ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ, អាគារ (A) , វិថី
សុធារស, សង្កាត់ទន្លេបាសាក់, ខណ្ឌចំការមន
ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : (៨៥៥-២៣) ២២០ ៧៩៣

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៩៣/០៥ - ក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ០១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

-អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **លោក អ៊ឹង សុទ្ធី**

-អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **លោក លីវ សុវណ្ណា**

-ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **លោក អាំង អេងថុង**

ភាគីនៃវិវាទ

១-ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : សហគ្រាស- គ្រឹះស្ថាន ក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃទា សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ :(៨៥៥) ២៣ ៨៩០ ៧៩៨ ឬ (៨៥៥) ១១ ៩៣១ ៣៩៣ ទូរសារ :(៨៥៥) ២៣ ៨៩០ ៧៩៩

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក Nam Hyo In	Personnel Department Manager
២- កញ្ញា Kiu Hwa-Sook	អ្នកបកប្រែ
៣- លោក Parl Boung-O	អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកផលិតកម្ម
៤- កញ្ញា យិន សុភាព	គណនេយ្យ

៥-កញ្ញា យុង សម្ផស្ស កម្មករផ្នែកបង្ហើយការ

៦-កញ្ញា ថន នីម កម្មករផ្នែកបង្ហើយការ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីពសាមគ្គីភាព និង សហជីពសាមគ្គីភាពប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃទា សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ១២ ៩៤២ ៦៥៧ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១- លោក ណៃ សុខវាសនា ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសាមគ្គីភាព

២- លោក ឌឹក សុផល ប្រធានសហជីពសាមគ្គីភាពប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស

៣- លោក ប៊ិន សារិន អនុប្រធានសហជីពសាមគ្គីភាពប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស

៤- លោក ហួត ធន លេខាសហជីពសាមគ្គីភាពប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស

៥- កញ្ញា ផាន់ អែម កម្មករផ្នែកដេរ

៦- លោក ភឹម ស៊ីណាត ទីប្រឹក្សាសហជីព

៧- កញ្ញា សុខ ចិត្រា ជំនួយការក្រុម

៨- កញ្ញា នួន រតនា កម្មករផ្នែកបង្ហើយការ

៩- កញ្ញា សុង មុំ ជំនួយការក្រុម ៩

១០- លោក ហុង ហ៊ាប ជំនួយការផ្នែកតុកាត់

១១- លោក សយ ផល្លា កម្មករផ្នែកតុកាត់

១២- លោក យិន សារុន កម្មករផ្នែករេចខ្ចប់

១៣- កញ្ញា វង្ស ស៊ីចាន់ កម្មករផ្នែកដេរ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

យោងតាមកំណត់ហេតុក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ចំណុចបញ្ហាមិនសះជាខាងក្រោមជាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត នៃសំណុំរឿងវិវាទ :

១-ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែអនុវត្តកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ដដែល គឺមានរយៈពេល ៣ ខែម្តង ។

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារ សំរាប់ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ និងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់កាលពីថ្ងៃទី ១១ ដល់ថ្ងៃទី ១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើ ។ តែភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះ ពុំមានពាក់ព័ន្ធជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលនាំគ្នាធ្វើកូដកម្មនៅអគារថ្មីឡើយ ពីព្រោះកាលពីថ្ងៃទី ១១ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ កម្មករនិយោជិតអគារថ្មីនៅធ្វើការធម្មតាគឺពុំមានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ គ្មានការងារធ្វើឡើយ ។

៣-កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់នូវប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៣០០ រៀលបន្ថែមទៀតក្នុងមួយម៉ោង ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងលើសពីពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ។ ឯភាគីនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនទេ ព្រោះដំណើរការរបស់ក្រុមហ៊ុនពុំទាន់បានល្អប្រសើរនៅឡើយ ។

៤-ភាគីកម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារ សំរាប់ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ និងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលបានធ្វើកូដកម្មកាលពីថ្ងៃទី ២៦ ទី២៧ និងទី ២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ។ ភាគីនិយោជិកបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ឱ្យបានឡើយ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមមាត្រា ៣៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

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 ៣០០ កកបវ/វក ចុះថ្ងៃទី ៣១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០១ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ “A” ជាន់ទី៣ បន្ទប់ ៣៣១ វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

-ថ្ងៃទី ០៦ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ៨:០០ ដល់ម៉ោង ១១:៣០ នាទីព្រឹក)

-ថ្ងៃទី ០៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ ដល់ម៉ោង ១៧:៣០ នាទីល្ងាច)

-ថ្ងៃទី ១៤ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ ដល់ម៉ោង១៧:៣០ នាទីល្ងាច)

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០០ នាក់ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស ខេមបូឌា ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី បានធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ហើយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចាត់តាំងមន្ត្រីផ្សះផ្សា ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាចាប់ពីថ្ងៃទី២៦ ដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៥ លើវិវាទរួមចំនួន ១៤ ចំណុច ដោយទទួលបានការសះជាចំនួន ១០ ចំណុច នៅសល់ ៤ ចំណុចត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយបន្តតាមច្បាប់ ។ ឯកូដកម្មនៅតែបន្ត ។

លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានជូនដំណឹង និងបានអញ្ជើញភាគីវិវាទទាំងពីរ ឱ្យចូលរួមសវនាការជាបន្តបន្ទាប់គឺថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ វេលាម៉ោង ៨ ព្រឹក ថ្ងៃទី០៩ និងទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ វេលាម៉ោង ២ រសៀល នៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទដែលមិនទាន់សះជានេះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានលើកទឹកចិត្តដល់ភាគីទាំងពីរឱ្យបន្តការចរចា ទាំងនៅក្នុងសវនាការ ទាំងនៅក្នុងសបាគ្រាស ដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយមួយតាមរយៈការផ្សះផ្សា ។ ក៏ប៉ុន្តែភាគីទាំងពីរនៅតែមិនអាចយោគយល់គ្នា និងមិនអាចទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញរបស់ភាគីនិយោជក :

១-កញ្ញា យ៉ុង សម្ផស្ស

២-កញ្ញា ថន នីម

សាក្សី និង អ្នកជំនាញរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត :

១-លោក ឌឹក សុផល

២-លោក ប៊ិន សារិន

៣-លោក ហួត ធន

ឯកសារ ទត្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជកៈ

១-លក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន

២-លិខិតរបស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងរបស់គណៈកម្មាធិការវិនិយោគកម្ពុជា ស្តីពីការកែប្រែលក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត

១-វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពសាមគ្គីភាពនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហ្វាញជីស ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៥

២-ពាក្យសុំរបស់សហជីពសាមគ្គីភាពនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហ្វាញជីស ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ដើម្បីសុំជួយដោះស្រាយវិវាទ និងចំណុចទាមទារបន្ថែមលើចំណុចចាស់ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥

៣- លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពសាមគ្គីភាពនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហ្វាញជីស

៤- បញ្ជីឈ្មោះសមាជិកសហជីពសាមគ្គីភាពនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហ្វាញជីស

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១-លិខិតលេខ ១២៩៤ ក.ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ របស់ឯកឧត្តម ញ៉ែប ប៊ុនជិន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការសុំដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស ។

២-របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ៣០០ ក.ក.ប.វ/វក. របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី ៣១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥

៣-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញ នាយកក្រុមហ៊ុន ចូលរួមសវនាការ លេខ ២៨៨ លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥

២- លិខិតអញ្ជើញ កម្មករនិយោជិត ចូលរួមសវនាការ លេខ ២៨៩ លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

អង្គហេតុ

-ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម

-ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក

-ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលត្រូវបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី មានកម្មករនិយោជិតសរុប ១.២៨៥ នាក់ ហើយសមាជិករបស់សហជីពសាមគ្គីភាពនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស ពុំមានភាពជាតំណាងទេ ។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពកម្មករកម្ពុជាផងដែរ ។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មិនទាន់មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នៅឡើយទេ ។

ភាគីនិយោជកដែលគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស ជានិយោជកថ្មី ទើបតែមកគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដោយនិយោជកចាស់បានផ្ទេរភាគហ៊ុនទាំងអស់របស់ខ្លួនអោយទៅលោក KIM SANG SOO ជំនួសវិញ ហើយក្រុមហ៊ុននេះជាក្រុមហ៊ុនឯកបុគ្គលទទួលខុសត្រូវមានកំរិត ។ ការផ្ទេរភាគហ៊ុនរបស់ក្រុមហ៊ុនពីលោក KIM GIL SIK ទៅអោយលោក KIM SANG SOO ធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី ០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ដើម្បីធ្វើការកែប្រែលក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

<u>បញ្ហាវិវាទទី ១ :</u>

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស អគារចាស់ កន្លងមកបានចុះកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ ឯអគារថ្មីបានចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដោយមានរយៈពេល ៣ ខែម្តង ។ ចំពោះការងារសាកល្បងមានរយៈពេល ៣ ខែ ដែរ ។ ការចុះខុសគ្នានេះ គ្មានការរើសអើង ភេទ សញ្ជាតិ សាសនា ឬសហជីពទេ ។ ចំពោះអគារចាស់នៅពេលរើសកម្មករថ្មី ក៏ចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ៣ ខែ ដូចគ្នា ។

ភាគីកម្មករទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់វិញ ឱ្យដូចកម្មករអគារចាស់ ដោយសំអាងថា និយោជកងាយបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ បើសិនជាចង់សងសឹក ឬស្អប់សមាជិកសហជីពណាម្នាក់ ។

ភាគីនិយោជកអះអាងថា កម្មករអគារចាស់ដែលរើសថ្មី ចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលា ៣ ខែ ដូចគ្នា ។ ការចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នេះ ដោយសារទុកមើលអាកប្បកិរិយា មើលលទ្ធផលការងាររបស់កម្មករម្នាក់ៗ គ្មានបំណងដេញកម្មករចេញឡើយ ។

<u>**បញ្ហាវិវាទទី ២ :**</u>

ភាគីនិយោជកចាស់មានស្ថានភាពមួយពិបាកក្នុងការផ្ទេរប្រាក់ពីប្រទេសកូរ៉េមកកម្ពុជា មិនទាន់ពេលវេលាដូចតាមកាលកំណត់ ។ ក្រុមហ៊ុនតែងតែបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១០រៀងរាល់ខែ។ លុះដល់ថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ជាថ្ងៃត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករនិយោជិត ភាគីនិយោជកមិនមានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់ សំរាប់បើកអោយកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃនោះទេ។ ភាគីនិយោជកបាននិយាយអង្វរទៅកាន់កម្មករនិយោជិតសុំអោយមានការយោគយល់ ដោយខ្លួនមិនមានលទ្ធភាពបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ នេះ ពីព្រោះជាថ្ងៃសុក្រ ធនាគារនៅប្រទេសកូរ៉េមិនបានធ្វើការទេ ហើយទោះជាផ្ញើប្រាក់មកទាន់ពេលក៏ខ្លួនមិនអាចបើកប្រាក់នោះបានដែរ ដោយសារថ្ងៃទី១១-១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ចំថ្ងៃសៅរ៍ និងថ្ងៃអាទិត្យ ។ ដូច្នេះ សូមអោយកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការធម្មតាសិនទៅ ពីព្រោះបច្ចុប្បន្នរោងចក្រមានការងារធ្វើច្រើនណាស់ ដោយអ្នកបញ្ជាទិញត្រូវការទំនិញតាមកាលកំណត់ ចំណែកប្រាក់ឈ្នួលវិញសុំអោយកម្មករនិយោជិតរង់ចាំ ៣-៤ ថ្ងៃទៀត ប្រហែលជា ថ្ងៃទី១៤-១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ទើបមានប្រាក់បើកអោយគ្រប់គ្រាន់។

ទោះបីជាមានការអង្វរយ៉ាងណាក៏ដោយ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានឯកភាព និងមិនមានការព្រមព្រៀង តាមសំដីរបស់ភាគីនិយោជកឡើយ។

លុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ២០០៥ ពេលព្រឹកកម្មករនិយោជិតមិនព្រមចូលធ្វើការ រួចក៏បបួលគ្នីគ្នានៅរោងចក្រទី១ ធ្វើកូដកម្មតែម្តង ដោយគ្មានបានគ្រោងទុកជាមុនឡើយ។ ទោះបីជាកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមហើយក៏ដោយ ភាគីនិយោជកបានចាត់តំណាងរបស់ខ្លួនឈ្មោះ វ៉ាសនា មកធ្វើការចរចា និងអង្វរករសុំអោយកម្មករនិយោជិត មានការយោគយល់ចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនទៀងទាត់របស់ខ្លួននៅខែមិថុនានេះ។

ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រមទេ ហើយក៏មានប្រតិកម្មតបតនឹងពាក្យអង្វរការរបស់និយោជកវិញថា « **បើសិនមិនបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយពួកគេទេ ពួកគេក៏មិនចូលធ្វើការដែរ** » ។

បន្ទាប់មកទៀតភាគីនិយោជក និងអ្នកបកប្រែក៏បានមកឆ្លើយតបនឹងប្រតិកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតវិញដោយបាននិយាយថា ប្រសិនបើមិនធ្វើការទេ សូមទៅផ្ទះវិញចុះ ចាំថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ សឹមមកបើកលុយ និងចូលធ្វើការវិញ។

ក្រោយអំពីកម្មករនិយោជិតបានឮសំដីរបស់និយោជកនិយាយដូច្នេះ ទើបកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលបានចូលរួមធ្វើកូដកម្មក៏បបួលគ្នាត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញរៀងៗខ្លួន ហើយអគាររោងចក្រចាស់បានបិទទ្វារហូត ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ទើបបើកអោយកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ។

ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ទើបកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនចូលមកធ្វើការ និងបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនជាធម្មតា។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនទៀត មិនទាន់ចូលធ្វើការទេ ហើយការបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ

និយោជិតពុំទទួលបានគ្រប់ចំនួន ដោយភាគីនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួនបីថ្ងៃ គឺនៅ ថ្ងៃទី១១-១៣-១៤ ខែមិថុនា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា វិញ និងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមួយថ្ងៃទៀត ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា និងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៥ ដុល្លារ ទៀតក្នុងម្នាក់ៗ។

ចំពោះការកាត់កងប្រាក់ឈ្នួលនេះ បានធ្វើអោយកម្មករនិយោជិតមានការខឹងសម្បារ និងអាក់អន់ចិត្ត ទើបមានសហជីពសាមគ្គីភាពនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស ដាក់ពាក្យប្តឹងតវ៉ាមកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៅថ្ងៃទី ២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥។

បញ្ហាវិវាទទី ៣ :

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស មានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២ ម៉ោង ឬ ៤ ម៉ោង ឬ ៦ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ។ បើថែមម៉ោង ចំនួន ២ ម៉ោង ក្រុមហ៊ុននឹងបើកប្រាក់ថ្លៃឧបត្ថម្ភអាហារ ចំនួន ១.០០០ រៀល នៅពេលបើកប្រាក់ឈ្នួល ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើធ្វើការលើសពី ២ ម៉ោង ក្រុមហ៊ុននឹងបើកប្រាក់ថ្លៃអាហារ ១.០០០ រៀល ភ្លាម ដោយមិនចាំបាច់បើកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលទេ។ បើធ្វើការលើសពី ៤ ម៉ោង ក្រុមហ៊ុននឹងបន្ថែមបាយមួយកញ្ចប់ទៀត ។

កម្មករទាមទារថា បើធ្វើការលើសពី ២ ម៉ោង សុំបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃអាហារ ៣០០ រៀលសំរាប់មួយម៉ោងៗ បន្ថែមពីលើប្រាក់ថ្លៃអាហារ ១០០០ រៀល តាមបញ្ញត្តិច្បាប់ ដោយសំអាងថា ច្បាប់កំណត់ឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតែ ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ហើយប្រកាសលេខ ៣០៥ កំណត់ឱ្យប្រាក់ ១.០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ មានន័យថា ១.០០០ រៀល ក្នុង ២ ម៉ោង ។ ដូច្នេះ ទើបទាមទារថា បើធ្វើការបន្ថែមម៉ោងលើសពី ២ ម៉ោង ក្រុមហ៊ុនត្រូវបន្ថែមប្រាក់ ដែលមានក្រុមហ៊ុនជាច្រើនបានអនុវត្តបែបនេះរួចហើយ ។

ភាគីនិយោជកមិនយល់ព្រមទេ ដោយសារក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពបន្ថែមឱ្យបាន ។

បញ្ហាវិវាទទី ៤ :

នៅថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ កម្មករចំនួនប្រហែល ៥០០ នាក់ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស បានធ្វើកូដកម្មទាមទារនូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៤ ចំណុច ។ ទោះបីជាមានការផ្សះផ្សាពីមន្ត្រីនាយកដ្ឋានវិវាទការងារក៏ដោយ ក៏កូដកម្មនៅតែបន្តរហូតដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ។

ភាគីកម្មករអះអាងថា ការធ្វើកូដកម្មនេះ គឺត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ដោយសារបានជូនដំណឹងមុនមួយខែមកហើយ តាមរយៈពាក្យសុំរបស់សហជីពសាមគ្គីភាពនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហ្វាញជីស ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ដើម្បីសុំជួយដោះស្រាយវិវាទ និងជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុនដោយមានសន្តិសុខក្រុមហ៊ុនទទួល ដែលនៅក្នុងពាក្យសុំនេះមានដាក់លក្ខខណ្ឌនៃការធ្វើកូដកម្ម ។ ទោះបីជាមានការសុំចរចាយ៉ាងណា

ក៏ក្រុមហ៊ុនមិនព្រមចរចាដែរ រហូតដល់មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទរបស់ក្រសួងចុះមកទៀត ក៏ក្រុមហ៊ុនរកលេសនេះ លេសនោះ ដើម្បីគេចវេះពីការចរចា ។ នៅថ្ងៃទី ២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ មានការផ្លាស់ប្តូរយោបល់រវាងសហជីព ជាមួយក្រុមហ៊ុនដែរ តែមិនបានលទ្ធផល ទើបផ្ទុះកូដកម្ម ថ្ងៃទី ២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ តែម្តង ។ ដូចនេះទើប កម្មករនិយោជិតទាមទារប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ថ្ងៃធ្វើកូដកម្ម ។

និយោជកសុំឱ្យអនុវត្តតាមមាត្រា ៣៣២ នៃច្បាប់ការងារ ។

សហជីពពុំបានជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នូវលិខិតជូនដំណឹងទៅក្រសួងការងារស្តីពីការធ្វើកូដកម្ម នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស តាមច្បាប់កំណត់ទេ ហើយពួកគេក៏មិនបានផ្តល់ភស្តុតាងដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាង ដែលពួកគេថា បានជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីកូដកម្មនោះដែរ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

<u>បញ្ហាវិវាទទី ១:</u>

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ ។ ឯភាគីនិយោជក មិនយល់ស្របឡើយ ។

ច្បាប់ការងារមាត្រា ៦៥ ចែងថា "*កិច្ចសន្យាការងារគឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែក ការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធាននៃអាជ្ញាគតិ ហើយអាចធ្វើទៅ តាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា*" ។ ក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួល ខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា មាត្រា ១ ចែងថា " *កិច្ចសន្យាគឺជាឆន្ទៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គល ២ នាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីបង្កើត កែប្រែ ឬ រំលត់កាតព្វកិច្ចមួយ ឬច្រើនដែលទាក់ទិននឹងខ្លួន* " ។ ក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា មាត្រា ២២ ចែងថា "*កិច្ចសន្យាគឺជាច្បាប់របស់គូភាគី*" ។

ដោយអនុលោមទៅតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ការងារ បានដាក់កិច្ចសន្យាការងារ ឱ្យឋិតនៅក្រោមវិធាន អាជ្ញាគតិ(វិធានទូទៅ) មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារក៏ឋិតនៅក្រោមក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅដែរ ។ ផ្អែកតាមមាត្រា ១ និងមាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ខាងលើ កិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីកម្មករនិយោជិត ជាមួយភាគី និយោជក គ្មានបុគ្គលណាក្រៅអំពីភាគីនៃកិច្ចសន្យា (កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក) បង្ខំឱ្យចុះកិច្ចសន្យាការងារ បានឡើយ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារគ្មាន ថិរវេលាកំណត់ អាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែភាគីនិយោជកយល់ព្រមផងដែរ ។ តែក្នុងវិវាទនេះ ភាគីនិយោជកមិន

យល់ព្រមឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដែលជាភាគីទី ៣ មិនអាចបង្ខំភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា ឱ្យអនុវត្ត កាតព្វកិច្ច ដែលផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់គូភាគីបានឡើយ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះមិនផ្ទុយអំពីបញ្ញត្តិច្បាប់ ។ វិធីដែល ដោះស្រាយបញ្ហានេះបាន មានតែការចរចាគ្នារវាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកប៉ុណ្ណោះ ។ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលា ៣ ខែ ម្ដង របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស ពុំមាន ផ្ទុយពីបញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយទេ ហើយក៏ពុំមានរើសអើងផងដែរ ។

ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលកត់សំគាល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស ពុំទាន់មានប្រតិភូបុគ្គលិក និងបទ បញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននៅឡើយ ។ ការខ្វះខាតចំណុចនេះ គឺជាការមិនអនុវត្តច្បាប់ការងារ ហើយនាំឱ្យមាន ការលំបាកក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហានានានៅក្នុងផ្នាក់សហគ្រាស ។

ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការកត់សំគាល់ខ្លះៗអំពីគតិច្បាប់ ដែលទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យា ការងារ មានថិរវេលាកំណត់ដូចខាងក្រោម :

១-កិច្ចសន្យាសាកល្បងចំពោះកម្មករជំនាញ មិនអាចលើសពី ២ ខែទេ ផុតរយៈពេលនេះ ចូលជាកម្មករ ពេញសិទ្ធិ ។

២-មុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ត្រូវមានការជូនដំណឹងជាមុនតាមច្បាប់កំណត់ ។

៣-ការជូនដំណឹងមុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ មិនបានគោរពតាមពេលវេលាកំណត់ក្នុងច្បាប់ ត្រូវ ចាត់ទុកថា និយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារស្មើនឹងរយៈពេលកិច្ចសន្យាចាស់ ។

៤-បើដល់ថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាហើយ កិច្ចសន្យានោះបន្តដោយស្ងៀមស្ងាត់ ត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យា ការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ ។

៥-កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ អាចធ្វើជាច្រើនដងបាន តែការបូកបញ្ចូលគ្នានៃថិរវេលា មិនត្រូវ ឱ្យលើសពី ២ ឆ្នាំឡើយ ។ លើសពី ២ ឆ្នាំ ត្រូវចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់ ។

៦-ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ត្រូវជៀសវាងលើការរើសអើង ។

<u>**បញ្ហាវិវាទទី ២**</u>

១-តើពីថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ជាថ្ងៃធ្វើកូដកម្មដែរឬទេ?

ច្បាប់ស្ដីពីការងារមាត្រា៣១៨ ចែងថា « *កូដកម្មគឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយក្នុងគោលបំណង ដើម្បី ទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជក ហើយក៏ជាលក្ខខណ្ឌ ដើម្បីចូលធ្វើការវិញ* » ។

កម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រទី១របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស បានធ្វើកូដកម្មនៅថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ មិនបានជូនដំណឹងមុនស្របតាមមាត្រា ៣២៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ។ នៅកំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម កម្មករនិយោជិតបានសំដែង **ឆន្ទៈទី១ គឺទាមទារបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ២០០៥ តាមកាលកំណត់ ឬតាមទំលាប់** ។ ចំពោះ**ឆន្ទៈទី២** កម្មករនិយោជិតបានបញ្ចេញសំដីអោយដឹងថា « ***បើមិនបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយពួកគេទេ ពួកគេក៏មិនចូលធ្វើការដែរ*** » ។

ទោះបីជាភាគីនិយោជកមិនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលទៀងទាត់តាមទំលាប់ក៏ដោយ ប៉ុន្តែនិយោជកបានធ្វើការប៉ាន់ស្មានថា ប្រាក់ឈ្នួលអាចនឹងត្រូវបើកក្នុងកំឡុងពេល ៣-៤ ថ្ងៃ ខាងមុខនេះ ហេតុដូច្នេះនិយោជកបានព្យាយាមអង្វរករកម្មករនិយោជិតអោយចូលធ្វើការវិញតាមធម្មតា ពីព្រោះខ្លួនមានការងារធ្វើច្រើន ដែលត្រូវធ្វើតាមការបញ្ជាទិញពីក្រុមហ៊ុននៅបរទេស ទើបនិយោជកសុំអង្វរករកម្មករនិយោជិតមេត្តាយោគយល់ និងអត់ធ្មត់បន្តិច ហើយសូមអោយកម្មករនិយោជិត បន្តការងារជាធម្មតា។

ភាគីនិយោជកបានយល់ច្បាស់អំពីឆន្ទៈ និងបំណងប្រាថ្នារបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបានសំដែងក្នុងឆន្ទៈទី២របស់ពួកគេ និងនិយោជកខ្លួនឯងក៏យល់អំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួន ដែលធ្វើការមិនទាន់ពេលវេលា ទើបនិយោជកឆ្លើយតបទៅកម្មករនិយោជិតវិញថា « **បើមិនធ្វើការទេទៅផ្ទះវិញចុះ ចាំថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ ចាំមកបើកលុយ** » ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ឆន្ទៈទី២ របស់កម្មករនិយោជិតបានបង្ហាញយ៉ាងមោះមុតថា :

« **បើកលុយអោយពេលណា ពួកគេនឹងធ្វើការនៅពេលនោះដែរ** » ។ នេះជាការទាមទារមួយ ដែលសំដែងអំពីរយៈពេលចាប់ផ្តើម និងរយៈពេលបញ្ចប់នៃកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងច្បាស់។

ដូច្នេះរយៈពេលចាប់ផ្តើមធ្វើកូដកម្ម គឺថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ និងរយៈពេលបញ្ចប់ធ្វើកូដកម្ម គឺជាថ្ងៃបើកលុយ ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលមានកម្មករមួយចំនួនបានបើកលុយ ហើយចូលធ្វើការ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ហើយមានកម្មករមួយចំនួនទៀតមកបើកលុយហើយតែមិនបានចូលធ្វើការវិញទេ។ ហេតុនេះ រយៈពេលធ្វើកូដកម្ម គឺមាននៅថ្ងៃទី១១-១៣ និងថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ មានចំនួនបីថ្ងៃ (ថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ជាថ្ងៃអាទិត្យ)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យ និងពិចារណាអង្គហេតុ និងដោយ :

-យោងតាមមាត្រា ៣២៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារផ្នែកទី២ « **នីតិវិធីមុនធ្វើកូដកម្ម** »

-យោងតាមមាត្រា ៣២៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចំណុច ក « **ការជូនដំណឹងមុន** »

-យោងតាមមាត្រា ៣៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារត្រង់ **វាក្យខ័ណ្ឌទី១ និងទី២**។

២-តើកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ដែលធ្វើការទៀងទាត់ដែរ ឬទេ?

បើយោងតាមមាត្រា ៣៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រង់វាក្យខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ ចែងថា « **កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម ។ ក្នុងកំឡុងពេលនៃកូដកម្មតាវកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់អោយទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកអោយដែរ** » ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើកូដកម្មមិនមានសិទ្ធិបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលទេក្នុងកំឡុងពេលកូដកម្ម ទោះបីជាកូដកម្មនោះធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ក៏ដោយ។ បានន័យថា កម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការទៀងទាត់គ្រប់តាមចំនួនថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ជាទៀងទាត់តាមសមាមាត្រ ប្រសិនបើការធ្វើកូដកម្មនោះស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើកូដកម្មនោះធ្វើឡើងមិនស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ការងារទេ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើកូដកម្មមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស នៅថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ មិនបានគោរពច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រង់មាត្រា ៣២៣ ចែងថា « **នីតិវិធីមុនធ្វើកូដកម្ម** »។ មិនតែប៉ុណ្ណោះការធ្វើកូដកម្មរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតជាសហជីពសាមគ្គីភាពរបស់រោងចក្រ ហ្វាញជីស និងសមាជិកសហជីពសាមគ្គីភាព ដែលកម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រ ហ្វាញជីស ទី១ កន្លងមកបានប្រព្រឹត្តផ្ទុយនឹងលក្ខន្តិកៈសហជីពសាមគ្គីភាព ត្រង់**ជំពូកទី៣ មាត្រាទី ១៤ វាក្យខ័ណ្ឌ ទី២ ទី៣** ចំណុច១ , ៣ និង ៤ ។

សូមពិនិត្យមើលសំណុំរឿង០៤/០៣-រោងចក្រ លីដារ ហ្គាមិន និងសំណុំរឿងលខ១២/០៤ - រោងចក្រ P & E (Cambodia) PTE, Ltd. ។

<u>បញ្ហាវិវាទទី ៣</u>

តើវិវាទទី ៣ នេះ ជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ឬជាវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ?

វិវាទសិទ្ធិទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ គឺជាវិវាទសិទ្ធិស្របច្បាប់ដែលកើតចេញ ឬមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យា អនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ទាំងឡាយ ។ ឯវិវាទផលប្រយោជន៍ គឺជាវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ នាពេលអនាគត ហើយមិនទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលកើតចេញ ឬមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ឡើយ ។

នៅក្នុងវិវាទនេះ ភាគីកម្មករទាមទារប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៣០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោងក្នុងករណីដែលធ្វើការលើសពី ២ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃដោយសំអាងលើមាត្រា ១៤០ នៃច្បាប់ការងារ និងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ដោយបកស្រាយថា ច្បាប់កំណត់មិនឱ្យធ្វើការថែមម៉ោងលើសពី ២

ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ ដូចនេះសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ដែលកំណត់ថាធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ១០០០ រៀល គឺសំដៅលើការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ ដូចនេះបើធ្វើការលើសពី ២ ម៉ោង និយោជកត្រូវបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយ ។ ការទាមទារនេះហាក់ដូចជាចង់ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបកស្រាយបញ្ញត្តិច្បាប់ខាងលើ ។

ច្បាប់ការងារមាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌទី ២ ផ្តល់អំណាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តន៍បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬ អនុសញ្ញារួមណាមួយ ។

មាត្រា ១៤០ នៃច្បាប់ការងារចែងថា *"ដើម្បីទូទាត់ម៉ោងធ្វើការដែលខកខាន ដោយមកពីការព្យួរការងារទាំងអស់មួយគ្រាសិន ឬការបន្ថយសកម្មភាពទូទៅនៃអាជីវកម្មដោយគ្រោះចៃដន្យ ឬដោយប្រធានស័ក្តិជាអាទិ៍ : អាកាសធាតុមិនល្អ ថ្ងៃបុណ្យ បុណ្យក្នុងស្រុក ហើយនឹងព្រឹត្តិការណ៍នានាក្នុងស្រុកក្តី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចេញប្រកាសអនុញ្ញាតឱ្យសហគ្រាសពន្យាចិរវេលាធ្វើការប្រចាំថ្ងៃតាមលក្ខណៈដូចខាងក្រោមនេះ :*

ក- ....

ខ- ការពន្យាថេរវេលាធ្វើការមិនត្រូវឱ្យហួសពីមួយម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ ។

គ- ចិរវេលាធ្វើការមិនត្រូវឱ្យហួសពីដប់ម៉ោងទេក្នុងមួយថ្ងៃ ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ការងារមាត្រា ១៤០ គឺសំដៅលើការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងសំរាប់ជួសជុលការខកខានក្នុងករណីដោយមកពីការព្យួរការងារទាំងអស់មួយគ្រាសិន ឬការបន្ថយសកម្មភាពទូទៅនៃអាជីវកម្មដោយគ្រោះចៃដន្យ ឬដោយប្រធានស័ក្តិជាអាទិ៍ : អាកាសធាតុមិនល្អ ថ្ងៃបុណ្យ បុណ្យក្នុងស្រុក ហើយនឹងព្រឹត្តិការណ៍នានាក្នុងស្រុកក្តី តាមរយៈប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ មិនមែនសំដៅលើការបន្ថែមម៉ោងតាមការស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតដែលអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស កន្លងមកនោះទេ។ ដូច្នេះការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករថា ច្បាប់កំណត់មិនឱ្យធ្វើការថែមម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃមិនឱ្យលើសពី ២ ម៉ោងនោះ គឺមិនត្រឹមត្រូវទេ ។ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិធ្វើការថែមម៉ោងច្រើនជាង ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃតាមការស្ម័គ្រចិត្តបាន ។

ចំពោះសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ របស់ក្រសួងការងារ ចំណុចទី ៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្ត ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១.០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬត្រូវទទួលបានការផ្តល់បាយមួយពេលដោយអត់គិតថ្លៃ ។ មានន័យថា ទោះបីជាធ្វើការថែមម៉ោងតិចជាង ឬលើសពី ២ ម៉ោង ក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយ ១.០០០ រៀល ដដែល ឬត្រូវទទួលបានការផ្តល់បាយមួយពេលដោយអត់គិតថ្លៃ ពីព្រោះនៅក្នុងប្រកាសនេះ កំណត់អំពីចំនួនមួយថ្ងៃ។

ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលជាវិវាទផលប្រយោជន៍ ។ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចទទួល

ដោះស្រាយបាន លុះត្រាតែសហជីពដែលលើកយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីព ច្រើនរួមគ្នាទៅ មានចំនួនសមាជិកលើសពីពាក់កណ្ដាល នៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ។ ដោយសារសហជីពសាមគ្គីភាពនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វាយជីស គ្មានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបដិសេធមិនលើកយកចំណុចវិវាទទី ៣ នេះ មកពិចារណាឡើយ(សំណុំរឿងលេខ ៣១/០៣ -ក្រុមហ៊ុន ហុង វ៉ា និងសំណុំរឿង លេខ ៤២/០៥ - ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា) ។

បញ្ហាវិវាទទី ៤

ភាគីកម្មករទាមទារប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ថ្ងៃធ្វើកូដកម្មចំនួន ៣ ថ្ងៃ គឺថ្ងៃទី ២៦ ២៧ និងថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ។

យោងតាមមាត្រា៣៣២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារបានចែងថា កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម។ ក្នុងកំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មតាវកាលិកការងារមិនត្រូវផ្ដល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់ឈ្នួលក៏មិនត្រូវបើកឱ្យដែរ ។ ប៉ុន្តែតាមមាត្រា ៣៣៤ ចែងថា ប្រសិនជានិយោជកក្នុងកំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មបែរជាជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតផ្សេងមកជំនួសកម្មករនិយោជិតដែលទៅចូលរួមធ្វើកូដកម្មនោះ ចាំបាច់ត្រូវតែផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងរយៈពេលធ្វើកូដកម្ម ។ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកមិនបានរើសកម្មករថ្មីមកបំពេញជំនួសកូដករ នៅក្នុងកំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មឡើយ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា តាមច្បាប់ស្ដីពីការងារនៅក្នុងកំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម កម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលឡើយ ។

យោងតាមសេចក្តីសំរេចមុនៗ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលចែងថា កម្មករដែលធ្វើកូដកម្មអាចទទួលប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាមសមាមាត្រ ប្រសិនបើការធ្វើកូដកម្មនោះ បានធ្វើឡើងដោយស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។ ដូច្នេះ ប្រសិនបើកូដកម្មនោះបានធ្វើឡើងដោយស្របតាមនីតិវិធី កម្មករនិយោជិតទាំងអស់អាចទទួលបានរង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើកូដកម្មធ្វើឡើងដោយមិនស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្ដីពីការងារទេ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ក៏មិនបានទទួលប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដែរ ។

យោងតាមមាត្រា ៣២៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ មុនធ្វើកូដកម្ម កម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងមុនយ៉ាងតិច ៧ថ្ងៃ គិតតែថ្ងៃធ្វើការ ។ តែជាក់ស្ដែងកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស មិនបានជូនដំណឹងមុនឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករដែលថា ការជូនដំណឹងមុនបានភ្ជាប់នៅក្នុងលិខិតស្នើសុំរបស់សហជីពសាមគ្គីភាពនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហ្វាញជីស ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នោះ មិនអាចចាត់ទុកជាការជូនដំណឹងមុនបានឡើយ ។

ស្រដៀងគ្នានេះដែរ នៅក្នុងការមាត្រា ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហាមឃាត់និយោជក ក្នុងការដាក់ទណ្ឌកម្មគ្រប់រូបភាពប្រឆាំងនឹងកូដករ ។ ការហាមឃាត់នេះមានប្រសិទ្ធភាពពេញលេញ លុះត្រាតែកូដកម្មគោរពតាមនីតិវិធី ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនអនុវត្តតាមច្បាប់ទេ មិនអាចសង្ឃឹមនឹងទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍ពីការការពាររបស់ច្បាប់បានទេ ។ ដូចនេះការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ចំពោះកូដករពីសំណាក់និយោជក មិនអាចគិតថាជាការដាក់ទណ្ឌកម្ម ដែលត្រូវបានការពារតាមមាត្រា ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានឡើយ ក្នុងករណីដែលការធ្វើកូដកម្មខុសនីតិវិធីបែបនេះ (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ០៤/០៣-ក្រុមហ៊ុន លីដារ ហ្គាមិន និងសំណុំរឿងលេខ ១២/០៥ - ក្រុមហ៊ុន ភី អែន អ៊ី) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងកំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មរបស់ភាគីកម្មករ គឺជាការទាមទារដែលមិនត្រឹមត្រូវទេ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និង ហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេច :

<u>**បង្គាប់**</u>

១- បដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាការងារគ្មានថិរវេលាកំណត់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ។

២- បដិសេធការទាមទារសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបានចូលរួមធ្វើកូដកម្មនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស កាលពីថ្ងៃទី១១-១៣ និង ១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥។

៣- បដិសេធមិនពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករ ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ៣០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង នៅពេលធ្វើការថែមម៉ោងលើសពី ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ។

៤- បដិសេធការទាមទារប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សំរាប់ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ និងប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ថ្ងៃធ្វើកូដកម្មថ្ងៃទី២៦ ២៧ និង២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុំង សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីវ សុវណ្ណា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **អាំង អេងថុង**

ហត្ថលេខា:----------------------------

យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងចំណុចវិវាទទី២ ទាក់ទងការទាមទារប្រាក់ឈ្នួល

យោងតាមប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ខ្ញុំ **លីវ សុវណ្ណា** សូមផ្ដល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងចំណុចវិវាទទី ២ ទាក់ទងនឹងការទាមទារប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ នៃសេចក្ដីបង្គាប់លេខ ៥៣/០៥ -ក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស ដូចតទៅ :

អង្គហេតុសង្ខេប

ចំណុចវិវាទទី ២ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានរកឃើញថា កាលពីថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស អគារចាស់ទាំងអស់បានធ្វើកូដកម្មទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ។

និយោជកមិនមានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់សំរាប់បើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករទេ ។ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ទើបមានប្រាក់បើកឱ្យ ។ និយោជកបានសុំឱ្យកម្មករចូលធ្វើការវិញ ហើយសន្យាបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ។

កម្មករនៅតែជំទាស់ជាមួយសំណើរបស់និយោជក ដោយនិយាយថា បើមិនបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលទេ កម្មករនឹងមិនចូលធ្វើការវិញឡើយ ។

នៅពេលដែលដឹងថា កម្មករនៅតែទាមទារបើកប្រាក់ឈ្នួលទើបយល់ព្រមចូលធ្វើការវិញ ទើបនិយោជកប្រាប់ឱ្យកម្មករនៅអគារចាស់ទាំងអស់ត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញចុះ រង់ចាំដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ឱ្យត្រឡប់មកធ្វើការវិញ និងបើកប្រាក់ឈ្នួល ។

ក្រោយពីបានឮបែបនេះ កូដករទាំងអស់ក៏រំសាយទៅផ្ទះរៀងៗខ្លួន ។

ចាប់ពីថ្ងៃទី១១ ដល់ថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ អគាររោងចក្រចាស់បិទទ្វារមិនធ្វើការ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ទើបទទួលឱ្យកម្មករចូលធ្វើការវិញ ។ ពេលនោះមានកម្មករមួយចំនួនចូលធ្វើការវិញ តែកម្មករខ្លះទៀតមកបើកប្រាក់ឈ្នួល ហើយត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ ។

នៅពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ទើបកម្មករដឹងថា និយោជកបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ថ្ងៃទី១១ ១៣ និងទី១៤ ចំពោះកម្មករដែលមកធ្វើការវិញនៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ និងកាត់បន្ថែមសំរាប់ថ្ងៃទី១៥ ចំពោះកម្មករដែលមិនបានមកធ្វើការវិញទៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ។

ហេតុផលសំរាប់ធ្វើសេចក្ដីសំរេច

តើរយៈពេលចាប់ពីនិយោជកឱ្យកម្មករទៅផ្ទះ (រសៀលថ្ងៃទី១១ ដល់ថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥) គឺជាការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករ ឬជាការឡុកអៅរបស់និយោជក ?

តាមអង្គហេតុបង្ហាញឱ្យឃើញថា រូបភាពដែលបញ្ជាក់ឱ្យឃើញច្បាស់ថា ជាកូដកម្មគឺព្រឹកថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ពេលដែលនិយោជកបានប្រាប់ឱ្យកម្មករត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ (ថ្ងៃត្រង់ថ្ងៃដដែល) និងថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ (ចំពោះកម្មករដែលមិនបានមកធ្វើការវិញនៅថ្ងៃនោះ) ដែលនិយោជកកំណត់ឱ្យកម្មករត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ។ រយៈពេលក្រៅពីនេះនៅមានការសង្ស័យថា ជាកូដកម្ម ឬជាឡុកអៅ ។

មាត្រា ៣១៨ នៃច្បាប់ការងារចែងថា " *ឡុកអៅ គឺជាការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬមួយផ្នែកដោយនិយោជក ក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ* " ។

ដោយសារក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស បានប្រាប់ឱ្យកូដករទាំងអស់ត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ និងត្រឡប់មកធ្វើការវិញនៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ទើបកូដកម្មត្រូវបានរំសាយ ។ ហើយចាប់ពីពេលនោះមកអគារចាស់ត្រូវបិទទ្វារមិនឱ្យកម្មករចូលធ្វើការរហូតដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ទើបបើកឱ្យកម្មករចូលធ្វើការវិញ ។ សកម្មភាពនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា គឺជាការឡុកអៅរបស់និយោជក ពីព្រោះ

១-កូដកម្មរំសាយដោយសារនិយោជកប្រាប់ឱ្យកម្មករត្រឡប់ទៅផ្ទះ ។

២-អគារចាស់ (គ្រឹះស្ថាន) ត្រូវបិទមិនទទួលឱ្យកម្មករចូលធ្វើការឡើយ (ចាប់ពីរសៀលថ្ងៃទី១១ ដល់ថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៣-អគារចាស់បើកទទួលកម្មករឡើងវិញនៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ។

និយោជកមិនអាចលើកយកមូលហេតុថា កម្មករទាមទារបើកប្រាក់ឈ្នួលបាន ទើបព្រមចូលធ្វើការវិញ ហើយដោយក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យ ទើបក្រុមហ៊ុនប្រាប់ឱ្យកម្មករត្រឡប់ទៅផ្ទះ ដើម្បីដាក់បន្ទុកថា <u>ជាកូដកម្ម</u> បានទេ ។ ពីព្រោះការលើកឡើងនេះគ្រាន់តែមូលហេតុប៉ុណ្ណោះ តែសកម្មភាពវិញ និយោជកពិតជាបានប្រាប់ឱ្យកម្មករត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ និងបិទកន្លែងធ្វើការប្រាកដមែន ។ និយោជកមិនបានព្យាយាមដោះស្រាយវិវាទជាមួយភាគីកម្មករឱ្យលទ្ធភាពនៅឡើយ ។ តើអ្នកណាហ៊ានធានាអះអាងថា ឆន្ទៈកម្មករទាំងអស់ពិតជាបន្តធ្វើកូដកម្មរហូតដល់បើកប្រាក់ឈ្នួលបាននោះ ? កម្មករអាចចូលធ្វើការវិញតាមរយៈការព្យាយាមដោះស្រាយបញ្ហារបស់និយោជក តាមការផ្សះផ្សារបស់មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ឬតាមរយៈការចេញបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ។

ផ្អែកតាមមូលហេតុខាងលើ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ចាប់ពីរសៀលថ្ងៃទី១១ ដល់ថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ គឺជាសកម្មភាពឡុកអៅ (ការបិទគ្រឹះស្ថានមួយរយៈក្នុងឱកាសមានវិវាទការងារ) របស់និយោជក ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្វាជីស ។

មាត្រា ៣២២ នៃច្បាប់ការងារចែងថា " *សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ ដូចគ្នានឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ* " ។ ដូចនេះ ផ្អែកតាមមាត្រា ៣២២ នេះ និងមាត្រា ៣២៤ នៃច្បាប់ការងារ និយោជកត្រូវជូនដំណឹងអំពីឡុកអៅក្នុងរយៈពេល៧ថ្ងៃដែរ ។ តែការឡុកអៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វាញជីស ប្រព្រឹត្តទៅដោយខុសនីតិវិធី (ពុំបានជូនដំណឹងមុនឡើយ) ។

មាត្រា ៣៣៥ នៃច្បាប់ការងារចែងថា " *ចំពោះការឡុកអៅដែលប្រព្រឹត្តទៅដោយបំពានបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលខាតបង់មិនបានធ្វើការដោយសាររឿងនេះ* " ។

យោងតាមមាត្រា ៣៣៥ នេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកគួរផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតអគារចាស់ ចំនួន ២ ថ្ងៃកន្លះ គឺចាប់ពីរសៀលថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ថ្ងៃទី១៣ និងទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ។

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត

លឹម សុវណ្ណា