

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១០៧/១១-សាព្យនិង (ភាង ឡុង)
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សហសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក៖ យូ សុនទី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖ លីវ សុវណ្ណា
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ៖ ប៉ែន ប៊ុនឃា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន សាញនិង ថេកស្តាយ ខប (ភាងឡុង)**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងឆ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៩ ៧៥៣ ៤០៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

-លោក អេង ប្រសើរ ប្រធានរដ្ឋបាលនៃក្រុមហ៊ុន សាព្យនិង

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖- **សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ**
- **សហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន ភាងឡុង ថេកស្តាយខបតើអេសិន**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងឆ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៤០ ៥៤៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត៖

១-លោក សៀ សន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
២-លោក វៀត សោភា ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន ភាងឡុង



បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករឈ្មោះ វៀត សោភា ជាប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរឱ្យចូលធ្វើការជា ធម្មតាវិញ ។

២-នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនអត់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ សុំឱ្យគិតប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ពេញ ១០០ ភាគរយ ។

៣-ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវទាំងថ្លៃសេវា ព្យាបាល និងរក្សាប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល ។

៤-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅពិនិត្យកាយសម្បទា ហើយថ្លៃពិនិត្យនេះជាបន្ទុករបស់ ក្រុមហ៊ុន ។

៥-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ។

៦-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំដាក់កង្ហារនៅផ្នែកដេរដូរមុខដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅ ។

៧-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះបានឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដើម្បីទៅ ពិនិត្យសុខភាព ព្រមទាំងរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល ។

៨-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងដាក់ចុងទឹកហូបឱ្យបានស្អាត និងលាងសំអាតចុងទឹកយ៉ាងតិចពីរដងក្នុង មួយខែ ព្រមទាំងថែមក សម្រាប់ហូបទឹកបន្ថែមទៀត ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃ ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិក ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាម ជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជា នឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ៩៣៥ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនម កលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

សេចក្តីសង្ខេបនិងសេចក្តីសម្រេច

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



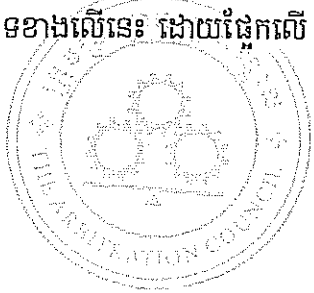
កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ២៦ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីព យុវជនខ្មែរលេខ ១៧៨ ស.ស.យ.ខ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអសកុខណ្ឌ ការងារមួយចំនួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការ ងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសម្រេចជាដំបូងចំនួន ០៨ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៨ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសម្រេចចំនួន ០៨ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសម្រេចជាលេខ ៩៣៥ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃ ទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសម្រេចចំនួន ០៨ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង៨:៣០ នាទីព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាម ការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មាន ផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសម្រេចចំនួន ០៨ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសម្រេចជាដំបូងចំនួន ០៤ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣ ទី៦ ទី៧ និងទី៨ ព្រមទាំងចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥ ភាគីកម្មករនិយោជិតដកចេញពីការងារទាមទារ ។ ចំណែកចំណុចវិវាទ ដែលនៅសល់ចំនួន២ចំណុច គឺចំណុច វិវាទទី១ និងទី២ ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាបាតុលេខិនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពី ប្រយោជន៍ ។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទ អំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់កាតព្វកិច្ច តាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តី សម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តី សម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:



Handwritten signature

តត្តុទាន

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ តត្តុទាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១-លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ប្រធានក្រុមហ៊ុន សាញនិង ជួនលោក រេង ប្រសើរ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១ ។

២-លិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន សាញនិង ជួនចំពោះលោក វៀត សោភា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៧ ។

៣-លិខិតសុំច្បាប់របស់លោក វៀត សោភា ពីថ្ងៃទី១២ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤-លិខិតសុំច្បាប់របស់លោក វៀត សោភា ថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៥-កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក វៀត សោភា ថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

៦-កំណត់ហេតុស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំក្រុមហ៊ុន សាញនិង អាណត្តិទី១ ថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៧-លិខិតបញ្ជាបេសកកម្មរបស់ក្រសួងការងារលេខ ៣៤១ កប/លបក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

៨-របាយការណ៍ចុះពិនិត្យកាយសម្បទារបស់នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

៩-លិខិតស្តីពីការឧបត្ថម្ភប្រាក់ចំនួន២០០ដុល្លារ របស់ក្រុមហ៊ុន សាញនិង ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

១០-ប័ណ្ណចំណូលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទទួលពីក្រុមហ៊ុន សាញនិង របស់នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ លេខ ០៣១ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

១១-កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុន ឆាងឡុង ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១-លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរលេខ ១៦០ សសយខ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការ ជូនដំណឹងពីការបោះឆ្នោតផ្លាស់ប្តូរថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ឆាងឡុង ។

២-លិខិតស្តីពីការកែសម្រួលឈ្មោះសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ឆាងឡុង ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១-របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សាញនិង (ឆាងឡុង) លេខ ៩៣៥ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន សាញនិង ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១-លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៦១០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។



Mex

២-លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦១១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣-ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន សាញនឹង (ឆាងឡុង) មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤០០ នាក់ ។
- សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ វៀត សោភា ចូលធ្វើការវិញ

- កម្មករ វៀត សោភា បានចូលធ្វើការសាកល្បងនៅខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១១ ដោយមានកិច្ចសន្យាផ្ទាល់មាត់ជា មួយនិយោជក ។ ក្រោយពេលចប់សាកល្បង និយោជកបានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ៣ ខែ ជាមួយគាត់ គឺចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ រហូតដល់ថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ ។
- កម្មករ វៀត សោភា មានតួនាទីជាជាងម៉ាស៊ីន ហើយគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន១០០ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។
- ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករទទួលស្គាល់ថា នៅថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ និយោជកបានជូនដំណឹង ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដល់កម្មករ វៀត សោភា ។ កម្មករ វៀត សោភា មិនព្រមផ្តិតមេដៃទទួលយកលិខិតជូនដំណឹងនេះទេ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មុនពេលមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដល់កម្មករ វៀត សោភា នៅផ្នែកជាងម៉ាស៊ីន នេះ គឺមានជាងម៉ាស៊ីនចំនួន ៤ នាក់ ។ ក្រោយមកនិយោជកបានបញ្ឈប់ជាងម៉ាស៊ីន ២ នាក់ ប៉ុន្តែវើសតែ ជាងម៉ាស៊ីន ១ នាក់ទេ ។ បច្ចុប្បន្ន មានជាងម៉ាស៊ីនចំនួន ២ នាក់ ។ ហើយពួកគាត់ទាំង ២ នាក់នេះ មាន ជំនាញស្ទាត់ខាងផ្នែកជាងម៉ាស៊ីននេះ ។ និយោជកមិនមានបំណងជ្រើសរើសជាងម៉ាស៊ីនបន្ថែមទេ ដោយ សារម៉ាស៊ីនដេរនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានចំនួនតែ ៣០០ គ្រឿងប៉ុណ្ណោះ ហើយនិយោជកមិនមានផែនការទិញ ម៉ាស៊ីនដេរបន្ថែមទេ ។
- ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករទទួលស្គាល់ថា នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ និយោជកបានហៅ



កម្មករ រៀន សោភា មកជួប ដោយប្រាប់ថា ឱ្យទៅរៀនបន្ត ៣ ឬ ៦ ខែទៀត ព្រោះការងារផ្នែកជាង ម៉ាស៊ីនមិនសូវល្អ។ នៅពេលដែលគាត់រៀនចេះហើយ និយោជកនឹងបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យគាត់។ កម្មករ រៀន សោភា មិនព្រមទទួលយកការទូទាត់ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅថ្ងៃ ទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ នេះទេ។

- កម្មករ រៀន សោភា បញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលគាត់មិនព្រមទទួលយកប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ពី ព្រោះគាត់ខ្លាចថា ក្រោយពេលទទួលយកហើយ គឺមិនអាចប្តឹងទាមទារឱ្យទទួលយកចូលធ្វើការវិញ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះ គឺដោយសារចំណេះដឹងផ្នែកជាង ម៉ាស៊ីនរបស់គាត់នៅស្ទើរ ហើយគាត់មានជំងឺគ្រុនពោះរៀន ដោយធ្វើការសុំច្បាប់ចំនួន៦ ថ្ងៃ នៅខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។ ភាគីនិយោជកបន្តទៀតថា ការងារជាជាងម៉ាស៊ីន គឺត្រូវការលើកដាក់របស់ធ្ងន់ ដូចនេះ នៅ ពេលដែលគ្រុនពោះរៀន គឺគាត់មិនអាចធ្វើការងារធ្ងន់បានទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករ រៀន សោភា ចេះធ្វើម៉ាស៊ីនធម្មតាស្អាតជំនាញ ប៉ុន្តែមិនចេះធ្វើ ម៉ាស៊ីនអូតូ ឬម៉ាស៊ីនធំទេ។
- កម្មករ រៀន សោភា បញ្ជាក់ថា ពេលចូលធ្វើការដំបូង មេការបានប្រាប់ថា ឱ្យធ្វើតែម៉ាស៊ីនធម្មតា ម៉ាស៊ីន ផ្សេង និងមូលមួយជាដើម។
- ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករទទួលស្គាល់ថា ក្រោយពេលចប់ការសាកល្បងចំនួន២ខែ មេការបានប្រាប់ ថា នឹងបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យ ៣ ខែ ទៀត ដើម្បីឱ្យគាត់ប្រឹងរៀនបន្ថែម។
- កម្មករ រៀន សោភា បញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលទាមទារឱ្យយកចូលធ្វើការវិញ គឺដោយសារគាត់ជាថ្នាក់ ដឹកនាំសហជីព ហើយទទួលបានការការពារពិសេស។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗពេញ ១០០ ភាគរយ ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយ នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យ កម្មករនិយោជិតធ្វើ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយតែប៉ុណ្ណោះ ដោយមិនបានជូនដំណឹង ឬប្រាប់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានដឹងមុនទេ ហើយនៅពេលកម្មករនិយោជិតមកដល់រោងចក្រ ទើប ក្រុមហ៊ុនប្រាប់ថា គ្មានការងារឱ្យធ្វើឱ្យឈប់សម្រាក។
- ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក្នុងរយៈពេលខ្លី គឺកន្លះថ្ងៃមួយថ្ងៃ ឬពីរថ្ងៃទេ ហើយនៅ អំឡុងខែមេសា ខែឧសភា និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ឡើយ។ ប៉ុន្តែ ចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ទៅ ក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើពេញវិញ ហើយ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្នុងអំឡុងពេលគ្មានការងារធ្វើរយៈពេលខ្លីនេះ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០



Handwritten signature

ភាគរយ គឺជាគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យ មិនមានការព្រមព្រៀងជាមួយកម្មករនិយោជិតទេ ជូន កាលក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតមុន ជូនកាលក្រុមហ៊ុនមិនបានជូនដំណឹងមុនទេ ហើយក៏មិនបាន ផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីការងារកម្មករនិយោជិតទៅអធិការការងារដែរ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ពួកគាត់ទាមទារក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ជំហរផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករ និយោជិតធ្វើដដែល ។

ហេតុដល់នៃសេចក្តីសម្រេច៖

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជា វិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “ វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែល មានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ ” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អឺម វេ (សាខាទី១) ចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ១៣/១១-ហុល កាំវិមិច ចំណុចវិវាទ ទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ចំណុចវិវាទទី៤) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ រៀត សោភា ចូលធ្វើការវិញ និង ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗពេញចំនួន ១០០ ភាគរយ ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យ កម្មករ និយោជិតធ្វើ មានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៧១ និង ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ ឃើញថា វិវាទទាំង២ នេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ រៀត សោភា ចូលធ្វើការវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករ រៀត សោភា ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហើយគាត់អះអាងថា គាត់ទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ។

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិការ ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណា ម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើបាន លុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ...” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា “ មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារមិនអាច យកមកអនុវត្តលើករណីនៃការផុតរលត់កិច្ចសន្យាបានទេ ព្រោះថា មាត្រានេះបានចែងយ៉ាងច្បាស់អំពីការការពារ ប្រឆាំង នឹងការបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិការ និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពពីការងាររបស់និយោជក និងមិនបានរាប់បញ្ចូលអំពី ស្ថានភាពដែលកិច្ចសន្យាការងារផុតរលត់” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៤/០៥- ហ្សាក់ស៊ិនតិច



លេខ ១០/០៩- ព្យ វ៉ាយដី ចំណុចវិវាទទី១ និង ទី២ និងលេខ ០៥/១១-អ៊ឹម វេ ១ ចំណុចវិវាទទី ១ និង ទី ៥)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ទង្វើនេះជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីទៀត ប៉ុន្តែនេះមិនមែនជាការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារនោះទេ ដោយហេតុថា ការបញ្ឈប់មានន័យថា និយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេល ដែលកិច្ចសន្យាកំពុងអនុវត្ត ហើយមិនទាន់ដល់កាលផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យា។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនអាចយកមកអនុវត្តបាន ទេ ហើយនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ដើម្បីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ រឿត សោភា នេះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះធ្វើឡើងដោយត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់ ” ។

នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករ រឿត សោភា បានចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាចំនួន ៣ ខែ ជាមួយនិយោជក ដោយកិច្ចសន្យាការងារនេះ ត្រូវផុតរលត់នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

មាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី ៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា “ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ចំរើរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុន ចំនួនដប់ថ្ងៃអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យា ដែលមានចំរើរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងចំរើរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំនឹងចំរើរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចំរើរវេលាពិតប្រាកដ បើចំរើរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីចំរើរវេលា ដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧” ។

យោងទៅតាមមាត្រាខាងលើ ការជូនដំណឹង គឺតម្រូវឱ្យមាន នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតលើសពី ៦ ខែ។ តាមអង្គហេតុ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ រឿត សោភា គឺមានរយៈពេលតែ ៣ ខែ ប៉ុណ្ណោះ ហើយនិយោជកបានធ្វើការជូនដំណឹងស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៧ ថ្ងៃមុនកិច្ចសន្យាដល់កាលកំណត់ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការជូនដំណឹងរបស់និយោជក គឺមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងច្បាប់ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មូលហេតុដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះ គឺដោយសារចំណេះដឹងផ្នែកជាងម៉ាស៊ីនរបស់កម្មករ រឿត សោភា នៅស្ទើរ ហើយគាត់មានជំងឺគ្រុនពោះរៀន។ លើសពីនេះទៀត ការងារជាងម៉ាស៊ីន គឺត្រូវការលើកដាក់របស់ធ្ងន់ ដូចនេះ នៅពេលដែលគ្រុនពោះរៀន គឺគាត់មិនអាចធ្វើការងារធ្ងន់បានទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រោយពេលចប់ការងារសាកល្បង និយោជក



បានផ្តល់ឱកាសឱ្យគាត់ប្រឹងរៀនបន្ថែម ដោយបន្តកិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៣ ខែទៀត ប៉ុន្តែចំណេះដឹងរបស់គាត់នៅ មានកំរិត បើប្រៀបធៀបទៅជាងម៉ាស៊ីន២នាក់ទៀត ដែលពួកគាត់មានជំនាញស្នាត់ ។ បន្ទាប់មកទៀត ក្រោយថ្ងៃ ដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ រឿត សោភា ដល់កាលកំណត់ គឺនិយោជកក៏បានប្រាប់ឱ្យគាត់ទៅខំរៀនបន្ថែមពី ៣-៦ ខែទៀតផងដែរ ។ និយោជកនៅតែមានឆន្ទៈទទួលយកគាត់ចូលធ្វើការវិញ ក្រោយពេលដែលគាត់រៀនចេះ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលរកឃើញថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យកម្មករ រឿត សោភា គឺដោយសារ ចំណេះដឹងរបស់គាត់នៅមាន កំរិត ហើយតម្រូវការផ្នែកជាងម៉ាស៊ីននេះ គឺទាមទារឱ្យគាត់មានជំនាញស្នាត់ និង កាយសម្បទារឹងមាំ ។ ហេតុនេះ មូលហេតុនៃការបញ្ឈប់នេះ គឺមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួល យកកម្មករ រឿត សោភា ចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗពេញ ១០០ ភាគរយ ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យធ្វើរយៈពេលខ្លី ដោយមិនមានការព្រមព្រៀងជាមួយកម្មករនិយោជិត ហើយក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករ និយោជិតដោយមានលិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវពីអធិការការងារទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ ក្នុងកំឡុងពេលគ្មាន ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើរយៈពេលខ្លីនេះ ដោយពុំមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ឬទេ?

ជាគោលការណ៍ និយោជកត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ ។

មាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែក សេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពី ពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ” ។

យោងតាមមាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ លុះត្រាតែមានការបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពលំបាកខាងសេដ្ឋកិច្ចមែន ហើយជាពិសេសការព្យួរ នេះ ត្រូវតែស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។

តើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រូវតែដាក់នៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ មានន័យយ៉ាង ដូចម្តេច?

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា “ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវមាន ការជូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ និងមានការពិនិត្យ និងបញ្ជាក់ពីអធិការកិច្ចការងារ ជុំវិញបញ្ហាព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារនេះ ។ មានន័យថា អធិការកិច្ចការងារមានភារកិច្ចចុះត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់ជុំវិញសកម្មភាពព្យួរការ ងាររបស់ក្រុមហ៊ុនថា ពិតជាអនុលោមទៅតាមភាពដាក់កំណត់នៃស្ថានភាព លំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចពិតប្រាកដមែន ” ។



(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៧/០៨-អាក យ៉ីត ចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១៣៦/០៨- ស្តីអំពីច្បាប់ ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៥១/០៩- យ៉ុង វ៉ា ទី១ ទី២) ។

ម្យ៉ាងទៀត មាត្រា ៧២ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា “ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យ ប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យ និយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ” ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧២ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយការព្យួរការងារនោះ ត្រូវបានស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារ ក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ច ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៃ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះនោះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក៏ដោយ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦០/០៦-ញីវម៉ែក្ស ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧៤/០៧-ក្នុងលអាប៉ារ៉ែល ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៨/០៨-ហ្សាញ ជិស ចំណុចវិវាទទី១ និង២, លេខ ៥៧/០៨-យុង វ៉ា ទី១ ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៧១/០៩-ហាយ តិច ចំណុចវិវាទទី៣) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅ ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រូវតែមានការជូនដំណឹង និងមានការយល់ព្រមពី អធិការកិច្ចការងារ ។ ហើយក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ១០០ភាគរយដល់កម្មករនិយោជិត ប្រសិន បើក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើការព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។

ក្នុងករណីនេះ នៅក្នុងអំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើ លិខិតស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទៅអធិការការងារទេ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន អោយកម្មករ និយោជិតឈប់សម្រាក ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែល ក្រុមហ៊ុនមិនបានដាក់លិខិតសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទៅអធិការការងារនៅក្នុងពេល ដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យ កម្មករនិយោជិតធ្វើនេះ មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយខ្លួនឯង ធ្វើឱ្យការព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារនេះ មិនត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា៧១ កថាខ័ណ្ឌទី១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។ ហេតុនេះ និយោជកមាន កាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ១០០ ភាគរយ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖



Ma

សម្រេច និង បង្គាប់

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករ វៀត សោភា ចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តព្យួរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **យូ ស្វនធី**
ហត្ថលេខា: _____ *Yeu Suondy*

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីម សុវណ្ណា**
ហត្ថលេខា: _____ *Lim Suvanna*

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែង ម៉ុងយា**
ហត្ថលេខា: _____ *Meang Monya*

