ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១២៦/១៥ - ខូវ ផល្លាបុត្រ អ៊ិនជាស្ត្រី (ខេ ភី អាយ)
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ២៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **សេង រ៉ូចហ៊ុន**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **តាំង ថ្វី**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ អ៊ិនជាស្ត្រី (ខេ ភី អាយ)**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិដំណាក់ធំបី សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩១៤ ៣៣៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក មិក សាផាណា	មេធាវី
២- លោកស្រី ស៊ីម៉ូន សូម៉ារ៉ា	បុគ្គលិកផ្នែកធនធានមនុស្ស
៣- លោក ស្រ៊ុន ភីរុណ	រដ្ឋបាល
៤- លោក ហោ សុខន	ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត**

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ៤២ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ២១០ ៣១៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារៈ ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh • Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org • Website: www.arbitrationcouncil.org

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក សន ប្រាក់	អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
២- លោក រស់ តុលា	ជំនួយការរដ្ឋបាលសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
៣- លោក ឆេង សុខឃី	មេកានិច
៤- លោក រ័ត្ន រាជ	បើកបរ
៥- លោក ស៊ិន សុមុនី	ជាងឡាន
៦- លោក វ៉ាន់ សំអុល	បើកបរ
៧- លោក ឡាំ ប្រុស	បើកបរ
៨- លោក អ៊ឹម លីរិទ្ធី	បើកបរ
៩- លោក រស់ សុវណ្ណរតនៈ	បើកបរ
១០- លោក តុល សុវណ្ណ	បើកបរ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ឆេង សុខឃី ចូលធ្វើការវិញ ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុននៅពេលបញ្ឈប់បុគ្គលិកត្រូវគោរពតាមច្បាប់ ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់បុគ្គលិកឈ្មោះ ហេង គីមចាន់ ផ្នែកឡាបូ និងជនជាតិចិនឈ្មោះ វ៉ូដរ ចេញពីក្រុមហ៊ុន ។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តការដំឡើងប្រាក់ខែតាមកិច្ចសន្យាការងារ ។

៥- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំពេលវេលាធ្វើការជូនបុគ្គលិកឱ្យបានច្បាស់លាស់ ។

៦- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការងារថែមម៉ោងតាមគោលការណ៍ច្បាប់ ។

៧- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការងារថែមម៉ោងនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៨- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនពេលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារមិនត្រូវកាត់លុយពីបុគ្គលិកឡើយ ។

៩- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

១០- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំពិធីជប់លៀងជាធម្មតាវិញ ។

១១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន១០ដុល្លារជូនបុគ្គលិក។

១២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរចំនួន ៧ ដុល្លារ ជូនបុគ្គលិក។

១៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាធានារ៉ាប់រងសុខភាព ១០០ ភាគរយ ជូនបុគ្គលិក។

១៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានលិខិតអញ្ជើញឱ្យត្រឹមត្រូវរាល់ពេលមានការប្រជុំជាមួយបុគ្គលិកម្តងៗ។

១៥- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរាល់ការអនុវត្តការងារត្រូវគោរពតាមផ្នែកឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

១៦- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៥០០០ រៀល ជូនបុគ្គលិក។

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 ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ខេ ភី អាយ) លេខ ៥០៧ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃ ទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥។

សវនាការ និងសង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០៨ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៥ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងតាមទូរសព្ទពីកម្មករនិយោជិតស្តីពីការទាមទារឱ្យនិយោជកកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការ ដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទចំនួន ១៦ ចំណុច ជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៥ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ទាំង ១៦ ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃ

ទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ តាមរយៈរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ខេភី អាយ) លេខ ៥០៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៥។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សា លើករណីមិនសះជាទាំង ១៦ ចំណុច នៅថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ១៦ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៩ ចំណុច និងមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ៧ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ទី២ ទី៣ ទី៤ ទី៨ ទី១១ និងទី ១២។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមបញ្ចូលចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ ជាមួយគ្នា។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចមិនសះក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ទៅថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ខេ ភី អាយ) ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធាវី មិក សាផាណា។

២- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ របស់មេធាវីតំណាងក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ខេ ភី អាយ) គោរពជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៣- លិខិតអញ្ជើញ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់អយ្យការអមសាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ អញ្ជើញលោក មិក សាផាណា។

THE ARBITRATION COUNCIL

៤- ពាក្យបណ្តឹងចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់នាយកគ្រប់គ្រងទូទៅក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ខេ ភី អាយ) គោរពជូនព្រះអាជ្ញាអមសាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ ស្តីពីសំណើសុំប្តឹងឈ្មោះ ឆេង សុខឃី ។

៥- កិច្ចសន្យាបុគ្គលិកចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ របស់ឈ្មោះ ឆេង សុខឃី ។

៦- ពាក្យសុំពិនិត្យភស្តុតាងបន្ថែមចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់មេធាវីតំណាងក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ខេ ភី អាយ) គោរពជូនព្រះរាជអាជ្ញាអមសាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ ស្តីពីសំណើសុំផ្តល់ភស្តុតាងជាឯកសារបន្ថែមនៅក្នុងសំណុំរឿងព្រហ្មទណ្ឌលេខ ១៨១៥ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ ។

៧- កំណត់ហេតុសម្របសម្រួលចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ។

៨- ឯកសារជារូបថត ។

៩- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ឈ្មោះ សូម៉ារ៉ា ផ្នែកធនធានមនុស្ស ស្តីពីករណីលោក ឃី ។

១០- វិក្កយប័ត្ររបស់ហាង ផេង ប៊ុនជឿន ជួសជុលរថយន្ត ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥ ។

១១- តារាងស្តីពីម៉ោងចេញ ចូល ធ្វើការរបស់ក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ខេ ភី អាយ) ។

១២- ប័ណ្ណប៉ាតង់លេខ DLT ០៤២៦៥១.២០១៤ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ របស់ក្រុមហ៊ុន ខូវ ជីលី អភិវឌ្ឍន៍ "ខេស៊ីឌី" ។

១៣- កំណត់ហេតុ ការធ្វើកូដកម្មតវ៉ារបស់បុគ្គលិក និងកម្មករផ្នែកបេតុង ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នា ២០១៥ ។

១៤- វិញ្ញាបនបត្រលេខ ៩៣៩១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ បញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ខេ ភី អាយ) ។

១៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ខេ ភី អាយ) តំកល់ទុកនៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ០២១០/០៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

១៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ខេ ភី អាយ) ។

១៧- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ខូវ ជីលី អភិវឌ្ឍន៍ តំកល់ទុកនៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ ៧៤៤/៩៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ ។

១៨- វិញ្ញាបនបត្រលេខ ៣០៤៨ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ បញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ខូវ ជីលី អភិវឌ្ឍន៍ "ខេ ស៊ី ឌី" ។

១៩- តារាងការងារលំអិតរបស់ឈ្មោះ ឆេង សុខឃី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

២០- តារាងការងារលំអិតរបស់ឈ្មោះ យុន សុភា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥។

២១- របាយការណ៍ការគ្រប់គ្រងឃ្លាំង។

២២- របាយការណ៍ប្រចាំថ្ងៃរបស់ឈ្មោះ នេង សុខឃី។

២៣- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

២៤- សេចក្តីសម្រេចលេខ ០០២/២០១៥ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ខេ ភី អាយ) ស្តីពីការបញ្ឈប់ការងារបុគ្គលិកផ្នែក RMC ឈ្មោះ នេង សុខឃី។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- លិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករ កម្មការិនីធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ខេ ភី អាយ) ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ខេ ភី អាយ) លេខ ៥០៧ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ខេ ភី អាយ) ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៦៣៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦៤០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ខេ ភី អាយ) (ដែលតទៅនេះ ហៅថា "ខូវ ផល្លាបុត្រ") មានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ Inv. ១៣១៦៣ KH/២០០៩ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។ ក្រុមហ៊ុន មានអាជីវកម្មចម្បងក្នុងការផ្តល់សេវាកម្មលាយបេតុង។ ក្រុមហ៊ុន មានជួល

កម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ២៤៦ នាក់។ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ អ៊ិនដាស្ត្រី (ខេភី អាយ))*

- សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត បានទទួលការផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៩ នាក់ តាមរយៈលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ដែលក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៨ នាក់ បានចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល។ ហេតុនេះ ដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៩ នាក់។

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ឆេង សុខឃី ចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា បញ្ចូលចំណុចទាមទារទី២ ជាមួយការទាមទារក្នុងចំណុចទី១ ដោយទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ឆេង សុខឃី ចូលធ្វើការវិញ បើមិនទទួលចូលធ្វើការវិញទេ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចទទួលយកលោក ឆេង សុខឃី ចូលធ្វើការវិញទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ៖
  - លោក ឆេង សុខឃី ចូលធ្វើការថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។
  - លោក ឆេង សុខឃី ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥។
  - លោក ឆេង សុខឃី មានតួនាទីជាប្រធានផ្នែកមេកានិក។
  - ពេលចូលធ្វើការដំបូង លោក ឆេង សុខឃី មានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ៣ ឆ្នាំ បន្ទាប់មក មិនមានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ។
  - និយោជកបញ្ឈប់លោក ឆេង សុខឃី ពីការងារនៅថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងមុនទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកបញ្ឈប់លោក ឆេង សុខឃី ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់ កិបកេងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន និងលួចទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ទៀតថា លោក ឆេង សុខឃី បានប្រព្រឹត្តកំហុសដូចជា ៖
  - នៅថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥ និយោជកបានដឹងករណី លោក ឆេង សុខឃី បានកិបកេងទ្រព្យសម្បត្តិក្រុមហ៊ុន ករណីដោះដូរគ្រឿងបន្លាស់រថយន្ត (វីឡេបញ្ជាជើង) ពីរថយន្ត K៤០ ទៅដាក់រថយន្ត K39 ប៉ុន្តែ ដាក់របាយការណ៍ថា ទិញថ្មី ហើយទាមទារប្រាក់ពីក្រុមហ៊ុន ករណីទិញគ្រឿងបន្លាស់ (វីឡេបញ្ជាជើង) រថយន្តនេះ។ និយោជកបានថតរូបគ្រឿងបន្លាស់ (វីឡេបញ្ជាជើង) ដែលដោះដូរឃើញថា ជាគ្រឿងបន្លាស់ចាស់របស់រថយន្ត ទាំងពីរ គឺ K៤០ ដូរដាក់ K៣៩ ហើយគ្រឿងរបស់ K៣៩ ដូរដាក់ K៤០វិញប៉ុណ្ណោះ មិនមានទិញថ្មីទេ។
  - បានលួចទ្រព្យសម្បត្តិក្រុមហ៊ុន ករណី យកអាគុយរថយន្ត (ចាស់ ហើយខូច) របស់ក្រុមហ៊ុនយកទៅលក់ យកប្រាក់ ដើម្បីទិញស្រាចែកគ្នា ដោយមិនបានសុំក្រុមហ៊ុន។

THE ARBITRATION COUNCIL

- អវត្តមានអត់មានច្បាប់អនុញ្ញាត នៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ នៅថ្ងៃទី០១ ទី០៥ និងទី០៦។ ក្នុងថ្ងៃទាំងបីនេះ គឺមានឃើញស្កេនវត្តមានតែពេលល្ងាច ហើយមិនឃើញមានស្កេនពេលព្រឹកទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា លោក ឆេង សុខឃី មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុស ដូចការចោទប្រកាន់របស់និយោជកទេ ពោលគឺ ៖
  - ករណីដូរគ្រឿងបន្លាស់ (វីឡែ) របស់រថយន្ត ពីរថយន្ត K៤០ ទៅដាក់រថយន្ត K៣៩ គឺមានលោក រ៉ូជរ និងប្រធានផ្នែក តៃកុងឡាន និងផ្នែកឃ្លាំង មានវត្តមាននៅទីនោះដែរ។ ការដោះដូរនេះ គឺដូរ វីឡែ ពីរថយន្ត K៤០ ដែលអាចប្រើប្រាស់បាន យកទៅដាក់ រថយន្ត K៣៩ ដែលវីឡែខូច ដើម្បីឱ្យរថយន្ត K៣៩ អាចដំណើរការបាន ព្រោះ រថយន្ត K៤០ ខូចច្រើនជាង រថយន្ត K៣៩ ហេតុនេះទើបយកវីឡែដែលប្រើប្រាស់បាន របស់រថយន្ត K៤០ មកដាក់រថយន្ត K៣៩។ គ្រឿងបន្លាស (វីឡែ) ដែលទិញមកដាក់រថយន្ត K៤០ គឺជាវីឡែ ជជុស ព្រោះមិនមានវីឡែថ្មីលក់នៅទីផ្សារ ហេតុនេះ ទើប វីឡែ នេះមានតម្លៃថោកតែ ៨០ ដុល្លារអាមេរិក ប្រសិនបើគ្រឿងថ្មីថ្លៃរាប់រយដុល្លារអាមេរិកឯណោះ។ ចំណែកឯ វីឡែ របស់រថយន្ត K៣៩ ដែលខូចប្រើមិនកើតនោះ ត្រូវបានយកទៅទុកក្នុងឃ្លាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះហើយ ទើប វីឡែ ជជុសដែលដាក់រថយន្ត K៤០ នោះ មើលឃើញដូច វីឡែ ដែលចាស់។
  - ចំពោះករណីលក់អាគុយរថយន្តចាស់ហើយខូច របស់ក្រុមហ៊ុននោះ គឺជាអាគុយដែលផ្ទុះហើយផ្កាប់លើគំរបល្អយូរហើយ។ ជាទូទៅអាគុយចាស់ៗ ទុកនៅកន្លែងរបស់លោក ឆេង សុខឃី ហើយមានខាងក្រុមហ៊ុនអ្នកមកដឹកយកទៅលក់ ហើយកូនចៅរបស់លោក ឆេង សុខឃី ធ្លាប់សុំអាគុយចាស់ៗ ពីអ្នកដែលមកដឹកយកទៅលក់បាន។ ករណីយកអាគុយចាស់ហើយខូច យកទៅលក់នេះ គឺកូនចៅរបស់ លោក ឆេង សុខឃី បីបួននាក់ជាអ្នកសុំយកទៅលក់ ហើយលោក ឆេង សុខឃី បញ្ជាក់ថា លោកបានប្រាប់ឱ្យកូនចៅលោក ដែលចង់យកអាគុយទៅលក់ ទៅសុំអ្នកដែលមានតួនាទីដឹកអាគុយយកទៅលក់ខ្លួនឯងទៅ ពេលដែលកូនចៅលោកបានមកសុំលោក។ ហើយកូនចៅលោក ឆេង សុខឃី បានលក់អាគុយចាស់ហើយខូចនេះ បាន ចំនួន ៨០០០០ រៀល យកមកទិញម្ហូបហូបជុំគ្នានៅកន្លែងធ្វើការ នៅពេលមុនចូលឆ្នាំខ្មែរ ក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥។
  - ចំពោះករណីអវត្តមានអត់មានច្បាប់អនុញ្ញាត គឺមិនពិតទេ លោក ឆេង សុខឃី បានអះអាងថា លោកបានមកធ្វើការទាំងបីថ្ងៃនៅថ្ងៃទី០១ ទី០៥ និងទី៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ហើយគាត់បានស្កេនវត្តមានទាំងបីថ្ងៃ តែមិនដឹងថា ជាប់ក្នុងម៉ាស៊ីនស្កេន ឬអត់នោះទេ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកធ្លាប់បានហៅ លោក ឆេង សុខឃី មកប្រជុំដើម្បីសួររឿងដោះដូរគ្រឿងបន្លាស់រថយន្ត ករណីលក់អាគុយរបស់ក្រុមហ៊ុន និងករណីអវត្តមានគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាតដែរ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានចាត់វិធានការអ្វីទេ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ទៀតថា ហេតុផលដែលនិយោជកមិនទាន់បញ្ឈប់លោក ឆេង សុខឃី នៅក្នុងខែកុម្ភៈ

ឆ្នាំ២០១៥ ពេលដែលមានកំហុសករណីដូរគ្រឿងបន្លាស់រថយន្ត គឺដោយសារនិយោជកបានហៅគាត់ប្រជុំ ដើម្បីឱ្យកែខ្លួន ប៉ុន្តែគាត់មិនព្រមកែខ្លួនទេ។ លើសពីនេះ និយោជកធ្លាប់ព្រមាន និងណែនាំលោក ឆេង សុខឃី ផ្ទាល់មាត់ ករណីដែលនិយោជកចោទថា គាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុស ខាងលើ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ទៀតថា លោក ឆេង សុខឃី មិនដែលទទួលការព្រមានទាំងបីករណី គឺករណីដូរ រ៉ឺឡេ រថយន្ត ករណីយកអាគុយរថយន្តចាស់ហើយខូចទៅលក់ និងករណីអវត្តមាន ដែលនិយោជកលើកឡើងខាងលើទេ។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងទៀតថា លោក ឆេង សុខឃី ក៏បានប្រព្រឹត្តកំហុសទាក់ទងនឹងការធ្វើរបាយការណ៍មិនច្បាស់លាស់ ដូចខាងក្រោម៖
  - ○ លោក ឆេង សុខឃី មិនបានរាយការណ៍ទាន់ពេលវេលា ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ករណីឡានខូចច្រើន នៅថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយក្នុងចំណោមឡានបាញ់បេតុង ០៦គ្រឿង មានតែឡាន ០១ គ្រឿងអាចដំណើរការបាន ហើយឡានក្រឡុងបេតុងចំនួន ១៨ គ្រឿង ដំណើរការបានតែ ៩ គ្រឿង។
  - ○ ករណីមិនរាយការណ៍ទាន់ពេលវេលា អំពីឡានខូចនេះ ធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការខាតបង់ជាច្រើន ដោយសារតែគ្មានឡានចេញទៅទាន់តាមតម្រូវការរបស់ភ្ញៀវ ហើយក្រុមហ៊ុនត្រូវសងជម្ងឺចិត្តភ្ញៀវទៀតផង ពេលដែលទទួលការបញ្ជាទិញពីភ្ញៀវហើយ បែរជាមិនអាចផ្តល់តាមការបញ្ជាទិញ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា លោក ឆេង សុខឃី មិនមានកំហុសទាក់ទងនឹងការរាយការណ៍មិនច្បាស់លាស់ដូចដែលបានចោទប្រកាន់ទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ៖
  - ○ ករណីខ្វះឡាន នៅថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ គឺពិតជាមានមែន ដោយសារតែក្នុងចំណោមឡានបាញ់បេតុងទាំង ០៦ លោក រ៉ូជរ បានយក ០១ គ្រឿង ទៅជួសជុលនៅខាងក្រៅ និង ០១ គ្រឿង ទៀតទៅបាញ់ថ្នាំ។ មានឡាន ០១ គ្រឿងខូចធ្ងន់ធ្ងរក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យជួសជុល ឡាន ០១ គ្រឿងទៀតខូចហ្វ្រាំង ឡានលេខ K៤០ អត់មានតៃកុង និងឡានដំណើរការបាន ០១ គ្រឿង។
  - ○ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា លោក ឆេង សុខឃី តែងតែធ្វើរបាយការណ៍ប្រចាំថ្ងៃអំពីការងារជួសជុលឡានរបស់ផ្នែកជាងរបស់លោក ដាក់ទៅក្រុមហ៊ុន។ ហើយរបាយការណ៍ដែលគាត់ធ្វើ គឺបញ្ជាក់អំពីការងារជួសជុលឡានរបស់លោកធ្វើបានប៉ុន្មានភាគរយ ហើយគាត់មិនមានភារកិច្ចរាយការណ៍ ករណីឡានខូចទេ ព្រោះគាត់មិនអាចដឹងថា ឡានផ្សេងទៀតណាខ្លះដែលខូចទេ។
  - ○ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ទៀតថា អ្នកដែលអាចដឹងថា ឡានខូចប៉ុន្មាន និងឡានអាចដំណើរការបានប៉ុន្មាន គឺ អ្នកគ្រប់គ្រងសេវាកម្ម។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ប្រធានផ្នែកសេវាកម្ម គឺផ្អែកលើប្រធានផ្នែកជាង ដើម្បីដឹងថា ឡានប៉ុន្មាន ខូច ហើយឡានប៉ុន្មាន អាចដំណើរការបាន។

- ភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់ថា និយោជកមិនដែលព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ករណីដែលនិយោជកចោទថាលោក ឆេង សុខឃី បានប្រព្រឹត្តកំហុសខាងលើទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ទៀតថា មូលហេតុមួយទៀតដែលនិយោជកមិនទទួលយក លោក ឆេង សុខឃី ចូលធ្វើការវិញ គឺ ដោយសារលោកចូលរួមកូដកម្ម ដោយមិនជូនដំណឹងមុន ផ្ទុយនឹងមាត្រា ៣២៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយថែមទាំងប្រើអំពើហិង្សា ចាក់សោរបង្ខាំងកម្មករនិយោជិត និងបុគ្គលិកប្រហែល ២០០នាក់ (ក្រុមហ៊ុន ៣ រួមទាំងក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ ដែលមានទីតាំងនៅក្នុងបរិវេណជាមួយក្រុមហ៊ុន ខូវ ផល្លាបុត្រ ចំនួន ០២ ថ្ងៃ ពីថ្ងៃទី១២ ដល់ថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា លោក ឆេង សុខឃី មិនបានចាក់សោរបង្ខាំងកម្មករនិយោជិត និងបុគ្គលិកដូចការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុនទេ។ ករណីចាក់សោរទ្វារក្រុមហ៊ុន គឺមានមែនប៉ុន្តែអ្នកផ្សេងទៀត ដែលជាអ្នកចាក់ ហើយការចាក់សោរនោះ គឺមានរយៈពេលតែកន្លះម៉ោងប៉ុណ្ណោះនៅម៉ោងប្រហែល ៩ នៅថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥។ ក្រោយពីបានឃើញថា មានចាក់សោរ ខាងសហព័ន្ធសហជីព ក៏បញ្ជាឱ្យបើកទ្វារវិញនៅពេលនោះហើយ។ ករណីនេះ មិនមែនកើតឡើងពីរថ្ងៃដូចការលើកឡើងរបស់និយោជកទេ។
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ ត្រង់ចំណុចទី VI ទាក់ទងនឹងការដាក់ទោសវិន័យ ចែងថា៖ *"...ខ) ករណីខាងក្រោមនេះត្រូវបានចាត់ទុកជាកំហុស ឬបទល្មើសធ្ងន់ ដែលបណ្តាលឱ្យមានការបណ្តេញចេញជាបន្ទាន់ ប្រសិនបើកើតឡើងនៅកន្លែងការងារ ឬនៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុន KPI។ កំហុសធ្ងន់បង្កឡើងដោយបុគ្គលិក ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយការងាររបស់ខ្លួន*
    - *...*
    - *ធ្វេសប្រហែសចំពោះភារៈកិច្ចការងាររបស់ខ្លួនដូចជា ធ្វើអោយសំភារៈឧបករណ៍ មិនដំណើរការ ទោះក្នុងបំណងចេតនា ឬអចេតនាដោយមិនបានរាយការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅប្រធានគ្រប់គ្រងទាន់ពេល ធ្វើអោយក្រុមហ៊ុនខាតបង់ប្រយោជន៍។*
    - *ការក្លែងបន្លំឯកសារផ្សេងៗដូចជាវិក័យប័ត្រ ទិញ ឬលក់ ឬការរំលោភសេចក្តីទុកចិត្តដោយចេតនា*
    - *...*
    - *អវត្តមានពីការងារ ៣ថ្ងៃដោយគ្មានការជូនដំណឹងដល់ប្រធាន*
    - *...*
    - *លួចឬបង្កការខូចខាតដោយចេតនាទ្រព្យសម្បត្តិក្រុមហ៊ុន KPI*
    - *...*
    - *កំហុសជាមូលហេតុផ្សេងៗទៀតដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារកម្ពុជា។"*
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារតារាងការងារលំអិតរបស់លោក ឆេង សុខឃី អ្នកគ្រប់គ្រងបច្ចេកទេសជួសជុលរថយន្ត ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ ដែលបានចែងថា៖ "...*ការទទួលខុសត្រូវ*

THE ARBITRATION COUNCIL

- ○ *...ត្រួតពិនិត្យគុណភាពរថយន្ត RMC និងរាយការណ៍ជាប្រចាំ (ប្រចាំថ្ងៃ) ដល់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ពីចំនួនរថយន្ត RMC ដែលអាចប្រើប្រាស់បាន ។...”*

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារតារាងការងារលំអិតរបស់ អ្នកគ្រប់គ្រងសេវាកម្មរថយន្ត ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ ដែលបានចែងថា៖ “...*ការទទួលខុសត្រូវ៖*
  - ○ *...រាយការជាបន្ទាន់ទៅប្រធានបច្ចេកទេសជួសជុលអំពីរថយន្តត្រូវការជួសជុល ។...”*

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់បុគ្គលិកឈ្មោះ ហេង គីមចាន់ ផ្នែកឡាបូ និង វ៉ូដរ ចេញពីការងារ

ករណីលោក ហេង គីមចាន់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុនៃការទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់លោក ហេង គីមចាន់ ដែលមានតួនាទីជាប្រធានផ្នែកឡាបូ ព្រោះគាត់ធ្វើការខុសតួនាទី ដោយ ៖
  - ○ បញ្ជាតែកុងឡានតាមចិត្ត ។
  - ○ យកឡានទៅធ្វើដោយមិនទាក់ទងមកផ្នែកជាង ដូចជា នៅថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ លោក ហេង គីមចាន់ បានយកឡាន K៧ ទៅរើម៉ាស៊ីន(ជួសជុល)នៅខាងក្រៅ ហើយយកមកវិញបានបីថ្ងៃ ឡានខូចទៀត ហើយមិនទទួលខុសត្រូវ ។ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ លោក ហេង គីមចាន់ បានយកឡាន K១១ ទៅរើម៉ាស៊ីន(ជួសជុល)នៅក្រៅ ហើយពេលយកមកវិញ ប្រើបានតែ ១៤ ដង ឡានក៏ខូចទៀត ក្នុងអំឡុងពេលធានានៅឡើយ ។
  - ○ លោក ហេង គីមចាន់ បានយករូបថតមកដើម្បីទំលាក់កំហុសប្រធានផ្នែកជាង ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតគឺជា ការច្រណែនគ្នា ។ ការអនុវត្តការងារគឺមានបញ្ជាពីថ្នាក់លើ ។ លោក ហេង គីមចាន់ មានតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រង Operation and Production និង ឡាបូ ផងដែរ ។ ហេតុនេះ លោក ហេង គីមចាន់ មានសិទ្ធិចាត់ចែងលើឡាន ហើយមានតួនាទីធំជាងប្រធានផ្នែកជាង ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមបុគ្គលិកមិនដែលបានដឹងអំពីតួនាទីរបស់លោក ហេង គីមចាន់ ថា មានតួនាទីគ្រប់គ្រង Operation and Production បន្ថែមពីតួនាទីគ្រប់គ្រងផ្នែកឡាបូទេ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា លោក ហេង គីមចាន់ បានមកកាន់តួនាទី Operation and Production ថែមទៀតនៅក្នុងឆ្នាំ២០១០ ឬ ២០១១ ពេលដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់វិស្វករ ដែលមានតួនាទីគ្រប់គ្រង Operation and Production ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ទៀតថា លោក ហេង គីមចាន់ មិនបានធ្វើអ្វីប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតទេ ។

ករណីលោក រ៉ូជរ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់លោក រ៉ូជរ ដែលមានតួនាទី កាន់ផ្នែក RMC ថា ដោយសារតែតាំងពីពេលលោក រ៉ូជរ មកកាន់ការនៅក្រុមហ៊ុនមក គឺការងារកាន់តែតិចទៅៗ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ទៀតថា កាលពីមុនការងារមានពេញមួយថ្ងៃ ប៉ុន្តែ ឥឡូវមួយថ្ងៃចេញឡានអត់មានមួយជើងផងក៏មាន ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ការគ្មានការងារធ្វើគឺដោយសារទីផ្សារ និងឡានខូច មិនមែនមកពីលោក រ៉ូជរ ទេ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ជំហរថា មិនបញ្ឈប់លោក រ៉ូជរ ពីការងារទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកត្រូវអនុវត្តការដំឡើងប្រាក់ខែតាមកិច្ចសន្យាការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ជាការអនុវត្ត និយោជកវាយតម្លៃការងារក្នុងមួយឆ្នាំៗ ដើម្បីដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ទៀតថា នៅឆ្នាំពី២០១៥ នេះ និយោជកបានដំឡើងឱ្យបានតែ ៨ ដុល្លារអាមេរិក លើប្រាក់ឈ្នួល ដែលទទួលបានចំនួន ១៧០ ដុល្លារអាមេរិក សរុបចំនួន ១៧៨ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មិនមានចែងកំណត់ថា ត្រូវដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលប៉ុន្មានទេ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកបានគោរពតាមកិច្ចសន្យាការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកហើយ ។

ចំណុចវិវាទទី៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ពេលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ មិនត្រូវកាត់ប្រាក់ពីបុគ្គលិកឡើយ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទទួលខុសត្រូវ ១០០ ភាគរយ (ទាំងស្រុង) ពេលមានគ្រោះថ្នាក់ប៉ះពាល់ ពេលបើកបរ របស់អ្នកបើកបររថយន្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានទិញសេវាធានារ៉ាប់រងសម្រាប់ករណីគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ហើយ ។
- ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នាថា ពេលមានគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ ក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រងកាត់ ១០០ ដុល្លារអាមេរិកពីក្រុមហ៊ុន ក្នុងករណីមានសំណងផ្សេងៗ ហើយចំណែកលើសពី ១០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រងទទួលខុសត្រូវ ។ ចំពោះផ្នែក ១០០ ដុល្លារអាមេរិក ដែលក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រងកាត់នេះ និយោជកកាត់ពាក់កណ្តាលពីកម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជកចេញពាក់កណ្តាល ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចចេញថ្លៃខូចខាត ១០០ ភាគរយ លើការខូចខាត ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ ដែលបង្កឡើង ដោយអ្នកបើកបររថយន្តទេ ព្រោះការអនុវត្តឱ្យអ្នកបើកបរចេញ ៥០ភាគរយ គឺដើម្បីឱ្យគាត់មានការប្រុងប្រយ័ត្នពេលបើកបរ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការដែលកម្មករនិយោជិតរួមចំណែកចេញថ្លៃខូចខាតក្នុងករណី គ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ ៥០ភាគរយ ដែរនោះ គឺធ្វើឱ្យគាត់មានការខ្វះខាត ដោយសារប្រាក់ឈ្នួលតិច ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឧទាហរណ៍ ករណីលោក អ៊ឹម លីវិទ្ធី ដែលជួបគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ ហើយត្រូវចេញការខូចខាតចំនួន ១២០ ដុល្លារអាមេរិក និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលគាត់ ៦០ ដុល្លារអាមេរិក ដោយក្រុមហ៊ុនកាត់ មួយខែចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក ចំនួន ៣ខែ ។

ចំណុចវិវាទទី ១១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកជូនបុគ្គលិក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកគួររៀបចំឱ្យមានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ ដោយសារតែនៅក្រុមហ៊ុន ក្រៅវិស័យកាត់ដេរផ្សេងទៀត ក៏មានរង្វាន់ការទៀងទាត់ដែរ ដូចជាបុគ្គលិក AEON ជាដើម ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ គឺអនុវត្តតែក្នុងវិស័យកាត់ដេរទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាផ្សេងទៀតរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ដែលចែងពីការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់បុគ្គលិកទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ១២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរចំនួន ០៧ដុល្លារអាមេរិកជូនបុគ្គលិក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ហេតុផលនៃការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទទី១២ នេះ គឺដូចគ្នានឹងហេតុផលក្នុងចំណុចវិវាទទី១១ ដែរ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ការទាមទារចំណុចទី១២ នេះ ក៏អនុវត្តតែក្នុងវិស័យកាត់ដែរ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយក លោក ឆេង សុខឃី ចូលធ្វើការវិញ បើមិនទទួលចូលធ្វើការវិញទេ សុំឱ្យនិយោជកទូទាត់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ជំហរថា មិនព្រមទទួលយកលោក ឆេង សុខឃី ចូលធ្វើការវិញទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើលោក ឆេង សុខឃី មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់អ្វីខ្លះ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ករណីនិយោជកបញ្ឈប់រូបលោកពីការងារនេះ?

ពេលសវនាការ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ឆេង សុខឃី ពីការងារ ដោយសារតែលោកបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។ ចំណែកឯភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ដូចការលើកឡើងរបស់និយោជកទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើលោក ឆេង សុខឃី បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ដូចការអះអាងរបស់និយោជក ដែរ ឬទេ?

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ ត្រង់ចំណុចទី VI ទាក់ទងនឹងការដាក់

THE ARBITRATION COUNCIL

ទោសវិន័យ ចែងថា៖ "...ខ) ករណីខាងក្រោមនេះត្រូវបានចាត់ទុកជាកំហុស ឬបទល្មើសធ្ងន់ ដែលបណ្ដាលឱ្យមានការបណ្ដេញចេញជាបន្ទាន់ ប្រសិនបើកើតឡើងនៅកន្លែងការងារ ឬនៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុន KPI ។ កំហុសធ្ងន់បង្កឡើងដោយបុគ្គលិក ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយការងាររបស់ខ្លួន

- ...
- ធ្វេសប្រហែសចំពោះភារៈកិច្ចការងាររបស់ខ្លួនដូចជា ធ្វើអោយសំភារៈឧបករណ៍ មិនដំណើរការ ទោះក្នុងបំណងចេតនា ឬអចេតនាដោយមិនបានរាយការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅប្រធានគ្រប់គ្រងទាន់ពេល ធ្វើអោយក្រុមហ៊ុនខាតបង់ប្រយោជន៍ ។
- ការក្លែងបន្លំឯកសារផ្សេងៗដូចជាវិក័យប័ត្រ ទិញ ឬលក់ ឬការរំលោភសេចក្ដីទុកចិត្តដោយចេតនា
- ...
- អវត្តមានអីការងារ ៣ថ្ងៃដោយគ្មានការជូនដំណឹងដល់ប្រធាន
- ...
- លួចឬបង្កការខូចខាតដោយចេតនាទ្រព្យសម្បត្តិក្រុមហ៊ុន KPI
- ...
- កំហុសជាមូលហេតុផ្សេងៗទៀតដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារកម្ពុជា ។"

មាត្រា ៨៣ ចំណុច ខ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ "ត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោម៖

ខ- កំហុសកម្មករនិយោជិត៖

១-ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការកែបំបាត់ ។

២-អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា "ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា" វិទ្ធេទកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម "ខ" នៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្សាយអាថិកំបាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ ។

៣- ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ ។

៤- ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត ។

៥- ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀត ឱ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។

៦- ការឃោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ។"

មាត្រា ២៦ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា៖ "កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវចាត់ទុកជាបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ ។"

ភាគីនិយោជកបានចោទថា លោក ឆេង សុខឃី បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ដោយសារលោក ឆេង សុខឃី បានដោះដូរគ្រឿងបន្លាស់រថយន្ត ពីរថយន្ត K៤០ ទៅដាក់រថយន្ត K៣៩ ហើយបានយកគ្រឿងបន្លាស់ពី K៣៩ មកដាក់

THE ARBITRATION COUNCIL

រថយន្ត K៤០ វិញ ប៉ុន្តែ បែរជាមកទារប្រាក់ពីក្រុមហ៊ុនថា ជាការទិញគ្រឿងបន្លាស់ថ្មីទៅវិញ។ តាមអង្គហេតុ និយោជកបានដឹងអំពីហេតុការនេះនៅថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥ និង និយោជកយល់ថា លោក ឆេង សុខឃី បាន កិបកេងទ្រព្យសម្បត្តិក្រុមហ៊ុន។ ចំណែកឯករណីមួយទៀត គឺនិយោជកបានចោទលោក ឆេង សុខឃី ថា បានលួច អាគុយរថយន្តចាស់របស់ក្រុមហ៊ុនយកទៅលក់ ករណីនេះកើតឡើងនៅក្នុងអំឡុងពេលមុនចូលឆ្នាំខ្មែរ ក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥។ បន្ថែមពីនេះទៀត និយោជកបានចោទថា លោក ឆេង សុខឃី អវត្តមានគ្មានច្បាប់ នៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៥ និងរាយការណ៍មិនច្បាស់លាស់ធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនខាតបង់ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥។ និយោជកបាន សម្រេចបញ្ឈប់រូបលោកពីការងារនៅថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥។ ចំពោះភាគីកម្មករនិយោជិតវិញ បានបដិសេធ ការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុនខាងលើ ហើយបញ្ជាក់ថា លោក ឆេង សុខឃី មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសដូចការចោទ ប្រកាន់ទេ។

ផ្អែកតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ២០៧/ ១២-ស៊ីណូ ហ្គាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១២ លេខ ៣៥៤/១៤ - អ សម្បត្តិ ត្រេឌីង (កម្ពុជា) ហេតុផលចំណុច វិវាទទី២ និងលេខ ០៨៥/១៥ - ស៊ីវីខា អ៊ីនវែស៊ិមន ឌីវីឡិបម៉ិន ខូ.អិលធីឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់និយោជកថា លោក ឆេង សុខឃី បានប្រព្រឹត្ត កំហុសធ្ងន់ទាក់ទងនឹងករណីដែលថា លោកបានកិបកេងទ្រព្យសម្បត្តិក្រុមហ៊ុន លួចអាគុយឡានចាស់របស់ក្រុមហ៊ុន យកទៅលក់ និងអវត្តមានដោយគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាត គឺមិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការកំណត់ថា លោក ឆេង សុខ ឃី ពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសទាំងនោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា យោងតាមមាត្រា ២៦ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកបានថ្លោះសិទ្ធិក្នុងការបញ្ឈប់លោក ឆេង សុខឃី ពីការងារហើយ គិតមកត្រឹមថ្ងៃ ដែលនិយោជកបញ្ឈប់លោកពីការងារ នៅថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ព្រោះវាមានរយៈពេល លើស០៧ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកបានដឹងករណីទាក់ទងនឹងការប្តូរគ្រឿងបន្លាស់រថយន្ត និងលក់អាគុយរថយន្ត ចាស់របស់ក្រុមហ៊ុន។

លើសពីនេះទៀត ការចោទប្រកាន់ថាលោក ឆេង សុខឃី រាយការណ៍មិនច្បាស់លាស់ធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនខាតបង់ ក៏មិនអាចបញ្ជាក់ថា លោកបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់តាមការកំណត់ក្នុងមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។ ម្យ៉ាង ទៀត លោក ឆេង សុខឃី ក៏មិនបានធ្វេសប្រហែសធ្វើឱ្យរថយន្តខូច ដូចការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ព្រោះ តាមតារាងការងារលំអិតរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងសេវាកម្ម អ្នកគ្រប់គ្រងសេវាកម្មត្រូវរាយការទៅ លោក ឆេង សុខឃី ដែលជាអ្នកគ្រប់គ្រងបច្ចេកទេសជួសជុលរថយន្ត អំពីរថយន្តត្រូវជួសជុស។ ហេតុនេះ គាត់អាចដឹងថារថយន្តខូច ឬ អាចប្រើបានលុះត្រាតែមានរបាយការណ៍ពី អ្នកគ្រប់គ្រងសេវាកម្ម ហើយកំហុសក្នុងការរាយការណ៍បន្ត ទៅថ្នាក់ គ្រប់គ្រងមិនមែនជាកំហុសរបស់គាត់នោះទេ។ ភាគីនិយោជកក៏ទទួលស្គាល់ដែរថា និយោជកមិនដែលព្រមានលោក ឆេង សុខឃី ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ។

ចំពោះការចោទប្រកាន់ទាក់ទងនឹងហេតុផលដែលលោក ឆេង សុខឃី ចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ដែលចាប់ផ្តើមនៅ ថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនអាចយកមកជាហេតុផលក្នុងការបញ្ឈប់

លោក ឆេង សុខឃី ពីការងារបានទេ ព្រោះកូដកម្មនេះកើតឡើងក្រោយថ្ងៃ និយោជកបញ្ឈប់លោក ឆេង សុខឃី ពីការងារទៅទៀត។ លោក ឆេង សុខឃី ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ មុនកូដកម្មចាប់ផ្ដើម។

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យា ត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។*

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ"។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្ដល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៥១/០៨ -អេអេសឌី ហេតុផលសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ៣, លេខ ៦០/០៨-ភីស៊ីស៊ីអេស ហេតុផលសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ៦ និងលេខ ២០៥/១២-ស៊ូ តុងហ្វាង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)*។

យោងតាមអង្គហេតុ លោក ឆេង សុខឃី មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកបញ្ឈប់លោក ឆេង សុខឃី ដោយនិយោជកមិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដែលបញ្ជាក់ថា គាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ពិចារណា ប្រាក់បំណាច់បញ្ឈប់ពីការងាររបស់លោក ឆេង សុខឃី តាមករណីបញ្ឈប់ដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យដូចខាងក្រោម ៖

១- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ៖

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

- *មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស លើសពីពីរឆ្នាំ រហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ។*
- *ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស លើសពីប្រាំឆ្នាំ រហូតដល់ដប់ឆ្នាំ។*
- *បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស លើសពីដប់ឆ្នាំ។..."*

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ខាងលើ ចែងថា៖ *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯង គ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរព តាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុនដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ។"*

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ការបញ្ឈប់ពីការងាររបស់លោក ឆេង សុខឃី មិនអាចចាត់ទុកថា ជាករណីបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ តាមច្បាប់ស្ដីពីការងារទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់លោក

ដោយមិនមានការជូនដំណឹងមុនទេ។ ហេតុនេះ លោក ឆេង សុខឃី មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន តាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

២-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ៖

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

...ចិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែឡើងទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ។ បើចិរវេលាធ្វើការ លើសពីមួយឆ្នាំហើយមានប្រភាគចិរវេលាធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ។"

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ លោក ឆេង សុខឃី មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ឱ្យលោក ឆេង សុខឃី នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ តាមអតីតភាពការងាររបស់លោក ស្របតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៣- ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ៖

មាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ "*លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។...*"

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

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក ឆេង សុខឃី មានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់ មុនពេលបញ្ឈប់ពីការងារស្របតាមមាត្រា១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ។

៤- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត៖

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន។ សោហ៊ុយ ជម្ងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ។ កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។ ក្នុង*

ARBITRATION COUNCIL

ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន ។"

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវក្នុងការបញ្ឈប់លោក ឆេង សុខឃី ទេ ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដល់លោក ឆេង សុខឃី ។

៥-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ៖

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

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ បើសិនជានិយោជកមិនទាន់បានបំពេញ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដល់លោក ឆេង សុខឃី រួមមាន ៖

- ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន តាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ តាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ មិនទាន់ប្រើអស់តាមមាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត តាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ដែលមិនទាន់បានបើក តាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់បុគ្គលិកឈ្មោះ ហេង គីមចាន់ ផ្នែកឡាបូ និង រ៉ូជរ ចេញពីការងារ*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា ករណីនេះដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ៦៥ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ *" កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា... ។"*

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់មានឆន្ទៈ ត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច ។"*

យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលមានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាការងារ គឺមានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃកិច្ចសន្យាការងារ ។ ភាគីទីបី មិនមានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានទេ ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៦/១០-វ៉ាយគិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី០១, លេខ ៨៣/១២-ថបវើលដ៏, លេខ ០៤/១៣-ស៊ុអាយខេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី០២, លេខ ១១២/១៤-ធី និងខេ ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ទ្រី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី០២, លេខ ២១៥/១៤-ខេនស្តេត ស៊ូ)* ។

ក្នុងករណីនេះ គឺមានតែភាគីនិយោជក ឬ លោក ហេង គឹមចាន់ និង លោក រ៉ូជរ ទេ ដែលមានសិទ្ធិនៅក្នុងការសម្រេចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ លោក ហេង គឹមចាន់ និង លោក រ៉ូជរ មិនមែនភាគីកម្មករនិយោជិតដទៃនោះទេ។

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាងការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ។..."*។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃ្វីកស៊ូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យៀន, ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៩, លេខ ១១២/១៤ - ធី និង ខេ ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ទ្រី ខូអិលធីឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ០២, លេខ ២០១/១៤- អ៊ីម វ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦,លេខ ២១៥/១៤ - ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ខូ., អិលធីឌី*)។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ បញ្ឈប់កម្មករ ឬប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុមពីការងារ តាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ពីព្រោះបញ្ហានេះ គឺជាការរៀបចំចាត់ចែងផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនអាចប្រព្រឹត្តទៅ ឬមានដំណើរការល្អ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ០៤/០៣-លីដា ហ្គាមិន ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី ២, លេខ ១៤/០៣-ជូ ស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៥/០៤-ឡាក់គីហ្សូន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦/០៤-យ៉ាដា ព្រីនធីង ហេតុ ផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥០/០៧-អ៊ីម និងវ៉េ ទី៣ និងលេខ ២១៥/១៤ - ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ខូ., អិលធីឌី*)។

ទោះជាយ៉ាងណា នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *"កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ រឺផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះអាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃ "*។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤/០៣-ជូស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣ និង ១៨/០៣-ហូ ហ៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៨៧/០៤ -ណូបែល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២,លេខ ១១៦/០៧-ប្រេ្កសសាន់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៥៤/០៨-ចុង យ៉ូវ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១២៩/០៩-វ៉ាយចិច ហ្គាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១២៣/១០-ជួន គិចថាយល៍, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យៀន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ២១៥/១៤ - ខេន ស្ព័ត ស៊ូ ខូ., អិលធីឌី និង លេខ ០៥៨/១៥ - ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា

កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។ សរុបមក ការផ្លាស់ប្តូរ ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ គឺជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់និយោជក។ ដោយឡែក សិទ្ធិនេះត្រូវធ្វើឡើង ដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល ដោយមិនត្រូវប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃនោះទេ ហើយប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ បង្កគ្រោះថ្នាក់ ប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកធ្វើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនោះពីការងារបាន។

ក្នុងករណីនេះ មូលហេតុនៃការទាមទារបញ្ឈប់លោក ហេង គឹមចាន់ និង លោក វ៉ុដរ គឺមិនពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហា ដែលថា អ្នកទាំងពីរ ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់លោក ហេង គឹមចាន់ និង លោក វ៉ុដរ ពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកត្រូវអនុវត្តការដំឡើងប្រាក់ខែតាមកិច្ចសន្យាការងារ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាករណីនេះដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារ គឺ ជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធរ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា"*។

មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ ក៏បានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារផងដែរថា " *កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ ...*"។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា " *កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច* " ។

មាត្រានេះមានន័យថា កិច្ចសន្យាទូទៅ ដែលក្នុងនោះមានកិច្ចសន្យាការងារដែរនោះ គឺជាការបង្ហាញនូវឆន្ទៈព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីនៃកិច្ចសន្យា ក្នុងការបង្កើតកែប្រែ ឬរំលត់នូវកិច្ចសន្យានោះ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជក ដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជិតខ្លួនឯងបញ្ជាក់ថា មិនមានការចែងជាក់លាក់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារថាត្រូវដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលប៉ុន្មានទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានបញ្ជាក់ថា និយោជកអនុវត្តដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដោយតាមការវាយតម្លៃការងារកម្មករនិយោជិតសម្រាប់មួយឆ្នាំៗ។

ផ្អែកតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអឹម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ២០៧/១២-ស៊ីណូ ហ្គាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១២, លេខ ៣៥៤/១៤ - អ សម្បត្តិ ត្រេឌីង (កម្ពុជា) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០៨៥/១៥ - ស៊ីវីខា អ៊ីនវែសមិន ឌីវីឡុបមិន ខូ.អិលធីឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧*)

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារមិនមានភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រការទាមទារ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ *៦៣/០៤-សាញ វីល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៍បាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៧/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៣៥៤/១៤ - អ សម្បត្តិ ត្រេឌីង (កម្ពុជា) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០៨៥/១៥ - ស៊ីវីខា អ៊ិនវ៉ែសម៉ិន ឌីវីឡិបម៉ិន ខូ.អិលធីឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយថា កិច្ចសន្យាការងារ ចែងកំណត់ពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលប៉ុន្មានទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមកិច្ចសន្យាការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលខុសត្រូវ ១០០ ភាគរយ ពេលមានគ្រោះថ្នាក់ប៉ះពាល់ ពេលបើកបររបស់អ្នកបើកបររថយន្តរបស់ក្រុមហ៊ុន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ៧៤៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ចែងថា៖ "*១. បុគ្គលដែលប្រើនិយោជិតដើម្បីអនុវត្តកិច្ចការ ត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការសងការខូចខាត ដែលនិយោជិតបានបង្កដល់អ្នកដទៃដោយខុសច្បាប់ ដោយកំហុសចេតនា ឬដោយកំហុសអចេតនា នៅក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការនោះ។*

...

៣-និយោជក... អាចទាមទារសំណងពីនិយោជិតបានដោយយោងទៅតាមកម្រិតនៃកំហុស របស់និយោជិតនោះ។"

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៤៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ និយោជកត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការខូចខាតដែលបង្កឡើងដោយនិយោជិត ដោយខុសច្បាប់ ក្នុងពេលបំពេញការងារ។ ប៉ុន្តែ និយោជកមានសិទ្ធិទាមទារសំណងពីកម្មករនិយោជិតចំពោះការសងការខូចខាតនោះ ទៅតាមកម្រិតនៃកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលរួមចេញថ្លៃសំណង ពាក់កណ្ដាលនៃចំនួនដែលសល់ពីការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រង (ជាទូទៅគឺសរុបប្រហែល ១០០ ដុល្លារអាមេរិក ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវចេញពាក់កណ្ដាលគឺ ស្មើនឹងប្រហែល ៥០ ដុល្លារអាមេរិក) ចំពោះកំហុស ដោយខុសច្បាប់របស់គាត់ដែលបង្កឱ្យមានការខូចខាតដល់អ្នកដទៃ ក្នុងពេលបើកបររបស់អ្នកបើកបររថយន្តក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺមិនផ្ទុយនឹងខ្លឹមសារមាត្រា ៧៤៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើទេ ដោយសារតែនិយោជកមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យកម្មករនិយោជិតសងសំណងខូចខាត ដែលបង្កដោយកម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ ដើម្បីទូទាត់សងទេ និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតពេញចម្មតា ហើយទាមទារឱ្យកម្មករនិយោជិតសងនូវចំនួនណាមួយតាមក្រោយទើបត្រឹមត្រូវ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលខុសត្រូវ ១០០ ភាគរយពេលមានគ្រោះថ្នាក់ប៉ះពាល់ពេលបើកបរ របស់អ្នកបើកបររថយន្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

ចំណុចវិវាទទី ១១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកជូនបុគ្គលិក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដែរ ឬទេ?

ទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារ អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀង បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈលើសពីអ្វីដែលច្បាប់បានកំណត់ ។ ដូចនេះ ការទាមទារនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុង មាត្រា៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែកគឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក" ។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ។... ។"

លើសពីនេះ ប្រការ៩ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចែងថា ៖ *"សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានសិទ្ធិស្នើសុំឱ្យនិយោជកធ្វើការចរចា អំពីអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលសហជីពនោះតំណាងឱ្យ ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែធ្វើការចរចាជាមួយសហជីព ។"*

យោងតាមមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៩ នៃប្រកាសខាងលើ ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណា លើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីព ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ *"សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេល*

មួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្ដីបង្គាប់នោះ"។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល លើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មដើម្បីទាមទារលើវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីព ដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពច្រើនរួមគ្នាទៅ មានចំនួនសមាជិកលើសពីពាក់កណ្ដាល នៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល *លេខ៨១/០៤-អេវើប្រ៊ីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ប្រេកឃូឡេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ២០២/១៤ - មិន គួន ចិចថាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១០១/១៥ - ឈេហ្សុន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)*

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបដិសេធពិចារណាវិវាទ អំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ *០២/១១-ពូយ៉េន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិន ហាន ស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង ២០៦/១២-វើលី(ខេមបូឌា) ហ្វាមីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៩ នាក់ ដែលជាដើមបណ្ដឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ដើមបណ្ដឹងមិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី១២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិកជូនបុគ្គលិក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ ចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដែរ ឬទេ?

ទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារ អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀង បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្ដល់ ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ ចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតទេ ដោយសារតែក្រុមហ៊ុននេះមិនមែនជាក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ឬផលិតស្បែកជើង។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈលើសពីអ្វី ដែលច្បាប់បានកំណត់។ ដូចនេះ ការទាមទារនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ *(សូមមើលបន្ថែមការបកស្រាយទាក់ទងនឹងចំណុចវិវាទអំពី*

ផលប្រយោជន៍ នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៥)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៩ នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើមបណ្តឹងមិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ ចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដល់លោក ឆេង សុខឃី រួមមាន ៖

- ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន តាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ តាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ មិនទាន់ប្រើអស់តាមមាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត តាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ដែលមិនទាន់បានបើក តាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់លោក ហេង គីមចាន់ និង លោក វ៉ូដរ ពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលតាមកិច្ចសន្យាការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលខុសត្រូវ ១០០ ភាគរយ (ទាំងស្រុង) ពេល មានគ្រោះថ្នាក់ប៉ះពាល់ ពេលបើកបររបស់អ្នកបើកបររថយន្តរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី ១១ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ។/.

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ១២ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ ចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សេង ទួចហ៊ុន**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **តាំង ទ្រី**

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