ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១៧២/១៦ - អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ខូអិលធីឌី

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ១៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **សេង វុចហ៊ុន**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **ហួន ជុនឌី**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ សួនវ៉ាយសេរីវ៉ែន២ ភូមិរំដួល ឃុំត្រពាំងគង ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១០ ៦២៥ ៥៦៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន

- តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី ១ ៖
  - លោកស្រី អយ ស៊ីណេត ប្រធានរដ្ឋបាល
- តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី ២ ៖
  - លោកស្រី អយ ស៊ីណេត ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **-សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**

-សហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ខូអិលធីឌី

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ១៦អា ផ្លូវ៣៦០ សង្កាត់បឹងកេងកង៣ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩២ ៣០៣ ២៣៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន

- តំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី ១ ៖

១- កញ្ញា យ៉ុង លាភ	អគ្គលេខាធិការរងសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
២- លោក តាត់ គីមឆេង	អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ អាយសោន
៣- លោក ឃាង សុភ័ក្រ	សកម្មជនសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ អាយសោន
៤- លោក ប៊ិន ហៀញ	សកម្មជនសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ អាយសោន
៥- លោក ដួង សុខុម	បុគ្គលិកសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ អាយសោន
៦- លោក ហ៊ល វ៉ា	បុគ្គលិកសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ អាយសោន
៧- លោក សឿន ផល្លី	បុគ្គលិកសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ អាយសោន

- តំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី ២ ៖

១- កញ្ញា យ៉ុង លាភ	អគ្គលេខាធិការរងសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
២- លោក ម៉ាន់ សេងហាក់	អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
៣- លោក តាត់ គីមឆេង	អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ អាយសោន
៤- លោក ឃាង សុភ័ក្រ	កម្មករ
៥- លោក ប៊ិន ហៀញ	កម្មករ
៦- លោក ដួង សុខុម	បុគ្គលិកសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
៧- លោក អ៊ីម ចាន់ធូ	កម្មករ

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ តាត់ គីមឆេង ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ។

២- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយចំពោះកម្មការិនី ទន់ សុភ័ណ្ឌ អត្តលេខ ១៦០៨ ផ្នែក Unit speaker គ្រោះថ្នាក់ការងារបាត់បង់ជីវិត ។

៣- នៅពេលកម្មការិនីដាក់ច្បាប់សម្រាលមាតុភាព (សម្រាលកូន) ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ខែ និងប្រាក់សម្រាលមាតុភាពបីខែមុន ។

៤- ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ពេល ១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅដោះកូន (១៨ ខែ) ។

៥- ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែរៀបចំទារកដ្ឋាន និងទឹកដោះគោបីកំប៉ុងក្នុងមួយខែ (១៨ ខែ) ។

៦- ក្រុមហ៊ុនត្រូវបើកប្រាក់ ៥ % ជូនកម្មករកម្មការិនី នៅពេលដល់កិច្ចសន្យា ។

៧- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់តួនាទីប្រធាន ៥ ដុល្លារ គ្រប់ៗផ្នែក ។

៨- ចំពោះម្ហូបថ្ងៃត្រង់ទាំងមុន ទាំងក្រោយសាច់ ៤០ គីឡូ និងបន្លែអនាម័យ ។

៩- នៅពេលកម្មករមកធ្វើការយឺត សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់លុយសមាមាត្រ ។

១០- ពេលកម្មករកម្មការិនីឈឺ ឬកូន ប្តី ប្រពន្ធ ម្តាយបង្កើត ឬឪពុកបង្កើត ហើយមានសំបុត្របញ្ជាក់ពីពេទ្យរដ្ឋ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សានូវអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។

១១- នៅពេលកម្មករកម្មការិនីមកធ្វើការភ្លេចស្កេនមេដៃ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល (យោងតាមវត្តមាន)។

១២- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបិទច្បាប់ថ្ងៃសុក្រ ថ្ងៃសៅរ៍ ចន្ទ ឬមុនថ្ងៃបុណ្យ ឬបន្ទាប់ពីថ្ងៃបុណ្យទេ។

១៣- ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែដោះស្រាយសារឡើងវិញ ចំពោះការព្យួរការងារកម្មករលក្ខណៈជាក្រុមៗវេងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍។

១៤- ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែបញ្ជាក់អំពីកម្មករកម្មការិនី ដែលធ្វើការមិនបាន ២១ ឬ២៣ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនគិតលុយបំណាច់ឆ្នាំ មួយខែ ស្មើមួយថ្ងៃកន្លះ។

១៥- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវដាក់ទោស ឬវិន័យចំពោះកម្មករកម្មការិនី ដែលធ្វើការងារខុសបន្តិចបន្តួចពិន័យ ដូចជា (ឈរតម្រង់ជួរនៅការិយាល័យក្នុងម្នាក់ៗ ១ខែៗ ឬឈរកំណត់ម៉ោង ដើរបោសសំរាមជូតកាវ៉ូ)។

១៦- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអប់រំ ឬព្រមាន Mr. Park Eg & Mr. Lee E4 ជនជាតិកូរ៉េ ដែលចេះតែស្រែកសម្លុតនិងគំរាមកំហែងកម្មករកម្មការិនី។

១៧- ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ផ្សេងៗ ដែលកាត់ពីកម្មការិនីឈ្មោះ ស៊ីង ម៉ាសិន ID២៥៤៦ ដែលបានវះកាត់ និងមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណោចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២២ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ (អាណត្តិទី១៤)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេបិល ខេមបូ ខូអិលធីឌី លេខ ២៣៧៥/១៦ កប/កស្ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

សវនាការ និង សន្ទេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៣ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖

- លើកទី ១ ៖ ថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។
- លើកទី ២ ៖ ថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានទទួលព័ត៌មានថា នៅក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេបិល ខេមបូ ខូអិលធីឌី មានករណីកូដកម្មបានកើតឡើង ដែលដឹកនាំដោយសហជីពសេរីកម្មករ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដើម្បីទាមទរលក្ខខណ្ឌការងាររួមចំនួន ១៧ ចំណុច ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទចំនួន ១៧ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ទាំង ១៧ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេបិល ខេមបូ ខូអិលធីឌី លេខ ២៣៧៥/១៦ កប/កស្ព ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលព័ត៌មានថា កម្មករនិយោជិតនៅតែបន្តធ្វើកូដកម្មដដែល ។ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលលិខិតមួយច្បាប់របស់ក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេបិល ខេមបូ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៦ ស្តីពីសំណើសុំក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបញ្ជា ឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ (លើកលែងកម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង) ដែលការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតបានចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៦ រហូតដល់ថ្ងៃចេញលិខិតនេះ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបញ្ជា លេខ ០១៤/១៦ កបអ. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ឱ្យផ្អាកជាបន្ទាន់នូវការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេបិល ខេមបូ ខូអិលធីឌី រហូតដល់នីតិវិធីនៃអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបញ្ចប់សព្វគ្រប់តាមនីតិវិធីច្បាប់ ហើយកូដករទាំងអស់ត្រូវត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ ចាប់ពីព្រឹកថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ តទៅតាមវេនរបស់ខ្លួន លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ គាត់ គីមឆេង ដែលជាកម្មវត្ថុនៃវិវាទនេះ ដោយរង់ចាំការដោះស្រាយតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។ ក្រោយការចេញសេចក្តីបញ្ជានេះ កូដករបានគោរពតាមសេចក្តីបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយបានត្រលប់ចូលធ្វើការវិញ ។

ហេតុនេះ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំង ១៧ ចំណុច ចំនួន ០២ លើក ដោយលើកទី០១ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល និងលើកទី០២ នៅថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៦ វេលាម៉ោង ០៨ និង៣០ នាទី ព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ១៧ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងនឹងគ្នាលើចំណុចវិវាទចំនួន ០៤ គឺចំណុចវិវាទទី០៣ ទី១០ ទី១៥ និងទី១៦។ ទន្ទឹមគ្នានោះដែរ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចដកចំណុចវិវាទចំនួន ០៨ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី០២, ទី០៦, ទី០៧, ទី០៩, ទី១១, ទី១២, ទី១៣ និងទី១៤ ចេញពីការទាមទារក្នុងសំណុំរឿង។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចបញ្ចូលចំណុចវិវាទទី០៤ និងទី០៥ ជាចំណុចវិវាទតែមួយ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាតែចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ០៥ ចំណុចតែប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី០១, ទី០៤ និងទី០៥, ទី០៨ និងទី១៧។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ទៅថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ និងសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា និងកម្មករ កម្មការិនីរោងចក្រ អាយសោន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦។

២- សារណាសង្ខេបចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ខូអិលធីឌី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមជម្រាបជូនស្តីពីវិវាទ ដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ខូអិលធីឌី ចាប់ពីថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

៣- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងស្តីពីការបើកសហគ្រាស អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ខូអិលធីឌី កាលបរិច្ឆេទបើកសហគ្រាសថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ បានចុះបញ្ជិកាលេខ ៣៣៩/១២ ក.ប/គ.ស ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២។

៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ខូអិលធីឌី តំកល់ទុកលេខ ២៧៧៦/២០១១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ខូអិលធីឌី បានចុះទិដ្ឋការលេខ ១៥៣០/១២ កប/កសួ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១២ នៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ ។

៦- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ខូអិលធីឌី គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោកស្រី អយ ស៊ីណេត ។

៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ខូអិលធីឌី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ឱ្យ កម្មករ កម្មការិនីទាំងអស់ (លើកលែងឈ្មោះ គាត់ គីមឆេង) ចូលធ្វើការងារវិញនៅថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។

៨- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងារបុគ្គល នៅក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។

៩- កំណត់ហេតុសាកសួរព័ត៌មានស្តីពីការបញ្ឈប់តំណាងកម្មករឈ្មោះ គាត់ គីមឆេង នៅក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ។

១០- កំណត់ហេតុស្តីពីការប្រជុំពិភាក្សារកដំណោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្មនៅក្រុមហ៊ុន អាយសោន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។

១១- ពាក្យបណ្តឹងចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់កម្មករធ្វើការនៅរោងចក្រ អាយសោន សូមប្តឹង ឈ្មោះ គាត់ គីមឆេង ដែលបានយកឈ្មោះរបស់ពួកយើងខ្ញុំទៅប្រើប្រាស់ដោយគ្មានការស្ម័គ្រចិត្តអំពី យើងខ្ញុំ ដោយយើងខ្ញុំមិនបានដឹងខ្លួនអ្វីទាំងអស់ ។

១២- សេចក្តីប្រកាស "ប្រសិនបើបងប្អូនកម្មករ ឬកម្មការិនីឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺ និងបានសំបុត្រពេទ្យ ដែលបានបញ្ជាក់គ្រប់គ្រាន់ ហើយក្រុមហ៊ុនបានកាត់លុយរបស់បងប្អូនសូមបងប្អូនមេត្តាទុកក្រដាស បើកលុយ ឬឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធ ដូចជាសំបុត្រពេទ្យជាដើម"... ។

១៣- លិខិតលាលែងចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ គាត់ គីមឆេង តួនាទីជាអនុប្រធាន សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ អាយសោន គោរពជូន ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជា ណាចក្រកម្ពុជា ស្តីពីសុំលាលែងចេញពីសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ អាយសោន ។

១៤- លិខិតព្រមានចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ គាត់ គីមឆេង ។

១៥- លិខិតព្រមានចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ គាត់ គីមឆេង ។

១៦- លិខិតព្រមានចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ គាត់ គីមឆេង ។

THE ARBITRATION COUNCIL

១៧- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សន្តិសុខ បញ្ជាក់ថា ទីកន្លែងត្រង់ច្រកទ្វារស្កេនមេដៃ កម្មករឈ្មោះ ឆេង សហជីពតំណាងកម្មករបានចេញមកជួប និងប្រធានសហជីពម្នាក់មិនស្គាល់ឈ្មោះ អស់រយៈពេល ៥ នាទី មិនដឹងជាពិភាក្សាអំពីរឿងអ្វីទេ។

១៨- លិខិតបញ្ជាក់លេខ ១៦៣ មពបកស ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ របស់មន្ទីរពេទ្យបង្អែកខេត្តកំពង់ស្ពឺ បញ្ជាក់ថា ឈ្មោះ ស៊ីង ម៉ាលីន ត្រូវសម្រាកព្យាបាលចំនួនប្រាំបួនថ្ងៃ។

១៩- លិខិតបញ្ជាក់ការព្យាបាលជំងឺចុះថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ របស់វេជ្ជបណ្ឌិត ឡុង ពិសិដ្ឋ បញ្ជាក់ថា អ្នកជំងឺឈ្មោះ ស៊ីង ម៉ាលីន មានរោគវិនិច្ឆ័យ កាត់សាច់បំពង់ក ត្រូវសម្រាកព្យាបាលរយៈពេលចំនួន ០៩ ថ្ងៃ។

២០- វេជ្ជបញ្ជាចុះថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ស៊ីង ម៉ាលីន។

២១- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេបិល ខេមបូ និងសហជីពស្មារតីកម្មករឯករាជ្យ និងកម្មករកម្មការិនីរោងចក្រ អាយសោន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៤។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតឧទ្ទេសនាមលេខ ១៧២/១៦ សសកពក-ឧទន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឧទ្ទេសនាមកញ្ញា យ៉ុង លាភ ដើម្បីធ្វើជាអ្នកតំណាងសិទ្ធិឱ្យសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ក្នុងការបំពេញនីតិវិធីក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៧២/១៦ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់កម្មករ កម្មការិនីបម្រើការងារនៅរោងចក្រ អាយសោន ខេបិល ខេមបូ ខូអិលធីឌី ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដើម្បីធ្វើជាតំណាងសិទ្ធិ និងជួយអន្តរាគមន៍ជាមួយស្ថាប័ន និងសមត្ថកិច្ចពាក់ព័ន្ធនានា ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររវាងនិយោជករោងចក្រ និងយើងខ្ញុំជាកម្មករនិយោជិតតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់។

៣- ពាក្យស្នើសុំផ្តល់ឯកសារព័ស្តុតាងជូនពិនិត្យ លេខ ១៧៦/១៦ សសកពក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីស្នើសុំផ្តល់ឯកសារព័ស្តុតាងជូនពិនិត្យនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ១៧២/១៦ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៤- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារលេខ ១៧៥/១៦ សសកពក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីស្នើសុំផ្តល់នូវសារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារនៅក្នុងរឿងលេខ ១៧២/១៦ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៥- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ.ខូអិលធីឌី បានចុះបញ្ជិកាលេខ ៣២០៦ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤។

៦- លិខិតលេខ ០៩៨/១៤ ក.ប ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ.ខូអិលធីឌី បានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពេញលក្ខណៈច្បាប់ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកានេះតទៅ។

៧- លិខិតលេខ ១៥០/១៦ សសកពក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ ស្តីពីជូនដំណឹងពីការធ្វើកូដកម្មក្នុងរោងចក្រ អាយសោន ខេប៊ល ករណីមិនឱ្យអនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រចូលធ្វើការងារជាធម្មតា។

៨- លិខិតលេខ ១៤៣/១៦ សសកពក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា សូមគោរពជូន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីស្នើសុំឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីមេត្តាជួយអន្តរាគមន៍ និងចាត់វិធានការណ៍ ចំពោះក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ.ខូអិលធីឌី ស្តីពីការមិនគោរពច្បាប់ការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

៩- លិខិតពឹងពាក់ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់កម្មករ កម្មការិនីប្រចាំរោងចក្រ អាយសោន គោរពជូន ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្តីពីសំណើលោកប្រធានជួយដោះស្រាយបញ្ហាមួយចំនួន។

១០- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

១១- លិខិតលេខ ១៣៤ សសកពក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ.ខូអិលធីឌី ស្តីពីបដិសេធទទួលស្គាល់លោក សំ រស្មី, លោក ផូ សៀង អតីតប្រធាន និងលេខាធិការសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ.ខូអិលធីឌី។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ខូអិលធីឌី លេខ ២៣៧៥/១៦ កប/កស្ត ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៨៨៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

២- កំណត់ហេតុស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលស្នើដោយសហជីព កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

៣- សេចក្តីបញ្ជាលេខ ០១៤/១៦ កបអ. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៃក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេបិល ខេមបូ ខូអិលធីឌី។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៩១៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៩១៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

៦- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៩៥១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

៧- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៩៥២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេបិល ខេមបូ គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការផលិតកាសទូរស័ព្ទ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ ជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជាង ១២០០ នាក់។
- សហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេបិល ខេមបូ ទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រ ចុះបញ្ជីកាសហជីព ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ ។ លិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព លេខ ០៩៨/១៤ ក.ប ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ រួមមាន ៖ លោក សំ រស្មី ជាប្រធាន, លោក គាត់ គីមឆេង ជាអនុប្រធាន និង លោក ផូ ស្រៀង ជាលេខាធិការ។

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានបដិសេធឈប់ទទួលស្គាល់លោក សំ រស្មី លោក ផូ ស្រេង ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ តាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។
- ពាក់ព័ន្ធនឹងសមាសភាពរបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ៖
  - ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង លែងជាអនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ដោយយោងតាមលិខិតលាលែងចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ មានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង។ ក្នុងលិខិតនោះមានចារថាចម្លងជូនក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ។
  - ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការដែលកម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង បានធ្វើលិខិតលាឈប់នេះ គឺបណ្តាលមកពីការញុះញង់ និងការកុហករបស់លោក សយ ចន្ទូ ដែលជាអតីតមន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ លោក សយ ចន្ទូ បានដើរប្រាប់សមាជិកសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ឱ្យលាលែងពីសហជីព ហើយបាននិយាយថា សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានធ្វើបាបគាត់។ ដោយឡែក ក្រោយពីធ្វើលិខិតលាលែងនេះរួច ក្រោយមក ទើបកម្មករនិយោជិតបានដឹងថា លោក សយ ចន្ទូ ជាអ្នកញុះញង់ពួកគាត់ ហើយការលើកឡើងរបស់លោក សយ ចន្ទូ មិនមែនជាការពិត។ ជាក់ស្តែងលិខិតលាលែងរបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង មិនបានទៅដល់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាទេ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញលិខិតលាលែង ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ដែលមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ដែលបានសុំលាលែងចេញពីសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ។
- សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានទទួលការផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ចំនួន ១៣ នាក់ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទតាមរយៈលិខិតប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។ កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣ នាក់នោះ រួមមាន៖ ១. គាត់ គីមឆេង ២. ឃាង សុភ័ក្រ ៣. ប៊ិន ហៀញ ៤.ចន សុភាព ៥. សឿន សុធន ៦. ញ៉ែម ចន្នី ៧. ខុន ស៊ីឡី ៨. អ៊ីម ចាន់ធូ ៩. លឹម មិនា ១០. ចក លិះ ១១. ជា រី ១២. ភឿង ជីវ៉ា និង១៣. ជា ចាន់ដាលី។
- កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៤ នាក់ ដែលមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃក្នុងលិខិតប្រគល់សិទ្ធិខាងលើ រួមមាន (១)គាត់ គីមឆេង (២)ឃាង សុភ័ក្រ (៣)ប៊ិន ហៀញ និង(៤)អ៊ីម ចាន់ធូ បានមានវត្តមានក្នុងសវនាការ។

ចំណុចវិវាទទី ០១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកពិនិត្យគុណភាព និងបានចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២។ កម្មករនិយោជិត គាត់ គីម

ឆេង មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហើយត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។
- ភាគីកម្មករនិយោជកបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ ដោយគាត់មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់នោះទេ ហើយនិយោជកត្រូវសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុនសិនមុននឹងបញ្ឈប់គាត់ ព្រោះគាត់ជាអនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេមិល ខេមបូ ប៉ុន្តែនិយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ភ្លាមៗ ដោយមិនបានអនុវត្តតាមនីតិវិធី។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
    - នៅថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ប្រធានរដ្ឋបាលបានហៅកម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ទៅជួប ហើយបានប្រាប់គាត់ថា គាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ដោយសារគាត់បានចេញក្រៅពីកន្លែងការងាររបស់គាត់ប្រហែលជា ០៥ នាទី នៅក្នុងម៉ោងការងារ ដោយមិនមានការអនុញ្ញាត។ ប្រធានរដ្ឋបាលបានប្រាប់ទៀតថា នឹងគិតប្រាក់ឈ្នួលចំពោះថ្ងៃដែលគាត់បានមកធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុន។
    - កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង បានលើកឡើងថា នៅថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ គាត់បានចេញពីកន្លែងការងាររបស់គាត់ប្រហែលជា ០៥ នាទី ដោយមិនបានសុំការអនុញ្ញាតមែន ហើយគាត់ចេញនៅត្រឹមបរិវេណក្រុមហ៊ុន ដោយមិនបានចេញទៅក្រុមហ៊ុនទេ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ឱ្យចូលធ្វើការវិញទេ ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតរូបនេះបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ព្រោះកម្មករនិយោជិតរូបនេះ បានចេញពីកន្លែងការងាររបស់ខ្លួនក្នុងម៉ោងការងារ ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតជាច្រើនដង។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ៖
    - កម្មករនិយោជិតរូបនេះ ធ្លាប់បានចេញទៅក្រៅក្រុមហ៊ុនដោយគ្មានការអនុញ្ញាតនៅថ្ងៃទី១៣ និងទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ នៅក្នុងម៉ោងការងារ ដោយចេញម្តងៗប្រហែល ១ម៉ោង ប៉ុន្តែ មិនព្រមទទួល និងចុះហត្ថលេខាលើលិខិតព្រមានពីនិយោជកទេ។ បន្ទាប់មក នៅថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង បានចេញក្រៅអាគារក្រុមហ៊ុនទៅជួបបុគ្គលម្នាក់ម្តងទៀត ក្នុងម៉ោងការងារ ដោយមិនបានសុំការអនុញ្ញាត។ នៅពេលដែលគាត់ចេញទៅនោះ សន្តិសុខបានរាយការណ៍មកខាងផ្នែករដ្ឋបាលថា កម្មករនិយោជិតរូបនេះ បានចេញទៅក្រៅដោយមិនមានលិខិតអនុញ្ញាត។ ផ្នែករដ្ឋបាល ក៏បានឆែកវីដេអូមើលដើម្បីបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតរូបនេះ

THE ARBITRATION COUNCIL

ពិតជាបានចេញក្រៅដោយគ្មានការអនុញ្ញាតក្នុងម៉ោងការងារមែន។ ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិតរូបនេះ ពិតជាបានប្រព្រឹត្តដូច្នោះមែន។ ហេតុនេះ និយោជក ក៏សម្រេចបញ្ឈប់គាត់តែម្តងទៅ។

  - កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ធ្លាប់ជាកម្មករនិយោជិតម្នាក់ធ្វើការល្អ ប៉ុន្តែ បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតរូបនេះចូលរួមសម្មភាពសហជីពមក គាត់បានផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយា ដោយធ្វើការតាមចិត្តឯង មិនស្តាប់បង្គាប់នាយកគ្រប់គ្រង។ គាត់ធ្លាប់ត្រូវបាននាយកគ្រប់គ្រងព្រមានផ្ទាល់មាត់ជាច្រើនដងដែរ ប៉ុន្តែ គាត់នៅតែមិនកែប្រែ។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់លិខិតព្រមានចំនួន ០៣ ផ្សេងគ្នា រួមមាន ៖
  - លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ឈ្មោះ គាត់ គីមឆេង ករណីនៅក្នុងម៉ោងការងារចេញពីកន្លែងធ្វើការដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីប្រធាន។ លិខិតនេះ មិនមានចុះហត្ថលេខាដោយកម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ទេ។
  - លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ឈ្មោះ គាត់ គីមឆេង ករណីនៅក្នុងម៉ោងការងារចេញពីកន្លែងធ្វើការដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីប្រធាន។ លិខិតនេះ មិនមានចុះហត្ថលេខាដោយកម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ទេ។
  - លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ឈ្មោះ គាត់ គីមឆេង ករណីនៅក្នុងម៉ោងការងារចេញពីកន្លែងធ្វើការដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីប្រធាន។ លិខិតនេះ មិនមានចុះហត្ថលេខាដោយកម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ទេ។
- ភាគីនិយោជកបានបន្ថែមទៀតថា កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង មិនមែនជាអនុប្រធានសហជីពទៀតទេ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតរូបនេះបានលាលែងពីមុខងារនេះហើយ យោងតាមលិខិតលាលែងចុះថ្ងៃទី ២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ (ដូចមានសរសេរក្នុងចំណុច *ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា* ខាងលើ)។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
  - កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសនៅថ្ងៃទី១៣ និងទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៦ ដូចការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកទេ ហើយជាក់ស្តែងលើលិខិតព្រមានទាំងនោះ គឺមិនមានការចុះហត្ថលេខារបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ដែរ។
  - កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង គឺនៅតែជាអនុប្រធានសហជីពដដែល ហើយសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាមិនបានទទួលលិខិតលាលែងរបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ទេ (សូមមើលអង្គហេតុបន្ថែមក្នុងចំណុច *ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា* ខាងលើ)។
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចែងថា ៖
  - **ប្រការ ៩៖ ការចេញ និងចូលក្នុងក្រុមហ៊ុន**

    "...កម្មករនិយោជិតត្រូវនៅកន្លែងធ្វើការងាររបស់ខ្លួននៅរាល់ម៉ោងធ្វើការងារ បើត្រូវចេញទៅក្រៅ នោះកម្មករនិយោជិតត្រូវមានការអនុញ្ញាតិពីថ្នាក់ដឹកនាំ នឹងប្រាប់ពីមូលហេតុរបស់ខ្លួនដែលចេញ

ទៅក្រៅ បើមានការអនុញ្ញាតទើបចេញបាន ។

- **ប្រការ ១០៖ ការដាក់ទោសវិន័យ និងសិទ្ធិការពារខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត**

  " កម្មករនិយោជិតត្រូវគោរព និងអនុវត្តយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់រាល់ប្រការនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ ហើយនិយោជកមានសិទ្ធិដាក់ទោសវិន័យចំពោះកូនជាងណាដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុសដូចខាងក្រោម៖...

  - *កំហុសមធ្យម ៖ ជាកំហុសដែលប្រព្រឹត្តជាដដែលៗចំនួន ០២ ដង ក្នុងកំហុសស្រាល នឹងត្រូវធ្វើការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។*
  - *កំហុសធ្ងន់ ឬកំហុសត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ៖ រាល់កំហុសដែលចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ ហើយត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារមាន ៖*
    - *ការប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលដដែលៗចំនួន ០៤ ដង ជាប់ៗគ្នា ឬការប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យម ០២ ដង ..."*

ចំណុចវិវាទទី ០៤ និងទី ០៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ពេលចំនួន ០១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឱ្យស្ត្រីដែលមានសម្រាលកូនរួច បំបៅកូន ហើយត្រូវរៀបចំទារកដ្ឋាន និងផ្តល់ទឹកដោះគោបីកំប៉ុងក្នុងមួយខែ

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នាថា សព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានដូលកម្មករនិយោជិត ជាស្ត្រី ចំនួនប្រហែលជាង ១០០០ នាក់ ហើយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានទារកដ្ឋាននោះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជក ៖
  - អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលទើបសំរាលកូនរួច ចេញបំបៅកូនក្នុងមួយថ្ងៃមួយម៉ោងក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។
  - រៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានកូនតូចយកកូនទៅធ្វើ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ចំពោះទារកដ្ឋាន ៖ យោងតាមមាត្រា ១៨៦ សហគ្រាសណាដែលមានដូលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីលើសពី ១០០ នាក់ ឡើងទៅ គឺត្រូវរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន ។ ដោយឡែក នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីប្រហែលជាង ១០០០ នាក់ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាននោះទេ ។
  - ចំពោះ ពេលវេលាមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃសម្រាប់បំបៅកូន គឺច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែង ហើយនិយោជកមិនបានអនុវត្តតាម ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន និងអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីមានកូនតូចចេញបំបៅកូនមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយហេតុថា និយោជកមានកិច្ចព្រមព្រៀងមួយជាមួយសហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ក្នុងការដោះដូរការមិនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងការមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីមានកូនតូចចេញបំបៅកូនមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ជំនួសវិញដោយទឹកប្រាក់ចំនួន ១៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែវិញ រហូតដល់កូនរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាស្ត្រីនោះមាន

អាយុ ១៨ ខែ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងករណីដែលការទាមទារនេះ ពិតជាតម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិតមែននោះ និយោជកនឹងធ្វើតាម ប៉ុន្តែ នឹងត្រូវដកប្រាក់ចំនួន ១៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែមកវិញ។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេបិល ខេមបូ និងសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា និងកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន អាយសោន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ដែលមានខ្លឹមសារដកស្រង់៖ *"៣. ក្រុមហ៊ុនឯកភាពតំឡើងប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោដល់កម្មការិនីបន្ទាប់ពីសំរាកលំហែមាតុភាពសរុប មួយខែ ១៣ ដុល្លារ រយៈពេល ១៨ ខែ បន្ទាប់ពីចូលធ្វើការវិញ ជំនួសអោយការសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងការចេញបំបៅដោះកូន ១ ម៉ោង ក្នុង ១ថ្ងៃ។"*

ចំណុចវិវាទទី ០៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំម្ហូបថ្ងៃត្រង់ទាំងមុន ទាំងក្រោយ ឱ្យមានសាច់ចំនួន ៤០ គីឡូក្រាម និងបន្លែល្អអនាម័យ

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត និងផ្តល់ម្ហូបមួយមុខ សម្រាប់បាយថ្ងៃត្រង់ដោយមិនគិតថ្លៃ។ ចំពោះម្ហូបមួយមុខនោះ ជាទូទៅក្រុមហ៊ុនប្រើប្រាស់សាច់ជ្រូកចំនួន ២០ គីឡូក្រាម ឬ សាច់ត្រីចំនួន ៣០ គីឡូក្រាម ក្នុងមួយពេល។ និយោជកផ្តល់ម្ហូបនេះចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ មក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជករៀបចំម្ហូបថ្ងៃត្រង់ឱ្យមានសាច់ចំនួន ៤០ គីឡូក្រាម ក្នុងមួយពេល ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតមានចំនួនប្រហែលជាង ១០០០ នាក់ ហេតុនេះ សាច់ជ្រូកតែ ២០ គីឡូក្រាម ឬសាច់ត្រីចំនួនតែ ៣០ គីឡូក្រាម គឺមានចំនួនតិចតួចណាស់។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា មូលហេតុដែលនិយោជកបានសម្រេចផ្តល់ម្ហូបសម្រាប់បាយថ្ងៃត្រង់នៅឆ្នាំ ២០១២ ដល់កម្មករនិយោជិត គឺដោយសារ និយោជកបានពិនិត្យឃើញថា ទោះបីជានិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ក៏ដោយ ក៏ឃើញមានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនបានសន្លប់បន្ទាប់ពីម៉ោងបាយថ្ងៃត្រង់។ ការសន្លប់នេះ គឺកើតឡើងដោយមូលហេតុថា កន្លែងលក់ម្ហូបនៅឆ្ងាយ ហេតុនេះពួកគាត់ខ្ជិលទៅទិញបាយម្ហូបញ៉ាំ។ ជាលទ្ធផល និយោជកសម្រេចធ្វើម្ហូបមួយមុខដល់ពួកគាត់បន្ថែម ដើម្បីឱ្យពួកគាត់បានពិសារនៅម៉ោងបាយថ្ងៃត្រង់។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនផ្តល់តាមការទាមទារទេ ដោយហេតុថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ និងម្ហូបលើសច្បាប់ស្តីពីការងារហើយ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ប្រៀបធៀបម្ហូបក្នុងក្រុមហ៊ុន និងម្ហូបដែលលក់ខាងក្រៅ គឺម្ហូបនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសាច់ និងបន្លែច្រើនជាងម្ហូបដែលលក់ខាងក្រៅ។ មួយវិញទៀតនេះ ក្រុមហ៊ុនកំពុងតែខ្វះការបញ្ជាទិញ ហេតុនេះក្រុមហ៊ុន ក៏កំពុងមានបំណងផ្អាកការផ្តល់ម្ហូបនេះដែរ។

ចំណុចវិវាទទី ១៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ផ្សេងៗ ដែលកាត់ពីកម្មការិនី ស៊ីង ម៉ាលីន

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា កម្មករនិយោជិត ស៊ីង ម៉ាលីន បានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដើម្បីវះកាត់សាច់បំពង់ក ចំនួន ០៩ ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៣ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយនិយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ឈប់សម្រាកមានជម្ងឺ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗឱ្យនៅដដែល តែចំនួន ០៣ ថ្ងៃទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកសងវិលើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចំនួន ០៦ ថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិត ស៊ីង ម៉ាលីន នៅពេលសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ នៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិត ស៊ីង ម៉ាលីន បានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក ដោយត្រូវទៅវះកាត់សាច់បំពង់ក ចំនួន ០៩ ថ្ងៃ និងមានឯកសារបញ្ជាក់ពីពេទ្យទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋត្រឹមត្រូវ ប៉ុន្តែ និយោជកបែជារក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ឱ្យគាត់តែចំនួន ០៣ ថ្ងៃ តែប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ៖
    - ជាគោលការណ៍ នៅពេលកម្មករនិយោជិតត្រូវសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺលើសពីបីថ្ងៃ គឺចាំបាច់កម្មករនិយោជិតនោះត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ពីការព្យាបាលពីពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋ និងត្រូវមានលិខិតចូល និងចេញពីពេទ្យ ។ លក្ខខណ្ឌនេះ គឺនិយោជកបានបិតប្រកាសដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ក៏បានអនុវត្តតាមការបិត ប្រកាសនេះដែរ ។ ចំពោះការឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺក្រោមបីថ្ងៃ គឺតម្រូវឱ្យមានតែលិខិតបញ្ជាក់ការព្យាបាលពីពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋ តែប៉ុណ្ណោះ ។
    - ចំពោះករណី កម្មករនិយោជិត ស៊ីង ម៉ាលីន គឺជាការឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺចំនួន ០៩ ថ្ងៃ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យមានទាំងលិខិតបញ្ជាក់ពីការព្យាបាលពីពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋ និងត្រូវមានលិខិតចូល និងចេញពីពេទ្យ ។ ដោយឡែក ផ្នែករដ្ឋបាលបានទទួលតែលិខិតបញ្ជាក់ការព្យាបាលពីពេទ្យប៉ុណ្ណោះ ហេតុនេះ ផ្នែករដ្ឋបាលអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ឈប់តែចំនួន ០៣ ថ្ងៃ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗឱ្យនៅដដែល ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកនឹងសងវិលើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតចំនួន ០៦ ថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត ស៊ីង ម៉ាលីន ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតរូបនេះយកឯកសារបន្ថែមដែលខ្វះនោះមកផ្នែករដ្ឋបាល ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារអំពីការឈប់សំរាករបស់កម្មករនិយោជិត ស៊ីង ម៉ាលីន ដែលក្នុងនោះ មានតែលិខិតបញ្ជាក់ពីប្រធានមន្ទីរពេទ្យបង្អែក ខេត្តកំពង់ស្ពឺ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយជាមុនសិន អំពីភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា “ *ដើម្បីឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវតែចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវថែរក្សានូវកំណត់ត្រានៃការចុះបញ្ជី ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយឱ្យបានទៀងទាត់អំពីបញ្ជីកា ។*”

មាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ មានន័យថា សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះទទួលស្គាល់ នៅពេលដែលស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ បានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញដែរថា សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់សហជីព ក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួន ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។ (*សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥៧/១៦-ស្កាយឡាញ អីកែវីល ខូអិលធីឌី*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនខាងលើដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ សហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ ។ លិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព លេខ ០៩៨/១៤ ក.ប ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤ រួមមាន ៖ លោក សំ រស្មី ជាប្រធាន, លោក គាត់ គីមឆេង ជាអនុប្រធាន និង លោក ផូ ស្រៀង ជាលេខាធិការ ។ កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង មានវត្តមានក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានជំទាស់នឹងសមាសភាពជាអនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ដោយយោងតាមលិខិតលាលែងចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ មានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញលិខិតលាលែង ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ដែលមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ដែលបានសុំលាលែងចេញពីសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេប៊ល ខេមបូ ពិតមែន ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានទទួលស្គាល់ផងដែរថាកម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ពិតជាបានធ្វើលិខិតសុំលាលែងនេះ ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែលើកឡើងថាកម្មករនិយោជិតនៅតែជាអនុប្រធានសហជីពនេះដដែល ដោយហេតុថា ការធ្វើលិខិតលាលែងនេះ គឺដើមហេតុមកពីការញុះញង់ និងកុហករបស់ អតីតមន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ហើយលិខិតលាលែងរបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង មិនបានទៅដល់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាទេ ។

មាត្រា ២៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " *សេរីភាពសហជីពនៃបុគ្គលគ្រប់រូប ក៏ជាសេរីភាពនៃការមិនចូលរួមក្នុងសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬក្នុងសមាគមនិយោជក ហើយក៏ជាសេរីភាពក្នុងការដកខ្លួនចេញពីអង្គការទាំងឡាយដែលខ្លួនចូលរួមនៅគ្រប់ពេលវេលា ។*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា *"ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីដែលធ្វើការចោទប្រកាន់មានបន្ទុកភស្តុតាង ក្នុងការបង្ហាញមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីគាំទ្រការចោទប្រកាន់ដែលបានលើកឡើង"*។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៨/០៧-ជ៉ាយ ហ៊ី, លេខ ៣៤/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និង ១៥៥/១១-យីងដុងហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនិធី កូប៊ល ស្ត័តធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៧៥/១៦-ប្រ៊ីធីស អីមើរិខិន ធីប៊ែកខូ (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៥៧/១៦-ស្កាយឡាញ អីកែវីល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត ជាអ្នកបដិសេធនឹងលិខិតលាលែងពីសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ហេតុនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកក្នុងការបង្ហាញភស្តុតាង និងអង្គហេតុនានា ដើម្បីជាមូលដ្ឋានដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការពិចារណាថា លិខិតនោះមិនអាចយកជាការបាន។ យោងតាមការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតជំទាស់នឹងលិខិតនេះ ដោយលើកមូលហេតុចំនួន ០២ គឺទី០១ លិខិតនេះធ្វើឡើងដោយការញុះញង់របស់អតីបុគ្គលិកសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងទី០២ លិខិតនេះមិនបានដល់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ក្នុងករណីនេះ និងយោងតាមមាត្រា ២៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលាលែងពីសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង នេះ ជាសេរីភាព និងឆន្ទៈរបស់បុគ្គល គាត់ គីមឆេង ផ្ទាល់ដោយមិនចាំបាច់តម្រូវឱ្យមានការយល់ព្រមពីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាទេ ។ ចំពោះមូលហេតុចំនួនពីរដែលភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វាជាការគ្រប់គ្រងកិច្ចការផ្ទៃក្នុងរបស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ហើយនិយោជកផ្ទាល់ក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចណាមួយសាកសួរពិត៍មានផ្សេងៗពីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជានោះដែរ នៅពេលទទួលបានលិខិតលាលែងពីសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង នោះដែរ។ ក្រៅពីអំណះអំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតខាងលើនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងត្រឹមត្រូវណាមួយជំទាស់លើលិខិតលាលែងពីសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ដែលមានស្នាមមេដៃត្រឹមត្រូវនោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលច្រានចោលលើការ

លើកឡើងថា កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង នៅតែជាអនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេមិល ខេមបូ បន្ទាប់ពីលាលែងពីសហជីពនៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ នេះមក។

យោងតាមមាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង មិនមានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងសមាជិកនៃសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេមិល ខេមបូ ដើម្បីធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។

ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬ តំណាងដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។"*

យោងតាមអង្គហេតុ សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានទទួលការផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេមិល ខេមបូ ចំនួន ១៣ នាក់ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ហើយកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៤ នាក់ ដែលមានវត្តមានក្នុងសវនាការ ក៏មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃក្នុងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិនោះដែរ។

ហេតុនេះ យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣ នាក់ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនេះនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ១៣ នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹង។

ចំណុចវិវាទទី ០១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហើយត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។ ភាគីកម្មករនិយោជកបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់នោះទេ ហើយគាត់ជាអនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេមិល ខេមបូ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុនសិនមុននឹងបញ្ឈប់គាត់។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតរូបនេះបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយបានចេញពីកន្លែងការងាររបស់ខ្លួនក្នុងម៉ោងការងារ ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតជាច្រើនដង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

១. តើកម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ទទួលបានការពារពិសេសក្នុងការបញ្ឈប់ពីការងារដែរ ឬទេ?

យោងតាមការបកស្រាយអំពីភាគីដើមបណ្តឹងខាងលើ និងយោងតាមលិខិតលាលែងពីសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត

THE ARBITRATION COUNCIL

គាត់ គីមឆេង លែងជាអនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេបិល ខេមបូ ទៀតហើយនៅពេលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរូបនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាអំពីការទទួលបានការការពារពិសេសក្នុងការបញ្ឈប់ពីការងារទេ។

២. តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ត្រឹមត្រូវ ដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបានសម្រេចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ដោយមូលហេតុបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ព្រោះកម្មករនិយោជិតរូបនេះ បានចេញពីកន្លែងការងាររបស់ខ្លួនក្នុងម៉ោងការងារ ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតជាច្រើនដង ហើយនិយោជកមានលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំនួន ០៣ ផ្សេងៗគ្នា អំពីកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង។

ប្រការ ៩ អំពីការចេញ និងចូលក្នុងក្រុមហ៊ុន ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនបានចែងថា "*...កម្មករនិយោជិតត្រូវនៅកន្លែងធ្វើការងាររបស់ខ្លួនទៅរាល់ម៉ោងធ្វើការងារ បើត្រូវចេញទៅក្រៅនោះ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានការអនុញ្ញាតិពីថ្នាក់ដឹកនាំ នឹងប្រាប់ពីបំណងរបស់ខ្លួនដែលចង់ចេញទៅក្រៅ បើមានការអនុញ្ញាតទើបចេញបាន។*"

ប្រការ ១០ អំពីការដាក់ទោសវិន័យ និងសិទ្ធិការពារខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនបានចែងទៀតថា " *កម្មករនិយោជិតត្រូវគោរព និងអនុវត្តយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់រាល់ប្រការនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ ហើយនិយោជកមានសិទ្ធិដាក់ទោសវិន័យចំពោះកូនជាងណាដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុសដូចខាងក្រោម៖...*

- *កំហុសមធ្យម ៖ ជាកំហុសដែលប្រព្រឹត្តជាដដែលៗចំនួន ០២ ដង ក្នុងកំហុសស្រាល នឹងត្រូវធ្វើការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។*
- *កំហុសធ្ងន់ ឬកំហុសត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ៖ រាល់កំហុសដែលចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ ហើយត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារមាន ៖*
    - *ការប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលដដែលៗចំនួន ០៤ ដង ជាប់ៗគ្នា ឬការប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យម ០២ ដង ...*"

យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងខាងលើរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតបានក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតនោះ បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។ ក្នុងចំណោមនោះ ដើម្បីចាត់ទុកថា កម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ កម្មករនិយោជិតនោះ ត្រូវទទួលបានលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំនួន ០២ លើក ចំពោះកំហុសមធ្យម ឬបានប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលដដែលៗចំនួន ០៤ ដង ជាប់ៗគ្នា។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់ ពោលគឺ គាត់បានចេញពីកន្លែងការងាររបស់ខ្លួនក្នុងម៉ោងការងារ ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតជាច្រើនដង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ទង្វើនេះ គឺខុសនឹងប្រការ ០៩ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនបានចង្អុលបង្ហាញថា តើករណីនេះ ជាករណីកំហុសមធ្យមចំនួន ០២ ដង ឬជាកំហុសស្រាលដដែលៗចំនួន ០៤ ដង បញ្ចូលគ្នា ដើម្បីសន្មត់ថាជាកំហុសធ្ងន់នោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកធ្លាប់បានធ្វើលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះកំហុសចេញពីកន្លែងការងាររបស់

ខ្លួនក្នុងម៉ោងការងារ ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតចំនួន ០៣ ដង នៅថ្ងៃទី១៣ ថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។ ក្នុងករណីនេះ យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរូបនេះ ដោយមូលហេតុថាកម្មករនិយោជិតរូបនេះបានប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យមចំនួន ០២ ដង បញ្ចូលគ្នា។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាណ្តាលរកឃើញអង្គហេតុស៊ីសង្វាក់ពីកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ថា កម្មករនិយោជិតរូបនេះ ពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសនៅថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយចេញពីកន្លែងការងាររបស់ខ្លួនក្នុងម៉ោងការងារ ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតប្រហែលជា ០៥ នាទីមែន។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបសភាគីនិយោជកដែលលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង បានប្រព្រឹត្តកំហុសនៅថ្ងៃទី១៣ និងទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ជាក់ស្តែងនៅលើលិខិតព្រមានចុះថ្ងៃទី១៣ និងទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលភាគីនិយោជកលើកឡើងនោះ មិនមានហត្ថលេខាទទួលស្គាល់របស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេងទេ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០៧/០៤-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី០៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *"និយោជកមានបន្ទុកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត"*។ *(សូមមើលបន្ថែមសំណុំរឿងអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២៥/១៣-ស៊ុនវ៉ាហ៍ អផ្ទអ៊ីមប្រយរឌ៊ើរី ហ្វេកធើរី (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១២៨/១៣-ប្រជីជី វ៉ែរ ស៊ីវីស៊ីស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ ១៤២/១៣-ឌី & អិល អាល់ធីមេត (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៣២/១៤-អាសូ ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ១៥)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ភាគីនិយោជកជាអ្នកលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង បានប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលច្រើនដងនាំឱ្យក្លាយជាកំហុសធ្ងន់តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដូយ៉ាងកំហុសនៅថ្ងៃទី១៣ និងទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ហេតុនេះ ភាគីនិយោជកមានបន្ទុកភស្តុតាងបង្ហាញដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិចារណាថា កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសដូចការលើកឡើងខាងលើមែន។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកពិតជាមានលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចុះថ្ងៃទី១៣ និងទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយកម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង បានចេញពីកន្លែងធ្វើការដោយគ្មានការអនុញ្ញាតក្នុងម៉ោងការងារមែន ប៉ុន្តែ ក្នុងលិខិតនោះ មិនមានហត្ថលេខាទទួលស្គាល់កំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមួយដែលអាចផ្តល់ភស្តុតាងផ្សេងៗទៀត ដើម្បីគាំទ្រលើការលើកឡើងពីកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ក្រៅពីលិខិតព្រមានដែលមិនមានការចុះហត្ថលេខាទទួលស្គាល់របស់កម្មករនិយោជិតនោះ។ ដោយឡែក ក្រៅពីលិខិតទាំងពីរនេះ និងអំណះអំណាងក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនបានដាក់ភស្តុតាងបន្ថែម ដូចជាកំណត់ហេតុ សាក្សី ជាដើម ដើម្បីបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសនៅថ្ងៃទី១៣ និងទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦

ដូចមានក្នុងលិខិតព្រមាននោះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមលិខិតព្រមាននៅថ្ងៃទី១៣ និងទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនមានហត្ថលេខារបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង តែមួយមុខនេះ មិនអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលជឿជាក់ និងធ្វើការសន្និដ្ឋានបានថា កម្មករនិយោជិតរូបនេះ ពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសនៅថ្ងៃទី១៣ និងទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលច្រានចោលការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកថា កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន។

យ៉ាងណាមិញ មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យា ត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។*

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ"។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្ដល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៦០/១៣-អង្គការអន្តរជាតិបម្រើសុខភាពប្រជាជនកម្ពុជា (PSI) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, លេខ ១៦៣/១៤-ស៊ីន ឆាង ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ, លេខ ១៧៨/១៤-សួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, លេខ ១៧៣/១៥-សុកហ្វីន ខេស៊ីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, លេខ ៣០០/១៥-វីតូរីយ៉ា អង្គរ ខមភេនី លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១ និងលេខ ១៩៨/១៦-គ្រីស្ដាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១)*។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកមិនឃើញថា កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងទេ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសនៅថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយបានចេញពីកន្លែងធ្វើការដោយគ្មានការអនុញ្ញាតក្នុងម៉ោងការងារមែន។ ដោយឡែក កំហុសមួយនេះ គឺមិនមែនជាកំហុសធ្ងន់ដែលឈានដល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរូបនេះពីការងារ ដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង នេះទេ។

ដោយឡែក មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ តាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ទារសំណងលោហិតជម្ងឺចិត្តបាន។..."*

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ បន្ថែមថា នៅពេលនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវក្នុងការបញ្ឈប់ នោះនិយោជកអាចមាន

សិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារបាន ប៉ុន្តែ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៥៩/១២-តៃ យ៉ាង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ១៨៣/១៤-សាន់ ឡុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១ និង លេខ ០៥៨/១៦-គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១).*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ដោយមិនមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ដូចនេះ យោងតាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរូបនេះ ប៉ុន្តែ ត្រូវផ្ដល់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដល់គាត់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងពិចារណាបន្តពីប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារផ្សេងៗ ដែលនិយោជកត្រូវទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ដូចតទៅ ៖

១- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ៖

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា ៖ “*ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ ៖*

- *ដប់ប្រាំថ្ងៃបើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពី ប្រាំមួយខែ រហូតដល់ពីរឆ្នាំ ។*
- *មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ពីរឆ្នាំរហូត ដល់ប្រាំឆ្នាំ ។*
- *ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ប្រាំឆ្នាំរហូតដល់ដប់ឆ្នាំ ។... ។*”

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា ៖ “*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជក តែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬ មិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តំរូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។*”

ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង នៅថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងមុន ។

ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលនៃចំនួនថ្ងៃ ដែលនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងតាមអតីតភាពការងាររបស់គាត់ យោងតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារនេះ ។

ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលសំណុំរឿងលេខ ៥១/០៤-សាំហោន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយថា៖ “*...និយោជកត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ដែលមិនបានជូនដំណឹងនេះ ទៅកម្មករនិយោជិត*

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំនួន ១ ខែប៉ុណ្ណោះ ។ ប្រាក់ដែលត្រូវផ្តល់ជូន១ខែនេះ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ដែលត្រូវគិតដោយឈរលើមូលដ្ឋានដូចតទៅ ៖ ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនោះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តេញចេញ ចែកនឹង១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ។" (សូមមើលបន្ថែមនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៧/០៤-អ៊ីម អេស អាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ១០៤/១៤-ភ្នំពេញ សួរិយា ដឹកជញ្ជូនអ្នកដំណើរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៤ និងទី០៥, លេខ ៣២០/១៤-ខេមបូឌាន សាន់វ៉ាយ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២ និងលេខ ១៧៣/១៥-សុកហ៊ីន ខេស៊ីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួល ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ ។

២-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៖

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានកំរិតដូចតទៅ ៖*

- *ចិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនា ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។*
- *បើចិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគចិរវេលាធ្វើការចាប់ពីប្រាំ មួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ ។"*

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត គាត់ គឹមឆេង ដោយឆន្ទៈផ្ទាល់របស់និយោជក ។

ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិត គាត់ គឹមឆេង មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។

ការគណនាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៤-សាំហាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"ក្នុងការសម្រេចអំពីរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ តាមគោលបំណងមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានណែនាំដោយមាត្រា ១៦៨ ដែលតម្រូវឱ្យ ការគណនាប្រាក់ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សំរាក ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានប្រាក់ដែលរកបានជាមធ្យមក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ។ ឧទាហរណ៍ កម្មករម្នាក់ដែលមានអតីតភាពការងារ ១៣ ខែ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ដោយយោងតាមច្បាប់មាត្រា ៨៩ ត្រូវបានគណនា ដូចខាងក្រោម ៖*

ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនោះ ទទួលបាន ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តេញចេញ ចែកនឹង ១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ។ ប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ចែកនឹង ២៦ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ។ ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃនេះ គឺជាមូលដ្ឋាននៃការគិតប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។" (សូមមើលបន្ថែមនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៧/០៤-អឹម អេស អាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ១០៤/១៤-ភ្នំពេញ សូរិយា ដឹកជញ្ជូនអ្នកដំណើរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៤ និងទី០៥, លេខ ៣២០/១៤-ខេមបូឌាន សាន់វ៉ាយ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២ និងលេខ ១៧៣/១៥-សុកហ៊ួន ខេស៊ីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួល ដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ ។

៣- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

កថាខណ្ឌទី ១ និងទី២ មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ។..."*

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

ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលសិទ្ធិបានឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិត ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា យោងតាមមាត្រា ១៦៧ ខាងលើ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលកម្មករនិយោជិត គាត់ គឹមឆេង មិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់ ។

ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

មាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាកនូវប្រាក់វិភាជន៍ យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់គិតទាំងតំលៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបានបើក រួចមកហើយ ក្នុងរយៈពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក ។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ក្នុងករណីណាក៏ដោយមិនត្រូវឱ្យតិចជាងវិភាជន៍ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកកាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ ។"*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះថា ៖ *"និយោជកត្រូវធ្វើការគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ*

ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបនៃរយៈពេលដប់ពីរខែចុងក្រោយ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបានមកចែកនឹងដប់ពីរ ដើម្បីរកប្រាក់មធ្យមក្នុងមួយខែ។ បន្ទាប់មកយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនេះ មកចែកនឹង ២៦ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីប្រើជាប្រាក់ឈ្នួល ធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់បង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។" (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៧/០៤-អឹម អេស អាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ២៣/០៨-អ៊ឹមវ៉េ១ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ២៥/០៨-អេអេសអ៊ី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ៣២០/១៤-ខេមបូឌាន សាន់វ៉ាយ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួល ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ។

៤- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ៖

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន។ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ។ កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។*"

តាមរយៈការបកស្រាយខាងលើ និយោជកមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត គាត់ គឹមឆេង ពីការងារនោះទេ។ ដូចនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត គាត់ គឹមឆេង នូវសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។

៥-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ៖

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

យោងតាមមាត្រា ១១៦ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដល់កម្មករនិយោជិត គាត់ គឹមឆេង ក្នុងករណីនិយោជកមិនទាន់បានបើកប្រាក់នេះ ជូនកម្មករនិយោជិតរូបនេះ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត គាត់ គឹមឆេង ចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ដល់កម្មករនិយោជិត គាត់ គឹមឆេង ដូចខាងក្រោម ៖

- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន
- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ
- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ក្នុងករណីមិនទាន់បានបើក។

ចំណុចវិវាទទី ០៤ និងទី ០៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក (១) អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលទើបសំរាលកូនរួច ចេញបំបៅកូនក្នុងមួយថ្ងៃមួយម៉ោងក្នុងម៉ោងធ្វើការ និង (២)រៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានកូនតូចយកកូនទៅផ្ញើ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

១. តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលទើបសំរាលកូនរួចចេញបំបៅកូនក្នុងមួយថ្ងៃមួយម៉ោង ក្នុងម៉ោងធ្វើការដែរ ឬទេ ?

មាត្រា១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ “*ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះ អាចចែកជាពីរវគ្គដែលមានសាមសិបនាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្តង ពេលធ្វើការរសៀលម្តង នៅម៉ោងណាដែលស្ត្រីនោះ ព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ។*”

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៣៩/១៤-ខេមបូឌាន សាន់វ៉ាយ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា “*យោងតាមមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ពេលវេលាចំនួនមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់កម្មការិនីដែលសម្រាលកូនរួចក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ រាប់ចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ក្នុងការបំបៅកូន ដោយពេលវេលានេះ អាចចែកចេញជាពីរវគ្គពោលគឺ រយៈពេលសាមសិបនាទី មួយវគ្គសម្រាប់ការធ្វើការព្រឹក និងមួយវគ្គទៀតសម្រាប់ការធ្វើការពេលរសៀល។ ដោយឡែក ការបែងចែកនេះ ត្រូវមានការព្រមព្រៀងរវាងកម្មការិនី និងនិយោជក។ ក្នុងករណី ដែលគ្មានការព្រមព្រៀងគ្នាទេ ម៉ោងសម្រាប់បំបៅកូននេះ នឹងត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ។*”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបានដោះដូរការមិនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងការមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីមានកូនតូចចេញបំបៅកូនមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ជាមួយនឹងប្រាក់ចំនួន ១៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែវិញ រហូតដល់កូនរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីនោះមានអាយុ ១៨ ខែ តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦។

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះមានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះ វិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយ ដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ដោយពេញច្បាប់ ។"*

យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ យល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍តិចជាងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអត្ថបទទាំងឡាយ ដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៥ /០៨-ថបវ័ន្ត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១០៩/០៩-យូអេសអេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១០/១០-ណាហ្គាវើលដ៏ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៧៨/១០-ណាហ្គាវើលដ៏ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៧០/១១-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ២០៩/១៤-ឃីបថប ស្ព័តធីង ហ្គូដស៍ (ខេមបូឌា) និង លេខ ០៩៨/១៦-ត្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៥)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាង ក្រុមហ៊ុន អាយសោន ខេបិល ខេមបូ និងសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា និងកម្មករ កម្មការិនីក្រុមហ៊ុន អាយសោន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ដែលមានខ្លឹមសារដកស្រង់៖ *"៣. ក្រុមហ៊ុនឯកភាពតំឡើងប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោជូនកម្មការិនីបន្ទាប់ពីសំរាកលំហែមាតុភាពសរុប មួយខែ ១៣ ដុល្លារ រយៈពេល ១៨ ខែ បន្ទាប់ពីចូលធ្វើការវិញ ជំនួសអោយការសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងការចេញបំបៅដោះកូន ១ម៉ោងក្នុង ១ថ្ងៃ ។"*

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងដែលចែងពីការដោះដូរខាងលើ គឺមិនស្របនឹងមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលចែងពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ពេលវេលាចំនួនមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលសម្រាលកូនរួចក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ រាប់ចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួចនោះទេ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺមានគោលបំណងផ្តល់ពេលវេលាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលសម្រាលកូនរួចមានពេលក្នុងការបំបៅកូន ប៉ុន្តែ មិនបានចែង និងបើកផ្លូវឱ្យកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកធ្វើការដោះដូរពេលវេលានេះ ជាមួយនឹងប្រាក់នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ស្របតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ខ្លឹមសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើ គឺត្រូវទុកជាមោឃៈ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ពេលវេលាចំនួនមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលសម្រាលកូនរួចក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ រាប់ចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្របតាមមាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ពេលវេលាចំនួនមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលសម្រាលកូនរួចក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ រាប់ចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ។

ARBITRATION COUNCIL

២. តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានកូនតូចយកកូនទៅផ្ញើដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង ។ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្តាច់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ ។"*

យោងតាមមាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកត្រូវរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋានសម្រាប់កម្មការិនី ដែលមានកូនដែលត្រូវយកទៅផ្ញើ។ ក្នុងករណី ដែលនិយោជកពុំអាចរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋានបានទេ កម្មការិនីដែលមានកូនតូចចាប់ពីអាយុ ១៨ ខែឡើងទៅ អាចយកកូននេះទៅផ្ញើនៅទារកដ្ឋានណាមួយ (នៅខាងក្រៅ) ហើយនិយោជកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចេញសោហ៊ុយនៃការថែទាំនេះតាមវិក្កយបត្រជាក់ស្តែង។ *(សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៩-វន ៖វេច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៣៩/១៣-យូ អេស អេ ហ៊្វុលលីហ្សៀល (កម្ពុជា) ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៩១/១៣-ជាន ពីង ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១២, លេខ ០៨៩/១៤-ពូ យៀន (ខេមបូឌា) អ៊ីនធើប្រាយ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, លេខ ១៧២/១៥-រោងចក្រផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៥, លេខ ១៤៧/១៥-សុង ហ្វុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១៩១/១៥-ហ្សិណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១១)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនខាងលើដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីក្នុងក្រុមហ៊ុននេះមានចំនួនសរុបប្រហែលជាង ១០០០ នាក់។ ដូចគ្នានេះដែរ ភាគីនិយោជកបានលើកពីមូលហេតុនៃការមិនរៀបចំទារកដ្ឋានដូចក្នុងចំណុចម៉ោងបំបៅកូនខាងលើ (*សូមមើលខ្លឹមសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀងដូចចំណុចខាងលើ*) ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដោះដូរជាប្រាក់ជំនួសការសាងសង់ទារកដ្ឋាន គឺជាការអនុវត្តមិនស្របតាមមាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។ (*សូមមើលការបកស្រាយបន្ថែមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៣ ក្នុងចំណុចខាងលើ*) ។

ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរិះរកនូវវិធានការសមស្រប ដើម្បីរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋានសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនត្រូវយកទៅផ្ញើ ឬក្នុងករណីដែលនិយោជកពុំអាចរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋានបានទេ កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូចចាប់ពីអាយុ ១៨ ខែឡើងទៅ អាចយកកូននេះទៅផ្ញើ

នៅទារកដ្ឋានណាមួយ នៅខាងក្រៅ ហើយនិយោជកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចេញសោហ៊ុយនៃការថែទាំនេះ តាមវិក្កយបត្រជាក់ស្តែង។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋានសម្រាប់កម្មការិនីយកកូនទៅផ្ញើ។ ក្នុងករណី ដែលនិយោជកពុំអាចរៀបចំឱ្យទារកដ្ឋាន សម្រាប់ក្មេងដែលមានអាយុចាប់ពី ១៨ ខែឡើងទៅ កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីអាចយកកូនទៅផ្ញើនៅទារកដ្ឋានណាមួយ នៅខាងក្រៅ ហើយនិយោជកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចេញសោហ៊ុយថែទាំតាមវិក្កយបត្រជាក់ស្តែង។

ចំណុចវិវាទទី ០៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំម្ហូបថ្ងៃត្រង់ឱ្យមានសាច់ចំនួន ៤០ គីឡូក្រាម ក្នុងមួយពេល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំម្ហូបថ្ងៃត្រង់ ឱ្យមានសាច់ចំនួន ៤០ គីឡូក្រាម ក្នុងមួយពេល ដែរ ឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត និងផ្តល់ម្ហូបមួយមុខសម្រាប់បាយថ្ងៃត្រង់ដោយមិនគិតថ្លៃ។ ចំពោះម្ហូបមួយមុខនោះ ជាទូទៅក្រុមហ៊ុនប្រើប្រាស់សាច់ជ្រូកចំនួន ២០ គីឡូក្រាម ឬ សាច់ត្រីចំនួន ៣០ គីឡូក្រាម ក្នុងមួយពេល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬ ការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំម្ហូបថ្ងៃត្រង់ឱ្យមានសាច់ចំនួន ៤០ គីឡូក្រាម ក្នុងមួយពេលនោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារនូវអត្ថប្រយោជន៍ដែលលើសពីការកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ហេតុនេះ ការទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុង មាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។... ។"

មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ ចែងថា *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។"*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែ សហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- *សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ*
- *សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០ % (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី ១ (មួយ) ឬ*
- *ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួន*

កម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះ ។...

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ ។"

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើដដែល ចែងថា *"ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ។ "*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបភើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ បានបកស្រាយថា *"យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា

“សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។”

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២/១១-ពូ យឿន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៦៦/១១-អ៊ិន ហាន ស៊ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២០៦/១២-វេ លី (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១៧២/១៤-ហ៊ួត ហ្វ័រវើត (ខេមបូឌា) សកន៍ ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០២២/១៥-ដាប់ប៊ិលយូ អ៊ែនដ៏ឌី កម្ពុជា ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបភើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ១៣៥/១៦-អ៊ូ ថុង អភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើមបណ្តឹងមិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាទេ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំម្ហូបថ្ងៃត្រង់ឱ្យមានសាច់ចំនួន ៤០ គីឡូក្រាម ក្នុងមួយពេល ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ១៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងវិលើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចំនួន ០៦ ថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិត ស៊ីង ម៉ាលីន នៅពេលសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ នៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការសងវិលើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចំនួន ០៦ ថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិត ស៊ីង ម៉ាលីន នៅពេលសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ នៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដែរ ឬទេ?

ក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះពាក់ព័ន្ធតែកម្មករនិយោជិតម្នាក់ទេ គឺកម្មករនិយោជិត ស៊ីង ម៉ាលីន។ ដោយឡែក យោងតាមការបកស្រាយអំពីដើមបណ្តឹងក្នុងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចខាងលើ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣ នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលជាដើមបណ្តឹង ដោយក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំង ១៣ នាក់នេះ គឺមិនមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ស៊ីង ម៉ាលីន នោះទេ។ (*សូមមើលបន្ថែមការបកស្រាយពីភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច*) ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មិនមានសិទ្ធិក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ស៊ីង ម៉ាលីន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះបានឡើយ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកសងវិលើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចំនួន ០៦ ថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិត ស៊ីង ម៉ាលីន នៅពេលសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ នៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ០១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ចូលធ្វើការវិញ និងសងវិលើកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាដល់កម្មករនិយោជិត គាត់ គីមឆេង ដូចខាងក្រោម ៖
    - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន
    - ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ
    - សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត
    - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
    - ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ក្នុងករណីមិនទាន់បានបើក ។

ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ០៤ និងទី ០៥ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ពេលវេលាចំនួនមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលសម្រាលកូនរួចក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ រាប់ចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋានសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីយកកូនទៅផ្ញើ។ ក្នុងករណី ដែលនិយោជកពុំអាចរៀបចំឱ្យទារកដ្ឋាន សម្រាប់ក្មេងដែលមានអាយុចាប់ពី ១៨ ខែឡើងទៅ កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីអាចយកកូនទៅផ្ញើនៅទារកដ្ឋានណាមួយ នៅខាងក្រៅ ហើយនិយោជកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចេញសោហ៊ុយថែទាំតាមវិក្កយបត្រជាក់ស្តែង។

ចំណុចវិវាទទី ០៨ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំម្ហូបថ្ងៃត្រង់ឱ្យមានសាច់ចំនួន ៤០ គីឡូក្រាម ក្នុងមួយពេល។

ចំណុចវិវាទទី ១៧ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងវិលើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចំនួន ០៦ ថ្ងៃ ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិត ស៊ឹង ម៉ាលីន នៅពេលសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ នៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សេខ ទូចហ៊ុន**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ហួន ជុនឌី**

ហត្ថលេខា ៖------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------

THE ARBITRATION COUNCIL