



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

..... ::::: ::::: :::::

ក្រុមប្រឹក្សាមាន្តាកណ្ឌានេដ

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណើរឿង ៩ ២២៤/១៦ - ជីវិ ហ្មាមេ (ខេមបូឌា) ទួអិលិចិី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្ហាប់ ៩ ថ្ងៃទី ២១ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៦
យោបល់ជាសំទេនសេចក្តីបង្ហាប់ ដោយអាជ្ញាកញ្ចប់ សេង វិចហិន

សេចក្តីបង្ហាប់នាន្តាកណ្ឌានេដ

(ថ្វីឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីរាយការណ៍)

នាយកដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាមាន្តាកណ្ឌានេដ

អាជ្ញាកញ្ចប់ដ្ឋីសិរីនៃថ្វីឡើងដោយភាគីនិយាយ សេង វិចហិន
អាជ្ញាកញ្ចប់ដ្ឋីសិរីនៃថ្វីឡើងដោយភាគីកម្ពុកនិយាយ អនុ លាន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកញ្ចប់ដ្ឋីសិរីនៃថ្វីឡើងដោយអាជ្ញាកញ្ចប់ទាំងពីរខាងលើ កុយ នាម

នាយកដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាមាន្តាកណ្ឌានេដ

១- នាយកនិយោគ

ឈ្មោះ ក្រុមហ៊ុន ឱន ឱី ហ្មាមេ (ខេមបូឌា) ទួអិលិចិី
អាសយដ្ឋាន ក្នុងសាខាទំនាក់ ឃុំសែន្តី ស្រុកសាមុទ្ធមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង
ទូរសព្ទ ០៧១ ៧៤ ៤៩១ ទូរសារ ត្នោត
តំណាងភាគីនិយាយ កំណែ ៩៣

២- លោក HSU SHIH CHUAN

ប្រធានដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាមាន្តាកណ្ឌានេដ

៣- លោក CHANG LEE CHIH CHING

ដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាមាន្តាកណ្ឌានេដ

៤- លោក ជោ វែប

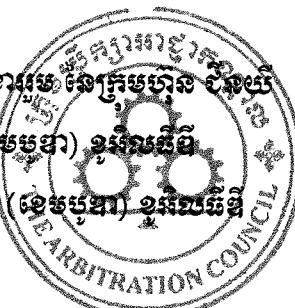
អ្នកបកដ្ឋាន

៥- លោក ហីម ហេវីន

អ្នកបកដ្ឋាន

៦- នាយកដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាមាន្តាកណ្ឌានេដ

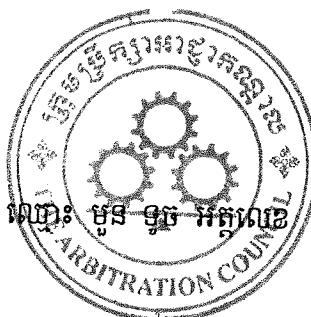
ឈ្មោះ - តំណាងនាយកដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាមាន្តាកណ្ឌានេដ ក្នុងសាខាទំនាក់ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង
- សហគមនាផករាជក្រុមប្រឹក្សាមាន្តាកណ្ឌានេដ ឱន ឱី ហ្មាមេ (ខេមបូឌា) ទួអិលិចិី
- សហគមនាផករាជក្រុមប្រឹក្សាមាន្តាកណ្ឌានេដ ឱន ឱី ហ្មាមេ (ខេមបូឌា) ទួអិលិចិី



- សហគ័នទំនួរនគរបាល និង យើ ហ្មានេត (ខេមបូឌា) ឱ្យអិលជីិ	
- សហគ័នសេវាអនុករនគរបាល និង យើ ហ្មានេត (ខេមបូឌា) ឱ្យអិលជីិ	
អាសយដ្ឋាន៖ ភូមិស្វាណពោធិ៍ យំសែន្តី ប្រុកសាយតីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ទូរស័ព្ទ៖ ០៩៧ ផែន ១១ ៤៤	ទូរសារ៖ ត្បាន
តំណាងកម្មករិយាជិត៖	
១- លោក លី ចាន់វីស្សី	ប្រធានសហដីពមរតកជាតិកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្មានេត (ខេមបូឌា) ឱ្យអិលជីិ
២- លោក ឡើ កភី	អនុប្រធានសហដីពមរតកជាតិកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្មានេត (ខេមបូឌា) ឱ្យអិលជីិ
៣- លោក នុ គុម៖	លោខាសហដីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្មានេត (ខេមបូឌា) ឱ្យអិលជីិ
៤- លោក ម៉ុន សារី	ប្រធានសហដីពេខវន្តក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្មានេត (ខេមបូឌា) ឱ្យអិលជីិ
៥- លោក យិន សុមាន	អនុប្រធានសហដីពេខវន្តក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្មានេត (ខេមបូឌា) ឱ្យអិលជីិ
៦- លោក វែន នាយ	ប្រធានសហដីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្មានេត (ខេមបូឌា) ឱ្យអិលជីិ
៧- លោក អេង ចាន់ដាក់	ប្រធានសហដីពសវិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្មានេត (ខេមបូឌា) ឱ្យអិលជីិ
៨- លោក យុ សុខា	អនុប្រធានសហដីពសវិកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្មានេត (ខេមបូឌា) ឱ្យអិលជីិ
៩- លោក ថែ វត្ថិ	អនុប្រធានសហព័ន្ធសហដីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ
១០- លោកស្រី ម៉ៅ សារុណ្ឌ	កម្មករ
១១- លោក មុន ទុច	កម្មករ
១២- លោក ហីម វណ្ណី	កម្មករ

ចញ្ចាយក្នុងពិនាទេ
(នៅក្នុងរាយការណ៍ជ្រុះជ្រាមិនសេដ្ឋ)

៩- ក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យការពារបន្ទិចចិត្តសន្យាមីកម្មករដោយកដិនីយការក្រុមមេ អាគារ១០ លេខ៖ ម៉ៅ ឯ៍ អគ្គនាយក
១៣០២០២១០០៦ ។



បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្រុវិបាលបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ។
ឈាមជាការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការក្រោះអគ្គិភ័យកាតិនិយាយជក និងកាតិកម្ពុករនិយាយជិត មកសរុប
ការ និងធ្វើការផ្សេងៗជាអនុការណ៍ដោយចាប់ចុះថ្ងៃទី០៨ ចំណុច នៅថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ នៅម៉ោង ០៨ និង
៣០ នាទី ព្រឹក ។ កាតិកចាំងពីរមានវគ្គមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអគ្គិភ័យបស់ឈាមជាការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសូរកន្ទីអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនិងចំណុចវិវាទចាំងនេះ
និងបានធ្វើការផ្សេងៗផ្សេងៗចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសេដ្ឋកិច្ច ចំនួន ០២ ចំណុច តើចំណុច
វិវាទទី៣ និងទី៤ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិងធ្វើការពិចារណាតែចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ ចំនួន ០២
ចំណុចតែបីរួមការ តើចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កាតិកប្រើប្រាស់សេចក្តីបង្ហាញប៉ាប់ការពួកគិត ។

កាតិកចាំងពីរបានឯកតាពន្លាកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្ហាញអាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ
២០១៦ នៅថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ វិញ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្តើមរើឱ
កសិក និងការរករដ្ឋិតនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ឯកសារទទួលបាន

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រោមពីកាតិក ៖ ត្រាន

ឯកសារទទួលបាន ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្កើតឡើង

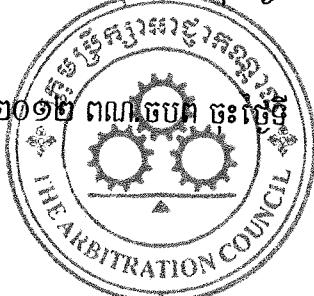
ក- ឯកសារបានទទួលបានពីកាតិកនិយាយជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរលិខិត ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្មាមេ (ខេមបូឌា) ឱ្យអិលជិតី
ផ្ទេរសិទ្ធិផ្ទេរ ឈាម HSH SHIH CHUAN ។

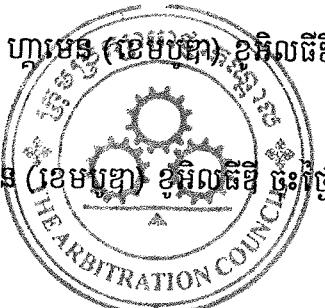
២- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្មាមេ (ខេមបូឌា) ឱ្យអិលជិតី ការពារ
ផ្ទេរប្រធានីលេខាជាមិនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាស់ដូចនេះក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្មាមេ
(ខេមបូឌា) ឱ្យអិលជិតី ។

៣- បទបញ្ជាផ្ទេរក្នុងក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្មាមេ (ខេមបូឌា) ឱ្យអិលជិតី បានបង្កើតឡើង ត្រីមត្រូវ
ដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាឌីវិវាទ នៅថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ។

៤- លក្ខណ៍ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជីន យី ហ្មាមេ (ខេមបូឌា) ឱ្យអិលជិតី ឈាម ០២៦៥/២០១៦ ពាណាពេក ចំណុច
២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ។



- ៥- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីវ យី ហ្មាមេន (ខេមបូឌា) ឧអិលជិមិ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤ ពេរព
ដួន ប្រធាននាយកដ្ឋានប្រព័ន្ធអនុក្រោះពាណិជ្ជកម្ម ស្តីពីសុំដ្ឋល់រាយការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងអំឡុង
ការិយបរិច្ឆេទថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤-២០១៥ ។
- ៦- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ជីវ យី ហ្មាមេន (ខេមបូឌា) ឧអិលជិមិ
លេខ ២៧៨៩ ពណ៌.ចហោ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ៧- ប្រធិវេទនៃ អំពីស្ថានភាព សហគ្រាស ពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ជីវ យី ហ្មាមេន (ខេមបូឌា) ឧអិលជិមិ
លេខ ១៦០៣/២០០៥ ពណ៌.ចហោ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៥ ។
- ៨- កិច្ចសន្យាការងារមានចិវរោលកំណត់ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ហីម វណ្ណី ។
- ៩- កិច្ចសន្យាការងារមានចិវរោលកំណត់ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ មុន ទួច ។
- ១០- កិច្ចសន្យាការងារមានចិវរោលកំណត់ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ម៉ៅ សារីន់ ។
- ១១- លិខិតអប់រំជ្លាល់មាត់ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ របស់ឈ្មោះ មុន ទួច ព្រមទាំងធ្វើការមិន
ទូរស័ព្ទ ។
- ១២- លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ មុន ទួច ព្រមានបើកតវិវេច្យនិងច្បាស់លាស់
ជាត់ជ្លាកប្រើប្រាស់ (មិនយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការងារ) ។
- ១៣- លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ មុន ទួច ព្រមានដែកក្នុងម៉ោងការងារ ។
- ១៤- លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ មុន ទួច ព្រមានដែកក្នុងម៉ោងការងារ ។
- ១៥- លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ហីម វណ្ណី ព្រមានស្ថានភាពធមុន ។
- ១៦- លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ហីម វណ្ណី ព្រមានដែកក្នុងម៉ោងការងារ ។
- ១៧- លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ហីម វណ្ណី ព្រមានបើកទូទៅជាកអិត ។
- ១៨- លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ហីម វណ្ណី ព្រមានពេលធ្វើការងារ ។
- ១៩- លិខិតអប់រំជ្លាល់មាត់ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ហីម វណ្ណី អប់រំអតិថិជ្ជក្នុង
យុវវេជ្ជ ។
- ២០- ឯកសារបានទទួលពីការពិកម្មការិយាល័យ ៖ ត្រាស
- ២១- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាផីរោង ៖
- ២២- រាយការណ៍ស្តីពីការងារស្រាយវិវេទការងាររូមទៅក្រុមហ៊ុន ជីវ យី ហ្មាមេន (ខេមបូឌា) ឧអិលជិមិ
លេខ ៤៣០ កប/កន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ២៣- កំណត់រោត្តិនៃការធ្វើស្រាយវិវេទការងាររូមទៅក្រុមហ៊ុន ជីវ យី ហ្មាមេន (ខេមបូឌា) ឧអិលជិមិ ថ្ងៃទី០៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ។



៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកគាំរាយភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ដីនយើ
ហ្សាមេន លេខ កប/កន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ។

យ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាគារដ្ឋាកណ្តាល

១- លិខិតអាណពីពុកាតិនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១៩៦៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែ
តុលា ឆ្នាំ២០១៦ ។

២- លិខិតអាណពីពុកាតិកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១៩៦៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២១
ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ។

អនុលោក

- ក្រុយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សេងៗជាប្រធានការងាររួម
- ក្រុយពីបានស្វែបំណែងនៃការងារបស់ពុកាតិកម្មករនិយោជិត និងនិយោជិត
- ក្រុយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាគារដ្ឋាកណ្តាលរករដ្ឋិតៗ៖

- ក្រុមហ៊ុន ដីនយើ ហ្សាមេន (ខេមបូឌា) (ពាណិជ្ជកម្មប្រជាធិបតេយ្យ ឬ “ក្រុមហ៊ុន ដីនយើ”) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពម្យងក្នុងការការព័ន្ធសម្រេចក្រោមបញ្ជាក់ ដោយទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រោមលេខ Inv. ០៩៩៤ E/២០១៤ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក ឆ្នាំ២០១៤ ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជិត បានបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ មានជូលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រាំបុរាណជាន់ ៩៣៣៦ នាក់ ។
- សហដើមសិកម្មករ មានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកចំនួនប្រាំបុរាណជាន់ ៣៣៤០ នាក់ ។ ភាគីកម្មករ និយោជិតបានអនេះរាយការ កម្មករនិយោជិត និង ចាន់ជាតី និង យុ សុខា ជាថ្នាក់ដីកនាសំបានដែល ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតកំណត់បញ្ជាក់ថាសហដើមនេះមានបញ្ជីការងារបានចុះហើយ ចំណែកកុងអាណាពិត្តិរបស់ថ្នាក់ដីកនាសំបានដែល ។ ភាគីកម្មករ និយោជិតកំណត់សំបានដែល ។
- សហដើមរតកជាតិកម្មជាតិ មានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកចំនួនប្រាំបុរាណជាន់ ៥៥០ នាក់ ។ ភាគីកម្មករ និយោជិតបានអនេះរាយការ កម្មករនិយោជិត និង ចាន់ខ្សែ និង ឈី ក្នុង ថ្នាក់ដីកនាសំបានដែល ។ ភាគីកម្មករ និយោជិតកំណត់សំបានដែល ។
- សហដើមរតកជាតិកម្មជាតិ មានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកចំនួនប្រាំបុរាណជាន់ ៥៥០ នាក់ ។ ភាគីកម្មករ និយោជិតបានអនេះរាយការ កម្មករនិយោជិត ម៉ឺត សាវី និង យិន សុខមាន ជាថ្នាក់ដីកនាសំបានដែល ។ មានមុន្តិកសហដើម និង សហដើមរតកជាតិកម្មករ និយោជិតកំណត់សំបានដែល ។
- សហដើមទី២ មានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកចំនួនប្រាំបុរាណជាន់ ៨០០ នាក់ ។ ភាគីកម្មករ និយោជិតបានអនេះរាយការ កម្មករនិយោជិត ម៉ឺត សាវី និង យិន សុខមាន ជាថ្នាក់ដីកនាសំបានដែល ។ មានមុន្តិកសហដើម និង សហដើមរតកជាតិកម្មករ និយោជិតកំណត់សំបានដែល ។
- សហដើមសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ មានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកចំនួនប្រាំបុរាណជាន់ ៨០០ នាក់ ។ ភាគីកម្មករ និយោជិតបានអនេះរាយការ កម្មករនិយោជិត និង ឈី និង ឈី ជាថ្នាក់ដីកនាសំបានដែល ។

និយោជិតបានបញ្ចាំងបន្លេមចា អាណាពីរស់ថ្នាក់ដីកនាំសហដើមនេះបានធ្វើសុពលភាពក្នុងការគាំណាយ
កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហដើមនេះទៅហើយ ។

- គ្រក់ពីវត្ថុមានរបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៤ នាក់ ដែលអេរាងចាត់ថ្នាក់ដីកនាំសហដើមទាំង ០៤
ខាងលើ កំមាមវត្ថុមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៣ នាក់ ឡើតដែរ តី កម្មករនិយោជិត ១) ម៉ៅ សារណ្ឌ ២)
មួន ទូច និង ៣) ហឿម វណ្ឌី ។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្ថាល់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដីន ឃី មានសហដើម ចំនួន ០៤ នេះ តែបីណ្ឌោះ ហើយក្នុង
ថែរាយសហដើមទាំង ០៤ មិនមានសហដើមរាយឃីដែលទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាផំលាយ
បំផុតនៅឡើយទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជាក់ដឹងក្រុមប្រឹក្សាគារណ៍កណ្ឌាលនូវបញ្ជីការសហដើម និងធិនិតទទួលស្ថាល់ថ្នាក់
ដីកនាំសហដើមទាំង ០៤ ខាងលើ ដូនក្រុមប្រឹក្សាគារណ៍កណ្ឌាលពិចារណានេះទេ ។

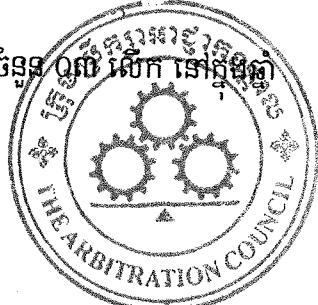
ចំណុចវិវាទទី ១ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជិតទទួលយកកម្មករនិយោជិត មួន ទូច អត្ថលេខ
១៣០២០៧១០០៦ ឱ្យចូលដើរការវិញ្ញា

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្ថាល់ថា ៖

- o កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានចូលបារីករាជរាជ្យដែលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ដោយមានតួនាទីជាកម្មករនិយោជិតដែលកិច្ចការណ៍ ហើយបច្ចុប្បន្នភាពមានតួនាទីជាជនុយ
ការក្រុម ។ កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថ្ងៃរោល ០៦ ខែ
មីនា ជាបន្ទូបន្ទាប់ជាមួយនិយោជិក ។
- o កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់តាតំត្រូវដែលកាលកំណត់នៅថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- o និយោជិកបានជួនដីឱ្យដល់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច អំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់តាតំ
ចំនួន ១៥ ថ្ងៃមួន ។
- o នៅថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ និយោជិកបានបើកប្រាក់លួយសម្រាប់ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ដូន
កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ។ ដោយឡើង និយោជិកមិនបានបើកប្រាក់លួយសម្រាប់ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ០៧ ថ្ងៃ
ចុងក្រោយនៅក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ នៅឡើយទេ ។
- o និយោជិកតែងតែផ្តល់បញ្ជាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ០៥ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោ
ជិត មួន ទូច ហើយការណ៍កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថ្ងៃរោល ០៦ ខែមីនា របស់តាតំដែលកាល
កំណត់មីនា ។
- o និយោជិកបានព្យាយាយកម្មករនិយោជិត មួន ទូច ជាមាយលក្ខណីអក្សរ ចំនួន ០២ និង នៅក្នុងខែកញ្ញា
ឆ្នាំ២០១៦ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ចាំងបន្លេហេតុនៃការទាមទារចូលដើរការងារវិញ្ញា ៖

- ជីវភាពក្រុសរបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច មានភាពខ្លះខាត ។



- កម្មករនិយាជិត មួន ទូច មានភាពលំបាតក្នុងការរកការងារធ្វើដើម្បី ពីរោចនៅទីកន្លែងដែលគាត់រស់នៅត្រូវមិនស្ថិសម្បូរក្រុមហ៊ុនទេ ។
- ភាគីនិយាជិតបានផ្តើមពេលចាំបាច់ និយាជិតកិច្ចនាមអាជទិនុលយកកម្មករនិយាជិត មួន ទូច ចូលធ្វើការវិញ្ញុទេ ដោយមូលហេតុចាំបាច់ ៖
 - នេះជាការមិនបន្ថែមកិច្ចសន្យាការងារបស់កម្មករនិយាជិត មួន ទូច ពីរោចនេះ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិវរោលរបស់គាត់ដែលកាលកំណត់ហើយ ។
 - និយាជិតកិច្ចនាមអាជទិនុលយកកម្មករនិយាជិត មួន ទូច ពីរោចនេះគាត់ បានប្រព្រឹត្តខ្សែនិងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន រហូតដល់ទៅ ចំនួន ០៨ ដង ។
- នៅថ្ងៃសៀវភៅ ភាគីនិយាជិតបានជាក់ដួលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលលនូវកសារទាក់ទងនិងលិខិតព្រមានចំពោះកម្មករនិយាជិត មួន ទូច ដូចខាងក្រោម ៖
 - លិខិតអប់រំដ្ឋាល់មាត់ (កំណត់ហេតុនៃការព្រមានដ្ឋាល់មាត់) ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភា ឆ្នាំ២០១៤ ដោយមូលហេតុ ៖ គាត់ចូចចរសព្វនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។
 - លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមូលហេតុ ៖ គាត់មិនចូចចរសព្វនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។
 - លិខិតអប់រំដ្ឋាល់មាត់ (កំណត់ហេតុនៃការព្រមានដ្ឋាល់មាត់) ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមូលហេតុ ៖ គាត់ធ្វើឱ្យបាត់ដ្ឋាកក្រើស ។
- ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពចាំបាច់ ការធ្វើឱ្យបាត់ដ្ឋាកក្រើស តើមិនមែនជាការបាត់បង់ដ្ឋាកទាំងប្រឈមនោះទេ ពេលគឺគាត់ត្រាន់តែយក និងជាក់ដ្ឋាកខុសកន្លែងដែលបូរីណ្ឌុះ ឬបោយមុន ឬបោយមូលហេតុកម្មករនិយាជិត មួន ទូច បានទទួលការព្រមាន ចំនួន ០៨ ដង រួចរាល់ហើយ នេះបញ្ជាក់ថា គាត់មិនបានយកចិត្តទូកជាក់ ចំពោះការងារដែលជាដែលបែងចែកដល់សង្គារដើម្បីកម្ម ហើយកែម្មានការបែងចែកដល់ក្រុមហ៊ុន និងបង្កើតក្រុមហ៊ុន ។
- យោងតាមសារណារបស់ភាគីនិយាជិត ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ មានខ្លឹមសារថា ៖ "... និយាជិតបានធ្វើដំណឹងជូនកម្មករនិយាជិត មួន ទូច ចំនួន ១៥ ថ្ងៃមួន ក្នុងការមិនបន្ថែមកិច្ចសន្យា និងដោយមូលហេតុកម្មករនិយាជិត មួន ទូច បានទទួលការព្រមាន ចំនួន ០៨ ដង រួចរាល់ហើយ នេះបញ្ជាក់ថា គាត់មិនបានយកចិត្តទូកជាក់ ចំពោះការងារដែលជាដែលបែងចែកដល់សង្គារដើម្បីកម្ម ហើយកែម្មានការបែងចែកដល់ក្រុមហ៊ុន និងបង្កើតក្រុមហ៊ុន ។..." ។
- យោងតាមបញ្ជាផ្ទៃក្នុងប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជីវ ឃី ហ្មាមេន (ខេមបុឌា) បានចែងថា ៖ "...ប្រកាសទី១០ ៖
 - កំហុសក្រោល ៖ រាល់ការប្រព្រឹត្តកំហុសនៅក្នុងប្រការ ២ និងប្រកាសទី១២ ត្រូវធ្វើការអាម៉ែនឡាយ រៀបចំអន្តាល់មាត់ដោយបានចុះក្នុងសេវារោក ដើម្បីកំពារិកត្រាតិកំហុស និងបង្កើតក្រុមហ៊ុន ។
 - កំហុសមធ្យោម ៖ គឺជាកំហុសដែលបានប្រព្រឹត្តដំឡើ ចំនួន ២ ដង ក្នុងកំហុសក្រោល ហើយក្នុងការប្រមានជាមាយល័កអក្សរ ។



- កំបុសច្បាស់ ឬ កំបុសត្រូវបញ្ជូបទិភាគរារ នៃ ...ការប្រព្រឹត្តកំបុសស្រាលដៃដល់ ចំណេះ ៤ ដង ជាប់ទាំង ឬការប្រព្រឹត្តកំបុសមធ្យមចំណេះ ២ ដង ។”
- ប្រការ២ នៃបច្ចាស់ដែក្នួនរបស់ក្រុមហ៊ុន ដីន យើ ថែងចាំ នៃ “... នៃបច្ចាស់ការអនុវត្តន៍ការងារ និង សណ្ឋាប់ត្រាប់ការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៃ ...”
- ...
- ក្រុមហ៊ុនការគម្រោងសាធារណៈ និងក្រុមហ៊ុនការពេញឯម្មាត់ ។
- ក្រុមហ៊ុនការការប្រព្រឹត្តកំបុសការងារជានិច្ឆ័េក ។
- ហាយធ្វើធមលនាផែលនំរាយប៉ែបាល់ដល់សពិការមួយៗ និងធ្វើអាយសកម្មការការងារដោយអ្នកជំទៅ ។
- ហាយធ្វើសកម្មការដើម្បីរាយការណ៍សេវាទិន្នន័យ និងធមលនាផែលធម៌ក្នុងដោយមានចេតនា... ។”
- ប្រការ ១២ នៃបច្ចាស់ដែក្នួនរបស់ក្រុមហ៊ុន ដីន យើ ថែងចាំ នៃ “ប្រការ ១២ នៃ អនាម័យ និងសន្តិសុខ ការងារ នៃ ...”
- ក្រុមហ៊ុនការអនាម័យបុគ្គល សាធារណៈ និងបិន្ទុនរាយបាយបាយនាយកប្រជុំដោយជានិច្ឆ័េក ។
- ហាយជាចំខាតការដែក្នួន ការប្រព្រឹត្តកំបុសក្រុមហ៊ុនការពេញឯម្មាត់ ឬហុបច្ចុកក្នុងរាយធម៌ក្នុង រាយម៉ាសីនក្នុង យុវវំនឿនិញ និងទីកន្លែងដែលមានស្តីក្រុមហ៊ុនក្រុមហ៊ុន ។
- ក្រុមហ៊ុនការអនាម័យបុគ្គល សម្រាប់ប្រព័ន្ធពេទ្យក្នុងក្រុមហ៊ុនការពេញឯម្មាត់ ។
- ឈឺកដែលមែនត្រៀមត្រៀមការងារដែលមានចំណេះក្នុងចោរប់ស្តីពិភាគក ឯករាជការ ឯករាជការដែលមានចំណេះក្នុងបណ្តាលមកពីមួលហោតុផ្សេងៗ នូវក្រុមហ៊ុនមិនទទួលខុសត្រូវឡើយ ។”

ចំណុចវិភាគទី ២ នៃ ការតិកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជិត ទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហើយ វណ្ណី អត្ថលេខ ១៣០២១៣១០០៣ ឱ្យចូលរួមនិយោជិត និងការវិញ្ញាបន្ទាល់

- ការតិកម្មករនិយោជិតទទួលស្អាត់ចាំ ៩៧ ឆ្នាំ ។

- o កម្មករនិយោជិត ហើយ វណ្ណី បានចូលបម្រើការងារដែលនៅក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៣ ដែលមានតូនាទីជាកម្មករនិយោជិតដែកឃើញយុវវំនឿនិញ ហើយបច្ចុប្បន្នតាត់មានតូនាទីជាកម្មករស្ថីន កាតុង។ កម្មករនិយោជិត ហើយ វណ្ណី បានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិវរោនា ០៦ ខែ មីនា ជាបន្ទូបន្ទាប់ជាមួយនិយោជិត។
- o កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រាយរបស់គ្រប់គ្រង់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៣ ដែលនៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៣ ។
- o និយោជិតបានចូលដែលជីវិះដល់កម្មករនិយោជិត ហើយ វណ្ណី អំពីការបញ្ចប់គិចចេងនិយោជិត និងការអនុវត្តន៍ការងារនៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៣ ។



- នៅថ្ងៃទី ០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៦ និយាជកបានបើកប្រាក់លម្អិតសម្រាប់ខេកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៦ ដូច កម្មករនិយាជិត ហើយ វណ្ណី ។ ដោយទៀត្យក និយាជកមិនទានបើកប្រាក់លម្អិត ចំនួន ១២ ដ្ឋី ចុងក្រោយនៅក្នុងខេកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៦ ដូចតាត់នៅទីផ្សាយទេ ។
 - និយាជកធ្លាប់ព្រមានកម្មករនិយាជិត ហើយ វណ្ណី ជាបាយលក្ខណ៍អក្សរដោយការព្រមានចុងក្រោយពីការស្ថិតការតុងមិនបានត្រឹមត្រូវ ។
- ភាគីកម្មករនិយាជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការធាយទារថា ៖
 - ជីវិភាពព្រឹកសាររបស់កម្មករនិយាជិត ហើយ វណ្ណី មានភាពខ្លះខាត ។
 - កម្មករនិយាជិត ហើយ វណ្ណី មានភាពលំបាកក្នុងការរកការងារធ្វើដើម្បី ហើយតាត់ត្រូវបង្កើតការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដីន យី នេះប្រែបែលជាហោ ០៣ ឆ្នាំ រួចមកហើយ ។
- ភាគីនិយាជកបានធ្វើយកបែង និយាជកមិនអាចទទួលយកកម្មករនិយាជិត ហើយ វណ្ណី ចូលធ្វើការវិញ្ញុទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - នេះជាការមិនបន្ទីកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយាជិត ហើយ វណ្ណី ពីព្រះ កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិវរណារបស់តាត់ដែលកាលកំណត់ហើយ ។
 - កម្មករនិយាជិត ហើយ វណ្ណី បានប្រព្រឹត្តិតុលិនិនបទបញ្ជាផ្លូវក្នុង ចំនួន ០៥ ដង ។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយាជកបានដាក់ដូចក្រុមប្រឹក្សាភាគ្យារណ៍កណ្តាលលទ្ធភាពការណ៍កំងសីនិខិត ព្រមាន ចំពោះកម្មករនិយាជិត ហើយ វណ្ណី ដូចខាងក្រោម ៖
 - លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៤ ដោយមូលហេតុ ៖ បើកខ្លះជាកអូត ។
 - លិខិតអប់រំជ្ញាល់មាត់ (កំណត់ហេតុនៃការព្រមានជ្ញាល់មាត់) ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៤ ដោយមូលហេតុ ៖ អតិថិជនក្នុងក្នុងយុំង ។
 - លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៤ ដោយមូលហេតុ ៖ គេងនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។
 - លិខិតព្រមានចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៤ ដោយមូលហេតុ ៖ ដោកក្នុងម៉ោងការងារ ។
 - លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ ដោយមូលហេតុ ៖ “ស្ម័គកុងខែស...អតិថិជនក្នុងការងារ ព្រមានធ្វើក្រោយ....” ។
- ភាគីកម្មករនិយាជិតបានធ្វើយកបែងវិញ្ញុថា ៖
 - កម្មករនិយាជិត ហើយ វណ្ណី ត្រាន់តែអង្គយោងកំពើមួយក្នុកកំពើបុរីណ្ឌាងៈ ហើយចែងក្នុងក្រប់គ្រប់និងកំណត់ការបើកប្រាក់ទៅព្រមាន និងជិតស្ថាយមេដែលតុលាង ។
 - ពាក់ព័ន្ធនិងការព្រមាននៅថ្ងៃទី ២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ កម្មករនិយាជិត ហើយ វណ្ណី ជាប់នាមអាមេរិក តាត់មិនបានស្ថិតការតុងខែសន្តែក កំពើ កម្មករនិយាជិត នៅថ្ងៃករេចខ្លួច ពីព្រះពេលនោះតែបញ្ចប់ មិនបានស្ថិតការតុងដោយក្នុងការតុងត្រូវបានស្ថិតខែស ។



- កម្មករិយាជិត ហើម វណ្ណី បានបញ្ចាក់បន្ថែមឡើងពេច តាត់ធ្លាប់មានបញ្ហាធាមយប្រជាសក្រុម
ទាំងអស់ការមិនប្រព័ន្ធដឹងការបន្ថែមឡើង ក្រោយមកប្រជាសហដីពរបស់តាត់កំທានមកដោះ
ស្រាយផ្លូវតាត់ ។ យ៉ាងណាមិញ្ញា ប្រជាសក្រុមបាននិយាយថាកន្លែកម្មករិយាជិត ហើម វណ្ណី ថា
“ជំរឿធមកិច្ចសម្រាងល់ថ្វី ដីឃុំតារីហើយ” ។

ខោតុលជំនេះសេដ្ឋកិច្ចទៅប្រជាសក្រុម ។

មុននឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចទាំងទាំង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើសិទ្ធិរបស់ភាគីដើម្បីនឹង¹
ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចខាងក្រោម ៖

កចាគណ្តើមទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ថិតិសហដី ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចំងង់ថា ៖ “រាជធានី
តាំងការបំផុតនៃសហដីព្រំបានទទួលស្ថាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬត្រីស្ថាន ឬ សម្រាប់រាជធានបំណងនៃ
ការរាជទាមអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម តីសហដីដែលមានរាជធានតាំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិត្រូវចំ
មេខ ។”

នៅក្នុងសំណើរឿងលេខ ១៨០/១៩-សីមឱៗនីតិ កម្ពុជា ចក្ខិតិន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបក្រោយថា ៖
“យោងតាមខ្លឹមសារនៃកចាគណ្តើមទី១ នៃមាត្រាខាយដើម្បីនេះ មានពេសហដីពេលមានរាជធានតាំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ
ដែលមានសិទ្ធិត្រូវចំណុចមុខនៃការចរចាប់ដើម្បីនឹងការងាររួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬ
ត្រីស្ថានរបស់ខ្លួន ឬ សិទ្ធិត្រូវចំណុចមុខនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះដែលសិទ្ធិក្នុងការរាំយកវិវាទ និងធ្វើជាប្រើ
តាំណាងមីកម្មករិយាជិតនៅក្របខ័ណ្ឌនឹងដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ
នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បី ហើយទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយ៉ាងឯ៉ាង មានពេសហដីពេលមាន
រាជធានតាំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចធ្វើជាប្រើប្រាស់តាំណាងមីកម្មករិយាជិតដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
កណ្តាល ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្ហាញអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១/១៩-ដើរីលីន ខេត្តពិធីធន លេខ ១៨៣/១៩-យីដា
រមទូល្បកដីវិ ខេត្តពិធីធន ១៨៤/១៩-យីនធន មេដើរ អីនិងជាសស្សែរិល ខេត្តពិធីធន និងលេខ ១៨៥/១៩-ក្រុង សាមិត
(ខេមបុឌា) លីមិជិត) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណើរឿងនេះ កំយល់ស្របនិងការបក្រោយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ក្នុងសំណើរឿងមុនទាំងនេះ នាង់លើដែរ ។

ដោយទៀត្យក ទោះបីជាច្បាប់ស្ថិតិសហដីតាំណាងបំផុតនៃក្នុងសហដីពេលមានរាជធានតាំណាងបំផុត
ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬត្រីស្ថានរបស់ខ្លួនកំដោយ កំបុំនែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
កត់សម្ងាត់យើងឯ៉ាង នៅក្នុងសហគ្រាស ឬត្រីស្ថានមួយចំនួន មិនទាន់មានសហដីពេលមានរាជធានតាំណាងបំផុត
ដែលអាចធ្វើជាប្រើប្រាស់តាំណាងមីកម្មករិយាជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមបានទីផ្សេះ ក្រោមប្រជាសក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
យ៉ាងឯ៉ាង អវត្ថមាននៃសហដីពេលមានរាជធានតាំណាងបំផុតនេះ អាចបញ្ហាលមីការណ៍ពាក់ព័ណ៌ដែលសិទ្ធិ
តាំណាងសម្រាប់កម្មករិយាជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងអាចធ្វើឱ្យបែប៖ពាល់សិទ្ធិមលដ្ឋានក្នុងការ
បើកក្នុងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលផ្តល់សិទ្ធិក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមទៅពេលវេលាដោយទៀត្យក ។

មាត្រា ៣៩ នៃរដ្ឋធ្វើនូវព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានចែងថា : “ប្រជាពលរដ្ឋខ្លួន មានសិទ្ធិបានរិបារ ធម្មតា ឬ ឬប្រើបានសំណងជួយការខួចខាត ដែលបណ្តាលមកពីអំពើខសច្បាប់រស់អង្គភាព របស់អង្គភាពន័ម និងរបស់ប្រព័ន្ធឌីកវេអង្គភាពទាំងនេះ ។”

យោងតាមអង្គភាពឱ្យបានឈើ នៅក្នុងព្រមទាំង នឹង ឃើ នេះ មិនទាន់មានសហគ័ន្យបានមួយដែលទទួលបាន វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការធានាតំណងបំផុតនេះទេ ។

ក្រោមប្រើក្រាមអាជ្ញាកណ្ឌូលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-សុំដែត កម្ពុជា ចក្រើនឯង ដែលបានបកប្រោយថា : “ក្នុងរាយការដែលសហគ័ន្យ ឬក្រើនះស្ថានមួយមួយចិនចាន់មានអនុការពីសហគ័ន្យដែលមានការធានាតំណងបំផុត កម្ពុជានិយោជនិកដែលជាប់ពាក់ព័ត៌មូនឯកសារឲ្យការពីសហគ័ន្យដែលមានការពីនៅក្នុងក្រោមប្រើក្រាមអាជ្ញាកណ្ឌូល ប្រសិនបើពួកគាត់យើង សិទ្ធិរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបំពេញដោយនិយោជនិក ។” (សូមធើលសេចក្តីបង្ហាញបំផុតនិយោជនិក នៅថ្ងៃទី២៧/១៦-ជានីមី ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៨៧-ប្រើប្រាស់សារិក និងនិយោជនិក ឬជីឡិតិ) ។

លើសពីនេះ មាត្រា ១៩ នៃច្បាប់ស្ថិតិសហគ័ន្យ ចុំថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលចែងថា : “ដើម្បី គ្រប់សហគ័ន្យ ឬសមាគមនិយោជនិកទូលាលបាននូវសិទ្ធិ និងដែលប្រយោជនិកដែលមានចំណែកជាប្រជាជាតិ នៅក្នុងច្បាប់ស្ថិតិសហគ័ន្យ ឬ សមាគមនិយោជនិក ត្រូវពីចុំបញ្ជីនៅក្រសួងទូលាលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្រសួងទូលាលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវថែរក្រាមនិយោជនិកដែលបានបំពេញដោយអនុការណ៍ នៅក្នុងច្បាប់ស្ថិតិសហគ័ន្យ ។”

កច្ចាមណ្ឌិ៍ មាត្រា ១៩ នៃច្បាប់ស្ថិតិសហគ័ន្យ ដែលចែងថា : “ក្នុងរយៈពេល ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ នៅថ្ងៃដ្ឋីការ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំរបស់ចុំបញ្ជីបញ្ជី ឬក្រសួងទូលាលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានធ្វើយុទ្ធសាស្ត្រ ត្រូវបានទូកចាត់ សហគ័ន្យ ឬសមាគមនិយោជនិកនៅក្នុងចុំបញ្ជីបញ្ជី ។ លក្ខណិក: និងបញ្ជីរាយនាយកអ្នកដែកនាំក្រប់ក្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការនៃដែលការដែលបានបញ្ជី នៅថ្ងៃ ដែលសហគ័ន្យ ឬ សមាគមនិយោជនិកនៅក្នុងចុំបញ្ជីបញ្ជី នៅថ្ងៃទី២៧/១៦-ជានីមី ឆ្នាំ១៩៨៧ និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការនៃដែលការដែលបានបញ្ជី នៅថ្ងៃ ការពន្លាលុកលក្ខណិក: និងបញ្ជីរាយនាយកអ្នកដែកនាំក្រប់ក្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការនៃដែលការដែលបានបញ្ជី នៅថ្ងៃទី២៧/១៦-ជានីមី ឆ្នាំ១៩៨៧ ។”

ដើរការមាត្រា ១៩ និងកច្ចាមណ្ឌិ៍ មាត្រា ១៩ នៃច្បាប់ស្ថិតិសហគ័ន្យទាមនេះ យើងតាមអាជ្ញាកណ្ឌូល យល់ឱ្យបាន ដើម្បីគិតសហគ័ន្យ ឬសមាគមនិយោជនិកទូលាលបាននូវសិទ្ធិ និងដែលប្រយោជនិកចំណែក នៅក្នុងច្បាប់ស្ថិតិសហគ័ន្យ នៅក្នុងមាត្រា ១៩ នៅថ្ងៃទី២៧/១៦-ជានីមី ឆ្នាំ១៩៨៧ នៅពេលដែលមានការចាត់ស្ថិតិសហគ័ន្យ បានបញ្ជីបញ្ជី នៅក្នុងមាត្រា ១៩ នៅថ្ងៃទី២៧/១៦-ជានីមី ឆ្នាំ១៩៨៧ ។



មួយវិញ្ញាមេរោគ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយំដើរជាមាត្រា មាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហដី នានាលើនេះ មាន
នូយជាសហដី បុសមាតមនិយាជកទូលាទានខ្លួនសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ស្តីពីសហដីនេះ
ទទួលស្ថាល់ នៅពេលដែលស្ថាបនិករបស់សហដី បុសមាតមនិយាជកនោះ បានចុះហត្ថិភាពនៅក្រសួងទទួលបន្ទុក
និងយករាយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំយល់យើងជាម៉ារជាសហដី សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់
សហដី ក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួន ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែរ។ (ស្ថាមិន
សេចក្តីបង្ហាប់អាជ្ញាកណ្តាលលើ ១៤២/១៩-ហិរិយា ដោយអុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិក ខេសិលជិទ្ធិ, លើ ១៤២/
១៩-សិន (ខេមបូឌា) ខេសិលជិទ្ធិ, លើ ១៤៣/១៩-រួមឱ្យលោក អុនធិនិក អុនធិនិក អុនធិនិក អុនធិនិក និងលើ ១៤៣/១៩-ជាយ
យុង (ខេមបូឌា ខេសិលជិទ្ធិ) ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្ហាប់អាជ្ញាកណ្តាលលើ ១៤៣/១៩-អុខុ លេស យេអុធិវិ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយំដើរ
យើងជាម៉ារជាសហដីប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដែរ តើបានជូនអាមេរិកឯុទ្ធផល ហេតុនេះ តាត់មិនមាន
សិទ្ធិតំណាងស្ថិសហដីប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដែរនៅទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ កំយល់ស្របនិងការបក្សាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ក្នុងសំណុំរឿងមុននានាលើនេះ ។

យោងតាមអង្គបេតុខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានសហដីចំនួន ០៨ ដែលបានតាំងសំណុំរឿងនេះ មក
ដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ដោយឡើក ក្នុងចំណោមសហដីទាំង ០៨ អាយត្តិរបស់ថ្នាក់ដីកន្លែង
សហដីពាណិជ្ជកម្មជាតិកម្ពុជា និងថ្នាក់ដីកន្លែងសហដីសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្ពុជា បានជូនសុពលភាពក្នុងការតំណាងកម្មករ
និយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនបើយ ។ ចំណោកង សហដីខ្លួន និងសហដីសិទ្ធិកម្មករវិញ កម្មករនិយោជិតបាន
អេរាងជាតិ អាយត្តិរបស់ថ្នាក់ដីកន្លែងសហដីទាំង ០២ នេះ នៅមានសុពលភាពក្នុងការតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅ
ឡើយ ។ រហូតដែលថ្វីកំណត់ជាកំណត់កម្ពុជាតាម កម្មករនិយោជិតមិនបានជាកំណត់ថ្មីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវបញ្ជីការសហ
ដី និងលិខិតទទួលស្ថាល់ថ្នាក់ដីកន្លែងសហដីទាំង ០២ ថ្មីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅទេ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុម
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយំដើរជាម៉ារជាសហដីខ្លួន ថ្នាក់ដីកន្លែងសហដីខ្លួន និងសហដីសិទ្ធិកម្មករ មិនមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុង
ការតំណាងកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ។

ផ្ទុចនេះ យោងតាមមាត្រា ១១ និងមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហដីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
យំដើរជាម៉ារជាសហដីទាំង ០៨ ខាងលើ មិនមានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងសមាជិកនៃសហដីនេះ ដើម្បីធ្វើ
ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ។

ទៅជាយ៉ាងនេះកំដោយ ប្រការ ១៤ នៃប្រកាសលើ ៤៤ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤
នៅក្នុងថា ៖ “ភាគីវិវាទការចមកបង្ហាញខ្លួននៅថ្ងៃពេលខែក្រោមអាជ្ញាកណ្តាលដោយថ្នាក់ខ្លួន បុរាណមានអ្នកអម ឬ
តំណាងដោយមេត្តាឌី ដែលជាសមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬដោយបញ្ជីក្នុងការតំណាងកម្មករ ឬដែល
បានទទួលការអនុញ្ញាតជាមាយលក្ខណ៍អក្សរពិភាក្សានេះ ។” ។

យោងតាមប្រការ ១៤ នៃប្រកាសលើ ៤៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយំដើរជាម៉ារជាសហដី
“ទទួលការអនុញ្ញាតជាមាយលក្ខណ៍អក្សរ” មាននូយជាសមាជិកវិវាទការចុះស្រួលដោយតំណាងស្ថិស្ថិក្នុងការដោះស្រាយ



វិវាទការងារនៅថ្ងៃមុខប្រជាជាតិកណ្តាលបាន ឯ៍ដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយលក្ខណ៍ អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើដាក់ឈានរបស់ភាគីវិវាទ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្ហាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម រំពេករំពេក, លេខ ៣៧/១០-អូន ដៃនីមួយៗ ១៤៤/១២-អូ-ហ្មារមន្ត, លេខ ១៧០/១៨-កំរើក ក្រសួង ព្រោះ នៅ ខេត្តកំពង់ចំ និង លេខ ២១៧/១៨-កំណើន អីករីស (ខេត្តបុន្ញា))

ប្រជាជាតិកណ្តាលរកដើរ នៅក្នុងសវនាការ មានវគ្គមានកម្មករនិយាជិត ចំនួន ០៣ នាក់ តី ១. ម៉ោង ២. បីម វណ្ណី និង ៣. មួន ទូច និងកម្មករនិយាជិត ចំនួន ០៨ នាក់ ដែលបានអេសាងចាត់ជាត្រាក់ដឹកនាំ សហគិតជាមួយ ០៩ ខាងលើ ។ មួចនេះ យោងតាមប្រការ ១៩ នៃ ប្រកាសលេខ ០៩៩ កម្មករនិយាជិត ចំនួន ១១ នាក់ ដែលមានវគ្គមានក្នុងសវនាការ តីជាថីមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណៀវិញនេះ ។

សរុបសេចក្តីមក ប្រជាជាតិកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទក្នុងសំណៀវិញនេះ សម្រាប់កម្មករនិយាជិត ចំនួន ១១ នាក់ ដែលមានវគ្គមាននៅក្នុងសវនាការ ដែលជាថីមបណ្តឹងក្នុងសំណៀវិញនេះ ។

ចំណុចវិវាទទី ១ : ភាគីកម្មករនិយាជិតទាមទារគ្រប់គ្រងទូទៅយកកម្មករនិយាជិត មួន ទូច និងក្នុងសំណៀវិញនេះ ។

ប្រជាជាតិកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទក្នុងការទូទៅយកកម្មករនិយាជិត មួន ទូច និងក្នុងសំណៀវិញនេះ ។

ក. តើការបញ្ចប់កិច្ចសម្រាការងាររបស់កម្មករនិយាជិត មួន ទូច ស្ថិតក្នុងរបភាពជាការបញ្ចប់ពីការងារ ឬជាការមិនបន្ថែមកិច្ចសម្រាការងារ ដែលមានកំណត់ចិវរោលរបស់គោត់?

ចំណុចទី២ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្ថិតិការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា : “កិច្ចសម្រាការងារដែលធ្វើឡើង ដោយការប្រមូលប្រែក្រុងគ្រប់គ្រងទូទៅយកកម្មករនិយាជិត មិនអាចមានរយៈពេលលើសពិធីនៅត្រង់បានឡើយ កិច្ចសម្រាការ អាចបន្ថែមរាយជាត្រឹមផ្សេងៗ ឬប្រចិនដែលបាន ដែលបានការបន្ថែមរាយជាត្រឹមនេះមានចិវរោលអតិបរមានិនិយោគពិធីនៅត្រង់ ។”

ការអនុវត្តន៍យើងដែលខាងមុខដើម្បី នាំឱ្យកិច្ចសម្រាការងារនោះត្រូវបានដែលត្រង់បានកំណត់ចិវរោល ពិធីនៅត្រង់ ។

កម្រិតខ្លួនឯងនៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្ថិតិការងារ ចែងថា : “...បើត្រូវការធ្វើដឹងមុននេះ កិច្ចសម្រាការប្របន្ថុក្នុងចិវរោលស្ថិតិការងារដែលបានចុះកិច្ចសម្រាការជាត្រឹម ឬប្រចាំថាត់ទូកចាំ ជាកិច្ចសម្រាការត្រង់បានកំណត់ចិវរោលពិធីនៅត្រង់ បើចិវរោលស្ថិតិការបន្ថែមកិច្ចសម្រាការនោះលើសពិធីនៅត្រង់បានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧ ។”

នៅក្នុងសេចក្តីបង្ហាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩០/០៣-ហ្មាត់សុនិតិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ប្រជាជាតិកណ្តាលពិចារណារបស់ភាគី នៅពេលដែលការបន្ថែមរាយជាត្រឹមកិច្ចសម្រាការងារមានចិវរោលមិនកំណត់ នៅពេលដែលការបន្ថែមរាយជាត្រឹមនេះធ្វើឡើយ រយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសម្រាការជាន់នៅមុន រយៈពេលលើសពិធីនៅត្រង់ ។ នៅត្រង់ចំណុចនេះ ប្រជាជាតិកណ្តាលធ្វើការកត់សំគាល់យើងបានចំណុចទី២ នៃមាត្រា ៦៧ កម្រិតខ្លួនឯង និងមិន ។ មួយហេតុផលដែលត្រូវការចាន់ចំឡើងក្នុងការបំបាត់ តើបណ្តាលមកពី

“មួយចំណុចទី២ បង្ហាញពីលក្ខណៈទោរទៅទៅកិច្ចសម្រាការងារមានចិវរោលមិនកំណត់ មាត្រា ៦៧ កម្រិតខ្លួនឯង និងមិន ។ មួយហេតុផលដែលត្រូវការចាន់ចំឡើងក្នុងការបំបាត់ តើបណ្តាលមកពី

កិច្ចសន្តាយមានចិវរោលាមិនកំណត់ ជីវិតឱ្យមានសត្វិសុខការងារ ដែលមានសារ៖សំខាន់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ហើយ ក៏មានដែលប្រយោជន៍សំរាប់និយោជិត ដីរោគ៖ការងារយេះពេលវេង ឬឯកទីកចិត្តឱ្យមានការប្លង់ចិត្តធ្វើការងារ របស់កម្មករនិយោជិត ។ ឬឯកទីនេះឡើង មាត្រា ពាក់ វាក្សេខ័ណ្ឌទីមេ ថែមទាំង កិច្ចសន្តាយមានកំណត់ចិវរោលា ត្រូវ ភាយជាកិច្ចសន្តាយមានចិវរោលាមិនកំណត់ ហើយតាមការដួងដឹងមួយអំពីការបញ្ចប់ និងបើចិវរោលាសរុបឬឯកទី ពេល ដែលមានកំណត់ឡាត្រូវឈាមមាត្រា នៅ វាក្សេខ័ណ្ឌទី២ ។ ការយោងទៅនឹងយោះពេលសរុប ដែលថែមក្នុងមាត្រា នៅ វាក្សេខ័ណ្ឌទី២ តើ យោងទៅនឹងយោះពេលសរុបជាអតិបរមា ហើយមិនមែនយោងទៅនឹងយោះពេលនៃការបញ្ចប់នូយទៅទេ ។

ជាមួយត្រូវនេះដ៏រ សេចក្តីណែនាំសំរាប់អង្គការពេលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) លេខ១៩៨ ឆ្នាំ១៩៩៨ វាក្សេខ័ណ្ឌទី៣ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្តាយការងារថែមទាំង កិច្ចសន្តាយដែលមានយេះពេលកំណត់ មិនត្រូវបានប្រើសំរាប់ចំពោះការងារយេះពេលវេងទេ ។ សេចក្តីណែនាំសំរាប់អង្គការពេលកម្មអន្តរជាតិនេះ ក៏បានបញ្ជាក់ថាគេងដែរថា កិច្ចសន្តាយ ដែលមានចិវរោលាកំណត់ ត្រូវតែភាយជាកិច្ចសន្តាយដែលមានចិវរោលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើនិយោជកបន្ទុកិច្ចសន្តាយ ត្រូវបានបញ្ចប់នូយ ដែលមានយេះពេលសរុបឬឯកទី ២ ឆ្នាំ ។ ទោះបីជាសេចក្តីណែនាំនេះ មិនមានការចែកចាត់គឺមួយ ក៏ដោយ ក៏វាបានបញ្ចប់នូយ ដែលមានប្រយោជន៍សំរាប់ការបក្សាយមាត្រា នៅ នេះដែរ... ”។

ឡាត្រូវឃសំណើនឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលយ៉ាងឡើង ការបក្សាយកចានូណ្ឌទី២ នៃមាត្រា នៅ នេះធ្លាប់ស្តីពីការងារ ដូចជានរៀបការងារ មាននូយចាំខែ មាននូយចាំខែ កិច្ចសន្តាយការងារមានចិវរោលាមិនកំណត់ កាលណាការបន្ទានីនៅកិច្ចសន្តាយនេះ នាំរឿងចិវរោលាសរុបនៅកិច្ចសន្តាយការងារដូច្នេះ និងចិវរោលាដែលកិច្ចសន្តាយការងារបន្ទាប់ បុកចូលត្រូវឬឯកទី ០២ ឆ្នាំ ។

តាមរយៈអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានចូលធ្វើការដូចបាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុនចាប់ពីថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣ ដោយមានកិច្ចសន្តាយការងារដែលមានកំណត់ចិវរោលា ចំនួន ០៦ ខែ មួន ហើយរយៈពេលសរុបនៅកិច្ចសន្តាយចាប់នៅថ្ងៃទី២៣ ។ ដូចនេះ ការលើកទៀតិច្ឆិនរបស់និយោជកចាំ ជាការមិនបន្ទុកិច្ចសន្តាយការងារនោះ គឺមិនស្របច្បាប់ឡើយ ហើយករណីនេះ ត្រូវចាត់ទុកចាំ ជាការបញ្ចប់ពីការងារ មិនមែនជាករណីមិនបន្ទុកិច្ចសន្តាយការងារ ដូចការអេអាងរបស់និយោជកនោះទេ ។

២. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលពិចារណាតាំ តើនិយោជកបញ្ចប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ពីការងារត្រូវត្រូវ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារដ៏រ ឬទេ?

មាត្រា ៧៤ នេះធ្លាប់ស្តីពីការងារ ថែមទាំង ១ ៖ “កិច្ចសន្តាយការងារដែលមានចិវរោលាមិនកំណត់ អាចរំលាយ តាមផ្លូវការតីត្រូវឈាមបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្តាយនេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបនីរួមដឹងមួនជាបាយយោជន៍ក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលការពិនិត្យបំណុលចំណែកនិយោជកបញ្ចប់នូយ ។

ក៏បីដែល នានាការបញ្ចប់ណាមួយអាជ្ញាកណ្ឌាលធ្វើទៅជាបាយត្រូវបានបញ្ចប់ដែលមានមួយទៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិត យោងទៅនឹងការពិនិត្យបំណុលចំណែកនិយោជកបញ្ចប់នូយ ។



យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់យើពុច្ចា ភាគីនិយាយជកមាន សិទ្ធិបញ្ចប់កម្ពស់រឿយាជិតដោយផ្តល់ខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ជីវិ៍ឯងដល់កម្ពស់រឿយាជិត ដោយបញ្ចប់ពីហេតុផល សមរម្យ ទាក់ទងនិងសម្បទា បុច្ចិយាជីកម្ពស់រឿយាជិត យោងទៅធ្វើការចំណាត់ថ្នាក់នៃជីវិ៍ឯងសហគ្រាស របស់ ព្រះស្ថាន ប្រុបស់ក្រុមហ៊ុន ។ (សូមមើលលេខភូមិបង្ហាប់អាជ្ញាកណ្តាលនេះ ៥១/០៨-អេនេសទី ហេតុផលនៃចំណុចវិភាគទី១, លេខ ១៩៣/១៩-សុខខស្សាបកម្ម មេដបាតធែន ហេតុផលនៃចំណុចវិភាគទី១ និងលេខ ១៩៣/១៩-សុកប្រឹន ខេសិទ្ធិ ហេតុផលនៃចំណុចវិភាគទី១)

នៅក្នុងសំណុំរីនឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំពុងស្របតាមការបក្សាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរីនឹងខាងលើខាងក្រោម

ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយាយជកមានអេះអាយងទា និយាយកបបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្ពស់រឿយាជិត មួន ទូច ពីព្រោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលារបស់គាត់ដល់កាលកំណត់ ។ ដោយទៀត្រក ដែកចាមការបក្សាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកយើពុច្ចា ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្ពស់រឿយាជិត មួន ទូច ជាករណីបញ្ចប់ពីការងារក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាទីនកំណត់ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយាយជកមានកាតពិច្ចក្នុងបង្ហាញពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនិងសម្បទា បុច្ចិយាជីកម្ពស់រឿយាជិត យោងទៅធ្វើការចំណាត់ថ្នាក់នៃជីវិ៍ឯងសហគ្រាស របស់ ព្រះស្ថាន ប្រុបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីបញ្ចប់កម្ពស់រឿយាជិត មួន ទូច ។

ក្នុងសំណុំរីនឹងនេះ វក្រាតិមូលហេតុមិនបន្ទិច្ចសន្យាការងារ ភាគីនិយាយជកលើកទីឱ្យជា និយាយកបបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្ពស់រឿយាជិត មួន ទូច ពីព្រោះ គាត់បានប្រព្រឹត្តិខុសនិងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ចំនួន ០៦ ដង ហើយកំណើលបាននូវការព្រមានជាលាយលក្ខណឺអក្សរចំពោះការប្រព្រឹត្តិខុសនោះដែរ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិងពិចារណាទា តើការដែលនិយាយកបបញ្ចប់កម្ពស់រឿយាជិត មួន ទូច ដោយសំអាយងដើម្បីការប្រព្រឹត្តិខុសនិងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជាបោហេតុផលសមរម្យ ដែរ បុទេ?

ប្រការ១០ នៃ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យើ ចែងថា ៖ "...ប្រកាសទី១០ ៖

- កំហុសធ្លី ឬ កំហុសត្រូវបញ្ចប់ពីការងារ ៖ ...ការប្រព្រឹត្តិកំហុសស្រាលដដែលទំនួន ៤ ដង ជាប់ទីក្រុងប្រការប្រព្រឹត្តិកំហុសមធ្យរម ចំនួន ២ ដង ឬ..." ។

ប្រការ២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យើ ចែងថា ៖ "... បែបបទនៃការអនុវត្តការងារ និងសណ្ឌាប់ឆ្នាប់ការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ៖

- ហាយនូចិចលនាដែលទាំងអាយុប៉ះរាយដែលសតិភាពមួល និងធ្វើការដោយស្ថិតិភាព ដែលមិនមែនជាប់អ្នកដែឡើ ។



ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលសម្រេច បង្ហាគីរិយាជកទទួលយកកម្មករិយាជិត មួន ទូច ចូលធ្វើការនៅវិញ្ញា។

ចំណុចវិវាទទី ២ : ភាគីកម្មករិយាជកទាមទារឱ្យនិយាជកទទួលយកកម្មករិយាជិត ហើយ វណ្ណី ឱ្យចូលធ្វើការ វិញ្ញា

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលពិចារណាតា តើនិយាជកមានការពួកគិចក្នុងការទទួលយកកម្មករិយាជិត ហើយ វណ្ណី ឱ្យចូលធ្វើការវិញ្ញា ដោយ បូខេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលនិងធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោម :

ក. តើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករិយាជិត ហើយ វណ្ណី ស្ថិតក្នុងរបាយជាការបញ្ចប់ពីការងារ ឬ ជាការមិនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិវរណារបស់តាត់?

តាមរយៈអង្គហេតុ កម្មករិយាជិត ហើយ វណ្ណី បានចូលធ្វើការដំបូងនៅក្នុងក្រែមហើនីថាប់ពីថ្ងៃទី១៣ ខែ កញ្ញា: ឆ្នាំ២០១៣ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិវរណា ចំនួន ០៦ ខែមួយ ឬ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិវរណា ០៦ ខែ ចុងក្រោយ ត្រូវផ្តល់កំណត់ថ្ងៃថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ។

កម្រិតឈ្មោះ ២ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវបានបកប្រាផ័យថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិវរណាត្រូវក្នុងការងារមានចិវរណាមិនកំណត់ កាលណាការបញ្ចប់ដើម្បីនៅកិច្ចសន្យាការនេះ នាំឱ្យចិវរណា សរុបនៅកិច្ចសន្យាការងារដំបូង និងចិវរណាដែលកិច្ចសន្យាការងារបញ្ចប់នៅ បុកចូលត្រូវឈើសពី ០២ ឆ្នាំ ។ (ស្ថិមមិលការបកប្រាផ័យនៅក្នុងរហូដ្ឋនៃចំណុចវិវាទទី១ “ក” ខាងមឱ្យ)

គ្មានករណីនេះ ដូចបុរាយ: ពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិវរណារបស់កម្មករិយាជិត ហើយ វណ្ណី មានរយៈពេលឈើសពី ០២ ឆ្នាំ ហើយ ។ ដូចនេះ យោងតាមការបកប្រាផ័យខាងលើកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករិយាជិត ហើយ វណ្ណី បានក្នុងការងារដែលមានចិវរណាមិនកំណត់ ។ ហេតុនេះ ការឈើកថ្ងៃចុងរបស់និយាជកជាតាការមិនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅ៖ គិមិនស្របច្បាប់ឡើយ ហើយករណីនេះត្រូវចាត់ទុកជាតាការបញ្ចប់ពីការងារ មិនមែនជាករណីមិនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដូចការអេអាមូនីយាជកនោះទេ ។

ខ. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលពិចារណាតា តើនិយាជកបញ្ចប់កម្មករិយាជិត ហើយ វណ្ណី ពីការងារត្រីមត្រូវ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារដោយ បូខេ?

ចំណុចវិវាទនេះពាក់ព័ត៌មីនឹង មាត្រា ៩៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកប្រាផ័យមាត្រានេះ ដែលបញ្ចាក់ថា និយាជក (ស្ថិមមិលរហូដ្ឋនៃចំណុចវិវាទទី១ “ខ” ខាងមឱ្យ) ។

គ្មានករណីនេះ ភាគីនិយាជកជានេះអាមេរិក និយាជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករិយាជិត វណ្ណី ពីក្រោមកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិវរណារបស់តាត់ដល់កាលកំណត់ ។ ដោយឡើង នៅក្រោមការបកប្រាផ័យខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលយល់ឱ្យចូលថា ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករិយាជិត ហើយ វណ្ណី ជាករណីបញ្ចប់ពីការងារក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានចិវរណាមិនកំណត់ ។



ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១៤ នៃច្បាប់ស្ថិតិការណារាជានេះ និយាយដកមានកាតព្យិកចូលបង្ហាញនូវ
ហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្រាប់ បុចិយាជនកម្មករនិយាយជិត យោងទៅលើភាពថាចំណែចនេះជាលើរបស់
សហគ្រាស របស់គ្រែសាសនា បុរាណស្រួលបាន ដើម្បីបញ្ចប់កម្មករនិយាយជិត ហើយ វណ្ណី។

ក្នុងសំណុំរើឱ្យនេះ ក្រោពិមុលហេតុមិនបន្ទិចចូលស្ថាការណារា ភាគីនិយាយដកមិកទៀត និយាយដកបញ្ចប់
កិច្ចសម្រាប់ការបង្កើតកម្មករនិយាយជិត ហើយ វណ្ណី ពីច្បាប់កម្មករនិយាយជិត ហើយ វណ្ណី បានប្រព្រឹត្តិខុសនឹងបទបញ្ចា
ផ្ទះក្នុងចំនួន ០៥ ដង ហើយកំណើលបាននូវការព្រមានជាលាយលក្ខណឺអក្សរចំពោះការប្រព្រឹត្តិខុសនោះដើរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើការដែលនិយាយដកមិកបញ្ចប់កម្មករនិយាយជិត ហើយ វណ្ណី
ដោយសំអាននើការប្រព្រឹត្តិខុសនឹងបទបញ្ចាផ្ទះក្នុងរបស់ក្រុមបាន ជាបេតុផលសមរម្យ ដើរ បើទេ?

ចំណុចវិវាទនេះពាក់ព័ន្ធនឹងបទបញ្ចាផ្ទះក្នុងរបស់ក្រុមបាន ប្រការ ២, ១០ និង ១២ (សូមមិនរកដូចនេះ
ចំណុចវិវាទទី១ “ខ” ខាងមិន)។

យោងតាមបទបញ្ចាផ្ទះក្នុងរបស់ក្រុមបាន ដីន ឬ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់យើងថា និយាយដកមាន
បញ្ចប់កម្មករ និយាយជិតពីការណារា ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយាយជិតធានប្រព្រឹត្តិកំបុសស្រាលដែលទាំង ៣ ចំនួន ០៩ ដង
ជាប់ៗ ត្រា បុណ្យប្រព្រឹត្តិកំបុសមធ្យោម ចំនួន ០១ ដង។ នៅក្នុងបទបញ្ចាផ្ទះក្នុង កំណើលបញ្ចប់ការ កំបុសស្រាល តើជាប់ៗ
កំបុសដែលមានចំនួននៅក្នុងប្រការ ២ និងប្រការ ១២ នៃបទបញ្ចាផ្ទះក្នុងដើរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកយើងថា កម្មករនិយាយជិត ហើយ វណ្ណី ត្រូវបាននិយាយដកមិក
លិខិតអប់រំជាតិលំមាត់ ចំនួន ០១ ដង និងលិខិតព្រមាន ចំនួន ០៩ ដង ពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រព្រឹត្តិខុសរបស់គាត់ ។ ជាមួយ
ត្រានេះ ភាគីនិយាយដកមិកកំណើលជួល់កសុំគារជាតិ កំណើលបេតុទៅនៃការព្រមានជាតិលំមាត់ និងលិខិតព្រមាន ដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើរ។

តាមរយៈលិខិតអប់រំជាតិលំមាត់ និងលិខិតព្រមានខាងនេះ បានបង្ហាញថា កម្មករនិយាយជិត ហើយ វណ្ណី បាន
ប្រព្រឹត្តិកំបុស ដូចជាបិទ្ធផ្លូវការ និងក្នុងក្នុងយុំដំបាន ការណារាក្នុងម៉ោងដើរ ការកែងក្នុងម៉ោងដើរ ការ
ស្អែនកាតុងខុស ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកយើងថា កំបុសខាងនេះនឹងបានប្រការ ១២ និងប្រការ
១២ នៃបទបញ្ចាផ្ទះក្នុងក្រុមបាន ដែលជាប្រការពាក់ព័ន្ធនឹងកំបុសស្រាលនោះទេ ហើយកំណើលមានប្រការណាមួយ
ឡើងដែលកំណើលថា ការប្រព្រឹត្តិខុសរបស់កម្មករនិយាយជិត ហើយ វណ្ណី ខាងនេះ ជាកំបុសមធ្យោម បុរាណកំបុសដូចនេះដើរ។

ដោយខ្សោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់យើងថា នៅក្នុងបទបញ្ចាផ្ទះក្នុងរបស់ក្រុមបាននឹមួយ។ ពីតាត
មិនអាចដែលការពិនិត្យដែលជាកំបុសយ៉ាងលម្អិត ថានៅដើរបានជាកំបុសស្រាល កំបុសមេរោគ កំបុសមេរោគ ឬជាកំបុស
ដូចនេះ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើកំបុសទាំង ០៥ ដង ខាងក្រោមនេះកម្មករនិយាយជិត
ហើយ វណ្ណី ជាកំបុសបេបណា?

នៅក្នុងសំណុំរើឱ្យនេះ កម្មករនិយាយជិត ហើយ វណ្ណី តើត្រូវបានអប់រំជាតិលំមាត់ដោយម៉ោងហេតុណាតិ តាតមិន
បានបិទ្ធផ្លូវក្នុងយុំដំបាន ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់យើងថា កម្មករនិយាយជិត ហើយ វណ្ណី ពីតាតមិន



កំហុសមេន ហើយការអប់រំជាល័យមាត្រដែលនិយោជកបានធ្វើចំពោះកំហុសនេះកំស្របតាមបទបញ្ហាដែឡូក្រុងរបស់ក្រុមហើនដ៏។

ក្រោមពីកំហុសខាងលើនេះ កម្ពុជានិយោជក ហើម វណ្ណី ទទួលបាននិគិតព្រមទាំង ចំពោះការប្រព្រឹត្តិភាពនិគិត ទី១, និងទី៤ គឺ បើកខេះជ្រាកអូត គេងនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ និងដោកក្នុងម៉ោងការងារ។ ហើយដាកមកំហុសដែលមានថង់នៅក្នុងលិខិតព្រមទាំងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាកណ្ឌាលយល់យើង និយោជកមិនគូរចេញជាលិខិតព្រមទាំងលិយោត្រូវកម្ពុជានិយោជក ហើម វណ្ណី ភាមទេនេះទៅ ពីព្រះ ហើយដែកតាមបទបញ្ហាដែឡូក្រុងរបស់ក្រុមហើន ការចេញលិខិតព្រមទាំងអាចធ្វើឡើបាន ឬ៖ក្រាសៅកម្ពុជានិយោជកបានប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យោម ដែលកំហុសមធ្យោមនេះ អាចធ្វើឡើបានដែលដឹងលើការការងាររបស់កម្ពុជានិយោជក ហើម វណ្ណី ០២ ដង ។ ក្នុងរយៈពេល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាកណ្ឌាលយល់យើង និយោជកគូរតែបង្ហាញនូវមូលហេតុ ហើយតុម្ភីជានិយោជកព្រមទាំងកម្ពុជានិយោជក ហើម វណ្ណី ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរ ចំពោះការបើកខេះជ្រាកអូត គេងនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ដោកក្នុងម៉ោងការងារ ហើយតើកំហុសទាំងនេះអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដែលដឹងលើការការងាររបស់កម្ពុជានិយោជក ហើម វណ្ណី ក៏ដូចជាតិលើការក្រុមហើនយ៉ាងដូចមេចខេះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាកណ្ឌាលយល់យើង ការព្រមទាំងកម្ពុជានិយោជកដោយមិនសមហេតុសមិល និងមិនធ្វើការលើ ខែចេងក្នុងបទបញ្ហាដែឡូក្រុង ឬចេញប៉ះស្តីពីការងារ គឺជាការព្រមទាំងមិនមានសុពលភាពហើយនិយោជកមិនអាចយកការព្រមទាំងនេះធ្វើជាបេតុដលក្នុងការបញ្ហាប៉ះកម្ពុជានិយោជកធ្វើយ ។

មួយវិញ្ញូលើក្នុងការប្រព្រឹត្តិភាពនិគិតទី៤ គឺពាក់ព័ន្ធនិងការស្វែនការគុងខុស ។ កម្ពុជានិយោជក ហើម វណ្ណី បានអេការដោយចោរ តាត់មិនមែនជាអ្នកស្វែនការគុងខុសនេះទេ គឺមានកម្ពុជានិយោជកដីលើក្នុងក្រុមហើន បុំន្ទូន និយោជកបែរជាមកព្រមទាំងកាត់ឡើង ។ និយោជកកំបាននិគិតទី៤ កម្ពុជានិយោជក ហើម វណ្ណី បានទទួលស្ថាល់កំហុសនៅក្នុងលិខិតព្រមទាំងសម្រាប់កំហុសនិគិតទី៤ ៩៧៩ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាកណ្ឌាលយល់យើង កម្ពុជានិយោជក ហើម វណ្ណី ពិតជាបានប្រព្រឹត្តិភាពម៉ោង ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាកណ្ឌាលយល់យើង កំហុស និគិតទី៤ នេះ កំមិនខុសពីកំហុសនិគិតទី១, និងទី៤ នេះដ៏ ពីព្រះនិយោជកបានខកខានក្នុងការពន្លេ ។ តើកំហុសក្នុងការស្វែនការគុងខុសនេះ ត្រូវបានប្រព្រឹត្តិភាព ហើម វណ្ណី ពិជាកំហុសដែលអាចឱ្យនិយោជកចេញលិខិតព្រមទាំងនេះធ្វើយ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាកណ្ឌាលយល់យើង កម្ពុជានិយោជក ហើម វណ្ណី ពិតជាបានយុទ្ធផ្សែនកំហុស ៩៧៩ ០៥ ដងម៉ោង ក្រាយតែកំហុសទាំងនេះជាកំហុសស្រាល ដែលមិនគូរទទួលបានការព្រមទាំងចុះឈ្មោះ នៅក្នុងក្រុមហើន នេះទេ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាកណ្ឌាលយល់យើង និយោជកបានបញ្ហាប៉ះកម្ពុជានិយោជក ហើម វណ្ណី ដោយ មិនមានហេតុដលសមរម្យ ស្របតាមមាត្រា ១៨ នៃចេញប៉ះស្តីពីការងារនេះធ្វើយ ។



យោងតាមប្រកាសលេខ ០៩៩ បានកំណត់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានសិទ្ធិក្នុងការ
បញ្ចូនឱ្យទូលាយកកម្មករិយោជិត ដែលបានបណ្តុះបណ្តាល ឱ្យចូលមកធ្វើការវិញ (សូមមើលរបៀបគុណភាពនេះ
និងការអនុវត្តន៍ពីរបៀបទូលាយកកម្មករិយោជិតដោយរាជនាគរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល) និងក្នុងការ
បញ្ចូនឱ្យទូលាយកកម្មករិយោជិតនាមទារចូលធ្វើការវិញ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្កើតឱ្យនិយោជកទូលាយកកម្មករិយោជិត ហើយ វណ្ណី ចូល^{ចូល}
ធ្វើការនៅវិញ។

យោងតាមអនុហ័តុ អនុម្ភាប់ និងហេតុនេះ ដូចជាបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច
ចេញសេចក្តីបង្កើបង្កើប់ ដូចតទៅ ៩៖

សម្រេច និង ចាយ្យាទ

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បង្កើបង្កើនិយោជកទូលាយកកម្មករិយោជិត មួន ទូទៅ ចូលធ្វើការនៅវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បង្កើបង្កើនិយោជកទូលាយកកម្មករិយោជិត ហើយ វណ្ណី ចូលធ្វើការនៅវិញ។

ប្រធែនៃសេចក្តីបង្កើប់ ៩៖ សេចក្តីបង្កើប់ជាប់កាត់ពីចុច្ច

សេចក្តីបង្កើប់នេះ នឹងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយអនុវត្តចំពោះកាតិវិធី នៅក្នុង ដោយយោងតាមកិច្ចប្រមូលរបស់
ឯកសារចុច្ច ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។

បានលេខាមេស់សាទិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលនិងរឿសដោយកាតិនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ សេច ឯកសារចុច្ច

បានលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលនិងរឿសដោយកាតិកកម្មករិយោជិត ៖

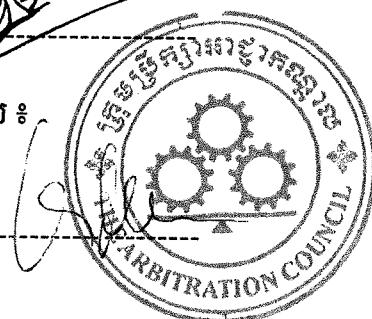
ឈ្មោះ ៖ អន នាន

បានលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ អន នាន

បានលេខា ៖ -----



ឧបតម្លៃខ្លួន “ខ”
យោចន័យំជាសំគូលសេចក្តីមុខ្ញាត់ទេស្ថាគន្លានេ
ចុះថ្ងៃទី ១៨ ឧតិថិកា ឆ្នាំ ២០១៦ សំណុំរឿង៖ ២២៥/១៦ - ឯិន យើ

- យោង៖ - ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បេស់ក្រសួងការដោរ និង បណ្តុះបណ្តាលវិធានីរៈ ។
- សេចក្តីបង្កាប់អាជ្ញាកណ្ឌាលចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិចិកា ឆ្នាំ២០១៦ សំណុំរឿង៖ ២២៥/១៦ - ឯិន យើ

យោងតាមប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បេស់ក្រសួងការដោរ និង បណ្តុះបណ្តាលវិធានីរៈ ពានចែងថា “ក្រុមអាជ្ញាកណ្ឌាលត្រូវកំត្រាកល់សេចក្តីបង្កាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខាបេស់អាជ្ញាកណ្ឌាលទាំង ០៣ រូប ។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្ឌាលណាម្មាក់មិនធនកភាពនឹង សេចក្តីសម្រេចតាមមតិកាត្រូវឱ្យនោះ តាត់អាចកំត្រាយបាល់ដីទាស់របស់គាត់ ធ្វើជាទស្សន៍មួយក្នុងសេចក្តី បង្កាប់នោះ ” ។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំសូមផ្តល់នូវរោមបាល់ដីទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃ សេចក្តីបង្កាប់អាជ្ញាកណ្ឌាលចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិចិកា ឆ្នាំ២០១៦ សំណុំរឿង៖ ២២៥/១៦ - ឯិន យើ ដើលពានសម្រេចបង្កាប់ ៖ “ចំណុចវិវាទទី១៖ បង្កាប់ឲ្យនិយោជកទូទៅយកកម្មករិយោជិត មួន ទូច ចូលធ្វើការដោរវិញ ។ ចំណុចវិវាទទី២ ៖ បង្កាប់ឲ្យនិយោជកទូទៅយកកម្មករិយោជិត ហើម វណ្ណី ចូលធ្វើការដោរវិញ ” ដូចតទៅ៖

៩- ចំពោះហេតុផលនៃការសម្រេចក្នុងចំណុលវិវាទទី១៖

ក្រុមប្រើក្រាមអាជ្ញាកណ្ឌាលបានសម្រេច បង្កាប់ឲ្យនិយោជកទូទៅយកកម្មករិយោជិត មួន ទូច ចូលធ្វើការដោរវិញ ដោយសំអាងលើហេតុផលថា៖

- ការបេញបំកិច្ចសន្យាការដោរបស់កម្មករិយោជិត មួន ទូច ជាករណីបញ្ចប់ពីការដោរ ក្រោមកិច្ចសន្យាការដោរមេនចិំរោលមិនកំណត់ ។ ខ្ញុំងកភាពចំពោះហេតុផលនេះ ។
- និយោជកមិនមានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បោទ បុ ចិរយនៃកម្មករិយោជិត យោលទៅលើការពារតំបាត់នៃដីណែនកម្ពស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ប្រុបស់ក្រុមហិរិន ក្នុងការបញ្ចប់កម្មករិយោជិត មួន ទូច នោះទេ ដោយធ្វើការលើមាត្រា ២០៤២ ២០១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការដោរ និង ប្រការ៣៨ នៃប្រកាស០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រើក្រាមអាជ្ញាកណ្ឌាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ។ ខ្ញុំមិនយល់ស្របចាំងស្រុងស្រុងឡើងការបកស្រាយនេះខ្ញុំយល់ថា ក្រុមប្រើក្រាមអាជ្ញាកណ្ឌាលគួរឱ្យការបកស្រាយនេះបានខ្ចាងខ្លួនខ្លួន ។



តើនិយាជកបញ្ចប់កម្មករនិយាជិត មួន ទូច ពីការងារគ្រឹះត្រួតពាមច្បាប់ស្តីពីការងារដៃប្រឡុខ ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា : “កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិវភោះ មិនកំណត់អាចរំលាយតាមចន្ទោះកាតីតេឡាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅ តាមរបៀបច្បាប់ដីជីវិះ មុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលកាតីមានបំណងចង់រំលាយ កិច្ចសន្យា ត្រូវឲ្យទៅកាតីតេឡាងទៀត ។ កើបីទៀត ត្រានការបញ្ចប់ណាមួយអាណាព្វើទៅបានដោយត្រានហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា បុច្ចិយានៃកម្មករនិយាជិត យោងទៅលើកាត់ ពាត់នៃដំណើរ បស់សហគ្រាស បស់គ្រឹះស្ថាន បុរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រាអាជ នៅលើ ខ្ញុំយល់រើពីថ្ងៃទា កាតីនិយាជកមានសិទ្ធិបញ្ចប់កម្មករនិយាជិតដោយចន្ទោះខ្លួនដែងបាន ដោយផ្តល់ដីជីវិះដល់កម្មករនិយាជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា បុច្ចិយានៃកម្មករនិយាជិត យោងទៅលើកាត់ពាត់នៃដំណើរ បស់សហគ្រាស បស់គ្រឹះស្ថាន បុរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ (សូមមេនសចតិបង្ហាប់អាជ្ញាកណ្ឌាលលេខ ៥១/០៨-អេអេស ៩ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៦៣/១៩-សុំ ធាន សុំដុំ ហ្មាមេន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ, លេខ ១៧៤/១៩-ស្ថានខស្សាបកម្មរោនហាត់ធេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៧៣/១៩-សុកហើន ខេសិុធន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ខ្ញុំកំណត់ថ្លែងការបកប្រាផរបស់ក្រុមហ៊ុនអាជ្ញាកណ្ឌាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដើម្បី ក្នុងករណីនេះ កាតីនិយាជកបានអេ:អាជ ថា និយាជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិវភោះបស់គ្រាស់គាត់ដល់កាលកំណត់ ។ ដោយទៀតកែងកែរ ដែកតាមការបកប្រាផខាងលើ ក្រុមហ៊ុនអាជ្ញាកណ្ឌាលរករើពីថ្ងៃទា ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារបស់កម្មករនិយាជិត មួន ទូច ជាករណីបញ្ចប់ពីការងាររបាយការកិច្ចសន្យាការងារមានចិវភោះកំណត់ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយាជកមានកាតុកិច្ចក្នុងបង្ហាញនូវហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា បុច្ចិយានៃកម្មករនិយាជិត យោងទៅលើកាត់ពាត់នៃដំណើរបស់សហគ្រាស បស់គ្រឹះស្ថាន បុរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីបញ្ចប់កម្មករនិយាជិត មួន ទូច ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រោពីមូលហេតុមិនបន្ទិកិច្ចសន្យាការងារ កាតីនិយាជកជានំការទេរង់នឹង និយាជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារបស់កម្មករនិយាជិត មួន ទូច ពីព្រោះ គាត់បានប្រព័ន្ធក្នុងចំណុចទី១៩នៃក្រុមហ៊ុន ហេតុផលបញ្ជាក់ពីការប្រព័ន្ធដោយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះការប្រព័ន្ធគ្មាន ខ្លួន ដើម្បីបញ្ចប់កម្មករនិយាជិត មួន ទូច ។



ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្នាទិញរោងចាប់ តើការដែលនិយោជកបញ្ចប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ដោយសំអាងលើការប្រព្រឹត្តិភាពនឹងបទបញ្ហាដើក្នុងរបស់ក្រុមហិរិន ជាបេក្ខជីលសមរម្យ ដើរប្រើទេ?

ប្រការ១០ នៃបទបញ្ហាដើក្នុងរបស់ក្រុមហិរិន ដីន យើ ចែងថា : "...ប្រកាសទី១០ :... កំហុសធ្លាន់ ឬ កំហុសត្រូវបញ្ចប់ពីការដោះ : ...ការប្រព្រឹត្តិភាពកំហុសស្រាលដដែលម៉ោងនៅ ៨ដង ជាប់ច្បាប់ ឬការប្រព្រឹត្តិភាពកំហុសមធ្យមចំនួន ២ ដង។..."

ប្រការ២ នៃបទបញ្ហាដើក្នុងរបស់ក្រុមហិរិន ដីន យើ ចែងថា : "... បែបបទនៃការអនុវត្តន៍ការដោនិងសណ្ឌាប័ណ្ឌបំផ្តាច់ការដោះនៅក្នុងក្រុមហិរិន : ...ហាមធ្វើចលនាដែលនាំឡើប៉ះពាល់ដល់សតិអាមេណក និងធ្វើអាយសកម្មភាពការដោះដល់អ្នកដោះ។ ហាមធ្វើសកម្មភាពដើម្បីកំងស្បែះឡើង និងចលនាបុណ្ណិតកម្មដោយមានចែតនា។..."

ប្រការ ១២ នៃបទបញ្ហាដើក្នុងរបស់ក្រុមហិរិន ដីន យើ ចែងថា : "ប្រការ១២ : អនាម៉ែយ និងសន្តិសុខការដោះរត្រូវក្នុងអនាម៉ែយបុគ្គល សាធារណៈ និង ហិរញ្ញានឡើបានល្អប្រសើរជានិច្ច។..."

យោងតាមបទបញ្ហាដើក្នុងរបស់ក្រុមហិរិន ដីន យើ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ យើងប្រាប់ និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ចប់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តិភាពកំហុសស្រាលដដែលម៉ោងនៅ ៩ដង ឯង ឬការប្រព្រឹត្តិភាពកំហុសមធ្យមចំនួន ០២ ឯង ។ នៅក្នុងបទបញ្ហាដើក្នុង កំណែកំហុសដែលមានចែងនៅក្នុងប្រការ ២ និងប្រការ ១២ នៃបទបញ្ហាដើក្នុងដែងដើរ ។

កាតិនិយោជកបានលើកទ្វីនប៉ាកម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានប្រព្រឹត្តិភាពកំហុសដដែលប្រចិនដង ដូចមើលនិងបទបញ្ហាដើក្នុង ។ ជាមួយគ្មាន៖ និយោជកបានដាក់ដូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវលិខិតអប់រំផ្តាល់មាត់ចំនួន ០២ និងលិខិតព្រមានចំនួន ០២ របស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ធ្វើការពិចារណា ។

តាមរយៈកំណត់ហេតុនៃការព្រមានផ្តាល់មាត់ និងលិខិតព្រមាននោះ បានបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានចុចទូទៅស្តី មើលទូទៅស្តី គេងក្នុងមោងការដោះ និងក្រោមក្រោម ។

ខ្ញុំកៅយើងប្រាប់ កំហុសខាងលើនេះ មិនមានចែងនៅក្នុងប្រការ២ និងប្រការ១២ នៃបទបញ្ហាដើក្នុងក្រុមហិរិន ដែលជាប្រការពេញកំណត់ត្រូវនឹងកំហុសស្រាលនោះទេ ហើយកើមិនមានប្រការណាដោយ ទ្វីតដែលកំណត់ថា ការប្រព្រឹត្តិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ខាងលើ ជាកំហុសមធ្យម ប្រកំហុសធ្លាន់នោះដើរ ។

ដោយទ្វីក ខ្ញុំយល់យើងប្រាប់ នៅក្នុងបទបញ្ហាដើក្នុងរបស់ក្រុមហិរិននឹមួយៗពីតាមដឹងអាចចែងកល់ទៅដើរដែលជាកំហុសយ៉ាងលម្អិត ហានើបែបណាតាត់ទុកជាកំហុសស្រាល កំហុសមធ្យម ប្រុងកំហុសធ្លាន់នោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្នាទិញរោងចាប់ តើកីឡុសទាន់ ០៤ ដើរ ខាងលើរបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ជាកំហុសបែបណា ?

ការចុចទូទៅស្តីរបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច នៅថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ ត្រូវបាន និយោជកធ្វើកំណត់ហេតុនៃការព្រមានផ្តាល់មាត់ ។ ការចុចទូទៅស្តីនេះ គឺកៅយើងការដោះនៅក្នុងក្រុមហិរិន ។



មក ហើយកម្មករនិយាជីត មួន ទូច ពានប្រព័ន្ធកំបុសអ្នកដោតឆ្នាំ២០១៦ គឺមើលទូទៅស្តី ។
តួនាទីនេះ ខ្ញុំកំណត់ការដោយ ហើយប្រព័ន្ធបាយ៖ពេលដែលតាត់ពានប្រព័ន្ធកំបុសលើកទី១ តួនាទី
ឆ្នាំ២០១៥ ហើយការប្រព័ន្ធកំបុសលើកទី២ គឺមានរយៈពេលដែង ដែលមិនគូរយកកំបុសនោះ៖
មកកំបង្ហាលជាមួយនឹងកំបុសដែលកែត្រួចតួនាទី២០១៥នោះទេ ទៅបីជាត្រានបញ្ជាតិ
នៃច្បាប់ បុ វិធានធម្មយបានកំណត់ពីរយៈរពលបុគ្គម្មាធសម្រាប់ធ្វើឲ្យកំបុសធម្មយនោះនៅតែ
ត្រូវពានចាត់ទុកបានអតិភាពកំដោយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលត្រូវពាន
តែកំបុសដែលនៅសល់ចំនួន ០៣ នៅក្នុងដែលកម្មករនិយាជីត មួន ទូច ពានប្រព័ន្ធដួនាទី
ឆ្នាំ២០១៦ តែបីជាត្រានបញ្ជាតិ ។

តាមរយៈលិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសកា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយាជីត មួន ទូច ពាន
មើលទូទៅស្តីតួនាទីដោយការងារ ។ ហើយដោយតាមកំបុសដែលមានចែងនៅតួនាទីលិខិតព្រមាននេះ ខ្ញុំយល់
យើងបាន និយាជីកមិនគូរចែងជាលិខិតព្រមានទៅលើកម្មករនិយាជីត មួន ទូច ត្រាមរយៈនោះទេ ពី
ព្រោះបីដើម្បីការងារបច្ចាផ្ទៃតួនាទីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលត្រូវពានលូប្រាស់ត្រាតែកកម្មករ
និយាជីតានប្រព័ន្ធកំបុសមួយមួយ ដែលកំបុសមួយមួយនោះអាចកែត្រួចចែងពីការប្រព័ន្ធកំបុសស្រាល
០២ ដង ។ តួនាទីនេះ និយាជីកមិនអាចបញ្ជាកំពានបានបាន តើការមើលទូទៅស្តីនោះទេ
ហើយនិយាជីកកំមិនពានបញ្ចាក់បន្ថែមបាន ការមើលទូទៅស្តីនេះ ប្រើយៈពេលយុទ្ធម្មានហើយអាចធ្វើ
ឲ្យប៉ែនលេងដំណើរការការងារបច្ចុប្បន្ន មួន ទូច កំណើនដោដីណើការក្រុមប្រឹក្សា ដូចមេច
ខ្លះនោះទូទៅយើរ ។ ហេតុនេះ ខ្ញុំយល់យើងបាន ទៅបីជាការមើលទូទៅស្តីតួនាទីដោយការងារ ត្រូវពានចាត់
ទុកបានកំបុស បុន្ថែមិនគូរចាត់ជាកំបុសមួយមួយដែលត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះដែរ ។

ទីនេះនឹងនេះ តាមរយៈលិខិតព្រមានចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ពានបង្ហាញបាន កម្មករ
និយាជីត មួន ទូច ពានគេងតួនាទីដោយការងារ ។ តួនាទីនេះ កម្មករនិយាជីត ពានជំពាស់បាន កម្មករ
និយាជីកមិនពានគេងតួនាទីដោយការងារនោះទេ គឺត្រាន់តែដោកតួនាទីដោយបីជាត្រាន ។ នៅតួនាទីករ
ណីនេះ ខ្ញុំយល់បាន និយាជីកគ្នា តែបង្ហាញបង្ហាញបន្ថែមបាន កម្មករនិយាជីត មួន ទូច ពានគេងនៅតួនាទី
ដោយធ្វើការមានរយៈពេលយុទ្ធម្មាន ហើយតើការគេងនេះពានធ្វើឲ្យប៉ែនលេងដំណើរការការ
ងារដូចមេចខ្លះ បុន្ថែមិនយោងកមិនពានបញ្ចាក់បំណុចនេះទេ ជាបេតុធ្វើឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាល
មិនអាចកំណត់បាន ការគេងតួនាទីដោយការងារនេះ ជាកំបុសមួយមួយ ដែលអាចឈាយជាប់ការព្រមាន
ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ ទៅយ៉ាងណា ខ្ញុំយល់យើងបាន ការងារតួនាទីដោយការងារ ដែលកម្មករនិយាជីត
មួន ទូច ពានទូលស្អាល់ ពិតជាកំបុសមែន ។

ចំពោះកំបុស ដែលកែត្រួចពីព្រោះតែការកាន់ច្រឡុំ តួនាទីរឿងឲ្យបានត្រូវបានការងារ និងការងារ
គឺមានការទូលស្អាល់ពីការតំង់ពីរបាន មានការកាន់ច្រឡុំចំពោះផ្លាសកដែលត្រូវយកទៅមុន និងផ្លាសក
ដែលត្រូវយកទៅក្រោមបីជាត្រាន ហើយផ្លាសកតំង់អស់នោះមិនពានចាត់បង្ហាញបានទេ ។ គឺមេ
នៅតួនាទី ខ្ញុំយល់យើងបាន កម្មករនិយាជីត មួន ទូច ពានប្រព័ន្ធកំបុសពិតជំនួយ ពាណិជ្ជកម្មការការ
ងារសប្តាហ៍ក្នុងការធ្វើការងារ ហើយសការរៀបចំតំណែងមិនពានតាមលំដាប់នៅក្នុងការកំណត់ត្រានបញ្ជាតិ ។

បង្កើតជាការការស្របច្ប័ែង និងបញ្ជីនានាតាត់ ដើម្បីតាមពីតាមការការការស្របច្ប័ែង និងបញ្ជីនានាតាត់នៅទីនេះទេ គឺត្រូវបានរៀបចំឡើង។

តាមការបេក្ខសាយខាងលើ ខ្ញុំយល់យើងថា កម្ពុជានឹមួយ មួន ទូច ពីតាមប្រព័ន្ធកំហុសសុបច្ប័ែង ០៣ ធម៌ មែន បុរីនាកំហុសទាំងនោះមិនមែនជាកំហុសដើម្បីអាចឈានដល់ការបញ្ចប់ពីការងារស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហិរញ្ញនោះទេ ដោយមួលហេតុថា និយោជកអាចបញ្ចប់កម្ពុជានឹមួយ មួន ទូច ពានលុះត្រាគំកម្ពុជានឹមួយ មួន ទូច ពានប្រព័ន្ធកំហុសស្រាលដើម្បីបញ្ប័ែង ០៤ធម៌ ជាប់ឱ្យឆ្នាំ ប្រព័ន្ធប្រព័ន្ធកំហុសមធ្យមចំនួន ០២ ធម៌ បុណ្ណារោះ។

សុប្បមក ខ្ញុំយល់យើងថា និយោជកមិនមានហេតុដើម្បីទទួលសមរម្យទាំងនេះសម្រាប់ប្រព័ន្ធប្រព័ន្ធបុរីយានកម្ពុជានឹមួយ យោលទៅលើការពំបាត់នៃជំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ប្រុបស់ក្រុមហិរញ្ញនាកំហុសបញ្ចប់កម្ពុជានឹមួយ មួន ទូច នោះទេ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្ហាញបំភាពធនាគារលេខ ០២៤/១៥ - ឪ ហុល ហុលមេន (ខេមបូឌា) អិលជីអីហេតុដើម្បីចុះឯកសារនៃការបញ្ចប់កម្ពុជានឹមួយ នៅពេលមានការបញ្ចប់កម្ពុជានឹមួយ ដោយមិនមានហេតុដើម្បីសមរម្យ ក្រុមហិរញ្ញអាជ្ញាកណ្ឌាលអាចនឹងបង្ហាញបំផុតកីនិយោជកទូលាយកកម្ពុជានឹមួយនោះទេ ចុះឯកសារនៃការបញ្ចប់កម្ពុជានឹមួយ នៅថ្ងៃទី ២៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១៩ និងនិយោជក មិនមានលក្ខណៈចុះសម្រួលនឹងឆ្នាំនោះទេ ត្រូវបានបញ្ចប់កម្ពុជានឹមួយ មួន ទូច ពីការងារដោយចុះរបស់និយោជកតែម្ចាស់។

នៅក្នុងសំណុំរៀងនេះ និយោជកបានប្រការជីវិត និយោជកនឹងមិនទទួលយកកម្ពុជានឹមួយ នៅថ្ងៃទី ២៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១៩ ហើយទំនាក់ទំនងការងាររៀង កម្ពុជានឹមួយ និងនិយោជក មិនមានលក្ខណៈចុះសម្រួលនឹងឆ្នាំនោះទេ ត្រូវបានបញ្ចប់កម្ពុជានឹមួយ មួន ទូច ពីការងារដោយចុះរបស់និយោជកតែម្ចាស់។

ខ្ញុំយល់ថា ក្រុមហិរញ្ញអាជ្ញាកណ្ឌាលគួរពីពាណាបន្ទីព្រៃកំណត់ដោយក្រុមហិរញ្ញនោះ ដោយចុះឯកសារនៃការបញ្ចប់កម្ពុជានឹមួយ មួន ទូច ជូចតែទេ :

៩- ព្រៃកំណត់ទូទាត់ដូសការដូនជីវិតមួន :

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចំង់ថា : “ឱរ៉ាលាដើលក្ខណៈចុះឯកសារ ត្រូវកំណត់ដោយប្រជាធិបតេយ្យ ឬក្រុមហិរញ្ញនោះទេ”

ជីវិតចំចេចបៀកកម្ពុជានឹមួយ នៃការបញ្ចប់ក្នុងសហគ្រាសពី ព្រៃកំណត់ពីរដ្ឋាន ឬបុរីយោទ ឬក្រុមហិរញ្ញនោះទេ ដើម្បីបង្កើតជាការការស្របច្ប័ែង និងបញ្ចប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ពីរដ្ឋាន ឬបុរីយោទ ឬក្រុមហិរញ្ញនោះទេ ពីរដ្ឋាន ឬបុរីយោទ ឬក្រុមហិរញ្ញនោះទេ ដើម្បីបង្កើតជាការការស្របច្ប័ែង និងបញ្ចប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ពីរដ្ឋាន ឬបុរីយោទ ឬក្រុមហិរញ្ញនោះទេ”

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចំង់ថា : “ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមនេះ នៃនិយោជក តែងការងារ ឬក្រុមហិរញ្ញនោះទេ ដើម្បីបង្កើតជាការការស្របច្ប័ែង និងបញ្ចប់ក្នុងសហគ្រាសពី ពីរដ្ឋាន ឬបុរីយោទ ឬក្រុមហិរញ្ញនោះទេ ដើម្បីបង្កើតជាការការស្របច្ប័ែង និងបញ្ចប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ពីរដ្ឋាន ឬបុរីយោទ ឬក្រុមហិរញ្ញនោះទេ ដើម្បីបង្កើតជាការការស្របច្ប័ែង និងបញ្ចប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ពីរដ្ឋាន ឬបុរីយោទ ឬក្រុមហិរញ្ញនោះទេ”

ក្នុងករណីនេះ: និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការដោរបស់កម្មករនិយោជក មួន ទូច នៅថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយធ្វើដំណឹងមុនគ្រឹះតែរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ មុនតែបីថ្ងៃណាមេរោគ។

ហេតុនេះ: កម្មករនិយោជក មួន ទូច មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាត់ទូទាត់ដូសការធ្វើដំណឹងមួន ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្មោះនៃចំនួនថ្ងៃ ដែលនិយោជកត្រូវធ្វើដំណឹងតាមអគ្គិភ័យ ការគេណនាប្រាក់បំណាត់ទូទាត់ដូសការធ្វើដំណឹងមួននៅក្នុងសេចក្តីបង្ហាញបំផ្តាកណ្ឌាល សំណុំរឿងលេខ៥១/០៥-សំហេន់ ហេតុដឹលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាមានដំណឹងនេះ: ទៅកម្មករនិយោជក ចំនួន១ខែបីថ្ងៃណាមេរោគ។ ប្រាក់ដែលត្រូវធ្វើដំណឹងនេះ: គឺជាប្រាក់ខែដីមួយការប្រចាំខែ ដែលត្រូវគិតដោយ ឈរលើមួលដ្ឋានធ្វើចំណុចទៅទៅ: ប្រាក់ឈ្មោះនឹងប្រាក់ការដោរបន្ទះម៉ោង និងប្រាក់ដោរបន្ទះដែលកម្មករនោះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តាញចេញ ចំកនឹង១២ គឺជាប្រាក់ខែដីមួយការប្រចាំខែ។” (សូមមេលបន្ទះម៉ោងនៅក្នុងសេចក្តីបង្ហាញបំផ្តាកណ្ឌាលលេខ ២៧/០៥-អីមអេសអាយ ហេតុដឹលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ១០៥/១៥-ខ្ញុំពេញសុរីយា ដីកដព្យុនអូក ដែលកើរ ហេតុដឹលនៃចំណុចវិវាទទី១០៥ និងទី១០៥, លេខ ៣២០/១៥-ខេមបុធន សាន់កូយ៉ែ ហ្មាយន ហេតុដឹលនៃចំណុចវិវាទទី១០២ និងលេខ ១៧៣/១៥-សុកហើន ខេសីឱ្យ ហេតុដឹលនៃចំណុចវិវាទទី១០១)។

ខ្ញុំកំណត់ស្របនឹងការបកស្រាយបស់ក្រុមប្រឹក្សាមានដំណឹងសំណុំរឿងខាងលើដើម្បី ហេតុនេះ: ខ្ញុំយល់យើងថា ការគេណនាប្រាក់ឈ្មោះនឹងប្រាក់ប្រចាំថ្ងៃត្រូវធ្វើការទៅតាមមួយការប្រាក់ឈ្មោះនឹងប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញដែលមានកំពើចំណុចទៅទៅ។

២- ប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញ :

មាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការដោរ ចំង់ថា: “ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការដោរត្រូវបញ្ចប់ដោយនូវបេសនិយោជកតែម៉ោង រឿងរំលងទៅក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជកមានកំហុសចុងនៃ និយោជកត្រូវគិតឱ្យទៅកម្មករនិយោជកដែលខ្លួនបញ្ចប់...នូវប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញដែលមានកំពើចំណុចទៅទៅ។”

ចិត្តរាយការណ៍សារពីការលើសពីដែលបានបញ្ជីក្នុងប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញត្រូវគេណនា ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្មោះ និងប្រាក់បន្ទាប់នៃចំនួនដីប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការដោរ។ ប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញអាតិបរមា មិនអាចលើសប្រាក់ឈ្មោះនិងប្រាក់បន្ទាប់នៃប្រាក់ឈ្មោះខេះ។ បើចិត្តរាយការណ៍សារពីការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយ មានប្រកាសចិត្តរាយការណ៍សារពីការបានបញ្ចប់កម្មករនិយោជក មួន ទូច ដោយនូវក្នុងសេចក្តីបង្ហាញបំផ្តាកណ្ឌាល។

ហេតុនេះ: យោងតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការដោរ កម្មករនិយោជក មួន ទូច នានាប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្មោះ និង ប្រាក់បន្ទាប់នៃចំនួន១៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំការដោរ។ ការគេណនាប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញនៅក្នុងសេចក្តីបង្ហាញបំផ្តាកណ្ឌាលមានរយៈ

មាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការដោរ ចែងថា : “និយោជកគ្រឿវបង់ទេរម្យកនិយោជកនៅពេលមុន ថ្វូលយប់សំកន្លឹមប្រាក់វិកាជន៍ យ៉ាងហេចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឲ្យលូល បុញ្ញលាក វិកាជន៍ អត្ថប្រយោជក បំណាត់ គិតចាំងតាំលើត្រូវដែលផ្តល់ឈ្មោះ ដោយមិនគិតពីបំណាត់សងសោរិយ ដែលកម្ពស់និយោជកបានបើក្បួចមកហើយ តួនាយេ:ពេលដួរពីរខមុនថ្វូលយប់សំកក ។ ប្រាក់វិកាជន៍ នេះ តួនករណីលាកក៏ដោយមិនត្រូវតិចជាងវិកាជន៍ ដែលកម្ពស់និយោជកគ្រឿវបើកកាលបើខ្លួនបាន ធ្វើការដោយឡើងទាត់នោះឡើយ ។”

នៅតួនសេចក្តីបង្ហាប់អាជ្ញាកណ្ឌាលនៅតួនសំណុំរឿងមុនទាំង ក្រុមបីក្បាហាជ្ញាកណ្ឌាលបានបក ស្រាយមាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការដោរនេះថា : “និយោជកគ្រឿវធ្វើការគណនប្រាក់ឲ្យលូលតួនអំឡុង ពេលយប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឲ្យលូលសុបនៃរយៈពេលដួរពីរខមុនក្រោយ ដែលកម្ពស់ និយោជកធ្វើបានមកចំកិនធនឹងដួរពីរ ដើម្បីរកប្រាក់ឲ្យមុនតួនមួយខ្លួន បន្ទាប់មកយកប្រាក់ឲ្យលូល មធ្យមតួនមួយខ្លួន៖ មកចំកិនធនឹង ២៦ ដើម្បីរកប្រាក់ឲ្យលូល មធ្យមតួនមួយចុះ ដើម្បីប្រើបង្ហាគប្រាក់ឲ្យលូល ធ្វើជាមុលដ្ឋានសម្រាប់បង់ទេរម្យកនិយោជកតួនយប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។” (សូមមើលបន្ទះមសេចក្តីបង្ហាប់អាជ្ញាកណ្ឌាលលេខ ២៧/០៨-អីម អេស អាយ ហេតុជលនៃចំណុចវិភាគទី៣, លេខ ២៩/០៨-អីមជ៊ែ ហេតុជលចំណុចវិភាគទី១, លេខ ២៥/០៨-អេអេសជី ហេតុជលចំណុចវិភាគទី២ និងលេខ ៣២០/១៨-ខេមបុឌាន សាន់កាយ ហ្មាមេន ហេតុជលនៃចំណុចវិភាគទី២) ។

ខ្ញុំកំណត់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមបីក្បាហាជ្ញាកណ្ឌាល នៅតួនសំណុំរឿងមុនទាំង នៅឯណែនាំ ហេតុនេះខ្ញុំយល់យើងថា ការគណនប្រាក់ឲ្យលូលមធ្យមប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវធ្វើការទៅតាមមធ្យម ការប្រាក់ឲ្យលូលដែលបានទទួល តួនាយេ:ពេល ១២ ខែ ចុះរក្រាយ ។

៤- សោរិយដម្លើចិត្ត ៖

មាត្រា ៤១ នៃច្បាប់ស្តីពីការដោរ ចែងថា : “ការរំលាយកិច្ចសន្យាការដោរតាមចន្ទ័ោះថ្លាល់នៃភាគី ធម្មយ ដោយគ្មានហេតុជលត្រីមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីមួយចេះចាត់ទាន់សោរិយដម្លើចិត្ត បាន ។ សោរិយដម្លើចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡុងជាមួយនឹងប្រាក់បំណាត់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន បុង មួយនឹងប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញទេ ។ កម្ពស់និយោជកអាចតាមទារប្រាក់បំណាត់បើកផ្ទាត់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញ ។ តួនករណីនេះ កម្ពស់និយោជកគ្រឿវបានរួចពី ការប្រាក់បណ្តាញចេញ ដែលត្រូវដែលកសិតិត្រូវតាមបញ្ជាក់ពីការខូចខាងលីស់ខ្លួន ។”

តាមរយៈការបកស្រាយខាងលី និយោជកមិនមានហេតុជលត្រីមត្រូវដែលការបញ្ចប់កម្ពស់ និយោជក មុន ទូច ពីការដោរនោះទេ ។ ជូចនេះ និយោជកត្រូវដែលកម្ពស់និយោជក អនុ ទូច នៅ សោរិយដម្លើចិត្តដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញ ។

៥- ប្រាក់ឲ្យលូលចុះរក្រាយ ៖



មាត្រា១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ថែងចាំ : "...គួរករណីរបាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្មោល និង ប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រកេទ ត្រូវបើកគួរយោះពេលសែសិបប្រាំបីថ្ងៃដែលបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈ្មោលបំផុតការ" ។

យោងតាមមាត្រា ១៦ នាងលី ក្រុមប្រឹក្សាក្រុមរយៈពេលសែសិបប្រាំបីថ្ងៃដែលបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈ្មោលបំផុតការ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្មោលចុងក្រាយដល់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច គួរករណីនិយោជិកមិនទាន់បែកប្រាក់នេះ ដូនកម្មករនិយោជិតរួចរាល់ និងបង្ហាប់ចុងក្រាយដល់កម្មករនិយោជិត ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជ្រាប់កិច្ចសន្យាការងារ មួន ទូច ដូចខាងក្រោម :

- ប្រាក់បំណាច់ជ្រាប់កិច្ចសការដូនដំណឹងមួន ។
- ប្រាក់បំណាច់បណ្តាញចេញ តាមមាត្រា៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- សេហិយដីមីចិត្ត តាមមាត្រា៤១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជ្រាប់កិច្ចសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់តាមមាត្រា១៦៦ និងមាត្រា១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ប្រាក់ឈ្មោលចុងក្រាយ តាមមាត្រា១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២- ចំពោះហេតុធិលនៃការសម្រេចកួនចំណុលវិវាទទី២៖

ក្រុមប្រឹក្សាក្រុមរយៈពេលបានសម្រេច បង្ហាប់ចុងក្រាយដល់កម្មករនិយោជិត ហើយ វណ្ណី ចូលធ្វើការងារវិវាទ ដោយសំអាងលីហេតុធិលបាន៖

- ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហើយ វណ្ណី ជាករណីបញ្ចប់ពីការងារ ក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានចិត្តរាយមិនកំណត់ ។ ខ្ញុំងកភាពចំពោះហេតុធិលនេះ ។
- និយោជិកមិនមានហេតុធិលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្រាប់បុរិយាន នៃកម្មករនិយោជិត យោង ទៅលើភាពព័ត៌មាននៃដំណឹងការរបស់សហគ្រាល់សហគ្រាល់គ្រប់គ្រង ហើយ វណ្ណី នៅទី២ ដោយផ្តើកលើមាត្រា ២៦, ២៧, ៣៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ប្រការ៣៨ នៃប្រកាស០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាក្រុមរយៈពេលបាន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ខ្ញុំមិនយល់ស្របចាំងស្រួល ទៅលើការបកស្រាយនេះខ្ញុំយល់ថាក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្ឌាមត្តិរីករក ស្រាយលីចំណុលនេះជូនតែទេ ។

តើការដែលនិយោជិកបញ្ចប់កម្មករនិយោជិត ហើយ វណ្ណី ដោយសំអាងរឿងការប្រចាំឆ្នាំនេះ បទបញ្ជាផ្ទុកដែលសមរម្យ ដែរ បុទ ?



ចំណុចវិវាទនេះពាក់ព័ន្ធនឹង បទបញ្ហាដូកដុំបស់ក្រមហិន ប្រការ ២, ១០ និង ១២ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ “ខ” ខាងលើ) ។

យោងតាមបទបញ្ហាដូកដុំបស់ក្រមហិន ដីន យើ ក្រមប្រើក្រាមអង្គភាពណាលយល់យើច្បាប់ និយោជកអាចបញ្ជូបកម្មករ និយោជកពីការងារ គួរករណីដិលកម្មកនិយោជកពានប្រព័ន្ធឌីកំបុស ស្រាលដដិលមុខនៅ ០៥ ដង ជាប់ច្បាប់ ប្រព័ន្ធឌីកំបុសមធ្យមចំនួន ០២ ដង ។ នៅក្នុងបទបញ្ហាដូកដុំ កំណានបញ្ហាកំបុសស្រាល គឺជាកំបុសដិលមានចំងក្រោមប្រការ ២ និងប្រការ ១២ នៃបទបញ្ហាដូកដុំដីនដ៏ ។

គួរករណីនេះ: ក្រមប្រើក្រាមអង្គភាពណាលយល់យើច្បាប់ កម្មកនិយោជក ពីម ណាន និយោជកចំពេលិខិតអប់រំដ្ឋាល់មាត់ ចំនួន ០១ ដង និងិលិខិតព្រមាន ចំនួន ០៥ ដង ពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រព័ន្ធគុសបស់គាត់ ។ ជាមួយគ្នានេះ: កាតិនិយោជកកំណានផ្តល់កសុតាងដាកំណាត់ហេតុនៃការព្រមានដ្ឋាល់មាត់ និងិលិខិតព្រមានដួងក្រមប្រើក្រាមអង្គភាពណាលដើម្បីធ្វើការពីនិគ្សិតារណាផែន ។

តាមរយៈិលិខិតអប់រំដ្ឋាល់មាត់ និងិលិខិតព្រមានខាងលើ បានបង្ហាញច្បាប់ កម្មកនិយោជក ពីម ណានប្រព័ន្ធគុសដូចជា បើកខ្លះដ្ឋាកអិត អតិថិជ្ជក្នុងយំង ការងារក្នុងម៉ោងធ្វើការ ការគេងក្នុងម៉ោងធ្វើការ ការស្អានកាតុងខុស ។ ក្រមប្រើក្រាមអង្គភាពណាលយល់យើច្បាប់ កំបុសខាងលើនេះ: មិនមានចំងក្រោមប្រការ ២ និងប្រការ ១២ នៃបទបញ្ហាដូកដុំក្រមហិន ដិលជាប្រការពាក់ព័ន្ធនឹងកំបុសស្រាលនោះទេ ហើយកំមិនមានប្រការណារឿងទៀតដិលកំណាត់ចា ការប្រព័ន្ធគុសបស់កម្មកនិយោជក ពីម ណាន នៅលើ ជាកំបុសមធ្យម ប្រកំបុសធ្យាន់នោះដ៏ ។

ខ្ញុំយល់យើច្បាប់ នៅក្នុងបទបញ្ហាដូកដុំបស់ក្រមហិននីមួយៗពីតាមិនអាចចំងកល់ទឡើដិលជាកំបុសយ៉ាងលម្អិត ថាទៅធ្វើបែបណាត់ទុកជាកំបុសស្រាល កំបុសមធ្យម ប្រកំបុសធ្យាន់នោះទេ ។ ហេតុនេះ: ក្រមប្រើក្រាមអង្គភាពណាលគ្នាតិតារណាទា តើកំបុសទាំង ០៥ ដង ខាងលើបស់កម្មកនិយោជក ពីម ណាន ជាកំបុសបែបណា ?

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ: កម្មកនិយោជក ពីម ណាន គឺត្រូវបានអប់រំដ្ឋាល់មាត់ដោយមូលហេតុបាត់មិនបានបិទក្នុងយំង ។ ករណីនេះ: ខ្ញុំយល់យើច្បាប់ កម្មកនិយោជក ពីម ណាន ពីតាមិនការកំបុសមែន ហើយការអប់រំដ្ឋាល់មាត់ដិលនិយោជកពានធ្វើចំពោះកំបុសនេះក៏ស្របតាមបទបញ្ហាដូកដុំបស់ក្រមហិនដ៏ ។

ក្រកីតិកំបុសខាងលើនេះ: កម្មកនិយោជក ពីម ណាន ទទួលបានិលិខិតព្រមាន ចំពោះការប្រព័ន្ធគុសលើកទី១, ទី៣និងទី៥ គឺ បើកខ្លះដ្ឋាកអិត គេងនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ និងងារក្នុងម៉ោងការងារ ។ ហើយតាមកំបុសដិលមានចំងក្រោមប្រការព្រមាននេះ: ខ្ញុំយល់យើច្បាប់ នៅយោងក្នុងគ្នារបច្ឆាបាលិខិតព្រមានទៅលើកម្មកនិយោជក ពីម ណាន ត្រាមធនោះទេ ពីក្រោះបើដើរកតាមបទបញ្ហាដូកដុំបស់ក្រមហិន ការចំពេលិខិតព្រមានអាចធ្វើទៅពានលុប់ត្រាគេតកម្មតិនិយោជកពានប្រព័ន្ធឌីកំបុសមែន ដិលកំបុសមែននោះអាចកែតាមការប្រព័ន្ធឌីកំបុសស្រាលដិល ។ ចំនួន ០៥ ដង ។



ក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំយល់យើងទាំង និយោជកភ្លើងតែមួលហេតុថា ហេតុអ្នពាណាពានជានិយោជកព្រមានកម្មករនិយោជក ហើម វណ្ណី ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះការបើកខ្លះដ្ឋាកអិត គេដោនា ក្នុងម៉ោងធ្វើការ ដោកក្នុងម៉ោងការងារ ហើយតើកំបុសទាំងនេះអាចធ្វើឡើប៉ះពាល់ដល់ជានិយោជកការងារបស់កម្មករនិយោជក ហើម វណ្ណី ក៏ដូចជាដីណីការក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ ដែលម៉ោងក្នុងជូនចុង ។

ខ្ញុំយល់យើងទាំង ការខកខានមិនបានពន្លឺតែមួលហេតុនៃការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឲ្យបានច្បាស់លាស់នេះ គឺជាកត្តាមួយដែលធ្វើឡើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចកំណត់ថា ការចេញលិខិតព្រមាននេះពីតិតជាសម្របទៅនឹងប្រកេទនៃកំបុសនោះបួយ៉ាងណា ពីព្រោះថាបើត្រាន់តែផ្តុកតាមកំបុសដែលមានសាសន៍ក្នុងលិខិតព្រមានទាំងនេះ ខ្ញុំយល់យើងទាំង កំបុសបែស់កម្មករនិយោជក ហើម វណ្ណី ជាកំបុសដម្គតា មិនមែនជាកំបុសដែលអាចចូលនិយោជកចេញលិខិតព្រមានបាននោះឡើយ ។

ម៉ោងទៀត ចំពោះការប្រព្រឹត្តុខុសលើកទី៥ គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការស្ថានកាតុងខុស ។ កម្មករនិយោជក ហើម វណ្ណី បានអេងថា តាត់មិនមែនជាអ្នកស្ថានកាតុងខុសនោះទេ គឺមានកម្មករនិយោជកដីទៅទៀតជាអ្នកធ្វើបុន្ថែនិយោជកហើយដោមព្រមានតាត់ទៅវិញ ។ និយោជកកំពុងនៅក្នុងថ្ងៃដី កម្មករនិយោជក ហើម វណ្ណី បានទទួលស្ថាល់កំបុសក្នុងការស្ថានកាតុងអាចធ្វើប៉ះពាល់ដល់ជានិយោជកក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ ហើយ ពាក់ព័ន្ធនឹងការស្ថានកាតុងអាចធ្វើប៉ះពាល់ដល់ជានិយោជកក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជក ហើម វណ្ណី ពិតជាបានជីតស្ថាមេដីក្នុងការទទួលស្ថាល់កំបុសនោះក្នុងលិខិតព្រមានសម្រាប់កំបុសលើកទី៥មែន ។ ហេតុនេះ ខ្ញុំយល់យើងទាំង កម្មករនិយោជក ហើម វណ្ណី ពិតជាបានប្រព្រឹត្តុខុសមែន ។ ខ្ញុំយល់យើងទាំង កំបុសលើកទី៥ និងទី៤ នោះដើរ ពីព្រោះនិយោជកបានខកខានក្នុងការពន្លឺថា តើកំបុសក្នុងការស្ថានកាតុងអាចធ្វើប៉ះពាល់ដល់ជានិយោជកក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ ហើយ ពីកំបុសក្នុងការស្ថានកាតុងអាចធ្វើប៉ះពាល់ដល់ជានិយោជកក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ កំបុសបែស់កម្មករនិយោជក ហើម វណ្ណី គឺជាកំបុសដម្គតា មិនមែនជាកំបុសដែលអាចចូលនិយោជកចេញលិខិតព្រមានបាននោះឡើយ ។

សុប្មមក ខ្ញុំយល់យើងទាំង កម្មករនិយោជក ហើម វណ្ណី ពិតជាបានប្រព្រឹត្តុកំបុសចំនួន០៥ ដួងមែន ត្រាន់តែកំបុសទាំងនោះជាកំបុសស្រាល ដែលមិនគួរទទួលបានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរតែបូណ្ឌណាំ ។

បីនេះ បើយោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងបែស់ក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជកដីតានប្រព្រឹត្តុកំបុសស្រាលចំនួន០៥ដួង និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការបេញប៉ះកម្មករនិយោជកនៅពីកំណែរោគ ដោយសារត្រូវបានពាក់ទុកហាស្សីនិងបានប្រព្រឹត្តុកំបុសចុង ។ ហើយទៅជាប៉ះពីក្នុងការបេញប៉ះកម្មករនិយោជក មាត្រាទី២ មាត្រាទី១ នៃច្បាប់ស្សីពីការងារ ចែងថា ៖ “កាលបើកម្មករនិយោជកមិនពាក់ទុកហាស្សី ហើយនិយោជកមិនពាក់ពីការបេញប៉ះក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកចេញលិខិតព្រមានទទួលទទួលបានការស្ថានកាតុងអាចធ្វើប៉ះពាល់ដល់ជានិយោជកក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ ហើយ ពីអំពីកំបុសចុង នេះ និយោជកគ្រួចពាក់ទុកហាស្សីជាបោះបង់សិទ្ធិដែលពាក់ព័ន្ធនេះឡើយ ។”

ជីថ្នេះ យោងតាមខ្លឹមសារនៃ កម្រិតណ្ឌទី២ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខ្ញុំយល់យើងបាន និយោជកណាម្មាក់ដែលមានបំណងចង់បណ្តាញកម្មករនិយោជកណាម្មាក់ ដោយសារតែកំហុសធ្លន់ ត្រូវតែបង្ហាញនូវកសុតាងអំពីកំហុសបេសកម្មករនិយោជក និងបង្ហាញបានធ្វើឡើងក្នុង កំឡុងពេលដែលអាចធ្វើការដាក់ទណ្ឌកម្មបាន។ និយោជកអាចបានបណ្តាញនិយោជកដោយសារតែកំហុសធ្លន់តែក្នុងរយៈពេល ០៧ ថ្ងៃពាប់ពីពេលដែលខ្លួនបានដឹងអំពីកំហុស។ (សូមមើលសម្រេចក្នុងបង្ហាប់ អាជ្ញាកណ្ឌាលលេខ ៣៦/០៨-ហេតុផលនៃចំណុចវិភាគទី១, លេខ ៧៨/០៨-អីម វី)

យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងបេសកម្មហិរញ្ញវត្ថុ ការប្រព្រឹត្តក្នុងកំហុសស្រាល ០៥ ដឹង បេសកម្មករ និយោជក ហើម វណ្ណី ត្រូវបានចាត់ទុកដាក់កំហុសធ្លន់ បុកំហុសដែលអាចបញ្ចប់ពីការងារបាន។ យោងតាមអង្គភេទក្នុងបញ្ចប់កម្មករនិយោជក ហើម វណ្ណី គឺនៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយនិយោជកបានបញ្ចប់គាត់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។ ក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំយល់យើងបានបញ្ចប់កម្មករនិយោជក ហើម វណ្ណី គឺនៅថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ និងកម្រិតបានបញ្ចប់កម្មករនិយោជក ហើម វណ្ណី ក្នុងរយៈពេល ០៧ ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកបានដឹងពីកំហុសបេសកម្មករនិយោជក ហើម វណ្ណី បានកំហុសដែលអាចបញ្ចប់បានបុកំហុសធ្លន់តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះទេ។ ហេតុនេះ ខ្ញុំយល់យើងបានបញ្ចប់កម្មករនិយោជក ហើម វណ្ណី ត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារនោះឡើយ។

បុន្ថែ នៅក្នុងសំណើរឿងនេះ និយោជកបានប្រកាសដោយបាន និយោជកនឹងមិនទទួលយកកម្មករ និយោជកចូលធ្វើការងារវិញទេ។ ទន្លឹមនឹងនេះ ក្រោមប្រើក្រាមអាជ្ញាកណ្ឌាលយល់យើងបាន ទំនាក់ទំនងការងាររវាង កម្មករនិយោជក និងនិយោជក មិនមានលក្ខណៈចុះសម្រួលនឹងភ្លាមៗទេ ត្រាង់និយោជកបានបញ្ចប់ កម្មករនិយោជក ហើម វណ្ណី ពីការងារ ដោយចន្ទេះបេស់និយោជកតែម្ខាង។

ដូចការបកស្រាយក្នុងចំណុចខាងលើនេះ ក្នុងករណីនេះ និយោជកអាចបង្កើតសម្រាប់ក្នុងការងារ នៅទីតាំងប្រចាំថ្ងៃចាប់ពីថ្ងៃសន្យាការងារដោលកម្មករនិយោជក ហើម វណ្ណី ដូចខាងក្រោម៖

១- ត្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការងារដឹងក្នុងមុន

ការងារនេះត្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការងារដឹងក្នុងមុន ក្នុងករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមេន ចិរអេឡិមិនកំណត់តី ត្រូវអនុលោមតាមមាត្រា ១៤ និងមាត្រា ៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិភាគទី១)។

នៅក្នុងសំណើរឿងនេះ កម្មករនិយោជក ហើម វណ្ណី បានចូលបម្រើការងារនៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣ ហើយត្រូវបាននិយោជកបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ មាននំយ៉ាង គាត់បានធ្វើការងារបានរយៈពេលប្រហែលជាហែប ០៣ ឆ្នាំ ០៨ ខែ ហើយ។

គាត់តាំងពីរបានទទួលស្អាល់បាន និយោជកបានដឹងក្នុងជាលាយលក្ខណៈក្នុងអស្សុងកម្មករ និយោជក ហើម វណ្ណី រយៈពេល ១៥ ថ្ងៃមុនថ្ងៃបញ្ចប់ពីការងារ បុន្ថែមើលយោងតាមមាត្រា ៣៧ និងពេល នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកមានការពួកកិច្ចក្នុងការងារដឹងក្នុងជាលាយលក្ខណៈក្នុងអស្សុងពេល ០១ ខែ មុនពេលបញ្ចប់កម្មករនិយោជក ហើម វណ្ណី។



ហេតុនេះ កម្មករនិយាជិត ហីម វណ្ណី មានសិទ្ធិទូលបានប្រាក់បំណាត់ទួទាត់ដូសការធ្វើន
ដែលឱ្យមុន ទៅតាមអគ្គិភ័យការងារដោកកំស្បែង ស្របតាមមាត្រា ៧៤ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់
ស្តីពីការងារ ។

២- ប្រាក់បំណាត់បណ្តុះបញ្ញាបញ្ជាផ្ទៃ :

ការផ្តល់ប្រាក់បំណាត់បណ្តុះបញ្ញាបញ្ជាផ្ទៃ ត្ថុងករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចិវេលមិនកំណត់
ត្រូវអនុលោមតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមេីនហេតុជុំលន់ចំណុចវិវាទទី១) ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ខ្លួនយើងបញ្ជាផ្ទៃ ការបញ្ចប់កម្មករនិយាជិត ហីម វណ្ណី ពីការ
ងារ គឺមិនធ្វើក្នុងនឹងតិចិត្រិមត្រូវទាក់ទងនឹងការបញ្ចប់តាមរយៈកំហុសចូលនៃនោះទេ ។ ហេតុនេះ យោង
តាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយាជិត ហីម វណ្ណី មានសិទ្ធិទូលបានប្រាក់បំណាត់
បណ្តុះបញ្ញាបញ្ជាផ្ទៃស្របតាមអគ្គិភ័យការងារដែលតាមដោកកំស្បែង ។

៣- សោហិយដម្លើចិត្ត :

ការផ្តល់សោហិយដម្លើចិត្ត ត្ថុងករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចិវេលមិនកំណត់ ត្រូវអនុ
លោមតាម មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមេីនហេតុជុំលន់ចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ) ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ខ្លួនយើងបញ្ជាផ្ទៃ និយោជកបានបញ្ចប់កម្មករនិយាជិត
ហីម វណ្ណី ដោយមិនមានហេតុជុំលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្រេច បូចិយានៃកម្មករនិយាជិត ដើម្បី
ទៅលើការតាំងបញ្ជាផ្ទៃនៃជំណើររបស់ក្រុមហ៊ុន ដូចមានចំណុចនៃត្ថុងមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
នោះទេ ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយាជិត ហីម វណ្ណី មានសិទ្ធិទូលបានសោហិយដម្លើចិត្ត ដែលមានចំនួន
ស្មើនឹងប្រាក់បំណាត់បណ្តុះបញ្ញាបញ្ជាផ្ទៃ ស្របតាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ។

៤- ប្រាក់បំណាត់ទួទាត់ដូសការយេប់សម្រាកប្រព័ន្ធតែ :

ការផ្តល់ប្រាក់បំណាត់ទួទាត់ដូសការយេប់សម្រាកប្រព័ន្ធតែ ត្រូវអនុលោមតាមមាត្រា ១៦៦ និង
១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមេីនហេតុជុំលន់ចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ) ។

ត្ថុងករណីនេះ ខ្លួនយើងបញ្ជាផ្ទៃ កម្មករនិយាជិត ហីម វណ្ណី មានសិទ្ធិទូលបានប្រាក់បំណាត់
ទួទាត់ដូសការយេប់សម្រាកប្រព័ន្ធតែ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់មុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាស្រប
តាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ។

៥- ប្រាក់ឈ្មោះបញ្ជាផ្ទៃ :

ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្មោះបញ្ជាផ្ទៃ ត្រូវអនុលោមតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូម
មេីនហេតុជុំលន់ចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ) ។



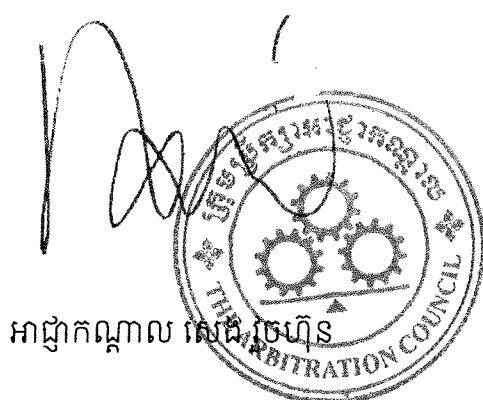
ក្នុងករណីនេះ កម្មកនិយាយដីត ហើម វណ្ណី មិនទាន់ទទួលបាននូវប្រាក់ឃើញ ចំនួន ១២ ថ្ងៃ ចុងក្រោយនៅក្នុង ខែកុលា ឆ្នាំ២០១៦នៅឡើយទេ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ខ្សែយល់យ៉ូរចា និយាយកម្មាធកតួកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់ឃើញចុងក្រោយ ដួន កម្មកនិយាយដីត ហើម វណ្ណី ស្របតាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាខាង្វាកណ្ឌាលគ្គរសម្រេច បងីសិទ្ធភាពទាមទារបស់កម្មកនិយាយដីត និយាយដីកទទួលយកកម្មកនិយាយដីត ហើម វណ្ណី ចូលធ្វើការងារវិញ និងបង្ហាញចិត្តនិយាយដីកទទួលបានប្រាក់បំណាត់ផ្ទាត់កិច្ចសន្យាបើម វណ្ណី ជូចខាងក្រោម ៖

- ប្រាក់បំណាត់ទូទាត់ជូសការដួនដំណឹងមុន ។
- ប្រាក់បំណាត់បានឈរណ្ឌូរចេញ តាមមាត្រាបេត នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- សោហិយដីមីចិត្ត តាមមាត្រាបេត នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ប្រាក់បំណាត់ទូទាត់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំថ្ងៃ ដែលនៅសល់ តាមមាត្រា ១១៦ និង មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ប្រាក់ឃើញចុងក្រោយ តាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ធ្វើនៅការជននឹងក្នុងពេញ, ថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦

ហត្ថលេខា



ឧបសម្ព័ន្ធ “ខេ”
យោបាយនៃគំទាស់អ្នកសេចក្តីបណ្តាញនៅក្រោមនាម
ចុះថ្ងៃទី ១៩ ឧតិថិកា ឆ្នាំ ២០១៦ សំណុំរឿង ២២៥/១៦ - និន យើ

- យោង៖ - ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិធានី៖ ឬ
- សេចក្តីបង្កាប់អាជ្ញាកណ្តាលចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ សំណុំរឿង ២២៥/១៦ - ដីន យើ

យោងតាមប្រការ ពាណ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិធានី៖ ពានចំងារ“ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រាកាលសេចក្តីប្រជប់ខ្លួន ត្រូវដែលត្រូវបានបង្កាប់ម្រាយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខាប់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប។ ត្រូវករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្មាក់មិនការពារនឹង សេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគគ្រឹះនៅ៖ តាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ដែលតាស់របស់តាត់ ធ្វើដើម្បីសម្រេចបង្កាប់នៅ៖ ”។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំសូមផ្តល់នូវយោបល់ដែលតាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃ សេចក្តីបង្កាប់អាជ្ញាកណ្តាលចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ សំណុំរឿង ២២៥/១៦ - ដីន យើ ដែលពានសម្រេចបង្កាប់៖ “ចំណុចវិវាទទី១៩ បង្កាប់ច្បាសិយោជិកទូលាយកកម្មករនិយោជិត ម្នាន ទូច ចូលធ្វើការងារវិញ ។ ចំណុចវិវាទទី២០ បង្កាប់ច្បាសិយោជិកទូលាយកកម្មករនិយោជិត ហើម វណ្ណី ចូលធ្វើការងារវិញ ” ដូចតទៅ៖

៩- ចំពោះហេតុផលនៃការសម្រេចក្នុងចំណុល់វិវាទទី១៩

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពានសម្រេច បង្កាប់ច្បាសិយោជិកទូលាយកកម្មករនិយោជិត ម្នាន ទូច ចូលធ្វើការងារវិញ ធ្វើយសំអានលើហេតុផលបាន៖

- ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ម្នាន ទូច ជាករណីបញ្ចប់ពីការងារ ក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានចិត្តលម្អិនកំណត់ ។ ខ្ញុំងារពារចំពោះហេតុផលនេះ ។
- និយោជិកមិនមានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្រាប់បុរិយានកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើការពារចំពោះហេតុផលទាំងបីដើម្បីរបស់សហគ្រាល់ប្រជីវិត ប្រុបស់ក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ ក្នុងការបញ្ចប់កម្មករនិយោជិត ម្នាន ទូច នោះទេ ធ្វើយដឹកលើមាត្រា ២៦, ២៧, ២៨, ២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ប្រការ៣៩ នៃប្រកាស០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។ ខ្ញុំមិនយល់ស្របទាំងស្រួលដែលត្រូវការបង្កាប់បាន ខ្ញុំយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺធ្វើការបង្កាប់បាន និង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺធ្វើការបង្កាប់បាន ។

តើនិយាជកបញ្ចប់កម្មករិយាជីត មួន ទូច ពីការងារគ្រឹះម្នល់តាមច្បាប់ស្តីពីការងារដៃវ្ងុទេ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា : “កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិវភោះ មិនកំណត់អារ៉ាលាយតាមចន្លេ៖ភាគីតែម្នាច់បាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅ តាមរបៀបច្បាប់ដីជាច្បាប់ មួនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយ កិច្ចសន្យា ត្រូវឲ្យទៅភាគីម្នាច់ឡើត ។ កំហុន ត្រានការបញ្ចប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយត្រានហេតុផែលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា បុច្ចិយាន់កម្មករិយាជីត យោងទៅលើការពាំងចាថ់នៃដីរោគ ហេស់សហគ្រាស ហេស់គ្រឹះស្អាន បុរស់គ្រឹមហុនឡើយ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រាតៅ នាងលី ខ្សែយល់យើង្វាត់ ភាគីនិយាជកមានសិទ្ធិបញ្ចប់កម្មករិយាជីតដោយចន្លេ៖ខ្លួនដោងបាន ដោយផ្តល់ជីវិះធនិងដល់កម្មករិយាជីត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផែលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា បុច្ចិយាន់កម្មករិយាជីត យោងទៅលើការពាំងចាថ់នៃដីរោគ ហេស់សហគ្រាស ហេស់គ្រឹះស្អាន បុរស់គ្រឹមហុន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្ហាញបៃពុកណាលលខ ៥១/០៨-អេអែលី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ១៦០/១៣-អង្គការអន្តរធាតិបម្រើសុខកាត ប្រជាជនកម្ពុជា (PSI) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, លេខ ១៦៣/១៨-សីន ធាង សីដ ហ្មាយន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ, លេខ ១៧៤/១៩-សូនខស្សាបកម្មមេនហាតដែន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៧៣/១៥-សុកហើន ខេសីឱិ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ខ្សែយល់ស្របនឹងការបកស្រាយហេស់គ្រឹមប្រើក្បារអង្គកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនាងលីដោរ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយាជកបានអេងថា និយាជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារហេស់កម្មករិយាជីត មួន ទូច ពីគ្រោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិវភោះ មិនកំណត់អារ៉ាលាយតាមចន្លេ៖ភាគីតែម្នាច់បាន។ ដោយឡើង ផ្តើកតាមការបកស្រាយនាងលី គ្រឹមប្រើក្បារអង្គកណ្តាលរកយើង្វាត់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារហេស់កម្មករិយាជីត មួន ទូច ដោករណីបញ្ចប់ពីការងារគ្រោមកិច្ចសន្យាការងារមេនចិវភោះ មិនកំណត់ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនាងលី និយាជកមានកាតព្យកិច្ចក្នុងបង្ហាញនៃហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា បុច្ចិយាន់កម្មករិយាជីត យោងទៅលើការពាំងចាថ់នៃដីរោគ ហេស់សហគ្រាស ហេស់គ្រឹះស្អាន បុរស់គ្រឹមហុន ដើម្បីបញ្ចប់កម្មករិយាជីត មួន ទូច ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ គ្រាប់មូលហេតុមិនបន្ទិតកិច្ចសន្យាការងារ ភាគីនិយាជកលើកឡើងថា និយាជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារហេស់កម្មករិយាជីត មួន ទូច ពីគ្រោះ គាត់បានប្រព្រឹត្តិខ្លួននឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចំនួន០៤ដង ហើយកែច្ចែលបាននូវការប្រព័មានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះការប្រព្រឹត្តិខ្លួននៅ៖ដីដោរ ។

ជាន់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្បូពិតាទរោង តើការដែលនិយោជកបញ្ចប់ក្នុងរីយេ
ជិត ម្នាច ទូច ដោយសំអាងលើការប្រព្រឹត្តិត្រួតខ្លួននឹងបទបញ្ហាដែលក្នុងរបស់ក្រុមហិរុន ដោហេតុផលសមរម្យ
ដ៏វិបីទេ ?

ប្រការ១០ នៃបទបញ្ហាដែលក្នុងរបស់ក្រុមហិរុន ដីន យើ ចែងថា : "...ប្រកាសទី១០ ៖ ...
កំហុសធ្វើនៅ បុ កំហុសត្រូវបញ្ចប់ពីការដោរ ៖ ...ការប្រព្រឹត្តិត្រួតកំហុសស្រាលដិជែលម៉ោងចំនួន ៤៨៨ ជាប់រ
ត្រ បុការប្រព្រឹត្តិត្រួតកំហុសមធ្យមចំនួន ២ ដុំង ។" ។

ប្រការ១ នៃបទបញ្ហាដែលក្នុងរបស់ក្រុមហិរុន ដីន យើ ចែងថា : "... នេបបទនៃការអនុវត្តន៍ការ
ដោរនឹងសណ្ឌាប់ឆ្នាប់ការដោរនៅក្នុងក្រុមហិរុន ៖ ...ហាមធ្វើចែលនាគិជែលនៅច្បាប់ៗពាល់ជួល់សតិភាមណី
និងធ្វើអាយសកម្មភាពការដោរជួល់អ្នកជួន ។ ហាមធ្វើសកម្មភាពដើម្បីកំងស្ទះលេវ្តីន និងចែលនាគិជែល
ជួលិតកម្មដោយមានចែតនា ។" ។

ប្រការ ១២ នៃបទបញ្ហាដែលក្នុងរបស់ក្រុមហិរុន ដីន យើ ចែងថា : "ប្រការ១២ ៖ អនាម៉ែយ
និងសន្តិសុខការដោរត្រូវក្រុមអនាម៉ែយបុគ្គល សាធារណៈ និង បរិង្កានច្បាបនល្អប្រសើរដាននិច្ច ។" ។

យោងតាមបទបញ្ហាដែលក្នុងរបស់ក្រុមហិរុន ដីន យើ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់
យើព្រមទាំង និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ចប់ក្នុងរីយេដិត ក្នុងករណីដិជែលកម្មករីយោជកម្មិតពានប្រព្រឹត្តិ
កំហុសស្រាលដិជែលម៉ោងចំនួន០៤ ដុំង បុការប្រព្រឹត្តិត្រួតកំហុសមធ្យម ចំនួន ០២ ដុំង ។ នៅក្នុងបទបញ្ហា
ដែលក្នុង កំណានបញ្ហាកំប្លើ កំហុសស្រាល គឺជាកំហុសដិជែលមានចែងនៅក្នុងប្រការ ២ និងប្រការ ១២
នៃបទបញ្ហាដែលក្នុងដែងដែរ ។

កាតីនិយោជកពានលើកឡើងថាកម្មករីយោជកមិត ម្នាច ទូច ពានប្រព្រឹត្តិត្រួតកំហុសដិជែលប្រើនដឹង
ផ្តុយនឹងបទបញ្ហាដែលក្នុង ។ ជាមួយគ្មាន៖ និយោជកពានជាកំដូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវលិខិតអប់
រំដ្ឋាល់មាត់ចំនួន០២ និងលិខិតព្រមានចំនួន០២ របស់កម្មករីយោជកមិត ម្នាច ទូច ធ្វើការពិតាទរោង ។

តាមរយៈកំណានប៉ោនការព្រមានផ្ទាល់មាត់ និងលិខិតព្រមាននោះ ពានបង្ហាញព្រមទាំង កម្មករ
និយោជកមិត ម្នាច ទូច ពានចុចទូទស្សន៍ មិនមែនទូទស្សន៍ គេងក្នុងមោងការដោរ និងរៀបចំផ្ទាក់ប្រឡង ។

ខ្ញុំកៅយើព្រមទាំង កំហុសខាងលើនេះ មិនមានចែងនៅក្នុងប្រការ១២ នៃបទបញ្ហាដែលក្នុងក្រុមហិរុន និងប្រការ១២ នៃបទបញ្ហា
ដែលជាប្រការពាក់ព័ន្ធនឹងកំហុសស្រាលនោះទេ ហើយកំណានប្រការណាមូលដ្ឋានធ្វើដោយកំណានប្រការណាមូល
ទៀតដិជែលកំណានប៉ោនការព្រមានផ្ទាល់មាត់ ការប្រព្រឹត្តិត្រួតរបស់កម្មករីយោជកមិត ម្នាច ទូច ខាងលើ ជាកំហុសមធ្យម បុ កំហុស
ធ្វើនៅនោះដែរ ។

ដោយខ្ញុំកៅយើព្រមទាំង ខ្ញុំយល់យើព្រមទាំង នៅក្នុងបទបញ្ហាដែលក្នុងរបស់ក្រុមហិរុននឹមួយនេះពិតជាមិនអាច
ចែងកាលទៅដើរដិជែលជាកំហុសយ៉ាងលម្អិត ថាទីបែបណាតាត់ទូកជាកំហុសស្រាល កំហុសមធ្យម
បុជាកំហុសធ្វើនៅនោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្បូពិតាទរោង តើកំហុសទាំង ០៤ ដុំង
ខាងលើរបស់កម្មករីយោជកមិត ម្នាច ទូច ជាកំហុសបែបណា ?

ការចុចទូទស្សន៍របស់កម្មករីយោជកមិត ម្នាច ទូច នៅថ្ងៃទី១០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ ត្រូវបាន
និយោជកធ្វើកំណានប៉ោនការព្រមានផ្ទាល់មាត់ ។ ការចុចទូទស្សន៍នេះ គឺកំណានឡើងតាំងពីថ្ងៃឆ្នាំ២០១៤

មក ហើយកម្មកនិយាយដីត ម្នន ទូច ពានប្រព្រឹត្តកំហុសអង្គភ័ត្តក្រោមចំពេះ គឺមើលទូរសព្ទ ។ ក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំកំងកភាពដើរថា បើប្រជាប់ដោយ ពេលដែលតាត់ពានប្រព្រឹត្តកំហុសលើកទី១ ក្នុង ចំពេះ ក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំកំងកភាពដើរថា បើប្រជាប់ដោយ ពេលដែលតាត់ពានប្រព្រឹត្តកំហុសលើកទី២ គឺមានរយៈពេលដី ដែលមិនគួរយកកំហុសនោះ មកកប់បញ្ចូលដាមួយនឹងកំហុសដើរទៀតដែលកើតឡើងក្នុងចំពេះ នោះទេ ទៅបីជាត្រានបញ្ជាតិ នៃច្បាប់ បុ វិធានណាមួយបានកំណត់ពីរយៈពេលប្រុគម្លាតសម្រាប់ធ្វើកំហុសណាមួយនោះនៅតិច ត្រូវបានចាត់ទុកបានអតិភាពកំដោយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលត្រូវពិចារណា តើកំហុសដែលនោះសល់បំន្លន ០៣ លើក ដែលកម្មកនិយាយដីត ម្នន ទូច ពានប្រព្រឹត្តក្នុងចំពេះ តើបីណ្ឌាបោះ ។

តាមរយៈលិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មកនិយាយដីត ម្នន ទូច ពាន មើលទូរសព្ទក្នុងម៉ោងការងារ ។ បើយោងតាមកំហុសដែលមានចំងារនៅក្នុងលិខិតព្រមាននេះ ខ្ញុំយល់ យើងថា និយាយដកមិនគួរចេញដាច់លិខិតព្រមានទៅលើកម្មកនិយាយដីត ម្នន ទូច ត្រាមធនោះទេ ពី ព្រោះបើដើរកតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និយាយដកអាចចេញលិខិតព្រមានលុះត្រាតែកម្មក និយាយដីតបានប្រព្រឹត្តកំហុសមួយម ដែលកំហុសមួយនោះអាចកើតចេញពីការប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាល ០២ ដីផ្ទះ ។ ក្នុងករណីនេះ និយាយដកមិនអាចបញ្ជាក់ពានបញ្ជាផ្ទៃកំហុសនោះទេ ហើយនិយាយដកកំមិនបានបញ្ជាផ្ទៃកំហុសបំន្លែមបាន ការមើលទូរសព្ទនេះ ប្រើយៈពេលយុទ្ធប៊ូណាបៀយអាចធ្វើ ឡើប៉ះពាល់ដីណែនការការងាររបស់កម្មកនិយាយដីត ម្នន ទូច កំដួងជាប់ដីណែនការការក្រុមហ៊ុន ដូចមេច ខ្លះនោះឡើយ ។ ហេតុនេះ ខ្ញុំយល់យើងថា ទោះបីជាការមើលទូរសព្ទក្នុងម៉ោងការងារ ត្រូវបានចាត់ ទុកបានដាកំហុស បុំន្ទោមិនគួរចាត់ដាកំហុសមួយមដែលត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះដី ។

ទន្លឹមនឹងនេះ តាមរយៈលិខិតព្រមានចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ពានបង្ហាញថា កម្មក និយាយដីត ម្នន ទូច ពានគេងក្នុងម៉ោងការងារ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មកនិយាយដីត ពានដំឡាស់ថា កម្មក និយាយដីតមិនបានគេងក្នុងម៉ោងការងារនោះទេ គឺត្រានតែដោកក្នុងម៉ោងការងារបីណ្ឌាបោះ ។ នៅក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំយល់ថា និយាយដកគួរតែចុំលបង្ហាញបន្ថែមថា កម្មកនិយាយដីត ម្នន ទូច ពានគេងនៅក្នុង ម៉ោងដើរការមេរោគ និយាយដកមិនបានបញ្ជាផ្ទៃកំណុចនេះទេ ជាបោកធ្វើឡើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាល មិនអាចកំណត់ថា ការគេងក្នុងម៉ោងការងារនេះ ជាកំហុសមួយម ដែលអាចឈានជួល់ការព្រមាន ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ ទោះយ៉ាងណា ខ្ញុំយល់យើងថា ការដោកក្នុងម៉ោងការងារ ដែលកម្មកនិយាយ ដីត ម្នន ទូច ពានទូលស្ថាល់ ពិតជាកំហុសមែន ។

ចំពោះកំហុស ដែលកើតឡើងពីព្រោះតែការកាន់ប្រចាំ ក្នុងការរៀបចំផ្លាកធ្វើឡើងពាក់ផ្លាកនោះ គឺមានការទូលស្ថាល់ពីភាគីទាំងពីរ មានការកាន់ប្រចាំចំពោះផ្លាកដែលត្រូវយកទៅមុន និងផ្លាក ដែលត្រូវយកទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាបោះ ហើយផ្លាកទាំងអស់នោះមិនបានចាត់បង់ទៅណាននោះទេ ។ តាម ន័យនេះ ខ្ញុំយល់យើងថា កម្មកនិយាយដីត ម្នន ទូច ពានប្រព្រឹត្តកំហុសពិតមែន ពីព្រោះតាត់មានការ ធ្វើសប្រហែលក្នុងការធ្វើការងារ ជាពិសេសការរៀបចំតំបន់មិនបានតាមលំដាប់លំដោយត្រឹមត្រូវ ហើយ

បង្កើតជាការការង់ច្រឡំបា ន្ទាកម្មយចំនួនពានចាត់ ដែលតាមពិត្យភាកទាំងនេះមិនពានចាត់នោះទេ គឺ គ្រាន់តែមិនត្រូវពានរៀបចំពានត្រឹមត្រូវតាមកន្លែង ។

តាមការហក្សាយខាងលើ ខ្ញុំយល់យើញថា កម្ពុកនិយោជិត ម្នាន ទូច ពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសសុបចំនួន ០៣ ដីង មែន បុន្ថែកហុសទាំងនេះមិនមែនជាកំហុសដែលអាចឈានដល់ការបញ្ចប់ពីការដោរស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហុននោះទេ ដោយមួលហេតុថា និយោជិកអាចបញ្ចប់កម្ពុកនិយោជិត ម្នាន ទូច ពានឲ្យត្រាតែកម្ពុកនិយោជិត ម្នាន ទូច ពានប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលដែលចំនួន ០៥ដីង ជាប់ច្នាល់ប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យមចំនួន ០២ ដីង បុរីណ្ឌាង់។

សុប្រមក ខ្ញុំយល់យើញថា និយោជិកមិនមានហេតុដែលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្រាប់ប្រព្រឹត្តកំហុសនិយោជិត យោលទៅលើការពារតាមបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសបេសត្រីស្ថាន ប្រុបស់ក្រុមហុន ក្នុងការបញ្ចប់កម្ពុកនិយោជិត ម្នាន ទូច នោះទេ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្ហាញអាជ្ញាកណ្ឌាលលេខ ០២៥/១៥ - ផី ហូល ហ្វាមេន (ខេមបូឌា) អិលជីថី ហេតុដែលនៃចំណុចវិវាទទី១ ពានបញ្ជាក់ថា ៖ “ជាទូទៅ នៅពេលមានការបញ្ចប់កម្ពុកនិយោជិត ដោយមិនមានហេតុដែលសមរម្យ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលអាចនឹងបង្ហាញប៉ូកាតីនិយោជិកទទួលយកកម្ពុកនិយោជិតនោះចូលដើរការវិញ បុរីបង្ហាញប៉ូកាតីនិយោជិកបង្ហាញប្រាក់បំណាត់ដៃដី ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការដោរ អាស្រែយទៅលើអង្គភាពជាក់ស្សាគនៃសំណុំរឿងនឹមួយ។” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជិកបានប្រការនៃជារ៉ាប់ និយោជិកនឹងមិនទទួលយកកម្ពុក និយោជិកចូលដើរការដោរវិញទេ ហើយទំនាក់ទំនងការដោររការ កម្ពុកនិយោជិត និងនិយោជិក មិនមានលក្ខណៈចុះសម្រួលនឹងត្រានោះទេ ព្រោះនិយោជិកបានបញ្ចប់កម្ពុកនិយោជិត ម្នាន ទូច ពីការដោយទន្លេរបស់និយោជិកតែម្នាង ។

ខ្ញុំយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលត្រូវពានបន្ទីព្រាក់បំណាត់ផ្ទាត់កិច្ចសន្យាការដោរដៃដី ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការដោរ ដែងថា ៖ “បីរោលដែលត្រូវដើរកិច្ចម្នាន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាជីច តែទេ ៖

៩- ព្រាក់បំណាត់ទូទាត់ជួសការដើរដើរកិច្ចម្នាន ៖

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការដោរ ដែងថា ៖ “បីរោលដែលត្រូវដើរកិច្ចម្នាន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាជីច តែទេ ៖

ដំប្រាប់ចំណុចកម្ពុកនិយោជិកបានដើរការដោរប៉ូក្នុងសហគ្រាសពី ព្រាក់បំណាត់ផ្ទាត់កិច្ចម្នាន ។

ម្នាយខែ ប៉ូកម្ពុកនិយោជិកបានដើរការដោរប៉ូក្នុងសហគ្រាសលើសពី ពីច្បាប់ហេតុ ដល់ព្រាក់បំណ្តាំ ។

ពីខែប៉ូកម្ពុកនិយោជិកបានដើរការដោរប៉ូក្នុងសហគ្រាសលើសពីព្រាក់បំណ្តាំហេតុដល់ដំប្រាប់ចំណុច ។ ។ ”

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការដោរ ដែងថា ៖ “ការរំលាយកិច្ចសន្យាការដោរតាមទន្លេនៃនិយោជិក តែងការដើរកិច្ចសន្យាការដោរ បុរី មិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការទិញដើរកិច្ចម្នាន តុលរវិទ្យានិយោជិក ចំពោះព្រាក់បំណាត់ជួសការដើរកិច្ចម្នានមានចំនួនស្ថិត្តិនឹងព្រាក់លូល ហើយនឹងអគ្គប្រយោជិនគ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្ពុកនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលទិញដើរកិច្ចម្នាន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ។ ”

ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការដោរបស់កម្មករនិយោជក មួន ទូច នៅថ្ងៃទី០១ ខែកុលា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយជំនួយដំណឹងមុនត្រីមតែយោពេល ១៥ថ្ងៃ មុនតែបើណ្តុញ្ញារៈ។

ហេតុនេះ កម្មករនិយោជក មួន ទូច មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាត់ទូទាត់ជំនួយដំណឹងមុន ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្មោះនៃចំនួនថ្ងៃ ដែលនិយោជកត្រូវជំនួយដំណឹងតាមអគ្គិភ័យ ការគោរកការដោរបស់គ្រប់ យោងតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការដោរនេះ។

ការគោរកនាប្រាក់បំណាត់ទូទាត់ជំនួយដំណឹងមុននៅក្នុងសេចក្តីបង្ហាប់អាជ្ញាកណ្ឌាលសំណុំរឿងលេខ៥១/០៥-សំហាន ហេតុផលនៃបំណុលចិត្តទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលបានបក្សាយថា “...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដែលមិនបានជំនួយដំណឹងនេះ ទៅកម្មករនិយោជក ចំនួន១ខ្លួនបីប្រាក់ដែលប្រាក់ដែលជំនួយដំណឹងនេះ គឺជាប្រាក់ខែជាមួយមកាតប្រចាំខែ ដែលត្រូវគិតដោយលើមួលជានជូនដូចតទៅ ៖ ប្រាក់ឈ្មោះសរុបទាំងអស់ដែលរួមទាំងប្រាក់ការដោរបេន្ទូមម៉ោង និងប្រាក់ដោនៃដែលកម្មករនោះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តាញចេញ ថ្ងៃទី៥ ៩៣ គឺជាប្រាក់ខែជាមួយមកាតប្រចាំខែ។” (សូមមើលបេន្ទូមនៅក្នុងសេចក្តីបង្ហាប់អាជ្ញាកណ្ឌាលលេខ ២៧/០៥-អីមេសអាយ ហេតុផលនៃបំណុលចិត្តទី១, លេខ១០៥/១៥-ត្រូវពេញសិរីយ ដីកដាច្បឹងអ្នកជិះណី ហេតុផលនៃបំណុលចិត្តទី១៥ និងលេខ ១៧៣/១៥-សុកហីន ខេសីធមី ហេតុផលនៃបំណុលចិត្តទី១៩)។

ខ្ញុំកំណត់ថ្លែងការបក្សាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដើម្បី ហេតុនេះ ខ្ញុំយល់យើងថា ការគោរកនាប្រាក់ឈ្មោះមួយច្បាប់ថ្ងៃត្រូវផ្តល់ការដោនៃប្រាក់តាមមួយច្បាប់ឈ្មោះនៃប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញដែលមានកំរិកជួចតទៅ។

២- ប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញ ៖

មាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការដោរ ចំង់ថា ៖ “ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការដោរត្រូវបញ្ចប់ដោយចន្ទំបែងសំណើនិយោជកតែម្ចាស់ រឿងនៃការដោរត្រូវបានបញ្ចប់ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជកមានកំហុសធ្លី និយោជកត្រូវតែចូរទៅកម្មករនិយោជកដែលខ្លួនបញ្ចប់...នូវប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញដែលមានកំរិកជួចតទៅ។”

បីរីលាច្នើការលើសពីដីបំពីខេទេ ប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញត្រូវគិតណាន ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្មោះ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្ទាប់នូវប្រាក់ឈ្មោះក្នុងមួយច្បាប់ការដោរ។ ប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញអគ្គិបរមាថិនអាចលើសប្រាក់ឈ្មោះនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្ទាប់មួយខេទេ។ បីរីលាច្នើការលើសពីមួយច្បាប់ ហើយមានប្រភាក់បីរីលាច្នើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើងត្រូវគិតស្មើនឹងមួយច្បាប់ពេញ។ ”យោងតាមការបក្សាយខាងលើ និយោជកបានបញ្ចប់កម្មករនិយោជក មួន ទូច ដោយចន្ទំដ្ឋាល់បែលសំនើនិយោជក។

ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការដោរ កម្មករនិយោជក មួន ទូច មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្មោះ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្ទាប់នូវប្រាក់ឈ្មោះក្នុងមួយច្បាប់ការដោរ។ ការគោរកនាប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញនៅក្នុងសេចក្តីបង្ហាប់អាជ្ញាកណ្ឌាលលេខ

៥១/០៨-សំហាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិភាគទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបក្សាយថា : “ក្នុងការសម្រេចអំពីរបៀបគណនាប្រាក់ល្អូល និងប្រាក់បន្ទាប់នៃតាមគោលបំណងនៃមាត្រាចេន នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានធ្វើនៅថ្ងៃដែលមាត្រាចេន ដែលតម្លៃថា ការគណនាប្រាក់ក្នុងអំឡុងពេលយប់សំការដោយធ្វើការលើមុលដ្ឋានប្រាក់ដែលកែតានជាមធ្យមក្នុងរយៈពេល១២ខែ។ ឧបាណណ៍ កម្ពស់របាយការអតិថិជនការងារទាំងអស់នៃប្រជាធិបតេយ្យ នានាសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ល្អូល និងផលប្រយោជន៍ បន្ទាប់នៃចំណុច ១៥ថ្ងៃ ដោយយោងតាមច្បាប់មាត្រាចេន ត្រូវបានគណនា ដូចខាងក្រោម ៖

ប្រាក់ល្អូលសុបទាំងអស់ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបេន្ទូមម៉ោងនិងប្រាក់ដោនៃក្នុងរយៈពេល១២ខែ មុនពេលបណ្តាញចេញ ចំកនឹង ១២ គីឡូប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគ ប្រចាំខែ។ ប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ចំកនឹង ២៦ គីឡូប្រាក់ល្អូលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ។ ប្រាក់ល្អូលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃនេះ គីឡូប្រាក់ល្អូលដ្ឋាននៃការគិត ប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញ។” (សូមមែលបន្ទូមនៃក្នុងសេចក្តីបង្កាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៧/០៨-អីម អេស អាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិភាគទី៣, លេខ ១០៨/១៩-ក្នុងពេញ សុវិយ ដឹកជញ្ជូនអ្នកជំរឿ ហេតុផលនៃចំណុចវិភាគទី០៥, លេខ ៣២០/១៩-ខេមបុឌាន សាន់កូយ ហ្សាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិភាគទី០២ និងលេខ ១៣៣/១៥-សុកហ្មីន ខេសុី ហេតុផលនៃចំណុចវិភាគទី០១) ។

ខ្ញុំយល់ស្របនឹងការបក្សាយបេស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដើម្បី ហេតុនេះ ការគណនាប្រាក់ល្អូលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃត្រូវធ្វើការនៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ល្អូល ដែលទទួលក្នុងរយៈពេល១២ខែ ទីមករាយ។

៣- ប្រាក់បំណាត់ទូទាត់ដូសការយប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

កម្រិតខ្លួនឯធនិងទី២ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចំងួន៖ “លើកលែងតែមានបញ្ហាគិត្តិក្នុងអនុសញ្ញាយម ប្រើកិច្ចសន្យាការងាររៀងចែន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ប្រើប្រាស់ជានេះ កម្ពស់និយាជិតទាំងអស់ត្រូវមាន សិទ្ធិយប់សំការប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ល្អូល ដែលនិយាជិកត្រូវចេញ។” នៃចំណុំយប់សំការនេះ ត្រូវគិតជាថ្មីធ្វើការដម្លាម្មយប់ក្នុងក្នុងរយៈពេលដើម្បីរាយខេដប់។...

មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ ចំងួន៖ “ទាល់តែធ្វើការមេការគ្រប់ម្មយប់ទីបានមានសិទ្ធិយប់សំការ។ ក្នុងការណើដែលមានផ្តាល់ប្រចាំថ្ងៃសន្យាមុន ដែលកម្ពស់និយាជិតទទួលសិទ្ធិបានយប់សំការនោះ ត្រូវសង្គមប្រាក់បំណាត់ទៅកម្ពស់និយាជិតនោះតាមកំនើត ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ។”

ខ្ញុំយល់យើងថា យោងតាមមាត្រា ១៦៧ ខាងលើ និយាជិកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាត់ដូសការយប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលកម្ពស់និយាជិត ម្នាន ទូច មិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់។

ការគណនាប្រាក់បំណាត់ទូទាត់ដូសការយប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

មាត្រា ១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចំងារ ៣ : “និយោជកត្រូវបង់ទេរកម្មកនិយោជកនៅពេលមុន ចៀណួយប់សំកន្លឹមប្រាក់ការងារ យ៉ាងហេចាលាស់ស្តីនឹងបំន្លនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្មោះ បុញ្ញលាក កិរាណន អគ្គប្រយោជក បំណាត់ គិតចាំងកំណែក្នុងលផ្តុលបែងដែង ដោយមិនគិតពីបំណាត់សងសោរិយ ដែលកម្មកនិយោជកនាន់បើក្រួចមកហើយ គួងរយៈពេលដីបែងដែងខ្លួនប្រាក់ការងារ នេះ គួងករណីណាក់ដោយមិនត្រូវទិន្នន័យកិរាណ ដែលកម្មកនិយោជកត្រូវបើកកាលបើខ្លួនបាន ធ្វើការដោយឡើងទាត់នោះឡើយ។”

នៅគួងសេចក្តីបង្ហាប់អាជ្ញាកណ្ឌាលនៅគួងសំណុំរឿងមុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលបានបក ស្រាយមាត្រា ១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះថា : “និយោជកត្រូវធ្វើការគេណាប្រាក់ឈ្មោះគួងសំឡួង ពេលឈប់សម្រាកប្រព័ន្ធដំឡើង ដោយយកប្រាក់ឈ្មោះសុបនីរយៈពេលដីបែងដែងខ្លួនប្រាក់ឈ្មោះ ដែលកម្មកនិយោជកធ្វើបានមកចែកនឹងដីបែង ដើម្បីកប្រាក់មធ្យមគួងមួយខ្លួន បន្ទាប់មកយកប្រាក់ឈ្មោះ មធ្យមគួងមួយខ្លួន មកចែកនឹង ២៦ ដើម្បីកប្រាក់ឈ្មោះ មធ្យមគួងមួយចំបួន ដើម្បីប្រើបង្ហាគប្រាក់ឈ្មោះ ធ្វើដាមូលដ្ឋានសម្រាប់បង់ទេរកម្មកនិយោជកគួងពេលឈប់សម្រាកប្រព័ន្ធ។” (សូមមើលបន្ទូមសេចក្តីបង្ហាប់អាជ្ញាកណ្ឌាលលេខ ២៧/០៨-អីម អេស អាយ ហេតុដុលនៃចំណុចកិច្ចទី៣, លេខ ២៨/០៨-អីមជី១ ហេតុដុលចំណុចកិច្ចទី៤, លេខ ២៥/០៨-អេអេសជី ហេតុដុលចំណុចកិច្ចទី៥ និងលេខ ៣២០/១៨-ខេមបូឌាន សាន់កូយ៍ ហ្មាមេន ហេតុដុលនៃចំណុចកិច្ចទី៦)។

ខ្ញុំយល់ស្របនឹងការបកស្រាយបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាល នៅគួងសំណុំរឿងមុន ខាងលើដីបែង ហេតុនេះខ្ញុំយល់យើងឡើង ការគេណាប្រាក់ឈ្មោះមធ្យមប្រព័ន្ធដូច ត្រូវដើរកទៅតាមមធ្យម ការប្រាក់ឈ្មោះដែលបានទទួល គួងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ។

៤- សោរិយដីមីចិត្ត ៖

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចំងារ ៤ : “ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមចន្ល័ះផ្ទាល់នៃការីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុដុលត្រីមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យការីណាមួយឡើងប្រាក់បំណាត់ទូទាត់ដូសការឱ្យដឹងដីរឿងមុន ប្រើបង្ហាគប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចំណុចទី១ កម្មកនិយោជកអារមាទប្រាក់បំណាត់បើកត្រូវចំណុចមួយ ដែលមានចំន្លនស្តីនឹងប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចំណុចទី២ គួងករណីនេះ កម្មកនិយោជកត្រូវបានរួចពី ការត្រួតពិនិត្យ ដែលត្រូវដើរកស្ថិតិភាពបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។”

តាមរយៈការបកស្រាយខាងលើ និយោជកមិនមានហេតុដុលត្រីមត្រូវគួងការបញ្ចប់កម្មកនិយោជក មួន ទូច ពីការងារនោះទេ។ ជូននេះ និយោជកត្រូវដើរកស្ថិតិភាពបញ្ចប់កម្មកនិយោជក មួន ទូច នូវ សោរិយដីមីចិត្តដែលមានចំន្លនស្តីនឹងប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចំណុចទី២។

៥- ប្រាក់ឈ្មោះចុងក្រោយ ៖

មាត្រា ១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ថែងទាំ ៖ “...ក្នុងករណីរបាយកិច្ចសន្យាការងារ ត្រាក់ល្អូល និង ត្រាក់បំណាត់គ្រប់ប្រភេទ ត្រួវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ” ។

យោងតាមមាត្រា ១៦ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលយល់យើង និយាយដីការងារ ការត្រួវកិច្ចក្នុងការ ផ្តល់ត្រាក់ល្អូលចុងក្រាយដីកម្មករិយាជិត មួន ទូច ក្នុងករណីនិយាយដីកម្មិន ទាន់បានបើកត្រាក់នេះ ដូចកម្មករិយាជិតរួបនេះ ។

យោតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលគ្មានធ្វើការសម្រេច បងីសែដការទាមទារបែលកម្មករិយាជិតឡើង និងបង្ហាប់ឡើងយោជីកទូទាត់ ចុលយកកម្មករិយាជិត មួន ទូច ចុលធ្វើការងារវិញ និងបង្ហាប់ឡើងយោជីកទូទាត់ត្រាក់បំណាត់ផ្តាត់កិច្ចសន្យាការងារ មួន ទូច ដូចខាងក្រោម ៖

- ត្រាក់បំណាត់ផ្តុះការដូចជាចិនមុន ។
- ត្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញ តាមមាត្រាផេន នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- សាបុយដីមីចិត្ត តាមមាត្រាផេន នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ត្រាក់បំណាត់ទូទាត់ផ្តុះការឈប់សម្រាកប្រាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់តាមមាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ត្រាក់ល្អូលចុងក្រាយ តាមមាត្រា ១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២- ចំពោះហេតុផលនៃការសម្រេចក្នុងចំណុលវិវាទទី២ ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាលបានសម្រេច បង្ហាប់ឡើងយោជីកទូទាត់យកកម្មករិយាជិត ហើយ វណ្ណី ចុលធ្វើការងារវិញ ដោយសំអាងលើហេតុផលបាន ៖

- ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារបែលកម្មករិយាជិត ហើយ វណ្ណី ជាករណីបញ្ចប់ពីការងារ ក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានចិត្តលាសមិនកំណត់ ។ ខ្ញុំងកការព័ត៌មានកំណត់ ។
- និយាយដីកម្មិនមានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្រាប់ប្រើប្រាស់កម្មករិយាជិត យោង ទៅលើការព័ត៌មាននៃជីណឺកឱ្យការបែលសហគ្រាល់បែលស្រីស្ថាន បុ បែលក្រុមហ៊ុន ក្នុងការបញ្ចប់កម្មករិយាជិត ហើយ វណ្ណី នៅទី២ ដោយផ្តើកលើមាត្រា ២៦, ២៧, ៣៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការពេន នៃប្រកាស០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ឌាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ។ ខ្ញុំមិនយល់ស្របចាំងស្រួល ទៅលើការបកស្រាយនេះខ្ញុំយល់ថាក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្ឌាលគ្មានធ្វើការបកស្រាយលើចំណុលនេះជូចតែទៅ ៖

តើការដែលនិយាយដីកបញ្ចប់កម្មករិយាជិត ហើយ វណ្ណី ដោយសំអាងលើការប្រព័ន្ធតូចខុសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងបែលក្រុមហ៊ុន ជាលើកដែលសមរម្យ ដើរ បុទេ ?

ចំណុចវិភាគនេះពាក់ព័ន្ធនឹង បទបញ្ហាដើក្បីដែលបានប្រការ ២, ១០ និង ១២ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិភាគទី១ “ខ” ខាងលើ) ។

យោងតាមបទបញ្ហាដើក្បីដែលបានប្រការ នឹង យើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់យើព្យាទា និយោជកអាចបញ្ចប់កម្ពស់ និយោជកពីការងារ ក្នុងករណីដែលកម្ពស់និយោជកពានប្រព្រឹត្តិកំបុស ស្រាលដែលបានបញ្ចប់នៅ ០៩ ដឹង ជាប់រត្ត បុរាណ ប្រព្រឹត្តិកំបុសមធ្យមបាន ០៩ ដឹង។ នៅក្នុងបទបញ្ហាដើក្បី កំពានបញ្ហាកំបុស កំបុសស្រាល គឺជាកំបុសដែលមានចំណែកប្រការ ២ និងប្រការ ១២ នៃបទបញ្ហាដើក្បីដឹងដូចខាងក្រោម។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលករយើព្យាទា កម្ពស់និយោជក ពីធម្មី ត្រួវពាន និយោជកបេព្យាលិខិតអប់រំដាច់មាត់ បំនួន ០១ ដឹង និងលិខិតព្រមាន បំនួន ០៩ ដឹង ពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រព្រឹត្តិកំបុសបែល់តាត់។ ជាមួយត្រូវនេះ កាតិនិយោជកកំពានផ្តល់កសុតាងជាកំណាត់ហេតុនៃការព្រមានដាច់មាត់ និងលិខិតព្រមានដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីធ្វើការពីនិស្សិតារណាដូរ។

តាមរយៈលិខិតអប់រំដាច់មាត់ និងលិខិតព្រមានខាងលើ បានបង្ហាញព្យាទា កម្ពស់និយោជក ពីធម្មី តានប្រព្រឹត្តិកំបុសដូចជា បើកខែដូចក្នុងមិថុនាប្រចាំខែ អតិថិជន ក្នុងយ៉ាង ការងារក្នុងម៉ោងធ្វើការ ការគេងក្នុងម៉ោងធ្វើការ ការស្វែនកាតុងខស ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលករយើព្យាទា កំបុសខាងលើនេះ មិនមានចំណែកប្រការ ២ និងប្រការ ១២ នៃបទបញ្ហាដើក្បីប្រការ នៃបទបញ្ហាដើក្បីប្រការ ២ និងប្រការ ១២ ដែលជាប្រការព្រមានដោយក្នុងពេលវេលាកំណាត់បាន ការប្រព្រឹត្តិកំបុសបែលកម្ពស់ និយោជក ពីធម្មី និងលិខិតព្រមានខាងលើ ជាកំបុសមធ្យម បុរាណកំបុសដូចនេះដូចខាងក្រោម។

ខ្ញុំយល់យើព្យាទា នៅក្នុងបទបញ្ហាដើក្បីប្រការ និងលិខិតជាមិនអាចចំងកល់ទៅដើរ ដែលជាកំបុសយ៉ាងលម្អិត បានប្រព្រឹត្តិកំបុសស្រាល កំបុសមធ្យម បុរាណកំបុសដូចនេះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិចារណាបាន តើកំបុសទាំង ០៥ ដឹង ខាងលើបែលកម្ពស់និយោជក ពីធម្មី ជាកំបុសបែលណាប់ ?

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្ពស់និយោជក ពីធម្មី ត្រូវបានអប់រំដាច់មាត់ដោយមូលហេតុបាន គាត់មិនបានបិទក្នុងយ៉ាង ។ ករណីនេះ ខ្ញុំយល់យើព្យាទា កម្ពស់និយោជក ពីធម្មី តិតជាមានកំបុសមែន ហើយការអប់រំដាច់មាត់ដែលនិយោជកបានធ្វើចំពោះកំបុសនេះកំស្របតាមបទបញ្ហាដើក្បីប្រការ ២ និងប្រការ ១២ ដឹង។

ក្រោពីកំបុសខាងលើនេះ កម្ពស់និយោជក ពីធម្មី និងលិខិតព្រមាន ចំពោះការប្រព្រឹត្តិកំបុសលើកទី១, ទី៣និងទី៤ គឺ បើកខែដូចក្នុងមិថុនាប្រចាំខែ ក្នុងយ៉ាង ការងារក្នុងម៉ោង ការងារ ។ ហើយតាមរយៈតាមកំបុសដែលមានចំណែកប្រការ និងលិខិតព្រមាននេះ ខ្ញុំយល់យើព្យាទា និយោជកមិនត្រូវបេព្យាលិខិតព្រមានទៅលើកម្ពស់និយោជក ពីធម្មី តិតជាមិនអាចបញ្ហាដើក្បីប្រការ ២ និងប្រការ ១២ ដឹង។

គុងករណីនេះ ខ្ញុំយល់យើងថា និយាយដឹកត្រូវតែបង្ហាញទូម្ពុជាបោតុា ហេតុអីបានដាននិយាយ ដឹកព្រមានកម្មករិយាជិត ហើម វណ្ណី ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះការបើកខ្លះឆ្លោកអិត គេងនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ដោកក្នុងម៉ោងការងារ ហើយតើកំបុសទាំងនេះអាចធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដីណែនការការងារបស់កម្មករិយាជិត ហើម វណ្ណី ក៏ដូចជាដីណែនការក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ យើងដូចមេចខ្លះ ។

ខ្ញុំយល់យើងថា ការខកខានមិនបានពន្លេតីមួលបោតុនៃការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឲ្យបានច្បាស់លាស់នេះ គឺជាកត្តាមួយដែលធ្វើឲ្យក្រុមប្រឹក្សាកដ្ឋាកណ្តាលមិនអាចកំណាត់ថា ការចេញលិខិតព្រមាននេះពីតជាសម្របទៅនឹងប្រភេទនៃកំបុសនោះបួយឱ្យដឹង ពីរូបៗបានបើកឡើងកំបុសដែលមានសល់នៅក្នុងលិខិតព្រមានទាំងនេះ ខ្ញុំយល់យើងថា កំបុសបស់កម្មករិយាជិត ហើម វណ្ណី ជាកំបុសជម្ញតា មិនមែនជាកំបុសដែលអាចឲ្យនិយាយដឹកចេញលិខិតព្រមានបាននោះឡើយ ។

ម្អាងទៀត ចំពោះការប្រព្រឹត្តុខុសលើកទី៥ គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការស្ថានកាតុងខុស ។ កម្មករិយាជិត ហើម វណ្ណី បានអេការណ៍ គាត់មិនមែនជាអ្នកស្ថានកាតុងខុសនោះទេ គឺមានកម្មករិយាជិតដីទៀតជាអ្នកធ្វើ បុំន្ទូនិយាយដឹកបោះពុម្ពកព្រមានគាត់ទៅវិញ ។ និយាយដឹកបោះពុម្ពកប្រព្រឹត្តុខុសលើកទី៥ កម្មករិយាជិត ហើម វណ្ណី បានទទួលស្ថាល់កំបុសក្នុងការស្ថានកាតុងខុសនោះហើយ តាមរយៈការផ្តល់ស្ថាមេដីលិខិតព្រមាន ។

គុងករណីនេះ កម្មករិយាជិត ហើម វណ្ណី ពីតជាបានផ្តិតស្ថាមេដីក្នុងការទទួលស្ថាល់កំបុសនោះក្នុងលិខិតព្រមានសម្រាប់កំបុសលើកទី៥មែន ។ ហេតុនេះ ខ្ញុំយល់យើងថា កម្មករិយាជិត ហើម វណ្ណី ពីតជាបានប្រព្រឹត្តុខុសមែន ។ ខ្ញុំយល់យើងថា កំបុសលើកទី៥ នៃ កំបុសលើកទី១, ទី៣ និងទី៥ នោះដើរ ពីរូបៗនិយាយដឹកបានខកខានក្នុងការពន្លេប៉ះពាល់ដីណែនការក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ យើងដូចមេចខ្លះ ហេតុនេះ ខ្ញុំយល់យើងថា កំបុសបស់កម្មករិយាជិត ហើម វណ្ណី គឺជាកំបុសជម្ញតា មិនមែនជាកំបុសដែលអាចឲ្យនិយាយដឹកចេញលិខិតព្រមានបាននោះឡើយ ។

សុប្មមក ខ្ញុំយល់យើងថា កម្មករិយាជិត ហើម វណ្ណី ពីតជាបានប្រព្រឹត្តុកំបុសចំនួន០៥ ដីមែន គ្រាន់តែកំបុសទាំងនេះជាកំបុសស្រាល ដែលមិនគ្រោទទួលបានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរតែបុំណ្ណោះ ។

បុំន្ទូនិយាយតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងបស់ក្រុមហិរញ្ញវត្ថុ គុងករណីដែលកម្មករិយាជិតបានប្រព្រឹត្តុកំបុសស្រាលចំនួន០៥ដី និយាយដឹកមានសិទ្ធិក្នុងការបេញប៉ះកម្មករិយាជិតនោះពីការងារបានដោយសារតែត្រូវបានគាត់ទុកបានស្រើនិងបានប្រព្រឹត្តុកំបុសធ្លីនៅ ។ បើទេះជាបែបនេះក្នុង យោងតាមកម្រិតទី២ មាត្រាបេះពុម្ព នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “កាលបីកម្មករិយាជិតមានកំបុសធ្លី ហើយនិយាយដឹកមិនចាត់ទិន្នន័យប៉ះពុម្ពប៉ះពុម្ពរបស់ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃ ពាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹង ពីអំពីកំបុសធ្លីនេះ និយាយដឹកត្រូវបានគឺជាប៉ះបង់សិទ្ធិដោយចោរនៅក្នុងការងារ ហើយ ។ ”

ជីថ្នេះ យោងតាមខ្លឹមសារនេះ កម្រិតបញ្ជីទី២ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការដោរ ខ្សែយល់យើងបាន
និយាយដែលមានបំណងចង់បណ្តាញកម្មករនិយាយដីតាមមុខកំណត់ ដោយសារតែកំហុសធ្លីនៃ
ត្រូវតែបង្ហាញឡើងស្ថិតិការដោរកំហុសបស់កម្មករនិយាយដី និងបង្ហាញបានកំហុសនៅពាណិជ្ជកម្ម
កំឡុងពេលដែលអាចធ្វើការដោរកំហុសបាន។ និយាយដែលអាចបណ្តាញនិយាយដីដោយសារតែកំ
ហុសធ្លីនៃតំបន់រយៈពេល ០៧ ថ្ងៃបាប់ពីពេលដែលខ្លួនបានដឹងអំពីកំហុស។ (សូមមើលសម្រាប់តួនាទីបង្ហាញ
អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៦/០៤-ហេតុផលនៃចំណុចវិភាគទី១, លេខ ៧៨/០៤-អីម នឹង)

យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងបេស់ក្រោមហុន ការប្រើប្រាស់កំហុសស្រាល ០៥ ដី បេស់កម្មករ
និយាយដី ហើម វណ្ណី ត្រូវបានចាត់ទុកដាក់កំហុសធ្លីនៃ ប្រុកកំហុសដែលអាចបញ្ជូប់ពីការដោរបាន។ យោង
តាមអង្គភាពក្នុងបញ្ជូប់គាត់ពីការដោរ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភា ឆ្នាំ២០១៦ ក្នុងករណីនេះ ខ្សែយល់
យើងបានបញ្ជូប់គាត់ពីការដោរ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភា ឆ្នាំ២០១៦។ ក្នុងករណីនេះ ខ្សែយល់
យើងបានបញ្ជូប់គាត់ពីការដោរ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភា ឆ្នាំ២០១៦ ក្នុងរយៈពេល ០៧ ថ្ងៃ
បន្ទាប់ពីថ្ងៃដែលនិយាយដែលបានដឹងអំពីកំហុសបេស់កម្មករនិយាយដី ហើម វណ្ណី ថាដាក់កំហុសដែលអាច
បញ្ជូប់បានប្រុកកំហុសធ្លីនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះទេ។ ហេតុនេះ ខ្សែយល់យើងបានបញ្ជូប់កម្មករនិយាយដី ហើម វណ្ណី ត្រឹមត្រូវតាមនិតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការដោរនោះទៀត។

បុន្ថែន នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយាយដែលប្រាកាសដំបារ់ និយាយដែលនឹងមិនទទួលយកកម្មករ
និយាយដែលចូលរួមការដោរវិញទេ។ ទន្លឹមនឹងនេះ ក្រោមប្រើប្រាស់អាជ្ញាកណ្តាលយល់យើងបាន ទំនាក់ទំនង
ការដោររៀង កម្មករនិយាយដី និងនិយាយដែលមានលក្ខណៈចុះសម្រួលនឹងត្រូវនោះទេ ត្រូវនិយាយដែល
បានបញ្ជូប់ កម្មករនិយាយដី ហើម វណ្ណី ពីការដោរ ដោយចន្ទោះបេស់និយាយដែលតែម្នាច់។

ដូចការបកស្រាយក្នុងចំណុចខាងលើដែរ ក្នុងករណីនេះ និយាយដែលបានប្រើប្រាស់យកការត្រួតពិច្ច
ក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បំណាត់ដ្ឋានចិត្តសន្យាការដោនៃកម្មករនិយាយដី ហើម វណ្ណី ជួចខាងក្រោម ៩

៩- ប្រាក់បំណាត់ទូទាត់ដ្ឋានដឹងអូនដំណឹងមុន

ការដឹងអូនប្រាក់បំណាត់ទូទាត់ដ្ឋានដឹងអូនដំណឹងមុន ក្នុងករណីបញ្ជូប់កិច្ចសន្យាការដោរមាន
ចិត្តលាចិនកំណត់តី ត្រូវអនុលោមតាមមាត្រា ៣៥ និងមាត្រា ៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការដោរ (សូមមើល
ហេតុផលនៃចំណុចវិភាគទី១)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយាយដី ហើម វណ្ណី បានចូលបម្រើការដោរនៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភា
ឆ្នាំ២០១៣ ហើយត្រូវបាននិយាយដែលបញ្ជូប់នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភា ឆ្នាំ២០១៦ មាននំយ៉ា គាត់
បានធ្វើការដោរបានរយៈពេលប្រាំហលដាច់ ០៣ ឆ្នាំ ០៨ ខែ ហើយ ។

កាតិ៍ទាំងពីរបានទទួលស្ថាល់បាន និយាយដែលបានធ្វើនៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភា ឆ្នាំ២០១៣ និងថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភា
ឆ្នាំ២០១៦ យោងបានបញ្ជូប់នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយបានបញ្ជូប់កិច្ចសន្យាការដោនៃកម្មករនិយាយដី
នៃច្បាប់ស្តីពីការដោរខាងលើ និយាយដែលបានបញ្ជូប់កិច្ចសន្យាការដោនៃដំណឹងជាលើយលក្ខណៈអក្សរ យោះ
ពេល ០១ ខែ មុនពេលបញ្ជូប់កម្មករនិយាយដី ហើម វណ្ណី ។

ហេតុនេះ កម្មករនិយាជិត ហីម វណ្ណី មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាត់ទូទាត់ដូសការដូចជា ដំណឹងមុន ទៅតាមអតិថិជនការងារដោក់ស្តុង ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារ ។

២- ប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញ ៖

ការផ្តល់ប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញ គួងករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានបីរោលមិនកំណត់ត្រូវអនុលោមតាមមាត្រាតែ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិភាគទី១) ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ខ្លួនឯង ការបញ្ចប់កម្មករនិយាជិត ហីម វណ្ណី ពីការងារ គឺមិនធ្វើកនិតិវិធីត្រូវទាក់ទងនឹងការបញ្ចប់តាមរយៈកំហុសចូលនៅនោះទេ ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយាជិត ហីម វណ្ណី មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញស្របតាមអតិថិជនការងារដើម្បីបានធ្វើដោក់ស្តុង ។

៣- សោហុយដីមីចិត្ត ៖

ការផ្តល់សោហុយដីមីចិត្ត គួងករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានបីរោលមិនកំណត់ត្រូវអនុលោម មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិភាគទី១ ខាងលើ) ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ខ្លួនឯង និយាជិតនាបញ្ចប់កម្មករនិយាជិត ហីម វណ្ណី ដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្រុមហ៊ុន ដូចមានចំណុចនៅក្នុងមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នោះទេ ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយាជិត ហីម វណ្ណី មានសិទ្ធិទទួលបានសោហុយដីមីចិត្ត ដើម្បីបានបំនុះស្មើនឹងប្រាក់បំណាត់បណ្តាញចេញ ស្របតាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ។

៤- ប្រាក់បំណាត់ទូទាត់ដូសការឈប់សម្រាកប្រព័ន្ធដំឡើ ៖

ការផ្តល់ប្រាក់បំណាត់ទូទាត់ដូសការឈប់សម្រាកប្រព័ន្ធដំឡើ ត្រូវអនុលោមតាមមាត្រា ១៦៦ និង ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិភាគទី១ ខាងលើ) ។

គួងករណីនេះ ខ្លួនឯង កម្មករនិយាជិត ហីម វណ្ណី មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាត់ទូទាត់ដូសការឈប់សម្រាកប្រព័ន្ធដំឡើ ដើម្បីបានប្រើប្រាស់អស់មុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាស្របតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ។

៥- ប្រាក់ឈ្មោះបុងក្រាយ ៖

ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្មោះបុងក្រាយ ត្រូវអនុលោមតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិភាគទី១ ខាងលើ) ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយាជិត ហីម វណ្ណី មិនទាន់ទទួលបាននូវប្រាក់លើឱ្យល ចំនួន ១២ ដី
ចុងក្រាយនៅក្នុង ខេត្តលាស្សែន ថ្ងៃទី២០១៦នៅឡើយទេ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តី
ពីការងារខាងលើ ខ្ពស់យ៉ាងឈើញ្ញា និយាជិកមានភាពពួកគ្នាដឹកជញ្ជូនការបើកប្រាក់លើឱ្យលចុងក្រាយ ដូន
កម្មករនិយាជិត ហីម វណ្ណី ស្របតាមមាត្រា ១១៦នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាក្រុងអាជ្ញាកណ្ឌាលគ្នាសម្រាប បងីសេដការទាមទាររបស់កម្មករនិយាជិត ឱ្យ
និយាជិកទទួលយកកម្មករនិយាជិត ហីម វណ្ណី ចូលធ្វើការងារវិញ និងបង្ហាប់ទិន្នន័យក្នុងប្រាក់
បំណុចចំណោចកិច្ចសន្យាបីម វណ្ណី ដូចខាងក្រោម និង

- ប្រាក់បំណុចចំណោចតែតុទាត់ដូសការរួមជាផ្ទុកជុំផ្ទុកជុំមុន ។
- ប្រាក់បំណុចចំណោចពេលពេញចេញ តាមមាត្រាគ្រោះ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- សាបិយដម្មីចិត្ត តាមមាត្រាគ្រោះ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ប្រាក់បំណុចចំណោចតុទាត់ដូសការឈប់សម្រាកប្រចាំថ្ងៃ ដែលនៅសល់ តាមមាត្រា ១១៦ និង
មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ប្រាក់លើឱ្យលចុងក្រាយ តាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ធ្វើនៅក្នុងពាណិជ្ជកម្ម ថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិក ឆ្នាំ២០១៦

ហត្ថលេខា

អាជ្ញាកណ្ឌាល សែន វិច្ឆិក