ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ២២៤/១៦ - កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **ម៉ារ សំបូរណា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ**

អាសយដ្ឋាន ៖ សង្កាត់០៤ ក្រុងព្រះសីហនុ ខេត្តព្រះសីហនុ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៤៨០ ០២២/០៩៣ ៦៨ ០០០០ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក អូន សំអឿន រដ្ឋបាល

២- លោក ភិន ឈុនទៀង បុគ្គលិកច្បាប់

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

តំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃកាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ

អាសយដ្ឋាន ៖ សង្កាត់០៤ ក្រុងព្រះសីហនុ ខេត្តព្រះសីហនុ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៧ ៤៨៩ ៤៤៨/០១៥ ៣៧៧ ៥០៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក រឹម បូរ៉ា ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យខ្មែរ

២- លោក ស៊ូ ឌីម៉ង់ តំណាងកម្មករ (ប្រធានក្រុមចែកបៀ)

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥.២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Toul Kork, Phnom Penh + Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org + Website: www.arbitrationcouncil.org

៣- លោក នង សីហា　　　　　　តំណាងកម្មករ (ប្រធានផ្នែកម្ហូប និងភេសជ្ជៈ)

៤- លោក សាត រតនា　　　　　　តំណាងកម្មករ (អនុប្រធានផ្នែកម្ហូប និងភេសជ្ជៈ)

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់សំណងផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២៣ នាក់ ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពួកគាត់មិនបានអនុវត្តតាមនីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់ការងាររួម។ ភាគីតំណាងនិយោជកមិនអាចទូទាត់សំណងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយក្រុមហ៊ុនជួបវិបត្តសេដ្ឋកិច្ច ឈានទៅរកការក្ស័យធន។

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 ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃកាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ លេខ ១៤២/១៦ មកប/ខសន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តព្រះសីហនុ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃកាស៊ីណូកោះមាស និងសណ្ឋាគារ ស្តីពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកគោរពច្បាប់ស្តីពីការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ០១ ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តព្រះសីហនុ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទ ចំនួន ០១ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៦ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផល

THE ARBITRATION COUNCIL

សះជានឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជា ចំនួន ០១ ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃកាស៊ីណូកោះមាស និងសណ្ឋាគារ លេខ ១៤២/១៦ មកប/ខសន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា ចំនួន ០១ ចំណុច នៅថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជា ចំនួន ០១ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទ ចំនួន ០១ ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី០៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ ទៅថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតបញ្ជាក់របស់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងនៃ កាស៊ីណូកោះមាស និងសណ្ឋាគារ ជម្រាបជូន កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវក្រុមហ៊ុនធ្វើការជម្រុះ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។

២- ឯកសារស្តីពីដំណោះស្រាយរវាងក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនធ្វើការជម្រុះ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

៣- តារាងទូទាត់។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- សារណាសង្ខេបការពារសំណុំរឿងវិវាទការងាររួមលេខ ២២៤/១៦ នៃសណ្ឋាគារ និងកាស៊ីណូ កោះមាស លេខ ០១៦/១៦ ស.ស.ក.ប.ខ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

២- លិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យជាអ្នកតំណាងរបស់បុគ្គលិក កម្មករនិយោជិត នៃសណ្ឋាគារ និងកាស៊ីណូ កោះមាស គោរពជូន លោក រឹម បូរ៉ា ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ព្រមទាំង បញ្ជីរាយនាម និងស្នាមមេដៃស្តាំបុគ្គលិកកម្មករនិយោជិតនៃសណ្ឋាគារ និងកាស៊ីណូ កោះមាស។

៣- ប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនរបស់បុគ្គលិកកម្មករនិយោជិតនៃ សណ្ឋាគារ និងកាស៊ីណូ កោះមាស។

៤- ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់បុគ្គលិកឈ្មោះ Nong Sieha។

៥- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យខ្មែរ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជំទាស់ទៅនឹងខ្លឹមសារជាភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជក (សណ្ឋាគារ និងកាស៊ីណូ កោះមាស) លេខ ០១៧/១៦ ស.ស.ក.ប.ខ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦។

៦- តារាងទូទាត់។

៧- តារាងគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដែលត្រូវទូទាត់ដោយសណ្ឋាគារ និងកាស៊ីណូ កោះមាស ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅ កាស៊ីណូកោះមាស និងសណ្ឋាគារ លេខ ១៤២/១៦ មកប/ខសន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅ កាស៊ីណូកោះមាស និងសណ្ឋាគារ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃកាស៊ីណូកោះមាស និងសណ្ឋាគារ លេខ ០០០១/១៦ មកប/ខសន/លបវ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១២៦១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១២៦២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

អនុហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- កាស៊ីណូកោះមាស និងសណ្ឋាគារ គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការផ្តល់សេវាកាស៊ីណូ និងសណ្ឋាគារ។ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣៧ នាក់។
- យោងតាមលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តព្រះសីហនុ លេខ ០០០១/១៦/មកប/ខសន/លបវ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ បានបញ្ជាក់ថា ១) លោក ស៊ូ ឌីម៉ង់ ជាប្រធានក្រុមចែកបៀរ និង២) លោក នង សីហា ជាប្រធានផ្នែកម្ហូប និងភេសជ្ជៈ ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃសណ្ឋាគារ និងកាស៊ីណូ កោះមាស។
- នៅក្នុងសវនាការ មានវត្តមានរបស់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើ ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ទៀត គឺ កម្មករនិយោជិត សាត រតនា។
- កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០ នាក់ ដែលរួមមាន កម្មករនិយោជិត ស៊ូ ឌីម៉ង់ និង នង សីហា បានផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក វីម បូរ៉ា ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យខ្មែរ រួមទាំងកម្មករនិយោជិត ស៊ូ ឌីម៉ង់, នង សីហា និង សាត រតនា ឱ្យធ្វើជាសហអ្នកតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនេះ តាមលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលមានឈ្មោះ អត្តលេខ និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

ចំណុចវិវាទ ៖ **ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៣ នាក់ ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់គាត់មិនបានអនុវត្តតាមនីតិវិធីការបញ្ឈប់ការងាររួម**

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
  - និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២៣ នាក់ ដែលធ្វើការនៅផ្នែកល្បែង (Gaming) ប៉ុន្តែ មានតែកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០ នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។
  - កម្មករនិយោជិតទាំង ២០ នាក់ មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ពីព្រោះកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់មាត់។
  - និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០ នាក់ ពីការងារ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងជាមុននោះទេ។
  - កម្មករនិយោជិតទាំង ២០ នាក់ បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយរួចហើយ។

ARBITRATION COUNCIL

- ○ និយោជកមិនទាន់បានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាក់ប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ២០ នាក់ ទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដូចជា ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០ នាក់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកមិនបានបង្ហាញនូវហេតុផលសមរម្យក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ២០ នាក់ ឡើយ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់នូវប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដូចខាងក្រោម ៖
    - ○ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណើងមុន (យោងមាត្រា ៧៥ និង៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ពីព្រោះនិយោជកមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណើងមុនពេលបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នេះ។
    - ○ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ
    - ○ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត (យោងមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតមិនមានកំហុសដែលត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ហើយហេតុផលនៃការបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារ គឺមិនសមស្របនោះឡើយ។
    - ○ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយសារតែនិយោជកមិនដែលបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកនេះ ក៏ដូចជាទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជាប្រាក់ដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
    - ○ ក្រុមហ៊ុនមានវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុ បណ្តាលឱ្យមិនមានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ២០ នាក់ នោះឡើយ ហើយវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុនេះ ក៏ជាហេតុផលនៃការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ២៣ នាក់។
    - ○ កម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៧ នាក់ មានឈ្មោះដូចជា ១) ភួង សំអាត ២) សាយ ស្រីភាស់ ៣) ម៉ឹង ចាន់ធូ ៤) នូ សទ្ធារៈ ៥) គង ប៉េងគាង ៦) លឹម បញ្ញា និង៧) ហំ ជំនោ បានដើរលេងជាមួយនឹងភ្ញៀវ ដែលទង្វើនេះផ្ទុយពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ទៀតថា ៖
    - ○ ផ្នែកល្បែងនេះត្រូវបានជួលទៅឱ្យអ្នកផ្សេងធ្វើការចាត់ចែង ដោយក្នុងនោះ អ្នកជួលជាអ្នកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតណាដែលអាចបន្តការងារ និងត្រូវបញ្ចប់ការងារ។ ចុងក្រោយ អ្នកជួលផ្នែកនេះបានសម្រេចឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២៣ នាក់ និងរក្សាទុកកម្មករនិយោជិត

មួយចំនួនដែលនៅផ្នែកល្បែងឱ្យនៅធ្វើការដដែល ។ អ្នកជួលកន្លែងផ្នែកល្បែងនេះបានចាប់ផ្តើមដំណើរការថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ។

- ចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅមុនឆ្នាំ២០១៦ និយោជកមិនបានអនុវត្តឱ្យមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដល់កម្មករនិយោជិតទេ ។ ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ មក រដ្ឋបាលថ្មីបានរៀបចំឱ្យមានការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវបញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ២០ នាក់ ដែលធ្វើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ព្រមទាំងភ្ជាប់មកនូវថ្ងៃខែចូលធ្វើការរបស់ពួកគាត់ផងដែរ ។ នៅក្នុងឯកសារទាំងពីរខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ថ្ងៃខែចូលធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ១៧ នាក់ មានភាពស្របគ្នា ដូចខាងក្រោម ៖

ល.រ.	ឈ្មោះ	ថ្ងៃខែចូលធ្វើការ
១	ស្រ៊ន ប៊ុនឃី	ថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤
២	ហំ ជិនោ	ថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៥
៣	ផាន់ ប្រុសពៅ	ថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦
៤	សាន ម៉ូលីកា	ថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥
៥	ង៉ែត ឧត្តម	ថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤
៦	កៅ សុវណ្ណើកា	ថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥
៧	វិន វីរៈ	ថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥
៨	ឌី សីហា	ថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥
៩	ហែម រតនា	ថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥
១០	ព្រាប ស្រីយោ	ថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥
១១	សែម ស៊ាន់	ថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥
១២	សាយ ស្រីភ័ស	ថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤
១៣	នូ សុទ្ធារៈ	ថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦
១៤	សាត រតនា	ថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤
១៥	លឹម បញ្ញា	ថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥
១៦	ស៊ូ ឌីម៉ង់	ថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤
១៧	នង សីហា	ថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤

THE ARBITRATION COUNCIL

ឯកសាររបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបានបង្ហាញនូវភាពមិនស្របគ្នាចំពោះថ្ងៃខែចូលធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ០៣ នាក់ទៀត ដូចខាងក្រោម ៖

ល.រ.	ឈ្មោះ	ថ្ងៃខែចូលធ្វើការ (ឯកសារកម្មករនិយោជិត)	ថ្ងៃខែចូលធ្វើការ (ឯកសារនិយោជក)
១	ម៉ឹង ចន្ធូ	ថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤	ថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥
២	គង ប៉េងគាង	ថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៥	ថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥
៣	ឈិន វ៉ាន់ឌី	ថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦	ថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារទាំងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបកស្រាយអំពីភាគីដើមបណ្តឹង នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

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

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រាខាងលើនេះ មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។" (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៣/១៦-យីដា មេនូហ្វេកឃីរី ខូអិលធីឌី, ១៨៤/១៦-ហ្វ៊ីទជ៍ មេដើរ អ៊ីនដាសស្ទ្រៀល ខូអិលធីឌី និងលេខ ១៨៨/១៦-ហ្គ្រីនសាំមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត)។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ដោយឡែក ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីសហជីពកំណត់ពីសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់សហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួនក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយចំនួន មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

ដែលអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមបានឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា 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 ដើម្បីធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើពួកគាត់យល់ថា សិទ្ធិរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបំពានដោយនិយោជក ។"* ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៨/១៦-ហ្វ្រិន សាំមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត និងលេខ ២២១/១៦-លី ឡាយ ស៊ី)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២២៣/១៦-យូនីកគា ផេកហេឡជី (ខេមបូឌា) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៩ នាក់ ដែលត្រូវបានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ចាត់តាំងជាអ្នកតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន យូនីកគា ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ហើយដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន យូនីកគា ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រាប់សំណុំរឿងនេះ ។"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមានពតិមានទាក់ទងនឹងសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ ប៉ុន្តែ មានលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តព្រះសីហនុ ដែលបានបញ្ជាក់ថា លោក ស៊ូ ឌីម៉ង់ និង លោក នង សីហា ជាតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត នៃកាស៊ីណូកោះមាស និងសណ្ឋាគារ ហើយពួកគាត់ទាំង ០២ នាក់ ក៏មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក ស៊ូ ឌីម៉ង់ និង លោក នង សីហា មានសិទ្ធិធ្វើជាអ្នកតំណាងក្នុងការនាំយកវិវាទការងាររួមនេះមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យបន្តថា តើលោក ស៊ូ ឌីម៉ង់ និង លោក នង សីហា តំណាងកម្មករនិយោជិតជាក់លាក់ណាខ្លះ ក្នុងការទាមទារក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ពាក់ព័ន្ធនឹងដើមបណ្តឹងជាក់លាក់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា លោក ស៊ូ ឌីម៉ង់ និង លោក នង សីហា ក៏ទទួលបានការផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០ នាក់ (រួមទាំងខ្លួនគាត់ទាំងពីរនាក់) ដែលបានធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះផងដែរ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើមបណ្តឹងជាក់លាក់ក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០នាក់ ដែលមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃក្នុងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក ស៊ូ ឌីម៉ង់ និង លោក នង សីហា មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ធ្វើជាអ្នកតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងជាក់លាក់ ចំនួន ២០ នាក់ នៃកាស៊ីណូកោះមាស និងសណ្ឋាគារ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រាប់សំណុំរឿងនេះ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយចំណុចវិវាទនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០ នាក់ នៃស៊ីណូកោះមាស និងសណ្ឋាគារ ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយមាន លោក ស៊ូ ឌីម៉ង់ និង លោក នង សីហា ជាតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ។

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដូចជា ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០ នាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដូចជា ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០ នាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ដែរ ឬទេ?

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ កម្មករនិយោជិតទាំង ២០ នាក់នេះ មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហើយគាត់ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យា ត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ។*

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ ។"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣*

លេខ ៦០/០៨-ភីស៊ីស៊ីអេស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ២០៥/១២-ស៊ូ តុងហ្វាង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៦០/១៣-អង្គការអន្តរជាតិបម្រើសុខភាពប្រជាជនកម្ពុជា (PSI) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, លេខ ១៧៨/១៤-សូនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, លេខ១១៦/១៥-ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិសៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១៧៣/១៥-ស៊ុកហ្វីន ខេស៊ីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, លេខ ៣០០/១៥-វីតូរីយ៉ា អង្គរ ខមភេនី លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, លេខ ០៩៨/១៦-គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១ និងលេខ ១៤២/១៦-ហ្សិណា ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ២៣ នាក់ ពីផ្នែកល្បែង ដោយមូលហេតុថា ក្រុមហ៊ុនមានវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុ។ ជាក់ស្តែង ផ្នែកនេះត្រូវបានជួលឱ្យអ្នកផ្សេងធ្វើការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែង។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២៣ នាក់ ក្នុងពេលតែមួយដោយសារវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុ ជាការបញ្ឈប់រួមដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*ការបញ្ឈប់ការងារដោយមកពីការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមកពីការរៀបចំផ្ទៃក្នុងដែលនិយោជកមានបំណងធ្វើ ត្រូវប្រតិបត្តិតាមនីតិវិធីដូចតទៅ ៖*

និយោជកត្រូវរៀបចំលំដាប់នៃការបញ្ឈប់ការងារ ដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ។

និយោជកត្រូវឱ្យដំណើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅតំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីទទួលសេចក្តីស្នើអំពីជននេះ ជាអាទិ៍ វិធានការសំរាប់ប្រាប់មុននូវការបន្ថយចំនួនបុគ្គលិក និងវិធានការដើម្បីធ្វើឱ្យការបន្ថយបុគ្គលិកនោះ ប៉ះពាល់ជាអប្បបរមាទៅលើស្ថានភាពនៃសាមីកម្មករនិយោជិត ។

ជាបឋម ត្រូវបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតណា ដែលមានសម្បទាវិជ្ជាជីវៈអន់ជាងគេ ។ បន្ទាប់មក ក៏ត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពតិចជាងគេ ។... ។"

នៅក្នុងសំណុំរឿង លេខ ០២/០៤-សណ្ឋាគារកាំបូឌីយ៉ាណា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "*...សណ្ឋាគារបញ្ឈប់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន ៥១ នាក់ ក្នុងខែមិថុនា, ១៣ នាក់ ក្នុងខែកក្កដា និង ៧ នាក់ ក្នុងខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៣ ជាការបញ្ឈប់រួមគ្នា ដោយសារមូលហេតុត្រូវកាត់បន្ថយចំនួនបុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាស និងដូច្នេះហើយ ត្រូវតែធ្វើឡើងតាមនីតិវិធីនៃ មាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ការងារ ។...*" ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "*...នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនមានបំណងបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ឬមានបំណងរៀបចំផ្ទៃក្នុង និយោជកត្រូវប្រតិបត្តិតាមនីតិវិធីដូចជា រៀបចំកម្មករតាមលំដាប់នៃគុណសម្បត្តិវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពការងារ និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ហើយត្រូវជូនដំណឹងអំពីការរៀបចំនេះ ទៅអធិការកិច្ចការងារ ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ និយោជកត្រូវផ្តល់អាទិភាពដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបញ្ឈប់ក្នុងកំឡុងពេល ២ ឆ្នាំ ។ ... មាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ការងារ អនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយមកពីការកាត់បន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន តាមបំណងរបស់និយោជកបាន...*" ។ (សូម

ARBITRATION COUNCIL

មើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៧/០៥-ជេ ឌី អាយ និងលេខ ២១/១០-អង្គការកម្ពុជា ដើម្បីជួយស្ត្រីមានវិបត្តិ, លេខ ៩៦/១០-ត.ឈ ហ្សេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, លេខ ១០៤/១៥-អានកូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ,លេខ ០៩៦/១៦-តាក សាន់ អេនធើប្រាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១ និងទី១១ និងលេខ ០៩៨/១៦-គ្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១)

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា ក្នុងករណីអគារ ឬផ្នែកណាមួយ ឬសកម្មភាពនៃសហគ្រាសណាមួយត្រូវបានបិទទាំងស្រុងដោយមិនមានរក្សាទុកកម្មករនិយោជិតនោះ ការបញ្ឈប់រួមបែបនេះ គឺមិនមានតម្រូវការដើម្បីរៀបចំលំដាប់នៃការបញ្ចប់ការងារ ដោយគិតតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ដូចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ ។ (*សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣២/០៥-អេច អេស អេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៣, លេខ ១០៤/១៥-អានកូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ, លេខ ០៩៦/១៦-តាក សាន់ អេនធើប្រាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១ និង១១*)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ២៣ នាក់ ពីផ្នែកល្បែង ដោយមូលហេតុថា ក្រុមហ៊ុនមានវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុ ហើយផ្នែកនេះត្រូវបានជួលឱ្យអ្នកផ្សេងធ្វើការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែង ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកខាងលើនេះទេ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកបានសម្រេចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកល្បែង ចំនួន ២៣ នាក់ ហើយបានជួលផ្នែកនេះទាំងស្រុងទៅអ្នកផ្សេងដើម្បីគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែង ដោយសារតែនិយោជកមានវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុ គឺជាការបន្ថយសកម្មភាពនៃគ្រឹះស្ថាន ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ។ ដោយឡែកករណីនេះមិនមែនជាករណីដែលនិយោជកបិទផ្នែកល្បែងនេះទាំងស្រុង ដោយមិនមានរក្សាទុកកម្មករនិយោជិតនោះឡើយ ព្រោះជាក់ស្តែង និយោជកបានជួលផ្នែកនេះទៅអ្នកផ្សេង ហើយកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនក្នុងផ្នែកនេះ ក៏នៅបន្តការងារក្នុងផ្នែកនេះដដែលផងដែរ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវរៀបចំលំដាប់នៃការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតក្នុងផ្នែកល្បែងដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈអតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិតនោះជាមុនសិន ។

ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងទៀតថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២៣ នាក់ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៧ នាក់ មានឈ្មោះដូចជា ១) ភួង សំអាត ២) សាយ ស្រីភាស់ ៣) ម៉ឹង ចាន់ធូ ៤) នូ សទ្ធារៈ ៥) គង ប៉េងគាង ៦) លឹម បញ្ញា និង៧) ហំ ជំនោ បានដើរលេងជាមួយនឹងភ្ញៀវ ដែលទង្វើនេះផ្ទុយពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៧៩/០៥-អេវើរហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអឹម*

THE ARBITRATION COUNCIL

ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទីកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨ និងលេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាំង, លេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៥/០៦-សៅធ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនិធី ក្លូបិល ស្ព័តធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកជាអ្នកលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៧ នាក់ បានប្រព្រឹត្តកំហុសដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ហេតុនេះ ភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ភស្តុតាង ក៏ដូចជាអំណះអំណាងនានាដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិចារណាថា កម្មករនិយោជិតទាំង ០៧ នាក់នោះ ពិតជាប្រព្រឹត្តកំហុសដូចភាគីនិយោជកលើកឡើងឬយ៉ាងណា។ ដោយឡែក ក្រៅពីអំណះអំណាង ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ភស្តុតាង ដើម្បីបញ្ជាក់ថាកម្មករនិយោជិតទាំង ០៧ នាក់នេះ ពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលច្រានចោលការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជក អំពីកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៧ នាក់នោះ ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា អ្នកជួលផ្នែកល្បែងជាអ្នករើសកម្មករនិយោជិតណាដែលអាចទុកបាន និងមិនបាន ហើយចុងក្រោយអ្នកជួលផ្នែកនេះបានសម្រេចមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង ២៣ នាក់នេះ និងទុកកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនដែលនៅផ្នែកល្បែងឱ្យនៅធ្វើការដដែល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានបញ្ជាក់អង្គហេតុ និងភស្តុតាងណាមួយថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ២០ នាក់នេះ ដោយបានគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈអតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិតនោះជាមុនសិននោះឡើយ ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវក្នុងការរៀបចំលំដាប់ នៃការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតក្នុងផ្នែកល្បែង ដោយគិតទៅតាមគុណសម្បត្តិនៃវិជ្ជាជីវៈ អតីតភាពក្នុងគ្រឹះស្ថាន និងបន្ទុកគ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិតនោះ តាមមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ទាំង ២៣ នាក់ (២០ នាក់ ជាអ្នកទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ) ដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយាបថនៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន នោះទេ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាអំពីប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០ នាក់ ដែលជាអ្នកទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿង។ ដោយឡែក មុននឹងពិចារណាអំពីប្រាក់បំណាច់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា នៅក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ២០ នាក់ ដែលជាភាគីទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកបានបង្ហាញភាពមិនស្របគ្នាអំពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចូលធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៣ នាក់ គឺ ១) ម៉ឹង ចន្ធូ ២) គង ប៉េងគាង និង ៣) ឈិន វ៉ាន់ឌី។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចជឿជាក់ទៅលើការបង្ហាញរបស់ភាគីណាមួយនោះទេ ដោយមូលហេតុថា ភាគីទាំងពីរបានដាក់ត្រឹមតែបញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើឡើងដោយភាគីរៀង១ខ្លួន ហើយក្រៅពីបញ្ជីឈ្មោះនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកមិនបានដាក់នូវភស្តុតាងផ្សេងទៀត ដូចជា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៣ នាក់ ឬកាតសម្គាល់ខ្លួនរបស់ពួកគាត់ដែលមានចែងពីកាលបរិច្ឆេទចូលធ្វើការងារ ដើម្បីអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា រវាងការបង្ហាញផ្ទុយគ្នានេះ ថាតើកាលបរិច្ឆេទចូលធ្វើការងារមួយណាជាកាលបរិច្ឆេទត្រឹមត្រូវនោះទេ។ ហេតុនេះ ភាគីទាំងពីរគួរតែពិភាក្សាគ្នា ព្រមទាំងសើរើឯកសារឡើងវិញអំពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចូលធ្វើការងារ មុនពេលទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាដូចមានខាងក្រោម។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដូចខាងក្រោម៖

១- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន

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

- *ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាងប្រាំមួយខែ។*
- *ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពីប្រាំមួយខែ រហូតដល់ពីរឆ្នាំ។*
- *មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ពីរឆ្នាំ រហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ...។*
- *ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំ រហូតដល់ដប់ឆ្នាំ។*
- *បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ។"*

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា៖ *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬ មិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តំរូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ។"*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារ ចំនួន ២០ នាក់ នេះ នៅថ្ងៃទី ២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងមុន។

ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតចំនួន ២០ នាក់នេះ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលតាមចំនួនថ្ងៃដែលនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងតាមអតីតភាពរបស់ពួកគាត់ យោងតាមមាត្រា ៧៥ និង ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ។

ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ៥១/០៤-សាំហាន់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដែលមិនបានជូនដំណឹងនេះ ទៅកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១ ខែ ប៉ុណ្ណោះ ។ ប្រាក់ដែលត្រូវផ្តល់ជូន ១ ខែនេះ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ដែលត្រូវគិតដោយឈរលើមូលដ្ឋាន ដូចតទៅ ៖ ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនោះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តេញចេញ ចែកនឹង ១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលផ្សេងទៀតដែលបានទទួលក្នុង រយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ ។

២-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៖

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានកំរិតដូចតទៅ ៖*

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

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានផ្អែកលើកំហុសធ្ងន់ ពោលគឺនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈផ្ទាល់ខ្លួន ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតទាំង ២០ នាក់នេះ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ស្របតាមអតីតភាពការងារដែលគាត់បានធ្វើជាក់ស្តែង ។

<u>ការគណនាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ</u>

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៤-សាំហាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"ក្នុងការសម្រេចអំពីរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ តាមគោលបំណងមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានណែនាំដោយមាត្រា ១៦៨ ដែលចែងថា ការគណនាប្រាក់ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សំរាក ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានប្រាក់ដែលរកបានជាមធ្យមក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ។*

THE ARBITRATION COUNCIL

ឧទាហរណ៍ កម្មករម្នាក់ដែលមានអតីតភាពការងារ ១៣ ខែ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ដោយយោងតាមច្បាប់មាត្រា ៨៩ ត្រូវបានគណនា ដូចខាងក្រោម ៖

ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនោះ ទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តេញចេញ ចែកនឹង ១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ។ ប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ចែកនឹង ២៦ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ។ ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃនេះ គឺជាមូលដ្ឋាននៃការគិតប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។" (សូមមើលបន្ថែមនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ២៧/០៤-អឹម អេស អាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុង រយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ ។

៣- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ៖

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

សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន ។"

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកមិនបានអនុវត្តការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតតាមនីតិវិធីនៃមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងការបញ្ឈប់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០ នាក់នេះទេ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានបញ្ជាក់ពីហេតុផលត្រឹមត្រូវក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ២០ នាក់នេះ ស្របតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។

ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតទាំង ២០ នាក់នេះ មានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។

៤- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

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

THE ARBITRATION COUNCIL

កថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រា១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សំរាក ។*

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

ក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនបានអនុវត្តឱ្យមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅមុនឆ្នាំ២០១៦ នោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ទាំង ២០ នាក់ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់មុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗ ស្របតាមមាត្រា១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ។

<u>ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ</u>

មាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាកនូវប្រាក់វិភាជន៍ យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំងតំលៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបានបើករួចមកហើយ ក្នុងរយៈពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក ។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ក្នុងករណីណាក៏ដោយមិនត្រូវឱ្យតិចជាងវិភាជន៍ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកកាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ ។"*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះថា ៖ *"និយោជកត្រូវធ្វើការគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបនៃរយៈពេលដប់ពីរខែចុងក្រោយ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបានមកចែកនឹងដប់ពីរ ដើម្បីរកប្រាក់មធ្យមក្នុងមួយខែ ។ បន្ទាប់មកយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនេះ មកចែកនឹង ២៦ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីប្រើជាប្រាក់ឈ្នួល ធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់បង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៧/០៨-អ៊ុមវើ១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និង លេខ ២៥/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០ នាក់ តាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដូចខាងក្រោម ៖

- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន តាមមាត្រា ៧៥ និង ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ តាមមាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

THE ARBITRATION COUNCIL

- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត តាមមាត្រា៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ តាមមាត្រា១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០ នាក់ តាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដូចខាងក្រោម ៖

- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន តាមមាត្រា ៧៥ និង ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ តាមមាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត តាមមាត្រា៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ តាមមាត្រា១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ារ សំបុរណា**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា ៖---------------------------

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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