ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៦៧/១១-ហ៊ុយ ចៀន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **ទូន ស៊ីផាន់**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ហ៊ុយ ចៀន (ខេមបូឌា) ខប (សាខាខណ្ឌមានជ័យ)**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិជ្រោយអំពិល សង្កាត់ក្បាលកោះ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៨៩ ៧១៧ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ និងទី២ :

១- លោក ហ៊ឹម ផល្លា	ប្រធានរដ្ឋបាល
២- លោក ម៉ុម ធន	ជំនួយការ
៣- លោក ពុធ សុវណ្ណ	ជំនួយការ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - **សហព័ន្ធសហជីពជាតិកម្មករកម្ពុជា**

- **សហជីពជាតិកម្មករកម្ពុជា នៃរោងចក្រ ហ៊ុយ ចៀន**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិជ្រោយអំពិល សង្កាត់ក្បាលកោះ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh • Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org • Website: www.arbitrationcouncil.org

ទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៨៩៥ ៥៣៦ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១:

១- លោក តុល ផាន់មឿង ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពជាតិកម្មករកម្ពុជា

២- កញ្ញា ម៉ៅ ចិន្តា ប្រធានសហជីពជាតិកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ ហ៊ុយ ចឿន

៣- កញ្ញា ពៅ ស្រីម៉ាច អនុប្រធានសហជីព

៤- លោក ទី សំណាង ទីប្រឹក្សាសហជីព

៥- លោក វៀម ចិត្រា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីព

តំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២:

១- លោក តុល ផាន់មឿង ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពជាតិកម្មករកម្ពុជា

២- កញ្ញា ម៉ៅ ចិន្តា ប្រធានសហជីពជាតិកម្មករកម្ពុជា នៃរោងចក្រ ហ៊ុយ ចឿន

៣- កញ្ញា ពៅ ស្រីម៉ាច អនុប្រធានសហជីព

៤- លោក ទី សំណាង ទីប្រឹក្សាសហជីព

៥- កញ្ញា ប៊ិន សាវឿន លេខាធិការសហជីព

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ កាលពីថ្ងៃទី ២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានចូលរួមមីទិញចំនួន ០៩ នាក់។ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យតែ ០៣ នាក់ ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានឈ្មោះក្នុងបញ្ជិកា។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ទី សំណាង ចូលធ្វើការធម្មតាវិញ ដោយពុំមានលក្ខខណ្ឌអ្វីទាំងអស់ និងត្រូវរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗទៀត។ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុនយកចំណុចនេះដោះស្រាយជាលក្ខណៈវិវាទការងារបុគ្គល។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(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 (អាណត្តិទី៥)។

THE ARBITRATION COUNCIL

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៦១០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

- លើកទី១ : ថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ២:០០ នាទី រសៀល) ។
- លើកទី២ : ថ្ងៃទី ០៧ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងតាមទូរស័ព្ទរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ុយ ចៀង (សាខាមានជ័យ) ស្តីពីការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ និងបានផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១៦ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៨ ចំណុច។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ តាមរយៈរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៦១០ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះចំនួនពីរលើក គឺនៅថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល និង នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ វេលា ម៉ោង ០៤:០០ នាទី រសៀល ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរលើក។ នៅថ្ងៃសវនាការភាគីទាំងពីរបានជូនដំណឹងបន្ថែមថា ចំណុចវិវាទមិនសះជានៅសល់តែ ០១ ចំណុច តែប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយចំណុចវិវាទមិនសះជា ០១ ចំណុចខាងលើ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី ៖

សាក្សីក្នុងនាមនិយោជក ៖

១- លោក សួន សុធារិទ្ធ គណនេយ្យករ

២- កញ្ញា សុខ ណារី រដ្ឋបាល (ទទួលខុសត្រូវខាងការលាឈប់របស់កម្មករ)

សាក្សីក្នុងនាមកម្មករនិយោជិត ៖

១-កញ្ញា ស៊ុន ស្រីលិន កម្មករ

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ុយ ចៀន ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក ហ៊ឹម ផល្លា ពុធ សុវណ្ណ និងលោក ម៉ុម ធន ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

២- សារណាសង្ខេប ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- របាយការណ៍ប្រចាំថ្ងៃរបស់លោក ទូច សំណាង ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- លិខិតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាលេខ ១២១/០៨ គវក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ជំរាបមកលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ុយ ចៀន ស្តីពីការសុំពង្រីកបន្ថែមអគារផលិតកម្មស្បែកជើងមួយកន្លែង ។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ុយ ចៀន ចុះបញ្ជិកាលេខ ០៩១ កកបវ/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦។

៦- អនុសញ្ញារួមរវាងក្រុមហ៊ុន ហ៊ុយ ចៀន និងសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ ចុះបញ្ជិកាលេខ ២៩៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៧- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតសហជីពខ្មែរនៃរោងចក្រកាត់ដេរ Huey Chaen លេខ ០២៣/១០ កប/វប ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ។

៨- លិខិតរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ៣៩២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១០ ជំរាបជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន Huey Chuen ស្តីពីការដាក់ពាក្យសុំភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពខ្មែរនៃរោងចក្រកាត់ដេរ Huey Chaen ។

៩- លិខិតរបស់ប្រធានសហជីពខ្មែរនៃរោងចក្រកាត់ដេរ Huey Chaen គោរពជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសំណើសុំភាពជាតំណាងបំផុតរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០។

១០- ស្នាមមេដៃកម្មករ កម្មការិនី ដែលបានឃើញឈ្មោះ ទី សំណាង ទះតុសំឡុតប្រធានរោងចក្រនៅម៉ោង ៩:៤០ នាទី នៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

១១- គំរូពាក្យសុំឈប់ពីការងារ ។

១២- គំរូប័ណ្ណសុំច្បាប់ ។

១៣- លិខិតបញ្ជាក់របស់វេជ្ជបណ្ឌិត ហេង ថេងសំណាង ជូនឈ្មោះ ទី សំណាង ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ បញ្ជាក់ពីលទ្ធផលនៃការពិនិត្យជំងឺរបស់ ទី សំណាង (ជំងឺរាគ) ។

១៤- លិខិតបញ្ជាក់របស់វេជ្ជបណ្ឌិត ហេង ថេងសំណាង ជូនឈ្មោះ ទី សំណាង ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១១ បញ្ជាក់ពីលទ្ធផលនៃការពិនិត្យជំងឺរបស់ ទី សំណាង (ជំងឺរាគ ក្អួត) ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតរបស់តំណាងកម្មករ និងសហជីពគោរពជូនលោកនាយករោងចក្រ ហ៊ុយ ចៀន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ដើម្បីសុំជួបចរចាលើលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន១៥ចំណុច។

២- ស្នាមមេដៃកម្មករ កម្មការិនីនៃរោងចក្រ ហ៊ុយ ចៀន ធ្វើការគាំទ្រលោក ទី សំណាង ជាទីប្រឹក្សាសហជីពជាតិកម្មករកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ ហ៊ុយ ចៀន ឱ្យធ្វើការដដែល ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ុយ ចៀន លេខ ៦១០ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ុយ ចៀន ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៣៨៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៣៨៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៤៥៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

THE ARBITRATION COUNCIL

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៤៥៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ហ៊ុយ ចឿន (សាខាមានជ័យ) មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១ ១០០ នាក់។
- សហជីពជាតិកម្មករកម្ពុជាជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ទី សំណាង ចូលធ្វើការធម្មតាវិញ ដោយពុំមានលក្ខខណ្ឌអ្វីទាំងអស់ និងត្រូវរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗទៀត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា គាត់ទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ទី សំណាង ចូលធ្វើការវិញ ឬត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដល់លោក ទី សំណាង ករណីនិយោជកមិនទទួលយកចូលធ្វើការវិញ។
- កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ទី សំណាង បានចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៨ តាមរយៈកិច្ចសន្យាផ្ទាល់មាត់ក្នុងនាមជាអ្នកបកប្រែ និងជាប្រធានខ្សែដេរ។ ក្នុងនាមជាប្រធានខ្សែដេរ លោក ទី សំណាង គ្រប់គ្រងការងារកម្មករចំនួន ៩ ខ្សែដេរ ដែលក្នុងមួយខ្សែដេរ មានកម្មករនិយោជិត ៤៥ នាក់។ ក្រៅពីនេះ លោក ទី សំណាង ត្រូវបានតែងតាំងជាទីប្រឹក្សាសហជីពជាតិកម្មករកម្ពុជាចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១០។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ លោក ទី សំណាង បានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ពីថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកមិនព្រមអនុញ្ញាតឱ្យទេ ដូច្នេះលោក ទី សំណាង ក៏បានហែកលិខិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកនោះចោល ដែលម្តងថា នៅរសៀលថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ និងម្តងថា នៅព្រឹកថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា នៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ លោក ទី សំណាង មិនបានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ លោក ទី សំណាង បានទៅសុំពាក្យលាឈប់ពីការងារពីកញ្ញា

សុខ ណារី ដែលជាបុគ្គលិករដ្ឋបាលទទួលបន្ទុកសុំច្បាប់លាឈប់ពីការងារ។ ពេលនោះ កញ្ញា សុខ ណារី បានបំពេញសំណុំបែបបទលាឈប់ឱ្យលោក ទី សំណាង ដើម្បីឱ្យលោក ទី សំណាង យកលិខិតនេះទៅជូនប្រធានរោងចក្រ។ ក្រោយពីប្រធានរោងចក្រទទួលលិខិតនេះហើយ គាត់ក៏បានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសាខាផ្សេងទៀតរបស់ក្រុមហ៊ុន រួចក៏បានជូនដំណឹងដោយផ្ទាល់មាត់ទៅលោក ទី សំណាង វិញ នៅព្រឹកថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឱ្យលោក ទី សំណាង លាឈប់ពីការងារហើយ។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា នៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ដដែល បន្ទាប់ពីប្រធានរោងចក្របានជូនដំណឹងពីការអនុញ្ញាតឱ្យលាឈប់នេះដល់លោក ទី សំណាង, លោក ទី សំណាង បានចូលទៅការិយាល័យរដ្ឋបាល ដើម្បីយកលិខិតលាឈប់របស់គាត់ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីបុគ្គលិករដ្ឋបាលឡើយ។ ពេលដឹងថា បាត់លិខិតលាឈប់របស់លោក ទី សំណាង លោកប្រធានរោងចក្រក៏បានទៅសាកសួរលោក ទី សំណាង ប៉ុន្តែលោក ទី សំណាង ប្រកែកថា មិនបានធ្វើដូច្នេះទេ ព្រមទាំងបានទះតុ បន្ទាប់ពីប្រធានរោងចក្រឈប់និយាយជាមួយគាត់។
- ចាប់ពីថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ភាគីនិយោជកបានហៅលោក ទី សំណាង ដើម្បីធ្វើការណែនាំ និងទុកឱកាសឱ្យចូលធ្វើការវិញ ប្រសិនបើលោក ទី សំណាង យល់ព្រមសុំទោសដល់លោកប្រធានរោងចក្រ ក្នុងការដែលលោក ទី សំណាង ដែលបានទះតុ ក្រោយពេលនិយាយជាមួយលោកប្រធានរោងចក្ររួច។ លោក ទី សំណាង មិនបានយល់ព្រមទៅសុំទោសលោកប្រធានរោងចក្រទេ ដោយសារគាត់យល់ថា គាត់មិនបានធ្វើអ្វីខុសទេ ប៉ុន្តែ នៅតែចង់ចូលធ្វើការធម្មតាវិញ។
- ក្រុមហ៊ុនមានបុគ្គលិករដ្ឋបាលម្នាក់ ទទួលខុសត្រូវចំពោះការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ ឬមានធុរៈផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយមានបុគ្គលិករដ្ឋបាលម្នាក់ទៀត ទទួលខុសត្រូវចំពោះការសុំលាឈប់ពីការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ លោក ទី សំណាង បានទៅជួបបុគ្គលិករដ្ឋបាលឈ្មោះ សុខ ណារី ដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះការសុំលាឈប់របស់កម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១។ លោក ទី សំណាង មិនបានបញ្ជាក់នូវមូលហេតុជាក់លាក់ថា ហេតុអ្វីបានជាលោកសុំច្បាប់ឈឺ ត្រូវទៅជួបបុគ្គលិក ដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះការសុំលាឈប់ទៅវិញនោះទេ គ្រាន់តែប្រាប់ថា អ្នកកាន់ពាក្យសុំច្បាប់ឈឺនោះមិននៅ។
- ក្រុមហ៊ុនមានរៀបចំជាលិខិតឈប់សម្រាកសម្រាប់កត់ត្រាការឈប់សម្រាកនីមួយៗ របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដែលអាចប្រើបានសម្រាប់ការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកច្រើនជាងមួយដង។ បន្ទាប់ពីប្រើអស់លិខិតឈប់សម្រាកមួយ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនឹងប្រើលិខិតឈប់សម្រាកមួយទៀត។ ភាគី

និយោជកបានបញ្ជាក់ថា នីតិវិធីនៃការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក គឺកម្មករនិយោជិតមិនចាំបាច់បំពេញពាក្យសុំច្រើនទេ ពោលគឺត្រូវបំពេញតែទៅលើកំណត់ត្រាការឈប់សម្រាកមួយប៉ុណ្ណោះ ដែលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗមានម្នាក់មួយ។ ភាគីនិយោជកបានបន្ថែមថា ប្រសិនបើលោក ទី សំណាង ពិតជាបានហែកចោលលិខិតឈប់សម្រាករបស់គាត់ ពេលនិយោជកមិនអនុញ្ញាតមែននោះ លោក ទី សំណាង ត្រូវហែកចោលលិខិតឈប់សម្រាកផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គាត់ ដែលមានកំណត់ត្រាពីការឈប់សម្រាកនានារបស់គាត់។ ត្រង់នេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការជំទាស់ទេ។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវលិខិតឈប់សម្រាករបស់លោក ទី សំណាង ដែលមិនទាន់ប្រើអស់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតសូមទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយករូបគាត់ចូលធ្វើការវិញ។ បើនិយោជកមិនអាចទទួលយករូបគាត់ចូលធ្វើការវិញទេ គាត់សូមទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ភាគីនិយោជកមិនទទួលយកលោក ទី សំណាង ចូលធ្វើការវិញឡើយ ព្រោះភាគីនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យលោក ទី សំណាង លាឈប់រួចទៅហើយ។ ក្រោយមក ភាគីនិយោជកបានផ្តល់ឱកាសឱ្យលោក ទី សំណាង ចូលធ្វើការវិញដែរ បើសិនជាគាត់ព្រមសុំទោសទៅលោកប្រធានរោងចក្រ ប៉ុន្តែ លោក ទី សំណាង មិនបានយល់ព្រមនឹងលក្ខខណ្ឌនេះទេ។
- ទាក់ទងនឹងការទាមទារឱ្យលោក ទី សំណាង ចូលធ្វើការវិញនេះ គឺមានការផ្ទុះកូដកម្ម ដើម្បីគាំទ្រការទាមទារ ដោយកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ ហ៊ុយ ចៀន ជាមួយនឹងអត្តលេខ និងស្នាមមេដៃរបស់ពួកគាត់ចំនួន ១៦៧ នាក់ គាំទ្រឱ្យលោក ទី សំណាង នៅធ្វើការក្នុងរោងចក្រ ហ៊ុយ ចៀន ដដែល។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា វិវាទនេះ មិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ព្រោះគាត់មិនបានដឹងថាលោក ទី សំណាង ជាទីប្រឹក្សាសហជីពឡើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នេះជាវិវាទការងាររួម ពីព្រោះមានកម្មករនិយោជិតជាច្រើន គាំទ្រលោក ទី សំណាង ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងមានកូដកម្មកើតឡើងទៀតផង។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញបុគ្គលិករដ្ឋបាល ឈ្មោះ សុខ ណារី មកកាន់អង្គសវនាការដើម្បីធ្វើកស្សិណសាក្សីលើហេតុការណ៍នៃការសុំលាឈប់ពីការងាររបស់លោក ទី សំណាង។ កញ្ញា សុខ ណារី បានបញ្ជាក់ថា *"នៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ៥:១៥ នាទី ល្ងាច ពេលខ្ញុំកំពុងធ្វើការនៅការិយាល័យរដ្ឋបាលតែម្នាក់ឯង លោក ទី សំណាង បានមកប្រាប់ខ្ញុំថា គាត់ចង់លាឈប់ពីការងារ។ ខ្ញុំក៏បានបំពេញពាក្យសុំលាឈប់ពីការងារ និងប្រគល់លិខិតលាឈប់នោះឱ្យលោក ទី*

សំណាង ដើម្បីឱ្យគាត់ប្រគល់ទៅលោកប្រធានរោងចក្រ ធ្វើការសម្រេចចិត្ត។ ស្អែកឡើង ថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ៨:១៥ នាទី ព្រឹក កម្មករនិយោជិតដែលជាប្រធានក្រុម ៧ បានមកសួរខ្ញុំថា តើលោកប្រធានរោងចក្រអនុញ្ញាតឱ្យលោក ទី សំណាង លាឈប់ ឬនៅ? ខ្ញុំបានឆ្លើយថា ខ្ញុំមិនទាន់ដឹងទេ។ នាព្រឹកនោះ លោកប្រធានរោងចក្របានប្រាប់លោក ទី សំណាង ដោយផ្ទាល់មាត់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យលោក ទី សំណាង លាឈប់ហើយ។ ក្រោយមក នៅម៉ោង ៨:៥០ នាទីព្រឹក លោកប្រធានរោងចក្របានប្រគល់លិខិតលាឈប់ដែលគាត់បានចុះហត្ថលេខាហើយនោះឱ្យខ្ញុំរក្សាទុក។ ខ្ញុំបានទុកលិខិតលាឈប់របស់លោក ទី សំណាង នោះនៅលើតុរបស់ខ្ញុំ ហើយក៏បានដើរចេញពីការិយាល័យរដ្ឋបាល។ នៅម៉ោង ៩:៤៥ នាទី ព្រឹក លោកប្រធានរោងចក្របានសួរខ្ញុំថា តើក្រដាសលាឈប់របស់ ទី សំណាង នៅឯណា? ពេលនោះ ទើបខ្ញុំដឹងថា ក្រដាសលាឈប់របស់ ទី សំណាង បានបាត់ទៅហើយ ព្រោះមិនឃើញនៅលើតុខ្ញុំឡើយ។ តាំងពីចូលធ្វើការ ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ មក ខ្ញុំទទួលបន្ទុកតែលើការសុំលាឈប់របស់កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ។ ខ្ញុំមិនទទួលខុសត្រូវជំនួសបុគ្គលិករដ្ឋបាលផ្សេងទៀតចំពោះការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាករបស់កម្មករនិយោជិតម្តងណាទេ ហើយបុគ្គលិករដ្ឋបាលផ្សេងទៀតក៏មិនដែលទទួលបន្ទុកជំនួសខ្ញុំម្តងណាទេ ចំពោះការសុំលាឈប់របស់កម្មករនិយោជិត "។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញបុគ្គលិកគណនេយ្យឈ្មោះ សួន សុធារីទ្ធ មកកាន់អង្គសវនាការ ដើម្បីធ្វើកស្សិណសាក្សីលើហេតុការណ៍ដែលលោក ទី សំណាង យកក្រដាសលាឈប់ពីការងាររបស់គាត់ ដែលលោកប្រធានរោងចក្របានចុះហត្ថលេខាហើយ ពីតុរបស់រដ្ឋបាល សុខ ណារី។ លោក សុខ សុធារីទ្ធ បាននិយាយថា *"នៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ៩:១០ នាទី ព្រឹក ខ្ញុំបានឃើញលោក ទី សំណាង យកឯកសារលាឈប់របស់ខ្លួនពីតុរបស់រដ្ឋបាល សុខ ណារី។ ខ្ញុំមិនបានចាប់អារម្មណ៍ចំពោះទង្វើរបស់លោក ទី សំណាង នោះទេ ដោយគិតថា មិនមានពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់ខ្ញុំ។ ក្រោយមក នៅពេលដែលកញ្ញា សុខ ណារី ប្រាប់ថា បាត់ក្រដាសលាឈប់របស់លោក ទី សំណាង ដែលគាត់បានដាក់នៅលើតុនោះ ទើបខ្ញុំប្រាប់គាត់ថា ខ្ញុំឃើញលោក ទី សំណាង ចូលមកយកក្រដាសនោះ"*។
- លោក ទី សំណាង បានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ លោកពិតជាបានទៅការិយាល័យរដ្ឋបាលប្រាកដមែន ប៉ុន្តែ មិនបាននិយាយថា គាត់បានយក ឬមិនបានយកពាក្យសុំច្បាប់នោះទេ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ស៊ុន ស្រីលិន មកកាន់អង្គសវនាការ ដើម្បីធ្វើកស្សិណសាក្សីលើហេតុការណ៍ដែលលោក ទី សំណាង បានឈ្លោះប្រកែកជាមួយនឹងប្រធានរោងចក្រ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សាក្សីនេះ គ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា លោក ទី សំណាង ឈ្លោះប្រកែកជាមួយប្រធានរោងចក្រប៉ុណ្ណោះ ហេតុនេះ សាក្សីនេះមិនពាក់ពន្ធ័ថា លោក ទី សំណាង

THE ARBITRATION COUNCIL

លាឈប់ ឬសុំច្បាប់ឈឺនោះទេ។ ហេតុនេះ សក្ខីកម្មនេះ វាមិនមានសារៈសំខាន់ដល់អង្គសេចក្តីនៃសំណុំរឿងនេះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ទី សំណាង ចូលធ្វើការធម្មតាវិញ ដោយពុំមានលក្ខខណ្ឌអ្វីទាំងអស់ និងត្រូវរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗទៀត

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការលើវិវាទនេះដែរ ឬទេ?

ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទការងាររួម មុននឹងបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូច្នេះ ជាធម្មតា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់នោះទេ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០២/០៤-សណ្ឋាគារកាំបូឌីយ៉ាណា, លេខ ៤១/០៤-មីកាសា, លេខ ០៧/០៥-កូកា កូឡា និងលេខ ៦៤/០៥-ស៊ីណូមែក ២)*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មត់ថា រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ គឺជាវិវាទការងាររួម លើកលែងតែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញនៅក្នុងពេលធ្វើសវនាការថា ជាវិវាទបុគ្គល។ ដោយសារតែភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្មត់នេះ ដូចនេះ និយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៧-វីល សិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៦៤/០៥-ស៊ីណូមែក ២)*។

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ និយោជកបានលើកឡើងថា ករណីវិវាទនេះ ជាវិវាទបុគ្គល ពីព្រោះនិយោជកមិនដឹងថា លោក **ទី សំណាង** ជាទីប្រឹក្សាសហជីពនោះទេ។ ចំណែកឯភាគីកម្មករនិយោជិតវិញបានលើកឡើងថា វិវាទនេះជាវិវាទការងាររួម ពីព្រោះ មានកម្មករនិយោជិតជាច្រើនគាំទ្រលោក **ទី សំណាង** ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងមានកូដកម្មកើតឡើងទៀតផង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាលើការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកនេះ ដោយវិភាគលើច្បាប់ និងភស្តុតាង ដែលក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងដូចតទៅ :

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម"*។

THE ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងនៃសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៧-វិល សិន ចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយពីវិវាទការងាររួមត្រូវគោរពលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងគឺ :

ក- ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់

ខ- បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនិងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

គ- វិវាទនេះអាចបណ្តាលអាចឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។

ផ្អែកលើមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ ដើម្បីអាចនិយាយបានថា វិវាទមួយជាវិវាទរួម ត្រូវបំពេញជាចាំបាច់តាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនៃវិវាទការងាររួម ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៣០២។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនៃវិវាទនេះត្រូវបានតំណាងដោយសហជីពកម្មករកម្ពុជា ហើយដែលមានការគាំទ្រដោយកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៦៧ នាក់ គាំទ្រឱ្យលោក **ទី សំណាង** នៅធ្វើការក្នុងរោងចក្រ ហ៊ុយ ចឿន ដដែល។ *(លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ)*។ បញ្ហានៃចំណុចវិវាទបានប៉ះពាល់ទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ គឺទាក់ទងនឹងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ **ទី សំណាង** *(លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញ)*។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ យោងតាមអង្គហេតុ មានកូដកម្មកើតឡើងដើម្បីគាំទ្រការទាមទារឱ្យលោក **ទី សំណាង** នៅធ្វើការក្នុងរោងចក្រ ហ៊ុយ ចឿន ដដែល ដោយកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន។ ហេតុនេះ វិវាទនេះបានបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល *(លក្ខខណ្ឌទី៣ ត្រូវបានបំពេញ)*។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការដោះស្រាយវិវាទនេះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាជាមុនថា តើលោក **ទី សំណាង** បានលាឈប់ពីការងារហើយ ឬនៅ?

មាត្រា ៧៤ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន... "*។

មាត្រានេះ មានន័យថា ទាំងភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់អាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះ ដោយឆន្ទៈពួកគាត់តែម្ខាងបាន។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ កញ្ញា សុខ ណារី បានបញ្ជាក់ថា លោក **ទី សំណាង** បានទៅយកពាក្យសុំច្បាប់លាឈប់ពីការងារពីគាត់ ដែលទទួលបន្ទុកច្បាប់លាឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ហើយបានដាក់ពាក្យលាឈប់ពីការងារនោះជូនទៅប្រធានរោងចក្រ បន្ទាប់មកលោក **ទី សំណាង** បានទទួលការយល់ពីព្រមពីប្រធានរោងចក្រ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។ ប៉ុន្តែលោក **ទី សំណាង** បានលើកឡើងថា លោកមិនបានដាក់ពាក្យសុំលាឈប់ពីការងារទេ។ លោក **ទី សំណាង** បានបន្តថា គាត់បានទៅដាក់ពាក្យសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺពីនិយោជកប៉ុណ្ណោះ។

ផ្អែកតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុ-

THE ARBITRATION COUNCIL

តាង។ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៧៩/០៥-អេវើរប្រ៊ីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ឹម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១០៨/០៨-ហ្វ៊ូហ្គោ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៦៣/០៩-តាកហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្នា ផ្កាហ្សា II ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១៨ និងលេខ ៥៤/១១-ជូន តិចថាយល៍*)។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញនូវអង្គហេតុស៊ីសង្វាក់មួយចំនួន និងសក្ខីកម្មរបស់សាក្សីអាចបញ្ជាក់ថា ការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិតដែលថា ខ្លួនទៅដាក់ពាក្យសុំច្បាប់ឈប់នោះ គឺមានភាពមិនសមស្រប។ ភស្តុតាងសំខាន់មួយ ដែលបញ្ជាក់ថា លោក **ទី សំណាង** មិនបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ គឺកំណត់ត្រានៃលិខិតឈប់សម្រាកផ្ទាល់ខ្លួនរបស់លោក **ទី សំណាង** ដែលនិយោជកបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលបញ្ជាក់ថា លោក **ទី សំណាង** មិនបានហែកចោលឡើយ។

អង្គហេតុសំខាន់ផ្សេងទៀត គឺលោក **ទី សំណាង** បានទៅដាក់ពាក្យស្នើសុំលាឈប់ពីការងារនោះ ជាមួយនឹងបុគ្គលិករដ្ឋបាលឈ្មោះ សុខ ណារី ដែលទទួលខុសត្រូវខាងការលាឈប់ពីការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ពោលគឺមិនមែនអ្នកដែលទទួលខុសត្រូវខាងសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺនោះទេ។ បន្ថែមលើនេះទៀត និយោជកមានសាក្សីគឺកញ្ញា សុខ ណារី និងបុគ្គលិកគណនេយ្យ គឺលោក សួន សុធារីទ្ធ ដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលជឿជាក់ថា លោក **ទី សំណាង** ពិតជាបានទៅដាក់ពាក្យសុំលាឈប់ និងបានយកពាក្យសុំលាឈប់នោះមកវិញ ពីការិយាល័យរដ្ឋបាលប្រាកដមែន។

តាមរយៈភស្តុតាង អង្គហេតុ និងសក្ខីកម្មទាំងអស់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានបន្ទុកភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបង្ហាញថា លោក **ទី សំណាង** ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺពីបុគ្គលិករដ្ឋបាលរូបនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានរកឃើញថា លោក **ទី សំណាង** បានដាក់ពាក្យសុំលាឈប់ពីការងារ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាបន្តថា តើភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកលោក **ទី សំណាង** ចូលធ្វើការវិញ ឬត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដល់លោក **ទី សំណាង** បន្ទាប់ពីគាត់បានសុំលាឈប់ពីការងាររួចទៅហើយ?

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកធ្លាប់បានទុកឱកាសឱ្យលោក **ទី សំណាង** ចូលធ្វើការវិញប្រសិនបើលោក **ទី សំណាង** យល់ព្រមសុំទោសដល់លោកប្រធានរោងចក្រចំពោះការដែលគាត់បានទះតុ។ ផ្ទុយទៅវិញ លោក **ទី សំណាង** មិនដែលបានសុំទោសលោកប្រធានរោងចក្រទេ។ ហេតុនេះ ភាគីនិយោជកក៏មិនដែលទទួលយកលោក **ទី សំណាង** ចូលធ្វើការវិញម្ដងទៀតនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ទំនាក់ទំនងការងាររបស់លោក **ទី សំណាង** និងក្រុមហ៊ុន ហ៊ុយ ចៀន ត្រូវបានបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ រួចទៅហើយ បន្ទាប់ពីលោកប្រធានរោងចក្របានជូនដំណឹងទៅលោក **ទី សំណាង** ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឱ្យគាត់

THE ARBITRATION COUNCIL

លាឈប់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចទទួលយកលោក **ទី សំណាង** ចូលធ្វើការវិញ ឬត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដល់លោក **ទី សំណាង** បន្ទាប់ពីគាត់បានសុំលាឈប់ពីការងាររួចទៅហើយនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក **ទី សំណាង** ចូលធ្វើការវិញ ឬត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដល់លោក **ទី សំណាង**។

តាមផ្លូវច្បាប់ ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដែលកម្មករនិយោជិតលាឈប់ត្រូវទទួលបាន គឺមានប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ (ករណីមិនទាន់បានបើក) និងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប្រសិនបើមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

យោងតាមមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ *"ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុនដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ ..."*។

ផ្អែកតាមមាត្រាខាងលើ នៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយកម្មករនិយោជិតនៅមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ភាគីនិយោជកត្រូវផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់នោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងផ្តល់ជូននូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ដល់លោក **ទី សំណាង** (ករណីនៅមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់មិនទាន់បានប្រើប្រាស់)។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី២ :

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក **ទី សំណាង** ចូលធ្វើការវិញ ឬបង់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដល់លោក **ទី សំណាង**។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងផ្តល់ជូននូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ដល់លោក **ទី សំណាង**។

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : សេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្ដីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុំ សុន្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ខួន ស៊ីផាន់**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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

THE ARBITRATION COUNCIL