ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ២២១/១៦ - លី ឡាយ ស៊ី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **គល់ វឌ្ឍនា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **អាំង អេងថុង**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិតាងួន សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧៧ ៩៧៧ ៦៧០ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖ អវត្តមាន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជា**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិទឹកថ្លា សង្កាត់ទឹកថ្លា សែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៥១ ៩៥ ៦០ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១-	លោក មាំង មាស	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជា
២-	លោក ចេង ចិត្រា	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជា
៣-	លោក សួង ប៊ុនថា	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជា
៤-	លោក វុន ម៉ុន	ជាងម៉ាស៊ីន

៥- លោកស្រី អ៊ាន ឡៃតី ដែរ

៦- កញ្ញា វឿន ស្រីតូច ដែរ

៧- លោកស្រី សុក ណេង ដែរ

៨- លោកស្រី ពឿន អ៊ី ដែរ

៩- លោកស្រី អួន សំបូ ដែរ

១០- លោកស្រី វឿន ពៅ ដែរ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ខែ និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍កម្មករឈ្មោះ វុន ម៉ុន តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

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 ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី លេខ ៤៧៥៦ មកបវ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១៦ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានីភ្នំពេញ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជា ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទ ចំនួន ១០ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា

ឆ្នាំ២០១៦ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ០៩ ចំណុច និងលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ០១ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ ចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី លេខ ៤៧៥៦ មកបវ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា ចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីកម្មករនិយោជិត មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការកោះអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ចំណែកឯភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមសវនាការ តាមការកោះអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនោះទេ។

លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានចេញលិខិតអញ្ជើញ និយោជកដើម្បីឱ្យមកចូលរួមក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្ដាលយ៉ាងត្រឹមត្រូវ តាមរយៈលិខិតអញ្ជើញលេខ ១២៤១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមានភ្ជាប់ជាមួយនូវព័ត៌មានច្បាស់លាស់អំពីកាលបរិច្ឆេទនៃសវនាការ, ទីកន្លែងនៃសវនាការ ព្រមទាំងលេខទូរសព្ទ/ទូរសារ សម្រាប់ទំនាក់ទំនងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ។ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ០៩ និង ៥០ នាទី រសៀល មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានទៅជួបនិយោជកផ្ទាល់ ដោយនិយោជកបានទទួលយកលិខិតអញ្ជើញ ប៉ុន្តែ មិនចុះហត្ថលេខាទទួលទេ។ នៅថ្ងៃសវនាការ នាថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ១៣ និង ៥៨ នាទី រសៀល មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានធ្វើការទាក់ទងភាគីនិយោជកបន្ថែមទៀត តាមរយៈទូរសព្ទទៅឈ្មោះ យ៉ាង ឆាងណា (ម្ចាស់រោងចក្រ) ហើយលោកស្រីក៏បានប្រាប់មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលឱ្យទាក់ទងទៅឈ្មោះ សៀក ឡេង វិញ។ លោក សៀក ឡេង បានឆ្លើយតបថា សហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី នេះ មិនមានចុះបញ្ជិកាទេ ដូច្នេះតាមច្បាប់សហជីពថ្មី សហជីពនេះមិនអាចនាំវិវាទមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានទេ ដូចនេះ និយោជកមិនចូលរួមសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទេ។

សេចក្តីបង្គាប់នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល គឺនៅថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖ គ្មាន

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានីភ្នំពេញ។

២- លិខិតចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់កម្មករ-កម្មការិនីក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី គោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជា ស្តីពីស្នើសុំពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីព ដើម្បីដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ។

៣- លិខិតលេខ ៣៩៥/០១៦ ស.ស.ក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី ស្តីពីសំណើសុំជួបពិភាក្សាដោះស្រាយបញ្ហាមួយចំនួនរបស់កម្មករ កម្មការិនីបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី។

៤- លិខិតលេខ ៣០៨/០១៦ ស.ស.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជា គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានីភ្នំពេញ ស្តីពីសំណើសុំជួយដោះស្រាយសំណូមពរទាមទារលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងបងប្អូនកម្មករ-កម្មការិនី បំរើការងារនៅក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី។

៥- លិខិតលេខ ០៣៤១/១៦ ស.ស.ស.ក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី ស្តីពីជូនដំណឹងស្តីពីការសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈ។

៦- បញ្ជីរាយនាម អ្នកទទួលខុសត្រូវការងារដឹកនាំ និងការងាររដ្ឋបាល ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី លេខ ៤៧៥៦ មកបវ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតលេខ ១២៤០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០១៦ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបមក នាយកក្រុមហ៊ុន លីឡាយស៊ី ស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល។

២- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលស្នើដោយសមាគមនិយោជក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១២៤១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០១៦។

THE ARBITRATION COUNCIL

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១២៨២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ១២០ នាក់ ហើយក្រុមហ៊ុននេះ មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជា បានជូនដំណើងទៅនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី អំពីសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី តាមរយៈលិខិតលេខ ០៣៤១/០១៦ ស.ស.ស.ក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។
- សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជា បានទទួលការផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី ចំនួន ៥២ នាក់ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ តាមរយៈលិខិត (មិនមានឈ្មោះ និងលេខ) ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។
- នៅក្នុងសវនាការ មានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៧ នាក់ ដែលមានវត្តមាន គឺ ១) វុន ម៉ុន, ២) អ៊ាន ឡៃគី, ៣) រឿន ស្រីតូច, ៤) សុក ហេង, ៥) ពឿន អ៊ី, ៦) អូន សំបូ និង ៧) រឿន ពៅ ហើយក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឈ្មោះ វុន ម៉ុន ក៏មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃក្នុងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជា តាមរយៈលិខិត ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ផងដែរ។

ចំណុចវិវាទ ៖ **ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក បើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ វុន ម៉ុន តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថាឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ឱ្យស្របតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត វុន ម៉ុន ក្រោយពីនិយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានអះអាងថា ៖
  - កម្មករនិយោជិត វុន ម៉ុន នេះ មានមុខងារជាជាងម៉ាស៊ីន ហើយបានចូលធ្វើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ។

- ○ និយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងជាមុននោះឡើយ ។
- ○ និយោជក មិនទាន់បើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយជូនគាត់នៅឡើយទេ ។

- កម្មករនិយោជិត វុន ម៉ុន បានអះអាងថា នៅថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ និយោជកបានកំណត់ពេលដ៏ខ្លីមួយ ដែលតម្រូវឱ្យគាត់ធ្វើការដោះដូរម៉ាស៊ីនដេរ ដែលក្រុមហ៊ុនជួលគេឱ្យបានរួចស្រេច ព្រោះនិយោជកបានទិញម៉ាស៊ីនដេរថ្មី ហើយលែងជួលម៉ាស៊ីនដេរគេទៀតហើយ ។ ដោយឡែក គាត់បានប្រាប់ទៅនិយោជកវិញថា រយៈពេលដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យនោះ គឺខ្លីពេក ដូចនេះ គាត់មិនអាចធ្វើហើយតាមការកំណត់នោះបានទេ ។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានជាងម៉ាស៊ីន ចំនួនតែ ០២ នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលរួមទាំងកម្មករនិយោជិត វុន ម៉ុន ។ និយោជកបានប្រាប់គាត់វិញថា បើគាត់មិនអាចធ្វើការងារនេះបានទាន់ពេលវេលាកំណត់ទេ និយោជកនឹងបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ ។ គាត់មិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់និយោជក ដែលថា នឹងបញ្ឈប់គាត់ពីការងារនោះទេ ដោយគ្រាន់តែសុំឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនគាត់ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិត វុន ម៉ុន មិនធ្លាប់បានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសណាមួយ ឬ ទទួលបានការព្រមានពីនិយោជកពីមុនមកនោះឡើយ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបកស្រាយអំពីនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល នៅពេលអវត្តមានភាគីនិយោជក និងអំពីភាគីដើមបណ្តឹងជាមុនសិន ៖

ក. អវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកមិនមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។ ហេតុនេះ មុននឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើសវនាការ ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក ដែរ ឬទេ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២004 របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចែងថា ៖ "*ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងពេលដែលភាគីនោះ អវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ដោយចេញជាសេចក្តីបង្គាប់ ។*" ។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើនេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ នៅពេលដែលភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវ តែបែរជាខកខានមិនបានបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីដែលអវត្តមាននោះ ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*

ARBITRATION COUNCIL

លេខ ៥៧/០៤-គូងហុង, លេខ ១៤៨/០៧-ផាយ ហឺ, លេខ ៩៩/០៩-ឃើង ឡៃន, លេខ ១៧៣/១១-ជិន អ៊ីង, លេខ ១៤២/១២-អប្សរា, លេខ ១០៩/១៣-វិទ្យាស្ថាន ប៊ុណ្ណា កម្ពុជា, លេខ ១៦៣/១៤-ស៊ីន ឆាង ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា), លេខ ៣៣៧/១៥-យាន ដា រ៉ុង ហ្វុង (ខេមបូឌា) ចេកស្តាយ, លេខ ១២១/១៦-វ៉ាឡុង (ខេមបូឌា) អៅសូល អ៊ិនដាសស្ទ្រី អិលធីឌី និងលេខ ២១០/១៦-ហ្វេក្ត អនទើរ ចេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីធីត)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយកលិខិតអញ្ជើញ ដែលបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់អំពីកាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងនៃសវនាការទៅប្រគល់ឱ្យនិយោជកផ្ទាល់ ដោយនិយោជកទទួលយកលិខិតអញ្ជើញ ប៉ុន្តែ មិនចុះហត្ថលេខាទទួលទេ ។ ក្រោយមកទៀត នៅថ្ងៃសវនាការ នាថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ១៣ និង ៥៨ នាទី រសៀល មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការទាក់ទងភាគីនិយោជកបន្ថែមទៀត ដោយបានសាកសួរតាមទូរសព្ទទៅឈ្មោះ សៀក ឡេង ដោយគាត់បានឆ្លើយតបថា សហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ុ នេះ មិនមានចុះបញ្ជិកានោះទេ ហេតុនេះសហជីពនេះមិនអាចនាំវិវាទមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានឡើយ ដូច្នេះ លោកមិនចូលរួមសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកលើកឡើងថា សហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជា មិនមានចុះបញ្ជិកា និងមិនអាចនាំវិវាទមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន មិនមែនជាហេតុផលត្រឹមត្រូវក្នុងការមិនចូលរួមសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះឡើយ ។ *(សូមមើលការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអំពីភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងផ្នែកនេះដដែល ត្រង់ចំណុច ខ. ដើមបណ្តឹង ខាងក្រោម)*

យោងតាមប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងតាមរយៈការរៀបរាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការអញ្ជើញភាគីនិយោជកយ៉ាងត្រឹមត្រូវរួចហើយ ដោយឡែក ភាគីនិយោជក នៅតែមិនចូលរួមក្នុងសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមការអញ្ជើញ ។

ដូច្នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿង ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ ។

ខ. ដើមបណ្តឹង

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិជាអាទិភាព ។"* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ថា ៖ "... *មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែល*

មានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៣/១៦-យីដា មេទូហ្វេកធើរី ខូអិលធីឌី, ១៨៤/១៦-ឃ្វីនធ៍ មេជើរ អ៊ីនដាសស្ទ្រៀល ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៨/១៦-ហ្គ្រីន សាំមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត, លេខ ១៩៧/១៦-ស៊ីន ជីធាន (ខេមបូឌា) និងលេខ ២១០/១៦-ហ្គ្រេត អនទើរ ថេកស្ទាយហ្វេកធើរី លីមីធីត)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ដោយឡែក ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីសហជីពកំណត់ពីសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់សហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួនក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយចំនួន មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតដែលអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមបានឡើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អវត្តមាននៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ អាចបណ្តាលឱ្យមានភាពរាំងស្ទះដល់សិទ្ធិតំណាងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមូលដ្ឋានក្នុងការប្តឹងតវ៉ា ឬទាមទារសំណង ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

មាត្រា ៣៩ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានចែងថា *"ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ មានសិទ្ធិប្តឹងបរិហារ ប្តឹងតវ៉ា ឬប្តឹងទារសំណងជួសជុលការខូចខាត ដែលបណ្តាលមកពីអំពើខុសច្បាប់របស់អង្គការរដ្ឋ របស់អង្គការសង្គម និងរបស់បុគ្គលិកនៃអង្គការទាំងនោះ។..."* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ដដែល បានបកស្រាយថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមិនទាន់មានអត្ថិភាពនៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត កម្មករនិយោជិតដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទមានសិទ្ធិតំណាងដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬមានសិទ្ធិក្នុងការពឹងពាក់ ឬផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហជីពមូលដ្ឋាន ឬបុគ្គលផ្សេងទៀត ដើម្បីធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើពួកគាត់យល់ថា សិទ្ធិរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបំពានដោយនិយោជក។"* ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

មាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដដែល ចែងថា ៖ “*ដើម្បីឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវតែចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវថែរក្សានូវកំណត់ត្រានៃការចុះបញ្ជី ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយឱ្យបានទៀងទាត់អំពីបញ្ជិកា ។*” ។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ដដែល ចែងថា ៖ “*ក្នុងរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជី បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកថា សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានចុះបញ្ជីរួចហើយ ។ លក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលត្រូវចម្លងជូនទៅមន្ទីរទទួលបន្ទុកវិស័យការងាររាជធានី ខេត្ត ដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃ ។ ការតម្កល់ទុកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវធ្វើជាថ្មីនៅពេលមានការផ្លាស់ប្ដូរលក្ខន្តិកៈ ឬផ្លាស់ប្ដូរអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន ។*” ។

យោងតាមមាត្រា ១១ និងកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ដើម្បីឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ស្ដីពីសហជីពនេះទទួលស្គាល់ នោះស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ ត្រូវទៅចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយការតម្កល់ទុកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីឈ្មោះអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ១២ គឺត្រូវធ្វើជាថ្មី នៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្ដូរលក្ខន្តិកៈ ឬផ្លាស់ប្ដូរអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលនោះ ។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ១៤៨/១៦-រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនចិក អ៊ិនធើណេសិនណេល អ៊ិន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយថា មាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើនេះថា “*សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ស្ដីពីសហជីពនេះទទួលស្គាល់ នៅពេលដែលស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ បានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏យល់ឃើញដែរថា សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់សហជីព ក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួន ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ ។*” ។ (*សូមមើលបន្ថែមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៤២/១៦-ហ្សិណោ ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច ខូអិលធីឌី និងលេខ ១៥៣/១៦-ដាយយ៉ាំង ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី*)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ ។ សហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី មិនទាន់ទទួលបានបញ្ជិកាសហជីព ពីក្រសួង

THE ARBITRATION COUNCIL

ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅឡើយដែរ។ ដូចនេះ យោងតាមមាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី មិនមានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងសមាជិកនៃសហជីពនេះ ដើម្បីធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។

ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។"* ។

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា *"ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ"* មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកព្រែង, លេខ ៤៧/១០-ម៊ីង ជៀន និងលេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គាមេន, លេខ ១២០/១៥-ភ័រហ្វិក គ្រាស៍ ប្រាយវេត ខូអិលធីឌី និង លេខ ២១៧/១៦-គណ្ឌចិន អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា))*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន លី ឡាយ ស៊ី ចំនួន ៥២ នាក់ បានផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជាតាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនេះ។ បន្ថែមពីនេះ នៅថ្ងៃសវនាការ ក៏មានវត្តមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៧ នាក់ គឺ ១) វុន ម៉ុន, ២) អ៊ាន ឡៃគី, ៣) រឿន ស្រីតូច, ៤) សុក ហោង, ៥) ពឿន អ៊ី, ៦) អូន សំបូ និង ៧) រឿន ពៅ ហើយដែលកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ វុន ម៉ុន ក៏បានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជា តាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ផងដែរ។

ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ៥២ នាក់ ដែលមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃក្នុងលិខិត ដែលផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករកម្ពុជា និងកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៦ នាក់ ដែលមានវត្តមានក្នុងសវនាការ គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៥៨ នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ឱ្យស្របតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត វុន ម៉ុន នៅពេលដែលនិយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ស្របតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត វុន ម៉ុន នៅពេលដែលនិយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ដែរ ឬទេ?

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិត វ៉ុន ម៉ុន បានចូលធ្វើការដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ មិនតែប៉ុណ្ណោះ និយោជកបានកំណត់រយៈពេលដ៏ខ្លីមួយ ឱ្យគាត់ដោះដូរម៉ាស៊ីនដេរនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន តែដោយសារគាត់ប្រាប់ទៅនិយោជកវិញថា គាត់មិនអាចធ្វើការនេះហើយក្នុងរយៈពេលកំណត់ខាងលើ និយោជកក៏សម្រេចបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយពុំមានការជូនដំណឹងជាមុននោះទេ។

ភាគីនិយោជកបានបោះបង់សិទ្ធិរបស់ខ្លួន ក្នុងការឆ្លើយតបនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទាក់ទងទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលតាមការអញ្ជើញ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចទទួលស្គាល់ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលថា កម្មករនិយោជិត វ៉ុន ម៉ុន បានចូលធ្វើការដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ហើយនិយោជកមិនបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយគាត់នោះទេ។

កថាខណ្ឌទី៧ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨៣/១៤-សាន់ ឡុង ត្រង់ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា កថាខណ្ឌទី៧ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើថា ៖ *"...លក្ខខណ្ឌចាំបាច់របស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ គឺត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយណាដែលមិនបានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ កិច្ចសន្យានោះ នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។"។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩២/១៥-ស៊ូអាន ហ្វាអាង ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទបន្ថែម និង លេខ ១៥០/១៦-ស្កាយណាយ អ៊ិនធើណេសិនណល ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ដូចនេះ យោងតាមខ្លឹមសារកថាខណ្ឌទី៧ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត វ៉ុន ម៉ុន គឺមានប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត វ៉ុន ម៉ុន នេះ ធ្វើឡើងស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុន ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។*

ARBITRATION COUNCIL

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយា នៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការសហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ ។" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៧/០៧-សេរ៉ាតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បាន បកស្រាយមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ថា ៖ *"ច្បាប់ការងារពិតជាអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតរបស់ខ្លួនបាន ដោយស្របច្បាប់មែន ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវតែមានមូលហេតុសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬ ចរិយានៃកម្មករនិយោជិត និងយោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុម ហ៊ុន ។"* ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៤/០៥-ជានវៃ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ១៦០/១៣-អង្គការអន្តរជាតិបម្រើសុខភាពប្រជាជនកម្ពុជា (PSI) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧៨/១៤-សួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី១, លេខ ១៧៣/១៥-សុកហ្វីន ខេស៊ីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៩៦/១៦-តាក សាន់ អេនធើប្រាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងទី១២, លេខ ១១៥/១៦-ស្រាបៀរ កម្ពុជា ខេមប្រ៊ូវ ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ២១៨/១៦-បូវយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីធីត ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត វុន ម៉ុន ដោយហេតុផលថា គាត់មិនអាចបំពេញ ការងារ ដែលនិយោជកដាក់ឱ្យធ្វើក្នុងរយៈពេលកំណត់ខ្លីមួយ ទើបគាត់មិនមានលទ្ធភាពធ្វើបានឡើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត វុន ម៉ុន នេះ ដោយមិនមានមូលហេតុ សមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយារបស់គាត់ ដោយយោលទៅលើភាពចំបាច់របស់ដំណើរការរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្រប តាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនោះទេ ។ ដូចនេះ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត វុន ម៉ុន ដូចខាងក្រោម ៖

១- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ៖

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

- *ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង ប្រាំមួយខែ ។*
- *ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពីប្រាំមួយខែរហូត ដល់ពីរឆ្នាំ ។*
- *មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ពីរឆ្នាំរហូត ដល់ប្រាំឆ្នាំ ។*
- *ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ប្រាំឆ្នាំរហូតដល់ដប់ឆ្នាំ ។*
- *បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ ។"* ។

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែងកឯង គ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬ មិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តំរូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបាន ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។*” ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត វ៉ុន ម៉ុន បានចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ហើយត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ពោលគឺ គាត់ធ្វើការឱ្យនិយោជកបានរយៈពេល ចំនួន ០៦ ខែ និង ០៥ ថ្ងៃ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៧៥ និង ៧៧ ខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ជាមុនទៅកម្មករនិយោជិត វ៉ុន ម៉ុន ចំនួន ១៥ ថ្ងៃ។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនបានជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត វ៉ុន ម៉ុន ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ ។

ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិត វ៉ុន ម៉ុន មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និង ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៖

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ “*ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានកំរិត ដូចតទៅ ៖*

- *ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួនប្រាំពីថ្ងៃ ចំពោះកម្មកនិយោជិតដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ច ចាប់ពីប្រាំមួយខែ ទៅដល់ដប់ពីរខែ ។*
- *ថិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនា ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា មិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។ បើថិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគថិរវេលាធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ ។...*” ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត វ៉ុន ម៉ុន ពីការងារ គឺមិនផ្អែកលើកំហុសធ្ងន់របស់គាត់នោះទេ ពោលគឺ និយោជកបញ្ឈប់រូបគាត់ ដោយសារតែគាត់មិនអាចបំពេញការងារដែលនិយោជកដាក់ឱ្យបានតាមពេលកំណត់ដែលនិយោជកចង់បាន។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិត វ៉ុន ម៉ុន មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ស្របតាមថិរវេលាដែលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ បានធ្វើការជាក់ស្តែង ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត វ៉ុន ម៉ុន ធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះបានរយៈពេល ០៦ ខែ និង ០៥ ថ្ងៃ ។

ដូចនេះ គាត់ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ០៧ ថ្ងៃ ។

៣- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ៖

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន ។*

សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន ។" ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ វុន ម៉ុន នេះ ដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់ក្រុមហ៊ុន ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គាត់មានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ស្របតាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ គឺប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ០៧ ថ្ងៃ ។

៤- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *" លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិ ក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវ មានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ។*

កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតជាសមាមាត្រនឹងពេលវេលាដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ។

.....

ថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សំរាកដែលមានកំរិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាសដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ "ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ ។" ។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"...ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលសិទ្ធិបានឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមកំរិតក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ ។..."* ។

THE ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ កថាខណ្ឌទី៤ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបន្ថែម០១ថ្ងៃ សម្រាប់រយៈពេលបំរើការងារ ០៣ ឆ្នាំ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៩ ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី៤ ដល់ឆ្នាំទី៦ ចំនួន ២០ ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី៧ ដល់ឆ្នាំទី៩ ចំនួន ២១ ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី១០ ដល់ឆ្នាំទី១២ ។ល។"* ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៤-អ៊ីស៊ីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ៦៨/០៥-ហ្គោលលីដា, លេខ ៨១/០៥-ស៊ុខព្រីម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ២៣/០៨-អ៊ីម និងវ៉េ ១ ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៣ និងលេខ ១១/០៩-គ្លេតភី ហ្គាមេន)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើនេះដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត វុន ម៉ុន មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់មុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាស្របតាមមាត្រា១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ជូនកម្មករនិយោជិត វុន ម៉ុន ។

៥- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ៖

កថាខណ្ឌទី៥ នៃមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"...ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ។"* ។

ក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនទាន់បើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយជូនកម្មករនិយោជិត វុន ម៉ុន នោះទេ ។

ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទឱ្យបានគ្រប់ ក្នុងរយៈពេល ៤៨ (សែសិបប្រាំបី) ម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត វុន ម៉ុន ខាងលើ ដោយគិតបន្ទាប់ពីថ្ងៃកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ ស្របតាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត វុន ម៉ុន ដូចខាងក្រោម ៖

១. ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន តាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២. ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ តាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៣. ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត តាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៤. ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ តាមមាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

៥. ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ តាមមាត្រា១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត វុន ម៉ុន ដូចខាងក្រោម ៖

១. ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន តាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២. ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ តាមមាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៣. ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត តាមមាត្រា៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៤. ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ តាមមាត្រា១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៥. ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ តាមមាត្រា១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **គល់ វឌ្ឍនា**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **អាំង អេងថុង**

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

THE ARBITRATION COUNCIL