ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង៖ ២២/១២-វីនស៊ីងតិច
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ ថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ រុន សារ៉ាយ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន វីនស៊ីងតិច (ខេមបូឌា)**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិជម្ពូវ័ន្ត សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៩ ៦៩៩ ៩៥៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក ឈិន សៅ ប្រធានរដ្ឋបាល
២- លោក យ៉ង គង់ ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖- **សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (ស៊ីខៅឌូ)**
- **សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃក្រុមហ៊ុន វីនស៊ីងតិច**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិជម្ពូវ័ន្ត សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៨៨ ៦២៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោកស្រី មាស វណ្ណី	មន្ត្រីច្បាប់ស៊ីខៅខូ
២- លោក មូ ឈាង	មន្ត្រីច្បាប់ស៊ីខៅខូ
៣- លោក ប៉ាល់ មករា	ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន
៤- លោក ម៉ែន វណ្ណា	អនុប្រធានសហជីព
៥- លោក វ៉ាន់ ខេមរ៉ា	លេខាធិការ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជានៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកអ្នកស្រី ហួន ផល្លា ផ្នែកអនាម័យ ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកអ្នកស្រី ហួន ផល្លា ចូលធ្វើការវិញទេ ព្រោះគាត់បានអវត្តមានអត់ច្បាប់ជាញឹកញាប់ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរៈវេលាកំណត់ ។

២- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជានៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ឈិន សៅ និងលោក យ៉ង់ គង់ ប្រធានរដ្ឋបាល និងជំនួយការរដ្ឋបាលចេញពីក្រុមហ៊ុន ព្រោះពួកគាត់ពុំមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំអាចបញ្ឈប់ពួកគាត់បានឡើយ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការណែនាំពួកគាត់ឡើងវិញ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១៦០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ២០ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ០២ រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរដ្ឋបាលចំនួនពីររូបចេញ និងសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកអ្នកស្រី ហួន ផល្លា ចូលធ្វើការងារជាធម្មតាវិញ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០២ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០២ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ១៦០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជា។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីបានជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែក លើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន វីនស៊ីងតិច ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។

២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន វីនស៊ីងចិច ជូនលោក ឈិន សៅ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

៣- កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់របស់ឈ្មោះ ហួន ផល្លា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- លិខិតព្រមាន ហួន ផល្លា ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

៥- កំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន ជាមួយសហជីព និងតំណាងកម្មករ ។

៦- សារណាសង្ខេបអំពីវិវាទការងារ ។

៧- លិខិតបញ្ជាក់ពេញលក្ខណៈច្បាប់ក្រុមហ៊ុន វីនស៊ីងតិច លេខ ១៨០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧។

៨- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន វីន ស៊ីង ចិច (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីលិខិតបដិសេធចំពោះសារណារបស់សហជីព ស៊ីខៅឌូ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាក្រុមហ៊ុន វីន ស៊ីងចិច ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

២- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន វីន ស៊ិន ចិច (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២។

៣- កំណត់ហេតុធ្វើប្រវត្តិរូប ផ្តិតមេដៃ ៤ កន្លែង របស់ឈ្មោះ អុល រដ្ឋា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

៤- កំណត់ហេតុធ្វើប្រវត្តិរូប ផ្តិតមេដៃ ៤ កន្លែង របស់ឈ្មោះ ស៊ន សុខបាន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២។

៥- កំណត់ហេតុធ្វើប្រវត្តិរូប ផ្តិតមេដៃ ៤ កន្លែង របស់ឈ្មោះ យ៉ុង សុមន ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

៦- កំណត់ហេតុរបស់ឈ្មោះ ម៉ែន វណ្ណា ពីការធ្វើការរបស់ពេទ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុន។

៧- កំណត់ហេតុរបស់ឈ្មោះ ម៉ុញ មឿន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ពាក់ព័ន្ធនឹងការកាត់លុយរបស់ក្រុមហ៊ុន។

THE ARBITRATION COUNCIL

៨- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ របស់ ហួន ផល្លា ដែលបញ្ជាក់ពីការហៅឱ្យផ្តិតមេដៃចូលសហជីពថ្មី។

៩- លិខិតបញ្ជាក់របស់ក្រុមហ៊ុន វីន ស៊ីន ចិច (ខេមបូឌា) បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានប្រគល់ប្រាក់ភាគទានចំនួន ៣៧៦ ដុល្លារ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២។

១០- ស្នាមមេដៃ និងលិខិតរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជានៃរោងចក្រ វីន ស៊ីង ចិច គោរពជូន លោកស្រីនាយិកាក្រុមហ៊ុន វីនស៊ីងចិច ស្តីពីសំណើសុំជួបពិភាក្សាលើលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន ចុះថ្ងៃទី៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វីនស៊ីងតិច លេខ ១៦០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន វីនស៊ីងតិច ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៥៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៥៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

៥- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន វីន ស៊ីង តិច (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី គឺជាក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១១៣៤ នាក់។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពនេះ មានសមាជិកចំនួន ៧៥៧ នាក់។ សហជីពនេះមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកអ្នកស្រី ហួន ផល្លា ផ្នែកអនាម័យ ចូលធ្វើការធម្មតាវិញ

- កម្មការិនី ហួន ផល្លា ចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងចំនួន ២ ខែ ដែលមានតួនាទីជាអ្នកអនាម័យ។ បន្ទាប់ពីផុតកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង និយោជកបានបន្តកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន៣ខែម្តងៗ។ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់បានដល់កាលកំណត់(៣ខែ)ម្តងៗ និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាចំនួន៥% ភាគរយ និងប្រាក់ជួសការឈប់ការសម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ជូនគាត់ រួចហើយនិយោជកក៏បន្តកិច្ចសន្យាជូនគាត់ចំនួន៣ខែជាបន្តបន្ទាប់ទៀត ដោយពុំមានការសម្រាក ឬផ្អាកចំនួនមួយថ្ងៃ ឬពីរថ្ងៃទេ។ ប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមដែលគាត់ទទួលបាន គឺមានចំនួនប្រហែល ៨០ ដុល្លារអាមេរិក។
- កិច្ចសន្យាចុងក្រោយរបស់កម្មការិនី ហួន ផល្លា ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២។ នៅថ្ងៃកាលបរិច្ឆេទនេះ និយោជកក៏បានជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារគាត់តែម្តង។ ដូចនេះ កិច្ចសន្យាការងារសរុបរបស់គាត់ គឺមានចំនួន ២ ឆ្នាំ ៤ ខែ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា មូលហេតុដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាជូនកម្មការិនី ហួន ផល្លា គឺដោយសារតែគាត់ឧស្សាហ៍ឈប់ដោយឥតច្បាប់ដូចជា ៖
  - នៅខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ កម្មការិនី ហួន ផល្លា បានឈប់ឥតច្បាប់ចំនួន១២ថ្ងៃ ហើយមានច្បាប់ចំនួន ៣ ថ្ងៃ។ នៅពេលនោះនិយោជកមានបំណងបញ្ឈប់គាត់ដែរ ប៉ុន្តែដោយសារយោគយល់ថាគាត់មានបញ្ហាក្នុងគ្រួសារ ដូចនេះនិយោជកក៏បន្តកិច្ចសន្យាជូនគាត់តទៀត។
  - នៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ កម្មារិនី ហួន ផល្លា បានឈប់ឥតច្បាប់៥ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី០១ ទី០៩ ទី១៦ ទី២០ (កន្លះថ្ងៃ) និងថ្ងៃទី២៦។
  - នៅខែមករា ឆ្នាំ២០១២ កម្មការិនី ហួន ផល្លា បានឈប់ឥតច្បាប់ចំនួន ៣ ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី០៣ ទី០៤ (កន្លះថ្ងៃ) និងទី២៧(កន្លះថ្ងៃ)។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់ទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកទេ។
- តាមរយៈបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រង់ប្រការ៦ ស្តីពីអវត្តមានមានច្បាប់ និងអវត្តមានគ្មានច្បាប់ បានចែងថា "ការឈប់សម្រាកដោយគ្មានអនុញ្ញាតច្បាប់ ចាត់ទុកថាមានកំហុស ដែលត្រូវកំណត់ដូចខាងក្រោម ៖
  - *ឈប់តិចជាង ២ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ចាត់ទុកជាកំហុសស្រាល។*
  - *ឈប់ចាប់ពីពីរថ្ងៃ ទៅតិចជាង ៦ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ចាត់ទុកជាកំហុសមធ្យម។*
  - *ឈប់ចាប់ពី៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ឬ ៦ ថ្ងៃជាប់គ្នាឡើងទៅ ចាត់ទុកថាបានបោះបង់ចោលការងារ..."។*
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា កន្លងមកកម្មការិនី ហួន ផល្លា ពុំសូវយកចិត្តទុកដាក់នឹងការងារទេ គាត់ឧស្សាហ៍ទៅសម្រាកនៅបន្ទប់ទឹកយូរ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យមានបញ្ហាកកស្ទះបញ្ហាអនាម័យនៅតាម

ឡាញ (line) ដែរ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានហៅគាត់មកធ្វើការណែនាំដែរ ប៉ុន្តែពុំដែលធ្វើការ ព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ ដោយយោងលើមនោសញ្ចេតនាថា កម្មការិនី ហួន ផល្លា មានបញ្ហា ក្នុងគ្រួសារ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មការិនី ហួន ផល្លា គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ព្រោះថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យានេះមានចំនួនលើសពីពីរឆ្នាំហើយ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ការបញ្ឈប់នេះ គឺដោយសារតែមានការរើសអើងសហជីព ព្រោះថា នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១២ ពេលព្រឹក ជំនួយការរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនបានហៅគាត់ទៅជួប ដោយឱ្យគាត់ផ្តិតមេដៃចូលជាសមាជិកសហជីពមួយទៀត ប៉ុន្តែ គាត់ពុំព្រម ហេតុនេះហើយទើបនិយោជកសម្រេចបញ្ឈប់គាត់តែម្តង ចំណែកឯកម្មការិនីម្នាក់ទៀត ដែលមានលេខ អាយឌី (ID) ១៥ គាត់បានស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពផ្សេងទៀត បែរជានិយោជកមិនបានបញ្ឈប់គាត់។
- ភាគីនិយោជកបានបដិសេធថា រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនពុំដែលហៅគាត់មកប្រាប់ ឱ្យចូលជាសមាជិកសហជីពណាមួយទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មការិនី ហួន ផល្លា ចូលធ្វើការងារវិញ បើនិយោជកពុំអាចទទួលយកគាត់ចូលធ្វើការងារវិញទេ និយោជកត្រូវទូទាត់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះតាមបែបកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់។
- ភាគីនិយោជកពុំអាចទទួលយកកម្មការិនី ហួន ផល្លា ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញបានទេ ហើយការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះ គឺដោយសារតែគាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុស និងឈប់ឥតច្បាប់ជាច្រើនដង ពោលគឺមិនមែនដោយសារតែមានការរើសអើងសហជីព។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ឈិន សៅ និងលោក យ៉ង់ គង់ ប្រធានរដ្ឋបាល និងជំនួយការរដ្ឋបាលចេញពីក្រុមហ៊ុន ព្រោះពួកគាត់ពុំមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយកម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីមូលហេតុដែលទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់លោក ឈិន សៅ និងលោក យ៉ង់ គង់ ថា ពួកគាត់ទាំងពីរអសមត្ថភាពនឹងការងារ ដូចយ៉ាង ៖
    - មុនពេលពួកគាត់ចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការ មានវេជ្ជបណ្ឌិតប្រចាំការនៅក្រុមហ៊ុន មួយថ្ងៃចំនួន ២ ដង ប៉ុន្តែនៅពេលដែលពួកគាត់ចូលធ្វើការវេជ្ជបណ្ឌិត បែរជាប្រចាំការនៅក្រុមហ៊ុនមួយសប្តាហ៍តែ ២ ដងទៅវិញ។
    - ជំនួយការរដ្ឋបាល គឺលោក យ៉ង់ គង់ បានបង្កើតសហជីពដែលមានខ្លួនគាត់ ជាលេខាធិការសហជីព។ នៅពេលខ្លះគាត់បានយកការិយាល័យរដ្ឋបាលបំរើការងារសហជីពគាត់ទៀត។

- នៅពេលដែលសហជីព ស៊ីខៅខូ បានដាក់ពាក្យសុំចរចារឿងរាវការងារផ្សេងៗ រដ្ឋបាលពួកគាត់មិនសូវបានចូលរួមដោះស្រាយជូនសហជីព ស៊ីខៅខូ ទេ។
- ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន៨៥ភាគរយដែលបានផ្តិតមេដៃទាមទារសុំបញ្ឈប់គាត់។

- ភាគីនិយោជកបានជំទាស់ទៅនឹងការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតថា ចាប់តាំងពីពួកគាត់ចូលធ្វើការមក គឺការងារនៅក្នុងផ្នែករដ្ឋបាលមានភាពរលូន តួយ៉ាងដូចជាមុនពួកគាត់ចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនពុំមានវេជ្ជបណ្ឌិតប្រចាំការទេ ប៉ុន្តែនៅពេលពួកគាត់ចូលធ្វើការ ទើបពួកគាត់បានរៀបចំឱ្យមានវេជ្ជបណ្ឌិតប្រចាំការ។ ចំពោះការបង្កើតសហជីពដោយមានលោក យ៉ង់ គង់ ជាលេខាធិការនោះ គឺជាសិទ្ធិសេរីភាពរបស់គាត់។ ប៉ុន្តែប្រធានរដ្ឋបាល (លោក ឈិន សៅ) នឹងពិចារណាចំពោះការចោទប្រកាន់ថា បុគ្គលិករដ្ឋបាលយកបន្ទប់រដ្ឋបាលមកធ្វើការងារសហជីព ពោលពេលត្រឡប់ទៅវិញ និយោជកនឹងហៅគាត់ (យ៉ង់ គង់)ទៅណែនាំ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ កន្លងមក ពួកគាត់ក៏បានសម្រួលឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារល្អប្រសើរជាងច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ តួយ៉ាងដូចជាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ និយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារទាំងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ០៥/១១-អ៊ីម វេ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងទី៥ លេខ ១៣/១១-ហ្គូល កាំវីម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងទី២)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទទី១នេះ គឺជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះការទាមទារសុំចូលធ្វើការវិញ ជាចំណុចវិវាទដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ចំណែកឯចំណុចវិវាទទី២ក៏ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមានចែងនៅក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកអ្នកស្រី ហួន ផល្លា ផ្នែកអនាម័យ ចូលធ្វើការធម្មតាវិញ

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីការទាមទារថា សុំឱ្យនិយោជកទទួលយកអ្នកស្រី ហួន ផល្លា ចូលធ្វើការងារវិញ បើនិយោជកពុំអាចទទួលយកចូលធ្វើការងារវិញទេ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់

កិច្ចសន្យាទៅតាមបែបកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ពីគោលជំហររបស់ខ្លួនថា ពុំអាចទទួលយកកម្មការិនី ហួន ផល្លា ចូលធ្វើការងារវិញទេ ហើយការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារគាត់ គឺដោយសារតែគាត់បានឈប់ឥតច្បាប់ជាច្រើនថ្ងៃ និងពុំខិតខំធ្វើការ ដែលធ្វើឱ្យនិយោជកពុំអាចបន្តកិច្ចកិច្ចសន្យាជូនគាត់តទៅទៀត។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មការិនី ហួន ផល្លា គឺជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ឬកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលា ?

មាត្រា ៦៧ កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ២ ឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះ មានថិរវេលាអតិបរិមាមិនលើសពី២ឆ្នាំ។ ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើមនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ"* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ១០/០៣- ហ្សាក់ស៊ីនតិក ហេតុផលធ្វើសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ៦៧(២) ថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះធ្វើឱ្យរយៈពេល*<u>សរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។</u>* នៅត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការកត់សំគាល់ឃើញថា ៖

"ច្បាប់ការងារកម្ពុជា បង្ហាញពីលក្ខណៈទោរទន់ទៅរកកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៦៧ កថាខ័ណ្ឌទី៧ និងទី៨។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការទោទន់ទៅរកលក្ខណៈបែបនេះ គឺបណ្តាលមកពីកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជំរុញឱ្យមានសន្តិសុខការងារ ដែលមានសារៈសំខាន់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏មានផលប្រយោជន៍សំរាប់និយោជកដែរ ពីព្រោះការងាររយៈពេលវែង លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះទៀត មាត្រា ៧៣ វាក្យខ័ណ្ឌទី៥ ចែងថា កិច្ចសន្យាមានកំណត់ ថិរវេលាត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ <u>បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់</u> និងបើថិរវេលាសរុបលើសពី<u>រយៈពេលដែលមានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា៦៧</u> វាក្យខ័ណ្ឌទី២។ ការយោងទៅលើរយៈពេលសរុប ដែលចែងក្នុង មាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ បានយោងទៅមាត្រា៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ គឺ យោងទៅលើរយៈពេលសរុបជាអតិបរមា ហើយមិនមែនយោងទៅលើរយៈពេលនៃការបន្តនីមួយៗនោះទេ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) លេខ១៦៦ ឆ្នាំ១៩៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី៣ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចែងថា កិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់ មិនត្រូវប្រើសំរាប់ចំពោះការងាររយៈពេលវែងទេ។ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនេះ ក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា កិច្ចសន្យា ដែលមានថិរវេលាកំណត់ គួរតែក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាជាច្រើនដង ដែលមានរយៈពេលសរុបលើសពី២ឆ្នាំ។ ទោះបីជា សេចក្តីណែនាំនេះ មិនមានការចងកាតព្វកិច្ចក៏ដោយ ក៏វាជាបរិបទមួយ ដែលមានប្រយោជន៍សំរាប់ការបកស្រាយ មាត្រា ៦៧ នេះដែរ..." ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការបកស្រាយវាក្យខ័ណ្ឌ២ នៃមាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ កាលណាការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យានេះនាំឱ្យថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូង និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារបន្តបន្ទាប់ បូកចូលគ្នាលើសពី ២ឆ្នាំ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មការិនី ហួន ផល្លា បានចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី ០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ មានកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន៣ខែម្ដង១។ និយោជកបានបន្តកិច្ចសន្យាជូនគាត់ជាបន្តបន្ទាប់ រហូតដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ និយោជកបានជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់គាត់តែម្ដង។ ដូចនេះ រយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យារបស់គាត់មានចំនួន ២ ឆ្នាំ ៤ ខែ។ ដូចនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ កិច្ចសន្យារបស់កម្មការិនី ហួន ផល្លា គឺជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងបន្តថា តើកម្មការិនី ហួន ផល្លា ត្រូវទទួលបានអ្វីខ្លះ នៅពេលនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតាមបែបកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារបានចែងថា "*កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ។*

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ "។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវផ្ដល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៦០/០៨- ភីស៊ីស៊ីអេស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ១៣១/១០-លីឌ្មី អ៊ិនដាស្រ្ទៀល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១*)។

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកពុំបានបន្តកិច្ចសន្យាជូនកម្មការិនី ហួន ផល្លា នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់ ដោយសារតែកម្មការិនី ហួន ផល្លា ឈប់ឥតច្បាប់ជាច្រើនថ្ងៃជាបន្តបន្ទាប់។ ប៉ុន្តែ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ កិច្ចសន្យារបស់គាត់ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដូចនេះ ទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់កម្មការិនី ហួន ផល្លា និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យា ដូចខាងក្រោម ៖

១-ប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញ ៖

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា "*ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែងតែក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្ដេញចេញ ដែលមានកំរិតដូចតទៅ ៖*

-ចំពោះវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមាមិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ " ។

យោងមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ នៅពេលនិយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដែលពុំមានទាក់ទងទៅនឹងកំហុសធ្ងន់។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាកម្មការិនី ហួន ផល្លា ដូចនេះ និយោជកត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានចំនួនស្មើ ៣០ ថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួល ។

២-សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ៖

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្តាច់នៃភាគីណាមួយដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន ។*

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន " ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ មានន័យថា ភាគីម្ខាងអាចទទួលបានទូទាត់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន នៅពេលមានការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្តាច់នៃភាគីណាមួយដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់កម្មការិនី ហួន ផល្លា ដោយសារតែគាត់ឧស្សាហ៍ឈប់ឥតច្បាប់ និងពុំសូវយកចិត្តទុកដាក់នឹងការងារ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មការិនី ហួន ផល្លា ពុំមានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយជំងឺចិត្តទេ។

៣-ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន ៖

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" ចំពោះវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ:*

- មួយខែ បើកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ពីរឆ្នាំរហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ ។...

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯង គ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល..."* ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មការិនី ហួន ផល្លា បានបំរើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបានរយៈពេល ២ ឆ្នាំ ៤ ខែ ដូចនេះ មុននឹងបញ្ឈប់គាត់ និយោជកចាំបាច់ត្រូវជូនដំណឹងទៅគាត់រយៈពេលមួយខែជាមុនសិន។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកពុំបានជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មការិនី ហួន ផល្លា ទេ ដូចនេះ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុននេះចំនួនមួយខែនៃប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មការិនី ហួន ផល្លា។

៤-ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៖

មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"...កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ឯការឈប់សម្រាកនេះត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា មួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ។*

ថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សម្រាក ដែលមានកំរិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពការងាររបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាសដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ (ថ្ងៃធ្វើការ) ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបីឆ្នាំ " ។

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

យោងតាមមាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីមានការផ្តាច់កិច្ចសន្យា ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលការសងប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកចាំបាច់ទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលកម្មការិនី ហួន ផល្លា ប្រើមិនទាន់អស់។

៥-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ដែលមិនទាន់បើក ៖

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"..ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ។ ដូចនេះកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលបានធ្វើការ ហើយមិនទាន់បានបើកស្របតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៦ "* ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំបានបង្ហាញថា តើកម្មការិនី ហួន ផល្លា បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយហើយ ឬនៅទេ។ ដូចនេះ បើក្នុងករណី កម្មការិនី ហួន ផល្លា ពុំទាន់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយនេះទេ និយោជកត្រូវទូទាត់សងជូនគាត់។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកតែងតែទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ចំនួន ៥ ភាគរយជូនដល់កម្មការិនី ហួន ផល្លា នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារគាត់ដល់កាលកំណត់ម្តងៗ។ ដូចនេះ តាមរយៈការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មការិនី ហួន ផល្លា គឺជាកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដូចនេះ នៅពេលនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះ កម្មការិនី ហួន ផល្លា ក៏ត្រូវទូទាត់សងប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ ភាគរយ ដែលគាត់បានទទួលពីនិយោជកកន្លងមក (២ ឆ្នាំ ៤ ខែ) ជូនទៅនិយោជកវិញទាំងអស់។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ឈិន សៅ និងលោក យ៉ង់ គង់ ប្រធានរដ្ឋបាល និងជំនួយការរដ្ឋបាលចេញពីក្រុមហ៊ុន ព្រោះពួកគាត់ពុំមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវបញ្ឈប់លោក ឈិន សៅ ដែលមានតួនាទីជា

ប្រធានរដ្ឋបាល និងលោក យ៉ង់ គង់ មានតួនាទីជាជំនួយការរដ្ឋបាលចេញពីការងារដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា"* ។

មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដែលត្រូវបានអនុម័តកាលពីឆ្នាំ២០០៧ បានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារផងដែរថា *" កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ "* ។

តាមន័យនេះ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីបានកំណត់ពីនិយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមាត្រាខាងលើនេះ គឺបំពេញន័យឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក ។ ជាក់ស្តែងមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារក៏ស្ថិតនៅក្រោមវិធានទូទៅនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាផងដែរ ដែលបច្ចុប្បន្ននេះស្ថិតនៅក្រោមក្រមរដ្ឋប្បវេណី ។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានចែងថា *" កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច "* ។

យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៦៤ និងមាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈព្រមព្រៀងរបស់ភាគីពីរ ឬភាគីច្រើនគ្នា ដែលក្នុងនោះអាចជាភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយមានតែភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យាទេ ដែលអាចធ្វើការរំលាយ ឬកែប្រែកិច្ចសន្យាកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាបាន ។ ចំណែកឯភាគីទីបី ដែលជាភាគីក្រៅកិច្ចសន្យាពុំអាចមកធ្វើការកែប្រែ ឬរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះបានទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *" កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ រឺផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះអាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យមានអសន្តិសុខការងារជាក់លាក់ណាមួយ "* ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ៥៤/០៨-ចុង យ៉ូវ ហេតុផលវិវាទទី៥ និងលេខ១២៤/១០-ដូន តិចថាយល៍*) ។

តាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ ឈិន សៅ ដែលមានតួនាទីជាប្រធានរដ្ឋបាល និងលោក យ៉ង់ គង់ មានតួនាទីជាជំនួយការរដ្ឋបាល ចេញពីការងារ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រធានរដ្ឋបាល និងជំនួយការប្រធានរដ្ឋបាលទាំងពីរនាក់ និងភាគីនិយោជក មានកិច្ចសន្យាការងារ ដោយឡែកមួយជាមួយគ្នា ។ ដូចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលជាដើមបណ្តឹង គឺជាភាគីទី៣ ដែលនៅក្រៅកិច្ចសន្យាការងាររវាងបុគ្គលិករដ្ឋបាលទាំងពីរ និងនិយោជក ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំមានសិទ្ធិបង្គាប់ ឬកែប្រែកិច្ចសន្យាការងាររបស់ប្រធានរដ្ឋបាល និងនិយោជកបានទេ ។ លើកលែង

តែភាគីកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា បុគ្គលិកទាំងពីរនាក់ខាងលើនោះ ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬទីតាំងការងារនោះបាន ហើយការរក្សាពួកគាត់ អាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យមានអសន្តិសុខការងារជាក់លាក់ណាមួយ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាបន្តទៀតថា តើបុគ្គលិករដ្ឋបាលទាំងពីរនាក់ខាងលើ ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលអាចបង្កឱ្យមានអសន្តិសុខការងារជាក់លាក់ណាមួយ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុនដែរ ឬទេ?

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា បុគ្គលិករដ្ឋបាលទាំងពីររូបអសមត្ថភាពនឹងការងារ តួយ៉ាងដូចជាពុំមានវេជ្ជបណ្ឌិតប្រចាំការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនច្រើនម៉ោង រដ្ឋបាលពុំសូវជួយសម្រួលការងារសហជីព ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ជំនួយការផ្នែករដ្ឋបាលឈ្មោះ យ៉ង់ គង់ បានបង្កើតសហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ ព្រមទាំងយកការិយាល័យរដ្ឋបាលមកបំរើការងារសហជីព។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានបកស្រាយតបវិញ តាមរយៈការចោទប្រកាន់នេះ។ ចំពោះការបង្កើតសហជីពដោយលោក យ៉ង់ គង់ ដែលមានតួនាទីជាជំនួយការប្រធានរដ្ឋបាលនោះ និយោជកមានគំរោងហៅគាត់ទៅធ្វើការណែនាំ និងមិនអនុញ្ញាតឱ្យយកការិយាល័យរដ្ឋបាលមកបំរើការងារសហជីពទេ។ សរុបសេចក្តីទៅ តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានអង្គហេតុជាក់លាក់ទាក់ទងនឹងការដែលបុគ្គលិករដ្ឋបាលទាំងពីរនាក់នេះ បានបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលពុំអាចរក្សាឱ្យគាត់ធ្វើការងារតទៅទៀតបាន ឬក៏ការរក្សាគាត់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នឹងធ្វើឱ្យមានអសន្តិសុខជាក់លាក់ណាមួយនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ ឈិន សៅ ដែលមានតួនាទីជាប្រធានរដ្ឋបាល និងលោក យ៉ង់ គង់ មានតួនាទីជាជំនួយការរដ្ឋបាល ចេញពីការងារ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

ចំណុចវិវាទទី១៖

- និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាតាមបែបកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជូនកម្មការិនី ហួន ផល្លា ដែលមានដូចជា ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ (បើករណីកម្មករនិយោជិតពុំទាន់ទទួល) ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ (មានចំនួន ៣០ ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួល) ប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (ករណីប្រើមិនទាន់អស់)។
- កម្មការិនី ហួន ផល្លា ត្រូវទូទាត់សងប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ ភាគរយ ដែលគាត់បានទទួលពីនិយោជកកន្លងមក (២ ឆ្នាំ ៤ ខែ) ជូនទៅនិយោជកវិញទាំងអស់។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់លោក ឈិន សៅ ដែលមានតួនាទីជាប្រធានរដ្ឋបាល និងលោក យ៉ង់ គង់ មានតួនាទីជាជំនួយការរដ្ឋបាលចេញពីការងារ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍: គ្មាន

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ឈ្មោះ ៖ **រួន សារ៉ាយ**

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

THE ARBITRATION COUNCIL

យោបល់ជំទាស់ទៅសេចក្តីសម្រេចនៃសំណុំរឿង ទីន ស៊ុង តិច
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុង សុទ្ធី ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចែងថា “ *ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប ។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាព នឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុង សេចក្តីបង្គាប់នោះ* ” ។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អ៊ុង សុទ្ធី** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ **២២/១២-ទីន ស៊ុង តិច** ចំណុចវិវាទទី១ ដែលអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាតាមបែបកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ជូនកម្មការិនី ហួន ផល្លា ។ ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការជំទាស់ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ ៖

ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិជ្រើសរើសប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ឬមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតអនុវត្តតាម ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានជ្រើសរើសយកកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាយកមកអនុវត្ត ហើយនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះម្តងៗ និយោជកតែងតែទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ៥ ភាគរយ តាមមាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារជានិច្ច ។

រីឯការបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាសារជាថ្មីម្តងៗ ក៏មានថិរវេលាមិនលើសពី ២ ឆ្នាំដែរ ។

ដូច្នេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ការបន្តសារជាថ្មីនេះ នៅតែជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដដែល ។

ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើយើងបង្គាប់ឱ្យប្តូរ ដោយសន្មត់ថា ៖ ការបន្តសារជាថ្មីនេះ គឺទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ ។

ដូច្នេះ នៅពេលនិយោជកបណ្តេញកម្មករនិយោជិតចេញពីការងារ និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ម្តងទៀតឱ្យកម្មករនិយោជិត ហេតុនេះ និយោជកត្រូវខាតបង់ប្រាក់ ២ ដង គឺៈ

១/-ត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ៥ ភាគរយ ម្តងៗឱ្យកម្មករ និង

២/-ត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញម្តងទៀតឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដែលអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់បញ្ជាឱ្យបង់ ។

ប្រសិនបើនៅពេលទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតនោះ ហើយយើងបញ្ជាឱ្យកម្មករ/

និយោជិតសងត្រឡប់មកវិញនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ ភាគរយ ឱ្យទៅនិយោជកវិញ ក៏ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតនោះ មិនមានលទ្ធភាពសងប្រាក់៥ភាគរយនោះមកឱ្យនិយោជកវិញ តើគេត្រូវទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍នេះ ឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមរបៀបណាដែរ ?

ដូច្នេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា៥ភាគរយ ហើយការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់បន្តសារជាថ្មី។ និងនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាម្តង។ និយោជកបានទូទាត់តាមច្បាប់ជានិច្ច ហើយកិច្ចសន្យាថ្មីនោះ ទោះបីជាគេធ្វើច្រើនដង ហើយមានថិរវេលាសរុបលើសពី ២ ឆ្នាំក៏ដោយ ក៏នៅតែជាកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាដដែល ។

ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញ បើនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាម្តង។ និយោជកមិនបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន៥ភាគរយ ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតទេនោះ ហើយបើសិនថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាទាំងនោះ មានរយៈពេលសរុបលើសពី២ឆ្នាំ នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលានោះ នឹងក្លាយទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ ។

សរុបមក ខ្ញុំយល់ឃើញថា ក្នុងចំណុចវិវាទទី១ នេះ មិនគួរបង្គាប់បញ្ជាឱ្យនិយោជកទូទាត់ជូន កម្មការិនី ហួន ផល្លា តាមរបៀបនៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់នោះទេ ពីព្រោះនិយោជកបានបំពេញកាតព្វកិច្ចទូទាត់តាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ការងាររួចហើយ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៧ កថាខ័ណ្ឌ ២ ចែងថា កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើការងារធ្វើឡើងដោយមានកំណត់ថិរវេលាកំណត់ពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពី ២ ឆ្នាំ បានឡើយ ។ កិច្ចសន្យានេះ អាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះ មានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ២ ឆ្នាំ ។

<u>ខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់</u> (ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៧ កថាខ័ណ្ឌ ២ ៖ ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះ មានថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពី ២ ឆ្នាំ ៖

- ភាគីអាចធ្វើកិច្ចសន្យាការងារម្តងតែថិរវេលាមិនលើសពី ២ ឆ្នាំ

ដូច្នេះ ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះ គេត្រូវទូទាត់តាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ការងារ ។

- ភាគីអាចបន្តកិច្ចសន្យាថ្មីម្តង(បន្តលើកទី១) តែដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនេះ មិនលើសពី ២ ឆ្នាំ ហើយនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចន្យានេះ គេត្រូវទូទាត់តាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ការងារ ។

- ភាគីអាចបន្តកិច្ចសន្យាថ្មីម្តងទៀត(បន្តលើកទី២) តែ ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនេះ មិនលើសពី ២ ឆ្នាំ

ដូច្នេះ ការបន្តកិច្ចសន្យាម្តង។នេះ មិនឱ្យលើសពី២ឆ្នាំទេ ហើយពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះម្តង។ទោះបីច្រើនដងក៏ដោយ គេត្រូវទូទាត់តាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ការងាររួចរាល់ជានិច្ច ។

សូមកុំយល់ច្រឡំពាក្យថា ការបន្តច្រើនដង កុំឱ្យលើសពី២ឆ្នាំ នឹងពាក្យដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនេះ មិនលើសពី ២ ឆ្នាំ ។ ពាក្យទាំងពីរឃ្លានេះ មានន័យមិនដូចគ្នាទេ ..... ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៤

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

អ៊ីច សុទ្ធី