ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១៣២/១៤ - សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ០១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១៤

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **លីវ សុវណ្ណា**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រៃកេះ ឃុំព្រៃវិហារ ស្រុកគងពិសី ខេត្តកំពង់ស្ពឺ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៣៩៣ ៦៧៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក ហេង វីរៈ ប្រធានរដ្ឋបាល
២- លោក សួង ស៊ុភក្រ្តា មេធាវី

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - **សហព័ន្ធសហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា**
- **សហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស់ ថយ**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចំពុះក្អែក ឃុំព្រែកថ្មី ស្រុកក្បៀនស្វាយ ខេត្តកណ្តាល
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៣៤៧ ៧៤៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក អ៊ូ សុខហេង ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា
២- លោក អែម សំណាង ប្រធានសហជីព

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: 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

៣- លោកស្រី ថាវ ថាវី អនុប្រធានសហជីព

៤- លោក ថាវ មិនា លេខាធិការ

៥- លោកស្រី សៀម អ៊ុំ ប្រធានក្រុម

៦- លោកស្រី មួន សុភា កម្មករ

៧- លោកស្រី ម៉ៅ ស្រីណា កម្មករ

៨- លោកស្រី ផន មករា កម្មករ

៩- លោកស្រី ង៉ែត ណាវី កម្មករ

១០- លោកស្រី វ៉ាន់ ដារ៉ា កម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំឱ្យមានការបង្ខិតបង្ខំធ្វើការថែមម៉ោង ។

២- នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺ ឬមានធុរៈផ្សេងៗ សូមឱ្យងាយស្រួលក្នុងការសុំច្បាប់ ។

៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានវេជ្ជបណ្ឌិតប្រចាំការនៅរោងចក្រ និងមានបន្ទប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺ ។

៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលរៀងរាល់ថ្ងៃទី០៧ បើចំថ្ងៃអាទិត្យ ឬថ្ងៃបុណ្យ សុំបើកនៅថ្ងៃទី០៦វិញ ។

៥- សុំឱ្យលោកនាយកជួយកែសម្រួលដល់អ្នកក្រោមឱវាទរបស់ខ្លួនមានអាកប្បកិរិយា និងពាក្យសម្ដីសមរម្យមកលើកម្មករនិយោជិត ។

៦- នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំឈប់ពីការងារ សុំឱ្យរដ្ឋបាលមានការអនុញ្ញាត និងធ្វើក្រដាសបើកលុយជូនកម្មករនិយោជិត ។

៧- នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺ ឬមានធុរៈផ្សេងៗបានសុំច្បាប់ត្រឹមត្រូវ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់លុយថ្ងៃ និងលុយព្រីមតាមសមាមាត្រ ។

៨- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយសម្រួលឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះបានចេញមុនម៉ោង១៥នាទី ។

៩- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយបាយថ្ងៃត្រង់មួយសប្ដាហ៍ម្ដង ។

១០- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតកុំឱ្យលើពីម៉ោង១៦ល្ងាច បើលើសសុំគិតប្រាក់បន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករ ។

១១- សុំលុយបាយបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យចំនួន២០០០រៀល ។

១២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើកាតដើម្បីចូលបន្ទប់ទឹកឱ្យបានចំនួន ៥ កាត ។

១៣- នៅពេលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត១៥នាទី សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុគ្រោះ(ឡានខូច ឬបែកកង់) ។

១៤- ពេលកម្មករនិយោជិតចូលបន្ទប់ទឹកសុំរយៈពេល ១០ ទៅ ១៥ នាទី ទៅតាមស្ថានភាពជាក់ជាក់ស្ដែង

(ភាគ ឈឺពោះ)។

១៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ វ៉ាន់ ដាវ៉ា អត្តលេខ ០២២ និងឈ្មោះ មួន សុភា អត្តលេខ ០២៥ ឱ្យបានចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ដោយគ្មានលក្ខខណ្ឌ។

១៦- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ ចិន្តា ភេទ ប្រុស ជាអ្នកបកប្រែ និង ឡាយ យឿន អត្តលេខ ១០ ចេញពីក្រុមហ៊ុន។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥៥ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣ (អាណត្តិទី១១)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ៨៧២/១៤ របក/ក.ស្ក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៤ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានទទួលដំណឹងកូដកម្មនៅក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស ថយ ដែលដឹកនាំដោយសហព័ន្ធសហជីពសហប្រត្តិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា ដើម្បីទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន។ ក្រោយទទួលបានដំណឹងនេះ មន្ទីរការងារបានចុះទៅដល់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីធ្វើការសាកសួរព័ត៌មាន និងផ្សះផ្សា តែភាគីក្រុមហ៊ុនមិនព្រមទទួលឱ្យសហជីពចូលរួមផ្សះផ្សានៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ ដោយស្នើឱ្យមន្ទីរការងារអញ្ជើញភាគីសហជីពមកចូលរួមផ្សះផ្សានៅមន្ទីរការងារ នៅថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០នាទីព្រឹក ប៉ុន្តែភាគីសហជីពបែរជាមិនមកចូលចូលរួមទេ ហើយទាមទារផ្សះផ្សានៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទើបកម្មករនិយោជិតយល់ព្រម។ ដូច្នេះ មន្ទីរបានចុះទៅក្រុមហ៊ុនដើម្បីសម្របសម្រួលឱ្យមានការផ្សះផ្សានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន តែការផ្សះផ្សាមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាឡើយ។ ចំណុចមិនសះជាទាំងអស់ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សា

អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ៨៧២/១៤ រ.ប ក/ក.ស្ក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីទាំងពីរ មកសវនាការ នៅថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និង បានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ១៦ចំណុច ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១២ចំណុច គឺចំណុច វិវាទទី១, ទី២, ទី៣, ទី៤, ទី៥, ទី៦, ទី៧, ទី៨, ទី១០, ទី១៣, ទី១៤, និងទី១៦។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន សម្រេចដកចំណុចវិវាទទី១១ ចេញពីសំណុំរឿង។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែល នៅសល់ចំនួន ០៣ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៩ ទី១២ និងទី១៥។

សេចក្តីបង្គាប់នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជាប្រភេទសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ជាថ្ងៃផុតកំណត់នៃការ ដាក់ភស្តុតាង និងថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ជាថ្ងៃផុតកំណត់នៃការជំទាស់ភស្តុតាង។

ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត បានឯកភាពពន្យារថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ទៅថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែក លើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិជាមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ របស់នាយក រោងចក្រ សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ប្រគល់សិទ្ធិជូន លោកមេធាវី សួង សុភ័ក្រា។

២- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ របស់ក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៣- លិខិតបញ្ជាក់របស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម លេខ ៣៦១២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២ បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុន សូ អា ផ្លាស ថយ (ខេមបូឌា) ជាក្រុមហ៊ុនវិនិយោគទុនឯកជនមួយ ត្រូវបានចុះ ឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី តំកល់ទុកនៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ១៨៧១/២០១២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២ ។

៥- កំណត់ហេតុប្រជុំដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្មនៅក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស ថយ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ។

៧- លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ជូនឈ្មោះ មួន សុភា ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

៨- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ មួន សុភា ជាមួយក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៤

៩- លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ជូនឈ្មោះ វ៉ាន់ ដាវ៉ា ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

១០- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ វ៉ាន់ ដាវ៉ា ជាមួយក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៤

១១- លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ជូនឈ្មោះ សៀម អ៊ុំ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

១២- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ សៀម អ៊ុំ ជាមួយក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៤

១៣- សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការឈប់សម្រាកចូលឆ្នាំថ្មីប្រពៃណីជាតិ របស់ក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤។

១៤- រូបថតចំនួន ០៣ សន្លឹក។

១៥- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ របស់ក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំបដិសេធការអះអាងរបស់សហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- រូបថតនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមូលដ្ឋាននៃរោងចក្រ សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី នៅថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

២- បញ្ជីរាយនាមកម្មករកម្មការិនីចូលរួមមហាសន្និបាតបង្កើតសហជីព នៃរោងចក្រ សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី។

៣- បញ្ជីរាយនាមបេក្ខភាពឈរឈ្មោះជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ៨៧២/១៤ រកប/ក.ស្ក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៦១១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦១២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

៣- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងសហព័ន្ធសហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា ជាមួយក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស ថយ (ខេមបូឌា) ជាក្រុមហ៊ុនមានសកម្មភាពចម្បង ក្នុងការផលិតតុក្កតាគ្រប់ប្រភេទ ដោយបានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ Inv ១៥២៨ E/២០១២ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៤៣៣ នាក់។
- នៅថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥ នាក់ បានធ្វើលិខិតស្នើសុំទៅសហព័ន្ធសហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា ដោយមានកម្មវត្ថុថា *"ស្នើសុំលោកប្រធានជួយអម ក្នុងការដោះស្រាយករណីទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារ មួយចំនួនដែលបានរៀបរាប់ និងភ្ជាប់មកជាមួយ"* ។
- នៅក្នុងសវនាការ មានកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង ចំនួន ០៩ នាក់ ដែលមានឈ្មោះ ថាវ ថារី, ថាវ មិនា, មួន សុភា, វ៉ាន់ ដារ៉ា, ម៉ៅ ស្រីណា, ង៉ែត ណារី, អែម សំណាង, ផន មករា និង ស៊ឿម អ៊ុំ មានវត្តមាននៅក្នុង សវនាការ។
- ភាគីនិយោជកបានជំទាស់ថា សហព័ន្ធសហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា មិនមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន សូអា ផ្លាស ទេ ដោយសារសហព័ន្ធនេះមិនមានសហជីពមូលដ្ឋាន នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន

ស្របតាមមាត្រា ២៦៨ និងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយខែម្តង ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
    - កម្មករនិយោជិតត្រូវការប្រាក់សម្រាប់ចំណាយទ្រទ្រង់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ
    - ក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗ បើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១ ឬ ២ សប្តាហ៍ម្តង ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារទេ ដោយសារ និយោជកខ្វះបុគ្គលិកគណនេយ្យ ។

ចំណុចវិវាទទី១២៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកធ្វើកាតសម្រាប់ចូលបន្ទប់ទឹកក្នុងមួយក្រុមឱ្យបាន ៥ កាត

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ក្នុងមួយក្រុមៗ និយោជកផ្តល់កាតមួយសម្រាប់ ប្រើប្រាស់ទូទៅ ពេលចូលបន្ទប់ទឹក ។ ដោយឡែក កាតមួយទៀត គឺកម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់បានក្នុងករណីពិសេសដូចជា ឈឺពោះ ឬរាគ ។ ករណីគ្មានកាតនោះកម្មករនិយោជិតមិនអាចចូលបន្ទប់ទឹកបានទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកផ្តល់កាតសម្រាប់ចូលបន្ទប់ទឹកចំនួន ០២ ដោយមិនមានភ្ជាប់លក្ខខ័ណ្ឌ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា កាតសម្រាប់ចូលបន្ទប់ទឹកតែមួយ គឺកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់មិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុម ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ដោយសារក្នុងមួយក្រុមៗ មានកម្មករនិយោជិតចំនួនតែ ២០ នាក់ទេ ។ ដូចនេះ កាតសម្រាប់ចូលបន្ទប់ទឹកចំនួន ០២ គឺគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ ។

ចំណុចវិវាទទី១៥៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកឈ្មោះ វ៉ាន់ ដារ៉ា និងឈ្មោះ មួន សុភា ឱ្យចូលធ្វើការវិញដោយគ្មានលក្ខខណ្ឌ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទទួលយក កម្មការិនី វ៉ាន់ ដារ៉ា និងកម្មការិនី មួន សុភា ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ។

ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យារបស់កម្មការិនី វ៉ាន់ ដារ៉ា និងកម្មការិនី មួន សុភា៖

កម្មការិនី វ៉ាន់ ដារ៉ា៖

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា៖
    - កម្មការិនី វ៉ាន់ ដារ៉ា ចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៤ ជាកម្មការិនីផ្នែកដេរ ដោយ

មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលារយៈពេល ០៣ ខែ គិតចាប់ពី ថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៤ ដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ និយោជកបានជូនដំណឹងទៅកម្មការិនី វ៉ាន់ ដារ៉ា អំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា ប៉ុន្តែគាត់មិនទទួលយក។

កម្មការិនី មួន សុភា៖

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា៖
  - កម្មការិនី មួន សុភា ចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៤ តួនាទីជាប្រធានក្រុមដេរ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលារយៈពេល ០៣ ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ និយោជកបានជូនដំណឹងទៅកម្មការិនី មួន សុភា អំពីការបញ្ចប់ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលារយៈពេល ០៣ របស់គាត់ ប៉ុន្តែគាត់មិនទទួលយក។

ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កម្មការិនី វ៉ាន់ ដារា និងកម្មការិនី មួន សុភា ៖

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ កម្មការិនី វ៉ាន់ ដារ៉ា បានឈ្លោះជាមួយប្រធានផ្នែកដេរ នៅពេលដែលគាត់ដឹងថា និយោជកដកកម្មការិនី មួន សុភា ដែលជាបងស្រីរបស់គាត់ពីប្រធានក្រុមទៅផ្នែកផ្សេង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ និយោជកបានផ្លាស់ប្តូរកម្មការិនី មួន សុភាទៅក្រុមថ្មី។ នៅថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៤ វេលាម៉ោង ១ និង ៣០ នាទី ថ្ងៃត្រង់ និយោជកបានហៅគាត់ទៅ បញ្ឈប់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបដិសេធថា កម្មការិនី វ៉ាន់ ដារ៉ា មិនបានឈ្លោះជាមួយប្រធានផ្នែកទេ ហើយអង្គហេតុមិនមែនកើតឡើងនៅថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ទេ។ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ វេលាម៉ោង ៧ ព្រឹក គាត់បានសួរប្រធានផ្នែកដេរថា *"ហេតុអ្វីបានជាផ្លាស់ប្តូរបងស្រីរបស់ខ្ញុំទៅផ្នែកផ្សេង?"* ។ បន្ទាប់មក នៅថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ កម្មការិនី វ៉ាន់ ដារ៉ា នៅធ្វើការធម្មតា ស្រាប់តែម៉ោង ១២៖៣០ នាទី ថ្ងៃត្រង់ និយោជកហៅគាត់ទៅបញ្ឈប់តែម្តង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា សហព័ន្ធសហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា បានរៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា នៅថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ប៉ុន្តែសហព័ន្ធមិនបានជូនដំណឹងទៅនិយោជកទេ។ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មការិនី វ៉ាន់ ដារា និង កម្មការិនី មួន សុភា នៅថ្ងៃ ទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ដោយមិនមានការជូនដំណឹង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
  - កម្មការិនីទាំង ០២ នាក់ មិនមានកំហុស។

- ការបញ្ឈប់កម្មករទាំងពីរនាក់ខាងលើពីការងារ ទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព។

- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបនឹងការទាមទារថា៖
  - និយោជកមិនអាចទទួលយកកម្មការិនីទាំង ០២ នាក់ឱ្យចូលធ្វើការវិញទេ។
  - និយោជកមិនបានបញ្ឈប់កម្មការិនីទាំង ០២ នាក់ ពីការងារទេ គឺនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដោយទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារទៅតាមច្បាប់។
  - ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មការិនីទាំង ០២ នាក់ គឺមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពទេ គឺដោយសារពួកគាត់បានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ ដូចជាធ្វើសកម្មភាពបង្កភាពជ្រួលច្របល់ និងបង្អាក់សង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុម។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដល់កម្មការិនីទាំងពីរ នាក់ទៅតាមច្បាប់ដូចជា៖
  - ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ
  - ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ
  - ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥% ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារទាំងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយជាមុនសិន អំពី ៖

ភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានបដិសេធសិទ្ធិតំណាងរបស់សហព័ន្ធសហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា ដោយផ្អែកលើមាត្រា ២៦៨ និង មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណា ដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា៖ "*ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលស្គាល់ ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនោះ ត្រូវយកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល ទៅតម្កល់ទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីសុំចុះបញ្ជិកា។ រាល់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកាត្រូវមានភ្ជាប់ជាមួយនូវកំណត់ហេតុនៃការបង្កើតអង្គការផង។*

ក្នុងរយៈពេលពីរខែ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកា បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកថាអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថាបានចុះបញ្ជិការួចហើយ ។

លក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវការងារដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវចម្លងជូនទៅអធិការដ្ឋានការងារនៃមូលដ្ឋានដែលអង្គការនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃផង។

ការតម្កល់ទុកនេះ ត្រូវធ្វើជាថ្មីម្តងទៀតនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ ឬអ្នកដឹកនាំ។"

មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា៖

"១.ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬ សហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយត្រូវបានទទួលស្គាល់ក្នុងក្របខណ្ឌភូមិសាស្ត្រ ឬវិជ្ជាជីវៈ ឬក្នុងករណីចាំបាច់ទៅតាមប្រភេទដែលសហជីពនេះបានចុះបញ្ជីធ្វើសកម្មភាព ។ ភាពជាតំណាងនេះ ត្រូវកំណត់តាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ៖

ក. បានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៦៨ ខាងលើ ។

ខ. មានចំនួនសមាជិក ដែលមានបណ្ណ័សម្គាល់សមាជិកភាពត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ។ សហជីពណាដែលមានចំនួនសមាជិកច្រើនជាងគេក្នុងលំដាប់ថ្នាក់លេខមួយ និងលេខពីរ ត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស ។ ប៉ុន្តែសហជីពណាដែលមានសមាជិកចំនួនហាសិបមួយភាគរយ ៥១% ឡើងទៅនៃចំនួនសមាជិកសរុបរបស់សហគ្រាស ត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ស្តីពីការងារទទួលស្គាល់ នៅពេលដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងបញ្ជីរាយរាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំ បានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញដែរថា សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់សហជីពក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួនមកដោះស្រាយវិវាទ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ហ្វីកស៊ូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៣០/០៨-អ៊ីហ្គាមេន,លេខ ៣១/០៨-សៅធន៍បើរ និងលេខ ៩៤/០៩-តាកហ្វាត)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ។

នៅក្នុងករណីនេះ សហព័ន្ធសហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា បានរៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា នៅថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហព័ន្ធនេះ មិនទាន់មានសហជីពមូលដ្ឋានដែលបានចុះបញ្ជិកា ពីក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទេ ។ ដូចនេះ សហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា មិនអាចតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន មកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។

តែទោះបីជាយ៉ាងណា ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩/០៤ សកបយ. ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤ ចែងថា ៖ *"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយផ្ទាល់ ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយ បុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ ។"*

នៅក្នុងករណីនេះ សហព័ន្ធសហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា បានទទួលលិខិតចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៤ ដែលមានកម្មវត្ថុ *"ស្នើសុំលោកប្រធានជួយអម ក្នុងការដោះស្រាយករណីទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារ មួយចំនួន ដែលបានរៀបរាប់ និងភ្ជាប់មកជាមួយ "* ពីសំណាក់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥នាក់ ។ តាមរយៈលិខិតនេះ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា វត្តមានរបស់សហព័ន្ធសហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា ជាវត្តមានជួយអមក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមប៉ុណ្ណោះ មិនមែនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា "អ្នកអម" ខុសពីអ្នក "អ្នកតំណាង" ។ "អ្នកតំណាង" ត្រូវមានលិខិតពឹងពាក់ ឬ ផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គល ឬសហព័ន្ធណាមួយមកតំណាងខ្លួន ហើយអ្នកតំណាងនោះមានសិទ្ធិក្នុងការលើកហេតុផល, ការបង្ហាញឆន្ទៈធ្វើសកម្មភាពសម្រាប់ម្ចាស់សិទ្ធិ និងសម្រេចជំហរនៃដំណោះស្រាយបណ្តឹងក្នុងតំណាងផលប្រយោជន៍របស់ភាគីវិវាទ។ រីឯ "អ្នកអម" ជាបុគ្គល ដែលមានសិទ្ធិចូលរួម លើកហេតុផលនៃចំណុចវិវាទក្នុងសវនាការ ប៉ុន្តែមិនមានសិទ្ធិសម្រេចទេ ។

យោងតាមប្រការ ១៩នៃប្រកាសលេខ០៩៩ ខាងលើ សហព័ន្ធសហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា មានសិទ្ធិអមកម្មករនិយោជិតចំនួន០៩ នាក់ ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង ប៉ុន្តែមិនមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមទេ។

នៅក្នុងសវនាការ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៩ នាក់ ដែលមានវត្តមាន។ ដូចនេះ យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់គឺជាភាគីវិវាទ និង ជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណា សម្រាប់តែកម្មករ និយោជិត ០៩នាក់ ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះប៉ុណ្ណោះ។

ចំណុចវិវាទទី ០៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមួយសប្តាហ៍ម្តង

នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយខែម្តង ពោលគឺបើកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត។ ចំណែកឯភាគីកម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះមួយសប្តាហ៍ម្តងវិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តងដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ"* ។

តាមខ្លឹមសារនៃចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹង ០៤១/១១ ខាងលើនេះ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ទទួលបានការផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ដោយមិនកំណត់ថា ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងប៉ុន្មានម៉ោងនោះទេ។ តែទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនបានបញ្ជាក់អំពីពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយចំពោះការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់បាយមួយពេលនេះ គឺជាការផ្តល់កម្លាំងបន្ថែមទៀត ដើម្បី

ARBITRATION COUNCIL

ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតទៅមុខទៀត ព្រោះថា បាយគឺជាតម្រូវការចាំបាច់ប្រចាំថ្ងៃរបស់មនុស្សគ្រប់រូប ដែលមិនអាចអត់បាន ហើយដែលនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ឱ្យ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនអាចផ្តល់បាយឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក៏សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ បានកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជំនួសការផ្តល់បាយដោយឥតគិតថ្លៃដែរ។ ដូចនេះ ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករនិយោជិត ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលមួយសមស្របដែលត្រូវធានាថា កម្មករនិយោជិតអាចមានប្រាក់ទិញបាយសម្រាប់ហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនថាវាត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃ ឬជារៀងរាល់សប្តាហ៍ ឬជារៀងរាល់ខែនោះទេ ឱ្យតែកម្មករនិយោជិតអាចចាត់ចែងប្រាក់នេះ សម្រាប់ទិញបាយហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ឃើញថា ការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ គឺត្រូវតែធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដូច្នេះ វាមានលក្ខណៈសមហេតុផល ដែលប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ថ្ងៃដែរ ប៉ុន្តែ ការទាមទារបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺអាស្រ័យទៅលើភាពចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។ ជាក់ស្តែង ពេលខ្លះទោះបីជាកម្មករនិយោជិតបើកប្រាក់ថ្លៃ បាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមិនបានរាល់ថ្ងៃក៏ដោយ ក៏គាត់អាចចាត់ចែងក្នុងវិធីណាមួយ ដែលអាចឱ្យគាត់អាចទិញ បាយហូបបានរាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ។ ជួនកាល គាត់អាចចាត់ចែងប្រាក់របស់គាត់ដែលបើករាល់មួយ សប្តាហ៍ម្តង ឬរាល់ពីរសប្តាហ៍ម្តង ឬរាល់ខែម្តង សម្រាប់យកទៅទិញបាយហូបរាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងសម្រេចលើការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ អាស្រ័យភាព ចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៧៦/១១-ហ្សុងផិច ហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤៦/១២-វីង ស្តារ ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១៣ និងលេខ ២៨/១២-ខមភ្លីត អនទើរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

តាមរយៈអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយ សប្តាហ៍ម្តង ដោយមូលហេតុថាកម្មករនិយោជិតត្រូវការប្រាក់សម្រាប់ចំណាយទ្រទ្រង់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ និងការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗ គឺបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១ ឬ ២ សប្តាហ៍ម្តង។ ចំណែកឯភាគី និយោជកបានអះអាងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ដោយសារក្រុមហ៊ុនខ្វះបុគ្គលិក គណនេយ្យ។ យ៉ាងណាមិញ កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ តែម្តងប៉ុណ្ណោះ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដូច្នេះ និយោជកគួរតែធ្វើតាមសំណើរបស់កម្មករនិយោជិត។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិតចំពោះប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងមូលហេតុដែលលើកឡើងមានលក្ខណៈសមហេតុសមផល និងចាំបាច់។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ១២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់កាតសម្រាប់ចូលបន្ទប់ទឹកចំនួន ០២ កាត ដោយមិនមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ

តាមរយៈអង្គហេតុ ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់កាតមួយដល់ក្រុមនីមួយៗ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួនតែ២០ នាក់ សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទូទៅពេលចូលបន្ទប់ទឹក។ ដោយឡែក កាតមួយទៀត គឺកម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់បានក្នុងករណីពិសេស ដូចជា ឈឺពោះ ឬរាគ។ ករណីគ្មានកាត នោះកម្មករនិយោជិតមិនអាចចូលបន្ទប់ទឹកបានទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើកាតដើម្បីចូលបន្ទប់ទឹក មានលក្ខណៈស្របច្បាប់ និងសមហេតុផលដែរ ឬ ទេ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំនៃនិយោជក..."* ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ៦២/០៦-ឃ្វីកស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ាវ៉ា, លេខ ៣៧/០៧-ហ្គេលហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១១៩/០៩ -អេស អិល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤ និង៥, លេខ ១១០/១៤ - យេផេនវ៉ក់ អេស អ៊ី អេ (ភ្នំពេញ) ខូ.,អិលធីឌី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥*)។

ជាយុត្តិសាស្ត្រ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"សិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនពុំអាចបំពានលើសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការចូលបន្ទប់ទឹកនោះទេ។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតចង់គេចវេសពីការងារ ដោយការប្រើបន្ទប់ទឹករយៈពេលយូរ និយោជកអាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិក្នុងការចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងស្របច្បាប់របស់ខ្លួន ក្នុងការចាត់វិធានការវិន័យតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកំណត់ចំនួនកាតចូលបន្ទប់ទឹក ប្រៀបដូចជាការកំណត់ពេលវេលាដែលកម្មករនិយោជិតអាចប្រើបន្ទប់ទឹក ពោលគឺអាចបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ពីព្រោះថា ការដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ចង់ប្រើបន្ទប់ទឹកដើម្បីបន្ទោរបង់ ហើយត្រូវរង់ចាំរហូតដល់វេនរបស់ខ្លួនបែបនេះ គឺពិតជា ប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដូចជា បណ្តាលតម្រងនោម ឬ ឫសដូងបាតជាដើម។ ដូចគ្នាដែរ ជាទូទៅ មនុស្សម្នាក់មិនអាចគ្រប់គ្រង ឬបញ្ជាខ្លួនឯង ចំពោះការកំណត់ពេលវេលានៃការបន្ទោរបង់ឱ្យបានជាក់លាក់ទេ។"* (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ២៧៥/១៣* - កាឡាខេម អ៊ិនវ៉េសមេន *ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទ ទី៦ និង លេខ ១១០/១៤ - យេផេនវ៉ក់ អេស អ៊ី អេ (ភ្នំពេញ) ខូ.,អិលធីឌី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជកដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើកាត ទើបកម្មករនិយោជិតចូលបន្ទប់ទឹក គឺមិនសមហេតុសមផលទេ ព្រោះការអនុវត្តនេះ ជាការរឹតត្បិតសិទ្ធិសេរីភាពនៃការបន្ទោរបង់ ដែលអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ចំពោះការដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើកាតដើម្បីចូលបន្ទប់ទឹក ក្នុងករណីពិសេសដូចជាឈឺពោះ ឬរាគ គឺជាការអនុវត្តមួយមិនត្រឹមត្រូវនោះ និងគ្មានប្រសិទ្ធភាពទេ ដោយហេតុថា វាជាការរឹតត្បិតសិទ្ធិសេរីភាពនៃការចូលបន្ទប់ទឹក ដោយពួកគាត់នឹងមិនបានចូលបន្ទប់ទឹកតាមតម្រូវការ និងត្រូវទ្រាំមិនបន្ទោរបង់ ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់គាត់ធ្ងន់ធ្ងរ ហើយនិយោជកក៏មិនអាចពិនិត្យដឹងទេថា កម្មកររូបណាឈឺពោះ ឬរាគនោះទេ ។

មាត្រា ២២៩ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"គ្រប់គ្រឹះស្ថាននិងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរក្សា ឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថាមានល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅ ត្រូវឱ្យមានល័ក្ខខ័ណ្ឌ ការងារជាចាំបាច់សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។"*

យោងតាមមាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើកាតសម្រាប់ចូលបន្ទប់ទឹក គឺមិនបានផ្តល់ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារជាចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយសារ នៅពេលដែលពួកគាត់ត្រូវការចូលបន្ទប់ទឹក គឺមិនទាន់អាចចូលបានភ្លាមទេ លុះត្រាតែកាតនោះទំនេរ ឬកម្មករណាម្នាក់ប្រើហើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចូលបន្ទប់ទឹក គឺជាកត្តាសុខភាពសំខាន់ដែលមិនអាចចៀសបានរបស់មនុស្សគ្រប់រូប ។ ដូចនេះ និយោជកត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់អំពីសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយត្រូវធានាថាល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារមិនប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមិនផ្ទុយពីស្មារតីរបស់មាត្រា ២២៩ នេះ ។

ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើកាត នៅពេលចូលបន្ទប់ទឹក គឺមិនស្របច្បាប់ និងមិនសមហេតុផល ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់កាតសម្រាប់ចូលបន្ទប់ទឹកចំនួន ០២កាត ដោយមិនមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ និង បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការប្រើប្រាស់កាត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចូលបន្ទប់ទឹក ។

ចំណុចវិវាទទី ១៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយក កម្មការិនី វ៉ាន់ ដារ៉ា និងកម្មការិនី មួន សុភា ឱ្យចូលធ្វើការវិញ

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលកម្មការិនី វ៉ាន់ ដារ៉ា និងកម្មការិនី មួន សុភា ចូលធ្វើការវិញ យោងលើមូលហេតុថា ពួកគេមិនបានប្រព្រឹត្តកំហុស ហើយការបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព ។ ភាគីនិយោជកអះអាងថា ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ មិនមែនជាការបញ្ឈប់ពីការងារទេ ។ ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះ ក៏មិនពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពដែរ ដោយមូលហេតុថា ពួកគាត់បានប្រព្រឹត្ត

កំហុសធ្ងន់។

(១) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលារបស់ កម្មការិនី វ៉ាន់ ដារ៉ា និងកម្មការិនី មួន សុភា ពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"....គ្មាននិយោជកណាម្នាក់ អាចយកបញ្ហា...ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬ ការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីពដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពី:...វិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ..."*។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និងការបែងចែកការងារ ការតំឡើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ"* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការបញ្ឈប់កម្មការិនីទាំងពីរនាក់ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា *"ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីដែលធ្វើការចោទប្រកាន់មានបន្ទុកភស្តុតាង ក្នុងការបង្ហាញមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីគាំទ្រការចោទប្រកាន់ទាំងនេះ"*។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយហ៊ី, លេខ ៣៨/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧ និង១៥៥/១១ យីងដុង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)* ។

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសំណុំរឿងដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយហ៊ី*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ទាក់ទងនឹងបន្ទុកភស្តុតាង និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការកំណត់អំពីការរើសអើងសហជីពផងដែរ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា សហព័ន្ធសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជាបានរៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជា នៅថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ ។

កថាខណ្ឌទី៣ នៃប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាបេក្ខជនសំរាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទទួលបាននូវការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ។ ការការពារនេះ មានរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ មុនការបោះឆ្នោត ហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃក្រោយការបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជនទាំងនេះមិនត្រូវបានជាប់ឆ្នោត ។ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពនេះ តាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ ។ និយោជកត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះ នៅរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព"* ។

យោងតាមប្រការ ៣ កថាខណ្ឌទី៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ

ថា ការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ គឺត្រូវបានផ្ដល់ជូនដល់បេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងអស់ ហើយដែលការការពារនេះមានរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ មុនការបោះឆ្នោត។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល *លេខ ២៣៩/១៣-មេរីខាន អ៊ីនដាសស្ទ្រី ហ្គាមេន ខេមបូឌា និងលេខ ២៤៣/១៣-បឌី ឃីដ ហ្វេសិន វែរ ខូអិលធីឌី)* ។

ដោយឡែកនៅក្នុងករណីនេះ សហព័ន្ធមិនបានជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីសមាសភាពបេក្ខជនជាប់ឆ្នោត ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជាទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា បើទោះបីជាមានការបោះឆ្នោត ប៉ុន្តែការខកខានមិនបានជូនដំណឹងទៅនិយោជក ហើយក៏មិនអាចបង្ហាញថា និយោជកបានដឹងពីថា កម្មការិនីទាំងពីរជាបេក្ខជនជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពតាមមធ្យោបាយជាក់លាក់ណាមួយដែរ ពោលគឺ មិនអាចចាត់ទុកថានិយោជកបានដឹងអំពីសមាសភាពបេក្ខជនជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសហប្រតិបត្តិការដើម្បីកម្ពុជាទេ។ ហេតុនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញបន្ទុកភស្តុតាង ក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីពក្នុងការបញ្ឈប់កម្មការិនីទាំងពីរ សម្រាប់ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាថា តើពិតជាមានការរើសអើងសហជីពមែន ឬមិនមែន នៅពេលដែលពួកគាត់មិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងដល់និយោជកថា កម្មការិនីទាំងពីរជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាបេក្ខជនជាប់ឆ្នោត ឬសមាជិកសហជីព។

ជាយុត្តិសាស្ត្រ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៧៩/០៥-អេវើរប្រ៊្លីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទីកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១៨ និង១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាំង)*។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារមិនមានភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីសម្អាងលើការទាមទារនោះទេ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលសំណុំរឿងលេខ ៦៣/០៤-សាញ វែល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៌ បាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលចំណុច វិវាទទី៤ និងលេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣*)។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញបន្ទុកភស្តុតាង ក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីពក្នុងការបញ្ឈប់កម្មការិនីទាំងពីរទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលច្រានចោលនូវការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលថា និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ ដោយសារមានការរើសអើងសហជីព។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា កម្មការិនីទាំងពីរបានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ ដូចជាធ្វើសកម្មភាពបង្កភាពជ្រួលច្របល់ និង បង្អាក់សង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុម។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងពិចារណាថា តើកម្មការិនីទាំងពីរ បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ដោយយោងតាម មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា " *ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់*

ខាងក្រោមនេះ ៖

...

ខ-កំហុសកម្មករនិយោជិត ៖

...

៣ - ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ

៤-ការកំហែងគរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត ។

៥-ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀត ឱ្យប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ ។

..."។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០៧/០៤-ហ្យាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "*និយោជកមានបន្ទុកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាង បញ្ជាក់ពីកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត*" ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកមិនបានលើកឡើងពីអង្គហេតុជាក់លាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្កភាពជ្រួលច្របល់ និងបង្អាក់សង្វាក់ផលិតកម្មរបស់កម្មការិនីទាំងពីរឡើយ ។ លើសពីនេះ ភាគីនិយោជកមិនបានលើកពី ខ ណាមួយនៃមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកំហុសរបស់កម្មការិនីទាំងពីរ ។ ទាក់ទងនឹងការចោទប្រកាន់នេះ ភាគីនិយោជកគ្រាន់តែលើកឡើងថា កម្មការិនី វ៉ាន់ ដារ៉ា បានឈ្លោះ ជាមួយប្រធានផ្នែកដេរ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនបានបង្ហាញនូវអំណះអំណាង និងភស្តុតាងជាក់លាក់ច្បាស់លាស់ដែល អាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿជាក់ ថា កម្មការិនី វ៉ាន់ ដារ៉ា ពិតជាបានឈ្លោះជាមួយប្រធានផ្នែកដេរដែរ ឬទេ ហើយប្រសិនបើមានអង្គហេតុពីការ ឈ្លោះប្រកែកគ្នាមែន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏នឹងត្រូវធ្វើការពិចារណាទៀតថា តើ វានឹងត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ ឬយ៉ាងណានោះទេ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនអាចសន្មត់ថា កម្មការិនី វ៉ាន់ ដារ៉ា បានឈ្លោះជាមួយប្រធានផ្នែកដេរ ហើយសកម្មភាពនោះអាចចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ តាមការចោទប្រកាន់របស់ភាគីនិយោជក ឡើយ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ភាគីនិយោជកមិនបានបំពេញបន្ទុកភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីគាំទ្រការចោទប្រកាន់ថាកម្មការិនីទាំងពីរបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មការិនី វ៉ាន់ ដារ៉ា និង កម្មការិនី មួន សុភា មិនបានប្រព្រត្តិកំហុសធ្ងន់ដូចការចោទប្រកាន់របស់និយោជកទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មការិនីទាំងពីរធ្វើឡើងស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែរឬទេ?

កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា៖ "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯង មុនកាលកំណត់ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងទី២នៃមាត្រានេះបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិត ទទួលជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើ នឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូត*

ដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា ”។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ថា និយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដោយឆន្ទៈផ្ទាល់របស់និយោជក។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតនោះក៏មានសិទ្ធិទទួលជម្ងឺចិត្ត ពីនិយោជកដែលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវទទួលរហូតដល់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដល់កាលកំណត់។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលេខ *១៤២/១៣-ឌី & អិល អាល់ធីមេត (ខេមបូឌា) ហេតុផល វិវាទទី ១, លេខ ២៤៧/១៣ - បឌី ឃីដ ហ្វេសិន វ៉ែរ ខូអិលធីឌី ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី២, និងលេខ២៤៥/១៣ - ហ៊ីស ហ្គារ៉ុន្តិ អីតែរីល (ខេមបូឌា) ហេតុផល ចំណុច វិវាទទី១*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿង ខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាកម្មការិនី វ៉ាន់ ដាវ៉ា និងកម្មការិនី មួន សុភា មុនកាលកំណត់ ដោយឆន្ទៈឯកឯង ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់នូវប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារផ្សេងៗទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដូចជា៖

១-ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៖

មាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី ៦ ចែងថា ៖ “ *នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុញ្ញារូម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុញ្ញារូមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។*”

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មការិនី វ៉ាន់ ដាវ៉ា និងកម្មការិនី មួន សុភា បានចូលបម្រើការងារ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៤ ដោយមានប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៣ ខែ ដែលត្រូវដល់កាលកំណត់ ត្រឹមថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ។ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មការិនីទាំងពីរ នៅថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៤។ ហេតុនេះ កម្មការិនី វ៉ាន់ ដាវ៉ា និងកម្មការិនី មួន សុភា មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ០៥ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលគាត់បានបើកនៅក្នុងរយៈពេលកិច្ចសន្យា។

២- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ៖

មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ *“ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯងមុនកាលកំណត់...បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា ។”*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រានេះ បានផ្តល់នូវប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា នៅពេលដែលពួកគាត់ត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារមុនពេលកំណត់។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៣ ខែ របស់កម្មការិនី វ៉ាន់ ដាវ៉ា និង

កម្មការិនី មួន សុភា ត្រូវដល់កាលកំណត់ ត្រឹមថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ហើយនិយោជកបញ្ឈប់គាត់ នៅថ្ងៃទី ០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។

ហេតុនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់នូវសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តជូនកម្មការិនី វ៉ាន់ ដាវ៉ា និងកម្មការិនី មួន សុភា ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលគាត់ត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។

៣- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ៖

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"...ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ"*។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយជូនពួកគាត់។

៤- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

មាត្រា ១៦៦ កថាខ័ណ្ឌទី ១ និងទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *" លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។ កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតជាសមាមាត្រនឹងពេលវេលា ដែលបានធ្វើការ ក្នុងសហគ្រាស។...."*

តាមរយៈមាត្រា ១៦៦ កថាខ័ណ្ឌទី ១ និងទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មការិនី វ៉ាន់ ដាវ៉ា និងកម្មការិនី មួន សុភា មានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សសម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនទាន់បាន ប្រើប្រាស់អស់មុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាស្របតាមមាត្រា ១៦៦ នេះ។

ដូចនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនទាន់បានប្រើជូនកម្មកម្មការិនី វ៉ាន់ ដាវ៉ា និងកម្មការិនី មួន សុភា ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដល់កម្មការិនីទាំងពីរនាក់ ទៅតាមច្បាប់ដូចជា ៖ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥% ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដោយសារមិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ថាកម្មការិនី វ៉ាន់ ដាវ៉ា និងកម្មការិនី មួន សុភា បានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ ដូចនេះ កម្មការិនីទាំងពីរត្រូវទទួលបានសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែរ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ក) បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មការិនី វ៉ាន់ ដាវ៉ា និងកម្មការិនី មួន សុភា ចូលធ្វើការវិញ និងខ) បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលា០៣ ខែ ចុងក្រោយ របស់កម្មការិនី វ៉ាន់ ដាវ៉ា និងកម្មការិនី មួន សុភា មានដូចជា ១-ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥%, ២-សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត, ៣-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ៤-ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់។

THE ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ០៩ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ១ សប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ១២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់កាតសម្រាប់ចូលបន្ទប់ទឹកចំនួន ០២កាត ដោយមិនមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការប្រើប្រាស់កាត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចូលបន្ទប់ទឹក ។

ចំណុចវិវាទទី ១៥ ៖

ក) បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មការិនី វ៉ាន់ ដារ៉ា និង កម្មការិនី មួន សុភា ចូលធ្វើការវិញ ។

ខ) បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០៣ ខែ ចុងក្រោយរបស់កម្មការិនី វ៉ាន់ ដារ៉ា និងកម្មការិនី មួន សុភា មានដូចជា ១-ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥%, ២-សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត, ៣-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ៤-ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីវ សុវណ្ណា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លះ**

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

THE ARBITRATION COUNCIL