ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០០១/១៩ - សហគ្រាសផុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម “GSY”

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **សហគ្រាសផុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម** “GSY”

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិពងទឹក ឃុំដំណាក់អំពិល ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៣៧៥ ២៤៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន៖

១- លោក Gu YIN អ្នកគ្រប់គ្រងទូរទៅ

២- លោក គីម យាង អ្នកបកប្រែ

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក Gu YIN អ្នកគ្រប់គ្រងទូរទៅ

២- លោក គីម យាង អ្នកបកប្រែ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៃសហគ្រាសផុនតូច កែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម** “GSY”

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិពងទឹក ឃុំដំណាក់អំពិល ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៦ ៨៦ ៨២ ៨៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤

No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh • Tel/Fax: 855-23 881 824

E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org • Website: www.arbitrationcouncil.org

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន៖

១- លោក សយ ចន្ទូ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសេរីឯករាជ្យ

២- លោក មឿន ពិន កម្មករ

៣- លោក ភឿន ផេន កម្មករ

៤- លោក ច្រឹង ផាន់នី កម្មករ

៥- លោក ឡុញ ភារៈ កម្មករ

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក សយ ចន្ទូ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសេរីឯករាជ្យ

២- លោក ឡុញ ភារៈ កម្មករ

៣- លោក ភឿន ផេន កម្មករ

៤- លោក ច្រឹង ផាន់នី កម្មករ

៥- លោក ខីន ណារុធ កម្មករ

៦- លោក មឿន ពិន កម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីនិយោជកមិនគោរពកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយកម្មករ និងមន្ទីរការងារខេត្តកណ្តាល កាលពីថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៨ (មានកំណត់ហេតុជូនភ្ជាប់) ដែលមិនបានអនុវត្ត មានដូចខាងក្រោម :

១. ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករសម្រាកដោយមានជម្ងឺ លុះត្រាកម្មករមានសំបុត្រពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋ។

២. ក្រុមហ៊ុនឯកភាពសម្រាប់ធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យ គឺអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយមានការស្ម័គ្រចិត្ត។

៣. ក្រុមហ៊ុនឯកភាពមិនបញ្ឈប់កម្មករដោយគ្មានមូលហេតុច្បាស់លាស់។

៤. ក្រុមហ៊ុនឯកភាពចេញតារាងបើកប្រាក់ខែ(ផេស្លេប)ចេញមុន ចំនួន ០២ ថ្ងៃ ដើម្បីកម្មករបានមើលមុន។

៥. ក្រុមហ៊ុនឯកភាពអនុវត្តតាមគោលការណ៍ច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៦. ក្រុមហ៊ុនឯកភាពឱ្យមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ និងជូនកម្មករទៅមន្ទីរពេទ្យបង្អែកស្រុក។

៧. ក្រុមហ៊ុនឯកភាពធ្វើប័ណ្ណ ប.ស.ស ជូនកម្មករ ស៊ុំរយៈពេល ១ ខែ សម្រាប់កម្មករចាស់ ២ ខែ សម្រាប់កម្មករថ្មី។

THE ARBITRATION COUNCIL

៨.នៅពេលសុំច្បាប់ ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមេត្តាកាត់លុយរង្វាន់តាមសមាមាត្រ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្ត តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

២- ភាគីនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយមិនព្រមទទួលយកលោក ភឿន ផេន អត្តលេខ ១០៣៦ និងលោក មឿន ពិន អត្តលេខ ១០៣២ ឱ្យចូលធ្វើការវិញទេ និងទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ (អាណត្តិទី១៦)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃសហគ្រាសចុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម "GSY" លេខ ១៣៥ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងជួបប្រជុំមុនសវនាការ និងសវនាការ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុង កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧(ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ។

កាលបរិច្ឆេទផ្តល់ព័ត៌មាន៖ ថ្ងៃពុធ ៤កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១១ និង ០០ នាទី ព្រឹក។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ៖ ថ្ងៃសុក្រ ១៣កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានទទួលលិខិតស្នើសុំឱ្យជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់កម្មករ ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយនូវការបញ្ឈប់កម្មករ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ២ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលលិខិតស្នើសុំនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទ ចំនួន ២ ចំណុច នៅថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ ចំនួន ២ ចំណុចនេះ

THE ARBITRATION COUNCIL

ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃសហគ្រាសធុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម លេខ ១៣៥ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទទួលលិខិតមួយច្បាប់ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់សហគ្រាសធុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម "GSY" ដែលមានកម្មវត្ថុស្តីពី សំណើសុំចេញសេចក្តីបញ្ជា ដើម្បីផ្អាកការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនៅសហគ្រាសធុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម "GSY"។ ហេតុនេះ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបញ្ជា លេខ ០០១/១៩ កបអ. ឱ្យផ្អាកជាបន្ទាន់ នូវការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសធុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម "GSY" រហូតដល់នីតិវិធីនៃអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបញ្ចប់សព្វគ្រប់តាមនីតិវិធីច្បាប់ ហើយកូដករទាំងអស់ ត្រូវត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ ចាប់ពីរសៀលថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ តទៅ តាមវេនរបស់ខ្លួន។

បន្ទាប់ពីចេញសេចក្តីបញ្ជានេះមក នៅរសៀលថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលដំណឹងពីភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលថា កម្មករនិយោជិតមិនបានត្រឡប់ចូលធ្វើការតាមសេចក្តីបញ្ជានោះទេ ហើយនៅតែបន្តធ្វើកូដកម្មដដែល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីទាំងពីរនៃវិវាទមកសាកសួរព័ត៌មានបន្ថែម ក្នុងកិច្ចប្រជុំមុនសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១១ និង ០០ នាទី ព្រឹក។ នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំមុនសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមានវត្តមាន តាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលដំណឹងពីភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលថា កម្មករនិយោជិតបានត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញហើយ តាមវេនរៀងខ្លួន តាមសេចក្តីបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូចនេះ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា ចំនួន ២ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់នេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចវិវាទទី១។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទ ចំនួន ១ ចំណុច តែប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី២។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ របស់សហគ្រាសធុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម "GSY" គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំចេញសេចក្តីបញ្ជាដើម្បីផ្អាកការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនៅសហគ្រាសធុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម "GSY" ។

២- កំណត់ហេតុនៃផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅសហគ្រាសធុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម "GSY" ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

៣- វិញ្ញាបនបត្រអនុញ្ញាតដំណើរការរោងចក្រ-សិប្បកម្ម សហគ្រាសធុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម "GSY" លេខ ៣៥៤២.ឧស.សកម.វប ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។

៤- ឯកសារជារូបភាព។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ គ្មាន

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅសហគ្រាសធុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម "GSY" លេខ ១៣៥ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅសហគ្រាសធុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម "GSY" ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃសហគ្រាសធុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម "GSY" លេខ ០១៣ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ របស់មន្ទីរការងារ ខេត្តកណ្តាល។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- សេចក្តីបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០០១/១៩ កបអ. ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន លេខ ០១៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ៣កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន លេខ ០១៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ៣កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៣៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៣៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- សហគ្រាសធុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម និងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្រអនុញ្ញាតដំណើរការរោងចក្រ-សិប្បកម្ម លេខ ៣៥៤២.ឧស.សតម.វប ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ៤៥ នាក់។
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០១៣ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤ នាក់ គឺ ១. ច្រឹក ផានី, ២. អឿន ផេន, ទី៣. មឿន ពិន, និង៤. ឡញ ភារៈ ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន សហគ្រាសធុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។
- នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតទាំងបួននាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងខាងលើ។
- និយោជកបានលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុននេះ មិនមានសហជីព ឬសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយមិនព្រមទទួលយកលោក ភឿន ផេន អត្តលេខ ១០៣៦ និងលោក មឿន ពិន អត្តលេខ ១០៣២ ឱ្យចូលធ្វើការវិញទេ និងទូទាត់ប្រាក់ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងតាមផ្លូវច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន និងកម្មករនិយោជិត មឿន ពិន ចូលធ្វើការវិញ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ៖
  - កម្មករនិយោជិត មឿន ពិន បានចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ បម្រើការងារនៅផ្នែកចល័ត ដោយព្រមព្រៀងផ្ទាល់មាត់ជាមួយនិយោជក ដោយពុំមានចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ និងពុំមានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ។ គាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួន ១៧០ ដុល្លារ អាមេរិក, ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ចំនួន ២០ ដុល្លារ អាមេរិក ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ ចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិក និងប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិក។
  - កម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន បម្រើការងារនៅផ្នែកចល័ត ដោយព្រមព្រៀងផ្ទាល់មាត់ជាមួយនិយោជក ដោយពុំមានចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ និងពុំមានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ។ គាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួន ១៧០ ដុល្លារ អាមេរិក, ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ចំនួន ២០ ដុល្លារ អាមេរិក, ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ ចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិក និងប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិក។
  - និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនេះទេ។ កម្មករនិយោជិតទាំងពីរ បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយរួចហើយ។
  - កម្មករនិយោជិតទាំងពីរមិនទាន់មានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ ដោយហេតុថាពួកគាត់ទាំងពីរ មិនទាន់បំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបានរយៈពេលគ្រប់ ១ ឆ្នាំ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន បានចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨។
- ដោយឡែក ភាគីនិយោជកជំទាស់នឹងកាលបរិច្ឆេទចូលធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន ដោយអះអាងថា កម្មករនិយោជិតរូបនេះ បានចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយយោងលើឯកសារបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ របស់កម្មករនិយោជិត។
- ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានភាពខុសគ្នារវាងការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកទាក់ទងនឹងថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងរបស់កម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន។ នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកអង្គហេតុនៃកាលបរិច្ឆេទចូលធ្វើការដំបូងរបស់

កម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន ប៉ុន្តែ សាមីខ្លួនមិនមានភាពច្បាស់លាស់អំពីថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងរបស់ខ្លួន ដែលមិនអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលជឿទុកចិត្តបាន។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតទាំងពីរ មិនដែលប្រព្រឹត្តិកំហុសទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនទទួលយកកម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន និងកម្មករនិយោជិត មឿន ពិន ចូលធ្វើការវិញទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - កម្មករនិយោជិតទាំងពីរ មិនសហការជាមួយក្រុមហ៊ុន ដោយបានដឹកនាំធ្វើកូដកម្ម ចំនួន ២ លើក រួចមកហើយ គឺលើកទី១ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ លើកទី២ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៨
  - មិនស្ដាប់តាមការចាត់ចែងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន និង
  - អវត្តមានដោយគ្មានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជកជាច្រើនដង។
- ករណីនេះ និយោជកឯកភាពទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារផ្សេងតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចទាមទារខាងក្រោមនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាអំពីដើមបណ្ដឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខ។"* ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្ដាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង និងលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី)*

តាមអង្គហេតុបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.ត.ប.ក ស្ដីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ "ក្នុងករណីគ្មានសហជីព

THE ARBITRATION COUNCIL

ត្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត ។" ។

លើសពីនេះ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ *"ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖*

...

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។" ។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៧/១៦-យូនីកតា ថេកណឡជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និង លេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០១៣ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤ នាក់ គឺ ១. ច្រឹក ផានី, ២. អឿន ផេន, ទី៣. មឿន ពិន, និង៤. ឡញ ភារៈ ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសធុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតទាំងបួននាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងខាងលើ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤ នាក់ ខាងលើ មានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃសហគ្រាសធុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាសធុនតូចកែច្នៃប្លាស្ទិក និងអាលុយមីញ៉ូម ដែលជាដើមបណ្តឹង

ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន និងកម្មករនិយោជិត មឿន ពិន ចូលធ្វើការវិញ

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា ៖ កម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន និង មឿន ពិន បានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាផ្ទាល់មាត់ ជាមួយនិយោជក ដោយមិនមានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ។ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងមុនស្តីពីការបញ្ឈប់ទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិត មឿន ពិន និងកម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន មានកិច្ចសន្យាការងារប្រភេទអ្វីជាមួយនិយោជក?

ចំណុចទី៧ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ"* ។

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា កម្មករនិយោជិត មឿន ពិន បានចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយពុំមានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ។ រីឯកម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា គាត់បានចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយពុំមានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ។ ករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយអះអាងថា កម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន បានចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយយោងទៅលើឯកសារបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានភាពខុសគ្នារវាងការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ទាក់ទងនឹងថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងរបស់កម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន។ នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកអង្គហេតុនៃកាលបរិច្ឆេទចូលធ្វើការដំបូងរបស់កម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន ប៉ុន្តែ សាមីខ្លួនមិនមានភាពច្បាស់លាស់ពីថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូងរបស់ខ្លួន ដែលមិនអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ជឿទុកចិត្តបាន។ ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងសវនាការ និយោជកបានជំទាស់នឹងកាលបរិច្ឆេទចូលធ្វើការដំបូងរបស់កម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន ដោយយោងលើឯកសារបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់គាត់ ប៉ុន្តែ ដល់កាលបរិច្ឆេទនៃថ្ងៃកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និយោជកមិនបានដាក់ឯកសារណាមួយ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាទេ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសន្និដ្ឋាន ឬជឿជាក់លើការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជកបានឡើយ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំមានអង្គហេតុ ឬព័ត៌មានជាក់លាក់ ដែលអាចកំណត់បានអំពីថ្ងៃចូលធ្វើការពិតប្រាកដរបស់កម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន បានទេ។

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត មឿន ពិន និងកម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន នៅពេលចូលធ្វើការដំបូង គឺពុំមានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយនិយោជកនោះទេ។ ដូចនេះ យោងតាមចំណុចទី៧ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងរវាងកម្មករនិយោជិតទាំងពីរ ជាមួយនឹងនិយោជក គឺជាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

សរុបមក កម្មករនិយោជិត មឿន ពិន និងភឿន ផេន មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មឿន ពិន និងកម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន របស់និយោជក បានអនុវត្តត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។...ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមឡើយ។"*

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុម។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៦០/០៨-ភីស៊ីស៊ីអេស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ២០៥/១២-ស៊ូ តុងហ្វាង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ១១៦/១៥-ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិសៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, ១៤២/១៦-ហ្សិណា ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, ០២៣/១៧-ធៀន ស៊ុង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើនេះ ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើ មិនសហការការងារជាមួយនិយោជក ដោយទាស

ដឹកនាំធ្វើកូដកម្ម នៅថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ និងថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៨ មិនស្តាប់តាមការចាត់ចែងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន និងអវត្តមានដោយគ្មានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជកជាច្រើនដង។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៧៩/០៥-អេវើរប្រ៊ីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទីកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨ និងលេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាំង, លេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនិធី ក្លូបិល ស្ព័តធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រៅពីការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជក ដែលបានលើកឡើងថា និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើ ដោយមូលហេតុ ពួកគាត់មិនសហការការងារជាមួយនិយោជក ដោយបានដឹកនាំធ្វើកូដកម្ម ចំនួន ២ លើក, មិនស្តាប់តាមការចាត់ចែងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំនិយោជក និងអវត្តមានដោយគ្មានការអនុញ្ញាតច្បាប់ជាច្រើនដង គឺនិយោជកមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រលើការអះអាងទាំងអស់របស់ខ្លួន ទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់នេះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចជឿលើការអះអាងរបស់និយោជក ទាក់ទងនឹងមូលហេតុនៃការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើនេះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើ គឺមិនមានហេតុផលសមរម្យ និងមិនបានជូនដំណឹងមុនស្តីពីការបញ្ឈប់ ស្របតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនមានជំហរទទួលយកកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការវិញទេ ប៉ុន្តែ និយោជកយល់ព្រមទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនភាគីកម្មករនិយោជិត ស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២៣/១៧-ធៀន ស៊ុង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *"...ទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មិនមានលក្ខណៈចុះសម្រុងនឹងគ្នាទៀតនោះទេ។ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានលើកឡើងថា ការបញ្ឈប់ពីការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ*

មានទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព ឬពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារទេ ដែលនិយោជកត្រូវតែទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងត្រូវសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ក្នុងសំណុំរឿងមុន ។

លើសពីនេះ យោងតាមប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា ៖ *"ចំពោះបញ្ហាដែលបានដាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ក្រុមនេះមានសិទ្ធិនិងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទ ៖ ... ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ ជាបន្ទាន់ នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់ ។..."*

ដោយយោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ ជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហើយម្យ៉ាងវិញទៀត ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់នេះ គឺធ្វើឡើងដោយមិនមានហេតុសមរម្យ និងគ្មានការជូនដំណឹងមុនស្របតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ នោះទេ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ មានសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ ស្របតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាបន្តថា តើកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ ដែលត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារអ្វីខ្លះ?

○ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ ៖*

- *ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពីប្រាំមួយខែ រហូតដល់ពីរឆ្នាំ ។*
- *មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ពីរឆ្នាំ រហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ... ។"*

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តំរូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។"*

តាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងស្ដីពីការបញ្ឈប់នេះទៅកម្មករនិយោជិតទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ដល់

ARBITRATION COUNCIL

កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ ដោយផ្អែកតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និង មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

សរុបមក កម្មករនិយោជិត មឿន ពិន និង ភឿន ផេន មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ទៅតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែង ស្របតាមមាត្រ ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

○ **ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ**

មាត្រា ៨៩ (ថ្មី) នៃច្បាប់ **ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧** ចែងថា ៖

"និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ ក្នុង ១(មួយ)ឆ្នាំ ។ រៀងរាល់ ៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ចំនួនពាក់កណ្តាល ។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវបានរំលាយដោយភាគីនិយោជក ស្របទៅតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលនៅសល់អតីតភាពការងារ ចាប់ពី ១(មួយ) ខែ ដល់ក្រោម ៦(ប្រាំមួយ)ខែ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៧(ប្រាំពីរ) ថ្ងៃ ។ ក្នុងករណីដែលរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះធ្វើឡើងដោយកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ។

និយោជកត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពនេះទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតផងដែរ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ដោយមានជំងឺ ។

វិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។"

យោងតាមខ្លឹមសារកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រា ៨៩ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ។ ករណីនេះដែរ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះនៅរៀងរាល់ ៦ខែម្តង ដោយមានប្រាក់អតីតភាពចំនួនពាក់កណ្តាលពោលគឺ ត្រូវទូទាត់ ២ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ។ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ត្រូវបានរំលាយដោយភាគីនិយោជក និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៧ថ្ងៃ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលនៅសល់អតីតភាពការងារ ចាប់ពីមួយខែ ដល់ក្រោមប្រាំមួយខែ ។ ដោយឡែក ក្នុងករណីដែលរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

មាត្រាពីរ នៃច្បាប់វិសោធនកម្មដដែល បានចែងថា ៖ *"ការគណនា និងទូទាត់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករ និយោជិតដែលបានបំពេញការងារមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដែលកំណត់ដោយប្រកាស របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។"*

ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *"ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ២ (ពីរ) ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ.... ។"*

ក្នុងករណីនេះ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលសំណុំរឿងនេះ នៅថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម និងប្រកាស លេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល គឺអាចយកមកអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំង ២ នាក់ ដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់ នៅមុនឆ្នាំ២០១៩ បាន។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាលើការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងពីរ ដោយផ្អែកលើមាត្រា ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម និងប្រកាសលេខ ៤៤៣ ខាងលើ។

ប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ដដែល ចែងថា ៖*"ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ មុនឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបាននិងកំពុងបម្រើការងារនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទ ដូចខាងក្រោម...*

[...]

...ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលជាមូលដ្ឋានត្រូវរំលឹកអតីតភាពការងារ កម្មករនិយោជិត ដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី ១(មួយ)ខែ ទៅដល់ ៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវបើករំលឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំនួន ៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ។ បើចិរវេលាធ្វើការលើសពី៦(ប្រាំមួយ)ខែ ត្រូវគិតស្មើនឹង១(មួយ)ឆ្នាំពេញ ហើយនិយោជកត្រូវបើករំលឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ។... ។"

យោងតាម ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម បានចែងអំពីវិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយប្រកាស ៤៤៣ បានចែងអំពីវិសាលភាព និងការអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងការអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ។

យោងតាមខ្លឹមសារ ប្រកាស ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រកាស ៤៤៣ នេះ ក៏ត្រូវបានយកមកអនុវត្តចំពោះការគិតប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិត ផងដែរ។ ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលជាមូលដ្ឋានត្រូវរំលឹកអតីតភាពការងារកម្មករនិយោជិត ដែលបានបំពេញការងារជាប់ជានិច្ច ចាប់ពី ១ខែ ដល់ ៦ខែ និយោជកត្រូវបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៧,៥ ថ្ងៃ ហើយបើចិរវេលានៃការបំពេញការងារ

របស់កម្មករនិយោជិតលើសពី ៦ខែ ត្រូវគិតស្មើនឹង ១ឆ្នាំពេញ ដែលនិយោជកត្រូវបើករំលឹកឱ្យកម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ១៥ ថ្ងៃ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត មឿន ពិន បានចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ និងត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់នៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន បានចូលធ្វើការនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៨ និងត្រូវនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ផងដែរ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មឿន ពិន និងកម្មករនិយោជិត ភឿន ពិន គឺនៅមុនឆ្នាំ២០១៩។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរត្រូវបានរំលាយដោយភាគីនិយោជក ដូចនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ ស្របតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយអនុលោមតាម មាត្រា ៨៩ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម និងប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ខាងលើ។

○ **ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖**

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

មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សំរាក។*

ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលសិទ្ធិបានឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិត ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ" ។

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ កម្មករនិយោជិតទាំងពីរខាងលើ មិនទាន់មានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាប់ប្រចាំឆ្នាំទេ ដោយហេតុថា ពួកគាត់មិនទាន់បំពេញការងារបានរយៈពេលមួយឆ្នាំ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលពួកគាត់មិនទាន់បានប្រើប្រាស់ ដោយផ្អែកតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ស្របទៅតាមមាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

○ **សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ៖**

មាត្រា ៩១ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធកម្មមាត្រា ៨៧ ចំណង់ជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖

" ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន។

សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្ដាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្ដល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។" ។

តាមរយៈការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា និយោជកមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត មឿន ពិន និង ភឿន ផេន ខាងលើនេះទេ។

ដូចនេះ និយោជកត្រូវផ្ដល់នូវសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ ស្របតាមមាត្រា ៩១ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្ម។

- **ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ៖**

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

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាំងពីរ បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយរួចហើយ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់នេះដល់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ ទៀតទេ។

សរុបសេចក្ដីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន និងកម្មករនិយោជិត មឿន ពិន ឱ្យចូលធ្វើការវិញ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន និងកម្មករនិយោជិត មឿន ពិន ដូចខាងក្រោម ៖
  - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។
  - ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ស្របតាមមាត្រា ៨៩ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្ម និងប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល។
  - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលពួកគាត់មិនទាន់បានប្រើប្រាស់ ស្របតាមមាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។
  - ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ស្របតាមមាត្រា ៩១ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្ម។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចចេញសេចក្ដីបង្គាប់ ដូចតទៅ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល THE ARBITRATION COUNCIL

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន និងកម្មករនិយោជិត មឿន ពិន ឱ្យចូលធ្វើការវិញ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ភឿន ផេន និងកម្មករនិយោជិត មឿន ពិន ដូចខាងក្រោម ៖
    - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
    - ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ស្របតាមមាត្រា ៨៩ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម និងប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល។
    - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលពួកគាត់មិនទាន់បានប្រើប្រាស់ ស្របតាមមាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
    - ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ស្របតាមមាត្រា ៩១ (ថ្មី) នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL