ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១៧៩/១៦ - ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ២៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **សេង រ៉ូចហ៊ិន**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិកែវឧត្តម ឃុំត្រពាំងគង ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩២ ៩៤ ៨៥ ៦៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១-	លោកស្រី លឹម សារី	ប្រធានរដ្ឋបាល
២-	កញ្ញា អ៊ុំ តារា	ជំនួយការរដ្ឋបាល
៣-	លោក សាយ គីមឆាយ	នាំចេញនាំចូល
៤-	លោកស្រី សំ សោភា	ប្រធានក្រុមដេរ
៥-	កញ្ញា អ៊ួន សុខុន	កម្មករ
៦-	លោកស្រី សោម នៃយ៉ា	កម្មករ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ក/ឈ្មោះ ៖ **សហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិកែវឧត្តម ឃុំត្រពាំងគង ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៩ ៩៣០ ២៧៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- លោក ឃុត រតនា អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា

ខ/ឈ្មោះ ៖ **សហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិកែវឧត្តម ឃុំត្រពាំងគង ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៨ ៩៤ ៩៤ ៥៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក សយ ចន្ទូ អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា

២- លោក សុខ ធុយ ប្រតិភូបុគ្គលិក

៣- លោក នួន សុផុន ប្រតិភូបុគ្គលិក

គ/ឈ្មោះ ៖ **សហព័ន្ធសហជីពកម្មករអាស៊ាន**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិកែវឧត្តម ឃុំត្រពាំងគង ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៦៦ ៧៩ ៩៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- លោក អ៊ុក ខេន អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករអាស៊ាន

ឃ/ឈ្មោះ ៖ **សហព័ន្ធសហជីពសេរីភាពកម្មករខ្មែរ**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិកែវឧត្តម ឃុំត្រពាំងគង ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៦ ៤១ ៩៤ ៨៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- លោក ស៊ាន សុវណ្ណស៊ូ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសេរីភាពកម្មករខ្មែរ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ស្នើក្រុមហ៊ុនទទួលយកប្រតិភូបុគ្គលិក និងកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៥ នាក់ រួមមាន ៖

a. លោក នួន សុផល អត្តលេខ ១០២៧២ ប្រតិភូបុគ្គលិក

b. លោក សុខ ធុយ អត្តលេខ ១០២៧១ ប្រតិភូបុគ្គលិក

c. លោក ហ៊ុន សុម៉ាលី អត្តលេខ ១០២៧៩ ប្រតិភូបុគ្គលិក

d. លោក ឌឹម មាឃ អត្តលេខ ១០២១ កម្មករ

e. លោក ទូច សំនៀង អត្តលេខ

២- ស្នើប្រាក់ឧបត្ថម្ភអាហារថ្ងៃត្រង់ ចំនួន ០៥ ដុល្លារបន្ថែម ស្មើ ១០ ដុល្លារ ។

៣- ស្នើបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិក្រោយពេលធ្វើការសាកល្បងចប់ យ៉ាងយូរ ០២ ខែ។

៤- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវកត់ឈ្មោះ និងអត្តលេខកម្មករនិយោជិតចូលបន្ទប់ទឹក។

៥- ស្នើប្រាក់ជំនាញ ០៥ ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចេះដេរ ០១ ម៉ាស៊ីន ១០ ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចេះដេរ ០២ ម៉ាស៊ីន។

៦- ស្នើក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ចេញមុនម៉ោង ១៥ នាទី មុន។

៧- ស្នើក្រុមហ៊ុនដកពាក្យបណ្តឹង ដែលប្តឹងកម្មករនិយោជិត និងសហជីពទៅតុលាការ។

៨- ស្នើក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពី ០៨ ម៉ោង ក្នុង០១ ថ្ងៃ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ 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 ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាទីងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត លេខ ២៣៨២/១៦ កប/កស្គ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១៦។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១៦ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក)។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីព ចំនួន ០៤ រួមមាន ៖ សហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា, សហព័ន្ធសហជីពសេរីភាពកម្មករខ្មែរ, សហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា និង សហព័ន្ធសហជីពកម្មករអាស៊ាន ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យនិយោជកកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ០៨ ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយ និងធ្វើការផ្សះផ្សា

ARBITRATION COUNCIL

វិវាទការងារនេះ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៨ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាមិន លេខ ២៣៨២/១៦ ក.ប/កស្ត ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៨ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វែងរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៨ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៤។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដកចំណុចវិវាទទី២ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ០៥ គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី៥, ទី៦,ទី៧ និងទី៨។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ទៅថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាមិន អ៊ិនធើណាសិនណាល ផ្ទេរសិទ្ធិជូន ឈ្មោះ លឹម សារី ជាប្រធានរដ្ឋបាល ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

២- លិខិតស្នើសុំ និងស្នាមមេដៃ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា របស់តំណាង និងជាប្រធានក្រុមផ្នែកចាយ ស្តីពីការស្នើសុំមិនឱ្យលោក សុខ ធុយ និងលោក នួន សុធុន ចូលទៅបំពេញការងារវិញទេ។

៣- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត។

៤- លិខិតព្រមានឈ្មោះ ឌឹម មាឃ ប្រព្រឹត្តកំហុសនៅថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦,ថ្ងៃទី០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦, ថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦, ថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ លើកទី១ និងថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ លើកទី១ របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត។

៥- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ស្តីពីការព្រមានជាលាយលក្ខ័អក្សរ ចំពោះកម្មករឈ្មោះ ឌឹម មាឃ។

៦- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។

៧- លិខិតព្រមានឈ្មោះ នួន សុផុន ប្រព្រឹត្តកំហុសនៅថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦, ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ និងថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

៨- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ស្តីពីមេជាងភ្លើងឈ្មោះ ចាន់ ថុល ត្រូវបានតំណាងកម្មករឈ្មោះ នួន សុផុន បានឱ្យជួយសហការ និងគំរាម។

៩- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ស្តីពីកម្មករឈ្មោះ ស៊ុម ផារី ត្រូវបានតំណាងកម្មករឈ្មោះ នួន សុផុន បានទាញដៃមិនឱ្យចូលធ្វើការ ពេលដែលនាងមកពីហូបបាយវិញ។

១០- កិច្ចព្រមព្រៀង ស្តីពីការដោះស្រាយករណីវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាមិន បានធ្វើនៅថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ក្រោមអធិបតីប្រធានអង្គប្រជុំលោក ស៊ុម រតនៈ អភិបាល នៃគណៈអភិបាលស្រុកសំរោងទង។

១១- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ស្តីពីមេជាងភ្លើងឈ្មោះ ចាន់ ថុល ត្រូវបានកម្មករឈ្មោះ ឌឹម មាឃ បាននិយាយគំរាមកំហែងពិតប្រាកដមែន។

១២- លិខិតព្រមានឈ្មោះ ទូច សំឡេង នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ លើកទី៣, ថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ និងថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ លើកទី២។

១៣- កំណត់ហេតុរបស់កូនក្រុមនៅផ្នែកតុកាត់ ត្រូវបានឈ្មោះ ទូច សំឡេង អត្តលេខ ១០០៥៣ បានជេពូកគាត់ពិតមែន នៅថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ វេលាម៉ោង ២៖៤០ នាទី រសៀល។

១៤- កំណត់ហេតុ ធ្វើនៅថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ នៅក្នុងរោងចក្រ ដាលី ហ្គាម៉ិន របស់ឈ្មោះ ស៊ីន ជាតិ ប្រធានផ្នែកតុកាត់។

THE ARBITRATION COUNCIL

១៥- លិខិតព្រមានឈ្មោះ សុខ ធុយ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ មូលហេតុប្រព្រឹត្តកំហុស គំរាមគំហែងកម្មករធ្វើឱ្យកម្មករភិតភ័យ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ មូលហេតុប្រព្រឹត្តកំហុស ញុះញង់កម្មករក្នុងម៉ោងធ្វើការ និងនៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ មូលហេតុប្រព្រឹត្តកំហុស ជេរប្រមាថកម្មករ។

១៦- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ស្តីពីកម្មករឈ្មោះ សេន សុខសាន្ត ធ្វើការនៅផ្នែកវេចខ្ចប់ ត្រូវបានតំណាងកម្មករ ឈ្មោះ សុខ ធុយ បានជេរគាត់ និងអ្នកធ្វើការជាមួយគាត់។

១៧- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់កម្មករនិយោជិតដែលបំរើការងារនៅរោងចក្រ ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិណណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ស្តីពីសូមធ្វើការបដិសេធចំពោះស្នាមមេដៃរបស់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា ដែលភ្ជាប់ជាមួយលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ឬលិខិតស្នើសុំទាំង ១៣ ចំណុច របស់ឈ្មោះ នួន សុផុន ដែលធ្វើការនៅផ្នែកឃ្លាំងក្រណាត់ និងគូកនបីនាក់ទៀត។

១៨- កំណត់ហេតុរបស់ឈ្មោះ ហ៊ន ស្រីអុី ធ្វើការនៅរោងចក្រ ដាលី ហ្គាម៉ិន សូមប្តឹងពីឈ្មោះ សុខ ធុយ ដែលបានគំរាមគំហែងជាច្រើនលើកជាច្រើនសារ។

១៩- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ លឹង សុជាតិ។

២០- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីឈ្មោះ សុខ ធុយ អោយកម្មករផ្តិតមេដៃដែលមានការស្នើមួយចំនួន។

២១- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីប្តឹងពីបទបង្ខាំងកម្មករមិនឱ្យធ្វើការ របស់ឈ្មោះ ពឿន ស្រីនាង។

២២- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីប្តឹងពីបទបង្ខាំងកម្មករមិនឱ្យធ្វើការ របស់ឈ្មោះ សួស ណាវ, គាន់ សុឌី និង ឈាន ស្រីមុំ។

២៣- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ២៖៣០ នាទីរសៀល នៅរោងចក្រ ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត។

២៤- កិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា រវាងឈ្មោះ នួន សុផុន ជាមួយក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន។

២៥- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ប៊ិច ធី អត្តលេខ ១០៣៦៦។

២៦- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

២៧- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

២៨- កំណត់ហេតុស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ និងបញ្ជីវត្តមាន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ នៅរោងចក្រ ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត។

THE ARBITRATION COUNCIL

២៩- លិខិតព្រមានឈ្មោះ នួន សុផុន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាមិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត។

៣០- កំណត់ហេតុសាកសួរព័ត៌មាន ស្តីពីការបញ្ឈប់តំណាងកម្មករឈ្មោះ នួន សុផល និងឈ្មោះ សុខ ធុយ នៅក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាមិន ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

៣១- លិខិតបញ្ឈប់ពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាមិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត បញ្ឈប់កម្មករឈ្មោះ ឌឹម មាឃ។

៣២- លិខិតបញ្ឈប់ពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាមិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត បញ្ឈប់កម្មករឈ្មោះ ទូច សំនៀង។

៣៣- លិខិតលេខ ១៣៦ /សសកពក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ដាលី ស្តីពីបដិសេធឈប់ទទួលស្គាល់ លោក នួន សុផុន អ្នកស្រី ហ៊ុន សុម៉ាលី អតីតប្រធាន និងលេខាធិការសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ដាលី។

៣៤- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ដាលី ហ្គាមិន បានចុះបញ្ជិកា លេខ ៣៤៦៩ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥។

៣៥- លិខិតលេខ ២៤៧ ក.ប ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ដាលី ហ្គាមិន ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយរបស់កម្មករនិយោជិត បានចុះបញ្ជិកាពេញលក្ខណៈច្បាប់។

៣៦- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាមិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត លេខ MOC-៣១១១០៩៧៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥។

៣៧- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាមិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លេខ ០៨២៤/២០១៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥ ដោយក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៣៨- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាមិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត បានចុះទិដ្ឋការ លេខ ០៣/១៦ កប/កស្ត ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែ មករា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ។

៣៩- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ។

៤០- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ ៕

THE ARBITRATION COUNCIL

៤១- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ។

៤២- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ។

៤៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ ស្តីពីការជូនដំណឹងផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ឈ្មោះ នួន សុផុន និង សុខ ធុយ ។

៤៤- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ លឹម សារី ជាប្រធានរដ្ឋបាលប្រចាំនៅរោងចក្រ ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំធ្វើការជំទាស់នៅការចោទប្រកាន់របស់ឈ្មោះ សុខ ធុយ និងឈ្មោះ នួន សុផុន ដែលនិយាយថា ភស្តុតាងទាំងអស់នេះសុទ្ធតែជាការរៀបចំឡើងរបស់ក្រុមហ៊ុនទាំងស្រុង ។

៤៥- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់កម្មករនិយោជិតដែលបំរើការងារនៅរោងចក្រ ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ស្តីពីសូមធ្វើការបដិសេធចំពោះស្នាមមេដៃរបស់យើងទាំងអស់គ្នា ដែលភ្ជាប់ជាមួយលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ឬលិខិតស្នើសុំទាំង ១៣ ចំណុច របស់ឈ្មោះ នួន សុផុន ដែលធ្វើការនៅផ្នែកឃ្លាំងក្រណាត់ និងគូកនបីនាក់ទៀត ។

៤៦- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ លឹម សារី ជាប្រធានរដ្ឋបាលប្រចាំនៅរោងចក្រ ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមជំទាស់ទាំងស្រុង ដែលឈ្មោះ នួន សុផុន, សុខ ធុយ ជាប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្រុមហ៊ុន ដាលី ។

៤៧- ឯកសារជាវីដេអូ និងរូបភាព ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់កម្មករនិយោជិត បំរើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដាលី គោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីសំណើពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោកប្រធានដោះស្រាយអោយយើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា ទាំងក្នុង និង ក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ នូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ។

២- ពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំ សហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា សហព័ន្ធសហជីពសេរីភាពកម្មករខ្មែរ សហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា និងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករអាស៊ាន គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ស្តីពីប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល ពីបទមិនគោរពច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅ ភូមិកែវឧត្តម ឃុំត្រពាំងគង ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ ។

៣- លិខិតពីងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់កម្មករនិយោជិតបំរើការនៅរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ីនធើណេសិនណល គោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសេរីភាពកម្មករខ្មែរ សហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា និងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករអាស៊ាន ស្តីពីសំណើលោកប្រធាន ជួយដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត បានចុះទិដ្ឋការលេខ ០៣/១៦ កប/កស្ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែ មករា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ ។

៥- សារណាបន្ថែម ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់តំណាងកម្មករបំរើការនៅក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

៦- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ។

៧- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ នួន សុផុន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំធ្វើការបដិសេធនៅការចោទប្រកាន់ដែលគ្មានមូលដ្ឋានច្បាស់លាស់ តំណាង និងជាប្រធានចែកចាយ ធ្វើនៅថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ដែលចោទថា បង្កអសន្តិសុខ និងអុកឡុកគំរាមកំហែង និងធ្វើអោយកម្មករភ័យខ្លាច និងសន្លប់ ។

៨- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ នួន សុផុន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមធ្វើការបដិសេធនៅការធ្វើលិខិតព្រមានរបស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី និងបក្សពួក មកលើរូបខ្ញុំបាទ ។

៩- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ នួន សុផុន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមធ្វើការបដិសេធចំពោះការចោទប្រកាន់របស់អ្នកនាង ពឿន ស្រីនាង ដែលមានអត្តលេខ ១០៧១៥ ។

១០- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ នួន សុផុន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមធ្វើការបដិសេធចំពោះការចោទប្រកាន់របស់អ្នកនាង លីង សុជាតិ ដែលមានអត្តលេខ ១០៣៣៥ ។

១១- លិខិតបដិសេធ របស់ឈ្មោះ នួន សុផុន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមធ្វើការបដិសេធចំពោះការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី ទាំងអស់ និងបក្សពួកមួយចំនួនទៀត (៣ក្រុម និងឈ្មោះ សឿន ផាន និង ចេវ សុម៉ាលី) ៤

១២- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ នួន សុផុន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមធ្វើការបដិសេធចំពោះការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី និងបក្សពួកមួយចំនួនទៀត (ពាក់ព័ន្ធនិងឈ្មោះ ស៊ុម ផារី) ។

១៣- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ នួន សុផុន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមធ្វើការបដិសេធចំពោះការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី និងបក្សពួកមួយចំនួនទៀត (ពាក់ព័ន្ធនិងករណីមិនបានគោះតុខ្លាំង ធ្វើអោយកម្មករភិតភ័យ ហើយមានកម្មករសន្លប់ជាបន្តបន្ទាប់) ។

១៤- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ នួន សុផុន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមធ្វើការបដិសេធចំពោះការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី និងបក្សពួកមួយចំនួនទៀត (ពាក់ព័ន្ធនិងឈ្មោះ ចាន់ ថុល) ។

១៥- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ នួន សុផុន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមធ្វើការបដិសេធនៅការធ្វើលិខិតព្រមានរបស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី និងបក្សពួកមួយចំនួនទៀត (ពាក់ព័ន្ធនិងករណីមិនបានគំរាមអោយជាងភ្លើងបិទភ្លើងរោងចក្រ) ។

១៦- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ នួន សុផុន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមធ្វើការបដិសេធនៅការធ្វើលិខិតព្រមានរបស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី និងបក្សពួកមួយចំនួនទៀត (ពាក់ព័ន្ធនិងករណីការជេរប្រមាថកម្មករ) ។

១៧- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ សុខ ធុយ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំធ្វើការបដិសេធចំពោះការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី ទាំងអស់ និងបក្សពួកមួយចំនួនទៀត (ពាក់ព័ន្ធនិងករណីមិនបានគំរាមគំហែងកម្មករ និងមិនបានធ្វើអោយកម្មករវិចខ្ចប់ភិតភ័យនោះទេ) ។

១៨- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ សុខ ធុយ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំធ្វើការបដិសេធចំពោះការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី ទាំងអស់ និងបក្សពួកមួយចំនួនទៀត (ពាក់ព័ន្ធនិងករណីមិនបានញុះញង់កម្មករក្រុម A.C.D.B និងវិចខ្ចប់តុកាត់) ។

១៩- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ សុខ ធុយ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំធ្វើការបដិសេធចំពោះការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុន ដាលី ទាំងអស់ និងបក្សពួកមួយចំនួនទៀត (ពាក់ព័ន្ធនិងករណីមិនដែលជេរប្រមាថកម្មករ) ។

២០- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ សុខ ធុយ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំធ្វើការបដិសេធចំពោះការចោទប្រកាន់របស់លោក សែន សុខសាន្ត ។

ARBITRATION COUNCIL

២១- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ សុខ ធុយ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំធ្វើការបដិសេធចំពោះការចោទប្រកាន់របស់អ្នកនាង ហ៊ិន ស្រីអ៊ី។

២២- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ សុខ ធុយ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំធ្វើការបដិសេធនៅការចោទប្រកាន់ ដែលគ្មានមូលដ្ឋានច្បាស់លាស់របស់តំណាង និងបប្រធានក្រុមចែកចាយ ធ្វើនៅថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ដែលចោទថា បង្កអសន្តិសុខ និងអុកឡុក គំរាមកំហែង និងធ្វើអោយកម្មករភ័យខ្លាច និងជូលសន្ទប់។

២៣- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ សុខ ធុយ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមធ្វើការបដិសេធចំពោះការចោទប្រកាន់របស់អ្នកនាង ពឿន ស្រីនាង ដែលមានអត្តលេខ ១០៧១៥។

២៤- សារណារបស់ឈ្មោះ ឌឹម មាឃ គោរពជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីពីសូមធ្វើការបដិសេធចំពោះការចោទប្រកាន់របស់ឈ្មោះ ចាន់ ផុល ដែលមានអត្តលេខ ១០១៦។

២៥- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល។

២៦- លិខិតលេខ ៣០២៧/១៥ កប/កស្ក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ ជម្រាបមកលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក (តំណាងកម្មករ) អាណត្តិទី១។

២៧- កំណត់ហេតុបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងជំនួយអាណត្តទី១ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ បានចុះទិដ្ឋការលេខ ៣០២៨/១៥ កប/កស្ក ដោយប្រធានមន្ទីរ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ។

២៨- កាត់សម្គាល់ខ្លួនបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល របស់ឈ្មោះ នួន សុផុន, សុខ ធុយ និងឈ្មោះ ឌឹម មាឃ។

២៩- សារណារបស់ឈ្មោះ នួន សុផុន និងឈ្មោះ សុខ ធុយ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ គោរពជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជូនដំណឹងផ្តាច់កិច្ចសន្យាយើងខ្ញុំទាំងពីរ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

៣០- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត លេខ ២៣៨២/១៦ កប/កស្ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៩៤១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៩៤២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

អន្តហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្ដាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា៖

- ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) (ដែលតទៅនេះ ហៅថា ក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន) មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងបានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ 0000៨២៣៧ (អត្តលេខចុះបញ្ជីចាស់ លេខ Inv.០៥៨៧ E /២០១៥) ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ៤៥០ នាក់។ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន)*។
- ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា, ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសេរីភាពកម្មករខ្មែរ, ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពពលករកម្ពុជា និង ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករអាស៊ាន ទទួលបានផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន ចំនួន ៨៣ នាក់ តាមរយៈលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ (គ្មានលេខ) ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។ កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ និង ទូច សំឡេង ក៏ស្ថិតក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៣ នាក់ ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហព័ន្ធសហជីពខាងលើដែរ។
- នៅក្នុងសវនាការ មានវត្តមានរបស់ គឺលោក ឃុត រតនា ជាអនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា, លោក សយ ចន្ទូ ជាអនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា និងលោក អ៊ុក ខេន ជាអនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករអាស៊ាន ព្រមទាំងប្រតិភូបុគ្គលិកនៃក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន ចំនួន ០២ នាក់ សុខ ធុយ និង នួន សុផុន។
- នៅថ្ងៃផុតកំណត់ផ្ដល់ឯកសារភស្ដុតាង ភាគីនិយោជកបានដាក់នូវលិខិតបដិសេធ (គ្មានលេខ) ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ពីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន ចំនួន ៣៩ នាក់ ដោយមានខ្លឹមសារថា

"សូមធ្វើការបដិសេធចំពោះស្នាមមេដៃរបស់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា ដែលភ្ជាប់ជាមួយលិខិតពីងពាក់ និង ផ្ទេរសិទ្ធិ ... ។"

- កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៩ នាក់ ដែលបានបដិសេធស្នាមមេដៃ គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតក្នុងចំណោម កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៣ នាក់ ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យប្រធានសហព័ន្ធទាំង ០៤ ខាងលើ ។

ចំណុចវិវាទទី ០១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកប្រតិភូបុគ្គលិក និងកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៥ នាក់ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
  - កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន និង សុខ ធុយ គឺជាប្រតិភូបុគ្គលិកដែលស្ថិតនៅក្នុងអាណត្តិ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន ។ ពួកគាត់បានជាប់ជាប្រតិភូបុគ្គលិក នៅថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ។
  - និយោជកបានទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហ៊ិន សុម៉ាលី ឱ្យចូលធ្វើការវិញហើយ ។ ហេតុនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការទាមទារឱ្យគាត់ចូលធ្វើការវិញទៀតទេ ។
  - កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្មនៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកប្រតិភូបុគ្គលិកឈ្មោះ នួន សុផុន និង សុខ ធុយ ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ និង ទូច សំនៀង ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃ ចូលធ្វើការវិញ ជូនពួកគាត់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ពួកគាត់ទាំង ០៤ នាក់ មិនធ្លាប់បានប្រព្រឹត្តិកំហុសទេ ហើយក៏មិនធ្លាប់ទទួលការព្រមាន ពីនិយោជកដែរ ។
  - និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន និង សុខ ធុយ ដែលជាប្រតិភូបុគ្គលិក ដោយមិនបានគោរពទៅតាមនីតិវិធី ពីព្រោះ និយោជកមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុន ។
  - និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ និង ទូច សំនៀង ដោយសារតែពួកគាត់ទាំងពីរនាក់ ចូលរួមធ្វើកូដកម្មនៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដើម្បីទាមទារឱ្យនិយោជកកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១២ ចំណុច ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនអាចទទួលពួកគាត់ឱ្យចូលធ្វើការវិញបានទេ ដោយហេតុថា ពួកគាត់ទាំង ០៤ នាក់ បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ផ្អែកតាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ៖
  - កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន មិនបានស្តាប់ការណែនាំរបស់ប្រធានក្រុម និងធ្លាប់ទទួលលិខិតព្រមាន ចំនួន ០១ លើក ដោយសារគាត់បានចង្អុលមុខប្រធានជនជាតិចិន នៅថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ ។

- ○ កម្មករនិយោជិត សុខ ធុយ មិនធ្លាប់ទទួលលិខិតព្រមានទេ ប៉ុន្តែ គាត់មិនព្រមសហការជាមួយនិយោជក នៅពេលនិយោជកតម្រូវឱ្យមានការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងម្តងៗ។ ភាគីកម្មករនិយោ-ជិត បានឆ្លើយតបថា ការងារផ្នែកឃ្លាំង គឺមិនធ្លាប់ធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងទេ។
- ○ កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ធ្លាប់ត្រូវបាននិយោជកចេញលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយសារគាត់មិនស្តាប់បង្គាប់របស់ប្រធានក្រុម ហើយថែមទាំងបញ្ជាប្រធានក្រុម ឱ្យធ្វើការវិញទៀត ប៉ុន្តែ គាត់មិនព្រមទទួលយកលិខិតព្រមាននោះទេ។ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ប្រធានក្រុមរបស់កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ បានហៅគាត់ទៅមើលជើងម៉ាស៊ីន តែគាត់មិនព្រមធ្វើ។
- ○ កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង ធ្លាប់ទទួលបានលិខិតព្រមានចំនួន ០៣ លើក។ ចំពោះការព្រមានចំនួន ០២ លើកដំបូង គឺដោយសារតែគាត់បានជេរកម្មករនិយោជិតផ្សេងថា "*មីខួរក្បាលគោ*" ហើយនិយោជកបានព្រមានលើកទី៣ ដោយសារ គាត់បានបោះបោកដាក់ប្រធានក្រុម ជាច្រើនលើក។
- ○ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន និង សុខ ធុយ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។ រីឯកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ និង ទូច សំនៀង និយោជកបានបញ្ឈប់ពួកគាត់ទាំងពីរនាក់ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ និងបានជូនដំណឹងពីការបញ្ឈប់នេះ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជក។

<u>*អំពីកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត*</u>

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា៖
  - ○ កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន បានចូលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដំបូង នៅថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ០៣ ខែ និងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០៣ ខែ ចំនួន ០២ លើក។ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់ ត្រូវផុតរលត់ នៅថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។ ភាគីនិយោជកឯកភាពការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។
  - ○ កម្មករនិយោជិត សុខ ធុយ បានចូលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដំបូង នៅថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ០៣ ខែ និងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០៣ ខែ ចំនួន ០២ លើក។ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់ត្រូវផុតរលត់ នៅថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។ ភាគីនិយោជកឯកភាពការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។
  - ○ កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ បានចូលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដំបូង នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយបានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០៣ ខែ ជាមួយនឹងនិយោជក

ARBITRATION COUNCIL

(មិនបានបញ្ជាក់ប៉ុន្មានលើក)។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកមិនធ្លាប់បន្តកិច្ចសន្យាការងារសារជាថ្មី ជាមួយកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ទេ។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ត្រូវផុតរលត់នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។ ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកអាចមានការធ្លោះធ្លោយក្នុងការហៅកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ មកផ្តិតមេដៃបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែនិយោជកដឹងថា កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់ ត្រូវបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ប្រសិនបើប្តូររយៈពេល ០៣ ខែម្តង។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានចាំថ្ងៃខែឆ្នាំ ដែលកម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង ចូលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដំបូងទេ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ហើយកិច្ចសន្យាការងារចុង ក្រោយរបស់គាត់ត្រូវផុតរលត់នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។ ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់ នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

- យោងតាមកំណត់ហេតុសាកសួរព័ត៌មានស្តីពីការបញ្ឈប់តំណាងកម្មករ នួន សុផុន និង សុខ ធុយ បានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ តំណាងមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានចុះទៅសាកសួរព័ត៌មានអំពីការបញ្ឈប់នេះ ដោយមានខ្លឹមសារថា *"ក្រោយកិច្ចប្រជុំ ទទួលបាននូវព័ត៌មាន ...ដូចខាងក្រោម ៖*
  - *ពេលម៉ោងធ្វើការងារពួកគាត់បានដើរចោល កន្លែងការងារ និងគម្រាមកំហែងកម្មករពិតប្រាកដមែន។*
  - *នៅពេលធ្វើការ ឈ្មោះ នួន សុផុន បានវាយតុធ្វើឱ្យកម្មករសន្លប់នៅផ្នែកវេចខ្ចប់ មែន ។*
  - *ពួកគាត់បានដើរគំរាមកម្មករឱ្យផ្តិតមេដៃម៉ោងធ្វើការពិតប្រាកដមែន។*
  - *ពួកគាត់បានដើរបញ្ចុះបញ្ចូលកម្មករនៅតាមក្រុមក្នុងម៉ោងធ្វើការងារមិនឱ្យធ្វើការពិតប្រាកដមែន។*
  - *ពួកគាត់បានដើរប្រមាថប្រធានក្រុម និងកម្មករ។*
  - *ពួកគាត់មិនបានគោរពទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងមិនគោរពតាមការណែនាំរបស់នាយក្រុមហ៊ុន។*
- កំណត់ហេតុសាកសួរព័ត៌មានស្តីពីការបញ្ឈប់តំណាងកម្មករ នួន សុផុន និង សុខ ធុយ ខាងលើ មិនបានបញ្ជាក់ថា មានការអនុញ្ញាតឱ្យបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន និង សុខ ធុយ ទេ។
- យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ប្រការ១០ បានចែងថា "...
  - *កំហុសមធ្យម ៖ លើកទី១ ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន។ លើកទី២ ត្រូវបញ្ឈប់ជើងលែងអោយធ្វើការដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលមួយរយៈ (មិនលើសពី៧ថ្ងៃ)។ លើកទី៣ ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។*

THE ARBITRATION COUNCIL

○ *កំហុសធ្ងន់ធ្ងរ ៖ ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។ "*

- យោងតាមភស្តុតាងដែលភាគីនិយោជកបានផ្តល់ នៅថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

<u>ករណីកម្មករនិយោជិត នួន សុផុន</u>

○ លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន ដែលមានខ្លឹមសារថា "*មូលហេតុប្រព្រឹត្តកំហុស មកយឺតម៉ោងធ្វើការ* "។ កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន បានចុះហត្ថលេខាទទួល ។

○ លិខិតព្រមាន (មិនបានចុះកាលបរិច្ឆេទ) កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន ដែលមានខ្លឹមសារថា "*មូលហេតុប្រព្រឹត្តកំហុស គំរាមឱ្យជាងភ្លើង បិទភ្លើងរោងចក្រទាំងអស់ពេលធ្វើកូដកម្ម ...នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦*" ។ កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន មិនបានចុះហត្ថលេខាទទួលទេ ។

○ លិខិតព្រមាន (មិនបានចុះកាលបរិច្ឆេទ) កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន ដែលមានខ្លឹមសារថា "*មូលហេតុប្រព្រឹត្តកំហុស វ៉ៃគុខ្លាំងៗបំផ្លិចបំផ្លាញទ្រព្យសម្បត្តិក្រុមហ៊ុន ...នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦*" ។ កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន មិនបានចុះហត្ថលេខាទទួលទេ ។

○ លិខិតព្រមាន (មិនបានចុះកាលបរិច្ឆេទ) កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន ដែលមានខ្លឹមសារថា "*មូលហេតុប្រព្រឹត្តកំហុស ជេរប្រមាថកម្មករថា មីខូវត្តេ អាខូវត្តេ ...នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦*" ។ កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន មិនបានចុះហត្ថលេខាទទួលទេ ។

○ កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ មានខ្លឹមសារថា ៖ "*នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ...ខ្ញុំបាទឈ្មោះ ចាន់ ធុល ... មុខងារមេជាងភ្លើង ...ត្រូវបាន... នួន សុផុន ... បានអោយខ្ញុំបាទជួយសហការជាមួយគាត់ គឺអោយខ្ញុំបានបិតភ្លើងរោងចក្រនៅពេលដែលពួកគាត់ធ្វើបាតុកម្ម នៅពេលខ្ញុំមិនយល់ព្រមគាត់បានគំរាមខ្ញុំថា "ជាងឯងប្រយ័ត្នខ្លួន" ។*"

<u>ករណីកម្មករនិយោជិត សុខ ធុយ</u>

○ លិខិតព្រមាន (មិនបានចុះកាលបរិច្ឆេទ) កម្មករនិយោជិត សុខ ធុយ ដែលមានខ្លឹមសារថា "*មូលហេតុប្រព្រឹត្តកំហុស គំរាមគំហែងកម្មករធ្វើឱ្យកម្មករភិតភ័យ ...នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ។*"

○ លិខិតព្រមាន (មិនបានចុះកាលបរិច្ឆេទ) កម្មករនិយោជិត សុខ ធុយ ដែលមានខ្លឹមសារថា "*មូលហេតុប្រព្រឹត្តកំហុស ញុះញង់កម្មករក្នុងម៉ោងធ្វើការ ...នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៦ ។*"

○ លិខិតព្រមាន (មិនចុះកាលបរិច្ឆេទ) កម្មករនិយោជិត សុខ ធុយ ដែលមានខ្លឹមសារថា "*មូលហេតុប្រព្រឹត្តកំហុស ជេរប្រមាថកម្មករថា មីខូវត្តេ អាខូវត្តេ...នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៦ ។*"

THE ARBITRATION COUNCIL

- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ មានខ្លឹមសារថា ៖ “*នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៦ ...ខ្ញុំបាទឈ្មោះ សេន សុខសាន្ត ... សុខ ពុយ ...បានជេរខ្ញុំបាទ និងអ្នកធ្វើការជាមួយខ្ញុំ ថា“ អាខូរវត្ត មីខូរវត្ត*” ។

<u>**ករណីកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាយ**</u>

- លិខិតព្រមាន (មិនបានចុះកាលបរិច្ឆេទ) កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាយ ដែលមានខ្លឹមសារថា “*មូលហេតុប្រព្រឹត្តកំហុស គំរាមគំហែងមេជាងភ្លើង... នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦* ” ។ ដោយឡែក លិខិតព្រមាននេះ បានសរសេរថា កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាយ មិនព្រមទទួលកំហុស ទេ ។ កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាយ មិនបានចុះហត្ថលេខាទទួលទេ ។
- លិខិតព្រមាន (មិនបានចុះកាលបរិច្ឆេទ) កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាយ ដែលមានខ្លឹមសារថា “*មូលហេតុប្រព្រឹត្តកំហុស ស្រែកគំរាមសន្តិសុខ (ថា ក្នុងរោងចក្រហ្នឹងខ្ញុំអត់ខ្លាចអាណាទេ) ... នៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦*” ។
- លិខិតព្រមាន (មិនបានចុះកាលបរិច្ឆេទ) កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាយ ដែលមានខ្លឹមសារថា “*មូលហេតុប្រព្រឹត្តកំហុស មិនទាន់ដល់ម៉ោង បិទម៉ាស៊ីនខ្យល់មុន ១៥ នាទី (ហើយនិយាយថា អាណាចង់ទៅប្រាប់ចិនប្រាប់ទៅ) ...នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦* ” ។ លិខិតព្រមាននេះ ដដែល បានសរសេរថា កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាយ មិនព្រមទទួលកំហុសទេ ។ កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាយ មិនបានចុះហត្ថលេខាទទួលទេ ។
- លិខិតព្រមាន (មិនបានចុះកាលបរិច្ឆេទ) កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាយ ដែលមានខ្លឹមសារថា “*មូលហេតុប្រព្រឹត្តកំហុស សំឡុតកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃ...នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦* ” ។ លិខិតព្រមាននេះដដែល បានសរសេរថា កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាយ មិនព្រមទទួលកំហុសទេ ។ កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាយ មិនបានចុះហត្ថលេខាទទួលទេ ។
- លិខិតព្រមាន (មិនបានចុះកាលបរិច្ឆេទ) កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាយ ដែលមានខ្លឹមសារថា “*មូលហេតុប្រព្រឹត្តកំហុស មិនស្តាប់តាមការណែនាំរបស់ប្រធានក្រុម ដើរខុសកន្លែងធ្វើការ (ទៅឃ្លាំង) ...នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦*” ។ កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាយ មិនបានចុះហត្ថលេខាទទួល ទេ ។
- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ មានខ្លឹមសារថា ៖ “*នៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ ...ខ្ញុំបាទឈ្មោះ សុខ ពេជ្រ ...មុខងារជាសន្តិសុខ ...ត្រូវកម្មករឈ្មោះ ឌឹម មាយ ... និយាយគំរាមខ្ញុំថា មុិចមានរឿងអីត្រូវទៅប្រាប់រដ្ឋបាលទៀតអត់? ដោយពីដំបូងឡើយ ...ឌឹម មាយ ...បានចេញមុនម៉ោង ហើយសន្តិសុខនិយាយប្រាប់តាមសំរួល តែបែរជាគាត់បញ្ចេញកាយវិការមិនសមរម្យ ព្រមទាំងនិយាយស្តីគំរោះគំរើយ, ហើយថែមទាំងទះស្មា ហើយនិយាយថា នៅ*

ហ្នឹង មានតែគាត់ អ្នកណាក៏គាត់មិនខ្លាចដែរ។" ដោយមានសាក្សីឈ្មោះ សុទ្ធី ចាន់ធឿន និង តំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ០២ រូប ជាសាក្សី។

- ○ កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ មានខ្លឹមសារថា ៖ *"នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ...ខ្ញុំបាទ ចាន់ ធុល ...មុខងារ មេជាងភ្លើង ត្រូវកម្មករ ឈ្មោះ ឌឹម មាឃ ...បាននិយាយតំរាមតំហែង..."* ដោយមានកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អួន សុខុន ជាសាក្សី និង តំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ០២ នាក់។
- ○ លិខិតបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមាន ខ្លឹមសារថា *"ដោយមូលហេតុ ... -តំរាមកំហែងមេជាងភ្លើង -មិនធ្វើតាមការណែនាំរបស់ប្រធាន -សំលុតកម្មករអោយផ្តិតមេដៃគាំទ្រខ្លួន ដែលខុសនឹងច្បាប់ការងារ និងបញ្ញត្តិផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន កំណត់ ដូចខាងក្រោម ៖*
  - *ត្រូវខិតខំបំពេញការងារដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រគល់អោយ*
  - *មិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំនណោម្នាក់អោយធ្វើតាមខ្លួនទេ ដោយមិនមានការយល់ព្រមពីសាម៉ីខ្លួន...។"* និយោជកសម្រេចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ តទៅ។
- ○ កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ បានបដិសេធការលើកស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជកទាំងស្រុង ដោយ អះអាងថា គាត់មិនបានធ្វើដូចការចោទប្រកាន់របស់ភាគីនិយោជកទេ។
- ○ កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ បានអះអាងថា គាត់ពិតជាបានជួបជាមួយសន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុនពិត មែន តែមិនបានស្រែក គម្រាមសន្តិសុខទេ គ្រាន់តែប្រាប់ថា គាត់អាចចេញហូបបាយមុនម៉ោង ប្រហែល ២ ទៅ ៣ នាទី ព្រោះ មេជាងគាត់ ក៏ចេញមុនម៉ោងដែរ។ កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ បានទទួលស្គាល់ទៀតថា នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ គាត់ពិតជាបានបិទម៉ាស៊ីនខ្យល់ មុនម៉ោងពិតមែន ប៉ុន្តែ មិនមែនបិទ ១៥ នាទី មុនទេ គឺត្រឹមតែ ០៥ នាទី មុនប៉ុណ្ណោះ ហើយនេះ គឺជាបញ្ហារបស់ជំនួយការរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផល្លី។ លើសពីនេះ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ គាត់មិនបានគម្រាមឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃទេ គឺកម្មករនិយោជិតជាអ្នកពឹងពាក់ឱ្យតំណាង កម្មករនិយោជិត ជួយដោះស្រាយសំណើររបស់ពួកគាត់។

<u>**ករណីកម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង**</u>

- ○ លិខិតព្រមាន (មិនបានចុះកាលបរិច្ឆេទ) កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង ដែលមានខ្លឹមសារថា *"មូលហេតុប្រព្រឹត្តកំហុស មិនយកចិត្តទុកដាក់ជាមួយការងារ (ធ្វើបាយការណ៍ខុសច្រើនដង)... នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦"*។ កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង បានចុះហត្ថលេខាទទួល។
- ○ លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង ដែលមានខ្លឹម សារថា *"មូលហេតុប្រព្រឹត្តកំហុស ហៅអ្នករួមក្រុមថា មីខ្វែក ...សូមសន្យាថា បើថ្ងៃក្រោយខ្ញុំបាទ*

នៅតែប្រព្រឹត្តកំហុសទៀត ...សុខចិត្តឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារដោយគ្មានតវ៉ា។ " កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង បានចុះហត្ថលេខាទទួល។

- ○ លិខិតព្រមាន (មិនបានចុះកាលបរិច្ឆេទ) កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង ដែលមានខ្លឹមសារថា *" មូលហេតុប្រព្រឹត្តកំហុស តមាត់ជាមួយប្រធានក្រុម មិនស្តាប់តាមការណែនាំរបស់ប្រធាន ...នៅថ្ងៃទី១១ ខែ០១ ឆ្នាំ២០១៦ "*។ លិខិតព្រមានបានសរសេរបញ្ជាក់ទៀតថា កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង មិនព្រមទទួលកំហុសទេ។
- ○ កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ មានខ្លឹមសារថា ៖ *"...ទូច សំនៀង ជាកូនក្រុមតែងតែតមាត់ពេលប្រធានក្រុមពន្យល់ ណែនាំ រឺក៏រៀបចំការងារគាត់។ គាត់តែងតែបញ្ចេញកាយវិការមិនពេញចិត្តក្នុងការរៀបចំរបស់ប្រធាន ហើយនិយាយថា ឈប់ធ្វើ ឈប់រវល់ហើយ ថែមទាំងនិយាយទូរស័ព្ទក្នុងម៉ោងការងារជារឿយៗ។"* កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង បានផ្តិតមេដៃទទួលស្គាល់កំណត់ហេតុ។
- ○ លិខិតបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង ពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមាន ខ្លឹមសារថា *" ដោយមូលហេតុ ...-ហៅអ្នករួមការងារថា (មីខ្វែក) -មិនស្តាប់ការណែនាំរបស់ប្រធាន និងមិនយកចិត្តទុកដាក់ជាមួយការងារ (របាយការណ៍ខុសច្រើនដង) ដែលខុសនឹងច្បាប់ការងារ និងបញ្ញត្តិផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនកំណត់ខាងក្រោម ៖*
  - *មិនត្រូវបង្កជំលោះវាយតប់គ្នាក្នុងរោងចក្រ*
  - *ត្រូវខិតខំបំពេញការងារដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រគល់អោយ... ។ "* និយោជកបានសម្រេចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង ចាប់ពីថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

- យោងតាមភស្តុតាងដែលភាគីនិយោជកបានផ្តល់ នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖
  - ○ ភាគីនិយោជកបានដាក់លិខិតជូនដំណឹងផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន និង សុខ ធុយ ទៅកាន់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។ ភាគីនិយោជកបានទទួលស្គាល់ថា មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ មិនបានចេញលិខិតឆ្លើយតបអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ ខាងលើទេ។

ចំណុចវិវាទទី ០៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរ ០១ ម៉ាស៊ីន និងចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរ ០២ ម៉ាស៊ីន

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកមិនធ្លាប់ផ្តល់ប្រាក់ជំនាញ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ការទាមទារនេះគឺដើម្បីលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិត ។
- ភាគីនិយោជកបានមិនមានលទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់ជូនតាមការទាមទារទេ ពីព្រោះ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទើបតែឡើង ។

ចំណុចវិវាទទី ០៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ចំនួន ១៥ នាទី

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ចេញមុនម៉ោងចំនួន ១០ នាទី ។
- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា រយៈពេល ១០ នាទី គឺស្ត្រីមានផ្ទៃពោះអាចចេញទៅក្រៅក្រុមហ៊ុន និងអាចទិញម្ហូបបានទៀតផង ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមក មិនធ្លាប់មានស្ត្រីមានផ្ទៃពោះណាម្នាក់មានគ្រោះថ្នាក់ ដោយសារការចេញទៅក្រៅក្រុមហ៊ុនមិនទាន់នោះទេ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែរក្សាជំហរ ក្នុងការទាមទារខាងលើនេះ ។

ចំណុចវិវាទទី ០៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកដកបណ្តឹង ដែលនិយោជកប្តឹងកម្មករនិយោជិត និងសហជីពទៅតុលាការ

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា សព្វថ្ងៃនេះ និយោជកបានប្តឹងកម្មករនិយោជិត និងសហជីព ទៅកាន់តុលាការហើយ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានប្តឹងកម្មករនិយោជិត នួន សុផុន, ឌឹម មាឃ, សុខ ធុយ និងសហជីព ទៅតុលាការ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកដកបណ្តឹង ដែលនិយោជកបានប្តឹងកម្មករនិយោជិតទៅតុលាការ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកធ្លាប់យល់ព្រមដោយផ្ទាល់មាត់ជាមួយកម្មករនិយោជិតថា មិនគុំកួនពួកគាត់ ។
- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកមិនដកពាក្យបណ្តឹងពីតុលាការទេ ពីព្រោះ នេះជាសិទ្ធិរបស់និយោជក នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម ហើយបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ និងខូចខាតទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

ចំណុចវិវាទទី ០៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការលើសពី ០៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ ។ លើក

លែងតែកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅផ្នែករដ្ឋបាល, កម្មករនិយោជិតដែលជាប្រធានក្រុម និងកម្មករនិយោជិតដែលជាជាងភ្លើង ដែលមានលក្ខខណ្ឌខុសពីកម្មករនិយោជិតធម្មតា។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាជាងភ្លើង នៅពេលដែលពួកគាត់ធ្វើការងារលើសពី ០៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកយកករណីកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ដែលជាជាងភ្លើង សម្រាប់ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ការធ្វើការរយៈពេល ១០ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ គឺជាការអនុវត្តផ្ទុយនឹងមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់តាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ពីព្រោះ ចាប់តាំងពីចូលធ្វើការដំបូង ជាងភ្លើងបានយល់ព្រមជាមួយនឹងនិយោជក ធ្វើការចំនួន ១០ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ (សម្រាប់ថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសុក្រ) និងធ្វើការចំនួន ០៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់ថ្ងៃសៅរ៍។ ក្នុងករណីដែលជាងភ្លើងធ្វើការលើសពី ០៨ ម៉ោង នៅថ្ងៃសៅរ៍ និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនពួកគាត់។ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ជាងភ្លើងសព្វថ្ងៃ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់មួយ ដែលនិយោជកបានបូកបញ្ចូលប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរួចហើយ។ បើទោះបីជាងភ្លើងមិនបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងគ្រប់ចំនួន ១០ ម៉ោង សម្រាប់ថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសុក្រ ក៏គាត់នៅតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដដែល ពោលគឺនិយោជក មិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការព្រមព្រៀងធ្វើការចំនួន ១០ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃនេះ គឺមិនបានសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចទាមទារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើសិទ្ធិរបស់ភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៣ នាក់ បានផ្ទេរសិទ្ធិជូន សហព័ន្ធសហជីពចំនួន ០៤ រួមមាន សហព័ន្ធសហជីពពលករកម្ពុជា, សហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា, សហព័ន្ធសហជីពសេរីភាពកម្មករខ្មែរ និងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករអាស៊ាន តាមរយៈលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ (គ្មានលេខ) ចុះថ្ងៃទីថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។ ប៉ុន្តែ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣ នាក់ ស្ថិតនៅក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨៣ នាក់ ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហព័ន្ធសហជីពទាំង ០៤ ខាងលើ ផងដែរ បានបដិសេធស្នាមមេដៃរបស់ពួកគេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែកម្មករ

និយោជិតចំនួន ៤៤ នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលបន្តពីងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនសហព័ន្ធសហជីពចំនួន ០៤ ខាងលើ ដើម្បីទាមទារលើចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាង ដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"* ។

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា *"ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ"* មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកព្រៃង, លេខ ៤៧/១០-ម៉ឹង ជៀវ និងលេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្វាមេន)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា អនុប្រធាននៃសហព័ន្ធសហជីពពលករកម្ពុជា, សហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា និងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករអាស៊ាន មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ។ ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពទាំង ០៣ ដែលមានវត្តមាន មានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិ តាមរយៈលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិខាងលើ ស្របតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាស ០៩៩។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព ត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ ។"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង បានបកស្រាយថា ៖ *"យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រាខាងលើនេះ មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះសំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។..."*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរដែលបកស្រាយថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីនេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្វាមិន មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។ ទាក់ទងចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ដដែល បានបកស្រាយថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមិន*

ទាន់មានអត្ថិភាពនៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត កម្មករនិយោជិតដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទមានសិទ្ធិតំណាងដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬមានសិទ្ធិក្នុងការពឹងពាក់ ឬផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហជីពមូលដ្ឋាន ឬបុគ្គលផ្សេងទៀតដើម្បីធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើពួកគាត់យល់ថា សិទ្ធិរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបំពានដោយនិយោជក ។" ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ពោលគឺ នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិក្នុងការនាំវិវាទមកដោយផ្ទាល់ ឬពឹងពាក់ ឬផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនសហជីពមូលដ្ឋាន ឬបុគ្គលផ្សេងទៀត ដើម្បីធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ។

លើសពីនេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបកស្រាយថា ជាគោលការណ៍ អធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់នោះទេ ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៤១/០៤-មីកាសា, លេខ ០៧/០៥-កូកា កូឡា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ៤៥/០៧-វីលសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៣/០៨-តេវ៉ាតិច្ស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ២៥៣/១៤- តូតាល់ កម្ពុជា)* ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនបានលើកឡើងនូវការជំទាស់ណាមួយពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿងនេះទេ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ដើមបណ្តឹងនៅក្នុង សំណុំរឿងនេះ គឺកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៤ នាក់ ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហព័ន្ធសហជីពទាំង ០៤ ខាងលើ ។

ចំណុចវិវាទទី ០១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកប្រតិភូបុគ្គលិកឈ្មោះ នួន សុផុន និង សុខ ធុយ ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ និង ទូច សំនៀង ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ជូនពួកគាត់

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន និង សុខ ធុយ គឺជាប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុងអាណត្តិប្រចាំក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន ។ រីឯ កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ និង ទូច សំនៀង គឺជាកម្មករនិយោជិតធម្មតា មានន័យថា ពួកគាត់មិនមានតួនាទីផ្សេង ក្រៅពីតួនាទីជាកម្មករនិយោជិតនោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ដោយបែងចែកជាពីរករណី ដូចខាងក្រោម ៖

ARBITRATION COUNCIL

ករណីកម្មករនិយោជិត នួន សុផុន និង សុខ ធុយ ដែលមានតួនាទីជាប្រតិភូបុគ្គលិក

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា "*រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។...*"

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិកពីការងារ ត្រូវតែទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុន។

យោងតាមអង្គហេតុនេះ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន និង សុខ ធុយ គឺជាប្រតិភូបុគ្គលិកនៃក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន ដែលបានជាប់ឆ្នោតនៅថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥។ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន មិនបានស្តាប់ការណែនាំរបស់ប្រធានក្រុម ហើយកម្មករនិយោជិត សុខ ធុយ មិនយល់ព្រមសហការជាមួយនឹងនិយោជក នៅពេលតម្រូវឱ្យមានធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។ លើសពីនេះ ពួកគាត់ទាំង ០២ នាក់ បានគម្រាមកំហែង និងជេរប្រមាថកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតផង។

ផ្អែកតាមរបាយការណ៍សាកសួរ ព័ត៌មានរបស់តំណាងមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន និង សុខ ធុយ ពិតជា បានជេរប្រមាថប្រធានក្រុម និងកម្មករនិយោជិតដទៃ, ដើរចោលកន្លែងធ្វើការ, បញ្ចុះបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតដទៃមិនឱ្យធ្វើការ និងគម្រាមកំហែងកម្មករនិយោជិតដទៃឱ្យផ្តិតមេដៃក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន ថែមទាំងបានវាយតុធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតសន្លប់ នៅផ្នែកវេចខ្ចប់។ ផ្អែកតាមការរកឃើញនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន និង សុខ ធុយ ពិតជាបានប្រព្រឹត្តនូវកំហុស ដូចការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកពិតមែន។ នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានជូនដំណឹងទៅកាន់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកមិនបានទទួលការឆ្លើយតបនឹងលិខិតជូនដំណឹងនេះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន និង សុខ ធុយ ស្របតាមនីតិវិធី ដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី២, ទី៣ និងទី៤ មាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ "*អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក និងដល់កម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ក៏ដូចជា ដល់សហជីពដែលគ្រប់គ្រង កម្មករនិយោជិតនោះក្នុងរយៈពេល ១ (មួយ) ខែ យ៉ាងយូរ ក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង ។*

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជក ឬកម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬសហជីពរបស់កម្មករ និយោជិតនោះមានពេល ២ (ពីរ) ខែ ដើម្បីធ្វើការតវ៉ាទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចលុបចោល ឬកែសម្រួលសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ ...ពាក្យបណ្តឹង និងការតវ៉ានោះត្រូវចាត់ទុកថា បានបដិសេធចោល ។ "

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២, ទី៣ និងទី៤ មាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ក្នុងរយៈពេល ០១ ខែ បន្ទាប់ពីដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅកាន់អធិការការងារអំពីការស្នើសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបាននូវការពារនេះ ប៉ុន្តែ អធិការការងារមិនបានជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនទេ ពាក្យបណ្តឹងខាងលើនេះ នឹងត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធចោល ។ ក្នុងករណីដែលភាគីមិនពេញចិត្តនឹងការសម្រេចរបស់អធិការការងារ ភាគីទាំងពីរមានរយៈពេល ០២ ខែ បន្ទាប់ពីទទួលបានសេចក្តីសម្រេចពីអធិការការងាររួចហើយ ដើម្បីធ្វើបណ្តឹងតវ៉ាទៅកាន់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឱ្យលុបចោល ឬកែសម្រួលសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ ពិតជាបានចុះមកអង្កេតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន អំពីការងារបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន និង សុខ ធុយ បន្ទាប់ពីមានការស្នើសុំពីភាគីនិយោជក ។ ដោយឡែក រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការ ថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ មិនបានទទួលការឆ្លើយតបអំពីការងារបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន និង សុខ ធុយ ទៅភាគីនិយោជកវិញទេ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា រាប់ចាប់ពីថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ គឺមានរយៈពេលលើសពី ០១ ខែ ហើយ ដូចនេះ យោងតាមមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ បណ្តឹងរបស់ភាគីនិយោជកក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន និង សុខ ធុយ ត្រូវចាត់ទុកថា បានបដិសេធចោល ។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនបានធ្វើបណ្តឹងតវ៉ាទៅកាន់រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីជំទាស់នឹងការសម្រេចរបស់អធិគារការងារនៅឡើយទេ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា និយោជកនៅតែមានសិទ្ធិក្នុងការធ្វើបណ្តឹងតវ៉ានេះ ដរាបណារយៈពេលតវ៉ាដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពមិនទាន់ផុត ។

បើទោះបីជាបណ្តឹងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន និង សុខ ធុយ ត្រូវបានបដិសេធចោល ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ។ ហេតុនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត នួន សុផុន និង សុខ ធុយ ដោយមិនស្របតាម នីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៦៩/១៦-ម៉ានីង ត្លូរី ហ្គាមេន អ៊ីនធើប្រាយ ខូអិលធីឌី បានសម្រេចឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ នៅពេលដែលនិយោជកមិនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតស្របតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ពោលគឺមិនទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុន ។

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖

"...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណង រដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

ក-បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលបានបណ្តេញចេញ ឱ្យចូលមកធ្វើការវិញ...

ខ-បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់... ។... ។"

យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបាននូវការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ នៅពេលដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មិនស្របតាមនីតិវិធី ពោលគឺ និយោជកមិនបានទទួលការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការ ក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបាននូវការការពារពិសេស ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត នួន សុផុន និង សុខ ធុយ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ជូនពួកគាត់ រហូតដល់មានការអនុញ្ញាតពីរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឱ្យបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារ ។

<u>ករណីកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ និង ទូច សំនៀង</u>

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ និង ទូច សំនៀង ដោយសារតែពួកគាត់ទាំងពីរនាក់ បានចូលរួមធ្វើកូដកម្មនៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ និង ទូច សំនៀង នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា ពួកគាត់ទាំងពីរនាក់ពិតជាត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ពិតមែន ។ យោងតាមអង្គហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ និង ទូច សំនៀង មិនត្រូវបាននិយោជកមុនពេលធ្វើកូដកម្មចំនួន ០១ ថ្ងៃ ។ ហេតុនេះ ការបញ្ឈប់នេះ មិនពាក់ព័ន្ធនឹងមូលហេតុនៃការធ្វើកូដកម្មទេ ។

ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ និង ទូច សំនៀង ដោយសារតែ ពួកគាត់ទាំង ០២ នាក់ បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា តើកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ និង ទូច សំនៀង បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ៖*

...

ខ- កំហុសកម្មករនិយោជិត ៖

...

៤- ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត ។..." ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ដាលី ហ្គាម៉ិន ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រង់ប្រការ១០ ចែងថា ៖"

- *កំហុសមធ្យម ៖ លើកទី១ ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន ។ លើកទី២ ត្រូវបញ្ឈរជើងលែងអោយធ្វើការដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលមួយរយៈ (មិនលើសពី៧ថ្ងៃ) ។ លើកទី៣ ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។*

○ *កំហុសធ្ងន់ធ្ងរៈ ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។*

<u>ក) កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ</u>

យោងតាមលិខិតព្រមានដែលភាគីនិយោជកបានផ្តល់ កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ បានប្រព្រឹត្តកំហុសចំនួន ០៤ លើក គឺ ៖ លើកទី១ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយស្រែកគម្រាមសន្តិសុខ ថា "*ក្នុងរោងចក្រហ្នឹងខ្ញុំអត់ខ្លាចអាណាទេ*", លើកទី២ នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយបិទម៉ាស៊ីនខ្យល់មុនម៉ោងចំនួន ១៥ នាទី, លើកទី៣ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយបានសម្លុតកម្មករនិយោជិតឱ្យផ្តិតមេដៃ និងលើកទី៤ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនស្តាប់តាមការណែនាំរបស់ប្រធានក្រុម ដើរខុសកន្លែងធ្វើការ (ទៅឃ្លាំងក្រណាត់)។ កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ មិនបានចុះហត្ថលេខាទទួលលើលិខិតព្រមានទាំង ០៤ នេះទេ ប៉ុន្តែបានទទួលស្គាល់ថា នៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ គាត់ពិតជាបានជួបជាមួយសន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុនពិតមែន តែមិនបានស្រែក គម្រាមសន្តិសុខទេ គ្រាន់តែប្រាប់ថា គាត់អាចចេញហូបបាយមុនម៉ោងប្រហែល ២ ទៅ ៣ នាទី ព្រោះមេជាងគាត់ ក៏ចេញមុនម៉ោងដែរ។ កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ បានទទួលស្គាល់ទៀតថា នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ គាត់ពិតជាបានបិទម៉ាស៊ីនខ្យល់មុនម៉ោងពិតមែន ប៉ុន្តែ មិនមែនបិទ ១៥ នាទីមុនទេ គឺត្រឹមតែ ០៥ នាទីមុន ប៉ុណ្ណោះ ហើយនេះ គឺជាបញ្ហារបស់ជំនួយការរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផល្លី។ លើសពីនេះ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ គាត់មិនបានគម្រាមឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃទេ គឺកម្មករនិយោជិតជាអ្នកពឹងពាក់ឱ្យតំណាងកម្មករនិយោជិត ជួយដោះស្រាយសំណើររបស់ពួកគាត់។

ជាយុត្តិសាស្ត្រ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវើរប្រ៊ីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទីកថ្លា ផ្កាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨ និង លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាំង)* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារមិនមានភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីសម្អាងលើការទាមទារនោះទេ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៌ បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)* ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បើទោះបីជាកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ មិនបានចុះហត្ថលេខាទទួលយកលិខិតព្រមានពីនិយោជកក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែ នៅក្នុងលិខិតព្រមាន និងកំណត់ហេតុនីមួយៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ គឺសុទ្ធតែមានសាក្សី ដែលអះអាងលើកំហុសរបស់គាត់។ ដោយឡែក ចំពោះកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ គឺត្រឹមតែបដិសេធនូវការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជក ដោយផ្ទាល់មាត់ និងមិនមានភស្តុតាង ឬសាក្សីណាម្នាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវអំណះអំណាងរបស់ខ្លួនទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ មិនបានបំពេញនូវបន្ទុកភស្តុតាង ដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

ជឿបានថា គាត់មិនបានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសដូចមានបញ្ជាក់នៅក្នុងលិខិតព្រមាន និងកំណត់ហេតុរបស់ភាគីនិយោជក នោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងពិចារណាតាមភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជក។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានសម្រេចបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ពីការងារ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយសារគាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។ កំហុសទាំងនោះ រួមមាន ៖ គម្រាមកំហែងមេជាងអគ្គិសនី, មិនធ្វើតាមការណែនាំរបស់ប្រធាន និងសម្លុតកម្មករនិយោជិតឱ្យផ្ដិតមេដៃគាំទ្រ។

យោងតាមកំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ បានបញ្ជាក់ខ្លឹមសារថា កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ បានគម្រាមកំហែងមេជាងអគ្គិសនី ដោយមានសាក្សីអះអាងចំនួន ០៣ នាក់ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនបានបញ្ជាក់ថា តើគាត់បានគម្រាមកំហែងជាងអគ្គិសនី ដោយរបៀបណានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ថា មិនមានអង្គហេតុអំពីការគម្រាមកំហែងរបស់កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ទៅលើមេជាងអគ្គិសនី ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចពិចារណាបានថា ការគម្រាមកំហែងនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ តាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារនោះទេ។ ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ ពាក់ព័ន្ធនឹងការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជកដែលថា កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ បានសម្លុតកម្មករនិយោជិតឱ្យផ្ដិតមេដៃគាំទ្រ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ មិនបានសម្លុតកម្មករនិយោជិតឱ្យផ្ដិតមេដៃនៅថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ នោះទេ ប៉ុន្តែ គាត់បានកុហកកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតថា រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនឱ្យគាត់ដើរផ្ដិតមេដៃរើសតំណាងកម្មករនិយោជិត។ យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនត្រង់ប្រការ ១០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ មិនបានបញ្ជាក់ថា ការកុហកកម្មករនិយោជិត និងការមិនធ្វើតាមការណែនាំរបស់ប្រធានក្រុម ត្រូវចាត់ទុកថាជាកំហុសធ្ងន់នោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ដោយផ្អែកលើកំហុសរបស់ពួកគាត់ទាំងពីរនាក់ បាន ដែរ ឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ បានចូលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដំបូង នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយបានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០៣ ខែ ជាមួយនឹងនិយោជក ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយគាត់នោះទេ។ ភាគីនិយោជកបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកអាចនឹងមានការធ្លោះធ្លោយក្នុងការហៅកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ មានចុះកិច្ចសន្យាការងារ ០៣ ខែ ជាបន្តបន្ទាប់របស់គាត់ ប៉ុន្តែ និយោជកដឹងថា កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់ ត្រូវបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ប្រសិនបើបូករយៈពេល ០៣ ខែម្ដង។ ហេតុនេះ ដើម្បីពិចារណាថា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ដោយផ្អែកលើកំហុសខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាលើប្រភេទកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ជាមុន។

មាត្រា ៦៧ ត្រង់ចំណុចទី ៨ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ *"នៅពេលណាកិច្ចសន្យាដែលបានធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដតិចជាង ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំ ត្រូវបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់នោះ កិច្ចសន្យាត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៧១/១៣-ឌី & អិល បានបកស្រាយថា ៖ “*ពាក្យថា “បន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅពេលផុតកំណត់” មានន័យថា មកដល់ពេលផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាដំបូង មិនមានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា បានបង្ហាញឆន្ទៈក្នុងការបន្ត ឬមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យានោះទេ ហើយនៅក្រោយពេលផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យាដំបូងនេះ ទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានបន្តទៅដោយស្ងៀមស្ងាត់ ។ ពោលគឺ កម្មករនិយោជិតនៅតែបន្តធ្វើការជម្មតាឱ្យនិយោជក ហើយនិយោជកនៅតែផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗ ដូចនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូងដែរ ។*” ។

យោងតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿង ២៧១/១៣-ឌី & អិល ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចទី ៨ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា នៅពេលណាដែលកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាមានថិរវេលាតិចជាង ឬស្មើនឹងពីរឆ្នាំ បានផុត កំណត់រួចហើយ ប៉ុន្តែ មកដល់ពេលផុតកំហោត់នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំហោត់ថិរវេលានោះ មិនមានភាគី ណាមួយនៃកិច្ចសន្យា បានបង្ហាញឆន្ទៈក្នុងការបន្ត ឬមិនបន្តនៃកិច្ចសន្យានោះទេ ហើយជាលទ្ធផលទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅតែបានបន្តទៅជាធម្មតាដោយស្ងៀមស្ងាត់ នៅក្រោយពេលផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យានោះ ទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត នៅក្រោយពេលផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យា ដំបូងនឹងត្រូវបានបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់ និងត្រូវចាត់ទុកថា ស្ថិតនៅក្រោមប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។

លើសពីនេះ មាត្រា ៦៧ ចំហោុចទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា៖ “*កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យានេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានថិរវេលាពិតប្រាកដ ។*”

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៦៧ ចំហោុចទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ - ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំហោត់ថិរវេលា ត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌទម្រង់ជាចាំបាច់ ពោលគឺ កិច្ចសន្យាការងារនេះ ត្រូវតែធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ បានដល់កាលកំណត់ ភាគីនិយោជកមិនបានហៅឱ្យគាត់ចុះកិច្ចសន្យាការងារលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយនឹងនិយោជកទៀតទេ ហើយគាត់នៅតែបន្តការងារដោយស្ងៀមស្ងាត់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដូចដើម ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ស្របតាមការបកស្រាយចំនុចទី៧ និងទី៨ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ។

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា “*កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុន ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ៕*

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ"។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយធ្វើការជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតដើម្បីបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬ ចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣*)។

ម្យ៉ាងទៀតមាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ទោសវិន័យត្រូវតែសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់កំហុស ។..."* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កំហុសរបស់កម្មករ ឌឹម មាឃ ថ្វីត្បិតតែមិនមែនជាកំហុសធ្ងន់ ប៉ុន្តែកំហុសរបស់គាត់អាចជាហេតុផលសមស្របដែលនិយោជកអាចបញ្ឈប់គាត់ពីការងារបាន យោងតាមមាត្រា ៧៤ និងមាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ករណីបញ្ឈប់ពីការងារដោយមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារអ្វីខ្លះ ?

១- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ៖

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖*"ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា ដូចតទៅ ៖...*

- *ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពីប្រាំមួយខែ រហូតដល់ ពីរឆ្នាំ ។*
- *..."* ។

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ ចែងថា ៖ *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯង គ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុនដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។"* ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ពោលគឺមានរយៈពេល ០១ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃដែលនិយោជកបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា និយោជកមិនបានបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងការជូនដំណឹងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ស្របតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើទេ ដោយសារតែកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ បានបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនលើសពី ០៦ ខែហើយ ។ ដូច្នេះ ភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ឱ្យស្របតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

<u>ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន</u>

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៤-សាំហាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដែលមិនបានជូនដំណឹងនេះ ទៅកម្មករនិយោជិតចំនួន ១ ថ្ងៃ*

ប៉ុណ្ណោះ ។ ប្រាក់ដែលត្រូវផ្តល់ជូន ១ ខែនេះ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ដែលត្រូវគិតដោយឈរលើមូលដ្ឋានដូចតទៅ ៖ ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនោះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តេញចេញ ចែកនឹង ១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ ។

២- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៖

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានកំរិត ដូចតទៅ ៖*

- *ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ច ចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។..."*។

នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ បានបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរយៈពេលជិត ០១ ឆ្នាំ។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់នោះទេ ។ ហេតុនេះ គាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ។

<u>ការគណនាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ</u>

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៤-សាំហាន់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"ក្នុងការសម្រេចអំពីរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ តាមគោលបំណងមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានណែនាំដោយមាត្រា ១៦៨ ដែលតម្រូវថា ការគណនាប្រាក់ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សំរាក ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានប្រាក់ដែលរកបានជាមធ្យមក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ។ ឧទាហរណ៍ កម្មករម្នាក់ដែលមានអតីតភាពការងារ ១៣ ខែ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ដោយយោងតាមច្បាប់មាត្រា ៨៩ ត្រូវបានគណនា ដូចខាងក្រោម ៖*

ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនោះ ទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តេញចេញចែកនឹង១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ។ ប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ចែកនឹង ២៦ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ។ ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃនេះ គឺជាមូលដ្ឋាននៃការគិតប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។" (សូមមើលបន្ថែមនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលើសំណុំរឿងលេខ ២៧/០៤-អឹម អេស អាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ៕

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួល ដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ ។

៣- ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

មាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “*លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ។...*” ។

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

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ មានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់ មុនពេលបញ្ឈប់ពីការងារស្របតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ។

៤-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ៖

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “*...ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ* ” ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ បើសិនជានិយោជកមិនទាន់បានបំពេញ ។ ហេតុនេះ ភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនទាន់បានបើកជូនគាត់ ។

__ខ) កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង__

យោងតាមលិខិតព្រមានដែលភាគីនិយោជកបានផ្តល់ កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង បានប្រព្រឹត្តកំហុសចំនួន ០៣ លើក។ លើកទី១ នៅថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ កំហុសពីការជេរប្រមាថកម្មករនិយោជិត ដទៃថា “*មីខូវភ្លៃ* ”។ លើកទី២ នៅថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ កំហុសពីការតមាត់ជាមួយប្រធានក្រុម និងមិនស្តាប់ការណែនាំរបស់ប្រធាន។ លើកទី៣ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ កំហុសពីការមិនយកចិត្តទុកដាក់ ជាមួយការងារ (ធ្វើរបាយការណ៍ខុសច្រើនដង)។ កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង បានចុះហត្ថលេខាទទួលស្គាល់ លិខិតព្រមានលើកទី១ និងលើកទី៣ លើកលែងតែលិខិតព្រមានលើកទី២។ ដោយឡែក យោងតាមកំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ បានសរសេរថា កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង តែងតែតមាត់ពេលប្រធានក្រុមពន្យល់ណែនាំ រឺក៏រៀបចំការងារគាត់។ គាត់តែងតែបញ្ចេញកាយវិការមិនពេញចិត្តក្នុងការប្រជុំរបស់ប្រធាន ហើយនិយាយថា “*ឈប់ធ្វើ ឈប់រវល់ហើយ* ” ថែមទាំងនិយាយទូរស័ព្ទក្នុងម៉ោងការងារជារឿយៗ។ កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង បានផ្តិតមេដៃទទួលស្គាល់កំណត់ហេតុ។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ទូច

សំនៀង នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយសារកម្មករនិយោជិតរូបនេះ បានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសដូចមានចែង នៅក្នុងលិខិតព្រមានទាំង ០៣ ខាងលើ ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង ពិតជាបានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសទាំង ០៣ លើក ដូចការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជក ពិតប្រាកដមែន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ សម្រាប់កំហុសលើកទី១ របស់គាត់ ដោយសារតែ គាត់បានជេរប្រមាថកម្មករនិយោជិតដទៃ ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានបញ្ឈប់គាត់ពីការងារទេ ។ លើសពីនេះ ភាគីនិយោជកក៏មិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ នៅពេលដែលគាត់ បានប្រព្រឹត្តកំហុសលើកទី២ ផងដែរ ប៉ុន្តែ និយោជកបានសម្រេចបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ សម្រាប់កំហុសលើកទី៣ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង ដោយផ្អែកលើកំហុសមធ្យមតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើនិយោជកអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង ដោយ ផ្អែកលើកំហុសរបស់គាត់បាន ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានូវពេលដល់កាលកំណត់ ។ ប៉ុន្តែ កិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ នៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា ។*

- បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិ ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯងមុនកាលកំណត់ក្រៅពីមូលហេតុ ដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិច ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា ។"

ផ្អែកតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាមុនកាលកំណត់បាន ប្រសិនបើមានការព្រមព្រៀងពីភាគីម្ខាងទៀត ឬករណីកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ ។ ក្នុងករណីដែលនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ដោយមិនមានការព្រមព្រៀងពីភាគីម្ខាងទៀត ឬមិនដោយសារករណីកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់នូវប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិត ។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង ត្រូវផុតកំណត់នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ប៉ុន្តែ និយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ពីការងារនៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយសារគាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុសចំនួន ០៣ លើក។ យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

THE ARBITRATION COUNCIL

ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង ពីការងារ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង ដូចខាងក្រោម ៖

១-ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា

កថាខណ្ឌទី ៦ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ " *នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុក្រឹត្យ។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុក្រឹត្យទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។*"។

យោងតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ បញ្ចប់ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹង ០៥ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង បានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ សម្រាប់ករណីដែលភាគីនិយោជកមិនទាន់បានបើកឱ្យ។

២-ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

មាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ។...*" ។

មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ចែងថា ៖ "*ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សំរាក ។*

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង មានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់ មុនពេលបញ្ឈប់ពីការងារស្របតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ។

៣-ប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត

កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា៖ "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯង មុនកាលកំណត់ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិត ទទួលជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើ នឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា*"។

ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ទេ។ ហេតុនេះ ភាគីនិយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ពោលគឺមុនពេលកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ត្រូវផុតរលត់រយៈពេលប្រហែល ០១ ខែ និង ១៤ ថ្ងៃ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលគាត់ត្រូវទទួលបានរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ ស្របតាមកថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ។

៤-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ៖

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...*ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ*"។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ បើសិនជានិយោជកមិនទាន់បានបំពេញ។ ហេតុនេះ ភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនទាន់បានបើកជូនគាត់។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ និង ទូច សំនៀង ចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដូចខាងក្រោម ៖
  - កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ៖
    - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
    - ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ស្របតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
    - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ស្របតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
    - ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ។
  - កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង ៖
    - ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួន ០៥ ភាគរយ
    - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ស្របតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
    - ប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត ស្របតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង
    - ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ។/.

ចំណុចវិវាទទី ០៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរ ០១ ម៉ាស៊ីន និងចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរ ០២ ម៉ាស៊ីន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរ ០១ ម៉ាស៊ីន និងចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរ ០២ ម៉ាស៊ីន ដែរ ឬទេ ?

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកមិនធ្លាប់ផ្តល់ប្រាក់ជំនាញ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬ ការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញ ចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរ ០១ ម៉ាស៊ីន និងចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលចេះដេរ ០២ ម៉ាស៊ីន នោះទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុង មាត្រា៩៦ 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 លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

...

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

THE ARBITRATION COUNCIL

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០ % (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីព លើសពី ១ (មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះ ។... ។

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ ។"

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

យោងតាមកថា ខណ្ឌទី២ មាត្រា៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

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 ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍

បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ និងមាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើ ។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៨១/០៤-អេវើប្រ៊្លីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្គ្រេតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យឿន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិន ហាន ស៊ុង ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២០៦/១២-វេ លី (ខេមបូឌា) ហ្វាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១៧២/១៤-ហ៊្វិត ហ៊្វរវើត (ខេមបូឌា) សកន៍ ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ២០២/១៤-មិន ពូន ចិចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០២២/១៥-ដាប់ប៊ិលយូ អ៊ែនដ៏ឌី កម្ពុជា ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបភើរេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្ដឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីសហជីពក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនពិចារណា លើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរ ០១ ម៉ាស៊ីន និងចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលចេះដេរ ០២ ម៉ាស៊ីន ។

ចំណុចវិវាទទី ០៦ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ* ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោងចំនួន ១៥ នាទី

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ចេញមុនម៉ោងចំនួន ១៥ នាទី ដែរ ឬទេ ?

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ បានចេញមុនម៉ោងចំនួន ១០ នាទី ហើយ ។

ក្រៅពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬ ការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ចេញមុនម៉ោងចំនួន ១៥ នាទី នោះទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

(សូមមើលការបកស្រាយពីវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៥ ខាងលើ)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណា លើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ចេញមុនម៉ោងចំនួន ១៥ នាទី ។

ចំណុចវិវាទទី ០៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកដកពាក្យបណ្តឹង ដែលនិយោជកប្តឹងកម្មករនិយោជិតទៅតុលាការ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការដកពាក្យបណ្តឹង ដែលនិយោជកប្តឹងកម្មករនិយោជិត ទៅតុលាការ ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “វិវាទការងាររួមគឺជាវិវាទ ដែលកើតឡើង រវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ នឹងបុគ្គលរបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។ ” ។

អនុលោមទៅតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការក្នុងការសម្រេចតែលើវិវាទការងាររួមប៉ុណ្ណោះ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ៩៥/០៤-អេ អាយ អេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៨១/០៦-ហុង អ៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៣/០៦-រ៉ូស៊ីង ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៧៥/១៣-អ៊ីនធើណាស់ស្យូណាល់ ហ្វេសិន រ៉ូយ៉ាល់ និងលេខ ២៥១/១៥-វ៉ៃ ហ៊ូល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)* ។

ផ្អែកតាមមាត្រា ៣០២ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មវត្ថុចម្បងនៃវិវាទការងាររួម ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការសម្រេច គឺជាវិវាទការងាររួម ដែលទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាសជាដើម ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារឱ្យនិយោជកដកពាក្យបណ្តឹងពីតុលាការ គឺមិនមានកម្មវត្ថុវិវាទ ដូចដែលកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ៣០២ ខាងលើឡើយ ។ ដូចនេះ ការទាមទារឱ្យនិយោជកដកពាក្យបណ្តឹងចំពោះកម្មករនិយោជិត នៅឯតុលាការអាជ្ញាធតិមិនស្ថិតក្នុងដែនយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដកពាក្យបណ្តឹងដែលនិយោជកប្តឹងកម្មករនិយោជិត ទៅតុលាការ ។

ចំណុចវិវាទទី ០៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលជាជាងអគ្គិសនី នៅពេលដែលពួកគាត់ធ្វើការងារលើសពី ០៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង

ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាជាងអគ្គិសនី នៅពេលដែលពួកគាត់ធ្វើការងារលើសពី ០៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *“ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយចិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ”* ។

មាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *“ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០ % (ហាសិបភាគរយ) ។ ប្រសិនបើ ធ្វើការបន្ថែមនៅពេលយប់ចន្លោះ ពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬ នៅក្នុងថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០ % (មួយរយភាគរយ)”* ។

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៥៩/១៤-ខេមបូឌា អ៊ែរផត មែនីជ្ជមែន សឺវីស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៣៧ ថា *“ចិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់បុគ្គលិក កម្មករនិយោជិត គឺ មិនត្រូវលើសពី ០៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ ។ ហេតុនេះ កាលណានិយោជកបានកំណត់ម៉ោងធ្វើការងារសម្រាប់មួយសប្តាហ៍រួចហើយ ហើយបុគ្គលិកកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពីម៉ោងការងារធម្មតានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាការងារបន្ថែមម៉ោង ”*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ មានន័យថា ចិរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់កម្មករនិយោជិត គឺ មិនត្រូវលើសពី ០៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ ។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារលើសពីចិរវេលាដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមអត្រាដំឡើងដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនជាងអគ្គិសនី ដែលធ្វើការលើសពី ០៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយលើកយកករណីកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ សម្រាប់ការទាមទារនេះ ។

យោងតាមការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារហើយ ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ មិនមានទំនាក់ទំនងការងារជាមួយភាគីនិយោជកទៀតទេ ។ ក្រៅពីកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់នូវឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ដែលមានតួនាទីជាជាងអគ្គិសនី និងធ្វើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨១/១៤-ស្ប៊ុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ធីឥណ្ឌាស្ទ្រី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា *“...ដោយហេតុថា គ្មានភាគីវិវាទ ឬដើមបណ្តឹងជាកម្លាំង និងគ្មានភស្តុតាងដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាង ដែលថាកម្មករនិយោជិតផ្នែកដែក និងផ្នែកប៉ះ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្រោមប្រាក់*

ឈ្នួលអប្បបរមា ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទនេះបានទេ។ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ... ។" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ដោយហេតុថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសម្រេចលើការទាមទាររបស់ភាគីបានទេ នៅពេលដែលការទាមទាររបស់ភាគី មិនមានដើមបណ្តឹងជាក់លាក់។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាជាងអគ្គិសនី នៅពេលដែលពួកគាត់ធ្វើការងារលើសពី ០៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ០១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត នួន សុផុន និង សុខ ធុយ ចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ រហូតដល់មានការអនុញ្ញាត ពីរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឱ្យបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ និង ទូច សំនៀង ចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូល ធ្វើការវិញ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដូចខាងក្រោម ៖
  - កម្មករនិយោជិត ឌឹម មាឃ ៖
    - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
    - ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ស្របតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
    - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ស្របតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
    - ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ។
  - កម្មករនិយោជិត ទូច សំនៀង ៖
    - ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួន ០៥ ភាគរយ
    - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ស្របតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
    - ប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត ស្របតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង
    - ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ។

ចំណុចវិវាទទី ០៥ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរ ០១ ម៉ាស៊ីន និងចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត ដែល ចេះដេរ ០២ ម៉ាស៊ីន។

ចំណុចវិវាទទី ០៦ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ចេញមុនម៉ោងចំនួន ១៥ នាទី។

ចំណុចវិវាទទី ០៧ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដកពាក្យបណ្តឹងដែលនិយោជកប្តឹងកម្មករនិយោជិត ទៅតុលាការ។

ចំណុចវិវាទទី ០៨ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាជាងអគ្គិសនី នៅពេលដែលពួកគាត់ធ្វើការងារលើសពី ០៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សេង ឌួចហ៊ុន**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL