជាកំហុសស្រាល ហេតុនេះ ការបញ្ឈប់គាត់ដោយសារកំហុសធ្ងន់ គឺមិនត្រឹមត្រូវ។
 - ប្រការ ១៩.៣.៣ (ង) នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលចែងអំពីការប្រព្រឹត្តិកំហុសច្រំដែល មិនបានបញ្ជាក់ថា ពាក្យ “ច្រំដែល” សំដៅទៅលើការប្រព្រឹត្តិកំហុសប៉ុន្មានដងនោះទេ ដូចនេះ និយោជកមិនអាចយកប្រការនេះ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ខេន ដាលីន ទេ។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា
ដោយសារ៖



- កម្មករនិយោជិត ខេន ជាលីន បានអវត្តមានពីការងារដោយគ្មានការអនុញ្ញាតច្រើនដង គឺនៅ ថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧, ថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨, ថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៨, ថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨, និងថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។
- ទង្វើខាងលើនេះ គឺជាការប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ១៩.៣.៣ ចំណុច ង និង ម នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីនិយោជកបន្តលើកឡើងថា បើសិនជាកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ប្រការ ១៩.៣.៣ (ង) នៃ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង មិនអាចអនុវត្តបាន និយោជកនៅតែអាចផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ខេន ជាលីន ដោយផ្អែកលើប្រការ ១៩.៣.១ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលបើកសិទ្ធិឱ្យនិយោជកព្យួរកិច្ច សន្យាការងារ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ក្នុងករណីដែលកំហុសស្រាលកើតឡើងដដែលៗចំនួន ៣លើក។
- ករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារដែលមានដូចជា ៖
 - លិខិតព្រមានចុងក្រោយ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ខេន ជាលីន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៨ ដែលមានខ្លឹមសារថា ៖ "កាលពីថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ វេនការងាររបស់ លោកត្រូវបានចាប់ផ្តើមពីម៉ោង ១៥:០០ ដល់ម៉ោង ២៣:៣០ ហើយលោកត្រូវបានចាត់ចែង អោយបំពេញការងារ ដោយក្នុងនោះរួមមានជើងហោះហើរ ZH9034/4 ក៏ប៉ុន្តែ លោកមិនមាន វត្តមានសំរាប់ជើងហោះហើរនេះទេ ដោយលោកមានហេតុផលផ្សេងៗ ដែលមិនអាចទទួល យកបាន។ បន្ថែមពីលើនេះទៀត នៅថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ លោកមិនបានបំពេញ ការងាររបស់ខ្លួនអោយបានពេញលេញទេ ដោយមានរបាយការណ៍ពីថ្នាក់ដឹកនាំផ្ទាល់របស់ លោកថា លោកអវត្តមានពីជើងហោះហើរ PG927/8 ដោយគ្មានព័ត៌មាន ឬការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវណាមួយឡើយ។ យោងទៅលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ទង្វើរបស់លោកខាងលើ គឺល្មើសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃ ក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន...។"
 - លិខិតព្យួរការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ខេន ជាលីន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដែលថ្នាក់ ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន សម្រេចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ខេន ជាលីន រយៈពេល ៧ ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ ថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដោយនិយោជកបាន បញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារថា ៖ "លោកបានទទួលលិខិតព្រមានចុងក្រោយ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ អំពីការអវត្តមាន និងការឆ្កួនប្រហែសក្នុងការងាររបស់ លោក។ ការសន្យារបស់លោកចំពោះការព្រមាននេះ ហាក់ដូចជាមិនមានប្រសិទ្ធភាពទាល់តែ សោះ។ នាថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ តាមរយៈរបាយការណ៍ពីថ្នាក់ដឹកនាំផ្ទាល់របស់លោក នៅ ក្នុងកំឡុងវេនការងារ លោកបានអវត្តមានក្នុងការបំពេញភារកិច្ចទាំងស្រុងសំរាប់ជើងហោះ ហើរលេខ SC1179/80 ដែលចាត់តាំងឱ្យលោកដោយគ្មានព័ត៌មាន ឬការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពី ថ្នាក់ដឹកនាំ។

ការប្រព្រឹត្តិកំហុសច្រើនដដែលៗនេះ គួរឱ្យមានការចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ដោយយោងតាមប្រការ លេខ ១៩.៣ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារជា លិខិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ខេន ជាលើន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានខ្លឹមសារថា ៖ "ក្រុមហ៊ុនទទួលបានរបាយការណ៍ពីអ្នក គ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់លោក នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ លោកមានវេនធ្វើការចាប់ពី ម៉ោង ១៧: ០០ ដល់ម៉ោង ០០:៣០ ប៉ុន្តែ លោកបានអវត្តមានពីកន្លែងការងារម្តងទៀត ដោយមិនបានផ្តល់ព័ត៌មាន ឬ ហេតុផលសមរម្យឡើយ។ ប្រធានផ្ទាល់របស់លោកបានព្យាយាមទាក់ទងលោកជាច្រើនដង ប៉ុន្តែមិន អាចទាក់ទងបាន។

ដូចនេះ យោងទៅលើមាត្រាទី១៩.៣ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន តាមរយៈលិខិតនេះ ក្រុមហ៊ុនសូម ជម្រាបជូនលោកថា លោកត្រូវបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយក្រុមហ៊ុនក្លាម ចាប់ពីថ្ងៃទី៣០ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៩ នេះតទៅ ដោយសារការប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុន ...។"

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកចុះហត្ថលេខាភ្លាមៗ លើកំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំ ក្រោយពេលបញ្ចប់កិច្ចប្រជុំ

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចុះហត្ថលេខាភ្លាមៗ លើកំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំក្រោយពេលបញ្ចប់កិច្ចប្រជុំដែរ ឬទេ ?

មាត្រា៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច។"

មាត្រា៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើនេះមានន័យថា កិច្ចសន្យា គឺកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈព្រមគ្នា របស់ភាគី ហើយភាគីក៏អាចប្រើនូវឆន្ទៈព្រមគ្នានោះ ក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយបានដែរ។

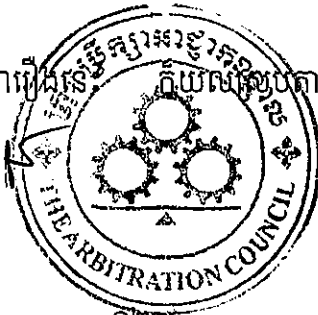
យ៉ាងណាមិញ មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កំណត់ជាក់លាក់ថា ៖ "កិច្ចសន្យាមានអនុភាព ដោយសារ សំណើ និងស្វ័យការ ត្រូវគ្នា។"

មាត្រាខាងលើនេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគី អ្នកដាក់សំណើ និងភាគីផ្តល់ស្វ័យការ។

កថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ក៏ចែងផងដែរថា ៖ "សំណើ គឺជាការ សុំបង្កើតកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្វ័យការ របស់ភាគីម្ខាងទៀត ចំពោះសំណើនេះ។ ស្វ័យការ គឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះ សំណើនោះ។"

ផ្អែកលើមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាច បង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យទទួលយកទម្រង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យា ដែលគេមិនបានឯកភាពឡើយ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧០/១១-អម រ៉េ (សាខាកំពង់ឆ្នាំង) ហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេច ចំណុចវិវាទទី ៤)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបានស្នើឱ្យនិយោជកចុះហត្ថលេខាលើកំណត់ហេតុសង្ខេប ភ្លាមៗ បន្ទាប់ពីចប់កិច្ចប្រជុំនីមួយៗ។ កំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំ ក៏ជាទម្រង់មួយនៃកិច្ចសន្យា ដែលគុកាគីត្រូវ និង បានជំរុញចរចា ពិភាក្សា និងធ្វើការព្រមព្រៀងគ្នា។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បច្ចុប្បន្ននេះ ភាគី ទាំងពីរកំពុងចរចាវិធានផ្ទៃក្នុងអនុសញ្ញារួមថ្មី ហេតុនេះហើយ ទើបកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យនិយោជកចុះហត្ថ លេខាភ្លាមៗលើកំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំនីមួយៗ ក្នុងគោលបំណងឱ្យនិយោជកទទួលស្គាល់នូវខ្លឹមសារសង្ខេប នៃកិច្ចចរចានីមួយៗភ្លាមៗ ប៉ុន្តែ និយោជកពុំបានបង្ហាញឆន្ទៈក្នុងការទទួលយកលក្ខខណ្ឌនេះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ និយោជកបានបដិសេធសំណើរបស់កម្មករនិយោជិត។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ថា កម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ខំឱ្យនិយោជកទទួលយកលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា ដែលនិយោជកមិន ឯកភាពឡើយ ពោលគឺលក្ខខណ្ឌនៃការចុះហត្ថលេខាភ្លាមៗលើកំណត់ហេតុសង្ខេបប្រជុំក្រោយកិច្ចប្រជុំចរចា នីមួយៗ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកចុះហត្ថលេខាភ្លាមៗ លើកំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំក្រោយពេលបញ្ចប់កិច្ចប្រជុំ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ រួមមាន ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ សោហ៊ុយជំងឺ ចិត្ត ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅ សល់ ជូនកម្មករនិយោជិត ខេន ដាលីន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ខេន ដាលីន ត្រឹមត្រូវតាម ច្បាប់ ដែរឬទេ ?

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិត ខេន ដាលីន បានប្រព្រឹត្តកំហុស ធ្ងន់ ដោយផ្អែកលើមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ១៩.៣.៣ (ង) នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន។

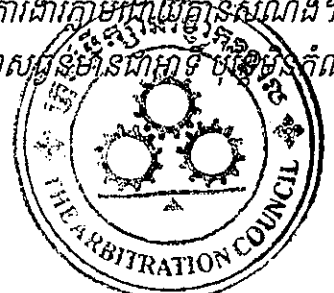
មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ "ត្រូវចាត់ទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុស ទាំងឡាយ ដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ៖

...
ខ- កំហុសកម្មករនិយោជិត ៖

...
៣- ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ ។"

ប្រការ ១៩.៣.៣(ង) នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អិរផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវីស ចែងថា ៖
"កំហុសធ្ងន់គឺជាការប្រព្រឹត្តិខុសធ្ងន់ធ្ងរទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុន កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិត កំហុសដែលប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់គុណភាពសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬកំហុសធ្ងន់ទាំងឡាយ (ដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោម) ក្រុមហ៊ុនអាចបញ្ឈប់កិច្ច សន្យាការងារកម្មករនិយោជិតនោះចេញពីការងារតាមវិធានសំណង។

កំហុសដែលត្រូវចាត់ទុកថាជាកំហុសធ្ងន់មានជាអាទិ៍ បដិសេធកំណត់ត្រឹមនេះ៖



ង. ប្រព្រឹត្តិកំហុសច្រំដែល ឬកំហុសធ្ងន់ធ្ងរដែលវិធានសុខភាព សុវត្ថិភាព សន្តិសុខ បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ ដែលអាចបង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់អាយុជីវិត សុខភាព និង/ឬ ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់កម្មករនិយោជិតសាមី របស់ កម្មករនិយោជិតសាមី របស់កម្មករនិយោជិតដទៃ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំ របស់អតិថិជន របស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ឱ្យក្រុមហ៊ុន ឬបុគ្គលដទៃផ្សេងទៀត។...។”

យោងតាមប្រការខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ៣ក្រុមថា “កំហុសច្រំដែល” នៅក្នុង ប្រការ ១៩.៣.៣(ង) នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន មានខ្លឹមសារមិនច្បាស់លាស់។ ម៉្យាងទៀត យោងតាម អង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនបានបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ពីនីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិត ខេន ជាលីន ដោយផ្អែកតាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ប្រការ ១៩.៣.៣(ង) នៃ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ ហើយក៏មិនបានពន្យល់ តើកំហុសច្រំដែលនេះសំដៅលើកំហុសកម្រិតណា និង ប៉ុន្មានដងនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានការកំណត់ ឬពន្យល់ជាក់លាក់អំពី កំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ខេន ជាលីន ដែលបានប្រព្រឹត្ត ជាកំហុសធ្ងន់ស្របតាមប្រការ ១៩.៣.៣(ង) នៃបទ បញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬអត់នោះទេ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានដាក់វិន័យលើកម្មករនិយោជិត ខេន ជាលីន ស្របតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រការ ១៩.៣.១ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ជាជាងប្រការ ១៩.៣.៣(ង)។

ប្រការ ១៩.៣.១ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌា អ៊ីរែផែត មែនីជ្វីមែន ស៊ីវីស ចែងថា ៖ “កំហុសស្រាល គឺជាការប្រព្រឹត្តិខុសតិចតួចទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុន កិច្ចសន្យាការងារ ឬកំហុស តិចតួច(ដូចមានចែងខាងក្រោម) ក្រុមហ៊ុនអាចព្រមានកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់មាត់ រួចកត់ត្រាទុកក្នុង សំណុំឯកសាររបស់កម្មករនិយោជិត និងមានសុពលភាពសម្រាប់រយៈពេលមួយ(១)ឆ្នាំ។ ...

ប្រសិន បើកំហុសស្រាលកើតឡើងដដែលៗ ចំនួន ៣ លើក (ហើយវាមិនចាំបាច់តែជាកំហុសដូចគ្នា ទេ) ក្រុមហ៊ុននឹងព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ឬក៏ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតែ ម្តង។

- កំហុសដែលត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសស្រាលមានជាអាទិ៍ ប៉ុន្តែមិនកំណត់ត្រឹមនេះ៖
- ក. មិនគោរពម៉ោងការងារដែលក្រុមហ៊ុនកំណត់។
- ខ. ចាកចេញពីកន្លែងធ្វើការមុនម៉ោងដោយគ្មានការជូនដំណឹងដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ។
- គ. មិនជូនដំណឹងទៅអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់នៅពេលមិនអាចមកធ្វើការបាន...។”

យោងតាមប្រការ ១៩.៣.១ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កំហុសរបស់កម្មករ និយោជិត ខេន ជាលីន រួមមាន៖ អវត្តមានដោយគ្មានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ គ្មានការជូនដំណឹង និងដោយមិនបាន ផ្តល់ហេតុផលសមរម្យត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសស្រាល។ យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានចេញលិខិតក្រើនរំលឹក លិខិតព្រមាន និងសម្រេចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ខេន ជាលីន ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល រយៈពេល ១សប្តាហ៍ នៅក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិត ខេន ជាលីន នៅតែបន្តអវត្តមាន ពីការងារនៅថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ទើបនិយោជកសម្រេចបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ។

ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ អំណះអំណាង និងភស្តុតាងឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចជឿថា កម្មករនិយោជិត ខេន



Handwritten signature or mark.

ជាលើន បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ទេ។ ដោយឡែក យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ខេន ជាលើន បានប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលដែលមានចែងក្នុងប្រការ ១៩.៣.១។

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចរិយាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬ ចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុម ទៀត។"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផល សមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី៣)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ១៩.៣.១ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានហេតុផលសមរម្យក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ខេន ជាលើន។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិត ខេន ជាលើន មានសិទ្ធិទទួល បានប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារអ្វីខ្លះ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ?

ក. ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន៖

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ចរិយារំលាយដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជា អប្បបរមា ដូចតទៅ ៖

- ...
- ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ប្រាំឆ្នាំរហូតដល់ដប់ឆ្នាំ។
- ...។"

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃ និយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬ មិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញ ប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែល កម្មករនិយោជិតត្រូវបាន ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ។ "

ករណីនេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិត ខេន ជាលើន បានចូលធ្វើការដំបូងនៅឆ្នាំ ២០១៣ ហើយត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។ ហេតុនេះ គិតពីថ្ងៃចូល ធ្វើការដំបូង រហូតដល់ថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ខេន ជាលើន គឺមានអតីតភាពការងារចំនួន ៥ឆ្នាំ ៧ខែ។ ដូចនេះ យោងតាមមាត្រា ៧៤ និង មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពី



Handwritten signature or mark.

ការងារខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំនួន ២ខែ មុនពេលបញ្ចប់ កម្មករនិយោជិត ខេន ជាលើស។ ករណីនេះ និយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់នេះទេ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ កម្មករនិយោជិត ខេន ជាលើស មានសិទ្ធិ ទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ចំនួន ២ខែ។

ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៤-សំហាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដែលមិនបានជូនដំណឹងនេះ ទៅកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១ ខែ ប៉ុណ្ណោះ។ ប្រាក់ដែលត្រូវផ្តល់ជូន ១ ខែនេះ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ដែលត្រូវគិតដោយ ឈរលើមូលដ្ឋាន ដូចតទៅ ៖ ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ ដែលកម្មករនោះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តេញចេញ ចែកនឹង១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យម ភាគប្រចាំខែ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅ តាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ។

ខ. ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុង អនុញ្ញាត ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃ ធ្វើការធម្មតា មួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។"

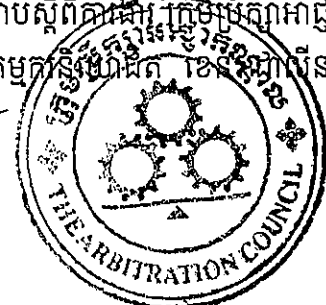
កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬ ចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលសិទ្ធិបានឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករ និយោជិតនោះតាមកំរិតក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ។ ... ។"

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៦៦ និងកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត ខេន ជាលើស។

គ. ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។"

ដោយផ្អែកលើមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជក ធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយជូនកម្មករនិយោជិត ខេន ជាលើស ដែលនិយោជកបានបញ្ចប់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។



យ. ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ

មាត្រា ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖

“... ”

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវបានរំលាយដោយភាគីនិយោជក ស្របទៅតាម បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលនៅសល់អតីតភាពការងារ ចាប់ពី ១ (មួយ)ខែ ដល់ក្រោម ៦(ប្រាំមួយ)ខែ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃ។ ក្នុងករណីដែលរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះធ្វើឡើងដោយកំហុសឆ្គងរបស់ កម្មករនិយោជិត ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ។

និយោជកត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពនេះទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតផងដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយ មានជំងឺ។

វិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាស របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។”

យោងតាមប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា៖ “ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ២ (ពីរ)ដង ក្នុងមួយ ឆ្នាំ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ...។”

ប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ដដែល ចែងថា៖ “ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ មុនឆ្នាំ ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបាននិងកំពុងបម្រើការងារនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវអនុវត្តតាម បែបបទ ដូចខាងក្រោម...”

[...]

ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារអតិបរិមា ដែលត្រូវបើករំលឹក មិនអាចលើសពី ៦(ប្រាំមួយ)ខែ នៃប្រាក់ ឈ្នួលសុទ្ធសាធគិតជាមធ្យមតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដែលត្រូវរំលឹកនោះ។

ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលជាមូលដ្ឋានត្រូវរំលឹកអតីតភាពការងារ កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញ ការងារជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី ១(មួយ)ខែ ទៅដល់ ៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវបើករំលឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំនួន ៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ) ថ្ងៃ។ បើចីរវេលាធ្វើការលើសពី ៦(ប្រាំមួយ)ខែ ត្រូវ គិតស្មើនឹង១(មួយ)ឆ្នាំពេញ ហើយនិយោជកត្រូវបើករំលឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ។...។”

យោងតាមខ្លឹមសារ ប្រកាស ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រកាស ៤៤៣ នេះ កំណត់អំពី៖

- ការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំនួន ២ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ដែលត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ
- ការគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ របស់កម្មករនិយោជិតនៅមុនឆ្នាំ២០១៩ ដែលបាន និង កំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននិង



- មូលដ្ឋាននៃការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥ ថ្ងៃ ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលកម្មករនិយោជិត ដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី ១ខែ ដល់ ៦ខែ និងចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ចំពោះ ចំណេញនៃការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតលើសពី ៦ខែ (ដែលត្រូវគិត ស្មើនឹង ១ឆ្នាំពេញ)

ដោយកម្មករនិយោជិត ខេន ដាលីន បានធ្វើការរយៈពេល ៥ឆ្នាំ ៧ខែ នោះនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីត ភាពការងារស្មើនឹង ៦ឆ្នាំ គឺ ១ឆ្នាំ បាន ១៥ថ្ងៃ (១៥ថ្ងៃx៦ឆ្នាំ = ៩០ថ្ងៃ)។

មាត្រា ១១០ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ១១០ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា៖ "និយោជកត្រូវរាប់បញ្ចូលប្រាក់កម្រៃ ជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ ប្រសិនបើមាន ក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល និងនៅពេល គិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់ ហើយនិងពេល គិតសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ក្នុងករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយមិនប្រាប់មុន ឬករណីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះ ដោយរំលោភច្បាប់។ វិធីគិតប្រាក់ផ្សេងៗខាងលើនេះ ត្រូវគិតតាមប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬរង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី ១២(ដប់ពីរ)ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃចេញពីតំណែង ដោយឈប់សម្រាក ឬថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។"

យោងតាមមាត្រា ១១០ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវបូកបញ្ចូលប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានសម្រាប់ជា មូលដ្ឋានក្នុងការគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមាន ចំណែកមិនកំណត់។ នេះមានន័យថា ការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពនេះ មិនមែនយកត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធ សាធមកធ្វើជាមូលដ្ឋាននោះទេ។ ការគណនានេះ ត្រូវយកតាមប្រាក់កម្រៃជើងសា ឬប្រាក់រង្វាន់ជាមធ្យមប្រចាំខែ ដែលធ្លាប់បានបើកពីមុនមកក្នុងរយៈពេលធ្វើការមិនហួសពី ១២ (ដប់ពីរ)ខែ គិតមកទល់នឹងថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ស្របតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិត ខេន ដាលីន ដែលមានរយៈពេល ៦ឆ្នាំ។

ង. សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

មាត្រា ៩១ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ "ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃ ភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹង ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីត ភាពការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំឡុងរយៈពេលកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវ បានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់កស្មតាងបញ្ជាក់ពីការទូទាត់របស់ខ្លួន។"



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ខេន ជាលីន គឺមានហេតុផលសមរម្យ ស្របតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនខាងលើ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៩១ ថ្មី ខាងលើ និយោជកពុំមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករ និយោជិត ខេន ជាលីន នោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជក ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ខេន ជាលីន ដូចខាងក្រោម៖

- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ចំនួន ២ខែ
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
- ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ដល់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិត ខេន ជាលីន
- ប្រាក់ឈ្នួលនៃខែចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

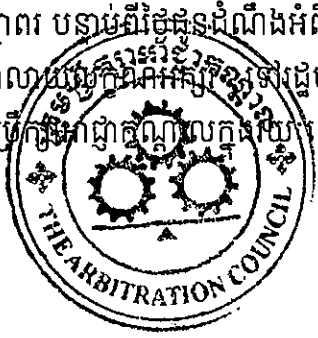
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកចុះហត្ថលេខាភ្លាមៗលើកំណត់ហេតុនៃ កិច្ចប្រជុំក្រោយពេលបញ្ចប់កិច្ចប្រជុំ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ខេន ជាលីន ដូចខាង ក្រោម៖
 - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ចំនួន ២ខែ
 - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
 - ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ស្របតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិត ខេន ជាលីន ដែលមានរយៈពេល ៦ឆ្នាំ
 - ប្រាក់ឈ្នួលនៃខែចុងក្រោយដែលមិនទាន់បានបើក។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករ និយោជិត ខេន ជាលីន។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។



ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ារ សំបូណារ

ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ ទួន ស៊ីវ៉ាន់

ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ែន ម៉ីនណា

ហត្ថលេខា ៖ -----

