



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១២១/១៥ - រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនថិក អ៊ិនវេស្តមេនសិនណល អ៊ិន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ២៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ លី តៃសេង
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អាន វិរៈ
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ សុខ ម៉ាធឿង

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនថិក អ៊ិនវេស្តមេនសិនណល អ៊ិន
អាសយដ្ឋាន ៖ សង្កាត់០១ ក្រុងព្រះសីហនុ ខេត្តព្រះសីហនុ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១១ ៩១៩ ០៣៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- ១- លោក លាង រដ្ឋា ប្រធានរដ្ឋបាល
- ២- កញ្ញា សូង ស្រីលក្ខណ៍ ប្រធានផ្នែកបញ្ជាទិញ
- ៣- កញ្ញា ណុប រតនា ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាជនកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា (ស៊ីខេវឌូ)
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ២០អី០ ផ្លូវដូងដៀប សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៧១៣ ០៦៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លោក សាំង យ៉ុត ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានវិវាទសម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខេវឌូ



- ២- លោក សៀង វ៉ាសនា បុគ្គលិកផ្នែកនាំចេញ
- ៣- អ្នកស្រី គឹម ចាន់ម៉ាល បុគ្គលិកផ្នែក QC
- ៤- លោក កែវ បូរ៉ែន អ្នកបើកក្រណាត់
- ៥- លោក ហាក់ យូលីម ជាងភ្លើង

បញ្ជាក់ទូទៅ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនសងមីដែលបានជំពាក់តាំងពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពសងឱ្យបានទាំងអស់ក្នុងពេលនេះទេ ក្រុមហ៊ុននឹងសងមីជូនកម្មករនិយោជិតជាការរំលូសផ្តល់ជូនមួយខែបូកមួយខែ (ប៉ុន្តែសុំពេល ១៥ ថ្ងៃ ដើម្បីពិភាក្សាកំណត់កាលបរិច្ឆេទសង) ។

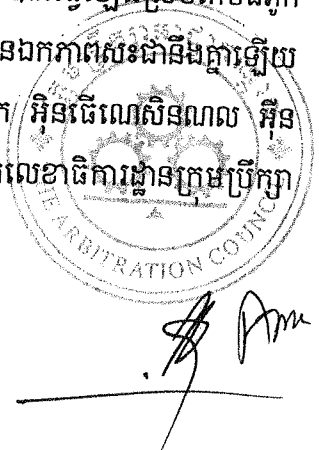
២- ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ផ្ទៃទឹកដោះគោកូននៅខែទី០១ នៅពេលដែលសាមីជននោះ បានចូលបំរើការងារវិញ បន្ទាប់ពីសម្រាកលំហែមាតុភាព។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺក្រុមហ៊ុនផ្តល់សោហ៊ុយថែរក្សាកុមារចំនួន ១៥ ដុល្លារ ទាល់តែកុមារមានអាយុលើសពី ១៨ ខែ ។

៣- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក សៀង វ៉ាសនា អគ្គលេខ ១៥០ ផ្នែកនាំចេញចូលធ្វើការវិញ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនអាចយកចូលធ្វើការវិញបានទេត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់តាមច្បាប់។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចចិត្តបញ្ឈប់លោក សៀង វ៉ាសនា កាលពីថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយគាត់មានកំហុសបានទទួលលិខិតព្រមានលើសពី ០៣ ដង ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ (អាណត្តិទី១២) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសងការឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនទិក អ៊ិនធើណេសិនណាល អ៊ិនលេខ ០១២/១៥ មកប/ខសន ចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។



សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ - ថ្ងៃទី ២៧ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៥ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។
- ថ្ងៃទី ២៨ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៥ (វេលាម៉ោង ១១ និង ៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តព្រះសីហនុ បានទទួលពាក្យ
បណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអកូឡា
ការងារចំនួន ០៣ ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យ
ធ្វើការ ដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សា ចំណុចវិវាទទាំង ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១១
ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយនឹងគ្នាទេ ។ ចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន ០៣ ចំណុច ត្រូវបាន
បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ តាមរយៈរបាយការណ៍ ស្តីពី
ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនថិក អ៊ិនធើណេសិនណាល អ៊ិន លេខ ០១២/១៥ មកប/
ខសន ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ
២០១៥ ។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត
មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើយទាំង ០៣ ចំណុច នៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ វេលាម៉ោង
១៤:០០ នាទីរសៀល និងសវនាការលើកទី២ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ វេលាម៉ោង ១១ និង ៣០ នាទី
ព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទទាំងនេះ
និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយនឹងគ្នា
ចំនួន ០១ ចំណុច លើចំណុចវិវាទទី១ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកការទាមទារលើចំណុចវិវាទទី២ នៅក្នុង
សារណា ដែលបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាចំណុច
វិវាទដែលនៅសល់តែ ០១ ចំណុចប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី៣ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់
ឯកសារ និងថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ដំណាស់ឯកសារ ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលពីថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ
២០១៥ ទៅថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ វិញ ។



[Handwritten signature]

- ១៥- កិច្ចសន្យារបស់ឈ្មោះ សៀង វ៉ាសនា ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥(ទំរង់នៃការដាក់វិន័យ) ។
- ១៦- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២ អំពីការផ្តល់ឱ្យ ១៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ សម្រាប់ ក្មេង ដែលមានអាយុលើសពី ១៨ ខែ និងផ្តល់រហូតដល់ក្មេងមានអាយុ ៣៦ ខែ ។
- ១៧- ឯកសារជាប្រភេទ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- កំណត់ហេតុស្តីពីករណីក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក សៀង វ៉ាសនា អត្តលេខ ១៥០ ពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ២- លិខិតលេខ ០៦៨/១៥ សបក/វិវាទ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាលើវិវាទក្រុមហ៊ុន រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនថិក អ៊ិនធើណេសិនណល អ៊ិន សំណុំរឿងលេខ ១២១/១៥ ។
- ៣- បង្គោលដៃទទួលសំណុំរឿង ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សុំចុះបញ្ជីកាសហជីពស៊ីខៅឌូ ។
- ៤- ញត្តិទាមទារ និងផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស៊ីខៅឌូ សមាជិកសហជីពស៊ីខៅឌូ និងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនថិក អ៊ិនធើណេសិនណល អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

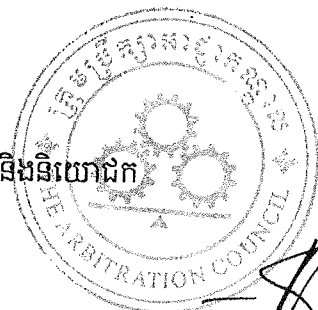
- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនថិក អ៊ិនធើណេសិនណល អ៊ិន លេខ ០១២/១៥ មកប/ខសន ចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនថិក អ៊ិនធើណេសិនណល អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៦០០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦០១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម



Amu

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនទិក អ៊ិនធើណេសិនណល អ៊ិន ដែលតទៅនេះហៅថា “ក្រុមហ៊ុន រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនទិក” មានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដែលបានទទួលវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ ៧៥០ E/២០០១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០១ ។ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែលជាង ៨០០ នាក់ ក្នុងនោះមានកម្មការិនីសរុបប្រហែលជាង ៦០០ នាក់ ។
- យោងតាមបង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿង (កម្មវត្ថុ៖ សុំចុះបញ្ជី) ដែលផ្តល់ជូនដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនទិក បានស្នើសុំចុះបញ្ជីកាលសហជីពនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៥ ។
- សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា បានទទួលការផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនទិក ដែលមានស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨៥ នាក់ ។ នៅក្នុងសវនាការ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៣ នាក់ ដែលមានវត្តមានគឺ ១) កែវ ឬរ៉ែន ២) គឹម សុម៉ាលា និង៣) សៀង វ៉ាសនា ប៉ុន្តែពួកគាត់ក៏មានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាដែរ ។
- សរុបមក កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨៥ នាក់ ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ជាភាគីដើមបណ្តឹង នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។

ចំណុចវិវាទទី០៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក សៀង វ៉ាសនា អត្តលេខ ១៥០ ផ្នែកនាំចេញឱ្យចូលធ្វើការវិញ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនអាចយកចូលធ្វើការវិញបានទេ ត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់តាមច្បាប់

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - លោក សៀង វ៉ាសនា មានអត្តលេខ ១៥០ ជាបុគ្គលិកផ្នែកនាំចេញ ដែលបានចូលបម្រើការងារដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៣ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារមានចំណុចវិវាទមិនកំណត់ ។
 - លោក សៀង វ៉ាសនា ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួន ៤៤៨ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ និងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ២១ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដូចជា ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែទី១៣ និងអាហារថ្ងៃត្រង់ដោយឥតគិតថ្លៃ ។
 - និយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ ពីការងារនៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយពុំមានការជូនដំណឹងជាមុននោះទេ ។ លោក សៀង វ៉ាសនា បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយចំនួន ៤៤៨ ដុល្លារអាមេរិក ពីនិយោជករួចហើយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក សៀង វ៉ាសនា ឱ្យចូលធ្វើការ



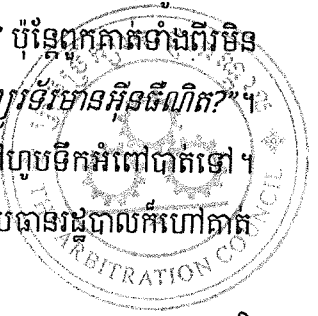
Am

និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - និយោជកបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ ដោយគ្មានមូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់ ព្រោះការបញ្ឈប់នេះ គឺមិនផ្អែកតាម មាត្រា ៨៣ ស្តីពីកំហុសធ្ងន់ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬក៏បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន នោះទេ ។
 - និយោជកមិនបានបំពេញតាមនីតិវិធីច្បាប់ក្នុងការបញ្ឈប់លោក សៀង វ៉ាសនា ពីការងារ ជាក់ ស្តែងនៅពេលបញ្ឈប់គាត់ និយោជកមិនបានជូនដំណឹងជាមុននោះទេ ។
 - ការទាមទារនេះក៏ផ្អែកលើការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាលលេខ ០៥០/១៥ - វ៉ាន់ធីដ វីវើ ថេកស្តាយ ខូអិលធីឌី ។
 - លោក សៀង វ៉ាសនា ចង់ចូលធ្វើការវិញដោយសារបច្ចុប្បន្ននេះពិបាករកការងារធ្វើ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចទទួលយកលោក សៀង វ៉ាសនា ឱ្យចូលធ្វើការវិញបានទេ ព្រោះគាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុសជាច្រើនលើកច្រើនសារ ដោយក្នុងនោះមានកំហុសធំចំនួន ០៣ លើក និង កំហុសតូចៗជាច្រើនលើក ហើយកំហុសធំចុងក្រោយរបស់គាត់ គឺការលួចមើលវីដេអូក្នុងម៉ោងធ្វើការ និង ការលួចដំឡើងកម្មវិធីចាក់វីដេអូ ឬចម្រៀង (Player) នៅក្នុងកុំព្យូទ័រ ដែលមានការហាមប្រាមពីប្រធាន ផ្នែក។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ គាត់ក៏បានចូលទៅក្នុងគេហទំព័រដែលមិនទាក់ទងនឹងការងារ ដែលបុគ្គលិកផ្នែក ព័ត៌មានវិជ្ជា (បុគ្គលិក IT) បានបិទ ឬភាសាអង់គ្លេសថា "block" មិនឱ្យចូលរួចហើយ ។

ព័ត៌មានទាក់ទងការបញ្ឈប់លោក សៀង វ៉ាសនា នៃថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងផ្នែកនាំចេញ គឺប្រធានផ្នែកមិនអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកប្រើប្រាស់កម្មវិធីកុំព្យូ ទ័រ ឬចូលទៅក្នុងគេហទំព័រអ៊ីនធឺណិត ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់បុគ្គលិកនោះទេ ។ ប្រធានផ្នែកនាំ ចេញ បានឱ្យបុគ្គលិកផ្នែកព័ត៌មានវិជ្ជា (បុគ្គលិក IT) ធ្វើការបិទគេហទំព័រអ៊ីនធឺណិត ព្រមទាំងលុបចោល កម្មវិធីចាក់វីដេអូ ឬចម្រៀង មិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារចេញពីកុំព្យូទ័ររបស់បុគ្គលិកផ្នែកនាំចេញទាំងអស់ ។
- លោក សៀង វ៉ាសនា បានអះអាងថា នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ វេលាម៉ោង ១១:៣០ នាទីព្រឹក (ម៉ោងសម្រាកពីម៉ោង ១១:៣០ នាទីព្រឹក ដល់ម៉ោង ១៣:០០នាទីរសៀល) គាត់បានទៅហូបបាយថ្ងៃ ត្រង់ រួចគាត់ក៏ត្រលប់មកកន្លែងធ្វើការវិញនៅម៉ោង ១២:០០ នាទីថ្ងៃត្រង់។ នៅពេលមកដល់កន្លែង ការងារ គាត់ក៏បានឃើញប្រធានផ្នែករបស់គាត់ និង ប្រធានបុគ្គលិកផ្នែក IT ម្នាក់ កំពុងនែកកុំព្យូទ័ររបស់ គាត់ ពេលនោះគាត់ក៏សួរទៅអ្នកទាំងពីរខាងលើថា "ហេតុអ្វីនែកកុំព្យូទ័ររបស់ខ្ញុំ?" ប៉ុន្តែពួកគាត់ទាំងពីរមិន បានឆ្លើយសំណួរនេះទេ តែបែរជាសួរ លោក សៀង វ៉ាសនា វិញថា "ហេតុអ្វីកុំព្យូទ័រមានអ៊ីនធឺណិត?"។ នៅពេលនោះលោក សៀង វ៉ាសនា មិនបានឆ្លើយតបវិញទេ រួចគាត់ក៏ដើរចេញទៅហូបទឹកអំពៅបាត់ទៅ។ នៅម៉ោង ១៣:៣០ នាទីរសៀល នៅពេលលោក សៀង វ៉ាសនា កំពុងធ្វើការ ប្រធានរដ្ឋបាលកំហែងគាត់ ទៅបញ្ឈប់ពីការងារតែម្តង ។



- លោក សៀង វ៉ាននា បានអះអាងបន្ថែមទៀតថា កុំព្យូទ័ររបស់គាត់មានភ្ជាប់ប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតរហូតមក ។ គាត់ក៏បានដឹងថា ប្រធានផ្នែករបស់គាត់មិនអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកមើលវីដេអូ ឬចូលទៅក្នុងគេហទំព័រ អ៊ីនធឺណិត ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារនោះទេ ហើយគេហទំព័រទាំងនោះត្រូវបានបិទ (ឬ block) ប៉ុន្តែកុំ ព្យូទ័ររបស់គាត់នៅតែបើកចូលបាន ហេតុនេះគាត់ក៏បានសួរបុគ្គលិកផ្នែក IT នៅមុនចូលផ្ទះខ្មែរ(មិនចាំថ្ងៃ ច្បាស់)ថា “ហេតុអ្វីកុំព្យូទ័ររបស់ខ្ញុំនៅតែអាចបើកវិបសាយ (គេហទំព័រ) ផ្សេងៗបាន?” ពេលនោះ បុគ្គលិកផ្នែក IT ក៏ប្រាប់លោក សៀង វ៉ាននាថា “ចាំគាត់បិទ (ឬ block) ឱ្យ” ប៉ុន្តែរហូតដល់ថ្ងៃទី២៤ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៥ បុគ្គលិកផ្នែក IT នោះមិនបានបិទ (ឬ block) គេហទំព័រទាំងអស់នោះទេ ។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ប្រធានបុគ្គលិកផ្នែក IT បានចូលរួមជាសាក្សីឱ្យភាគីនិយោជក ដោយបានអះអាងថា នៅ ដើមខែមេសា ក្រុមការងារផ្នែក IT របស់គាត់បានបិទ (ឬ “block”) គេហទំព័រអ៊ីនធឺណិត ព្រមទាំងលុប ចោលកម្មវិធីចាក់វីដេអូ ឬចម្រៀង មិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារចេញពីកុំព្យូទ័ររបស់បុគ្គលិកផ្នែកនាំចេញទាំង អស់រួចហើយ រួមទាំងកុំព្យូទ័ររបស់លោក សៀង វ៉ាននា ប៉ុន្តែគាត់មិនមានកំណត់ហេតុ ឬមធ្យោបាយ ណាមួយដើម្បីបង្ហាញពីកំហុស ក្នុងការលូតដំឡើងកម្មវិធីមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ របស់លោក សៀង វ៉ាននា នោះទេ ។ គាត់មិនបានដឹងពីការសន្ទនារបស់លោក សៀង វ៉ាននា និងបុគ្គលិកផ្នែក IT ទាក់ទងនឹងបញ្ហា ដែលកុំព្យូទ័ររបស់លោក សៀង វ៉ាននា អាចបើកចូលគេហទំព័រផ្សេងៗបាននោះទេ ក៏ប៉ុន្តែគាត់ចាំបានថា នៅថ្ងៃទី ២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ នៅពេលដែលគាត់កំពុងហូបបាយថ្ងៃត្រង់ ប្រធានផ្នែកនាំចេញបានមក ដឹកដៃគាត់រួចប្រាប់គាត់ថា “កូនចៅរបស់គាត់(លោក សៀង វ៉ាននា) លួចបើកមើលទៀតហើយ” ។ នៅ ពេលទៅដល់កន្លែងការងាររបស់លោក សៀង វ៉ាននា គាត់ក៏បានឃើញថា នៅលើកុំព្យូទ័ររបស់លោក សៀង វ៉ាននា មានបើកកម្មវិធី ចាក់វីដេអូ ឬចម្រៀង (Player) មានផ្ទាំងពិណខ្មៅ ដែលស្រដៀងនឹង វីដេអូ ដែលគេបង្ហាត់ទុក ប៉ុន្តែគាត់មិនបានមើលច្បាស់ថា តើកម្មវិធីនោះត្រូវបានប្រើដើម្បីចាក់ចម្រៀង (MP3) ឬវីដេអូ ដែលមានចំណងជើងអ្វីនោះទេ ។ លើសពីនេះ គាត់ក៏បានឃើញថា លោក សៀង វ៉ាននា ក៏ មានប្រដាប់ដាក់ត្រចៀកស្តាប់ពណ៌ស (កាសត្រចៀក) នៅលើតុរបស់គាត់ផងដែរ ។
- លោក សៀង វ៉ាននា បានទទួលស្គាល់ថា នៅលើកុំព្យូទ័ររបស់គាត់ ពិតជាមានបើកកម្មវិធីចាក់វីដេអូ ឬ ចម្រៀង (Player) ពិតមែន ហើយគាត់ក៏មានប្រដាប់ដាក់ត្រចៀកស្តាប់ពណ៌ស ដូចការលើកឡើងរបស់ ប្រធានបុគ្គលិកផ្នែក IT ផងដែរ ។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ប្រធានផ្នែកនាំចេញក៏បានចូលរួមជាសាក្សីឱ្យភាគីនិយោជក ដោយបានអះអាងថា កន្លង មកគាត់ធ្លាប់បានឃើញលោក សៀង វ៉ាននា លួចមើលវីដេអូក្នុងម៉ោងធ្វើការជាញឹកញាប់ ។ ការមើល ឃើញបែបនេះគឺ ដោយសារកុំព្យូទ័ររបស់បុគ្គលិកផ្នែកនាំចេញត្រូវបានដាក់ឱ្យបែរចេញមកខាងក្រៅ ដូច នេះគាត់អាចឈរមើលពីក្រោយបុគ្គលិកទាំងនោះ និងអាចដឹងថាពួកគាត់កំពុងធ្វើការងារអ្វី ។ ក្រៅពីកំហុស ទាំងនេះ លោក សៀង វ៉ាននា មិនយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបំពេញការងារនោះទេ ។
- ប្រធានផ្នែកនាំចេញបានអះអាងបន្ថែមទៀតថា គាត់ធ្លាប់បានណែនាំ លោក សៀង វ៉ាននា ពីបញ្ហា



Am

មើលវីដេអូ ក្នុងម៉ោងការងារជាពីរទៅបីលើករួចមកហើយ តែគាត់នៅតែប្រព្រឹត្តកំហុសដដែល ។ ជាក់ស្តែង នៅព្រឹក ថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ តែម្តង គឺប្រធានផ្នែកនាំចេញបានឃើញលោក សៀង វាសនា កំពុង មើលវីដេអូ ហើយនៅពេលគាត់លួចមើលវីដេអូម្តងៗ គាត់បានបង្រួមផ្ទាំងកម្មវិធីចាក់វីដេអូនោះឱ្យរួមតូច ដើម្បីកុំឱ្យគេមើលឃើញ ហើយប្រធានផ្នែកនាំចេញក៏ធ្លាប់ថតបានសកម្មភាពលួចមើលវីដេអូរបស់លោក សៀង វាសនា ផងដែរ ។ លោក សៀង វាសនា បានទទួលស្គាល់ថា គាត់ពិតជាធ្លាប់ត្រូវប្រធានផ្នែកណែនាំ ទាក់ទងនឹងការមើលវីដេអូក្នុងម៉ោងធ្វើការចំនួនពីរបីដងពិតមែន ។

- តាមរយៈឯកសារភស្តុតាងដែលដាក់ដោយភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជក ធ្លាប់ធ្វើការព្រមានលោក សៀង វាសនា ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយមានស្នាមមេដៃទទួលស្គាល់របស់ សាមីខ្លួនដូចខាងក្រោម ៖

- នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ គាត់បានចេញទៅផ្ទះមុនម៉ោង ១៧:០០ នាទីរសៀល ដោយ មិនមានការអនុញ្ញាតពីប្រធានឃ្នាំងធ្វើឱ្យមានការរាំងស្ទះការងារ ។
- នៅថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ គាត់បានមកធ្វើការយឺតមិនបានរាយការណ៍ និងសរសេរលិខិត សុំច្បាប់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងមិនបានកាត់ប្រាក់មកយឺតតាមច្បាប់កំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន ។
- នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ គាត់បានឈប់សម្រាក ដោយមិនបានជូនដំណឹងដល់ប្រធាន ផ្នែក ។
- នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ គាត់បានឈប់សម្រាក ដោយមិនបានជូនដំណឹងដល់ប្រធានផ្នែក ហើយចាត់ទុកថា ជាកំហុសធំមួយ ។
- នៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ គាត់បានឈប់សម្រាកដោយមិនមានការអនុញ្ញាតពីប្រធានផ្នែក ហើយចាត់ទុកថា ជាកំហុសធំទី២ ។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នូវលិខិតព្រមានចុងក្រោយរបស់ លោក សៀង វាសនា ដែលមានខ្លឹមសារថា “នៅថ្ងៃទី២៤ ខែ០៤ ឆ្នាំ២០១៥ ... មើលរឿងក្នុងម៉ោងធ្វើការ ហើយគាត់ មិនខ្វល់ថាប្រធានរបស់គាត់កំពុងមើលគាត់ឡើយ ។ គាត់បានតំឡើង Player ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពី ផ្នែក IT ។ ប្រព័ន្ធអ៊ីតធ្វើនេតបានបិទប៉ុន្តែគាត់បានបើកដោយខ្លួនឯង ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីផ្នែក IT ដូច្នោះ ក្រុមហ៊ុនដាក់កំហុសធំមួយ” ។ នៅក្នុងលិខិតនេះ ពុំមានស្នាមមេដៃទទួលស្គាល់របស់លោក សៀង វាសនា នោះទេ ។

- ភាគីនិយោជកក៏បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវរូបថតចំនួន ០២ សន្លឹក គ្មានកាលបរិច្ឆេទ ដែលថត ពីក្រោយលោក សៀង វាសនា ដែលកំពុងប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិត ដោយចូលទៅក្នុងគេហទំព័រ ដែលមិន ទាក់ទងនឹងការងារ ។ រហូតមកដល់ថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារភស្តុតាង ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបាន ជំទាស់លើភស្តុតាងជារូបថតទាំងពីរនេះទេ ។

- យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនចិក ដែលបានឃើញ និងបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវដោយ



[Handwritten signature]
Amu

ប្រធានមន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្តព្រះសីហនុ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០១៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រការ១០ “ការដាក់ទោសវិន័យ” នៃបទបញ្ជាផ្ទៃ ក្នុងនេះចែងថា៖ “និយោជិត កម្មករដែលប្រព្រឹត្តកំហុសដោយចេតនា និងមានភស្តុតាងជាក់ស្តែង ក្រុមហ៊ុន នឹងធ្វើការដាក់ទោសវិន័យទៅតាមកំរិត នៃទោសកំហុសនោះដូចតទៅ៖

- កំហុសស្រាល៖ លើកទី១ ត្រូវទទួលការអប់រំដោយផ្ទាល់មាត់ និងមានការចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្តល់ ខ្លួន ។ បើនៅប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលនៅលើកទី២ទៀត ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ ក្នុងករណីពុំរាងចាល នៅលើកទី៣ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។
- កំហុសមធ្យម៖ លើកទី១ ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិត ផ្តល់ខ្លួន ។ លើកទី២ត្រូវបញ្ឈប់ការងារដើម្បីសម្រេចបាន ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលមួយរយៈ(មិនលើស ពី៧ ថ្ងៃ) ។ លើកទី៣ ក្នុងករណីមិនរាងចាលទេនោះ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។
- កំហុសធ្ងន់ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រុមហ៊ុន នឹងបញ្ជូនសំណុំរឿងទៅក្រសួងមានសមត្ថកិច្ច ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយតាមច្បាប់ជាធរមាន ។”

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ០៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក សៀង វ៉ាសនា ឱ្យចូល ធ្វើការ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

តាមរយៈអង្គហេតុ លោក សៀង វ៉ាសនា បានចូលបម្រើការងារដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី០៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០០៣ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារមានចំណុចនៃលក្ខខណ្ឌ ។ និយោជកបានបញ្ឈប់លោក សៀង វ៉ាសនា ពីការងារនៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយពុំមានការជូនដំណឹងជាមុននោះទេ ។ លោក សៀង វ៉ាសនា បាន ទទួលប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយចំនួន ៤៤៨ ដុល្លារអាមេរិក ពីនិយោជករួចហើយ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកបានបញ្ឈប់លោក សៀង វ៉ាសនា ត្រឹមត្រូវតាម ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៨៣ ចំណុច ខ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា “ត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយ ដូច មានរៀបរាប់ ខាងក្រោមនេះ ៖

- ខ. កំហុសកម្មករនិយោជិត ៖
 - ១. ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការគែបំបាត់
 - ២. អំពើរំក្លងបន្តិក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា “ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិ កិច្ច សន្យា” វិធានកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម “ខ” នៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្សាយអាទិកំហែងខាងវិជ្ជាជីវៈ ។
 - ៣. ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ ។

...” ។

មាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ទោសវិន័យត្រូវតែសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស ។...” ។”



[Handwritten signature]

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០៩/០៧- ឃីង ឡែន ហេតុផលសម្រេចនៃចំណុចវិវាទទី៣៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “ផ្នែកលើមាត្រា ២៧ ខាងលើនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចដាក់ទោសវិន័យ ឬចាត់វិធានការបញ្ឈប់ដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ប៉ុន្តែ ទោសវិន័យត្រូវតែសមាមាត្រស្របទៅនឹងទម្ងន់នៃកំហុស ។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ប្រការ១០ “ការដាក់ទោសវិន័យ” នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនទិក កំណត់ថា៖ “និយោជិត កម្មករដែលប្រព្រឹត្តកំហុសដោយចេតនា និងមានភស្តុតាងជាក់ស្តែង ក្រុមហ៊ុន នឹងធ្វើការដាក់ទោសវិន័យទៅតាមកំរិត នៃទោសកំហុសនោះដូចតទៅ៖

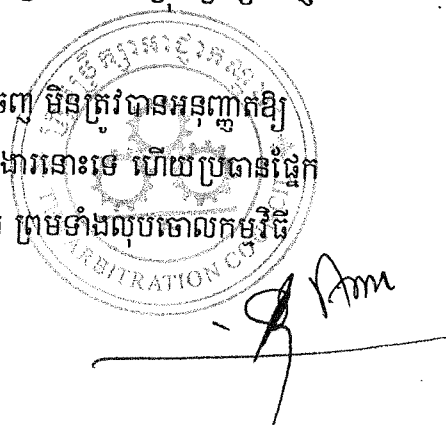
- កំហុសស្រាល៖ លើកទី១ ត្រូវទទួលការអប់រំដោយផ្ទាល់មាត់ និងមានការចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន ។ បើនៅប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលនៅលើកទី២ទៀត ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ ក្នុងករណីពុំរាងចាល នៅលើកទី៣ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។
- កំហុសមធ្យម៖ លើកទី១ ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន ។ លើកទី២ត្រូវបញ្ឈប់ការងារដោយស្មោះត្រង់ ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលមួយរយៈ(មិនលើសពី៧ ថ្ងៃ) ។ លើកទី៣ ក្នុងករណីមិនរាងចាលទេនោះ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។
- កំហុសធ្ងន់ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រុមហ៊ុន នឹងបញ្ជូនសំណុំរឿងទៅក្រសួងមានសមត្ថកិច្ច ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយតាមច្បាប់ជាធរមាន ។”

នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់លោក សៀង វ៉ាននា ពីការងារ ដោយសារគាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុសធំចំនួន ០៣ លើក និងកំហុសតូចៗជាច្រើនលើក ហើយកំហុសធំចុងក្រោយរបស់គាត់ គឺការលួចមើលវីដេអូក្នុងម៉ោងធ្វើការ និងការលួចដំឡើងកម្មវិធីចាក់វីដេអូ ឬចម្រៀង (Player) នៅក្នុងកុំព្យូទ័រ ដែលមានការហាមប្រាមពីប្រធានផ្នែក មិនតែប៉ុណ្ណោះ គាត់ក៏បានចូលទៅក្នុងគេហទំព័រដែលមិនទាក់ទងនឹងការងារ ដែលបុគ្គលិកផ្នែក IT បានបិទ ឬភាសាអង់គ្លេសថា “block” មិនឱ្យចូលរួចហើយ ។

លើសពីនេះទៅទៀត សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០៧/០៤-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា៖ “និយោជកមានបន្ទុកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាង បញ្ជាក់ពីកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បុគ្គលិកផ្នែកនាំចេញ មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់កម្មវិធីកុំព្យូទ័រ ឬចូលទៅក្នុងគេហទំព័រអ៊ីនធឺណិត ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារនោះទេ ហើយប្រធានផ្នែកនាំចេញ បានឱ្យបុគ្គលិកផ្នែកព័ត៌មានវិជ្ជា (បុគ្គលិក IT) ធ្វើការបិទគេហទំព័រអ៊ីនធឺណិត ព្រមទាំងលុបចោលកម្មវិធី



ចាក់វីដេអូ ឬចម្រៀង មិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារចេញពីកុំព្យូទ័ររបស់បុគ្គលិកផ្នែកនាំចេញទាំងអស់ ។

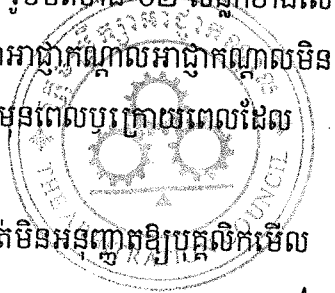
ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ទោះបីជាមានបំរាមខាងលើក៏ដោយ ក៏លោក សៀង វ៉ាសនា នៅតែលួចមើល វីដេអូក្នុងម៉ោងធ្វើការ និងបានលួចដំឡើងកម្មវិធីចាក់វីដេអូ ឬចម្រៀង (Player) នៅក្នុងកុំព្យូទ័រ មិនតែប៉ុណ្ណោះ គាត់ក៏បានចូលទៅក្នុងគេហទំព័រដែលមិនទាក់ទងនឹងការងារ ដែលបុគ្គលិកផ្នែក IT បានបិទ ឬភាសាអង់គ្លេសថា “block” មិនឱ្យចូលរួចហើយ ហើយនៅពេលគាត់លួចមើលវីដេអូម្តងៗ គាត់បានបង្រួមផ្ទាំងកម្មវិធីចាក់វីដេអូនោះឱ្យ រួមតូចដើម្បីកុំឱ្យគេមើលឃើញ ។

ភាគីនិយោជកបានអះអាងបន្ថែមទៀតថា ប្រធានផ្នែកនាំចេញ ធ្លាប់បានណែនាំ លោក សៀង វ៉ាសនា ពី បញ្ហាលួចមើលវីដេអូ ក្នុងម៉ោងការងារពីរបីដងរួចមកហើយ ។ នៅព្រឹកថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ លោក សៀង វ៉ាសនា បានមើលវីដេអូក្នុងម៉ោងការងារម្តងទៀត ជាក់ស្តែង នៅថ្ងៃនោះប្រធានផ្នែកនាំចេញ និងប្រធានបុគ្គលិក ផ្នែក IT ក៏បានរកឃើញទៀតថា នៅលើកុំព្យូទ័ររបស់លោក សៀង វ៉ាសនា មានបើកកម្មវិធី ចាក់វីដេអូ ឬចម្រៀង (Player) មានផ្ទាំងពណ៌ខ្មៅ ដែលស្រដៀងនឹងវីដេអូ ដែលគេបង្អាក់ទុក លើសពីនេះ គាត់ក៏បានឃើញថា លោក សៀង វ៉ាសនា ក៏មានប្រដាប់ដាក់ត្រចៀកស្តាប់ពណ៌ស (កាសត្រចៀក) នៅលើតុរបស់គាត់ផងដែរ ។

លោក សៀង វ៉ាសនា បានទទួលស្គាល់ថា ប្រធានផ្នែកនាំចេញ ពិតជាធ្លាប់ធ្វើការណែនាំគាត់ពីបញ្ហាលួចមើល វីដេអូ ក្នុងម៉ោងការងារចំនួនពីរបីដងរួចពិតមែន ។ គាត់ក៏បានទទួលស្គាល់ថា នៅលើកុំព្យូទ័ររបស់គាត់ ពិតជាមាន បើកកម្មវិធីចាក់វីដេអូ ឬចម្រៀង (Player) ពិតមែន ហើយគាត់ក៏មានប្រដាប់ដាក់ត្រចៀកស្តាប់ពណ៌ស ដូចការ លើកឡើងរបស់ប្រធានបុគ្គលិកផ្នែក IT ផងដែរ ។ យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿលើការ អះអាងរបស់និយោជកថា លោក សៀង វ៉ាសនា ពិតជាបានប្រើប្រាស់កម្មវិធី (Player) នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៤ នៅក្នុងម៉ោងការងារពិតមែន ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ តាមរយៈឯកសារភស្តុតាង ដែលដាក់ដោយភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ទទួលនូវរូបថតចំនួន ០២ សន្លឹក ថតពីក្រោយ លោក សៀង វ៉ាសនា ដោយប្រធានផ្នែករបស់គាត់ នៅពេលដែល លោក សៀង វ៉ាសនា កំពុងប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិត ដោយចូលទៅក្នុងគេហទំព័រដែលមិនទាក់ទងនឹងការងារ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា រហូតមកដល់ថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារភស្តុតាង ភាគីកម្មករនិយោជិតមិន បានជំទាស់លើភស្តុតាងរូបថតទាំងពីរនេះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា រូបថត ទាំង ០២ សន្លឹកខាងលើ និងការមិនជំទាស់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត មានភាពស៊ីសង្វាក់ជាមួយការអះអាងរបស់ ភាគីនិយោជកថា លោក សៀង វ៉ាសនា ពិតជាបានប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិត ដោយបានចូលទៅក្នុងគេហទំព័រដែល មិនទាក់ទងនឹងការងារពិតមែន ។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា រូបថតទាំង ០២ សន្លឹកខាងលើ នេះ មិនមានដាក់កាលបរិច្ឆេទ ឬពេលវេលាជាក់លាក់នោះទេ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាជ្ញាកណ្តាលមិន អាចសន្មតពីកាលបរិច្ឆេទនៃសកម្មភាពខាងលើរបស់លោក សៀង វ៉ាសនា កើតឡើងមុនពេលប្រក្រាបពេលដែល ក្រុមហ៊ុនបានហាមឃាត់នោះឡើយ ។

លោក សៀង វ៉ាសនា បានឆ្លើយតបថា គាត់បានដឹងថា ប្រធានផ្នែករបស់គាត់មិនអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គលិកមើល



Am

វីដេអូ ឬចូលទៅក្នុងគេហទំព័រអ៊ីនធឺណិត ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារនោះទេ ហើយគេហទំព័រទាំងនោះត្រូវបានបិទ (ឬ block) ប៉ុន្តែកុំព្យូទ័ររបស់គាត់នៅតែបើកចូលបាន ហេតុនេះគាត់ក៏បានសួរបុគ្គលិកផ្នែក IT ឈ្មោះបូរ៉ា នៅមុន ចូលឆ្នាំខ្មែរ(មិនចាំថ្ងៃច្បាស់)ថា “ហេតុអ្វីកុំព្យូទ័ររបស់ខ្ញុំនៅតែអាចបើកវិបសាយ (គេហទំព័រ) ផ្សេងៗបាន?” ពេល នោះ បុគ្គលិកផ្នែក IT ក៏ប្រាប់លោក សៀង វ៉ាសនាថា “ចាំគាត់បិទ (ឬ block) ឱ្យ” ប៉ុន្តែរហូតដល់ថ្ងៃទី២៤ ខែមេ សា ឆ្នាំ២០១៥ បុគ្គលិកផ្នែក IT នោះមិនបានបិទ (ឬ block) គេហទំព័រទាំងអស់នោះទេ ។

យោងតាមកសិរណសាក្សីដែលបញ្ជាក់ដោយប្រធានបុគ្គលិកផ្នែក IT ក្នុងសវនាការ ថា គេហទំព័រក្នុង អ៊ីនធឺណិត ឬកម្មវិធីចាក់វីដេអូ ឬចម្រៀងមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារត្រូវបានបិទ ឬលុបចេញ ពីកុំព្យូទ័ររបស់លោក សៀង វ៉ាសនា រួចហើយ តែត្រូវបានលោក សៀង វ៉ាសនា លួចដំឡើងមកវិញ ក៏ប៉ុន្តែប្រធានបុគ្គលិកផ្នែក IT បានឆ្លើយតបថា គាត់មិនមានកំណត់ហេតុ ឬ មធ្យោបាយណាមួយ ដើម្បីបង្ហាញពីកំហុស ក្នុងការលួចដំឡើងកម្មវិធី មិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់លោក សៀង វ៉ាសនា នោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចបំពេញបន្ទុកភស្តុតាង ក្នុងការចោទប្រកាន់ថា លោក សៀង វ៉ាសនា បានលួចដំឡើងកម្មវិធីដើម្បី ចូលក្នុងគេហទំព័រអ៊ីនធឺណិត ឬកម្មវិធីចាក់វីដេអូ ឬចម្រៀងមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ ដែលប្រធានក្រុមគាត់មិន អនុញ្ញាតនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសន្មតបានថា តើបុគ្គលិកផ្នែក IT បានបិទ (ឬ block) គេហទំព័រក្នុងអ៊ីនធឺណិត ឬលុបកម្មវិធីចាក់វីដេអូ ឬចម្រៀងមិនពាក់ព័ន្ធពីកុំព្យូទ័ររបស់លោក សៀង វ៉ាសនា ហើយឬនៅ ឬ ក៏បានធ្វើរួចហើយ តែលោក សៀង វ៉ាសនា ជាអ្នកដំឡើងមកវិញនោះទេ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា ទោះបីបុគ្គលិកផ្នែក IT មិនបានបិទ គេហទំព័រអ៊ីនធឺណិត ឬមិនបានលុបចោលកម្មវិធីចាក់វីដេអូ ឬចម្រៀង មិនពាក់ព័ន្ធចេញពីកុំព្យូទ័ររបស់លោក សៀង វ៉ាសនា ក៏ដោយ ប៉ុន្តែលោក សៀង វ៉ាសនា ក៏បានដឹងរួចហើយថា បុគ្គលិកផ្នែកនាំចេញទាំងអស់ រួមទាំងគាត់មិន ត្រូវចូលក្នុងគេហទំព័រអ៊ីនធឺណិត ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ ឬបើកកម្មវិធីដើម្បីចាក់មើលវីដេអូ នៅក្នុងម៉ោង ការងារនោះទេ។ ការដែលលោក សៀង វ៉ាសនា ប្រព្រឹត្តនូវកំហុសដដែលៗ ក្រោយពីការណែនាំជាពីរទៅបីលើក របស់ប្រធានផ្នែករបស់គាត់ទាក់ទងនឹងការលួចមើលវីដេអូក្នុងម៉ោងធ្វើការ និងការចូលក្នុងគេហទំព័រអ៊ីនធឺណិត ដែល មិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ ហើយគាត់នៅតែប្រព្រឹត្តនូវសកម្មភាពដដែល គឺជាទង្វើមិនសមរម្យក្នុងនាមជាបុគ្គលិកបម្រើ ការងារឱ្យក្រុមហ៊ុននោះទេ ព្រោះគាត់មិនបានគោរពតាមវិន័យការងារ និងមិនបានស្តាប់តាមការណែនាំពីប្រធាន ផ្នែករបស់គាត់ឡើយ ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកបានបញ្ឈប់លោក សៀង វ៉ាសនា ដោយសារគាត់ បានប្រព្រឹត្តកំហុសធំចំនួនបីលើក ដោយកំហុសធំចុងក្រោយ គឺការលួចមើលវីដេអូក្នុងម៉ោងការងារ និងការចូលទៅ ក្នុងគេហទំព័រអ៊ីនធឺណិត ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ។ តាមរយៈលិខិតព្រមានដែលដាក់ដោយភាគីនិយោជក ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានព្រមានលោក សៀង វ៉ាសនា ដោយចាត់ទុកថា ជាក់ហាសធំ លើកទី១ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ដោយគាត់បានឈប់សម្រាក ដោយមិនបានជូនដំណឹងដល់ប្រធានផ្នែករបស់គាត់ ហើយកំហុសធំលើកទី២ គឺនៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ដោយគាត់បានឈប់សម្រាកដោយមិនមានការអនុញ្ញាត



ពីប្រធានផ្នែកម្តងទៀត ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការពិនិត្យមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ១០ “ការដាក់ទោសវិន័យ” នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនទិក ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញថា ពុំមានចំណុចណាមួយ ដែលកំណត់ថា និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ នៅពេលដែល កម្មករនិយោជិតនោះបានប្រព្រឹត្តកំហុសធំចំនួន ០៣ លើកនោះទេ មិនតែប៉ុណ្ណោះក៏ពុំមានចំណុចណាមួយដែលកំណត់ ថា កំហុសបែបណាជាកំហុសធំ ដូចការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកនោះដែរ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា និយោជកមិនបានបញ្ឈប់លោក សៀង វ៉ាននា ពីការងារស្របតាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកអាចបញ្ឈប់ លោក សៀង វ៉ាននា ពីការងារ ដោយផ្អែកលើកំហុសខាងលើរបស់គាត់បានដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាម ឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែល ភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យា ត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ។

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយា នៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ” ។

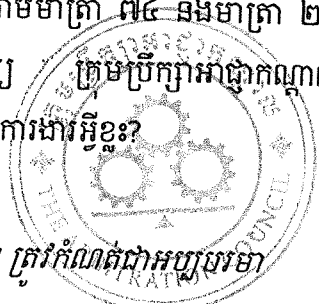
ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទង នឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ ក្រុមហ៊ុន ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុច វិវាទទី៣ និងលេខ ៣៣៦/១៤ - ស្រាបៀរ កម្ពុជា ខេមប្រូរី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា លោក សៀង វ៉ាននា បានលួច មើលវីដេអូក្នុងម៉ោងធ្វើការ និងត្រូវបានប្រធានផ្នែករបស់គាត់ព្រមាន ជាពីរ ឬបីលើករួចហើយ ក៏ប៉ុន្តែគាត់បាន ប្រព្រឹត្តកំហុសនេះម្តងទៀត នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ ហើយក្រៅពីកំហុសនេះ គាត់ក៏ធ្លាប់បានចូលក្នុង គេហទំព័រអ៊ីនធឺណិតដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ ដែលមានការហាមប្រាមពីប្រធានផ្នែករបស់គាត់ ។ ដូចនេះ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចបញ្ឈប់គាត់ពីការងារបានយោងតាមមាត្រា ៧៤ និងមាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ចំពោះករណីបញ្ឈប់ពីការងារដោយមានហេតុផលសមរម្យ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពិចារណាថា តើលោក សៀង វ៉ាននា មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារអ្វីខ្លះ?

១- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុន ៖

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា



Amu

ដូចតទៅ ៖ ដប់ប្រាំថ្ងៃបើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពី ប្រាំមួយខែ រហូតដល់ពីរឆ្នាំ... បីខែ បើ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើពីដប់ឆ្នាំ ។”

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯង គ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬ មិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តំរូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ ដល់កម្មករ និយោជិតមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបាន ក្នុង រយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។”

ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់លោក សៀង វ៉ាសនា ដោយមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹង មុនទេ ពោលគឺបញ្ឈប់ភ្លាមតែម្តង ។ យោងតាមអង្គហេតុ និងភស្តុតាង មិនរំលាយរូបនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក សៀង វ៉ាសនា មានរយៈពេល លើសពី ១០ ឆ្នាំ ហេតុនេះ លោក សៀង វ៉ាសនា មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ ទូទាត់ជូនការជូនដំណឹងមុនដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ចំនួន ៣ ខែ យោងតាមមាត្រា ៧៥ និង ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ។

២- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៖

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈ របស់ និយោជកតែម្នាក់ រៀបរយតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករ និយោជិត ដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានកំរិតដូចតទៅ ៖

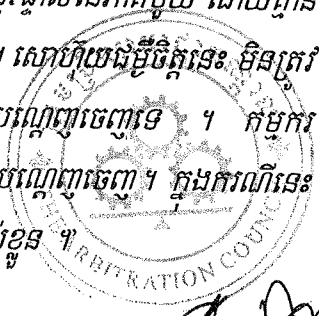
- មិនរំលាយធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនា ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់ បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើសប្រាក់ ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។ បើមិនរំលាយធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគមិនរំលាយ ធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ ។”

យោងតាមអង្គហេតុ លោក សៀង វ៉ាសនា បានចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៣ និងត្រូវ បាននិយោជកបញ្ឈប់នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ ។

ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ លោក សៀង វ៉ាសនា មានសិទ្ធិទទួលបាន ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជាអតិបរមាចំនួន ០៦ខែ ។

៣- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ៖

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ការងារ ចែងថា ៖ “ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីមួយ ដោយគ្មាន ហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន ។ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវ ច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ ។ កម្មករ និយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន ។”



យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានហេតុផលសមរម្យក្នុងការបញ្ឈប់លោក សៀង វ៉ាសនា ។ ហេតុនេះ លោក សៀង វ៉ាសនា មិនមានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តទេ ។

៤- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

មាត្រា ១៦៦ កថាខ័ណ្ឌទី ១ និងទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិ ក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួនដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវ មានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ។

កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារទទួលបានប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតជាសមាមាត្រនឹងពេលវេលាដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ។ ...”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក សៀង វ៉ាសនា មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់មុនពេលបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាស្របតាមមាត្រា ១៦៦ នេះ ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់មុនពេលបញ្ឈប់កិច្ចសន្យា ទៅតាមចំនួនថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ជូនលោក សៀង វ៉ាសនា ។

៥- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ៖

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “...ក្នុងករណីវិលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ” ។

យោងតាមអង្គហេតុ លោក សៀង វ៉ាសនា បានបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយរួចហើយ ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ដែលគាត់ត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារជូនលោក សៀង វ៉ាសនា ទៀតទេ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចខាងក្រោម ៖

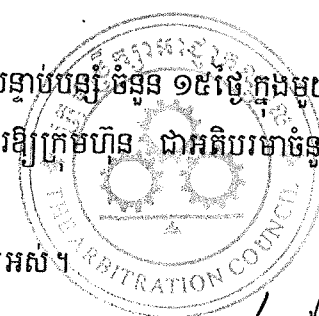
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក សៀង វ៉ាសនា ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងវិញប្រាក់ឈ្នួលពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនលោក សៀង វ៉ាសនា ៖

១) ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឱ្យដំណឹងមុន ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ចំនួន ០៣ ខែ ។

២) ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ហើយដែលនឹងត្រូវគណនាទៅតាមចំនួនថ្ងៃវេលាការងារបំរើការឱ្យក្រុមហ៊ុន ជាអតិបរមាចំនួន ០៦ ខែ ។

៣) ប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់ ។



យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ០៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក សៀង វ៉ាសនា ចូលធ្វើការ
និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនលោក សៀង វ៉ាសនា ដោយយោង
តាមការគណនា ៖

១) ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឱ្យដំណឹងមុន ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់
ប្រភេទ ចំនួន ០៣ ខែ ។

២) ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ក្នុងមួយ
ឆ្នាំការងារ ហើយដែលនឹងត្រូវគណនាទៅតាមចំណែកការងារបំរើការឱ្យក្រុមហ៊ុន ជាអតិបរមាចំនួន
០៦ ខែ ។

៣) ប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិន
មានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាម
រយៈពេលនៃការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **លី តៃសេង**

ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អាន ទីរៈ**

ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **សុខ ម៉ាធើរិខ**

ហត្ថលេខា ៖ -----

