ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៥/០៩ – ឆាម ធីចថាយ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **លី តៃសេង**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **ហួន ជុនអ៊ី**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ឆាម ធីចថាយ ខូ អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិបន្ទាស្អិត សង្កាត់ឃ្មួញ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៣៩៣ ៦៧៧ — ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ហេង វីរៈ — ប្រធានរដ្ឋបាល

២- លោក ហ៊ុង សុភាព — ជំនួយការផ្នែកផលិតកម្ម

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ឆាម ធីចថាយ**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ១៦អា ផ្លូវលេខ ៣៧៦ សង្កាត់បឹងកេងកង៣ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៧២៨ ៤៧១ — ទូរសារ : 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, Phom Penh · Tel/Fax: 023 220 793
Email: secretariat@arbitrationcouncil.org· Website: www.arbitrationcouncil.org

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ខឹម ចំណាន មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

២- លោក ឡាក់ តុលា ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ឆាម ថិចថាយ

៣- លោកស្រី សុខ សោភ័ណ តំណាងកម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ០២ ខែ ដោយក្នុងមួយខែចំនួន ៥០ ភាគរយ និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗក្នុងរយៈពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានលិខិតអនុញ្ញាតពីនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតប្រហែលជាង ៣០០ នាក់ ចូលធ្វើការវិញជាធម្មតា ហើយត្រូវរក្សាអតីតភាពការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលធ្លាប់បានទទួលកន្លងមក ក្រោយពេលចប់រយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ។

៣- ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកឱ្យចូលធ្វើការងារវិញទេ ក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើការទូទាត់នូវប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ។។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ០៧៦/០៧ ករបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ០៧៦ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

សវនាការ និង សន្ទនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:៣០ នាទី)

បញ្ហានីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ឆាម ចិចថាយ ស្តីពីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត គោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ បន្ទាប់មក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយ និងផ្សះផ្សាជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៣ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៣ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ០៧៦ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សា លើករណីមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី ល្ងាច។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន នៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាទាំង ០៣ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ប៉ុន្តែដោយសារថា ការទាមទារចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៣ ជាការទាមទារជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយគ្នា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពដាក់ចំណុចវិវាទទាំងពីរនេះ បញ្ចូលជាវិវាទតែមួយ គឺចំណុចវិវាទទី២។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ហេង វីរៈ ជារដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន ជាតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុន ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

២- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

៣-វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជិកាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន នៃក្រុមហ៊ុន ឆាម ចិចថាយ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៨។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃក្រុមហ៊ុន ឆាម ចិចថាយ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៤ ។

៥- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ កម្មវត្ថុ ស្តីពីករណីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។

៦- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឱ្យកម្មករនិយោជិតមកបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការស្នាក់នៅចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៩។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរឆាម ចិចថាយ លេខ ១៥៣១ ក.ប/ក.វ. ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

២- លិខិតលេខ ០០៦/០៩ សសកពក របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ឆាម ចិចថាយ ដែលបាន ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត មិនស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៩។

៣- លិខិតទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ឆាម ចិចថាយ គ្មានចុះថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ ។

៤- ឯកសារបញ្ជាក់ពីកម្មករនិយោជិត ដែលសមាជិកភាពសហជីពសេរីកម្មករ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន ឆាម ចិចថាយ លេខ ០៧៦ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ឆាម ចិចថាយ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧០ កប/អក/វក/ លកអ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧១ កប/អក/វក/ លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ឆាម ឌិចថាយ បច្ចុប្បន្ននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតប្រមាណជា ៩៩៦ នាក់ ។
- សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពសេរីកម្មករបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពមានចំនួនប្រហែលជាង ៤០០ នាក់ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានដាក់លិខិតទៅក្រុមហ៊ុនសុំកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនៅឡើយទេ ។ ក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនដឹងចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីសហជីពដាក់ឯកសារ ភស្តុតាង ដើម្បីបញ្ជាក់ពីចំនួនសមាជិកភាពរបស់ខ្លួន និងចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែលពឹងពាក់សហជីពឱ្យធ្វើជាតំណាងក្នុងការយកវិវាទនេះ មកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឱ្យបានត្រឹមថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ហើយភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិជំទាស់នឹងឯកសារ ភស្តុតាងនោះ នៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។
- នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទទួលនូវពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មួយចំនួនធំ និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត ។
- នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការជំទាស់នឹងឯកសារ ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយលើកហេតុផលថា ឯកសារទាំងនោះមានភាពមិនប្រក្រតីមួយចំនួន ដូចជាស្នាមមេដៃដូចគ្នា ហើយថែមទាំងមិនច្បាស់លាស់ ។ ប៉ុន្តែ មិនបានជំទាស់នឹងឯកសារពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករនោះទេ ។
- សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មិនមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយខែ ១០០ ភាគរយ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សម្រាប់រយៈពេល ០២ ខែ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានលិខិតអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារ

- នៅក្នុងរបាយការណ៍របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចំណុចទាមទារទី១ នេះ គឺកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយខែ ៥០ ភាគរយ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗក្នុងរយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារនេះ គឺទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយខែ ១០០ ភាគរយ ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សម្រាប់រយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានលិខិតអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារ។
- នៅថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើលិខិតស្នើសុំទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតរយៈពេល ០២ ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ពីព្រោះអ្នកបញ្ជាទិញបានដកការបញ្ជាទិញទាំងអស់។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលបណ្តាលឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញដកការបញ្ជាទិញទាំងអស់ ពីព្រោះ កន្លងមកភាគីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្ម ដោយមិនមានការចរចារ ឬ ជូនដំណឹងឱ្យក្រុមហ៊ុនបានដឹងឡើយ។ ហើយស្របពេលដែលកំពុងធ្វើកូដកម្មនោះ អ្នកបញ្ជាទិញបានចុះមកពិនិត្យមើលទំនិញ បានឃើញសភាពការណ៍នេះ មានការមិនពេញចិត្ត ហើយបានសម្រេចធ្វើការផ្អាកការបញ្ជាទិញរហូតដល់ដកការបញ្ជាទិញទាំងអស់ដែលមានរយៈពេលពីចុងខែមីនា ដល់ដើមខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៩ ជាហេតុបណ្តាលឱ្យក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបន្តថា ដោយសារហេតុការណ៍នេះ ទើបអ្នកទិញបានដកការបញ្ជាទិញ ដែលបណ្តាលឱ្យក្រុមហ៊ុនជួបប្រទះនឹងវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច។ ដូចនេះ ហើយក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។ ភាគីកម្មករនិយោជិត មិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើលិខិតស្នើសុំទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទាក់ទងនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនបានទទួលការឆ្លើយតបពីអធិការកិច្ចការងារ ក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយកកម្មករនិយោជិតប្រហែលជាង ៣០០នាក់ ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ព្រមទាំងរក្សាអតីតភាពការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេង ដែលធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក ក្រោយពេលចប់រយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះ។ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការងារវិញទេ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៣០០ នាក់នោះ មានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ។
- ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនប្រកាសប្រាប់ដល់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងបានបិទទ្វាររោងចក្រមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតចូល ក្នុងកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត រយៈពេល ០២ ខែ គឺ ចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកបង្ហាញខ្លួន (មកឆូតកាត) មួយសប្តាហ៍ម្តង រៀងរាល់ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍។ កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនមកបង្ហាញខ្លួនទេ ក្រុមហ៊ុនចាត់ទុកថា កម្មករនិយោជិតនោះ បោះបង់ចោលការងារដោយខ្លួនឯង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតមិនបានមកបង្ហាញខ្លួន មានចំនួនប្រហែលជាង ៣០០ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនចាត់ទុកថា លាឈប់ពីការងារ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលបានមកបង្ហាញខ្លួន មានចំនួន ១៤០ នាក់ បានបើកប្រាក់សម្រាប់ស្នាក់នៅ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែរួចហើយ ហើយព្រមទាំងបានស្ម័គ្រចិត្តទៅធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន Hi Fashion ដែលនៅជិតគ្នានោះរួចហើយដែរ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានមកបង្ហាញខ្លួន (មកឆូតកាត) មានចំនួន ៤១៧ នាក់ ហើយភាគីក្រុមហ៊ុនក៏បានធ្វើសេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការបោះបង់ចោលការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះទៅលោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងាររួចហើយ តាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី ២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមានបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះភ្ជាប់ជាមួយ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងសហជីព កម្មករនិយោជិត បានទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រមានប្រមាណជា ៥៩៦ នាក់ ដែលធ្វើការតាមផ្នែកផ្សេងៗ ដូចជា ផ្នែកអ៊ុត ផ្នែកដេរ ផ្នែកបត់ ផ្នែកតុកាត់ និងផ្នែកស្តុក (ផ្នែកឃ្លាំង) ។ ប៉ុន្តែ សព្វថ្ងៃនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យធ្វើទេ លើកលែងតែផ្នែកស្តុក (ផ្នែកឃ្លាំង) ដែលមានកម្មករនិយោជិតប្រហែលជា ១០ នាក់ ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានការងារធ្វើនៅឡើយ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា សព្វថ្ងៃនេះ ក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើទេ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏មិនអាចសន្យាបានដែរថា ពេលណានឹងមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះដែរ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនចាត់ទុកថា កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនមកបង្ហាញខ្លួនទេ គឺកម្មករនិយោជិតនោះ បោះបង់ចោលការងារដោយខ្លួនឯង។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំងនេះចូលធ្វើការងារវិញបានទេ ហើយក៏មិនអាចផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយទូទាត់តាមច្បាប់ស្តីពីការងារបានដែរ។

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច

មុននឹងពិចារណារកហេតុផល ដើម្បីធ្វើសេចក្ដីសម្រេចលើចំណុចវិវាទទាំងពីរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណា ជាបឋម លើភាពជាតំណាងរបស់សហជីពសេរីកម្មករ ដែលបាននាំយកវិវាទនេះ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ហើយដែលសហជីពនេះ បានអះអាងថា ខ្លួនបានទទួលការពឹងពាក់ពីកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនទៀត ដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួនផងដែរ ។

សហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ ឆាម ថិចថាយ ដែលជាតំណាងកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការទាមទារឱ្យកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៥៥៦ នាក់ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីទាំងពីរមិនឯកភាពគ្នាទៅលើចំនួននៃកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោម :

កថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា *"ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលស្គាល់ ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនេះ ត្រូវយកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាលទៅតំកល់ទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីសុំចុះបញ្ជិកា ។...*

ក្នុងរយៈពេលពីរខែ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកា បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថា បានចុះបញ្ជិការួចហើយ ។..."

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ស្ដីពីការងារទទួលស្គាល់ នៅពេលដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះ ទទួលបានការចុះបញ្ជិកា និងមានការទទួលស្គាល់ពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ២៦៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា *"រាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត មានឈ្មោះថា "សហជីពកម្មករនិយោជិត ។"*

ផ្អែកលើកថាខណ្ឌទី២នៃមាត្រា ២៦៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ជាទូទៅសហជីពមូលដ្ឋាន ដែលបានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ មានសិទ្ធិតំណាងកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិតរបស់ខ្លួន ។

តែទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤ ស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលចែងថា *"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬ ដោយមានអ្នកអម ឬ តំណាងដោយមេធាវីដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬ ដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការខាងលើនេះ បានអនុញ្ញាតឱ្យសហជីព អាចតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួន ក្នុងការនាំវិវាទមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ដរាបណាកម្មករនិយោជិតទាំងនោះបានផ្តល់ការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឱ្យសហជីពសេរីកម្មករ មកធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានតម្រូវឱ្យភាគីសហជីព ផ្តល់ភស្តុតាង ដើម្បីសំអាងការទាមទាររបស់ខ្លួនត្រឹមថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។ ភាគីកម្មករបានសន្យាផ្តល់ភស្តុតាង ឬឯកសារ ដែលបញ្ជាក់ពីសមាជិកភាពរបស់ខ្លួនក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលបានពឹងពាក់សហជីពសេរីកម្មករជួយដោះស្រាយវិវាទនេះ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលនូវពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាមួយចំនួនធំ និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែ ឯកសារស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ មិនមានកាលបរិច្ឆេទ និងចំណងជើងនៃឯកសារដែលបញ្ជាក់ពីការផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហជីពនោះទេ មានត្រឹមតែជាស្នាមមេដៃ និងឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភស្តុតាងជាស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតនោះមានលក្ខណៈមិនច្បាស់លាស់ និងយកជាការបានទេ ដោយសារតែស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមានការត្រួតជាន់លើគ្នា ហើយថែមទាំងគ្មានចំណងជើង នៅលើឯកសារស្នាមមេដៃទាំងនោះ ដែលបញ្ជាក់ពីការពឹងពាក់សហជីពសេរីកម្មករជួយដោះស្រាយវិវាទនេះ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណា ដោះស្រាយវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះ ចំពោះតែកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករប៉ុណ្ណោះ។

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយខែ១០០ភាគរយ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សម្រាប់រយៈពេល ០២ ខែ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានលិខិតអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា *តើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ២ ខែនេះ ធ្វើឡើងស្របច្បាប់ដែរ ឬ ទេ?*

ជាគោលការណ៍ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងអំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហើយការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវធ្វើឡើងតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៧១ (១១) ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម :

"១-នៅពេលដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬ សំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬ ការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពី ០២ ខែ។

២-ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ ។"

យោងតាមមាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារលុះត្រាតែមានការបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពលំបាកខាងសេដ្ឋកិច្ច ឬ ការលំបាកផ្នែកសម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬ ជាការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ហើយជាពិសេសការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ត្រូវតែស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកហេតុផលថា មូលហេតុដែលនាំឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយសារក្រុមហ៊ុន មិនមានការងារផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ពីព្រោះអ្នកទិញបានដកការបញ្ជាទិញ ព្រមទាំងការជួបនឹងវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុន មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវទាក់ទងនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ហើយរយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះមានរយៈពេលមិនលើសពី ០២ ខែដែរ ។ ប៉ុន្តែ ថាតើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវតែដាក់នៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ មានន័យយ៉ាងដូចម្តេច?

តាមសេចក្តីបង្គាប់លេខ២២/០៥-អូ សេ អង់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ បានបកស្រាយថា "*ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ គឺត្រូវមានការជូនដំណឹង និងមានការយល់ព្រមពីអធិការកិច្ចការងារ*។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *២២/០៥-អូ សេ អង់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៧២/០៥- ណត ហ្គេអឺធី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១*) ។ តាមន័យនេះ ជាទូទៅ ទាក់ទងនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ការជូនដំណឹង ទៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ និងមានការពិនិត្យ ព្រមទាំងបញ្ជាក់ពីអធិការកិច្ចការងារជុំវិញបញ្ហាព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ។ មានន័យថា អធិការកិច្ចការងារ មានភារកិច្ចចុះត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់ លើសកម្មភាពព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនថា ពិតជាអនុលោមទៅតាមភាពជាក់ស្តែងនៃស្ថានភាពលំបាក ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចពិតប្រាកដមែន ឬអត់ ពីព្រោះដើម្បីជៀសវាងកុំឱ្យមានការប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *២៧/០៨-អាក ឃីត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ ១០៥/០៤- យូណាយធីត អ៊ិតធើនីធី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារ បានផ្តល់ការអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុន ក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ។ ប៉ុន្តែការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ និយោជកត្រូវធ្វើបែបបទជូនដំណឹង ទៅអធិការកិច្ចការងារ អំពីមូលហេតុដែលបណ្តាលក្រុមហ៊ុន ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត និងរយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះ ។

ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះ ត្រូវបានស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ច ត្រូវផ្តល់

ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ *(សូមមើលមាត្រា ៧២ (១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងក្រោម)*។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើទេនោះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាក្រុមហ៊ុន ពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការក៏ដោយ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ *២១/០៣-ឡូយ៉ាល់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៨ លេខ ០១/០៤-ញូវភាញ៉ លេខ ៤៦/០៤-អេម អេន អេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ លេខ៦០/០៦-ញូវម៉េត្រូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៧៤/០៧-ក្លូបលអាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ លេខ ២៧/០៨-អាក ឃិត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៦ លេខ ២៨/០៨-បាញ្ញា ជិស ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១និង២ និងលេខ ៥៣/០៨-យ៉ុង វ៉ា ទី១ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើលិខិតស្នើសុំទៅ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត រយៈពេល ០២ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយផ្តល់ប្រាក់សម្រាប់ការស្នាក់នៅជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដោយមូលហេតុថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ពីព្រោះអ្នកបញ្ជាទិញបានដកការបញ្ជាទិញ ព្រមទាំងគាប់ជួននឹងវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកផងដែរ។ ហើយ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដដែលនោះ ក្រុមហ៊ុនបានប្រកាសប្រាប់ដល់កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ព្រមទាំងបានបិទទ្វាររោងចក្រ មិនឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការតែម្តង ដោយតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកបង្ហាញខ្លួន (មកឆូតកាត)មួយសប្តាហ៍ម្តង រៀងរាល់ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ដោយមិនបានរង់ចាំការឆ្លើយតប ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬពីអធិការកិច្ចការងារទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលក្រុមហ៊ុនដាក់លិខិតសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារភ្លាម ដោយមិនចាំបាច់មានការឆ្លើយតប ឬរង់ចាំការចុះមកពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារ ដើម្បីឱ្យអធិការកិច្ចការងារ បានឆ្លើយតបមកក្រុមហ៊ុនវិញ ក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យ ឬមិនអនុញ្ញាតឱ្យ អំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ០២ខែនេះ ដែលជាមូលហេតុធ្វើឱ្យការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ មិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេង ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ គិតចាប់ពីថ្ងៃព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដំបូង ដែលចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ថ្ងៃ២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយខែ ១០០ភាគរយ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករ សម្រាប់រយៈពេល ០២ខែ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយសារតែ ក្រុមហ៊ុនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានលិខិតអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយកកម្មករនិយោជិតប្រហែលជាង ៣០០នាក់ ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ព្រមទាំងរក្សាអតីតភាពការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេង ដែលធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក ក្រោយពេលចប់រយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះ ។ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការងារវិញទេ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការទាមទារ ដោយផ្តល់ជាជំរើសដល់ភាគីក្រុមហ៊ុន ទី១ : ទាមទារឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុន ទទួលយកកម្មករនិយោជិតប្រហែលជាង ៣០០នាក់ ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ និងទី២: ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុន មិនទទួលយកពួកគាត់ឱ្យចូលធ្វើការវិញទេ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ភាគីក្រុមហ៊ុនចាត់ទុកថា កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនមកឆូតកាតទេ គឺកម្មករនិយោជិតនោះ បោះបង់ចោលការងារដោយខ្លួនឯង ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំងនេះ ចូលធ្វើការងារវិញបានទេ ហើយក៏មិនអាចផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយទូទាត់តាមច្បាប់ស្តីពីការងារបានដែរ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើមានការបោះបង់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតកើតឡើងដែរឬទេ? ប្រសិនបើមាន តើកម្មករនិយោជិត អាចទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា តាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ គឺមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។

មាត្រា ៧៤ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យា នេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹង មុនជាលាយល័ក្ខអក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យា ត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ។"*

តាមន័យខាងលើ ភាគីម្ខាងនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយកិច្ចសន្យា ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជក (ការបញ្ឈប់) ឬដោយឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិត (ការសុំលាលែង) ប៉ុន្តែការបញ្ចប់នោះត្រូវតែគោរពទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *០៩/០៥ គីន តាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច*

ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ៩១/០៧-ជ៥ ខេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១០១/០៧ - ផ្តេនីត តិចថាយ) ។

តាមអង្គហេតុ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកបង្ហាញខ្លួន (មកឆូតកាត) នៅក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ។ ប្រសិនបើ ក្នុងកំឡុងពេលនោះ កម្មករនិយោជិតមិនបានមកឆូតកាតទេ ក្រុមហ៊ុនចាត់ទុកថា កម្មករនិយោជិតបោះបង់ចោលនូវការងាររបស់ខ្លួន ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមន័យមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ឆន្ទៈនៅក្នុងការសុំលាលែង គឺជាឆន្ទៈដែលផុសចេញពីគំនិតផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលមិនមានគំនិតបន្តការងារឱ្យនិយោជកតទៅទៀត ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្នុងកំឡុងពេលដែលនិយោជក មិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះ គឺនិយោជក នៅតែតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកបង្ហាញខ្លួន (មកឆូតកាត) ដែលនេះជាលក្ខខណ្ឌរបស់និយោជកក្នុងការវិនិច្ឆ័យថា កម្មករនិយោជិតបោះបង់ចោលការងារ ឬ លាលែងដោយខ្លួន ឬក៏នៅធ្វើការ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លក្ខខណ្ឌដែលកំណត់នេះ គឺមិនសមស្របតាមច្បាប់នោះទេ ព្រោះមាត្រា ៧៤ ខាងលើ ទាមទារឱ្យការសម្រេចលាឈប់ពីការងារ កើតចេញពីឆន្ទៈផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិត ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត មាត្រា ៧២ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា" *ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវ ធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។"*

ផ្អែកលើមាត្រា៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរ ហើយកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារក៏ត្រូវបានប៉ះពាល់ដែរ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជកទេ រីឯនិយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ច ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតដែរ ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានកាតព្វកិច្ចមកក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឆូតកាតទេ ហើយនិយោជកក៏មិនកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដែរ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីនេះ និយោជកជាអ្នកបញ្ឈប់ ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មិនមែនកម្មករនិយោជិតលាឈប់ ឬបោះបង់ចោលការងារ ដោយឆន្ទៈរបស់ខ្លួនឯងនោះទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវទូទាត់ប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចខាងក្រោម :

<u>១-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ</u>

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែង តែក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករ*

និយោជិត ដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានកំរិតដូចតទៅ :

- *ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។*
- *ចិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមាមិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។ "*

យោងមាត្រា៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ តម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ នៅពេលដែលនិយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មកនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាកម្មករនិយោជិត ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានចំនួនអាស្រយ័ទៅលើអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺ :

- *ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ច ចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។*
- *ចិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។*

២-សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្តាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន ។*

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន ។ "

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ មានន័យថា ភាគីម្ខាងអាចទទួលបាននូវសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន នៅពេលមានការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្តាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨៤/០៨-ទ្រីនុងហ្គាល់ កូមារ៉ា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការបកស្រាយថា កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានជំងឺចិត្តទេ ដោយហេតុថា និយោជកមានហេតុផល

សមរម្យ សម្រាប់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៨៤/០៨-ទ្រីនុងហ្គាល់ កូមារ៉ា*)។

ក្នុងករណីនេះ អង្គហេតុមិនមានលក្ខណៈដូចគ្នានឹងសំណុំរឿងលេខ ៨៤/០៨ ទេ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដោយចាត់ទុកថា កម្មករនិយោជិតបានបោះបង់ចោលការងារដោយខ្លួនឯង ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតមិនបានមកបង្ហាញខ្លួន (មកឆូតកាត) មួយសប្តាហ៍ម្តង រៀងរាល់ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ឬ យ៉ាងហោចណាស់ក៏បានមកឆូតកាត ២ដងក្នុងមួយខែ ក្នុងកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានធ្វើការដោះស្រាយជាមួយកម្មករនិយោជិតឱ្យបានសមរម្យ មុននឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ទេ។

យោងតាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួនទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា និយោជកត្រូវផ្តល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលមាន ចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។

៣-ប្រាក់ជូសការជូនដំណឹងជាមុន

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ:*

- ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង ប្រាំមួយខែ។

- ...

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

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួលហើយ និងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនបានធ្វើការជូនដំណឹងឱ្យបានត្រឹមត្រូវទេ មុននឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះហើយ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ជូសការជូនដំណឹងមុន ដល់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ និងយោងតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលបានកំណត់រយៈពេលជូនដំណឹង។

៤-ប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករ និយោជិតបានសិទ្ធិឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។"*

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ មានន័យថា ក្នុងករណីមានការផ្តាច់កិច្ចសន្យា ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមុន កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលការសងប្រាក់បំណាច់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ដូច្នេះ ផ្អែកតាមហេតុផល ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនជាអ្នកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដោយខ្លួនឯង ដែលជាហេតុនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតត្រូវបានផ្តាច់។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលការសងប្រាក់បំណាច់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។

៥-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បើក

មាត្រា ១១៦ កថាខណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ។"* ដូចនេះកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលបានធ្វើការ ហើយមិនទាន់បានបើក ស្របតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ។

ដូច្នេះ ជាសរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករ តាមចំនួននិងស្ថានភាពធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗតាមភាពជាក់ស្តែង ដូចតទៅ: ១-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ២-ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ៣-ប្រាក់ជូសការជូនដំណឹងជាមុន ៤-ប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង៥-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បើក ប្រសិនបើមិនទាន់បានបើក ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១

-បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយខែ ១០០ភាគរយ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករ សម្រាប់រយៈពេល ០២ខែ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយសារតែ ក្រុមហ៊ុនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានលិខិតអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី២

-បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករ តាមចំនួន និងស្ថានភាពធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ តាមភាពជាក់ស្តែង ដូចតទៅ៖ ១-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ២-ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ៣-ប្រាក់ជូសការជូនដំណឹងជាមុន ៤-ប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង៥-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បើក ប្រសិនបើមិនទាន់បានបើក ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **លី តែសេង**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ហួន ជុនឌី**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈរា**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------