ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ, អាគារ (A) , វិថី
សុធារស, សង្កាត់ទន្លេបាសាក់, ខណ្ឌចំការមន
ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : (៨៥៥-២៣)២២០ ៧៨៣

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៤៩/០៥ - ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ហ្គាមិន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ០៦ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥

សេចក្តីប្រងំាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

-អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **លោក កៅ ថាច**

-អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **លោក លីវ សុវណ្ណា**

-ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **លោក ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីវិវាទ

១-ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **សហគ្រាស- គ្រឹះស្ថាន ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ហ្គាមិន**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃទា សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ២៣ ៨២៤០៦០ ឬ (៨៥៥) ១២ ៩៦៨ ២៨២ ទូរសារ : (៨៥៥) ២៣ ៨២៤ ០៦០

តំណាងភាគីនិយោជក :

១ - លោក Mamunar Rashid	នាយកក្រុមហ៊ុន
២- លោក Golam Sarwas Chowdheery	នាយករងក្រុមហ៊ុន
៣- លោក វ័ត្ត សារឿន	រដ្ឋបាល
៤- លោក ជាតិ ខេមរា	ទីប្រឹក្សាច្បាប់ GMAC
៥-លោក ចាប កែវ	មេធាវីក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកមម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ២៨ B ផ្លូវលេខ២២២ សង្កាត់បឹងរាំង ខណ្ឌដូនពេញ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ១២ ៩៤១ ៣០៨ ឬ ១២ ៩៣៥ ៤៩៦ ឬ ២៣ ២១៦ ៨៧០

ទូរសារ : (៨៥៥) ២៣ ២១៦ ៨៧០

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១- លោក ម៉ាន់ សេងហាក់	អគ្គលេខាធិការសហជីពសេរីកម្មករ
២- លោក សន ទី	អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ
៣- លោក ស្រី ស៊ុន	តំណាងកម្មករ
៤- លោក នៅ សុខុម	តំណាងកម្មករ
៥- លោក យិន ធឿន	កម្មករផ្នែកបម្រើយការ
៦- អ្នកស្រី អ៊ុក ស៊ីទួន	កម្មករផ្នែកដេរ
៧- អ្នកស្រី ញឹម ចន្ធូ	កម្មករផ្នែកដេរ
៨- អ្នកស្រី លឿន ស្រីនាង	កម្មករផ្នែកពិនិត្យ
៩- លោក គីម សាន	កម្មករផ្នែកពិនិត្យ
១០- លោក ធុន ប៊ុនឡា	កម្មករផ្នែកពិនិត្យ
១១- លោក តេង ស៊ីណន	កម្មករផ្នែកពិនិត្យ
១២-លោក ទិត្យ ថន	កម្មករផ្នែកបោកគក់

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១-នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារអោយកម្មករធ្វើ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយ បើមានលិខិតអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬបើគ្មានលិខិតអនុញ្ញាតពីក្រសួងទេ ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកអះអាងថា ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តាមសំណុំរឿងលេខ ២២/០៥ ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

២-ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញនៅថ្ងៃទី ៥-៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារអោយកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកអះអាងថា ក្រុមហ៊ុននឹងរង់ចាំការសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បើសំរេចយ៉ាងណានោះក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាមភ្លាម ។

៣-ចំពោះ២ចំណុចទៀតដែលនៅសេសសល់ ភាគីទាំងពីរមិនបន្តធ្វើការផ្សះផ្សាទេ ដែលជាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ បើក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារអោយធ្វើក្រោម ៧ ថ្ងៃ និងទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មចាប់ពីថ្ងៃទី ១៧ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ រហូតមក ។ មកដល់ពេលនេះ (ថ្ងៃទី ២២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥) ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែបន្តធ្វើកូដកម្មដដែល ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី ២ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ។ ប្រកាស លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និង ប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១៣ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ (អាណត្តិទីបី)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២(ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ២១៧ ក.ភ.ប.វ/វក. ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ២២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ “A” វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ៨:០០ ដល់ម៉ោង ១១:៣០ នាទីព្រឹក)

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ហ្គាមិន មានទីតាំងស្ថិតនៅភូមិព្រៃទា សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ មានជួលកម្មករសរុបចំនួនប្រមាណ ១.៦៣៦ នាក់ ។ នៅថ្ងៃទី ១៧ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលដំណឹងថា កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ បានធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងលោក ខៀវ សាវុធ ប្រធានការិយាល័យវិវាទការងារ និងសហការី ឱ្យចុះទៅធ្វើការសំរុះសំរួល និងផ្សះផ្សានេះរហូតដល់ថ្ងៃទី ១៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ដោយទទួលបានលទ្ធផល សះជានឹងគ្នាចំនួន ០៤ចំណុច លើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៨ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០៤ចំណុចនេះ

ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ។ តំណាងកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនសំណូមពរឱ្យបញ្ជូនចំណុចមិនសះជានឹងគ្នានេះ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយបន្តទៀត ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចត្រូវបាន បញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ២២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

នៅថ្ងៃទី ២៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ ត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកោះហៅ មកសវនាការ វេលាម៉ោង ០៨:០០ ព្រឹក ។ ក្នុងដំណើរការសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសាកសួរ ព័ត៌មានបន្ថែមលើចំណុចមិនសះជានេះ និងបានលើកទឹកចិត្តដល់គូភាគីទាំងសងខាងឱ្យបន្តការចរចា ដើម្បីស្វែងរក ដំណោះស្រាយមួយតាមការផ្សះផ្សាផងដែរ ក៏ប៉ុន្តែភាគីទាំងពីរនៅតែមិនអាចយល់គ្នា និងមិនអាចទទួលបានលទ្ធ-ផលសះជានឹងគ្នាឡើយ ។

នៅក្នុងពេលសវនាការ ចំណុចវិវាទទី១ កម្មករនិយោជិតទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ ១០០ភាគរយ បើការព្យួរការងារនោះគ្មានលិខិតអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញថា វិវាទខាងលើនេះ ដូចគ្នាទៅនឹងវិវាទនៃសំណុំរឿងលេខ ២២/០៥ ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៥ ដែរ គឺសហជីពកម្មករនិយោជិតដដែល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនលើកយកបញ្ហានេះមកពិចារណា និងសំរេច ជាថ្មីម្តងទៀតឡើយ ដូច្នេះ ចំណុចវិវាទទី១នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាកលលើកយកតែការទាមទាររបស់កម្មករ និយោជិត អោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ទោះបីការព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតនោះ មានលិខិត អនុញ្ញាតពីក្រសួងក៏ដោយ មកពិចារណា និងសំរេចតែប៉ុណ្ណោះ ។

ចំណុចវិវាទទី២ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងទៀតថា ការទាមទារគឺសុំទាមទារតែប្រាក់ឈ្នួល ចំពោះការព្យួរការងារកម្មករកាលពីថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ និងចំណុចវិវាទទី ៣ គឺភាគីកម្មករ និយោជិតទាមទារថា បើក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក្រោម ០៧ ថ្ងៃ ស្នើកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរ ការងារពួកគេ និងស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ដល់ពួកគេផងដែរ ។ ចំពោះរយៈពេលធ្វើកូដកម្ម ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា ការធ្វើកូដកម្មចាប់ផ្តើមនៅ ថ្ងៃទី ១៧ ដល់ថ្ងៃទី ២៣ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥។

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក:

១- លិខិតគ្មានលេខស្នើសុំឱ្យលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញលិខិតបង្គាប់ បញ្ឈប់ការធ្វើ កូដកម្ម ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥

២- វិញ្ញាបនបត្រ័ បញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម និងក្រុមហ៊ុន លេខ ១៥២០ ពណ.នតក ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ១៩៩៨

៣- លិខិតលេខ ០៤/២០០០ អ.ស.អ ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០០ សំណើសុំចុះទិដ្ឋាការ លើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន

៤- លិខិតសំណើសុំព្យួរការងារកម្មករ របស់ក្រុមហ៊ុនជូនប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥

៥- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៏មានពីនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុនអូ សេ អង់ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥

៦- កំណត់ហេតុ ស្តីពីការសាកសួរព័ត៏មានពីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥

៧- លិខិតជូនដំណឹងលេខ: ៩១៧ ក.ក.ប.វ/អក របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥

៨- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត

១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកា នៃសហជីពសេរីកម្មករ ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០១

២-លិខិតរបស់សហជីព ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ពីបទមិនគោរពច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

៣-ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករ-កម្មការិនីប្តឹងទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៥

៤-លិខិតលេខ ១០៨៤ សកបយ/អក ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៤ ស្តីពីការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអាណត្តិទី២ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១-លិខិតលេខ ១១៨០ ក.ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ របស់ឯកឧត្តម **ញ៉េប ប៊ុនជិន** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការសុំដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ។

២-របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ២១៧ ក.ក.ប.វ/វក. របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥

៣-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតបញ្ជា លេខ ០០៧ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

អងំហេតុ

-ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម

-ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក

-ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលត្រូវបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

ចំណុចវិវាទទី១

-កម្មករនិយោជិតទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយ ទោះបីការព្យួរការងារនោះមានលិខិតអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាវិជ្ជាជីវៈក៏ដោយ ព្រោះទី ១ កម្មករគ្មានលុយសំរាប់គាំទ្រជីវភាពរស់នៅ សំរាប់ជួលកន្លែងស្នាក់នៅ និង សំរាប់ចំណាយផ្សេងៗ ដូចជាថ្លៃទឹក ភ្លើង ធ្វើដំណើរ ឈឺ ។ល។ ទី២ កម្មករភាគច្រើនមកពីជនបទ ហើយជាពិសេសជីវភាពឪពុកម្តាយកម្មករ គឺពឹងផ្អែកមួយភាគធំលើកម្មករ ។

-ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ម៉ោងពេញធ្វើការងារគឺ ម៉ោង ០៤:០០នាទី ហើយក្នុងមួយខែៗក្រុមហ៊ុនមិនមានបន្ថែមម៉ោងទេ បើមានបន្ថែមម៉ោង ក្រុមហ៊ុនបានជ្រើសរើសកម្មករភាគច្រើន គឺកម្មករបណ្តែត ។

-សហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុនអូសេអង់ មិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រទេ ដូច្នេះសហជីពសេរីកម្មករមិនមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយទៅនឹងវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្របានទេ ។

ចំណុចវិវាទទី២

-ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារចំណុចវិវាទទី២នេះ គឺជាការទាមទារដូចគ្នានឹងសំណុំរឿងលេខ ៤៦/០៥ ដែរ ដែលមានសហជីពយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ តែមួយ និងអង្គហេតុដូចគ្នា គ្រាន់តែសំណុំរឿងលេខ ៤៩/០៥នេះ សហជីព គឺសហជីពសេរីកម្មករ ។

-ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានព្យួរការងារកម្មករ ចំនួន៤ផ្នែក សរុបកម្មករចំនួនប្រមាណ ១.៤០០នាក់ កាលពីថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ហើយនីតិវិធីនៃការជូនដំណឹងពីការព្យួរការងារនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពទៅតាមច្បាប់ឡើយ ដោយហេតុថាកម្មករភាគច្រើនបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រទាំងមូលពុំបានទទួលដំណឹងស្តីពីការព្យួរការងាររបស់ពួកគេជាមុនទេ គឺបានដឹង និងទទួលដំណឹង

បិទផ្សាយពីការព្យួរការងារនេះ នៅថ្ងៃទី ០៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ វេលាម៉ោងប្រហែល៨:៣០នាទីព្រឹក នៅពេលដែលពួកគេធ្វើដំណើរដើម្បីចូលមកធ្វើការនៅរោងចក្រ ។

-ភាគីកម្មករបានបញ្ជាក់ថា រោងចក្រនេះធ្លាប់បានព្យួរការងារកម្មករចំនួនពីរដងហើយកាលពីលើកមុនគឺនៅថ្ងៃទី ៧-១៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ និងថ្ងៃទី ២០ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ ដល់ ០១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ហើយការព្យួរការងារកម្មករចំនួនទាំងពីរលើកនោះគឺមានការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់។ ដោយឡែក ការព្យួរការងារកាលពីថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ នេះគឺក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ទេ គឺរយៈពេលជូនដំណឹងនៃការព្យួរការងារនេះ កម្មករភាគច្រើនបានទទួលដំណឹងនៅព្រឹកថ្ងៃដែលពួកគេចូលមកធ្វើការតែម្តង ហេតុនេះក្រុមហ៊ុនត្រូវតែទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះការព្យួរការងារកម្មករចំនួន២ថ្ងៃដល់កម្មករទាំងអស់ព្រោះថា ក្រុមហ៊ុនពុំបានគោរពទៅតាមគោលការណ៍នៃការជូនដំណឹងឡើយ ។

-ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា នៅព្រឹកថ្ងៃទី ០៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ដែលជាថ្ងៃព្យួរការងារកម្មករនោះ ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករមួយចំនួនចូលធ្វើការដែរ តែពុំបានដឹងថាហេតុអ្វីបានជាក្រុមហ៊ុនបានព្យួរការងារកម្មករមួយចំនួនធំហើយ នៅតែមានកម្មករខ្លះអាចចូលធ្វើការបានទៀត ? ហេតុនេះហើយចំពោះការព្យួរការងារនេះពិតជាមានភាពមិនប្រក្រតីដែលមិនអាចទទួលយកបានឡើយ។

-ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា កាលពីថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ក្រុមហ៊ុនពិតជាបានព្យួរការងារកម្មករ ចំនួន៤ផ្នែក គឺផ្នែកតុកាត់ ផ្នែកដេរ ផ្នែកឃ្លាំងសំភារៈ និងផ្នែកជាង ដែលមានចំនួនកម្មករប្រមាណ ១.៤០០នាក់ ដោយមូលហេតុ ក្រុមហ៊ុនជួបការលំបាកយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនូវសំភារៈ វត្ថុធាតុដើម ។ ការព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ខាងលើ គឺក្រុមហ៊ុនបានគោរពទៅតាមគោលការណ៍ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ដោយក្រុមហ៊ុនបានធ្វើសំណើសុំព្យួរការងារកម្មករ ៤ ផ្នែកនេះ ទៅប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ កាលពីថ្ងៃទី ០១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ហើយនៅថ្ងៃទី ០៤ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ វេលាម៉ោងប្រហែល ២ រសៀល មន្ត្រីការិយាល័យអធិការកិច្ច និងសន្តិសុខការងារទី២ នៃនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ បានចុះមកដល់រោងចក្រដើម្បីបើកកិច្ចប្រជុំ និងបានសាកសួរព័ត៌មាន អំពីហេតុផលនៃការសុំព្យួរការងារកម្មករទាំង៤ផ្នែកនេះ។ ការប្រជុំពិភាក្សានេះ មានការចូលរួមពីតំណាងក្រុមហ៊ុន និងតំណាងកម្មករផងដែរ ។

-ដោយសារកិច្ចប្រជុំនេះត្រូវបានបញ្ចប់នៅម៉ោង៥:៣០នាទីល្ងាច ហើយនៅម៉ោងប្រហែល ៤:០០នាទី មន្ត្រីការិយាល័យអធិការកិច្ចបានប្រាប់មកតំណាងក្រុមហ៊ុនថា ដោយសារចុងម៉ោងទៅហើយនោះមិនអាចចេញសេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការព្យួរការងារកម្មករបានទេគឺត្រូវរង់ចាំរហូតដល់ព្រឹកថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ទើបអាចចេញជូនបាន ។ ហេតុនេះ ដើម្បីជូនដំណឹងជាបណ្តោះអាសន្ន ក្រុមហ៊ុនបានចាត់បុគ្គលិករដ្ឋបាលចំនួន៤នាក់ ឱ្យមកចាំនៅមាត់ទ្វារចេញរោងចក្រ ដើម្បីប្រាប់ដំណឹងពីការព្យួរការងារនៅថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ដោយផ្ទាល់មាត់ ។

-ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា បុគ្គលិករដ្ឋបាលបានជូនដំណឹងផ្ទាល់មាត់នេះ ដល់កម្មករបានចំនួនយ៉ាងច្រើន គឺមានតែប្រហែលចំនួន ៥០ ទៅ ៦០នាក់ប៉ុណ្ណោះដែលបានចេញពីរោងចក្រផុត ។

-នៅព្រឹកថ្ងៃទី ០៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ម៉ោង ៨:១៥នាទីទើបក្រុមហ៊ុនបានទទួលលិខិតយល់ព្រមលើការព្យួរការការងារកម្មករទាំង៤ផ្នែកពីក្រសួង ហើយក្រុមហ៊ុនក៏បានបិទផ្សាយនៅពេលនោះដែរ ។ នៅព្រឹកថ្ងៃទី ០៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនបានមកឈរនៅមុខរោងចក្រ ដោយអះអាងថា ខ្លួនពុំបានដឹងពីការជូនដំណឹងផ្ទាល់មាត់ពីល្ងាចទេ ហេតុនេះក្រុមហ៊ុននៅតែមានការមន្ទិលសង្ស័យថា មានតំណាងសហជីពបានដើរបញ្ចុះបញ្ចូលកម្មករទាំងនោះឱ្យមកតវ៉ាចំពោះការព្យួរការងារនេះ ព្រោះថា នៅពេលល្ងាចបុគ្គលិករដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន បានប្រាប់ដំណឹងនេះដល់កម្មករភាគច្រើនអស់ហើយ និងព្រមទាំងបានប្រាប់ដល់អ្នកបើកបររថយន្តដឹកកម្មករទាំងអស់រួចរាល់ហើយដែរពីការព្យួរការងារកម្មករនេះ ។

-ភាគីក្រុមហ៊ុនបានទទួលស្គាល់ថានៅថ្ងៃទី ៥-៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ក្រុមហ៊ុនពិតជាបានហៅកម្មករចំនួនសរុប ១២៧ នាក់ នៅផ្នែក **Finishing** ដើម្បីជួយការងារមួយចំនួន ដែលត្រូវនាំចេញជាបន្ទាន់ ។

-ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងយ៉ាងច្បាស់ថា ការព្យួរការងារនេះក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការជូនដំណឹង និងសុំទៅក្រសួងត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធី ហើយចំពោះការយឺតយ៉ាវបន្តិចបន្តួចនេះគឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រសួង។

ចំណុចវិវាទទី ៣

-ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារក្រុមហ៊ុនថា បើគ្មានការងារអោយកម្មករធ្វើក្រោម០៧ថ្ងៃ ស្នើសុំកុំអោយក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារកម្មករ និងរក្សាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយផងដែរ ពីព្រោះភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ថា រយៈពេលក្រោម៧ថ្ងៃនេះ មិនបណ្តាលអោយមានវិបត្តិធ្ងន់ធ្ងរដល់ក្រុមហ៊ុនឡើយ។

-ភាគីសហជីពកម្មករនិយោជិតអះអាងថា មូលហេតុចំបងនៃការធ្វើកូដកម្ម គឺទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលព្យួរការងារថ្ងៃទី ៥-៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

-ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា កូដកម្មដែលកើតឡើងនេះ មិនគោរពទៅតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ការងារឡើយ ព្រោះកូដកម្មនេះផ្ទុះឡើងដោយកម្មករនិយោជិតខ្លួនឯង ។

-ភាគីនិយោជកអះអាងថា នៅថ្ងៃទី ១១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ក្រុមហ៊ុនបានទទួលលិខិតមួយច្បាប់ពីសហជីពសេរីកម្មករ ។ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំកិច្ចប្រជុំមួយ ដោយអញ្ជើញតំណាងចូលរួម មានតំណាងកម្មករ ប្រធានក្រុមគ្រប់ក្រុម និងតំណាងសហជីពទាំងពីរ គឺសហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពសេរីកម្មករ ប៉ុន្តែសហជីពសេរីកម្មករបដិសេធមិនព្រមចូលរួមប្រជុំ ដោយមូលហេតុថា សហជីពសេរីកម្មករជាអ្នកធ្វើលិខិតស្នើសុំ ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនបង្វែរកិច្ចប្រជុំនេះទៅជាកិច្ចប្រជុំសមញ្ញវិញ ។ នៅថ្ងៃទី ១៦ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំកិច្ចប្រជុំម្តងទៀត ជាមួយតែសហជីពសេរីកម្មករទេ មិនមានការចូលរួមពីសហជីពយុវជនខ្មែរឡើយ ។ អ្នកចូលរួមកិច្ចប្រជុំនេះមាន

តំណាងកម្មករ ប្រធានក្រុមគ្រប់ក្រុម ហើយបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៧ចំណុចលើការទាមទារ ១០ចំណុច ។ ចំណុចដែលនៅសល់ចំនួន ៣ ចំណុចទៀត ភាគីក្រុមហ៊ុនបានជំរាបជូននៅពេលបញ្ចប់កិច្ចប្រជុំថា បន្តកិច្ចប្រជុំនេះទៀតនៅថ្ងៃទី ១៧ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ នៅវេលាម៉ោង ៣:០០រសៀល ។ ប៉ុន្តែកិច្ចប្រជុំបន្តនេះត្រូវបានខកខាន ព្រោះនៅព្រឹកថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ កូដកម្មបានផ្ទុះឡើង ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបានឯកភាពគ្នាថា កូដកម្មនេះបានកើតឡើងពីថ្ងៃទី ១៧ រហូតដល់ថ្ងៃទី ២៣ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១

យោងតាមមាត្រា ៧១ វាក្យខ័ណ្ឌទី១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ចែងថា " *ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់អោយស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ* " ។ និយោជកនឹងអាចបញ្ចប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបាន លុះត្រាណាតែបុព្វហេតុទាំងឡាយនៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះបានផុតរលត់ ហើយលុះត្រាណាតែនិយោជកបានឱ្យដំណឹងមុនតាមច្បាប់ទៀតផង។

ច្បាប់ការងារ មាត្រា ៧២ ចំនុចទី ១ ចែងថា " *ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗ នៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជក ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត* " ។ តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើនេះ ចំពោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលឡើយ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា ពីថ្ងៃទី ០១-០៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ក្រុមហ៊ុនបានព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៩០ នាក់ ដោយមានលិខិតអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីស្តីពីច្បាប់ការងារ ប៉ុន្តែទោះបីការព្យួរការងារនោះត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ការងារក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារដែរ ព្រោះកម្មករគ្មានលុយសំរាប់គាំទ្រជីវភាពរស់នៅ សំរាប់ជួលកន្លែងស្នាក់នៅ និងសំរាប់ចំណាយផ្សេងៗ ដូចជាថ្លៃទឹក ភ្លើង ធ្វើដំណើរ ឈើជាដើម ដែលជាការទាមទារលើសកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារលើសពីច្បាប់បែបនេះ គឺជាការទាមទារពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទផលប្រយោជន៍ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ មិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រទេ ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ មិនទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួម របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ នៅឡើយទេ ។

មាត្រា៤៣ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ ចែងថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសំរាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ ។ បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់លើចំណុចនេះ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលនឹងអនុវត្តទៅលើកម្មករទាំងអស់ក្នុងរោងចក្រ ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតបាត់បង់សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត នោះវានឹងបង្កើតឱ្យមានភាពមិនត្រឹមត្រូវយុត្តិធម៌សំរាប់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ។ *(សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ០៤/០៣-ក្រុមហ៊ុន លី ដា សំណុំរឿងលេខ០៦/០៤-ក្រុមហ៊ុន ជូ ស៊ីង សំណុំរឿងលេខ២៤/០៣-ក្រុមហ៊ុន ថប វ័ន្ត សំណុំរឿងលេខ ៦១/០៤-ក្រុមហ៊ុនបេស ហូន័រ និងសំណុំរឿងលេខ ៦២/០៤-ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ស៊ីន)* ។ បន្ថែមលើនេះ កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានសន្និដ្ឋានថា សហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុត មិនមានសិទ្ធិយកជម្លោះផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយដែរ *(សូមមើលសំណុំរឿងលេខ៣១/០៣- ហុង វ៉ា សំណុំរឿងលេខ៦០/០៤-យូណាយធីត អាត និងសំណុំរឿងលេខ៩៩/០៤-ក្រុមហ៊ុន អេអាយអេ)*)។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនធ្វើការពិចារណា និងសំរេច លើចំណុចនៃវិវាទទី១នេះឡើយ ។

ចំណុចវិវាទទី២

យោងតាមមាត្រា ៧១ វាក្យខ័ណ្ឌទី១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ចែងថា ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ។ និយោជកនឹងអាចបញ្ឈប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបាន លុះត្រាណាតែបុព្វហេតុទាំងឡាយនៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះបានផុតរលត់ ហើយលុះត្រាណាតែនិយោជកបានឱ្យដំណឹងមុនតាមច្បាប់ទៀតផង។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ហ្គាមិន ពិតជាបានព្យួរការងារកម្មករ ចំនួន ៤ផ្នែក គឺផ្នែកតុកាត់ ផ្នែកដេរ ផ្នែកឃ្លាំងសំភារៈ និងផ្នែកជាង ដែលមានចំនួនកម្មករប្រមាណ១.៤០០នាក់មែន គឺនៅថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ដោយមូលហេតុ ក្រុមហ៊ុនជួបការលំបាកយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនូវសំភារៈ វត្ថុធាតុដើម ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវរកអោយឃើញថា តើនីតិវិធីនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ៧១

វាក្យខណ្ឌទី១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែរឬទេ? នៅថ្ងៃទី ០១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើសំណើសុំព្យួរការងារកម្មករ ៤ ផ្នែកនេះ ទៅប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ។ បន្ទាប់មក នៅថ្ងៃទី ០៤ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ វេលាម៉ោងប្រហែល ២:០០រសៀល មន្ត្រីការិយាល័យអធិការកិច្ច និងសន្តិសុខការងារទី២ នៃនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចុះមកដល់ទីតាំងរោងចក្រ ដើម្បីបើកកិច្ចប្រជុំ និងបានសាកសួរព័ត៌មានអំពីហេតុផលនៃការសុំព្យួរការងារកម្មករទាំង ៤ ផ្នែកនេះ (ក្នុងពេលប្រជុំពិភាក្សានេះមានការចូលរួមពីតំណាងក្រុមហ៊ុន និងតំណាងកម្មករផងដែរ)។ ក្រោយពីបានសាកសួរព័ត៌មាននៅក្នុងកិច្ចប្រជុំរួចមកមន្ត្រីការិយាល័យអធិការកិច្ច និងសន្តិសុខការងារទី២នៃនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារបានឯកភាពអនុញ្ញាតអោយក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារកម្មករទាំង៤ផ្នែកនេះ បានន័យថាមន្ត្រីការិយាល័យអធិការកិច្ចទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាបានជួបការលំបាកយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនូវសំភារៈ វត្ថុធាតុដើមមែន ។ ប៉ុន្តែ ដោយសារកិច្ចប្រជុំនេះមានរយៈពេលយូរ ទើបបានបញ្ចប់នៅម៉ោង ៥:៣០នាទីល្ងាច ហើយនៅម៉ោងប្រហែល ៤:០០នាទី មន្ត្រីការិយាល័យអធិការកិច្ចបានប្រាប់ក្រុមហ៊ុនថា ដោយសារចុងម៉ោងទៅហើយនោះ មិនអាចចេញសេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការព្យួរការងារកម្មករបានទេ គឺត្រូវរងចាំរហូតដល់ព្រឹកថ្ងៃទី ០៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ទើបអាចចេញជូនបាន ។

ដើម្បីជូនដំណឹងជាបណ្តោះអាសន្ន ក្រុមហ៊ុនបានចាត់បុគ្គលិករដ្ឋបាលចំនួន៤នាក់ ឱ្យមកចាំនៅមាត់ទ្វារចេញរោងចក្រ ដើម្បីប្រាប់ដំណឹងពីការព្យួរការងារនៅថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ដោយផ្ទាល់មាត់នៅម៉ោង ៤:០០នាទីល្ងាច ទៅដល់កម្មករទាំងអស់ និងអ្នកបើកបររថយន្តដឹកកម្មករទាំងអស់ផងដែរ ។ មានតែកម្មករប្រមាណពី៥០នាក់ ទៅ៦០នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលបានចេញផុតពីរោងចក្រ ។ ដោយឡែកភាគីកម្មករអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងនៃការព្យួរការងារផ្ទាល់មាត់នេះនៅវេលាម៉ោង៤:៣០នាទីល្ងាច ហើយមានកម្មករភាគតិចប៉ុណ្ណោះដែលនៅក្នុងរោងចក្របានទទួលដំណឹងនេះ ព្រោះម៉ោងធ្វើការជាធម្មតា ដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករចេញទៅផ្ទះ គឺវេលាម៉ោង៤:០០ល្ងាច ។ ប៉ុន្តែការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករមិនមានលិខិតផ្លូវការណាមួយ បញ្ជាក់ចំនួនកម្មករប៉ុន្មាននាក់នៅក្នុងចក្រ និងប៉ុន្មាននាក់បានចេញពីរោងចក្រផុតនោះទេ ។ នៅព្រឹកថ្ងៃទី ០៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ម៉ោង ៨:១៥ នាទី ទើបក្រុមហ៊ុនបានទទួលលិខិតយល់ព្រមលើការព្យួរការការងារកម្មករទាំង ៤ ផ្នែកពីក្រសួង ហើយក្រុមហ៊ុនក៏បានបិទផ្សាយនៅពេលនោះដែរ។

ដោយឡែកភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការព្យួរការងារកាលពីថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ នេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ទេ គឺរយៈពេលជូនដំណឹងនៃការព្យួរការងារនេះ កម្មករភាគច្រើនបានទទួលដំណឹងនៅព្រឹកថ្ងៃដែលពួកគេចូលមកធ្វើការតែម្តង ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតគ្រាន់តែអះអាងនៅពេលសវនាការ តែមិនមានភស្តុតាង ឬឯកសារផ្លូវការណាមួយសំរាប់ដោះជាបន្ទុកនេះឡើយ។

សរុបសេចក្តីទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់និយោជកនៅថ្ងៃទី០៥ និងទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ពិតជាត្រឹមត្រូវ ពីព្រោះនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារបានអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាតាមរយៈលិខិតលេខ ៩១៧ ក.ក.ប.វ/អក. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះការយឺតយ៉ាវបន្តិចបន្តួច ក្នុងកំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារខាងលើ ពីថ្ងៃទី ០៤ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ វេលាម៉ោង ៥:៣០នាទីល្ងាច ដល់ថ្ងៃទី ០៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ វេលាម៉ោង ០៨:៣០នាទីព្រឹក គឺជាកំហុសបច្ចេកទេសរបស់ក្រសួង ហេតុនេះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនខាងលើ គឺធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវ តាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ក៏មិនមានមាត្រាណាមួយដែលចែងអំពីការតម្រូវឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃ ឬម៉ោងនោះទេ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា នៅក្នុងលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរការងាររបស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ បានស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនបិទផ្សាយនូវលិខិតនេះ ឱ្យកម្មករនិយោជិតដឹងគ្រប់ៗគ្នា ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន គឺនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនទទួលបានលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបិទផ្សាយភ្លាម ឬក៏ឱ្យបានឆាប់តាមការដែលអាចធ្វើទៅបាន ។ នៅក្នុងរឿងក្តីនេះ លិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមកដល់ក្រុមហ៊ុននៅវេលាម៉ោង ៨:៣០នាទី ថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កាតព្វកិច្ចបិទផ្សាយជូនដំណឹងរបស់និយោជកបានអនុវត្តរួចហើយ ពីព្រោះក្រោយពីបានទទួលលិខិតភ្លាម និយោជកបានបិទផ្សាយពីលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារភ្លាម ។

ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា ដើម្បីឱ្យមានទំនាក់ទំនងល្អនៅកន្លែងការងារ កម្មករនិយោជិតគួរតែទទួលដំណឹងជាមុនអំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។

នៅពេលដែលការព្យួរការងារ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្ត និងគោរពតាមនីតិវិធីច្បាប់ត្រឹមត្រូវហើយ នោះដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបដិសេធរបស់ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ មិនព្រមផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករចំពោះការព្យួរការងារ កាលពីថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ នោះគឺជាការត្រឹមត្រូវ និងសមហេតុសមផល ។

ចំណុចវិវាទទី៣

ចំណុចវិវាទទី៣នេះ មានចំណុចវិវាទពីរដាច់ពីគ្នា ទី១ បើក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារអោយកម្មករនិយោជិតធ្វើក្រោម ០៧ថ្ងៃ កម្មករនិយោជិតស្នើសុំកុំអោយក្រុមហ៊ុនដាក់ពាក្យទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីសុំព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត និងទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ផងដែរ ។ ចំណុចនេះដូចគ្នានឹងចំណុចវិវាទទី១ដែរ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺទាមទារលើសពីការកំណត់នៃច្បាប់ស្តីពី

ការងារ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះគឺជាការទាមទារពាក់ព័ន្ធទៅនឹងទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ដូចគ្នានឹងចំណុចវិវាទទី១ដែរ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធមិនធ្វើការពិចារណា និងសំរេចលើចំណុចនេះឡើយ ។ ទី២ កម្មករនិយោជិតទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិត ធ្វើកូដកម្ម ។

មាត្រា ៣២៤ នៃច្បាប់ការងារចែងថា " *មុនធ្វើកូដកម្ម កម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងមុនយ៉ាងតិច៧ថ្ងៃ គិតតែថ្ងៃធ្វើការជាក់ស្តែង* " ។ នៅក្នុងបញ្ហានៃវិវាទនេះ នៅថ្ងៃទី ១៦ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំកិច្ចប្រជុំជាមួយសហជីពសេរីកម្មករ ដោយមានការចូលរួមពីតំណាងកម្មករ ប្រធានក្រុមគ្រប់ក្រុម ហើយបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន៧ចំណុច លើការទាមទារ១០ចំណុច ។ ចំណុចដែលនៅសល់ចំនួន៣ចំណុចទៀត ភាគីក្រុមហ៊ុនបានជំរាបនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចប្រជុំថា បន្តកិច្ចប្រជុំនេះទៀតនៅថ្ងៃទី ១៧ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ នៅវេលាម៉ោង ៣:០០រសៀល ។ កិច្ចប្រជុំបន្តនេះត្រូវបានខកខាន ព្រោះនៅព្រឹកថ្ងៃទី ១៧ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ កូដកម្មបានផ្ទុះឡើង ។ មាត្រា ៣២០ កថាខ័ណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ការងារចែងថា *"សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តបានលុះត្រាតែបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយជំលោះដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក "។* នៅក្នុងវិវាទនេះ កម្មករបានធ្វើកូដកម្មនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ គឺធ្វើឡើងដោយមិនបានជូនដំណឹងជាមុន និងមិនបានព្យាយាមធ្វើការចរចាអោយអស់ លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារទេ ។

យោងតាមសេចក្តីបង្គាប់មុនៗរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចែងថា កម្មករដែលធ្វើកូដកម្ម អាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់តាមសមាមាត្រ ប្រសិនបើការធ្វើកូដកម្មនោះស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដូច្នេះ ប្រសិនបើកូដកម្មនោះ បានធ្វើឡើងដោយស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករទាំងអស់នោះនឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ។ ផ្ទុយមកវិញ ប្រសិនបើកូដកម្មធ្វើឡើងដោយមិនស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករទាំងអស់នោះមិនទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទេ (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ០៤/០៣–Lida Gamant, ០៨/០៤-Wash Concept, ១៥/០៤-Lucky Zone, ១៦/០៤-Yada Printing, ២២/០៤-Raffles le Royal, ២៥/០៤-Standard Garment, ៤៧/០៤-Dai Young, ៥៦/០៤-Hui Ying, ១១១/០៤-Sun Shiny, ០៣/០៥-Flying Dragon និង ១២/០៥-P&E) ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកត់សំគាល់ឃើញថា យោងតាមច្បាប់ការងារមាត្រា ៣៣២ ចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម ។ ក្នុងកំឡុងពេលនៃកូដកម្ម តាវកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានការងាររបស់ខ្លួនវិញ នៅពេលចប់កូដកម្ម " ។* អត្ថន័យនៃមាត្រានេះ គឺមានន័យថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មមិនអាចទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលទេនៅកំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ។ ទោះបីជាកូដកម្មនោះ ធ្វើឡើងដោយស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ មិនអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ២២/០៤-Raffles le Royal) ។ នៅក្នុងវិវាទនេះ ការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន

អូ សេ អង់ គឺធ្វើឡើងដោយខុសច្បាប់ ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម មិនអាចប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ក្នុងកំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មឡើយ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និង ហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

<u>បង្គាប់</u>

ចំណុចវិវាទទី១

បដិសេធមិនធ្វើការពិចារណា លើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ទោះបីការព្យួរការងារនេះ មានលិខិតអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារក៏ដោយ។

ចំណុចវិវាទទី២

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះការព្យួរការងារកម្មករកាលពីថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

ចំណុចវិវាទទី៣

-បដិសេធមិនធ្វើការពិចារណា លើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារថា បើក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក្រោម ០៧ ថ្ងៃ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ និងស្នើសុំកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ។

-បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ក្នុងកំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ចាប់ពីថ្ងៃទី ១៧-២៣ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

ភាគីទាំងពីរបានសំរេចក្នុងសវនាការថា: សេចក្តីបង្គាប់នេះជាប់កាតព្វកិច្ចលើភាគីភ្លាម

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចលើគូភាគីទាំងពីរភ្លាម បន្ទាប់ពីភាគីទាំងពីរនេះបានទទួលសេចក្តីបង្គាប់នេះ គ្មានភាគីណាមួយអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់នេះ ឬដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការខេត្ត-ក្រុង ឬអាចធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅបានទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : កៅ ថាច

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : លីវ សុវណ្ណា

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ប៉ែន ប៊ុនឈា

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

យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងចំណុចវិវាទទី២

យោងតាមប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ខ្ញុំ លីវ សុវណ្ណា សូមផ្ដល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងចំណុចវិវាទទី ២ នៃសេចក្ដីបង្គាប់លេខ ៤៩/០៥ ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ដូចតទៅ :

ចំណុចវិវាទទី ២ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានឯកភាពជាឯកច្ឆ័នដោយទទួលស្គាល់ថា កាលពីថ្ងៃទី៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ដែលត្រូវព្យួរការងារ ពិតជាបានមកដល់កន្លែងធ្វើការ ដោយត្រូវខាតបង់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរទៅវិញទៅមក និងខាតបង់ពេលវេលាប្រាកដមែន ។ ម្យ៉ាងទៀតក៏បានឯកភាពគ្នាថា ការខូចខាតនេះ មិនមែនកើតឡើងដោយសារកំហុសរបស់និយោជក ឬកំហុសកម្មករនិយោជិតទេ គឺកើតឡើងដោយសារកំហុសបច្ចេកទេសរបស់ក្រសួង (នៅក្នុងហេតុផលនៃសេចក្ដីសំរេច ទំព័រទី១២)។ ដូចនេះខ្ញុំគិតថា យើងគប្បីសួរថា : តើភាគីណាជាអ្នកដែលគួរទទួលខុសត្រូវចំពោះការខូចខាតដែលកើតមានចំពោះកម្មករនិយោជិត?

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការខូចខាតនេះ គឺបណ្ដាលមកពីការដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងឱ្យបានមុន ។ ទោះបីជាមានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនបានទទួលដំណឹងជាមុន អំពីការព្យួរការងារនៅថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ នេះក៏ដោយ (មួយថ្ងៃមុនការចាប់ផ្ដើមព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ) ក៏នៅមានកម្មករមួយចំនួនផ្សេងទៀតដែលមិនទទួលដំណឹងនេះទេ ។ ហើយកម្មករនិយោជិតដែលមិនបានទទួលដំណឹង បានមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ដូចសព្វដង ដោយសារពួកគេមិនបានដឹងពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ។

តាមអង្គហេតុបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការខូចខាតរបស់កម្មករ គឺបណ្ដាលមកពីការមិនជូនដំណឹងជាមុនអំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ។ ហេតុនេះ ពិតជាមានទំនាក់ទំនងទៅនឹង "កិច្ចសន្យាការងារ" ។ អនុលោមតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ការងារ *"កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យ មានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាង កម្មករនិយោជិត និង និយោជក"*។ ដូច្នេះ ការខូចខាតនេះ គឺមានការពាក់ព័ន្ធនឹងទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីពីរគឺ **កម្មករនិយោជិត** និង **និយោជក** ។ ជាការពិត ដោយសារការខូចខាតនេះមិនមែនកើតឡើងដោយសារកំហុសរបស់កម្មករ ឬ កំហុសរបស់និយោជកទេនោះ យើងក៏មិនត្រូវទុកឱ្យភាគីកម្មករទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងនោះដែរ បើការខូចខាតនេះ មានការពាក់ព័ន្ធនឹងទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីទាំងពីរ **កម្មករនិយោជិត** និង **និយោជក** បែបនេះនោះ ។

ច្បាប់ការងារមាត្រា៣១២ កថាខណ្ឌទី២ ផ្ដល់អំណាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តបញ្ញត្តិច្បាប់ ឬ អនុសញ្ញារួមណាមួយ ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍សមធម៌ផងដែរ ។ ពុំឃើញមានមាត្រាណាមួយច្បាស់លាស់ ដែលតំរូវឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិត

ឱ្យបានមុនការព្យួរការងារនោះដែរ ។ តែទោះយ៉ាងនេះក្តី ការមិនជូនដំណឹងជាមុន អាចធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការខូចខាត ដូចជានៅក្នុងសំណុំរឿងនេះស្រាប់ ។

ដោយមូលហេតុនេះហើយ ខ្ញុំយល់ថា បើផ្អែកលើ **សមធម៌** និយោជក និងកម្មករនិយោជិត គួរតែទទួលខុសត្រូវលើការខូចខាតនេះស្មើគ្នា ពីព្រោះ :

- ការខូចខាតនេះ មិនមែនកើតឡើងដោយសារកំហុសរបស់ភាគីកម្មករទេ
- ការខូចខាតពាក់ព័ន្ធនឹងទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ដែលគួរតែទទួលខុសត្រូវទាំងអស់គ្នា
- និយោជកជាអ្នកស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងជាអ្នកទទួលផលប្រយោជន៍ពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ដូចនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចតាមជំរុញពាក្យស្នើសុំរបស់ខ្លួន ឱ្យទទួលបានការយល់ព្រមពីក្រសួងឱ្យបានកាន់តែឆាប់តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ។

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត

លីវ សុវណ្ណា