ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ២២៥/១៦ - ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ២១ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៦
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល សេង វួចហ៊ុន

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **សេង វួចហ៊ុន**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **កុយ នាម**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិស្ពានពោធិ៍ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧១ ៧៤ ៤៤ ៤២១ — ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក HSU SHIH CHUAN	ប្រធានរដ្ឋបាល
២- លោក CHANG LEE CHIH CHING	រដ្ឋបាល
៣- លោក ប៉ោ ហៃ	អ្នកបកប្រែ
៤- លោក ហ៊ឹម ហឿន	អ្នកបកប្រែ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - **តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ជីនយី**
- **សហជីពមរតកជាតិកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**
- **សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**

- សហជីពខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្កាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី

- សហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្កាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិស្ពានពោធិ៍ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៧ ៨៧៧ ១១ ៤៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក លី ចាន់វុឌ្ឍី	ប្រធានសហជីពមរតកជាតិកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្កាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
២- លោក ឡើ ភក្តី	អនុប្រធានសហជីពមរតកជាតិកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្កាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
៣- លោក ទូ គុម្ភៈ	លេខាសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្កាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
៤- លោក ម៉ូត សារី	ប្រធានសហជីពខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្កាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
៥- លោក យិន សុមាន	អនុប្រធានសហជីពខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្កាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
៦- លោក នៃ ឆាយ	ប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្កាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
៧- លោក អេង ចាន់ដារ៉ា	ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្កាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
៨- លោក យូ សុខា	អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្កាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
៩- លោក ចៃ រាត្រី	អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ
១០- លោកស្រី ម៉ៅ សាវណ្ណ	កម្មករ
១១- លោក មួន ទូច	កម្មករ
១២- លោក ហ៊ឹម វណ្ណី	កម្មករ

បញ្ហាក្តូងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពបន្តកិច្ចសន្យាឱ្យកម្មករផ្នែកជំនួយការក្រុម៥ អាគារ១០ ឈ្មោះ មួន ទូច អត្តលេខ ១៣០២០៧១០០៦

២- ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពបន្តកិច្ចសន្យាឱ្យកម្មករឈ្មោះ ហ៊ឹម វណ្ណី អត្តលេខ ១៣០២១៣១០០៣។

៣- ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពបន្តកិច្ចសន្យាឱ្យកម្មករឈ្មោះ ម៉ៅ សារ៉ាវ៉ាន់ អត្តលេខ ១៣០២១៩២០២។

៤- កម្មករនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកំណត់ពេលវេលាសម្រាប់ថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារធ្វើឱ្យបានច្បាស់លាស់ បើដល់ថ្ងៃកំណត់ក្រុមហ៊ុនឱ្យមកធ្វើការ ហើយកម្មករមកដល់ក្រុមហ៊ុន តែក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារឱ្យកម្មករធ្វើទេ នោះក្រុមហ៊ុនត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួល ១០០% ឱ្យកម្មករទាំងអស់វិញ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ៩៣០ កប/កន ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ២៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១៦ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក)។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីព ចំនួន ០៤ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) មានដូចជា សហជីពសេរីកម្មករ សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ សហជីពសហព័ន្ធខ្មែរ និងសហជីពមរតកជាតិកម្ពុជា។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទ ចំនួន ០៤ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៦ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជា ចំនួន ០៤ ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្គាមេន លេខ ៩៣០ ក.ប/កន ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

THE ARBITRATION COUNCIL

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំង ០៤ ចំណុច នៅថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ០២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៤។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណាតែចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ ចំនួន ០២ ចំណុចតែប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី១ និងទី២។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ពីថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៦ ទៅថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក HSH SHIH CHUAN។

២- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីសារណាសង្ខេបនៃក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថា ត្រឹមត្រូវដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង លេខ ៤៧៩ ក.ប/ក.ឆ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០១២។

៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ០២៦៩/២០១២ ពណ.ចបក ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ដោយក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៥- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤ គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្ម ស្ដីពីសុំផ្ដល់របាយការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងអំឡុងការិយបរិច្ឆេទថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤-២០១៥។

៦- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ២៦៨៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៥។

៧- ប្រតិវេទន៍ អំពីស្ថានភាព សហគ្រាស ពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ១៦០៧/២០០៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៥។

៨- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ហ៊ីម វណ្ណី។

៩- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ មួន ទូច។

១០- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ម៉ៅ សាវ៉ាន់។

១១- លិខិតអប់រំផ្ទាល់មាត់ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ របស់ឈ្មោះ មួន ទូច។

១២- លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ មួន ទូច ព្រមានពេលម៉ោងធ្វើការមើលទូរស័ព្ទ។

១៣- លិខិតព្រមាន ចុះខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ មួន ទូច ព្រមានបើកឥវ៉ាន់ចំនួនមិនច្បាស់លាស់បាត់ផ្លាកច្រើន (មិនយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការងារ)។

១៤- លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ មួន ទូច ព្រមានដេកក្នុងម៉ោងការងារ។

១៥- លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ហ៊ីម វណ្ណី ព្រមានស្កេនកាតុងខុស ។

១៦- លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ឈ្មោះ ហ៊ីម វណ្ណី ព្រមានដេកក្នុងម៉ោងការងារ។

១៧- លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ របស់ឈ្មោះ ហ៊ីម វណ្ណី ព្រមានបើកខ្វះផ្លាកអ៊ុត។

១៨- លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ឈ្មោះ ហ៊ីម វណ្ណី ព្រមានពេលធ្វើការងោក។

១៩- លិខិតអប់រំផ្ទាល់មាត់ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ឈ្មោះ ហ៊ីម វណ្ណី អប់រំអត់បិតភ្លើងក្នុងឃ្លាំង។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ គ្មាន

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ៩៣០ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

THE ARBITRATION COUNCIL

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ជីនយី ហ្គាមេន លេខ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១២៦៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១២៦៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) (តទៅនេះឱ្យហៅថា "ក្រុមហ៊ុន ជីន យី") គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ដោយទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោមលេខ Inv. ០២២៩ E/២០១២ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ៤៣៣៦ នាក់។
- សហជីពសេរីកម្មករ មានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកចំនួនប្រហែលជា ១៣៥០ នាក់។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិត អ៊ើង ចាន់ដារ៉ា និង យូ សុខា ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនេះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានបញ្ជាក់ថា សហជីពនេះមានបញ្ជិកាសហជីពរួចហើយ ចំណែកឯអាណត្តិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពក៏នៅមានសុពលភាពក្នុងការតំណាងកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពដែរ។
- សហជីពមរតកជាតិកម្ពុជា មានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកចំនួនប្រហែលជា ៨៥០ នាក់។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិត លី ចាន់វុឌ្ឍី និង ឌឿ ភក្តី ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមរតកជាតិកម្ពុជានេះ ប៉ុន្តែ អាណត្តិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនេះបានផុតសុពលភាពក្នុងការតំណាងកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពហើយ។
- សហជីពខ្មែរ មានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកចំនួនប្រហែលជា ៧០០ នាក់។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិត ម៉ូត សារី និង យិន សុខមាន ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពខ្មែរនេះ មានបញ្ជិកាសហជីពរួចហើយ ចំណែកឯអាណត្តិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពក៏នៅមានសុពលភាពក្នុងការតំណាងកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពដែរ។
- សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ មានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកចំនួនប្រហែលជា ៥៧០ នាក់។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិត នូ កុម្ភៈ និង នៃ ឆាយ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនេះ។ ភាគីកម្មករ

និយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា អាណត្តិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនេះបានផុតសុពលភាពក្នុងការតំណាងកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពនេះទៅហើយ ។

- ក្រៅពីវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៨ នាក់ ដែលអះអាងថាជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំង ០៤ ខាងលើ ក៏មានវត្តមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៣ នាក់ ទៀតដែរ គឺ កម្មករនិយោជិត ១) ម៉ៅ សាវណ្ណ ២) មួន ទូច និង ៣) ហ៊ឹម វណ្ណី ។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ជីន យី មានសហជីព ចំនួន ០៤ នេះ តែប៉ុណ្ណោះ ហើយក្នុងចំណោមសហជីពទាំង ០៤ មិនមានសហជីពណាមួយដែលទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនូវបញ្ជីកាសហជីព និងលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំង ០៤ ខាងលើ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណានោះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត មួន ទូច អត្តលេខ ១៣០២០៧១០០៦ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
    - កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានចូលបម្រើការងារដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៣ ដោយមានតួនាទីជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ហើយបច្ចុប្បន្នគាត់មានតួនាទីជាជំនួយការក្រុម ។ កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០៦ ខែម្ដងៗ ជាបន្តបន្ទាប់ជាមួយនឹងនិយោជក ។
    - កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ។
    - និយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច អំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ ចំនួន ១៥ ថ្ងៃមុន ។
    - នៅថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ និយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ជូនកម្មករនិយោជិត មួន ទូច ។ ដោយឡែក និយោជកមិនទាន់បានបើកប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ០៧ ថ្ងៃ ចុងក្រោយនៅក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ នៅឡើយទេ ។
    - និយោជកតែងតែផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ០៥ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច រៀងរាល់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០៦ ខែម្ដង របស់គាត់ដល់កាលកំណត់ម្ដងៗ ។
    - និយោជកបានព្រមានកម្មករនិយោជិត មួន ទូច ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំនួន ០៣ លើក នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៦ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារចូលធ្វើការងារវិញថា ៖
    - ជីវភាពគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច មានភាពខ្វះខាត ។

THE ARBITRATION COUNCIL

  - កម្មករនិយោជិត មួន ទូច មានភាពលំបាកក្នុងការរកការងារថ្មីធ្វើ ពីព្រោះនៅទីកន្លែងដែលគាត់រស់នៅសព្វថ្ងៃមិនសូវសម្បូរក្រុមហ៊ុនទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនអាចទទួលយកកម្មករនិយោជិត មួន ទូច ចូលធ្វើការវិញទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - នេះជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ពីព្រោះ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់គាត់ដល់កាលកំណត់ហើយ ។
  - និយោជកមិនពេញចិត្តនឹងការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ពីព្រោះគាត់ បានប្រព្រឹត្តខុសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន រហូតដល់ទៅ ចំនួន ០៤ ដង ។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលនូវឯកសារទាក់ទងនឹងលិខិតព្រមានចំពោះកម្មករនិយោជិត មួន ទូច ដូចខាងក្រោម ៖
  - លិខិតអប់រំផ្ទាល់មាត់ (កំណត់ហេតុនៃការព្រមានផ្ទាល់មាត់) ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ដោយមូលហេតុ ៖ គាត់ចុចទូរសព្ទនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។
  - លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមូលហេតុ ៖ គាត់មើលទូរសព្ទនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។
  - លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមូលហេតុ ៖ គាត់គេងក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។
  - លិខិតអប់រំផ្ទាល់មាត់ (កំណត់ហេតុនៃការព្រមានផ្ទាល់មាត់) ចុះខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមូលហេតុ ៖ គាត់ធ្វើឱ្យបាត់ផ្លាកច្រើន ។
- ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា ការធ្វើបាត់ផ្លាកច្រើន គឺមិនមែនជាការបាត់បង់ផ្លាកទាំងស្រុងនោះទេ ពោលគឺគាត់គ្រាន់តែយក និងដាក់ផ្លាកខុសកន្លែងតែប៉ុណ្ណោះ លុះក្រោយមក គាត់បានរកឃើញផ្លាកនោះទាំងអស់វិញ ។
- យោងតាមសារណារបស់ភាគីនិយោជក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ មានខ្លឹមសារថា ៖ *"... និយោជកបានផ្ដល់ដំណឹងជូនកម្មករនិយោជិត មួន ទូច ចំនួន ១៥ ថ្ងៃមុន ក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យា និងដោយមូលហេតុកម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានទទួលការព្រមាន ចំនួន ០៤ ដង រួចមកហើយ នេះបញ្ជាក់ថា គាត់មិនបានយកចិត្តទុកដាក់ ចំពោះការងារដែលជាផលប៉ះពាល់ដល់សង្វាក់ផលិតកម្ម ហើយក៏មានភាពប៉ះពាល់ដល់កម្មករដទៃទៀត និងបង្ករឱ្យមានភាពខាតបង់ដល់ក្រុមហ៊ុន ។..."* ។
- យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) បានចែងថា ៖ *"...ប្រកាសទី១០ ៖*
  - *កំហុសស្រាល ៖ រាល់ការប្រព្រឹត្តកំហុសនៅក្នុងប្រការ ២ និង ប្រការទី១២ ត្រូវធ្វើការអប់រំទូន្មានកែលំអរផ្ទាល់មាត់ដោយបានចុះក្នុងសៀវភៅ ដើម្បីកត់ត្រាពីកំហុស និងផ្ដិតមេដៃ ទុកជាកស្ដុតាង ។*
  - *កំហុសមធ្យម ៖ គឺជាកំហុសដែលបានប្រព្រឹត្តដដែលៗ ចំនួន ២ ដង ក្នុងកំហុសស្រាល ហើយត្រូវធ្វើការព្រមានជាលាយល័ក្ខអក្សរ*

THE ARBITRATION COUNCIL

- *កំហុសធ្ងន់ ឬ កំហុសត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ៖ ...ការប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលដដែលៗ ចំនួន ៤ ដង ជាប់ៗគ្នា ឬការប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យមចំនួន ២ ដង ។...*"។

- ប្រការ២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ចែងថា ៖ "... *បែបបទនៃការអនុវត្តន៍ការងារ និងសណ្តាប់ធ្នាប់ការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ៖*
  - *...*
  - *ត្រូវធ្វើការតាមមុខសញ្ញា និងត្រូវរក្សាភាពស្ងៀមស្ងាត់ ។*
  - *ត្រូវរក្សាអាកប្បកិរិយាសុភាពរាបសារជានិច្ច ។*
  - *ហាមធ្វើចលនាដែលនាំអោយប៉ះពាល់ដល់សតិអារម្មណ៍ និងធ្វើអោយសកម្មភាពការងារដល់អ្នកដទៃ ។*
  - *ហាមធ្វើសកម្មភាពដើម្បីរាំងស្ទះល្បឿន និងចលនាផលិតកម្មដោយមានចេតនា.... ។*"

- ប្រការ ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ចែងថា ៖ "*ប្រការ ១២ ៖ អនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ ៖*
  - *ត្រូវរក្សាអនាម័យបុគ្គល សាធារណៈ និងបរិដ្ឋានអោយបានល្អប្រសើរជានិច្ច ។*
  - *ហាមដាច់ខាតការជក់បារី ការប្រើប្រាស់គ្រឿងឆេះ ឬហូបចុកក្នុងរោងផលិតកម្ម រោងម៉ាស៊ីនភ្លើង ឃ្លាំងទំនិញ និងទីកន្លែងដែលមានស្តុកគ្រឿងឆេះ ។*
  - *ត្រូវត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំនូវសម្ភារៈ និងបរិដ្ឋាន ប្រព័ន្ធពន្លត់អគ្គិភ័យ ។*
  - *លើកលែងតែគ្រោះថ្នាក់ការងារដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឯរាល់គ្រោះថ្នាក់ដែលអាចកើតមានឡើងបណ្តាលមកពីមូលហេតុផ្សេងៗ ទៀត ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលខុសត្រូវឡើយ ។...*"

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី អត្តលេខ ១៣០២១៣១០០៣ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
  - កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី បានចូលបម្រើការងារដំបូងនៅក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៣ ដែលមានតួនាទីជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកឃ្លាំង ហើយបច្ចុប្បន្នគាត់មានតួនាទីជាអ្នកស្តេនកាតុង ។ កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី បានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០៦ ខែ ម្តងៗ ជាបន្តបន្ទាប់ជាមួយនឹងនិយោជក ។
  - កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ។
  - និយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី អំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅ ថ្ងៃទី ២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ០ នៅថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ និយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ជូនកម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី។ ដោយឡែក និយោជកមិនទាន់បានបើកប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១២ ថ្ងៃ ចុងក្រោយនៅក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ជូនគាត់នៅឡើយទេ។
- ០ និយោជកធ្លាប់ព្រមានកម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយការព្រមានចុងក្រោយពីការស្តេនកាតុងមិនបានត្រឹមត្រូវ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ០ ជីវភាពគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី មានភាពខ្វះខាត។
  - ០ កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី មានភាពលំបាកក្នុងការរកការងារថ្មីធ្វើ ហើយគាត់ធ្លាប់ធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ជីន យី នេះប្រហែលជា ០៣ ឆ្នាំ រួចមកហើយ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនអាចទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ចូលធ្វើការវិញទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - ០ នេះជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ពីព្រោះ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់គាត់ដល់កាលកំណត់ហើយ។
  - ០ កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី បានប្រព្រឹត្តខុសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ចំនួន ០៥ ដង។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលនូវឯកសារទាក់ទងនឹងលិខិតព្រមាន ចំពោះកម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ដូចខាងក្រោម ៖
  - ០ លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ដោយមូលហេតុ ៖ បើកខ្វះផ្លាកអ៊ុត។
  - ០ លិខិតអប់រំផ្ទាល់មាត់ (កំណត់ហេតុនៃការព្រមានផ្ទាល់មាត់) ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមូលហេតុ ៖ អត់បិទភ្លើងក្នុងឃ្លាំង។
  - ០ លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមូលហេតុ ៖ គេងនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ។
  - ០ លិខិតព្រមានចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមូលហេតុ ៖ ងោកក្នុងម៉ោងការងារ។
  - ០ លិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមូលហេតុ ៖ "*ស្តេនកាតុងខុស...អត់យកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការងារ ព្រមានចុងក្រោយ*"....។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតបទៅវិញថា ៖
  - ០ កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី គ្រាន់តែអង្គុយងោកតែមួយភ្លែតតែប៉ុណ្ណោះ ហើយចៃដន្យអ្នកគ្រប់គ្រងចិនក៏មកឃើញទាន់ រួចហៅគាត់ទៅព្រមាន និងផ្តិតស្នាមមេដៃតែម្តង។
  - ០ ពាក់ព័ន្ធនឹងការព្រមាននៅថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី បានអះអាងថា គាត់មិនបានស្តេនកាតុងខុសនោះទេ ហើយអ្នកដែលស្តេនកាតុងខុសនោះ គឺ កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកវេចខ្ចប់ ពីព្រោះពេលនោះគេប្រញាប់ ទើបគេស្តេនកាតុងដោយខ្លួនឯង ជាហេតុធ្វើឱ្យកាតុងត្រូវបានស្តេនខុស។

○ កម្មករនិយោជិត ហ៊ុម វណ្ណី បានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា គាត់ធ្លាប់មានបញ្ហាជាមួយប្រធានក្រុមទាក់ទងនឹងការមិនព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រោយមកប្រធានសហជីពរបស់គាត់ក៏បានមកដោះស្រាយជូនគាត់។ យ៉ាងណាមិញ ប្រធានក្រុមបាននិយាយទៅកាន់កម្មករនិយោជិត ហ៊ុម វណ្ណី ថា "*ចាំមើលកិច្ចសន្យាដល់ថ្ងៃ ដឹងគ្នាហើយ*"។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចទាមទារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើសិទ្ធិរបស់ភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចខាងក្រោម ៖

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

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "*យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រាខាងលើនេះ មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះសំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។*" (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៣/១៦-យីដា មេទូហ្វេកនីវើ ខូអិលធីឌី, ១៨៤/១៦-ហ្វ៊ីនធ៍ មេជើរ អ៊ីនដាសស្ទ្រៀល ខូអិលធីឌី និងលេខ ១៨៨/១៦-ហ្គ្រីន សាំមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

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

មាត្រា ៣៩ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានចែងថា ៖ *"ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ មានសិទ្ធិប្ដឹងបរិហារ ប្ដឹងតវ៉ា ឬប្ដឹងទារសំណងជួសជុលការខូចខាត ដែលបណ្ដាលមកពីអំពើខុសច្បាប់របស់អង្គការរដ្ឋ របស់អង្គការសង្គម និងរបស់បុគ្គលិកនៃអង្គការទាំងនោះ ។..."*

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ជីន យី នេះ មិនទាន់មានសហជីពណាមួយដែលទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតនោះទ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ដដែល បានបកស្រាយថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមិនទាន់មានអត្ថិភាពនៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត កម្មករនិយោជិតដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទមានសិទ្ធិតំណាងដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬមានសិទ្ធិក្នុងការពឹងពាក់ ឬផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហជីពមូលដ្ឋាន ឬបុគ្គលផ្សេងទៀតដើម្បីធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ប្រសិនបើពួកគាត់យល់ថា សិទ្ធិរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបំពានដោយនិយោជក ។" (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ១៧១/១៦-ជេវើលីន ខូអិលធីឌី និងលេខ ១៨៨/១៦-ហ្វ្រេីន សាំមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត)* ។

លើសពីនេះ មាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដដែល ចែងថា ៖ *" ដើម្បីឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬ សមាគមនិយោជក ត្រូវតែចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវថែរក្សានូវកំណត់ត្រានៃការចុះបញ្ជី ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយឱ្យបានទៀងទាត់អំពីបញ្ជិកា ។"* ។

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

ផ្អែកតាមមាត្រា ១១ និងកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ដើម្បីឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ស្ដីពីសហជីពនេះទទួលស្គាល់ នោះស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ ត្រូវទៅចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ជាមួយគ្នានោះ ការតម្កល់ទុកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីឈ្មោះអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា១២ គឺត្រូវធ្វើជាថ្មី នៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្ដូរលក្ខន្តិកៈ ឬផ្លាស់ប្ដូរអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលនោះ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

មួយវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ខាងលើនេះ មានន័យថា សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ស្ដីពីសហជីពនេះទទួលស្គាល់ នៅពេលដែលស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ បានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏យល់ឃើញដែរថា សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់សហជីព ក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួន ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ ។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៤២/១៦-ហ្សិណា ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច ខូអិលធីឌី, លេខ ១៤៧/១៦-ស៊ីន ជីធាន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី, លេខ ១៤៨/១៦-រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនចិក អ៊ីនធើណេសិនណល អ៊ីន និងលេខ ១៥៣/១៦-ដាយ យ៉ាំង ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី)* ។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៩១/១៦-អ៊ីខូ បេស ហ្វេកធើរី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ៖ *“...ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ គឺបានផុតអាណត្តិហើយ ហេតុនេះ គាត់មិនមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនោះទេ ។”*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងមុនខាងលើដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានសហជីពចំនួន ០៤ ដែលបាននាំសំណុំរឿងនេះ មកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ។ ដោយឡែក ក្នុងចំណោមសហជីពទាំង ០៤ អាណត្តិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមរតកជាតិកម្ពុជា និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្ពុជា បានផុតសុពលភាពក្នុងការតំណាងកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនហើយ ។ ចំណែកឯ សហជីពខ្មែរ និងសហជីពសេរីកម្មករវិញ កម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា អាណត្តិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំង ០២ នេះ នៅមានសុពលភាពក្នុងការតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅឡើយ ។ រហូតដល់ថ្ងៃកំណត់ដាក់ភស្តុតាង កម្មករនិយោជិតមិនបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនូវបញ្ជិកាសហជីព និងលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំង ០២ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនោះទេ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីពខ្មែរ និងសហជីពសេរីកម្មករ មិនមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនោះទេ ។

ដូចនេះ យោងតាមមាត្រា ១១ និងមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំង ០៤ ខាងលើ មិនមានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងសមាជិកនៃសហជីពនេះ ដើម្បីធ្វើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះទេ ។

ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *“ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ ។”* ។

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា *“ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ”* មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយ

វិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្មព្រែកព្រៃង, លេខ ៤៧/១០-មីុង ជៀន និងលេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គាមេន, លេខ ១២០/១៥-ភ័រហ្វិក គ្រោស៍ ប្រាយវេត ខូអិលធីឌី និង លេខ ២១៧/១៦-ឥណ្ឌូចិន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា))*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ នៅក្នុងសវនាការ មានវត្តមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៣ នាក់ គឺ ១. ម៉ៅ សាវណ្ណ ២. ហ៊ឹម វណ្ណី និង៣. មួន ទូច និងកម្មករនិយោជិត ចំនួន ០៨ នាក់ ដែលបានអះអាងថាជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំង ០៤ ខាងលើ។ ដូចនេះ យោងតាមប្រការ ១៩ នៃ ប្រកាសលេខ ០៩៩ កម្មករនិយោជិត ចំនួន ១១ នាក់ ដែលមានវត្តមានក្នុងសវនាការ គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១១ នាក់ ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត មួន ទូច ឱ្យចូលធ្វើការវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទទួលយកកម្មករនិយោជិត មួន ទូច ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ដែរ ឬទេ?

ក. តើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ស្ថិតក្នុងរូបភាពជាការបញ្ឈប់ពីការងារ ឬជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់គាត់?

ចំណុចទី២ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនេះមានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ។*

ការអនុវត្តន៍ផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ។" ។

កថាខណ្ឌទី៥ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"...បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧ ។..."*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ៦៧ (២) ថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលានឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះធ្វើឱ្យរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។ នៅត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការកត់សំគាល់ឃើញថា៖

"ច្បាប់ការងារកម្ពុជា បង្ហាញពីលក្ខណៈទោរទន់ទៅរកកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៦៧ កថាខ័ណ្ឌទី៧ និងទី៨។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការទោរទន់ទៅរកលក្ខណៈបែបនេះ គឺបណ្តាលមកពី

កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជំរុញឱ្យមានសន្តិសុខការងារ ដែលមានសារៈសំខាន់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏មានផលប្រយោជន៍សំរាប់និយោជកដែរ ពីព្រោះការងាររយៈពេលវែង លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះទៀត មាត្រា ៧៣ វាក្យខ័ណ្ឌទី៥ ចែងថា កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់ និងបើថិរវេលាសរុបលើសពីរយៈពេល ដែលមានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២។ ការយោងទៅលើរយៈពេលសរុប ដែលចែងក្នុងមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ គឺ យោងទៅលើរយៈពេលសរុបជាអតិបរមា ហើយមិនមែនយោងទៅលើរយៈពេលនៃការបន្តនីមួយៗនោះទេ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) លេខ១៦៦ ឆ្នាំ១៩៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី៣ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចែងថា កិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់ មិនត្រូវប្រើសំរាប់ចំពោះការងាររយៈពេលវែងទេ។ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនេះ ក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់ គួរតែក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាជាច្រើនដង ដែលមានរយៈពេលសរុបលើសពី ២ ឆ្នាំ។ ទោះបីជាសេចក្តីណែនាំនេះ មិនមានការចងកាតព្វកិច្ច ក៏ដោយ ក៏វាជាបរិបទមួយ ដែលមានប្រយោជន៍សំរាប់ការបកស្រាយមាត្រា ៦៧ នេះដែរ... "។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបកស្រាយកថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ កាលណាការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យានេះ នាំឱ្យថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូង និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារបន្តបន្ទាប់ បូកចូលគ្នាលើសពី ០២ ឆ្នាំ។

តាមរយៈអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានចូលធ្វើការដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនចាប់ពីថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ០៦ ខែ ម្តង ហើយរយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។ ដូចនេះ ការលើកឡើងរបស់និយោជកថា ជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះ គឺមិនស្របច្បាប់ឡើយ ហើយករណីនេះ ត្រូវចាត់ទុកថា ជាការបញ្ឈប់ពីការងារ មិនមែនជាករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដូចការអះអាងរបស់និយោជកនោះទេ។

ខ. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ពីការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។*

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ។

THE ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៦០/១៣-អង្គការអន្តរជាតិបម្រើសុខភាពប្រជាជនកម្ពុជា (PSI) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, លេខ ១៧៨/១៤-សួនឧស្សាហកម្ម មេទហាតធេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៧៣/១៥-សុកហ៊ីន ខេស៊ីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ពីព្រោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់គាត់ដល់កាលកំណត់។ ដោយឡែក ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ជាករណីបញ្ឈប់ពីការងារក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងបង្ហាញនូវហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រៅពីមូលហេតុមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា និយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ពីព្រោះ គាត់បានប្រព្រឹត្តខុសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ចំនួន ០៤ ដង ហើយក៏ទទួលបាននូវការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះការប្រព្រឹត្តខុសនោះផងដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើការដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ដោយសំអាងលើការប្រព្រឹត្តខុសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជាហេតុផលសមរម្យ ដែរ ឬទេ?

ប្រការ១០ នៃ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ចែងថា ៖ *“…ប្រកាសទី១០ ៖…*

- …
- *កំហុសធ្ងន់ ឬ កំហុសត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ៖ …ការប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលដដែល១ចំនួន ៤ ដងជាប់១គ្នា ឬការប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យម ចំនួន ២ ដង។…”*។

ប្រការ២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ចែងថា ៖ *“… បែបបទនៃការអនុវត្តការងារ និងសណ្តាប់ធ្នាប់ការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ៖*

- …
- *ហាមធ្វើចលនាដែលនាំអោយប៉ះពាល់ដល់សតិអារម្មណ៍ និងធ្វើអោយសកម្មភាពការងារដល់អ្នកដទៃ*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

- *ហាមធ្វើសកម្មភាពដើម្បីរាំងស្ទះល្បឿន និងចលនាផលិតកម្មដោយមានចេតនា ។...”*

ប្រការ ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ចែងថា ៖ *“ប្រការ១២ ៖ អនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ*

- *ត្រូវរក្សាអនាម័យបុគ្គល សាធារណៈ និងបរិដ្ឋានអោយបានល្អប្រសើរជានិច្ច ។...”*

យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតបានតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលដដែលៗ ចំនួន ០៤ ដង ឬការប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យម ចំនួន ០២ ដង ។ នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក៏បានបញ្ជាក់ថា កំហុសស្រាល គឺជាកំហុសដែលមានចែងនៅក្នុងប្រការ ២ និងប្រការ ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងផងដែរ ។

ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលច្រើនដងផ្ទុយនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។ ជាមួយគ្នានេះ និយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវលិខិតអប់រំផ្ទាល់មាត់ ចំនួន ០២ និងលិខិតព្រមាន ចំនួន ០២ របស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ធ្វើការពិចារណា ។

តាមរយៈកំណត់ហេតុនៃការព្រមានផ្ទាល់មាត់ និងលិខិតព្រមាននោះ បានបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានចុចទូរសព្ទ មើលទូរសព្ទ គេងក្នុងម៉ោងការងារ និងរៀបចំផ្លាកច្រឡំ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កំហុសខាងលើនេះ មិនមែនចែងនៅក្នុងប្រការ២ និងប្រការ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលជាប្រការពាក់ព័ន្ធនឹងកំហុសស្រាលនោះទេ ហើយក៏មិនមានប្រការណាផ្សេងទៀតដែលកំណត់ថា ការប្រព្រឹត្តរបស់កម្មករ និយោជិត មួន ទូច ខាងលើ ជាកំហុសមធ្យម ឬកំហុសធ្ងន់នោះដែរ ។ និយោជកមិនមានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬ ចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច នោះទេ ។

ប្រការ៣៤ នៃប្រកាស០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *“...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ ៖*

ក. បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលបានបណ្តេញចេញ ឱ្យចូលមកធ្វើការវិញ នៅតំណែងចាស់ ឬតំណែងសមរម្យណាមួយ

ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់...” ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់មិនមានហេតុផលសមរម្យ ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៨២/១៤-សួនឧស្សាហកម្ម មេទហាតធេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២, លេខ២០៩៣/១៤-តេភ្លូតិឡូ, លេខ ១១៥/១៤-តេយ៉ាំង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២ និងលេខ ០៥០/១៥-វ៉ាន់ធីជ វីវើរ ផេត្រូស្ទ៉ាយ ខូមិលធីទី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ✓

ARBITRATION COUNCIL

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត មួន ទូច ចូលធ្វើការងារវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ឱ្យចូលធ្វើការវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

ក. តើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ស្ថិតក្នុងរូបភាពជាការបញ្ឈប់ពីការងារ ឬជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់គាត់?

តាមរយៈអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី បានចូលធ្វើការដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនចាប់ពីថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ០៦ ខែម្តង។ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០៦ ខែ ចុងក្រោយ ត្រូវផុតកំណត់នៅថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

កថាខណ្ឌទី ២ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវបានបកស្រាយថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ កាលណាការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យានេះ នាំឱ្យថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូង និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារបន្តបន្ទាប់ បូកចូលគ្នាលើសពី ០២ ឆ្នាំ។ *(សូមមើលការបកស្រាយនៅក្នុងហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ "ក" ខាងលើ)*

ក្នុងករណីនេះ ផលបូករយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី មានរយៈពេលលើសពី ០២ ឆ្នាំ ហើយ។ ដូចនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី បានក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ហេតុនេះ កាលើកឡើងរបស់និយោជកថាជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះ គឺមិនស្របច្បាប់ឡើយ ហើយករណីនេះត្រូវចាត់ទុកថាជាការបញ្ឈប់ពីការងារ មិនមែនជាករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដូចការអះអាងរបស់និយោជកនោះទេ។

ខ. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ពីការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ?

ចំណុចវិវាទនេះពាក់ព័ន្ធនឹង មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយមាត្រានេះ ដែលបញ្ជាក់ថានិយោជក *(សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ "ខ" ខាងលើ)* ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ពីព្រោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់គាត់ដល់កាលកំណត់។ ដោយឡែក ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ជាករណីបញ្ឈប់ពីការងារក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

THE ARBITRATION COUNCIL

ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងបង្ហាញនូវហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រៅពីមូលហេតុមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា និយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ពីព្រោះកម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី បានប្រព្រឹត្តខុសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចំនួន ០៥ ដង ហើយក៏ទទួលបាននូវការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះការប្រព្រឹត្តខុសនោះផងដែរ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើការដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ដោយសំអាងលើការប្រព្រឹត្តខុសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជាហេតុផលសមរម្យ ដែរ ឬទេ?

ចំណុចវិវាទនេះពាក់ព័ន្ធនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្រការ ២, ១០ និង ១២ *(សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ "ខ" ខាងលើ)* ។

យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតពីការងារ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តិកំហុសស្រាលដដែលៗ ចំនួន ០៤ ដង ជាប់ៗ គ្នា ឬបានប្រព្រឹត្តិកំហុសមធ្យម ចំនួន ០២ ដង ។ នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក៏បានបញ្ជាក់ថា កំហុសស្រាល គឺជាកំហុសដែលមានចែងនៅក្នុងប្រការ ២ និងប្រការ ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងផងដែរ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ត្រូវបាននិយោជកចេញលិខិតអប់រំផ្ទាល់មាត់ ចំនួន ០១ ដង និងលិខិតព្រមាន ចំនួន ០៤ ដង ពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រព្រឹត្តខុសរបស់គាត់ ។ ជាមួយគ្នានេះ ភាគីនិយោជកក៏បានផ្តល់ភស្តុតាងជា កំណត់ហេតុនៃការព្រមានផ្ទាល់មាត់ និងលិខិតព្រមាន ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីធ្វើការពិនិត្យពិចារណាដែរ ។

តាមរយៈលិខិតអប់រំផ្ទាល់មាត់ និងលិខិតព្រមានខាងលើ បានបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី បានប្រព្រឹត្តកំហុស ដូចជា បើកខ្ទះផ្លាកអ៊ុត អត់បិទភ្លើងក្នុងឃ្លាំង ការដេកក្នុងម៉ោងធ្វើការ ការគេងក្នុងម៉ោងធ្វើការ ការស្កេនកាតុងខុស ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កំហុសខាងលើនេះ មិនមានចែងនៅក្នុងប្រការ២ និងប្រការ ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលជាប្រការពាក់ព័ន្ធនឹងកំហុសស្រាលនោះទេ ហើយក៏មិនមានប្រការណាផ្សេងទៀតដែលកំណត់ថា ការប្រព្រឹត្តរបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ខាងលើ ជាកំហុសមធ្យម ឬកំហុសធ្ងន់នោះដែរ ។

ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ ពិតជាមិនអាចចែងរាល់ទង្វើដែលជាកំហុសយ៉ាងលម្អិត ថាទង្វើបែបណាចាត់ទុកជាកំហុសស្រាល កំហុសមធ្យម ឬជាកំហុសធ្ងន់នោះទេ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើកំហុសទាំង ០៥ ដង ខាងលើរបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ជាកំហុសបែបណា?

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី គឺត្រូវបានអប់រំផ្ទាល់មាត់ដោយមូលហេតុថា គាត់មិនបានបិទភ្លើងក្នុងឃ្លាំង ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ពិតជាមាន

កំហុសមែន ហើយការអប់រំផ្ទាល់មាត់ដែលនិយោជកបានធ្វើចំពោះកំហុសនេះក៏ស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ។

ក្រៅពីកំហុសខាងលើនេះ កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ទទួលបានលិខិតព្រមាន ចំពោះការប្រព្រឹត្តខុសលើកទី១, ទី៣ និងទី៤ គឺ បើកខ្ទះផ្លាកអ៊ុត គេងនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ និងងោកក្នុងម៉ោងការងារ។ បើយោងតាមកំហុសដែលមានចែងនៅក្នុងលិខិតព្រមាននេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនគួរចេញជាលិខិតព្រមានទៅលើកម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ភ្លាមៗនោះទេ ពីព្រោះ បើផ្អែកតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ការចេញលិខិតព្រមានអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យម ដែលកំហុសមធ្យមនោះអាចកើតចេញពីការប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលដដែលៗ ចំនួន ០២ ដង។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកគួរតែបង្ហាញនូវមូលហេតុថា ហេតុអ្វីបានជានិយោជកព្រមានកម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរ ចំពោះការបើកខ្ទះផ្លាកអ៊ុត គេងនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ងោកក្នុងម៉ោងការងារ ហើយតើកំហុសទាំងនេះអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ក៏ដូចជាដំណើរការក្រុមហ៊ុនយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កាព្រមានកម្មករនិយោជិតដោយមិនសមហេតុសមផល និងមិនផ្អែកលើ ខចែងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺជាការព្រមានមិនមានសុពលភាពហើយនិយោជកមិនអាចយកការព្រមានទាំងនោះធ្វើជាហេតុផលក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឡើយ។

មួយវិញទៀត ចំពោះការប្រព្រឹត្តខុសលើកទី៥ គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការស្តេនកាតុងខុស។ កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី បានអះអាងថា គាត់មិនមែនជាអ្នកស្តេនកាតុងខុសនោះទេ គឺមានកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតជាអ្នកធ្វើ ប៉ុន្តែនិយោជកបែរជាមកព្រមានគាត់ទៅវិញ។ និយោជកក៏បានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី បានទទួលស្គាល់កំហុសក្នុងការស្តេនកាតុងខុសនោះហើយ តាមរយៈការផ្តិតស្នាមមេដៃលើលិខិតព្រមាន។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តារកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ពិតជាបានផ្តិតស្នាមមេដៃក្នុងការទទួលស្គាល់កំហុសនៅក្នុងលិខិតព្រមានសម្រាប់កំហុសលើកទី៥ មែន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ពិតជាបានប្រព្រឹត្តខុសមែន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កំហុសលើកទី ៥ នេះ ក៏មិនខុសពីកំហុសលើកទី១, ទី៣ និងទី៤ នោះដែរ ពីព្រោះនិយោជកបានខកខានក្នុងការពន្យល់ថាតើកំហុសក្នុងការស្តេនកាតុងអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការក្រុមហ៊ុនយ៉ាង ដូចម្តេចខ្លះ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី គឺជាកំហុសធម្មតា មិនមែនជាកំហុសដែលអាចឱ្យនិយោជកចេញលិខិតព្រមានបាននោះឡើយ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសចំនួន ០៥ ដងមែន គ្រាន់តែកំហុសទាំងនោះជាកំហុសស្រាល ដែលមិនគួរទទួលបានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យ ស្របតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះឡើយ។

THE ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមប្រការ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ បានកំណត់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានសិទ្ធិក្នុងការបញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលបានបណ្តេញចេញ ឱ្យចូលមកធ្វើការវិញ *(សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ "ខ" ខាងលើ)*។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យ ហើយកម្មករនិយោជិតបានទាមទារចូលធ្វើការវិញ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ចូលធ្វើការងារវិញ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត មួន ទូច ចូលធ្វើការងារវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ២៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ចូលធ្វើការងារវិញ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក៖

ឈ្មោះ៖ **សេង ទួចហ៊ុន**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖

ឈ្មោះ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល៖

ឈ្មោះ៖ **គុយ នាម**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

ឧបសម្ព័ន្ធ "ក"
យោបល់ជំទាស់ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៦ សំណុំរឿង ៖ ២២៥/១៦ - ជីន យី

យោង៖ - ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ សំណុំរឿង៖ ២២៥/១៦ - ជីន យី

យោងតាមប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹង សេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តី បង្គាប់នោះ "។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំសូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ សំណុំរឿង៖ ២២៥/១៦- ជីន យី ដែលបានសម្រេចបង្គាប់ ៖ "ចំណុចវិវាទទី១៖ បង្គាប់ឲ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត មួន ទូច ចូលធ្វើការងារវិញ ។ ចំណុចវិវាទទី២ ៖ បង្គាប់ឲ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហ៊ុម វណ្ណី ចូលធ្វើការងារវិញ " ដូចតទៅ៖

១- <u>ចំពោះហេតុផលនៃការសម្រេចក្នុងចំណុចវិវាទទី១៖</u>

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេច បង្គាប់ឲ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត មួន ទូច ចូលធ្វើការងារវិញ ដោយសំអាងលើហេតុផលថា៖

- ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ជាករណីបញ្ឈប់ពីការងារក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។ ខ្ញុំឯកភាពចំពោះហេតុផលនេះ។
- និយោជកមិនមានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬ ឥរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច នោះទេ ដោយផ្អែកលើមាត្រា ២៦ ២៧, ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ប្រការ៣៤ នៃប្រកាស០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។ ខ្ញុំមិនយល់ស្របទាំងស្រុងទៅលើការបកស្រាយនេះខ្ញុំយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចនេះ ដូចតទៅ ៖

តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ពីការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរឬទេ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលា មិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅ តាមរបៀបឲ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយ កិច្ចសន្យា ត្រូវឲ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ។ ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំ បាច់នៃដំណើរ របស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា៧៤ ខាងលើ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ១៦០/១៣-អង្គការអន្តរជាតិបម្រើសុខភាពប្រជាជនកម្ពុជា (PSI) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, លេខ ១៦៣/១៤-ស៊ុន ឆាង ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ, លេខ ១៧៨/១៤-សួនឧស្សាហកម្មមេនហាតធេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៧៣/១៥-សុកហ្វីន ខេស៊ីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ខ្ញុំក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ពីព្រោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់គាត់ដល់កាលកំណត់ ។ ដោយឡែក ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ជាករណីបញ្ឈប់ពីការងារក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងបង្ហាញនូវហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រៅពីមូលហេតុមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា និយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ពីព្រោះ គាត់បានប្រព្រឹត្តខុសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចំនួន០៤ដង ហើយក៏ទទួលបាននូវការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះការប្រព្រឹត្តខុសនោះផងដែរ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរពិចារណាថា តើការដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ដោយសំអាងលើការប្រព្រឹត្តខុសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជាហេតុផលសមរម្យដែរ ឬទេ?

ប្រការ១០ នៃ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ចែងថា ៖ "...ប្រកាសទី១០ ៖... កំហុសធ្ងន់ ឬ កំហុសត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ៖ ...ការប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលដដែលៗចំនួន ៤ដង ជាប់ៗគ្នា ឬការប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យមចំនួន ២ ដង។..."។

ប្រការ២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ចែងថា ៖ "... បែបបទនៃការអនុវត្តន៍ការងារនិងសណ្តាប់ធ្នាប់ការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ៖...ហាមធ្វើចលនាដែលនាំឲ្យប៉ះពាល់ដល់សតិអារម្មណ៍ និងធ្វើអោយសកម្មភាពការងារដល់អ្នកដទៃ។ ហាមធ្វើសកម្មភាពដើម្បីរាំងស្ទះល្បឿន និងចលនាផលិតកម្មដោយមានចេតនា។..."

ប្រការ ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ចែងថា ៖ "ប្រការ១២ ៖ អនាម័យ និងសន្តិសុខការងារត្រូវរក្សាអនាម័យបុគ្គល សាធារណៈ និង បរិដ្ឋានឲ្យបានល្អប្រសើរជានិច្ច។..."

យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលដដែលៗចំនួន០៤ ដង ឬការប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យម ចំនួន ០២ ដង ។ នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក៏បានបញ្ជាក់ថា កំហុសស្រាល គឺជាកំហុសដែលមានចែងនៅក្នុងប្រការ ២ និងប្រការ ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងផងដែរ ។

ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថាកម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលច្រើនដងផ្ទុយនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។ ជាមួយគ្នានេះ និយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវលិខិតអប់រំផ្ទាល់មាត់ចំនួន០២ និងលិខិតព្រមានចំនួន០២ របស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ធ្វើការពិចារណា ។

តាមរយៈកំណត់ហេតុនៃការព្រមានផ្ទាល់មាត់ និងលិខិតព្រមាននោះ បានបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានចុចទូរសព្ទ មើលទូរសព្ទ គេងក្នុងម៉ោងការងារ និងរៀបចំផ្លាកច្រឡំ ។

ខ្ញុំកឃើញថា កំហុសខាងលើនេះ មិនមានចែងនៅក្នុងប្រការ២ និងប្រការ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលជាប្រការពាក់ព័ន្ធនឹងកំហុសស្រាលនោះទេ ហើយក៏មិនមានប្រការណាផ្សេងទៀតដែលកំណត់ថា ការប្រព្រឹត្តរបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ខាងលើ ជាកំហុសមធ្យម ឬកំហុសធ្ងន់នោះដែរ ។

ដោយឡែក ខ្ញុំយល់ឃើញថា នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗពិតជាមិនអាចចែងរាល់ទង្វើដែលជាកំហុសយ៉ាងលម្អិត ថាទង្វើបែបណាចាត់ទុកជាកំហុសស្រាល កំហុសមធ្យម ឬជាកំហុសធ្ងន់នោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរពិចារណាថា តើកំហុសទាំង ០៤ ដង ខាងលើរបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ជាកំហុសបែបណា?

ការចុចទូរសព្ទរបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច នៅថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ ត្រូវបាននិយោជកធ្វើកំណត់ហេតុនៃការព្រមានផ្ទាល់មាត់។ ការចុចទូរសព្ទនេះ គឺកើតឡើងតាំងពីឆ្នាំ២០១៤

THE ARBITRATION COUNCIL

មក ហើយកម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានប្រព្រឹត្តកំហុសម្តងទៀតនៅឆ្នាំ២០១៦ គឺមើលទូរសព្ទ ។ ក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំក៏ឯកភាពដែរថា បើប្រៀបធៀបរយៈពេលដែលគាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុសលើកទី១ ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ រហូតមកការប្រព្រឹត្តកំហុសលើកទី២ គឺមានរយៈពេលវែង ដែលមិនគួរយកកំហុសនោះមករាប់បញ្ចូលជាមួយនឹងកំហុសដទៃទៀតដែលកើតឡើងក្នុងឆ្នាំ២០១៦នោះទេ ទោះបីជាគ្មានបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ ឬ វិធានណាមួយបានកំណត់ពីរយៈពេលឬគម្លាតសម្រាប់ធ្វើឲ្យកំហុសណាមួយនោះនៅតែត្រូវបានចាត់ទុកថានៅមានអត្ថិភាពក៏ដោយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរពិចារណាតែកំហុសដែលនៅសល់ចំនួន ០៣ លើក ដែលកម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានប្រព្រឹត្តក្នុងឆ្នាំ២០១៦តែប៉ុណ្ណោះ ។

តាមរយៈលិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានមើលទូរសព្ទក្នុងម៉ោងការងារ ។ បើយោងតាមកំហុសដែលមានចែងនៅក្នុងលិខិតព្រមាននេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកមិនគួរចេញជាលិខិតព្រមានទៅលើកម្មករនិយោជិត មួន ទូច ភ្លាមៗនោះទេ ពីព្រោះបើផ្អែកតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកអាចចេញលិខិតព្រមានលុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យម ដែលកំហុសមធ្យមនោះអាចកើតចេញពីការប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាល ០២ ដង។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនអាចបញ្ជាក់បានថា តើការមើលទូរសព្ទ ជាកំហុសអ្វីនោះទេ ហើយនិយោជកក៏មិនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ការមើលទូរសព្ទនេះ ប្រើរយៈពេលយូរប៉ុណ្ណាហើយអាចធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ក៏ដូចជាដំណើរការក្រុមហ៊ុន ដូចម្តេចខ្លះនោះឡើយ។ ហេតុនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ទោះបីជាការមើលទូរសព្ទក្នុងម៉ោងការងារ ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកំហុស ប៉ុន្តែមិនគួរចាត់ជាកំហុសមធ្យមដែលត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះដែរ ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ តាមរយៈលិខិតព្រមានចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ បានបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានគេងក្នុងម៉ោងការងារ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិត បានជំទាស់ថា កម្មករនិយោជិតមិនបានគេងក្នុងម៉ោងការងារនោះទេ គឺគ្រាន់តែងោកក្នុងម៉ោងការងារប៉ុណ្ណោះ ។ នៅក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំយល់ថា និយោជកគួរតែចង្អុលបង្ហាញបន្ថែមថា កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានគេងនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការមានរយៈពេលយូរប៉ុណ្ណា ហើយតើការគេងនេះបានធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ទៅដល់ដំណើរការការងារដូចម្តេចខ្លះ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានបញ្ជាក់ចំណុចនេះទេ ជាហេតុធ្វើឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចកំណត់ថា ការគេងក្នុងម៉ោងការងារនេះ ជាកំហុសមធ្យម ដែលអាចឈានដល់ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ទោះយ៉ាងណា ខ្ញុំយល់ឃើញថា ការងោកក្នុងម៉ោងការងារ ដែលកម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានទទួលស្គាល់ ពិតជាកំហុសមែន ។

ចំពោះកំហុស ដែលកើតឡើងពីព្រោះតែការភាន់ច្រឡំ ក្នុងការរៀបចំផ្លាកធ្វើឲ្យបាត់ផ្លាកនោះ គឺមានការទទួលស្គាល់ពីភាគីទាំងពីរថា មានការភាន់ច្រលំចំពោះផ្លាកដែលត្រូវយកទៅមុន និងផ្លាកដែលត្រូវយកទៅក្រោយប៉ុណ្ណោះ ហើយផ្លាកទាំងអស់នោះមិនបានបាត់បង់ទៅណានោះទេ ។ តាមន័យនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានប្រព្រឹត្តកំហុសពិតមែន ពីព្រោះគាត់មានការធ្វេសប្រហែសក្នុងការធ្វើការងារ ជាពិសេសការរៀបចំឥវ៉ាន់មិនបានតាមលំដាប់លំដោយត្រឹមត្រូវ ហើយ

បង្កើតជាការភាន់ច្រឡំថា ផ្លាកមួយចំនួនបានបាត់ ដែលតាមពិតផ្លាកទាំងនោះមិនបានបាត់នោះទេ គឺគ្រាន់តែមិនត្រូវបានរៀបឲ្យបានត្រឹមត្រូវតាមកន្លែង ។

តាមការបកស្រាយខាងលើ ខ្ញុំយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសសរុបចំនួន ០៣ ដង មែន ប៉ុន្តែកំហុសទាំងនោះមិនមែនជាកំហុសដែលអាចឈានដល់ការបញ្ឈប់ពីការងារស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ ដោយមូលហេតុថា និយោជកអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានលុះត្រាតែកម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលដដែលចំនួន ០៤ដង ជាប់ៗគ្នា ឬបានប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យមចំនួន ០២ ដង ប៉ុណ្ណោះ។

សរុបមក ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬ ចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច នោះទេ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២៤/១៥ - វ៉ៃ ហ្វុល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបញ្ជាក់ថា ៖ "ជាទូទៅ នៅពេលមានការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចនឹងបង្គាប់ឲ្យភាគីនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតនោះឲ្យចូលធ្វើការវិញ ឬក៏បង្គាប់ឲភាគីនិយោជកបង់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ អាស្រ័យទៅលើអង្គហេតុជាក់ស្តែងនៃសំណុំរឿងនីមួយៗ។" ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានប្រកាន់ជំហរថា និយោជកនឹងមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិតឲ្យចូលធ្វើការងារវិញទេ ហើយទំនាក់ទំនងការងាររវាង កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មិនមានលក្ខណៈចុះសម្រុងនឹងគ្នានោះទេ ព្រោះនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ពីការងារដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង។

ខ្ញុំយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរពិចារណាបន្តពីប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារផ្សេងៗ ដែលនិយោជកត្រូវ ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ដូចតទៅ ៖

១- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ៖

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "ថិរវេលាដែលត្រូវឲដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូច តទៅ ៖

ដប់ប្រាំថ្ងៃបើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពី ប្រាំមួយខែ រហូតដល់ពីរឆ្នាំ។

មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ពីរឆ្នាំរហូត ដល់ប្រាំឆ្នាំ។

ពីរខែបើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំរហូតដល់ដប់ឆ្នាំ។...។"

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជក តែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬ មិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបាន ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ។"

ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច នៅថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយជូនដំណឹងមុនត្រឹមតែរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ មុនតែប៉ុណ្ណោះ។

ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិត មួន ទូច មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលនៃចំនួនថ្ងៃ ដែលនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងតាមអតីតភាពការងាររបស់គាត់ យោងតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ។

ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុននៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ៩១/០៤-សាំហាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា៖ "...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដែលមិនបានជូនដំណឹងនេះ ទៅកម្មករនិយោជិត ចំនួន១ខែប៉ុណ្ណោះ។ ប្រាក់ដែលត្រូវផ្តល់ជូន១ខែនេះ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ដែលត្រូវគិតដោយឈរលើមូលដ្ឋានដូចតទៅ ៖ ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនោះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តេញចេញ ចែកនឹង១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ។" (សូមមើលបន្ថែមនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៧/០៤-អឹមអេសអាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ១០៨/១៤-ភ្នំពេញសូរិយា ដឹកជញ្ជូនអ្នកដំណើរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៤ និងទី០៥, លេខ ៣២០/១៤-ខេមបូឌាន សាន់វ៉ាយ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២ និងលេខ ១៧៣/១៥-សុកហ្វីន ខេស៊ីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១)។

ខ្ញុំក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ហេតុនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួល ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ។

២- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៖

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

ចិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនា ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមាមិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ។ បើចិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគចិរវេលាធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើងត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ។ "យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ដោយឆន្ទៈផ្ទាល់របស់និយោជក។

ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិត មួន ទូច មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន១៥ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ។ ការគណនាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ

៥១/០៤-សាំហាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយថា ៖ “ក្នុងការសម្រេចអំពីរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំតាមគោលបំណងនៃមាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានណែនាំដោយមាត្រា១៦៨ ដែលតម្រូវថា ការគណនាប្រាក់ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សំរាកដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានប្រាក់ដែលរកបានជាមធ្យមក្នុងរយៈពេល១២ខែ។ ឧទាហរណ៍ កម្មករម្នាក់ដែលមានអតីតភាពការងារ១៣ខែ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍ បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន១៥ថ្ងៃ ដោយយោងតាមច្បាប់មាត្រា៨៩ ត្រូវបានគណនា ដូចខាងក្រោម ៖

ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោងនិងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនោះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្ដេញចេញ ចែកនឹង ១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ។ ប្រាក់ខែជាមធ្យម ភាគប្រចាំខែ ចែកនឹង ២៦ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ។ ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃនេះ គឺជាមូលដ្ឋាននៃការគិត ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញ។” (សូមមើលបន្ថែមនៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ២៧/០៤-អឹម អេស អាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៨/១៤-ភ្នំពេញ សូរិយា ដឹកជញ្ជូនអ្នកដំណើរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៤ និងទី០៥, លេខ ៣២០/១៤-ខេមបូឌាន សាន់ហ៊ុយ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២ និងលេខ ១៧៣/១៥-សុកហ្វីន ខេស៊ីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១)។

ខ្ញុំក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ហេតុនេះ ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួល ដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ។

៣- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

កថាខណ្ឌទី១និងទី២ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា ៖ “លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមាន សិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឲ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។...”

មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ខាងលើ ចែងថា ៖ “ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សំរាក។ ក្នុងករណីដែលមានផ្ដាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលសិទ្ធិបានឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមគំរិត ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ។”

ខ្ញុំយល់ឃើញថា យោងតាមមាត្រា ១៦៧ ខាងលើ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលកម្មករនិយោជិត មួន ទូច មិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់។

ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

មាត្រា១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "និយោជកត្រូវបង់ឲកម្មករនិយោជិតនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាកនូវប្រាក់វិភាជន៍ យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំងតំលៃវត្ថុដែលផ្តល់ឲផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបានបើករួចមកហើយ ក្នុងរយៈពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ក្នុងករណីណាក៏ដោយមិនត្រូវឲតិចជាងវិភាជន៍ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកកាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ។"

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះថា ៖ "និយោជកត្រូវធ្វើការគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបនៃរយៈពេលដប់ពីរខែចុងក្រោយ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបានមកចែកនឹងដប់ពីរ ដើម្បីរកប្រាក់មធ្យមក្នុងមួយខែ។ បន្ទាប់មកយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនេះ មកចែកនឹង ២៦ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួល មធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីប្រើជាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់បង់ឲកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។" (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៧/០៤-អឹម អេស អាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ២៣/០៨-អឹមវ៉េ១ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ២៥/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៣២០/១៤-ខេមបូឌាន សាន់វ៉ាយ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)។

ខ្ញុំក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។ ហេតុនេះខ្ញុំយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួល ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ។

៤- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ៖

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន។ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ។ កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។"

តាមរយៈការបកស្រាយខាងលើ និយោជកមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ពីការងារនោះទេ។ ដូចនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិត មួន ទូច នូវសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។

៥- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ៖

មាត្រា១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “...ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ” ។

យោងតាមមាត្រា ១១៦ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដល់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ក្នុងករណីនិយោជកមិនទាន់បានបើកប្រាក់នេះ ជូនកម្មករនិយោជិតរូបនេះ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរធ្វើការសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឲ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត មួន ទូច ចូលធ្វើការងារវិញ និងបង្គាប់ឲ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ មួន ទូច ដូចខាងក្រោម ៖

- ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន។
- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ តាមមាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត តាមមាត្រា៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់តាមមាត្រា១៦៦ និងមាត្រា១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ តាមមាត្រា១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២- <u>ចំពោះហេតុផលនៃការសម្រេចក្នុងចំណុលវិវាទទី២ ៖</u>

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេច បង្គាប់ឲ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ចូលធ្វើការងារវិញ ដោយសំអាងលើហេតុផលថា៖

- ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ជាករណីបញ្ឈប់ពីការងារ ក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។ ខ្ញុំឯកភាពចំពោះហេតុផលនេះ។

- និយោជកមិនមានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬ ចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬ របស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី នោះទេ ដោយផ្អែកលើមាត្រា ២៦, ២៧, ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ៣៤ នៃប្រកាស០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ។ ខ្ញុំមិនយល់ស្របទាំងស្រុង ទៅលើការបកស្រាយនេះខ្ញុំយល់ថាក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលគួរធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចនេះដូចតទៅ ៖

តើការដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ដោយសំអាងលើការប្រព្រឹត្តខុសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជាហេតុផលសមរម្យ ដែរ ឬទេ?

ចំណុចវិវាទនេះពាក់ព័ន្ធនឹង បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្រការ ២, ១០ និង ១២ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ "ខ" ខាងលើ) ។

យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតពីការងារ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តិកំហុសស្រាលដដែលៗចំនួន ០៤ ដង ជាប់ៗគ្នា ឬបាន ប្រព្រឹត្តិកំហុសមធ្យមចំនួន ០២ ដង។ នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក៏បានបញ្ជាក់ថា កំហុសស្រាល គឺជាកំហុសដែលមានចែងនៅក្នុងប្រការ ២ និងប្រការ ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងផងដែរ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ត្រូវបាននិយោជកចេញលិខិតអប់រំផ្ទាល់មាត់ ចំនួន ០១ ដង និងលិខិតព្រមាន ចំនួន ០៤ ដង ពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រព្រឹត្តខុសរបស់គាត់។ ជាមួយគ្នានេះ ភាគីនិយោជកក៏បានផ្ដល់ភស្តុតាងជាកំណត់ហេតុនៃការព្រមានផ្ទាល់មាត់ និងលិខិតព្រមានជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដើម្បីធ្វើការពិនិត្យពិចារណាដែរ។

តាមរយៈលិខិតអប់រំផ្ទាល់មាត់ និងលិខិតព្រមានខាងលើ បានបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី បានប្រព្រឹត្តកំហុសដូចជា បើកខ្វះផ្លាកអ៊ុត អត់បិទភ្លើងក្នុងឃ្លាំង ការដោកក្នុងម៉ោងធ្វើការ ការគេងក្នុងម៉ោងធ្វើការ ការស្ដេនកាតុងខុស ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា កំហុសខាងលើនេះមិនមានចែងនៅក្នុងប្រការ២ និងប្រការ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលជាប្រការពាក់ព័ន្ធនឹងកំហុសស្រាលនោះទេ ហើយក៏មិនមានប្រការណាផ្សេងទៀតដែលកំណត់ថា ការប្រព្រឹត្តរបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ខាងលើ ជាកំហុសមធ្យម ឬកំហុសធ្ងន់នោះដែរ ។

ខ្ញុំយល់ឃើញថា នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗពិតជាមិនអាចចែងរាល់ទង្វើដែលជាកំហុសយ៉ាងលម្អិត ថាទង្វើបែបណាចាត់ទុកជាកំហុសស្រាល កំហុសមធ្យម ឬជាកំហុសធ្ងន់នោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលគួរពិចារណាថា តើកំហុសទាំង ០៥ ដង ខាងលើរបស់កម្មករនិយោជិតហ៊ឹម វណ្ណី ជាកំហុសបែបណា?

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី គឺត្រូវបានអប់រំផ្ទាល់មាត់ដោយមូលហេតុថាគាត់មិនបានបិទភ្លើងក្នុងឃ្លាំង ។ ករណីនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ពិតជាមានកំហុសមែន ហើយការអប់រំផ្ទាល់មាត់ដែលនិយោជកបានធ្វើចំពោះកំហុសនេះក៏ស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ។

ក្រៅពីកំហុសខាងលើនេះ កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ទទួលបានលិខិតព្រមាន ចំពោះការប្រព្រឹត្តខុសលើកទី១, ទី៣និងទី៤ គឺ បើកខ្វះផ្លាកអ៊ុត គេងនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ និងដោកក្នុងម៉ោងការងារ ។ បើយោងតាមកំហុសដែលមានចែងនៅក្នុងលិខិតព្រមាននេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកមិនគួរចេញជាលិខិតព្រមានទៅលើកម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ភ្លាមៗនោះទេ ពីព្រោះបើផ្អែកតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ការចេញលិខិតព្រមានអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យម ដែលកំហុសមធ្យមនោះអាចកើតចេញពីការប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលដដែលៗ ចំនួន ០២ ដង។

ក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកគួរតែបង្ហាញនូវមូលហេតុថា ហេតុអ្វីបានជានិយោជកព្រមានកម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះការបើកខ្ទះផ្លាកអ៊ុត គេងនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ដោកក្នុងម៉ោងការងារ ហើយតើកំហុសទាំងនេះអាចធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ក៏ដូចជាដំណើរការក្រុមហ៊ុនយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ ។

ខ្ញុំយល់ឃើញថា ការខកខានមិនបានពន្យល់ពីមូលហេតុនៃការពម្រានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឲ្យបានច្បាស់លាស់នេះ គឺជាកត្តាមួយដែលធ្វើឲក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចកំណត់ថា ការចេញលិខិតព្រមាននេះពិតជាសមស្របទៅនឹងប្រភេទនៃកំហុសនោះឬយ៉ាងណា ពីព្រោះថាបើគ្រាន់តែផ្អែកតាមកំហុសដែលមានសរសេរនៅក្នុងលិខិតព្រមានទាំងនោះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា កំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ជាកំហុសធម្មតា មិនមែនជាកំហុសដែលអាចឲ្យនិយោជកចេញលិខិតព្រមានបាននោះឡើយ ។

ម្យ៉ាងទៀត ចំពោះការប្រព្រឹត្តខុសលើកទី៥ គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការស្តេនកាតុងខុស ។ កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី បានអះអាងថា គាត់មិនមែនជាអ្នកស្តេនកាតុងខុសនោះទេ គឺមានកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតជាអ្នកធ្វើ ប៉ុន្តែនិយោជកបែរជាមកព្រមានគាត់ទៅវិញ ។ និយោជកក៏បានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី បានទទួលស្គាល់កំហុសក្នុងការស្តេនកាតុងខុសនោះហើយ តាមរយៈការផ្តិតស្នាមមេដៃលើលិខិតព្រមាន ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ពិតជាបានផ្តិតស្នាមមេដៃក្នុងការទទួលស្គាល់កំហុសនៅក្នុងលិខិតព្រមានសម្រាប់កំហុសលើកទី៥មែន ។ ហេតុនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ពិតជាបានប្រព្រឹត្តខុសមែន ។ ខ្ញុំយល់ឃើញថា កំហុសលើកទី ៥ នេះ ក៏មិនខុសពីកំហុសលើកទី១, ទី៣ និងទី៤ នោះដែរ ពីព្រោះនិយោជកបានខកខានក្នុងការពន្យល់ថា តើកំហុសក្នុងការស្តេនកាតុងអាចធ្វើឲប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការក្រុមហ៊ុនយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ ហេតុនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា កំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី គឺជាកំហុសធម្មតា មិនមែនជាកំហុសដែលអាចឲនិយោជកចេញលិខិតព្រមានបាននោះឡើយ ។

សរុបមក ខ្ញុំយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសចំនួន០៥ដងមែន គ្រាន់តែកំហុសទាំងនោះជាកំហុសស្រាល ដែលមិនគួរទទួលបានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរតែប៉ុណ្ណោះ ។

ប៉ុន្តែ បើយោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលចំនួន០៤ដង និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនោះពីការងារបាន ដោយសារតែត្រូវបានចាត់ទុកថាស្មើនិងបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។ បើទោះជាបែបនេះក្តី យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងពីអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវចាត់ទុកថាជាបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ ។"

ដូច្នេះ យោងតាមខ្លឹមសារនៃ កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកណាម្នាក់ដែលមានបំណងចង់បណ្តេញកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដោយសារតែកំហុសធ្ងន់ត្រូវតែបង្ហាញនូវភស្តុតាងអំពីកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត និងបង្ហាញថា កំហុសនោះបានធ្វើឡើងក្នុងកំឡុងពេលដែលអាចធ្វើការដាក់ទណ្ឌកម្មបាន។ និយោជកអាចបណ្តេញនិយោជិតដោយសារតែកំហុសធ្ងន់តែក្នុងរយៈពេល ០៧ ថ្ងៃចាប់ពីពេលដែលខ្លួនបានដឹងអំពីកំហុស។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៦/០៤-ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៧៤/០៤-អឹម វ៉េ)

យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ការប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាល ០៥ ដង របស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ត្រូវបានចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ ឬកំហុសដែលអាចបញ្ឈប់ពីការងារបាន ។ យោងតាមអង្គហេតុកំហុសចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី គឺនៅថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយនិយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។ ក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានអនុវត្តវិធានការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ក្នុងរយៈពេល ០៧ ថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកបានដឹងពីកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ថាជាកំហុសដែលអាចបញ្ឈប់បានឬកំហុសធ្ងន់តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះទេ ។ ហេតុនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារនោះឡើយ ។

ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានប្រកាន់ជំហរថា និយោជកនឹងមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិតឲចូលធ្វើការងារវិញទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទំនាក់ទំនងការងាររវាង កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មិនមានលក្ខណៈចុះសម្រុងនឹងគ្នានោះទេ ព្រោះនិយោជកបានបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ពីការងារ ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង។

ដូចការបកស្រាយក្នុងចំណុចខាងលើដែរ ក្នុងករណីនេះ និយោជកអាចជ្រើសយកកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ដូចខាងក្រោម ៖

១- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន

ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ក្នុងករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់គឺ ត្រូវអនុលោមតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី បានចូលបម្រើការងារនៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣ ហើយត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់នៅនៅថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ មានន័យថា គាត់បានធ្វើការងារបានរយៈពេលប្រហែលជា ០៣ ឆ្នាំ ០៨ ខែ ហើយ ។

ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជូនកម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី រយៈពេល១៥ថ្ងៃមុនថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងារ ប៉ុន្តែបើយោងតាមមាត្រា ៧៥ និង៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ រយៈពេល ០១ ខែ មុនពេលបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ។

ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ទៅតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែង ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៖

ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ក្នុងករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវអនុលោមតាមមាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ខ្ញុំរកឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ពីការងារ គឺមិនផ្អែកនីតិវិធីត្រឹមត្រូវទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់តាមរយៈកំហុសធ្ងន់នោះទេ ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញស្របតាមអតីតភាពការងារដែលគាត់បានធ្វើជាក់ស្តែង ។

៣- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ៖

ការផ្តល់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ក្នុងករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវអនុលោមតាម មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ) ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយាបថនៃកម្មករនិយោជិត ផ្អែកទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់ក្រុមហ៊ុន ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី មានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ស្របតាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ។

៤- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវអនុលោមតាមមាត្រា១៦៦ និង ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ) ។

ក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់មុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាស្របតាមមាត្រា១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ។

៥- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ៖

ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ត្រូវអនុលោមតាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ) ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី មិនទាន់ទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១២ ថ្ងៃ ចុងក្រោយនៅក្នុង ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦នៅឡើយទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តី ពីការងារខាងលើ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ជូន កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ស្របតាមមាត្រា១១៦នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឲ្យ និយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ចូលធ្វើការងារវិញ និងបង្គាប់ឲនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាហ៊ឹម វណ្ណី ដូចខាងក្រោម ៖

- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន។
- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ តាមមាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត តាមមាត្រា៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ តាមមាត្រា១៦៦ និង មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ តាមមាត្រា១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦

ហត្ថលេខា

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

អាជ្ញាកណ្តាល សេង ប្រហ៊ិន

ឧបសម្ព័ន្ធ "ក"
យោបល់ជំទាស់ក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល
ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៦ សំណុំរឿង ៖ ២២៥/១៦ - ជីន យី

យោង៖ - ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ។

- សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ សំណុំរឿង៖ ២២៥/១៦ - ជីន យី

យោងតាមប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា"ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្ដីម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្ដាលទាំង ០៣ រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្ដាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹង សេចក្ដីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្ដី បង្គាប់នោះ "។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំសូមផ្ដល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចនៃសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ សំណុំរឿង៖ ២២៥/១៦- ជីន យី ដែលបានសម្រេចបង្គាប់ ៖ "ចំណុចវិវាទទី១៖ បង្គាប់ឲ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត មួន ទូច ចូលធ្វើការងារវិញ ។ ចំណុចវិវាទទី២ ៖ បង្គាប់ឲ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហ៊ុម វណ្ណី ចូលធ្វើការងារវិញ " ដូចតទៅ៖

១- <u>ចំពោះហេតុផលនៃការសម្រេចក្នុងចំណុចវិវាទទី១៖</u>

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានសម្រេច បង្គាប់ឲ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត មួន ទូច ចូលធ្វើការងារវិញ ដោយសំអាងលើហេតុផលថា៖

- ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ជាករណីបញ្ឈប់ពីការងារក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។ ខ្ញុំឯកភាពចំពោះហេតុផលនេះ។
- និយោជកមិនមានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬ ចរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច នោះទេ ដោយផ្អែកលើមាត្រា ២៦, ២៧, ៧៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និង ប្រការ៣៤ នៃប្រកាស០៩៩ ស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។ ខ្ញុំមិនយល់ស្របទាំងស្រុងទៅលើការបកស្រាយនេះខ្ញុំយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលគួរធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចនេះដូចតទៅ ៖

តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ពីការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលា មិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅ តាមរបៀបឲ្យដំណឹង មុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយ កិច្ចសន្យា ត្រូវឲ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ។ ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬ ចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំ បាច់នៃដំណើរ របស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬ របស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា៧៤ ខាងលើ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុ ផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរ របស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ១៦០/១៣-អង្គការអន្តរជាតិបម្រើសុខភាព ប្រជាជនកម្ពុជា (PSI) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១, លេខ ១៦៣/១៤-ស៊ីន ឆាង ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ, លេខ ១៧៨/១៤-សួនឧស្សាហកម្មមេនហាតធេន ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៧៣/១៥-សុកហ្វីន ខេស៊ីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ខ្ញុំក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុង សំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការ ងាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ពីព្រោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់គាត់ដល់ កាលកំណត់ ។ ដោយឡែក ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ជាករណីបញ្ឈប់ពីការងារក្រោមកិច្ចសន្យា ការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោ ជកមានភាតព្វកិច្ចក្នុងបង្ហាញនូវហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រៅពីមូលហេតុមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា និយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ពីព្រោះ គាត់បានប្រព្រឹត្តខុសនឹង បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចំនួន០៤ដង ហើយក៏ទទួលបាននូវការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះការប្រព្រឹត្ត ខុសនោះផងដែរ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរពិចារណាថា តើការដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ដោយសំអាងលើការប្រព្រឹត្តខុសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជាហេតុផលសមរម្យដែរ ឬទេ?

ប្រការ១០ នៃ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ចែងថា ៖ "...ប្រកាសទី១០ ៖... កំហុសធ្ងន់ ឬ កំហុសត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ៖ ...ការប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលដដែលៗចំនួន ៤ដង ជាប់ៗគ្នា ឬការប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យមចំនួន ២ ដង។..."។

ប្រការ២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ចែងថា ៖ "... បែបបទនៃការអនុវត្តន៍ការងារនិងសណ្តាប់ធ្នាប់ការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ៖...ហាមធ្វើចលនាដែលនាំឲ្យប៉ះពាល់ដល់សតិអារម្មណ៍ និងធ្វើអោយសកម្មភាពការងារជល់អ្នកដទៃ។ ហាមធ្វើសកម្មភាពដើម្បីរាំងស្ទះល្បឿន និងចលនាផលិតកម្មដោយមានចេតនា។..."

ប្រការ ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ចែងថា ៖ "ប្រការ១២ ៖ អនាម័យ និងសន្តិសុខការងារត្រូវរក្សាអនាម័យបុគ្គល សាធារណៈ និង បរិដ្ឋានឲ្យបានល្អប្រសើរជានិច្ច។..."

យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលដដែលៗចំនួន០៤ ដង ឬការប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យម ចំនួន ០២ ដង ។ នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក៏បានបញ្ជាក់ថា កំហុសស្រាល គឺជាកំហុសដែលមានចែងនៅក្នុងប្រការ ២ និងប្រការ ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងផងដែរ ។

ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថាកម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលច្រើនដងផ្ទុយនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។ ជាមួយគ្នានេះ និយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវលិខិតអប់រំផ្ទាល់មាត់ចំនួន០២ និងលិខិតព្រមានចំនួន០២ របស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ធ្វើការពិចារណា ។

តាមរយៈកំណត់ហេតុនៃការព្រមានផ្ទាល់មាត់ និងលិខិតព្រមាននោះ បានបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានចុចទូរសព្ទ មើលទូរសព្ទ គេងក្នុងម៉ោងការងារ និងរៀបចំផ្លាកច្រឡំ ។

ខ្ញុំរកឃើញថា កំហុសខាងលើនេះ មិនមានចែងនៅក្នុងប្រការ២ និងប្រការ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលជាប្រការពាក់ព័ន្ធនឹងកំហុសស្រាលនោះទេ ហើយក៏មិនមានប្រការណាផ្សេងទៀតដែលកំណត់ថា ការប្រព្រឹត្តរបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ខាងលើ ជាកំហុសមធ្យម ឬកំហុសធ្ងន់នោះដែរ ។

ដោយឡែក ខ្ញុំយល់ឃើញថា នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗពិតជាមិនអាចចែងរាល់ទង្វើដែលជាកំហុសយ៉ាងលម្អិត ថាទង្វើបែបណាចាត់ទុកជាកំហុសស្រាល កំហុសមធ្យម ឬជាកំហុសធ្ងន់នោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរពិចារណាថា តើកំហុសទាំង ០៤ ដង ខាងលើរបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ជាកំហុសបែបណា?

ការចុចទូរសព្ទរបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច នៅថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ ត្រូវបាននិយោជកធ្វើកំណត់ហេតុនៃការព្រមានផ្ទាល់មាត់។ ការចុចទូរសព្ទនេះ គឺកើតឡើងតាំងពីឆ្នាំ២០១៤

មក ហើយកម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានប្រព្រឹត្តកំហុសម្តងទៀតនៅឆ្នាំ២០១៦ គឺមើលទូរសព្ទ ។ ក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំក៏ឯកភាពដែរថា បើប្រៀបធៀបរយៈពេលដែលគាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុសលើកទី១ ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ រហូតមកការប្រព្រឹត្តកំហុសលើកទី២ គឺមានរយៈពេលវែង ដែលមិនគួរយកកំហុសនោះមករាប់បញ្ចូលជាមួយនឹងកំហុសដទៃទៀតដែលកើតឡើងក្នុងឆ្នាំ២០១៦នោះទេ ទោះបីជាគ្មានបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ ឬ វិធានណាមួយបានកំណត់ពីរយៈពេលឬគម្លាតសម្រាប់ធ្វើឲ្យកំហុសណាមួយនោះនៅតែត្រូវបានចាត់ទុកថានៅមានអត្ថិភាពក៏ដោយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរពិចារណាតែកំហុសដែលនៅសល់ចំនួន ០៣ លើក ដែលកម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានប្រព្រឹត្តក្នុងឆ្នាំ២០១៦ តែប៉ុណ្ណោះ ។

តាមរយៈលិខិតព្រមាន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានមើលទូរសព្ទក្នុងម៉ោងការងារ ។ បើយោងតាមកំហុសដែលមានចែងនៅក្នុងលិខិតព្រមាននេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកមិនគួរចេញជាលិខិតព្រមានទៅលើកម្មករនិយោជិត មួន ទូច ភ្លាមៗនោះទេ ពីព្រោះបើផ្អែកតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកអាចចេញលិខិតព្រមានលុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យម ដែលកំហុសមធ្យមនោះអាចកើតចេញពីការប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាល ០២ ដង។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនអាចបញ្ជាក់បានថា តើការមើលទូរសព្ទ ជាកំហុសអ្វីនោះទេ ហើយនិយោជកក៏មិនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ការមើលទូរសព្ទនេះ ប្រើរយៈពេលយូរប៉ុណ្ណាហើយអាចធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ក៏ដូចជាដំណើរការក្រុមហ៊ុន ដូចម្តេចខ្លះនោះឡើយ។ ហេតុនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ទោះបីជាការមើលទូរសព្ទក្នុងម៉ោងការងារ ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកំហុស ប៉ុន្តែមិនគួរចាត់ជាកំហុសមធ្យមដែលត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះដែរ ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ តាមរយៈលិខិតព្រមានចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ បានបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានគេងក្នុងម៉ោងការងារ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិត បានជំទាស់ថា កម្មករនិយោជិតមិនបានគេងក្នុងម៉ោងការងារនោះទេ គឺគ្រាន់តែដោកក្នុងម៉ោងការងារប៉ុណ្ណោះ ។ នៅក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំយល់ថា និយោជកគួរតែចង្អុលបង្ហាញបន្ថែមថា កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានគេងនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការមានរយៈពេលយូរប៉ុណ្ណា ហើយតើការគេងនេះបានធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ទៅដល់ដំណើរការការងារដូចម្តេចខ្លះ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានបញ្ជាក់ចំណុចនេះទេ ជាហេតុធ្វើឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចកំណត់ថា ការគេងក្នុងម៉ោងការងារនេះ ជាកំហុសមធ្យម ដែលអាចឈានដល់ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ទោះយ៉ាងណា ខ្ញុំយល់ឃើញថា ការដោកក្នុងម៉ោងការងារ ដែលកម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានទទួលស្គាល់ ពិតជាកំហុសមែន ។

ចំពោះកំហុស ដែលកើតឡើងពីព្រោះតែការភាន់ច្រឡំ ក្នុងការរៀបចំផ្លាកធ្វើឲ្យបាត់ផ្លាកនោះ គឺមានការទទួលស្គាល់ពីភាគីទាំងពីរថា មានការភាន់ច្រលំចំពោះផ្លាកដែលត្រូវយកទៅមុន និងផ្លាកដែលត្រូវយកទៅក្រោយប៉ុណ្ណោះ ហើយផ្លាកទាំងអស់នោះមិនបានបាត់បង់ទៅណានោះទេ ។ តាមន័យនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានប្រព្រឹត្តកំហុសពិតមែន ពីព្រោះគាត់មានការធ្វេសប្រហែសក្នុងការធ្វើការងារ ជាពិសេសការរៀបចំឥវ៉ាន់មិនបានតាមលំដាប់លំដោយត្រឹមត្រូវ ហើយ

បង្កើតជាការភាន់ច្រឡំថា ផ្លាកមួយចំនួនបានបាត់ ដែលតាមពិតផ្លាកទាំងនោះមិនបានបាត់នោះទេ គឺគ្រាន់តែមិនត្រូវបានរៀបឲ្យបានត្រឹមត្រូវតាមកន្លែង ។

តាមការបកស្រាយខាងលើ ខ្ញុំយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសសរុបចំនួន ០៣ ដង មែន ប៉ុន្តែកំហុសទាំងនោះមិនមែនជាកំហុសដែលអាចឈានដល់ការបញ្ឈប់ពីការងារស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ ដោយមូលហេតុថា និយោជកអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានលុះត្រាតែកម្មករនិយោជិត មួន ទូច បានប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលដដែលចំនួន ០៤ដង ជាប់ៗគ្នា ឬបានប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យមចំនួន ០២ ដង ប៉ុណ្ណោះ។

សរុបមក ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬ ចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច នោះទេ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២៤/១៥ - វី ហ្វុល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបញ្ជាក់ថា ៖ "ជាទូទៅ នៅពេលមានការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចនឹងបង្គាប់ឲ្យភាគីនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតនោះឲ្យចូលធ្វើការវិញ ឬក៏បង្គាប់ឲភាគីនិយោជកបង់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ អាស្រ័យទៅលើអង្គហេតុជាក់ស្តែងនៃសំណុំរឿងនីមួយៗ។" ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានប្រកាន់ជំហរថា និយោជកនឹងមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិតឲ្យចូលធ្វើការងារវិញទេ ហើយទំនាក់ទំនងការងាររវាង កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មិនមានលក្ខណៈចុះសម្រុងនឹងគ្នានោះទេ ព្រោះនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ពីការងារដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង។

ខ្ញុំយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរពិចារណាបន្តពីប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារផ្សេងៗ ដែលនិយោជកត្រូវ ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ដូចតទៅ ៖

១- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ៖

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "ថិរវេលាដែលត្រូវឲដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូច តទៅ ៖

ដប់ប្រាំថ្ងៃបើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពី ប្រាំមួយខែ រហូតដល់ពីរឆ្នាំ។

មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ពីរឆ្នាំរហូត ដល់ប្រាំឆ្នាំ។

ពីរខែបើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំរហូតដល់ដប់ឆ្នាំ។...។"

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជក តែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬ មិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តំរូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបាន ក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ។"

ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច នៅថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយជូនដំណឹងមុនត្រឹមតែរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ មុនតែប៉ុណ្ណោះ។

ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិត មួន ទូច មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលនៃចំនួនថ្ងៃ ដែលនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងតាមអតីតភាពការងាររបស់គាត់ យោងតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ។

ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុននៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ៥១/០៤-សាំហាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា៖ "...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដែលមិនបានជូនដំណឹងនេះ ទៅកម្មករនិយោជិត ចំនួន១ខែប៉ុណ្ណោះ។ ប្រាក់ដែលត្រូវផ្តល់ជូន១ខែនេះ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ដែលត្រូវគិតដោយឈរលើមូលដ្ឋានដូចតទៅ ៖ ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនោះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តេញចេញ ចែកនឹង១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ។" (សូមមើលបន្ថែមនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៧/០៤-អឹមអេសអាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ១០៤/១៤-ភ្នំពេញសូរិយា ដឹកជញ្ជូនអ្នកដំណើរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៤ និងទី០៥, លេខ ៣២០/១៤-ខេមបូឌាន សាន់ហ៊ាយ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២ និងលេខ ១៧៣/១៥-សុកហ្វីន ខេស៊ីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១)។

ខ្ញុំក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ហេតុនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួល ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ។

២- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៖

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

ចិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនា ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមាមិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ។ បើចិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគចិរវេលាធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើងត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ។ "យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ដោយឆន្ទៈផ្ទាល់របស់និយោជក។

ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិត មួន ទូច មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន១៥ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ។ ការគណនាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ

៥១/០៤-សាំហាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ “ក្នុងការសម្រេចអំពីរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំតាមគោលបំណងនៃមាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានណែនាំដោយមាត្រា១៦៨ ដែលតម្រូវថា ការគណនាប្រាក់ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សំរាកដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានប្រាក់ដែលរកបានជាមធ្យមក្នុងរយៈពេល១២ ខែ។ ឧទាហរណ៍ កម្មករម្នាក់ដែលមានអតីតភាពការងារ១៣ខែ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍ បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន១៥ថ្ងៃ ដោយយោងតាមច្បាប់មាត្រា៨៩ ត្រូវបានគណនា ដូចខាងក្រោម ៖

ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោងនិងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនោះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តេញចេញ ចែកនឹង ១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ។ ប្រាក់ខែជាមធ្យម ភាគប្រចាំខែ ចែកនឹង ២៦ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ។ ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃនេះ គឺជាមូលដ្ឋាននៃការគិត ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។” (សូមមើលបន្ថែមនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៧/០៤-អឹម អេស អាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៤/១៤-ភ្នំពេញ ស្ទូរិយា ដឹកជញ្ជូនអ្នកដំណើរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៤ និងទី០៥, លេខ ៣២០/១៤-ខេមបូឌាន សាន់រ៉ាយ៍ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២ និងលេខ ១៧៣/១៥-សុកហ្វីន ខេស៊ីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១)។

ខ្ញុំក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ហេតុនេះ ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួល ដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ។

៣- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

កថាខណ្ឌទី១និងទី២ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមាន សិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឲ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។...”

មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ ចែងថា ៖ “ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សំរាក។ ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលសិទ្ធិបានឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិត ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ។”

ខ្ញុំយល់ឃើញថា យោងតាមមាត្រា ១៦៧ ខាងលើ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលកម្មករនិយោជិត មួន ទូច មិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់។

ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

មាត្រា១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "និយោជកត្រូវបង់ឲកម្មករនិយោជិតនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាកនូវប្រាក់វិភាជន៍ យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំងតំលៃវត្ថុដែលផ្តល់ឲផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយដែលកម្មករនិយោជិតបានបើករួចមកហើយ ក្នុងរយៈពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ក្នុងករណីណាក៏ដោយមិនត្រូវឲតិចជាងវិភាជន៍ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកកាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ។"

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះថា ៖ "និយោជកត្រូវធ្វើការគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបនៃរយៈពេលដប់ពីរខែចុងក្រោយ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបានមកចែកនឹងដប់ពីរ ដើម្បីរកប្រាក់មធ្យមក្នុងមួយខែ។ បន្ទាប់មកយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនេះ មកចែកនឹង ២៦ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួល មធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីប្រើជាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់បង់ឲកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។" (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៧/០៤-អឹម អេស អាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ២៣/០៨-អឹមវ៉េ១ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ២៥/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៣២០/១៤-ខេមបូឌាន សាន់វ៉ាយ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)។

ខ្ញុំក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។ ហេតុនេះខ្ញុំយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួល ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ។

៤- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ៖

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន។ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ។ កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។"

តាមរយៈការបកស្រាយខាងលើ និយោជកមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ពីការងារនោះទេ។ ដូចនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិត មួន ទូច នូវសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។

៥- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ៖

មាត្រា១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "...ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ " ។

យោងតាមមាត្រា ១១៦ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដល់កម្មករនិយោជិត មួន ទូច ក្នុងករណីនិយោជកមិនទាន់បានបើកប្រាក់នេះ ជូនកម្មករនិយោជិតរូបនេះ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរធ្វើការសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឲ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត មួន ទូច ចូលធ្វើការងារវិញ និងបង្គាប់ឲ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ មួន ទូច ដូចខាងក្រោម ៖

- ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន។
- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ តាមមាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត តាមមាត្រា៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់តាមមាត្រា១៦៦ និងមាត្រា១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ តាមមាត្រា១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២- <u>ចំពោះហេតុផលនៃការសម្រេចក្នុងចំណុចវិវាទទី២៖</u>

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេច បង្គាប់ឲ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ចូលធ្វើការងារវិញ ដោយសំអាងលើហេតុផលថា៖

- ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ជាករណីបញ្ឈប់ពីការងារ ក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។ ខ្ញុំឯកភាពចំពោះហេតុផលនេះ។

- និយោជកមិនមានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬ ចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬ របស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី នោះទេ ដោយផ្អែកលើមាត្រា ២៦, ២៧, ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ៣៤ នៃប្រកាស០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ។ ខ្ញុំមិនយល់ស្របទាំងស្រុង ទៅលើការបកស្រាយនេះខ្ញុំយល់ថាក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលគួរធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចនេះដូចតទៅ ៖

តើការដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ឹម វណ្ណី ដោយសំអាងលើការប្រព្រឹត្តខុសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជាហេតុផលសមរម្យ ដែរ ឬទេ?

ចំណុចវិវាទនេះពាក់ព័ន្ធនឹង បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្រការ ២, ១០ និង ១២ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ "ខ" ខាងលើ) ។

យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីន យី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតពីការងារ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តិកំហុសស្រាលដដែលៗចំនួន ០៤ ដង ជាប់ៗគ្នា ឬបាន ប្រព្រឹត្តិកំហុសមធ្យមចំនួន ០២ ដង។ នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក៏បានបញ្ជាក់ថា កំហុសស្រាល គឺជាកំហុសដែលមានចែងនៅក្នុងប្រការ ២ និងប្រការ ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងផងដែរ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ត្រូវបាននិយោជកចេញលិខិតអប់រំផ្ទាល់មាត់ ចំនួន ០១ ដង និងលិខិតព្រមាន ចំនួន ០៤ ដង ពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រព្រឹត្តខុសរបស់គាត់។ ជាមួយគ្នានេះ ភាគីនិយោជកក៏បានផ្តល់ភស្តុតាងជាកំណត់ហេតុនៃការព្រមានផ្ទាល់មាត់ និងលិខិតព្រមានជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីធ្វើការពិនិត្យពិចារណាដែរ។

តាមរយៈលិខិតអប់រំផ្ទាល់មាត់ និងលិខិតព្រមានខាងលើ បានបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី បានប្រព្រឹត្តកំហុសដូចជា បើកខ្វះផ្លាកអ៊ុត អត់បិទភ្លើងក្នុងឃ្លាំង ការដោកក្នុងម៉ោងធ្វើការ ការគេងក្នុងម៉ោងធ្វើការ ការស្កេនកាតុងខុស ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កំហុសខាងលើនេះមិនមានចែងនៅក្នុងប្រការ២ និងប្រការ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលជាប្រការពាក់ព័ន្ធនឹងកំហុសស្រាលនោះទេ ហើយក៏មិនមានប្រការណាផ្សេងទៀតដែលកំណត់ថា ការប្រព្រឹត្តរបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ខាងលើ ជាកំហុសមធ្យម ឬកំហុសធ្ងន់នោះដែរ ។

ខ្ញុំយល់ឃើញថា នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗពិតជាមិនអាចចែងរាល់ទង្វើដែលជាកំហុសយ៉ាងលម្អិត ថាទង្វើបែបណាចាត់ទុកជាកំហុសស្រាល កំហុសមធ្យម ឬជាកំហុសធ្ងន់នោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរពិចារណាថា តើកំហុសទាំង ០៥ ដង ខាងលើរបស់កម្មករនិយោជិតហ៊ីម វណ្ណី ជាកំហុសបែបណា?

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី គឺត្រូវបានអប់រំផ្ទាល់មាត់ដោយមូលហេតុថាគាត់មិនបានបិទភ្លើងក្នុងឃ្លាំង ។ ករណីនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ពិតជាមានកំហុសមែន ហើយការអប់រំផ្ទាល់មាត់ដែលនិយោជកបានធ្វើចំពោះកំហុសនេះក៏ស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ។

ក្រៅពីកំហុសខាងលើនេះ កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ទទួលបានលិខិតព្រមាន ចំពោះការប្រព្រឹត្តខុសលើកទី១, ទី៣និងទី៤ គឺ បើកខ្វះផ្លាកអ៊ុត គេងនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ និងដោកក្នុងម៉ោងការងារ ។ បើយោងតាមកំហុសដែលមានចែងនៅក្នុងលិខិតព្រមាននេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកមិនគួរចេញជាលិខិតព្រមានទៅលើកម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ភ្លាមៗនោះទេ ពីព្រោះបើផ្អែកតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ការចេញលិខិតព្រមានអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យម ដែលកំហុសមធ្យមនោះអាចកើតចេញពីការប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលដដែលៗ ចំនួន ០២ ដង។

ក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកគួរតែបង្ហាញនូវមូលហេតុថា ហេតុអ្វីបានជានិយោជកព្រមានកម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះការបើកខ្ទះផ្លាកអ៊ុត គេងនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ងោកក្នុងម៉ោងការងារ ហើយតើកំហុសទាំងនេះអាចធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ក៏ដូចជាដំណើរការក្រុមហ៊ុនយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ ។

ខ្ញុំយល់ឃើញថា ការខកខានមិនបានពន្យល់ពីមូលហេតុនៃការពម្រានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឲ្យបានច្បាស់លាស់នេះ គឺជាកត្តាមួយដែលធ្វើឲក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចកំណត់ថា ការចេញលិខិតព្រមាននេះពិតជាសមស្របទៅនឹងប្រភេទនៃកំហុសនោះឬយ៉ាងណា ពីព្រោះថាបើគ្រាន់តែផ្អែកតាមកំហុសដែលមានសរសេរនៅក្នុងលិខិតព្រមានទាំងនោះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា កំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ជាកំហុសធម្មតា មិនមែនជាកំហុសដែលអាចឲ្យនិយោជកចេញលិខិតព្រមានបាននោះឡើយ ។

ម្យ៉ាងទៀត ចំពោះការប្រព្រឹត្តខុសលើកទី៥ គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការស្តេនកាតុងខុស ។ កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី បានអះអាងថា គាត់មិនមែនជាអ្នកស្តេនកាតុងខុសនោះទេ គឺមានកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតជាអ្នកធ្វើ ប៉ុន្តែនិយោជកបែរជាមកព្រមានគាត់ទៅវិញ ។ និយោជកក៏បានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី បានទទួលស្គាល់កំហុសក្នុងការស្តេនកាតុងខុសនោះហើយ តាមរយៈការផ្តិតស្នាមមេដៃលើលិខិតព្រមាន ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ពិតជាបានផ្តិតស្នាមមេដៃក្នុងការទទួលស្គាល់កំហុសនៅក្នុងលិខិតព្រមានសម្រាប់កំហុសលើកទី៥មែន ។ ហេតុនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ពិតជាបានប្រព្រឹត្តខុសមែន ។ ខ្ញុំយល់ឃើញថា កំហុសលើកទី ៥ នេះ ក៏មិនខុសពីកំហុសលើកទី១, ទី៣ និងទី៤ នោះដែរ ពីព្រោះនិយោជកបានខកខានក្នុងការពន្យល់ថា តើកំហុសក្នុងការស្តេនកាតុងអាចធ្វើឲប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការក្រុមហ៊ុនយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ ហេតុនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា កំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី គឺជាកំហុសធម្មតា មិនមែនជាកំហុសដែលអាចឲនិយោជកចេញលិខិតព្រមានបាននោះឡើយ ។

សរុបមក ខ្ញុំយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសចំនួន០៥ដងមែន គ្រាន់តែកំហុសទាំងនោះជាកំហុសស្រាល ដែលមិនគួរទទួលបានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរតែប៉ុណ្ណោះ ។

ប៉ុន្តែ បើយោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលចំនួន០៤ដង និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនោះពីការងារបាន ដោយសារតែត្រូវបានចាត់ទុកថាស្មើនិងបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។ បើទោះជាបែបនេះក្តី យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងពីអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវចាត់ទុកថាជាបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ។ ”

ដូច្នេះ យោងតាមខ្លឹមសារនៃ កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកណាម្នាក់ដែលមានបំណងចង់បណ្តេញកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដោយសារតែកំហុសធ្ងន់ ត្រូវតែបង្ហាញនូវភស្តុតាងអំពីកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត និងបង្ហាញថា កំហុសនោះបានធ្វើឡើងក្នុងកំឡុងពេលដែលអាចធ្វើការដាក់ទណ្ឌកម្មបាន។ និយោជកអាចបណ្តេញនិយោជិតដោយសារតែកំហុសធ្ងន់តែក្នុងរយៈពេល ០៧ ថ្ងៃចាប់ពីពេលដែលខ្លួនបានដឹងអំពីកំហុស។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៦/០៤-ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៧៤/០៤-អឹម វ៉េ)

យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ការប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាល ០៥ ដង របស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ុម វណ្ណី ត្រូវបានចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ ឬកំហុសដែលអាចបញ្ឈប់ពីការងារបាន ។ យោងតាមអង្គហេតុកំហុសចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ុម វណ្ណី គឺនៅថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយនិយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦។ ក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានអនុវត្តវិធានការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ុម វណ្ណី ក្នុងរយៈពេល ០៧ ថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកបានដឹងពីកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ថាជាកំហុសដែលអាចបញ្ឈប់បានឬកំហុសធ្ងន់តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះទេ ។ ហេតុនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ុម វណ្ណី ត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារនោះឡើយ ។

ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានប្រកាន់ជំហរថា និយោជកនឹងមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការងារវិញទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទំនាក់ទំនងការងាររវាង កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មិនមានលក្ខណៈចុះសម្រុងនឹងគ្នានោះទេ ព្រោះនិយោជកបានបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ពីការងារ ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង។

ដូចការបកស្រាយក្នុងចំណុចខាងលើដែរ ក្នុងករណីនេះ និយោជកអាចជ្រើសយកកាតព្វកិច្ចក្នុងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ហ៊ុម វណ្ណី ដូចខាងក្រោម ៖

១- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន

ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ក្នុងករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់គឺ ត្រូវអនុលោមតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី បានចូលបម្រើការងារនៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣ ហើយត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់នៅនៅថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ មានន័យថា គាត់បានធ្វើការងារបានរយៈពេលប្រហែលជា ០៣ ឆ្នាំ ០៨ ខែ ហើយ ។

ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជូនកម្មករនិយោជិត ហ៊ុម វណ្ណី រយៈពេល១៥ថ្ងៃមុនថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងារ ប៉ុន្តែបើយោងតាមមាត្រា ៧៥ និង៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ រយៈពេល ០១ ខែ មុនពេលបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ុម វណ្ណី ។

ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ទៅតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែង ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៖

ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ក្នុងករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ត្រូវអនុលោមតាមមាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ពីការងារ គឺមិនផ្អែកនីតិវិធីត្រឹមត្រូវទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់តាមរយៈកំហុសធ្ងន់នោះទេ ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញស្របតាមអតីតភាពការងារដែលគាត់បានធ្វើជាក់ស្តែង ។

៣- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ៖

ការផ្តល់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ក្នុងករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវអនុលោមតាម មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ) ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយានៃកម្មករនិយោជិត ផ្អែកទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់ក្រុមហ៊ុន ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី មានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ស្របតាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ។

៤- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវអនុលោមតាមមាត្រា១៦៦ និង ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ) ។

ក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់មុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាស្របតាមមាត្រា១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ។

៥- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ៖

ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ត្រូវអនុលោមតាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមើលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ) ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី មិនទាន់ទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១២ ថ្ងៃ ចុងក្រោយនៅក្នុង ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦នៅឡើយទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ជូនកម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ស្របតាមមាត្រា១១៦នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឲ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហ៊ីម វណ្ណី ចូលធ្វើការងារវិញ និងបង្គាប់ឲនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាហ៊ីម វណ្ណី ដូចខាងក្រោម ៖

- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន។
- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ តាមមាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត តាមមាត្រា៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ តាមមាត្រា១៦៦ និង មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ តាមមាត្រា១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦

ហត្ថលេខា

អាជ្ញាកណ្តាល សេង រួចហ៊ុន