ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៤៩/១៨ - ខេមបូ យីងហ្វឹង ហ្គាមេន អ៊ិនវេសមេន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ សេង រ៉ូចហ៊ុន

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យីងហ្វឹង ហ្គាមេន អ៊ិនវេសមេន**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិអង្គកែវ សង្កាត់ចោមចៅ៣ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៣៤០ ៨៣៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោកស្រី យិន ចន្ទ្រា រដ្ឋបាល

២- លោក គុប ស៊ីថា ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យីងហ្វឹង ហ្គាមេន អ៊ិនវេសមេន**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិអង្គកែវ សង្កាត់ចោមចៅ៣ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨៣១ ៥៧៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក តែប គុន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករ

២- លោក ទឹម ប្រុសរ័ត្ន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករ

៣- លោក សែស សុភក្រ្ត័ ប្រធានផ្នែកដេរ

៤- លោក ឃិន ប្រុស កម្មករ

៥- លោក ទុយ វ៉ាសនា កម្មករតុកាត់

៦- លោក ក្រឹង ថាន កម្មករ

៧- លោក ណាត សុខខម កម្មករតុកាត់

៨- លោក លួន ឈិនលេង កម្មករផ្នែកដេរ

៩- លោក ប៉ែន សុខចាន់ កម្មករផ្នែកដេរ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- (ចំណុចទាមទារទី១) បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ ៥% ចាស់កន្លងមក ដែលកម្មករបានបន្តកិច្ចសន្យារយៈពេល ០៦ ខែម្តង ជាមួយក្រុមហ៊ុនកន្លងមក ហើយក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានបើក លុយ ៥% ពេលចប់កិច្ចសន្យាម្តងៗ ជូនពួកគាត់ឡើយ ចំណែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារ របស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតឡើយ។

២- (ចំណុចទាមទារទី២) បងប្អូនកម្មករនិយោជិត សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកប្រធានក្រុមដេរទី៧ ឈ្មោះ ក្រឹង ថាន អត្តលេខ ៧០០៣ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កាលពីថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ (ដោយមូលហេតុ ក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរតួនាទីគាត់ពីប្រធានក្រុម មកធ្វើជាផ្នែកដេរធម្មតាវិញ) ព្រមទាំងកាត់ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ ដែលគាត់ធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក។ ចំណែកគោលជំហរភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទទួលយកលោកប្រធានក្រុមដេរ ឈ្មោះ ក្រឹង ថាន អត្តលេខ ៧០០៣ ចូលធ្វើការវិញទេ។

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 ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យីងហ្វេង ហ្គាមេន អ៊ិនវេសមេន្ទ៍ លេខ ១០៩៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

THE ARBITRATION COUNCIL

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ១១រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្ដឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យីងហ្វឹង ហ្គាមេន អ៊ិនវេសមេន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ស្ដីពីការទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៨ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្ដឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ តាមនីតិវិធីច្បាប់ ជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើកទី១ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៨ ហើយបន្ទាប់មក ខាងក្រុមហ៊ុនស្នើសុំលើកពេលផ្សះផ្សាទៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ២ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៨ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅចំនួន ២ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យីងហ្វឹង ហ្គាមេន អ៊ិនវេសមេន លេខ ១០៩៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជា ចំនួន ២ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញ របស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់នេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែ មិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នានោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទ ចំនួន ២ ចំណុចនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្ដល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ពីថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៨ ទៅថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ARBITRATION COUNCIL

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ឈ្មោះ LI RUINING ជានាយកក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យីងហ្វេង ហ្គាមេន អ៊ិនវ៉េសមេន សូមប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកស្រី យិន ចន្ទ្រា និងលោក គុប ស៊ីថា ជារដ្ឋបាល ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យីងហ៊្វីង ហ្គាមេន អ៊ិនវ៉េសមេន លេខ MOC-៤៦៦៥៧៧១១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យីងហ៊្វីង ហ្គាមេន អ៊ិនវ៉េសមេន (សន្លឹងលើមួយសន្លឹក)។

៤- សេចក្តីសង្ខេបនៃវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យីងហ៊្វីង ហ្គាមេន អ៊ិនវ៉េសមេន គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច ស្តីពីសំណើចុះទិដ្ឋាការលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យីងហ៊្វីង ហ្គាមេន អ៊ិនវ៉េសមេន បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថា ត្រឹមត្រូវ លេខ ០០៨ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ គ្មាន

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យីងហ៊្វីង ហ្គាមេន អ៊ិនវ៉េសមេន លេខ ១០៩៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យីងហ៊្វីង ហ្គាមេន អ៊ិនវ៉េសមេន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៨។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យីងហ្វេង ហ្គាមេន អ៊ិនវ៉េសមេន លេខ ៣២/១៨ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣១២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ៤កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣១៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ៤កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យីងហ្វឹង ហ្គាមេន អ៊ិនវេសមេន គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោមលេខ 0000៧៦៧ (លេខបញ្ជីចាស់ Co.0៣៤៨ E/២០១២) ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបច្ចុប្បន្ននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ៣៨0 នាក់។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ៣២/១៨ កប/អក/លបវ.ចុះថ្ងៃទី៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦ នាក់ គឺ ១. ទុយ វាសនា, ២. ឃិន ប្រុស, ៣. សែស សុភ័ក្រ្ត, ៤. លួន ឈិនលេង, ៥.ប៉ែន សុខចាន់, និង៦. ណាត សុខុម ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យីងហ្វឹង ហ្គាមេន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។
- នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតទាំង ៦ នាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងខាងលើ និងកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនផ្សេងទៀត។
- ភាគីទាំងពីរបានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ ៥ ភាគរយ ចាស់កន្លងមកដែលកម្មករនិយោជិត បានបន្តកិច្ចសន្យារយៈពេល ៦ ខែម្តង ជាមួយនិយោជកកន្លងមក ហើយក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានបើកលុយ ៥ ភាគរយ ពេលចប់កិច្ចសន្យាម្តង១ ជូនគាត់ឡើយ

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដំបូង គឺនិយោជកបានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ៦ ខែម្តង១។ នៅរៀងរាល់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដល់កាលកំណត់ម្តង១ និយោជកតែងតែបន្តចុះកិច្ចសន្យាការងារអ្នកថ្មីជាថ្មីទៀត ដោយមិនមានការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ។ បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជក បានផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួន ៥ ភាគរយ នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៦ ខែម្តងៗ ដែលនិយោជកមិនធ្លាប់ផ្តល់ឱ្យកន្លងមក គិតចាប់ពីពេលពួកគាត់ចូលធ្វើការដំបូង ជូនដល់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាមិនកំណត់ដល់ការផុតរលត់ម្តងៗ និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួន ៥ ភាគរយនេះ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា និយោជកបានបញ្ឈប់ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៦ ខែម្តងនេះយូរឆ្នាំមកហើយ ដោយប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ។ នៅពេលដែលប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ គឺនិយោជកបានគិតអតីតភាពការងាររបស់គាត់ ចាប់ពីពេលដែលពួកគាត់ចូលធ្វើការងារដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទាំងអស់។ លើសពីនេះទៀត នៅពេលដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ និយោជកនឹងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗទៅតាមប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជូនពួកគាត់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតបវិញថា និយោជកបានបញ្ឈប់ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ដោយមកប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ គឺទើបតែបានរយៈពេលជិតមួយឆ្នាំចុងក្រោយនេះទេ។ ការផ្លាស់ប្តូរនេះ គឺដោយមូលហេតុមកពីមានការណែនាំពីមន្ត្រីរបស់ក្រសួងការងារ តែប៉ុណ្ណោះ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកប្រធានក្រុមដេរទី៧ ឈ្មោះ គ្រីង ថាន អត្តលេខ ៧០០៣ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កាលពីថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ (ដោយមូលហេតុ ក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរតួនាទីគាត់ ពីប្រធានក្រុមមកធ្វើជាផ្នែកដេរធម្មតាវិញ) ព្រមទាំង កាត់ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ដែលគាត់ធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា កម្មករនិយោជិត គ្រីង ថាន មានអត្តលេខ ៧០០៣ មានតួនាទីជាប្រធានក្រុមដេរទី៧។ កម្មករនិយោជិត គ្រីង ថាន ចូលធ្វើការដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ប៉ុន្តែគាត់ត្រូវបាននិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារម្តងរួចហើយ ក្នុងឆ្នាំ២០១៦។ ក្រោយមកគាត់បានចូលធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុននេះម្តងទៀត គិតចាប់ពីចូលធ្វើការម្តងទៀត រហូតដល់ថ្ងៃដែលនិយោជកបញ្ឈប់គាត់ គឺគាត់បានធ្វើការរយៈពេល ១៤ ខែ មកហើយ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ និយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ឈប់នេះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ដោយមានតួនាទីជាប្រធានក្រុមដេរដដែល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយមិនមានការជូនដំណឹងមុន
    - នៅពេលបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ និយោជកបានប្រាប់គាត់ថា និយោជកត្រូវរំលាយក្រុមដេរនេះ ដោយមូលហេតុ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារធ្វើ ប៉ុន្តែ ក្រោយពីបញ្ឈប់គាត់ពីការងាររួចហើយ និយោជកមិនបានរំលាយក្រុមនេះទេ។
    - នៅមុនពេលបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ និយោជកបានឱ្យគាត់ទៅធ្វើការនៅកន្លែងផ្សេង ជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរធម្មតា ប៉ុន្តែ គាត់មិនព្រមទៅធ្វើការជាកម្មករនិយោជិតដេរធម្មតាទេ ដោយមូលហេតុថា និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលជាប្រធានក្រុមរបស់គាត់ មកជាកម្មករនិយោជិតធម្មតា និងបាត់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត។ ហេតុនេះ និយោជកសម្រេចបញ្ឈប់គាត់ពីការងារតែម្តង។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
    - កម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន ដឹកនាំកូនក្រុមមិនបានល្អ ដោយទទួលបានទិន្នផលតិចជាងក្រុមដេរផ្សេងៗទៀត។ ជាងនេះទៀត គឺមានការវាយតម្លៃពីប្រធានផ្នែកផងដែរថា គាត់ដឹកនាំកូនក្រុមមិនបានល្អ។
    - និយោជកយល់ព្រមទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារផ្សេងៗទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារជូនកម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន តាមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដែលមានដូចជា ៖
        - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន
        - ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ
        - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
        - ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត
        - ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចទាមទារខាងក្រោមនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនេះ*

ការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ ។" ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង និងលេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី)*

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមហ៊ុននេះ មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត ។"* ។

លើសពីនេះ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា ចុះថ្ងៃទី២៥ 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 នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមាននៃសហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៣/១៦-យូនីកកា ចេក្តណាឡូជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និងលេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច)* ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ៣២/១៨ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦ នាក់ គឺ ១. ទុយ វាសនា, ២. ឃិន ប្រុស, ៣. សែស សុភ័ក្រ្ត, ៤. លួន ឈិនលេង, ៥.ប៉ែន សុខចាន់, និង៦. ណាត សុខុម ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យីងហ៊្វីង ហ្គាមេន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។ នៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមានវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតទាំង ៦ នាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងខាងលើ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៦ នាក់ខាងលើ មានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យីងហ៊្វីង ហ្គាមេន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យីងហ៊្វីង ហ្គាមេន ដែលជាដើមបណ្តឹង ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួន ៥ ភាគរយ នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៦ ខែម្តងៗ ដែលនិយោជកមិនធ្លាប់ផ្តល់ឱ្យកន្លងមក គិតចាប់ពីពេលពួកគាត់ចូលធ្វើការដំបូង ជូនដល់កម្មករនិយោជិត

នៅពេលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដំបូង គឺនិយោជកបានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ៦ ខែម្តងៗ ។ នៅរៀងរាល់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដល់កាលកំណត់ម្តងៗ និយោជកតែងតែបន្តចុះកិច្ចសន្យាការងារនោះបន្តទៀត ដោយមិនមានការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ ។ បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកបានផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួន ៥ ភាគរយ នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៦ ខែម្តងៗ ដែលនិយោជកមិនធ្លាប់ផ្តល់ឱ្យកន្លងមក គិតចាប់ពីពេលពួកគាត់ចូលធ្វើការដំបូង ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី៦ និងកថាខណ្ឌទី៧ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖

"នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលមានចំនួនសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម ។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មកជំនួសកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា អតីតភាពការងារនៃកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានគិតដោយយកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរ មកបូកបញ្ចូលគ្នា ។"។

យោងតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា កាតព្វកិច្ចនៃការបង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលនិយោជកត្រូវបង់ គឺនៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវបានបញ្ចប់ ហើយទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវបានកាត់ផ្តាច់។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦០/០៦-ញូមេក ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ័ បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៨៥/០៩-ណាន់ គ័ង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និង លេខ ១២៤/០៩-ហ្វូកីស ហ្វូតវៀ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។ យោងតាមការបកស្រាយលើកថាខណ្ឌទី៦ និងកថាខណ្ឌទី៧ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ នៅពេលភាគីប្តូរមកប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដើម្បីជំនួសកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដូចនេះ អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺត្រូវបញ្ចូលនូវថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារទាំងពីរប្រភេទ ហើយនិយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ ដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ទាំងអស់។ ជាងនេះទៀត នៅពេលនិយោជកមកប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ និយោជកក៏បានគិតអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចាប់តាំងពីពេលដែលពួកគាត់ទាំងអស់ចូលធ្វើការដំបូង។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបញ្ចូលនូវថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារទាំងពីរប្រភេទរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ ស្របតាមកថាខណ្ឌទី៧ មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើរួចហើយ។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅពេលដែលនិយោជកមកប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ កម្មករនិយោជិត គឺមិនបានខាតបង់ប្រយោជន៍អ្វីនោះទេ ពោលគឺគាត់នៅមានអតីតភាពដដែល ហើយព្រមទាំងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ទៅតាមប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលមានការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។ សរុបមក និយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៦ ខែម្តងៗ ដែលនិយោជកមិនធ្លាប់ផ្តល់ឱ្យកន្លងមក គិតចាប់ពីពេលពួកគាត់ចូលធ្វើការដំបូង ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៦ ខែម្តងៗ ដែលនិយោជកមិនធ្លាប់ផ្តល់ឱ្យកន្លងមក គិតចាប់ពីពេលពួកគាត់ចូលធ្វើការដំបូង ជូនកម្មករនិយោជិត ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន ឱ្យចូលធ្វើការ វិញ ដោយមានតួនាទីជាប្រធានក្រុមដេរដដែល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់របស់កម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន ធ្វើឡើងស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុន ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ។*

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ" ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៣)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ ។

យោងតាមការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជក និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន ដោយមូលហេតុថា គាត់ដឹកនាំកូនក្រុមមិនបានល្អ ដោយទទួលបានទិន្នផលការងារតិចជាងក្រុមដេរផ្សេងៗទៀត ។ ជាងនេះទៀត គឺមានការវាយតម្លៃពីប្រធានផ្នែកផងដែរថា គាត់ដឹកនាំកូនក្រុមមិនបានល្អ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវើរហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទីកថ្លា ផ្កាឈូក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ១៨ និងលេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាំង, លេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៥-សាកោ [illegible] ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៧/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនិធី ក្លូបិល ស្ព័តធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនបានដាក់ភស្តុតាងពាក់ព័ន្ធដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនដែលថា កម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន ពិតជាបានដឹកនាំកូនក្រុមមិនបានល្អ និងទទួលបានទិន្នផលការងារតិចជាងក្រុមផ្សេងៗទៀតនោះទេ។ លើសពីនេះ រហូតដល់ថ្ងៃផុតកំណត់ដាក់ភស្តុតាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែរកមិនឃើញថា មានលិខិតវាយតម្លៃការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន ឬ ភស្តុតាងផ្សេងណាដែលអាចជាមូលដ្ឋានក្នុងការគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់និយោជកនោះដែរ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន គឺធ្វើឡើងដោយឆន្ទៈរបស់ភាគីនិយោជកតែម្ខាងដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យ និងមិនមានការជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិតទេ ដែលទង្វើនេះផ្ទុយពីមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

យ៉ាងណាមិញ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកមិនមានជំហរទទួលយកកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការវិញទេ ប៉ុន្តែ និយោជកយល់ព្រមទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនភាគីកម្មករនិយោជិតតាមប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមិនមានលក្ខណៈចុះសម្រុងនឹងគ្នាទៀតនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកឡើងថា ការបញ្ឈប់ពីការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន មានទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព ឬពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ដែលនិយោជកត្រូវតែទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន ឱ្យចូលធ្វើការវិញ។

លើសពីនេះ យោងតាមប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា ៖ *"ចំពោះបញ្ហាដែលបានដាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមនេះមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទ ៖ ... ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ ជាបន្ទាន់ នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់ ។..."*

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើកម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន ដែលត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារអ្វីខ្លះ?

១- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ៖

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖*"ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុន ត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា ដូចតទៅ ៖...*

- *ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសពីប្រាំមួយខែ រហូតដល់ពីរឆ្នាំ*
- *មួយខែ បើកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីពីរឆ្នាំ រហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ*
- *..."*

ARBITRATION COUNCIL

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯង គ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន គឺត្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។*”

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ក្រឹង ថាន បានបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរយៈពេលប្រហែល ១៤ ខែ (ស្មើនឹង ១ ឆ្នាំ និង ២ ខែ) ហើយគាត់ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងមុននោះទេ។ យោងតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្រឹង ថាន។

ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ៥១/០៤-សាំហាន់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ “*...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដែលមិនបានជូនដំណឹងនេះ ទៅកម្មករនិយោជិតចំនួន ១ ខែ ប៉ុណ្ណោះ។ ប្រាក់ដែលត្រូវផ្តល់ជូន១ខែនេះ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ដែលត្រូវគិតដោយឈរលើមូលដ្ឋាន ដូចតទៅ ៖ ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនោះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តេញចេញ ចែកនឹង១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ។*”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ។

២-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៖

ទាក់ទងនឹងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ តាមមាត្រា ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើមាត្រា ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មនេះ អាចយកមកអនុវត្តនៅក្នុងករណីនេះដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖“*និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ១៥ ថ្ងៃ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃក្នុង ១ (មួយ)ឆ្នាំ។ រៀងរាល់ ៦ (ប្រាំមួយខែ) និយោជកត្រូវទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ចំនួនពាក់កណ្តាល។...*

វិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។"

មាត្រាពីរ នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មនេះដដែល ចែងថា ៖ *"ការគណនា និងទូទាត់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារមុនច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ "*

ប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា *"ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ២ (ពីរ) ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅ.... ។ "*

ប្រការ៣ នៃប្រកាសដដែលចែងថា *"...កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ចាប់ពី១ (មួយ) ខែឡើង នឹងទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ២ (ពីរ) ប្រភេទផ្សេងគ្នា គឺប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ ។..."*

យោងតាម ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម បានចែងអំពីវិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយប្រកាស ៤៤៣ បានចែងអំពីការអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ គឺចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ ។

ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន នៅថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ។ ដូចនេះ មាត្រា ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម គឺមិនអាចយកមកអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន ដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់មុនឆ្នាំ២០១៩ ទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញឱ្យកម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន តាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ។

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *" ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលមានកំរិត ដូចតទៅ ៖*

- *...*
- *ចិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនា ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមាមិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។ បើចិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំហើយមានប្រភាគ ចិរវេលាធ្វើការចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ ។"*

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន មានអតីតភាពការងារចំនួនប្រហែល ១៤ ខែ (គឺស្មើនឹង១ ឆ្នាំ និង ២ ខែ) ។ ដោយសារតែប្រភាគនៃចិរវេលាធ្វើការចុងក្រោយរបស់គាត់ គឺមានរយៈតិចជាងប្រាំមួយខែ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ សម្រាប់អតីតភាពការងារចំនួន ១ ឆ្នាំ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលនឹងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ស្របតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ ។

ការគណនាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៤-សាំហាន់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ *"ក្នុងការសម្រេចអំពីរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ តាមគោលបំណង មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានណែនាំដោយមាត្រា ១៦៨ ដែលតម្រូវថា ការគណនាប្រាក់ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សំរាក ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានប្រាក់ដែលរកបានជាមធ្យមក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ។ ឧទាហរណ៍ កម្មករម្នាក់ដែលមានអតីតភាពការងារ ១៣ ខែ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ដោយយោងតាមច្បាប់មាត្រា ៨៩ ត្រូវបានគណនា ដូចខាងក្រោម ៖*

ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនោះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ មុនពេលបណ្តេញចេញ ចែកនឹង១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ។ ប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ចែកនឹង ២៦ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ។ ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃនេះ គឺជាមូលដ្ឋាននៃការគិតប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។" (សូមមើលបន្ថែមនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿង*លេខ ២៧/០៤-អឹម អេស អាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុង រយៈពេល ១២ ខែ ចុងក្រោយ។

៣- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

កថាខណ្ឌទី ១ និងទី២ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ " *លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា មួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។ កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតជាសមាមាត្រនឹងពេលវេលា ដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស។ ...."* ។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលសិទ្ធិបានឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិត ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ"* ។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី ១ និងទី២ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន មានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សសម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់មុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាស្របតាមមាត្រា ១៦៦ នេះ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើជូនកម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន ។

៤- សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ៖

មាត្រា ៩១ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមានថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន ។*

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន ។"

មាត្រាបី នៃច្បាប់វិសោធនកម្មដដែល ចែងថា ៖ "*ច្បាប់នេះត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់ ។*"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ៩១ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ គឺបានចូលជាធរមានហើយ ។ ហេតុនេះ មាត្រានេះ គឺត្រូវយកមកអនុវត្តក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយមូលហេតុថា ការបញ្ឈប់នេះ គឺធ្វើឡើងនៅក្នុងពេលដែលច្បាប់នេះចូលជាធរមាន ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន គឺមិនមានហេតុផលសមរម្យស្របតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មកខាងលើនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត។ សរុបមក និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន ស្របតាមមាត្រ ៩១ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មខាងលើ ។

៥-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ៖

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

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន មិនទាន់បានបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយរបស់គាត់ ពីនិយោជកទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយជូនកម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន ដោយគិតត្រឹមថ្ងៃដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ គឺនៅថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៨ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន ដូចខាងក្រោម ៖

- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ចំនួន ១៥ថ្ងៃ (ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ARBITRATION COUNCIL

- ➢ ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញ ចំនួន ១៥ ថ្ងៃ (ស្របតាមមាត្រា ៨៩)
- ➢ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ស្របតាមមាត្រា ១៦៦
- ➢ សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ស្របតាមមាត្រា ៩១ថ្មី
- ➢ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ស្របតាមមាត្រា ១១៦

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចចេញសេចក្ដីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួន ៥ភាគរយនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៦ ខែម្ដងៗ ដែលនិយោជកមិនធ្លាប់ផ្ដល់ឱ្យកន្លងមក គិតចាប់ពីពេលពួកគាត់ចូលធ្វើការដំបូង ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន ឱ្យចូលធ្វើការវិញ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត គ្រឹង ថាន ដូចខាងក្រោម ៖
  - ➢ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ចំនួន ១៥ ថ្ងៃ (ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧)
  - ➢ ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញ ចំនួន ១៥ ថ្ងៃ (ស្របតាមមាត្រា ៨៩)
  - ➢ ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ស្របតាមមាត្រា ១៦៦
  - ➢ សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ស្របតាមមាត្រា ៩១ថ្មី
  - ➢ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ស្របតាមមាត្រា ១១៦

ប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ ៖ សេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្ដីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល
អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖
ឈ្មោះ ៖ **សេង ទូចហ៊ុន**
ហត្ថលេខា ៖ ----------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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