ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១២៩/០៩-វីនខេម ឧបភើរេសិន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: លី តៃសេង

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: ស៊ុន គីមស៊ាន

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: គង់ ផល្លះ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន វីនខេម ឧបភើរេសិន

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវលេខ ៧០ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៣៨ ៩៧៣ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ឡាយ ជ្រាវ ប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

២- លោក ហេង វេងអ៊ូរ បុគ្គលិករដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

៣- កញ្ញា លឹម បុទ្មរស្មី បុគ្គលិករដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហព័ន្ធឯករាជ្យ-សហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ ក្រុមហ៊ុន វីនខេម

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវលេខ ៧០ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៣៩៤ ០៧៤ លេខទូរសារ : គ្មាន

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A បន្ទប់លេខ ៣៣១ វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : ០២៣ ២២០ ៧៩៣
Phnom Penh Center (A), Room 331, Sothearos Blvd, Sangkat Tonle Basak, Khan Chamkar Morn, Phnom Penh • Tel/Fax: 023 220 793
Email: secretariat@arbitrationcouncil.org• Website: www.arbitrationcouncil.org

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោក សុក្រ វិចិត្រ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ

២- លោក អ៊ុយ ពិសី ប្រធានសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករនៃរោងចក្រ វីនខេម

៣- លោក ឌិត សុណាន អនុប្រធានសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មកររោងចក្រ វីនខេម

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតក្រុម ៤ ចំនួន ២៨ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពីការងារកាលពីថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជក បញ្ជាក់ថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំង ២៨ នាក់នោះ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទៅតាមសមាមាត្រ តាមចំនួនថ្ងៃដែលឈប់ពេលកម្មករសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យតែប្រាក់ឈ្នួល ចំពោះប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់មិនផ្តល់ឱ្យឡើយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេចនេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីសម្រេចនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ៨៤៦ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៦ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៥:៣០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយបានទទួលលទ្ធផលមិនសះជាចំនួន០២ចំណុច លើការទាមទារទាំងអស់ចំនួន១២ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០២ចំណុចនេះត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៥:៣០ នាទី រសៀល)។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទទាំង ០២ ចំណុចនេះ តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាលើចំណុចទាមទារទាំង០២ចំណុចនេះទេ។ ដូច្នេះ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទទី១ និងចំណុចវិវាទទី២ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងហេតុផល ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក ឡាយ ប្រាវ, កញ្ញា លឹម បុប្ផារស្មី និង លោក ហេង ឆេងហ៊័រ លេខ ០៤៥ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

២- តារាងសង្ខេបពាក់ព័ន្ធចំណុចវិវាទ។

៣- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០។

៤- លិខិតបើកប្រាក់ឈ្នួល (Employee Payroll Slip) របស់ឈ្មោះ ឯក ស្រីប, ឌឹម ផល្លីន, ហ៊ុង ស្រីមុំ, រ៉ែត សារ៉ៃ, សួន ស្រីម៉ាង, អ៊ឹម ស្រីពៅ, រ៉ែត សារ៉ឹន, ហ៊ឹក រ៉ុន, រោង ផៃឡង់, ហ៊េង រុំ, រោង ចាន់ណេត, ផល សុភា, ចយ សំណាង, ព្រីក ប៊ុល, សូ ភក្តី, យ៉ុង គីមហួយ, ពា ម៉ារ៉ាឌីន, ខន ចាន់ណា, ធូ សុខាប្អូ, ជិន ស៊ឿង, នុន ស្រីមុំ, ឡាយ ល្អហេង, ភន សុព័រ, កែម សុហា, ពត សុភ័ក្រ, សួន ហ៊ាង និង ខុន វិច្ឆិកា។

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន វីនខេម ខបភើរេសិន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩។

៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងារបុគ្គលរវាងក្រុមហ៊ុន វីនខេម ខបភើរេសិន ជាមួយនឹង ឯក ច្រឹប ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩។

៧- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន វីនខេម ខបភើរេសិន លេខ ៣០៩៨ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨។

៨- លក្ខន្តិកៈ ក្រុមហ៊ុន វីនខេម ខបភើរេសិន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥។

៩- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន វីនខេម ខបភើរេសិន ចុះបញ្ជិកាលេខ ០៣៧ ក.ក.ប.វ/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ វីនខេម ខបភើរេសិន ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វីនខេម ខបភើរេសិន លេខ ៨៤៦ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន វីនខេម ខបភើរេសិន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦២៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦២៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់ចំលើយបំភ្លឺរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ៖

- រោងចក្រនេះជួលមានកម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែល ៦០០ នាក់ ។
- សហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ វីនខេម ខបភើរេសិន ដែលជាដើមបណ្ដឹងក្នុងរឿងនេះ មានសមាជិកប្រហែល ៣៨០ នាក់ ។ សហជីពនេះចុះបញ្ជិកានៅថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតក្រុម ៤ ចំនួន ២៨ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពីការងារកាលពីថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩

- កម្មករនិយោជិតក្រុម៤ ទាំង ២៨ នាក់ មានប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហើយអ្នកទាំង ២៨ នាក់នេះ ចូលធ្វើការក្នុងកាលបរិច្ឆេទផ្សេងៗគ្នា ។ ពេលដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់អ្នកទាំងនេះ បានផ្ដល់ឱ្យតែប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់ប្រើអស់ប៉ុណ្ណោះ ។ ដូច្នេះ ទើបកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់នូវប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញថែមទៀត ។
- កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារទាំង ២៨ នាក់ មានឈ្មោះដូចតទៅ៖ ១-ឯក ទ្រីប ២-ឌឹម ផល្លីន ៣-ហុង ស្រីមុំ ៤-ស៊ុន លុច ៥-រ៉ែត សារ៉ៃ ៦-ស៊ួន ហ៊ាង ៧-សួន ស្រីយ៉ាង ៨-ម៉ម ស្រីពៅ ៩-ខុន វិច្ឆិកា ១០-រ៉ែត សារ៉េន ១១-ឃីម រ៉ី ១២-អេង ផៃឡង់ ១៣-ហ៊េង រ៉ុ ១៤-អេង ចាន់ណេ ១៥-ផល សុភា ១៦-ចយ សំណាង ១៧-ទ្រឹក ប៊ុណ ១៨-សូ ភក្ដី ១៩-យ៉ុង គីមហួយ ២០-ប៉ា ម៉ារ៉ាឌីន ២១-ថែប សុឃា ២២-ពត សុកែវ ២៣-ខន ចាន់ណា ២៤-នូ សុខហួ ២៥-ជិន ស្ដើង ២៦-នុន ស្រីអុំ ២៧-ឡាយ យូហេង ២៨-ភន សុព័រ ។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំង ២៨ នាក់ ឈ្មោះ ស៊ុន លុច ត្រូវបានព្យួរការងារមួយខែចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រៅពីនេះក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ទាំងអស់ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ប៉ុន្ដែមកដល់ថ្ងៃសវនាការ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ២៨ នាក់នោះអស់ហើយ ។
- កម្មករនិយោជិតអះអាងថា កម្មករនិយោជិតទាមទារប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន ដោយសារតែក្រុមហ៊ុន មិនបានជូនដំណឹងមុនដល់ពួកគេទេ នៅថ្ងៃបញ្ឈប់ពួកគេនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពួកគេភ្លាមនៅរសៀលថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ បន្ទាប់ពីមានកើតឡើងរឿងហេតុនៅព្រឹក ថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ នោះ ។

ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ កម្មករនិយោជិតក្រុម៤ ទាំង ២៨ នាក់ មិនព្រមធ្វើការមួយព្រឹក ដោយទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ឈប់សម្រាកដល់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ

ពត សុកែវ ដែលបានសុំច្បាប់ដោយយកលេសថា កូនឈឺ។ ការមិនព្រមធ្វើការនេះ គឺចាប់ពីម៉ោង ៨:០០ ព្រឹក រហូតអស់មួយព្រឹក។ ពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនព្រមធ្វើការនេះ ក្រុមហ៊ុនបានសុំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការ តែបើមិនធ្វើការឱ្យកាតមកក្រុមហ៊ុន ពេលនោះកម្មករនិយោជិតទាំង ២៨ នាក់ បានបោះកាតមកឱ្យក្រុមហ៊ុន។ លុះដល់ថ្ងៃឡើង ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពួកគេ។ កម្មករនិយោជិតដែលប្រព្រឹត្តកំហុសនេះ ក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា មិនមានការព្រមានទេ ព្រោះជារឿងកើតឡើងបន្ទាន់។ មូលហេតុដែលនាំដល់ការបញ្ឈប់នេះ ដោយសារតែការដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការមួយព្រឹកនេះ ធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនខូចខាតច្រើន ព្រោះវាជាកូដកម្មខុសច្បាប់ ដោយមិនបានជូនដំណឹងមុនត្រឹមត្រូវ ធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនអាចចាត់ចែងបញ្ចេញទំនិញទាន់ពេលវេលាផ្ដល់ទៅឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញ ឬត្រូវសុំពន្យារពេលផ្ដល់ទំនិញ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតច្បាប់លោប់សម្រាកដល់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ពត សុកែវ ដោយសារតែពេលសុំច្បាប់នេះ មុនដំបូងឈ្មោះ ពត សុកែវ បានផ្ញើរលិខិតតាមអ្នកជំនួយការក្រុម ៣ ឈ្មោះ ឌឹម ណារុំ ឱ្យសុំច្បាប់ឱ្យដោយលើកហេតុផលថា ឈឺ ក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យទេ ដោយសារមានគេឃើញគាត់តុបតែងខ្លួន ដើម្បីចូលរួមពិធីជប់លៀង។ តែក្រោយមក មានឈ្មោះ សុន ពុយ នៅក្រុម៤ បានទៅជួយសុំច្បាប់ឱ្យ ដោយលើកហេតុផលថា កូនរបស់ឈ្មោះ ពត សុកែវ ឈឺ។ ការជួយសុំច្បាប់ឱ្យឈ្មោះ ពត សុកែវ របស់អ្នកទាំងពីរខាងលើនេះ ធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលមិនខុសគ្នាប៉ុន្មានទេ។ កម្មករនិយោជិតបានបដិសេធថា មិនដឹងថា មានការសុំច្បាប់ថាឈឺនៅលើកទី១ទេ។ តែតាមលិខិតឆ្លើយបំភ្លឺរបស់ឈ្មោះ ឌឹម ណារុំ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ បានឆ្លើយថា *"...កាលពីថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ នាងខ្ញុំបានទទួលកាតកម្មការិនីម្នាក់ឈ្មោះ ពត សុកែវ ពេលព្រឹកម៉ោង ៦:៣០ នាទី ដើម្បីផ្ញើទៅលេខាធិការសហជីពឱ្យសុំច្បាប់អោយ..."*។

- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ជាទម្លាប់កម្មករនិយោជិត ដែលចង់តវ៉ាទាមទាររឿងអ្វីមួយ ពីមុនពួកគេទៅជួបប្រធានសហជីពឱ្យជួយនាំមកដោះស្រាយជាមួយប្រធានរដ្ឋបាល ឥឡូវកម្មករនិយោជិតមកជួបរដ្ឋបាលដោះស្រាយដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ទៀតថា នៅក្នុងរោងចក្រមានក្រុមដេរ ១៤ ក្រុម ហើយមួយក្រុម ដេរមួយម៉ូដ។ ដោយសារតែក្រុមដេរ ក្រុម៤ មិនធ្វើការមួយព្រឹកធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនអាចបង្គ្រប់ទំនិញតាមការបញ្ជាទិញ ដើម្បីដឹកជញ្ជូនផ្ដល់ទៅឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញទាន់ពេល។ ការដែលមិនអាចបញ្ជូនទំនិញទាន់ពេលនេះ ធ្វើឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញពិន័យទៀតផង។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ទៀតថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់អ្នកទាំង ២៨ នាក់នេះ ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់ ព្រោះពួកគេមិនគោរពវិន័យ មិនគោរពកិច្ចសន្យាការងារ ហើយធ្វើឱ្យខូចខាតដល់ក្រុមហ៊ុន។

- យោងតាមឯកសារដែលដាក់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញមានសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ បានចែងថា "*ខ្ញុំជាប្រធានក្រុមហ៊ុន មានការសោកស្តាយយ៉ាងខ្លាំង និងអស់សង្ឃឹមយ៉ាងខ្លាំង ចំពោះកម្មករក្នុងក្រុម៤ ដែលបង្កភាពស្មុគស្មាញនៅពេលមានរឿងតែបន្តិចបន្តួច ហើយនាំគ្នាផ្អាកការងារ (បង្អាក់ផលិតកម្ម) ដាក់សម្ពាធដល់ក្រុមហ៊ុនយ៉ាងខ្លាំង បណ្តាលឱ្យខាតបង់យ៉ាងច្រើន ជាពិសេសមានមេខ្យល់នាំមុខអនុវត្តប្រភេទកូដកម្មខុសនីតិវិធី ដែលនាំឱ្យល្មើសនឹងមាត្រា ៣៣១, ៣៣៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងកិច្ចសន្យាការងារផងដែរ។ ... កម្មករទាំង ២៧ រូប ត្រូវចាត់ទុកថា មានកំហុសធ្ងន់...ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារជាបន្ទាន់។... កម្មករ ១ រូប ជាតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវព្យួរការងាររយៈពេល ១ ខែ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ២០០៩ តទៅ ជាប់ទោសប្រព្រឹត្តបទល្មើសការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀត ឱ្យប្រព្រឹត្ត កំហុសធ្ងន់...*"។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ តាមសមាមាត្រចំនួនថ្ងៃ ដែលឈប់ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនឯកភាពគ្នាថា ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូន ០៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ពេញមួយខែ។ ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ០៧ ដុល្លារអាមេរិកនេះ គឺ ឈប់ ០១ ថ្ងៃ ដាច់ប្រាក់រង្វាន់នេះ ០២ ដុល្លារអាមេរិក នៅសល់ ០៥ ដុល្លារអាមេរិក។ ពេលឈប់ ០១ថ្ងៃកន្លះ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះទាំងអស់។ ការកាត់នេះ ទោះបីជាការឈប់ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ឬអត់ច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ឬមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ពេលកម្មករនិយោជិតឈឺដោយមានសំបុត្រពេទ្យក៏ដោយ។ ពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈឺ មានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យឈប់ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលពេញ តែកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ០៧ ដុល្លារនេះ តាមសមាមាត្រចំនួនថ្ងៃដែលឈប់ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ ព្រោះមានសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេច ឱ្យកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលឈប់ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ ពីសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៤៦/០៣។ ហើយម្យ៉ាងទៀត ហេតុដែលកម្មករនិយោជិតឈឺ ក៏ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោងជូនក្រុមហ៊ុនដែរ។

- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា មូលហេតុដែលកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះ ដោយសារតែប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះ ឱ្យតែកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ប៉ុណ្ណោះ ពេលឈប់ដោយជម្ងឺទោះមានច្បាប់ក៏ដោយ គឺមានន័យថា កម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការទៀងទាត់ទេ។ ហើយបើកាត់សមាមាត្រនឹងនាំឱ្យមានផលល្អចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឈឺ ប៉ុន្តែមិនល្អចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ទេ។ ម្យ៉ាងទៀត និយមន័យនៃប្រាក់ឈ្នួល មិនគួរបំបែកជាសមាមាត្រទេ។ ហើយក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះ គឺឱ្យលើសពីអ្វីដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យទៅទៀត ហើយបើកម្មករនិយោជិតឈប់ ០១ ថ្ងៃនោះ នៅសល់ត្រឹមអ្វីដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ នេះជាការជួយសម្រួលរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតក្រុម៤ ចំនួន ២៨ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពីការងារកាលពីថ្ងៃទី ២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតគួរទទួលបានប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ព្រោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ទេ ហើយនិយោជកផ្តល់ឱ្យតែប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប៉ុណ្ណោះ។

តាមអង្គហេតុខាងលើ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ គឺមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់។

ទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា" *កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមការប្រាប់ឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។*

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយាបថនៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាសរបស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ" ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបានដោយ *ផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត* ដោយបញ្ជាក់ពី *ហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬឥរិយាបថនៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដោយសំអាងថា កម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់ ដោយកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការមួយព្រឹក ដោយទាមទារឱ្យកម្មករនិយោជិត *ពត ស៊ុកែវ* ដែលចង់សុំច្បាប់ឈប់ តែក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យ។ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ទៀតថា ការបញ្ឈប់នេះ គឺសំអាងទៅលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងទាក់ទងទៅនឹងកំហុសធ្ងន់ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មដោយមិនមានជូនដំណឹងជាមុន ដែលជាកូដកម្មខុសច្បាប់។

មាត្រា៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កូដកម្ម គឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជក ហើយក៏ជាល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដើម្បីចូលធ្វើការវិញ "* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ បានធ្វើការបកស្រាយមាត្រា៣១៨ ដែលអាចឱ្យធាតុផ្សំនៃកូដកម្មចំនួនបីជាសារវ័ន្ត គឺ (១) មានក្រុមកម្មករមួយក្រុម (២) ការឈប់ធ្វើការ (៣) ការឈប់នេះ គឺមានគោលបំណងនៃការទាមទារ ដើម្បីទទួលបានដំណោះស្រាយមួយ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៦/០៦ - ប៉ុងដូពិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ៦)* ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ កម្មករនិយោជិតមានកម្មករនិយោជិតទាំង ២៨ នាក់ បានឈប់ធ្វើការងារមួយព្រឹក ដើម្បីទាមទារការសុំច្បាប់ឈឺឱ្យឈ្មោះ ពត សុកែវ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សកម្មភាពរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ២៨ នាក់ខាងលើនេះ គឺជាការធ្វើកូដកម្ម។ នៅក្នុងសវនាការ និយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត ជាកូដកម្មខុសច្បាប់ ហេតុនេះវាជាកំហុសធ្ងន់ ដែលផ្ទុយនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងកិច្ចសន្យាការងារ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើការធ្វើកូដកម្មនេះ វាជាកំហុសធ្ងន់ ឬទេ?

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតមិនគោរពតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារទេ។ ប៉ុន្តែករណីនេះ មិនមានដីការសម្រេចរបស់តុលាការក្នុងការកំណត់គុណវុឌ្ឍិនៃកូដកម្មនេះ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣៣៧ នៃច្បាប់ការងារឡើយ។ ដូច្នេះ កូដកម្មនេះមិនអាចចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ ហើយយកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឡើយ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា " *ការធ្វើកូដកម្មមិនមែនជាការប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់ទេ* " (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់*លេខ ៧៦/០៤-អ៊ីម វី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៧០/០៤-បាយ៉ាណា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការធ្វើកូដកម្ម គឺជាសិទ្ធិ ដែលច្បាប់

ការងារ និងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានផ្តល់ទៅដល់កម្មករនិយោជិត។ ការធ្វើកូដកម្ម ដែលមិនធ្វើតាមនីតិវិធី ឬធ្វើតាមនីតិវិធី មិនមែនជាមូលហេតុនៃកំហុសធ្ងន់សម្រាប់យកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឡើយ។

មួយវិញទៀត យោងតាមមាត្រា៣៣២ កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា "*កម្មករ និយោជិតត្រូវបានទទួលការងាររបស់ខ្លួនវិញនៅពេលចប់កូដកម្ម*" ។

មាត្រា ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា "*ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើកម្មករនិយោជិត ដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មបែបនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយនិយោជកត្រូវទទួលពិន័យជាប្រាក់ទៅតាមការកំណត់នៃជំពូកទី១៦ មាត្រា៣៦៩*" ។

សេចក្តីបង្គាប់រាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០១/០៦-បេក្ខជតិច ហេង សេង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៧ កំណត់ថា "*ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយផ្អែកលើការចូលរួមធ្វើកូដកម្ម គឺខុសច្បាប់*" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះ គឺផ្ទុយទៅនឹងមាត្រា ៣៣២ និង ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងផ្ទុយពីយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ការបញ្ឈប់របស់និយោជក គឺមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះទេ។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិក្នុងការទាមទារឱ្យនិយោជកយកចូលធ្វើការវិញ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដល់កម្មករនិយោជិតក្រុម៤ ចំនួន ២៨ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពីការងារកាលពីថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងសម្រេចដូចតទៅ :

<u>១-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ</u>

មាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែង តែក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានកំរិតដូចតទៅ :*

- *ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។*
- *បើរយៈពេលធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវតែស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញនេះពុំអាចនឹងកើនលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។* "

យោងមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញនៅពេល

និយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។ តាមហេតុផលខាងលើ ការបញ្ឈប់របស់និយោជកគឺមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានចំនួនអាស្រ័យទៅលើអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។

២-ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា" *ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា ដូចតទៅ:*

- *ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាងប្រាំមួយខែ ។*
- ...
- *ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ប្រាំឆ្នាំរហូតដល់ដប់ឆ្នាំ ។*
- *បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ដប់ឆ្នាំ ។*

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល...* " ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។

ក្នុងករណីនេះ និយោជក គឺធ្វើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតភ្លាម ដោយមិនមានការជូនដំណឹងនោះទេ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិត ។

៣-ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានសិទ្ធិឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវតែសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ* " ។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ មានន័យថា ក្នុងករណីមានការផ្តាច់កិច្ចសន្យា ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលការសងប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ គឺកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានទទួលនូវប្រាក់ជួសការសម្រាកប្រចាំឆ្នាំរួចហើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាចំណុចនេះទេ ។

៤-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ដែលមិនទាន់បើក

ច្បាប់ស្ដីពីការងារមាត្រា ១១៦ កថាខ័ណ្ឌ៥ បានចែងថា "*ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលតែសែសិបប្រាំបីម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ*" ។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ គឺកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានទទួលនូវប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយនេះរួចហើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនពិចារណាចំណុចនេះទេ ។

៥-សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ដាច់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន ។*

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញទេ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្ដាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្ដល់ភស្ដុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ មានន័យថា ភាគីម្ខាងអាចទទួលបាននូវសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន នៅពេលមានការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ដាច់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៩៩/០៩-ហ៊ីង ខ្មែរ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទីពីរ*) ។

ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ដោយសារការបញ្ឈប់នេះមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិត គឺត្រូវបានសោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ។

សរុបសេចក្ដីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច ឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញ ប្រាក់ជូសការជូនដំណឹងមុន និងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២៨ នាក់ ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ តាមសមាមាត្រចំនួនថ្ងៃ ដែលឈប់ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ

កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ តាមសមាមាត្រចំនួនថ្ងៃ ដែលឈប់ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក ដោយមានជម្ងឺហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ តាមសមាមាត្រចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ ឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈឺ មានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យឈប់ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលពេញនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកឈឺនោះ តែកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សា

អាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណា ករណីពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈឺ មានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាកនេះដូចតទៅ:

ចំណុច៣ នៃសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា "*អត្ថប្រយោជន៍នានា ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល* " ។

សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចំណុចទី៣ចែង ថា "*កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែ១ នោះត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ*" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងសេចក្ដីជូនដំណឹងនេះ គឺជាប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងសរសើរដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងរយៈពេលពេញមួយខែ ដោយមិនមានឈប់(អវត្តមាន) ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់ទេ ។ យោងតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០១៧/០០ ខាងលើនេះដែរ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ត្រូវទទួលបានយ៉ាងតិច ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែនិយោជកនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ បានផ្ដល់ឱ្យដល់កម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះ ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការផ្ដល់ជូននេះ ជាការផ្ដល់ឱ្យដែលប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ ហើយជាការល្អប្រសើរ ដែលនិយោជកផ្ដល់ឱ្យលើសច្បាប់បែបនេះ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤៨/០៥-មេនបាកធេន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយថា "*...សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចំណុចទី៣... សេចក្ដីជូនដំណឹងនេះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរថា តើកម្មករធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែត្រូវបានចាត់ទុកថា បានធ្វើការទៀងទាត់ ហើយដែលកម្មករត្រូវទទួលបានប្រាក់នោះដែរ ...*" ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើដែរ គឺសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០១៧/០០ នេះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរថា តើកម្មករធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែត្រូវបានចាត់ទុកថា បានធ្វើការទៀងទាត់ ហើយដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់នោះដែរ ។ ប៉ុន្តែបើយោងតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារមាត្រា ១០៣ ប្រាក់រង្វាន់ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ។

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា " *ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចជា :*

- *ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ*
- *ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម*
- *កំរៃជើងសារ*
- *បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់*

- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់បំណាច់

- ប្រាក់ដែលបើកជាវង្វាន់ ..."

មាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម :...*

៣-អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីមានជម្ងឺដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។..."

មាត្រា៧២ កថាខ័ណ្ឌទី១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា" *ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និង កាតព្វកិច្ច ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ..."* ។

ដូច្នេះ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានដោយមានជម្ងឺ នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនតម្រូវឱ្យធ្វើការឱ្យនិយោជកដែរ ។ រីឯនិយោជកក៏មិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតដែរទេ លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។ នេះបានន័យថា និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានអវត្តមានដោយមានជម្ងឺនោះទេ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀតនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៨៦/០៦-ហ៊ីង ឡែន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ បានបកស្រាយថា "*...សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០... សេចក្តីជូនដំណឹងនេះមិនបានចែងបញ្ជាក់ថា ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយសារមានជំងឺ និងមិនអាចមកធ្វើការបាននោះទេ ហើយក៏គ្មានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៃច្បាប់ការងារចែងអំពីពិធានបន្ថែមទៅលើសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការឈប់សម្រាកដោយសារមានជំងឺ ហើយត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះដែរ..."* ។

លើសពីនេះ ក្នុងសំណុំរឿងមុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទៅតាមថ្ងៃ ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយសារមានជម្ងឺ(សូមមើលសេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ៨៦/០៦-ហ៊ីង ឡែន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ៦២/០៧ -ប៉ុង មុី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១១)* ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ តាមសមាមាត្រចំនួនថ្ងៃដែលឈប់ ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវដែលនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យ ។ យោងតាមមូលហេតុ ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៧ ដុល្លារអាមេរិកនេះ ពីកម្មករនិយោជិតឈប់ ០១ ថ្ងៃ ដាច់ប្រាក់រង្វាន់នេះ ០២ ដុល្លារអាមេរិក នៅសល់ ៥ ដុល្លារអាមេរិក ។ ពេលកម្មករនិយោជិតឈប់ ០១ ថ្ងៃកន្លះ កាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះទាំងអស់ ។ ការ

កាត់នេះ ទោះបីជាការឈប់ដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ពេលកម្មករនិយោជិតឈឺដោយមានសំបុត្រពេទ្យក៏ដោយ ។ ដូច្នេះ ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននេះមិនត្រឹមត្រូវទេ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ តាមសមាមាត្រចំនួនថ្ងៃដែលឈប់ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ប្រាក់ជូសការជូនដំណឹងមុន និងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២៨ នាក់ ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ តាមសមាមាត្រចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ ពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : ឈី សែរសេខ

ហត្ថលេខា: ....

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : ស៊ុន គឹមស៊ាន

ហត្ថលេខា: ....

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : គង់ ផល្លះ

ហត្ថលេខា: ....