ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៩៩/០៥ - តាក ហ្វាត
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ២៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **កៅ ថាច**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត

អគារលេខ១១៥៩ ផ្លូវជាតិលេខ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៧៩ ៧៧២, ០១១ ៩៥៧ ៥៧៦, ០២៣ ៣៦៧ ៨៤៨

លេខទូរសារ : ០២៣ ៣៦២ ៨២៨

E-mail : tfcam@bigpond.com.kh

តំណាងភាគីនិយោជកៈ

១- លោក ស សំណាង មេធាវីប្រចាំក្រុមហ៊ុន

២- លោក ជាតិ ខេមរា តំណាង GMAC

៣- លោក ឈឹម យឿន　　រដ្ឋបាល

៤- លោក សួន សុខឡាំង　　រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

២-១ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ តាក ហ្វាត

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ៦សេ ផ្លូវលេខ៤៧៦ សង្កាត់ទួលទំពូង១ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ: ០១២ ២៩៩ ២៣២, ០១២ ៩៨៨ ៦២៣, ០១២ ៩៨២ ១៤៣, ០២៣ ២១០ ៤៨១

ទូរសារ : គ្មាន

អ៊ីម៉ែល : c.cawdu@forum.org.kh

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១-លោក ឯក សុភក្តិ　　មន្ត្រី C.CAWDU

២-លោក មាស សម្ផស្ស　　ប្រធានសហជីពប្រជាធិតបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ តាក ហ្វាត

៣-លោក លី វណ្ណារ៉ូ　　អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិតបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ តាក ហ្វាត

៤-លោក អ៊ុំ សុខសាន　　លេខាសហជីពប្រជាធិតបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ តាក ហ្វាត

៥-លោក រឿង សារួន　　ទីប្រឹក្សាទី១សហជីព C.CAWDU នៃរោងចក្រ តាក ហ្វាត

៦-លោក សេង ណារិទ្ធ　　ទីប្រឹក្សាទី២សហជីព C.CAWDU នៃរោងចក្រ តាក ហ្វាត

៧-លោក លី ស្រេង　　សកម្មជនសហជីព C.CAWDU នៃរោងចក្រ តាក ហ្វាត

២-២ សហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ តាក ហ្វាត

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ៧៨៨ ផ្លូវលេខ៤៧៤ សង្កាត់បឹងត្របែក ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ: ០១២ ៩១៥ ៤១៧, ០១១ ២៨៣ ៩៨១　ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១-លោក លាង ស៊ុនហ៊ាង　　អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

២-លោក ឃិន សុខន　　មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

៣-អ្នកស្រី អ៊ុំ ផល្លា　　ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ តាក ហ្វាត

៤-លោក វ៉ា លាងហ៊ិត　　ទីប្រឹក្សាសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ តាក ហ្វាត

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

យោងតាមកំណត់ហេតុក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ចំណុចបញ្ហាមិនសះជាខាងក្រោម ជាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៃសំណុំរឿងវិវាទៈ

១-ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ នៅពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវមានការពិភាក្សាជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិតជាមុន ហើយត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូន ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិតរៀង១ខ្លួន និងរក្សាប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នៅដដែល ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ ហើយនៅពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ (១,៧៣ ដុល្លារក្នុងមួយថ្ងៃ) ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល(ស៊ីបុង) ពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារធ្វើពី១ថ្ងៃ ដល់ ៣ ថ្ងៃ ។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យធ្វើក្នុងរយៈពេលពី១ថ្ងៃ ដល់៣ថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០% ហើយអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតសំរាកនៅផ្ទះ ។

៣-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យទទួលយកលោក លី ស្រេង ចូលធ្វើការវិញ ព្រោះគាត់ពុំមានកំហុសអ្វីធ្ងន់ធ្ងរឡើយ ហើយលោកក៏ជាសកម្មជនរបស់សហជីព C.CAWDU ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកលោក លី ស្រេង ឱ្យចូលធ្វើការវិញបានទេ ដោយហេតុថា លោកមានកំហុសជាច្រើនដងដែលមិនអាចអនុគ្រោះបានឡើយ ។

៤-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសុខភាពឱ្យបានស្មើគ្នា ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះប្រាក់ថ្លៃសុខភាព ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយកន្លងមក តែក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនឱ្យបានស្មើគ្នាតាមការទាមទារនោះឡើយ ។

៥-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទា ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយនាក់ចំនួន ១០.១០០ រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតវិញ ។ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនវិញបានទេ ព្រោះកម្មករនិយោជិតត្រូវពិនិត្យដោយខ្លួនឯងមុននឹងចូលធ្វើការ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី ២ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ។ ប្រកាស លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជា

ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និង ប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១៣ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ (អាណត្តិទីបី) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៤៩៧ ក.ក.ប.វ/វក. ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ:

- ថ្ងៃទី ១២ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ ដល់ម៉ោង ១២:០០ នាទី ថ្ងៃត្រង់)
- ថ្ងៃទី ១៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ ដល់ម៉ោង ១១:០០ នាទី ព្រឹក)

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ មន្ត្រីវិវាទការងារខណ្ឌមានជ័យ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ស្តីពីការសំណូមពរអោយក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារអោយបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នៅថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ មន្ត្រីវិវាទការងារខណ្ឌមានជ័យបានធ្វើការដោះស្រាយ និងធ្វើការផ្សះផ្សាដល់ទីតាំងរោងចក្រ ដោយទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន០៧ចំណុច លើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន១២ចំណុច ។ ចំណែកឯបញ្ហាមិនសះជា០៥ចំណុចទៀត ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥។ បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿង ភាគីទាំងអស់នៃវិវាទត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកោះហៅមកសវនាការថ្ងៃទី១២ និងទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ ព្រឹក។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាបន្តលើចំណុចបញ្ហាមិនសះជាទាំង៥ ដែលបានបញ្ជូនមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាលើបញ្ហាណាមួយនោះទេ ។ ហេតុដូច្នេះនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចបញ្ហា ដែលមិនសះជាដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម :

ភស្តុតាង

សាក្សី :

១-សាក្សីរបស់ភាគីនិយោជកៈ

- លោក សឿង សុភាព ប្រធានសន្តិសុខប្រចាំរោងចក្រ តាក ហ្វាត
- លោក សូ គ្រីស្នា ប្រធានក្រុមសន្តិសុខប្រចាំរោងចក្រ តាក ហ្វាត
- លោក ពុត រី សន្តិសុខប្រចាំរោងចក្រ តាក ហ្វាត
- លោក វ៉ាន់ ធី សន្តិសុខប្រចាំរោងចក្រ តាក ហ្វាត
- លោក ទូច វុត្ថា សន្តិសុខប្រចាំរោងចក្រ តាក ហ្វាត

២-សាក្សីរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតៈ

- លោក នាង ប៊ុណ្ណារ៉ា កម្មករនៅរោងចក្រ តាក ហ្វាត
- លោក ឆេង ប្រុស កម្មករនៅរោងចក្រ តាក ហ្វាត
- លោក ជីន ងួន កម្មករនៅរោងចក្រ តាក ហ្វាត
- លោក សួន សក កម្មករនៅរោងចក្រ តាក ហ្វាត
- លោក នួន បូ កម្មករនៅរោងចក្រ តាក ហ្វាត

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក

១- លិខិតលេខ ១២៥១/២០០៥ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ប្រគល់សិទ្ធជូន លោក សួន សុខឡាំង និង លោក ឈឹម យឿន។

២- លិខិតលេខ ១២៥៥/២០០៥ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការបដិសេធចំលើយរបស់លោក សួន សុខឡាំង និង លោក ឈឹម យឿន ដែលយកសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ច។

៣- លិខិតលេខ ១២៥៣/២០០៥ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ប្រគល់សិទ្ធិជូនមេធាវី ស សំណាង ។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៨ និងមានការបញ្ជាក់ពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៩ ។

៥- លិខិតលេខ ១៦២/៩៤ គជវ. របស់ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ឯកភាពលើគោលការណ៍បង្កើតក្រុមហ៊ុនវិនិយោគ ។

៦- លិខិតលេខ ២០៧៣/ពណ.ពកម.កន របស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៥ ស្តីពីការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ។

៧- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៥ ។

៨- លិខិតលេខ ០៩៧៧ របស់ក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការព្យួរការងារកម្មករ ៥០ ភាគរយ រយៈពេលខ្លី គិតចាប់ពីថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី ០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៩- លិខិតលេខ ៩២៦ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការអនុញ្ញាតអោយព្យួរការងារកម្មករ ៥០ ភាគរយ រយៈពេលខ្លីគិតចាប់ពី ថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

១០- កំណត់ហេតុប្រជុំរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីបញ្ហាព្យួរការងារ ។

១១- បញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិត ៤៥នាក់ ចូលរួមប្រជុំថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ។

១២- លិខិតលេខ ៧៤០ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ ស្តីពីការអនុញ្ញាតអោយបើកប្រាក់ខែតាមប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ ។

១៣- បញ្ជីបើកប្រាក់ខែវិច្ឆិកា ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤ និងខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ។

១៤- លិខិតបញ្ឈប់លោក លី ស្រេង ពីការងារ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ។

១៥- កំណត់ហេតុស្តីពីការសំរេចបញ្ឈប់ការងារ លី ស្រេង របស់ក្រុមហ៊ុន ។

១៦- របាយការណ៍របស់ អ៊ុន វាសនា ជូននាយិកាក្រុមហ៊ុនស្តីពីកម្មករឈ្មោះ លី ស្រេង ។

១៧- តារាងវេនយាមរបស់សន្តិសុខ និង កំណត់ហេតុរបស់ ពុត រី សឿង សុភាព និងឯក សំអឿន ស្តីពីសកម្មភាពរបស់ លី ស្រេង ។

១៨- រូបភាពកង្ហារដែលបាក់ និង លិខិតព្រមានចុងក្រោយចំពោះ លី ស្រេង ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត

១- ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនៅក្រុមបោកគក់ចំនួន ៤៦ នាក់ ដែលគាំទ្រចំពោះលោក លី ស្រេង

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ តាក ហ្វាត ចុះបញ្ជិកាលេខ ១១៧ សកបយ.អក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៣-លិខិតសុំដកការទាមទារចំនុចទី១នៃសំណុំរឿងលេខ ៩៩/០៥ របស់លោក អាត់ ធន់ ប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៤- លិខិតលេខ ១៣៩៩ សសកក. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា គោរពជូននាយកក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ស្តីពីការឯកភាពតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន នៅពេលគ្មានការងារធ្វើ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ ៥០% ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់អតីតភាពការងារ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- លិខិតស្នើសុំឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត លេខ ១៤៨៤ ក.ក.ប.វ របស់ឯកឧត្តម ញ៉េប ប៊ុនជិន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ។

២- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត លេខ៤៥៧ ក.ក.ប.វ/វ.ក របស់លោក កុយ ទេពដារាវុធ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារចុះថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិត ចូលរួមសវនាការ លេខ ៣២៧ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជក ចូលរួមសវនាការ លេខ ៣២៨ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥

អង្គហេតុ

ក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត មានទីតាំងនៅអគារលេខ ១១៥៩ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ៦០០០ នាក់ ។ ក្រុមហ៊ុនបានចាប់ផ្តើមដំណើរការ នៅដើមឆ្នាំ១៩៩៦ ។

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

-សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ តាក ហ្វាត និងសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ តាក ហ្វាត មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះទេ។

<u>ចំណុចបញ្ហាទី១:</u>

ចំណុចនេះកម្មករនិយោជិតបានទាមទារដូចខាងក្រោមៈ

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនធ្វើការពិភាក្សាជាមួយតំណាងសហជីព កម្មករនិយោជិត នៅពេលព្យួរការងារម្តងៗ។ ក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពលើការទាមទារនេះ ហើយបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនតែងតែពិភាក្សា ជាមួយតំណាងកម្មករជានិច្ច។ កម្មករនិយោជិតមិនបានឆ្លើយតបលើការលើកឡើងរបស់និយោជកទេ ។

២-កម្មករនិយោជិតទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិតរៀងខ្លួន និងរក្សាប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់អតីតភាពនៅដដែល នៅពេលព្យួរការងារចាប់ពីថ្ងៃទី០៧ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ និងថែមបីថ្ងៃទៀត ។ កម្មករដែលត្រូវព្យួរការងារមានខ្លះនៅអគារ F2 F3 និង F5 ដែលមានចំនួនសរុប ២.៥៦២ នាក់។ នេះជាការព្យួរពីការងារលើកទីមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុ តាក ហ្វាត នេះ។

-ក្រុមហ៊ុនទទួលបានការអនុញ្ញាតិពីក្រសួងក្នុងការព្យួរការងារ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ តាមរយៈលិខិតលេខ ៩២៦ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទីទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥។

- យោងតាមកំណត់ហេតុអង្គប្រជុំ ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ "នៅពេលព្យួរការងារ ក្រុមហ៊ុនជូន៥០% លើ ១.៧៣ ដុល្លារ ទុទៅ ។ រក្សាលុយព្រីម (ប្រាក់រង្វាន់) ៥ដុល្លារ និងអតីតភាពដដែល ក្នុងការព្យួរការងារបីថ្ងៃ។ បើលើសពីបីថ្ងៃគិតតាមសមាមាត្រ ទាំងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់អតីតភាពការងារ ។ "

- កម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា កំណត់ហេតុនោះមិនអាចទទួលយកបានទេ ព្រោះកម្មករនិយោជិតមិនបានឯកភាពលើការសំរេចនោះឡើយ ដោយសារមានកម្មករខ្លះ បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលរហូតដល់ ១០០ដុល្លារ ក៏មានដែរ ។ ដូច្នេះ ត្រូវគណនា៥០ភាគរយលើប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ មានន័យថា ៥០ភាគរយនៃ៤៥ដុល្លារ ៥០ភាគរយនៃ១០០ដុល្លារជាដើម ។ និយោជកបានលើឡើងថា កម្មករនិយោជិតបានឯកភាពលើគោលការណ៏នេះហើយ តាមរយៈកំណត់ហេតុអង្គប្រជុំ ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ហើយក៏បានទទួលយកប្រាក់រួចអស់ហើយដែរ ។ កម្មករនិយោជិតអះអាងថា ពួកគេមិនបានឯកភាពលើកំណត់ហេតុនោះទេ ហត្ថលេខាដែលភ្ជាប់មកជាមួយកំណត់ហេតុនោះ ជាវត្តមានអ្នកចូលរួមប្រជុំ ពួកគេមិនបានចុះហត្ថលេខាឯកភាពលើកំណត់ហេតុនោះទេ ។ និយោជកនៅតែអះអាងថា ពួកគេបានឯកភាព។

- ប៉ុន្តែចំណុចនេះកម្មករនិយោជិតបានសុំដកចេញមិនទាមទារវិញនៅថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ តាមរយៈលិខិតរបស់លោក អាត់ ធន់ ប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា និងតាមរយៈលិខិតលេខ ១៣៩៩ សសកក. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា គោរពជូននាយកក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ស្តីពីការឯកភាពតាមគោលការណ៏របស់ក្រុមហ៊ុន នៅពេលគ្មានការងារធ្វើ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ ៥០% ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់អតីតភាពការងារ ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើចំណុចបញ្ហានេះទេ។

<u>ចំណុចបញ្ហាទី២:</u>

- កម្មករនិយោជិតទាមទារអាយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ (១.៧៣ ដុល្លារ ក្នុងមួយថ្ងៃ) ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផល(ស៊ីបុង) ពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារអោយធ្វើពីមួយថ្ងៃដល់

បីថ្ងៃ ។ និយោជកបញ្ជាក់ថា នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារអោយធ្វើក្នុងរយៈពេលពីមួយថ្ងៃទៅបីថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនតែ៥០ភាគរយ ហើយអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតសំរាកនៅផ្ទះ ។

- ពេលអត់ការងារធ្វើរយៈពេលខ្លីបែបនេះ មិនមានការជូនដំណឹងទៅអធិការការងារទេ ប៉ុន្តែលោក លី វណ្ណារ៉ូ ដែលជាកម្មករធ្វើការដោយទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផល(ស៊ីប៉ុង)បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានអនុវត្តទេ ជាក់ស្តែងដូចជានៅថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ គាត់អត់ការងារធ្វើកន្លះថ្ងៃ និងថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ គាត់អត់ការងារធ្វើមួយថ្ងៃ។ និយោជកឯកភាពធ្វើការស៊ើបអង្កេតលើបញ្ហានេះ។

- កម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងថា មានកម្មករដទៃទៀតធ្វើការទាមទារនោះទេ ។

<u>ចំណុចបញ្ហាទី៣:</u>

-លោក លី ស្រេង បានចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលមានមុខងារជាអ្នកបកប្រែ។ លោកបានចូលជាសមាជិកសហជីពនៅឆ្នាំ២០០៣ ។ លោកទទួលបានប្រាក់ខែជាមធ្យមពី ១៤០ដុល្លារ ទៅ ១៦០ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ។ លោកត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ដោយមូលហេតុផឹកស្រាស្រវឹងហើយធ្វើអោយបាក់កង្ហារក្រុមហ៊ុន។

-នៅក្នុងសវនាការ លោក លី ស្រេង បានបញ្ជាក់ថា គាត់ពិតជាបានធ្វើអោយបាក់កង្ហារមែន ប៉ុន្តែដោយអចេតនាទេ គឺនៅពេលហាលខោនៅពីមុខកង្ហារ កង្ហារនោះស្រូបយកខោហើយក៏រមូរបាក់ស្លាបទៅ ។ លោក លី ស្រេង ស្មគ្រ័ចិត្តទិញកង្ហារសងអោយវិញ តែសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតអោយចូលធ្វើការវិញ ។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនប្រកែកមិនព្រមទទួលគាត់ទេដោយចោទថា គាត់ប្រព្រឹត្តដោយចេតនា គឺយកស្បែកជើងកវែង និង បំពង់ដែកគប់អោយបាក់កង្ហានោះ។

-នៅក្នុងសវនាការមានសាក្សីខាងលោក លី ស្រេង ៥នាក់ បានបញ្ជាក់ដូចៗគ្នាថា លោក លី ស្រេង ធ្វើដោយអចេតនាទេ គឺស្លាបកង្ហារបាក់ ដោយសារកង្ហារនោះស្រូបយកខោចូលប្រាកដមែន ហើយពួកគេនៅជិតកន្លែងកើតផ្ទាល់ ម្យ៉ាងទៀតកង្ហានោះគ្មានគំរបទេ ។ ចំណែកភាគីនិយោជក និងសាក្សី ដែលជាសន្តិសុខ៥នាក់នោះ ផ្តល់ចំលើយមិនស្របគ្នាទេ ។ ខ្លះថាយកបំពង់ដែក ខ្លះថាយកបំពង់ជ័រពណ៌ខៀវគប់ទើបស្លាបកង្ហារនោះឱ្យបាក់ ហើយពួកគេភាគច្រើនមិនបានឃើញផ្ទាល់ផ្នែកទេ ដូចជា លោក ពុត រី បានបញ្ជាក់ថា លោក លី ស្រេង យកស្បែកជើងគប់កង្ហារ ហើយយកបំពង់ជ័រពណ៌ខៀវប្រវែងប្រហែល២៥សង់ទីម៉ែត្រវាយកង្ហារ បន្ទាប់មកយកអាវមកគ្របលើកង្ហារ ។ ឯលោក វ៉ាន់ ធី បានបញ្ជាក់ថា យកបំពង់ដែកគប់កង្ហារ ។ ចំពោះលោក សឿង សុភាព ដែលប្រធានសន្តិសុខប្រចាំក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់ថា កូនចៅគាត់រាយការណ៍មកថា លោក លី ស្រេង បានយកបំពង់គប់លើកង្ហារ ប៉ុន្តែមិនបានបញ្ជាក់ថា ជាបំពង់ធ្វើដែក ឬជ័រទេ ។ ចំណែកសាក្សីផ្សេងទៀតមិនបានឃើញលោក លី ស្រេង គប់កង្ហារដោយផ្ទាល់ភ្នែកទេ គ្រាន់តែដឹងបញ្ហានេះតាមរយៈការរាយកាណ៍ប៉ុណ្ណោះ ។ ចំណែករបាយការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា លោក លី ស្រេង យកបំពង់ដែកគប់កង្ហារ ។

-លោក លី ស្រេង ធ្លាប់មានកំហុសពីមុនម្តងនៅឆ្នាំ២០០៤ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនដាក់ទោសគាត់ទេ ហើយក៏មិនបញ្ឈប់គាត់ដែរ ។

-និយោជកចោទថា ទង្វើធ្វើអោយបាក់កង្ហាររបស់ លី ស្រេង នេះជាកំហុសធ្ងន់ ។ នេះជាការបំផ្លាញទ្រព្យសម្បត្តិក្រុមហ៊ុន ដែលផ្ទុយនឹងប្រការ១០នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនត្រូវតែបញ្ឈប់ពីការងារ ។

-លោក លី ស្រេង បញ្ជាក់ចុងក្រោយថា បើក្រុមហ៊ុនមិនទទួលគាត់ចូលធ្វើការវិញទេ សូមអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំណុចនេះទុកអោយអាជ្ញាកណ្តាលជាអ្នកសម្រេច ។ ជំហររបស់ក្រុមហ៊ុន គឺមិនអាចទទួលយក លោក លី ស្រេង ចូលធ្វើការវិញទេ ។

<u>ចំណុចបញ្ហាទី៤:</u>

-កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការប៉ះពាល់ដល់សុខភាពមាននៅផ្នែកបោកគក់ បាញ់សាច់ និង បារស្តោន ។ ពួកគេទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃប៉ះពាល់សុខភាពអោយបានស្មើគ្នា ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះប្រាក់ថ្លៃប៉ះពាល់សុខភាព ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយកន្លងមក ប៉ុន្តែមិនអាចផ្តល់ជូនឱ្យបានស្មើៗគ្នាតាមការទាមទារនោះឡើយ ។

-មានការព្រមព្រៀងដោយផ្ទាល់មាត់ទាក់ទងនឹងប្រាក់ប៉ះពាល់សុខភាពកម្មករ គឺ អ្នកប៉ះតិចទទួលបាន១ដុល្លារ អ្នកប៉ះមធ្យមទទួលបាន២ដុល្លារ និងអ្នកប៉ះខ្លាំង ឬផ្ទាល់ចំនួន៣ដុល្លារ ។ កម្មករលើកឡើងថា ពយកគេទាមទារនេះ គឺសុំអោយអ្នកដែលក្រុមហ៊ុនយល់ថាប៉ះតិច ប៉ះមធ្យម និងប៉ះខ្លាំង ឬផ្ទាល់នេះ ទទួលបានប្រាក់ថ្លៃប៉ះពាល់សុខភាពស្មើគ្នាៗតាមក្រុមនីមួយៗ ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើបានទេ ព្រោះការផ្តល់ប្រាក់នេះជាការលើកទឹកចិត្ត ពុំមានចែងក្នុងច្បាប់ទេ ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិក្នុងការសំរេចថា តើអោយទៅកម្មករណាម្នាក់ចំនួនប៉ុន្មាន ។

-ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឧបករណ៍គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីការពារសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការងារកន្លែងនេះ ហើយភាគីកម្មករក៏បានទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឧបករណ៍សំរាប់ការពារសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតមែន មានដូចជា ម៉ាស់ពាក់មុខ ខោអាវ ស្រោមដៃ និងឧបករណ៍ការពារផ្សេងៗទៀត ។

<u>ចំណុចបញ្ហាទី៥:</u>

-ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តី *បង្គាប់អោយនិយោជក បើកប្រាក់ ១០,១០០រៀល ដល់កម្មករទាំងអស់នៃក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត នៅចុងខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ១៣/០៥-តាក ហ្វាត) ។* នៅពេលនោះ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ តាក ហ្វាត ជាដើមបណ្តឹង ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។

-ក្នុងបណ្តឹងនេះគឺសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ តាក ហ្វាត ជាដើមបណ្តឹង ដែលទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនចេញសងវិញ គឺ ១០,១០០រៀល សំរាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។

បញ្ហាដទៃទៀតៈការបដិសេធមិនយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

-ក្រុមហ៊ុនបានប្រគល់សិទ្ធជូនលោក សួន សុខឡាំង និង លោក ឈឹម យឿន តាមរយៈលិខិតលេខ ១២៥១/២០០៥ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ មកចូលរួមសវនាការថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ហើយបានផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យលោកទាំងពីរខាងលើ តំណាងក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយវិវាទនេះ។

-នៅមុនសវនាការពេញអង្គ ថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតអំពីនីតិវិធីនៃដំណើរការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយទុកពេលអោយភាគីសួរ ប្រសិនបើមានចម្ងល់ មុនពេលសំរេចចិត្តជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬមិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

-ភាគីកម្មករនិយោជិត និង និយោជក បានសំរេចចិត្តយកសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ច ហើយបានចុះហត្ថលេខាព្រមព្រៀងទុកជាកស្សិណសាក្សីទៀតផង មុនដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលពេញអង្គបាបចាប់ផ្តើម។ ប៉ុន្តែ ក្រោយពេលចប់សវនាការថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥នោះ តំណាងភាគីនិយោជក បានបដិសេធចម្លើយខ្លួនឯង ដោយដូរយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចវិញ ។ ហើយបានបដិសេធជាផ្លូវការតាមរយៈលិខិតលេខ ១២៥៥/២០០៥ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការបដិសេធចម្លើយ លោក សួន សុខឡាំង និង លោក ឈឹម យឿន ដែលយកសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ច។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

<u>ចំណុចបញ្ហាទី១:</u>

នៅក្នុងរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសុំដកពាក្យបណ្តឹងវិញតាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ និងលិខិតលេខ ១៣៩៩ សសកក. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា គោរពជូននាយកក្រុមហ៊ុនតាក ហ្វាត ស្តីពីការឯកភាពតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន នៅពេលគ្មានការងារធ្វើ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ៥០% ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់អតីតភាពការងារ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនធ្វើការពិចារណាទេ ព្រោះដើមបណ្តឹងបានដកពាក្យបណ្តឹងលែងប្តឹងទាមទារហើយ ។

<u>ចំណុចបញ្ហាទី២:</u>

ក្នុងករណីនេះកម្មករនិយោជិតទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ (១.៧៣ដុល្លារក្នុងមួយថ្ងៃ) ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផល(ស៊ីបុង) ពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារអោយធ្វើពីមួយថ្ងៃដល់បីថ្ងៃ។ និយោជកបញ្ជាក់ថា នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារអោយធ្វើក្នុងរយៈពេលពីមួយថ្ងៃទៅបីថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនតែ៥០ភាគរយ ហើយអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតសំរាកនៅផ្ទះ។ នេះជាការអនុវត្តបច្ចុប្បន្ននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ការងារ ផ្តល់នូវលទ្ធភាពក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែសំរាប់តែមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះប៉ុណ្ណោះ ។ មូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ ដល់ទី៦ និងទី៨ ដល់ទី១០នៃមាត្រា ៧១ ច្បាស់ណាស់គឺមិនអនុវត្តចំពោះករណីនេះទេ ។ មាត្រា៧១-៧ ចែងថា កម្មករអាចត្រូវបញ្ឈប់ជាបណ្តោះអាសន្នដោយយោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ប៉ុន្តែនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ មិនមានបញ្ញត្តិណាមួយចែងអំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ ហើយហាក់ដូចជាផ្នែកនេះអនុវត្តន៍ ចំពោះការព្យួរការងារជាជាងអនុវត្តន៍ចំពោះការអត់ការងារធ្វើ។ ទោះជាមាត្រា ៧១ ចែងថា កិច្ចសន្យាការងារអាចត្រូវព្យួរ "នៅពេលដែលសហគ្រាសប្រឈមមុខស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរ ឬ ការលំបាកផ្នែកសំភារៈ ឬ ការលំបាកមិនធម្មតាជាក់លាក់ណាមួយ ដែលនាំឱ្យមានការព្យួរប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស ។ ការព្យួរនេះមិនត្រូវលើសពីពីរខែ និងត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ "។

ដូច្នេះ មាត្រា ៧១-១១ អនុញ្ញាតឱ្យមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅក្នុងព្រឹត្តិការណ៍វិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចដែលប៉ះពាល់ដល់ការប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស ហើយតម្រូវអោយនិយោជកដាក់ព្យួរកម្មករឱ្យស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ តាមលក្ខខណ្ឌតំរូវនៃមាត្រា៧១-១១នៃច្បាប់ការងារ ។ ដោយហេតុថានៅក្នុងមាត្រានេះគ្មានការ បែងចែកអំពីប្រភេទនៃកម្មករនិយោជិតនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថាមាត្រា៧១នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧នេះ អនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដោយរួមទាំង កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផល(ស៊ីបុង) ។

ច្បាប់ការងារមិនបានអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកជៀសវាងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវការការពារ ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដោយការជួល ឬ ការបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតតែនៅក្នុងអំឡុងពេល ដែលនិយោជកគ្មានការងារគ្រប់គ្រាន់ ហើយព្យួរការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយគ្មានការត្រួតពិនិត្យពីអធិការការងារនោះទេ។ ជាក់ស្តែង ក្រុមប្រឹក្សារអាជ្ញកណ្តាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានដាក់ពាក្យស្នើរសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនោះទេ ចំពោះភាពមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនៅថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ចំនួនកន្លះថ្ងៃ និងថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ចំនួនមួយថ្ងៃ ។ ហើយការព្យួរនេះធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៏របស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ។ ប៉ុន្តែសហជីពមិនបានផ្តលអោយនូវចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែលខូចផលប្រយោជន៍ដោយសារការព្យួរនេះទេ លើកលែងតែលោក លី វណ្ណារ៉ូ ម្នាក់គត់ដែលបានឆ្លើយបំភ្លឺក្នុងសវនាការ ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចពិចារណាតែករណី លោក លី វណ្ណារ៉ូប៉ុណ្ណោះ។

នៅក្នុងករណីនេះ លោក លី វណ្ណារ៉ូ ដែល ជាកម្មករធ្វើការទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផល(ស៊ីបុង) បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារអោយគាត់ធ្វើនៅថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ចំនួនកន្លះថ្ងៃ និងថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ចំនួនមួយថ្ងៃ ហើយនិយោជកមិនបានដាក់ពាក្យសុំទៅអធិការការងារត្រឹមត្រូវ ក្នុងករណីគ្មាន

ការងារធ្វើបែបនេះទេ គឺផ្តល់ប្រាក់៥០ ភាគរយ ប៉ុន្តែ លី វណ្ណារ៉ូ បញ្ជាក់ថា គាត់មិនដែលបានទទួលទេ ហើយនិយោជកបានឯកភាពធ្វើការស៊ើបអង្កេតលើរឿងនេះ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទង្វើរបស់ភាគីនិយោជកនៅក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ជាការព្យួរការងារមិនស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ព្រោះមានការការត្រួតពិនិត្យពីអធិការការងារ និងមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ក្នុងករណីបែបនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញអោយលោក លី វណ្ណារ៉ូ ។

<u>ចំណុចបញ្ហាទី៣:</u>

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើលោក លី ស្រេង បានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ដែរ ឬទេ? ហើយតើការចាត់វិធានការវិន័យលើ លោក លី ស្រេង នេះ សមាមាត្រនឹងកំហុសដែលគាត់បានប្រព្រឹត្តិដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងសវនាការ លោក លី ស្រេង បានបញ្ជាក់ថា គាត់ពិតជាបានធ្វើអោយបាក់កង្ហាររមែន ប៉ុន្តែដោយអចេតនាទេ ហើយសាក្សីរបស់លោក៥នាក់ក៏បានបញ្ជាក់ដូចៗគ្នាថា លោក លី ស្រេង ធ្វើដោយអចេតនាទេ គឺស្លាបកង្ហារបាក់ដោយសារ កង្ហារនោះស្រូបយកខោចូលប្រាកដមែន ហើយពួកគេនៅជិតកន្លែងកើតហេតុផ្ទាល់មួយវិញទៀតកង្ហារនោះគ្មានគំរបទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក លី ស្រេង ពិតជាមានកំហុសធ្វើអោយបាក់កង្ហាររមែន ហើយលោក លី ស្រេងក៏ទទួលស្គាល់ថាបានធ្វើអោយខូចកង្ហាមែន។

និយោជកចោទថាទង្វើធ្វើអោយបាក់កង្ហាររបស់ លី ស្រេង នេះជាកំហុសធ្ងន់ ។ នេះជាការបំផ្លាញទ្រព្យសម្បត្តិក្រុមហ៊ុន ដែលផ្ទុយនឹងប្រការ១០នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចែងថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់បានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ឈប់ពីការងារ។ ហេតុដូច្នេះហើយក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែបញ្ឈប់លោក លី ស្រេង ។ ទោះបីជាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់សិទ្ធិឱ្យនិយោជកក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ក៏ដោយ ក៏និយោជកមិនត្រូវតែបញ្ឈប់កម្មករនោះទេ ប្រសិនបើគេមានកំហុសធ្ងន់នោះ(សូមមើលសំណុំរឿងលេខ០៦/០៤ ជូ ស៊ីង)។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថានៅពេលដែលនិយោជកធ្វើការពិចារណា ថាតើកម្មករនិយោជិតម្នាក់បានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់នោះ និយោជកត្រូវពិចារណាគ្រប់អង្គហេតុទាំងអស់មុនធ្វើការសម្រេចចិត្ត ។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ តាក ហ្វាត ចែងយ៉ាងច្បាស់ថា ការបំផ្លាញទ្រព្យសម្បត្តិក្រុមហ៊ុន គឺជាកំហុសធ្ងន់ ជាពិសេស និយោជកគួរតែយកអង្គហេតុទាំងអស់នៃវិវាទ មកធ្វើជាមគ្គុទេសន៍ក្នុងការពិចារណាដើម្បីសំរេចថា សកម្មភាពណាមួយ ជាការប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។ ឧទាហរណ៍ និយោជកគួរពិចារណាលើចេតនានៃការប្រព្រឹត្តរបស់ កម្មករនិយោជិត, ស្ថានទំងន់នៃការប្រព្រឹត្ត, ថាតើកម្មករនិយោជិតអាចគ្រប់គ្រងនូវអំពើនោះដែលកើតឡើងនោះ ដែរឬទេ និងអង្គហេតុផ្សេងៗដើម្បីសំរេចថា កំហុសណាមួយជាកំហុសធ្ងន់ ។

វាច្បាស់ណាស់ថា លោក លី ស្រេង ពិតជាបានធ្វើឱ្យកង្ហាបាក់។ វាក៏ទាក់ទងនឹងការពិចារណាផងដែរ ថាតើទង្វើ នេះជាអត្តចរិតហិង្សារបស់គាត់ ឬជាកំហុសអចេតនា។ ចេតនារបស់កម្មករនិយោជិតរូបនេះគួរតែត្រូវ បានយកទៅ ពិចារណានៅក្នុងរឿងក្តីនេះ (១៣/០៤-Jeou Star)។ ដោយឡែកភាគីនិយោជក និងសាក្សីដែលជា សន្តិសុខ៥នាក់នោះ ផ្តល់ចំលើយមិនស្របគ្នាទេ ខ្លះថាយកបំពង់ដែក ខ្លះថាយកបំពង់ជ័រពណ៌ខៀវគប់ ទើបស្លាប កង្ហានោះបាក់ ហើយពួកគេភាគច្រើនមិនបានឃើញផ្ទាល់ភ្នែកទេ ។ ចំណែករបាយការណ៍ដែលធ្វើអោយក្រុមហ៊ុន គឺ និយាយពីបំពង់ដែក ។ ភស្តុតាង និងកស្សិណ សាក្សីបែបនេះមិនអាចយកជាការបានឡើយ ។ ក្នុងនាមជាដើម បណ្តឹង និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ភស្តុតាង ដាក់បន្ទុកឱ្យបានជាក់លាក់ទើបអាចចោទប្រកាន់លោក លី ស្រេង បាន។ បើប្រៀបធៀបការផ្តល់ចម្លើយនៃសាក្សីចំនួន ៥នាក់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះ អំពើរបស់លោក លី ស្រេង គឺជាអំពើមួយដោយអចេតនា ព្រោះពួកគេបានឃើញព្រឹត្តការណ៍នោះដោយផ្ទាល់ភ្នែក ។ ចំណែកឯភស្តុតាង និងសាក្សីរបស់ភាគីនិយោជកចំនួន ៥នាក់នោះ គឺមិនគួរឱ្យជឿបានឡើយ ដោយសារតែចំលើយរបស់ពួកគេ មិនច្បាស់លាស់ ហើយនិងមិនស្របគ្នា ជាពិសេស សាក្សីភាគច្រើនមិនបានឃើញហេតុការណ៍ផ្ទាល់នឹងភ្នែក គ្រាន់តែដឹងតាមតែរបាយការណ៍ប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលមានជំនឿលើភស្តុតាង ដែលជាសាក្សីឃើញ ផ្ទាល់ភ្នែករបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ពីព្រោះចម្លើយសាក្សីរបស់ពួកគេ មានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា និងច្បាស់លាស់ដែល ធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿជាក់បាន ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សារកឃើញថា លោក លីស្រេងមិនមានបំណងធ្វើឱ្យកង្ហាបាក់ និងកំហុសរបស់គាត់ជាកំហុស ធម្មតា ហេតុដូច្នេះមិនមែនជាកំហុសធ្ងន់ដូចដែលនិយោជកចោទប្រកាន់នោះទេ។

បន្ថែមពីលើនេះទៀត និយោជកត្រូវតែពិចារណាលើអង្គហេតុទាំងអស់ លើករណីជាក់ស្តែង និងពិចារណា ថាតើទណ្ឌកម្មវិន័យគឺសមស្រប ហើយអ្វីដែលជាវិធានការវិន័យគួរតែអនុវត្ត។ មាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ការងារ បានតំរូវថា ទណ្ឌកម្មវិន័យណាមួយត្រូវតែសមាមាត្រទៅនឹងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃកំហុស។ លោក លី ស្រេងបានសារភាព ពីការធ្វើឱ្យកង្ហាបាក់ ហេតុដូច្នេះ ធ្វើឱ្យមានកំហុស។ ប៉ុន្តែ តើការបញ្ឈប់នេះសមាមាត្រទៅនឹងកំហុសដែរឬទេ?

នៅក្នុងរឿងនេះនិយោជកបានបញ្ឈប់លោក លី ស្រេង តាំងពីថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥មក ដោយលោក លី ស្រេង គ្មានបំណងធ្វើកង្ហាបាក់ និងមិនមានភស្តុតាងដែលផ្តល់ដោយនិយោជកថា មានផលវិបាកអវិជ្ជមាន ធ្ងន់ធ្ងរ ដោយសារការធ្វើឱ្យកង្ហាបាក់នោះទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចាត់ទុកថា ការបណ្តេញចេញនេះ មិនសមាមាត្រនឹងកំហុសឡើយ។

លោក លី ស្រេង បានព្យាយាមសុំចូលធ្វើការវិញ ឬបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញតាមច្បាប់ពីការងារ ប៉ុន្តែនិយោជកបានបដិសេធ មិនទទួលលោក លី ស្រេងចូលធ្វើការវិញទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីជាការបណ្តេញក្នុងរឿងនេះវាមានលក្ខណៈធ្ងន់ធ្ងរពេកក៏ដោយ ការទទួលយកលោក លី ស្រេងចូលធ្វើការ វិញ ក៏មិនត្រឹមត្រូវដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និង លោក លី

ស្រេងបានខូចខាតហើយ ក្នុងករណីនេះ។ ទំនាក់ទំនងការងារនេះនឹងបន្តខូចខាតតទៅទៀតប្រសិនបើ ទទួលលោកលីស្រេងចូលធ្វើការវិញ។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ លោក លី ស្រេង មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញតាមមាត្រា ៧៧ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ១១៦ និង មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញផងដែរថា លោក លី ស្រេង មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ជម្ងឺចិត្តតាមមាត្រា៩១។ មាត្រាចែងថា និយោជកត្រូវមានហេតុផលជាក់លាក់ក្នុងការបណ្តេញកម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានហេតុផលជាក់លាក់ណាមួយក្នុងការបណ្តេញលោក លី ស្រេង ទេ ពីព្រោះវាមិនសមាមាត្រនឹងកំហុស ។ ដោយហេតុថា ភាគីនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងទាក់ទងនឹងការខូចខាតរបស់លោក លី ស្រេង នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក លី ស្រេងមានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញតាមមាត្រា៨៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បណ្តេញចេញអោយលោក លី ស្រេង តាមច្បាប់។

ជាមួយគ្នានេះដែរ នៅក្នុងពេលសវនាការ លោក លី ស្រេងបានទទួលស្គាល់កំហុសរបស់ខ្លួនដោយអចេតនា ដែលបានធ្វើអោយបាក់កង្ហាររបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយក៏យល់ព្រមទិញសងក្រុមហ៊ុនវិញផងដែរ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា លោក លី ស្រេង ត្រូវតែទិញកង្ហាដែលមានស្ថានភាពប្រហាក់ប្រហែលកង្ហារដែលខូចខាតនោះ ឬជួសជុលកង្ហារនោះសងក្រុមហ៊ុនវិញ។

<u>ចំណុចបញ្ហាទី៤:</u>

ក្នុងករណីនេះ មានការព្រមព្រៀងដោយផ្ទាល់មាត់ទាក់ទងនឹងប្រាក់ប៉ះពាល់សុខភាពកម្មករ គឺ អ្នកប៉ះតិចទទួលបាន១ដុល្លារ អ្នកប៉ះមធ្យមទទួលបាន ២ដុល្លារ និងអ្នកប៉ះខ្លាំងឬផ្ទាល់ចំនួន៣ដុល្លារ។

នៅក្នុងសវនាការកម្មករលើកឡើងថា ពួកគេទាមទារនេះគឺ សុំអោយអ្នកដែលក្រុមហ៊ុនយល់ថាប៉ះតិច ប៉ះមធ្យម និង ប៉ះខ្លាំង ឬផ្ទាល់នេះ ទទួលបានប្រាក់ថ្លៃប៉ះពាល់សុខភាពស្មើគ្នា១តាមក្រុមនីមួយ១។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើបានទេ ព្រោះការផ្តល់ប្រាក់នេះជាការលើកទឹកចិត្ត ពុំមានចែងក្នុងច្បាប់ទេ ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិក្នុងការសំរេចថា តើអោយទៅកម្មករណាម្នាក់ប៉ុន្មាន ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា នៅកន្លែងបារស្តោន បាញ់ខ្សាច់ និងបោកអ៊ុតនេះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឧបករណ៍គ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីការពារសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការងារកន្លែងនោះ ហើយភាគីកម្មករក៏បានទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឧបករណ៍សំរាប់ការពារសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិត មានដូចជា ម៉ាស់ពាក់មុខ ខោអាវ ស្រោមដៃ និងឧបករណ៍ការពារផ្សេង១ទៀត ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដរាបណាក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឧបករណ៍ការពារសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុនពិតជាបានបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមមាត្រា២៣០នៃច្បាប់ការងារ១៩៩៧ និង

ប្រកាសលេខ ០១ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចែងថា កន្លែងធ្វើការត្រូវមានសុវត្ថិភាព សំរាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការធ្វើការ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងមាត្រា២៣០ និងប្រកាសលេខ ០១ នេះ មិនបានតំរូវឱ្យនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់សុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតទេ ។ ចំពោះ ការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងផ្នែកទាំងបីនេះ គឺជាសម្បទានរបស់ភាគីនិយោជកចំពោះកម្មករនិយោជិត ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍នេះដល់កម្មករនិយោជិត គឺជាការផ្តល់ប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧តំរូវ ។ ដូច្នេះ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់សុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតស្មើៗគ្នា គឺជាការទាមទារពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍។ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែបដិសេធមិនពិចារណាលើបណ្តឹងទាក់ទងនឹងវិវាទផលប្រយោជន៍របស់សហជីព ដែលមិនមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាសឡើយ ។ តាមការរកឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សហជីពទាំងពីរនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់សមត្ថភាពផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចារបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទមួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

ក្នុងសំណុំរឿងវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា សហជីពទាំងពីរប្រចាំរោងចក្រ តាក ហ្វាត មិនទាន់មានការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ ។ ដូច្នេះ សហជីពទាំងពីរនេះមិនទាន់មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួមក្នុងនាមកម្មករក្នុងរោងចក្រទាំងមូលទេ (សូមមើលមាត្រា៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី២-ខ និង ប្រកាសលេខ៣០៥ ប្រការ៩ កថាខណ្ឌទី១) ។ សិទ្ធិនេះជារបស់សហជីពដែលបានចុះបញ្ជិកា ដែលមានសមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀតដែលមានចែងក្នុងមាត្រា២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យមានភាពស្របគ្នានឹងសំណុំរឿងមុនៗនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពទាំងពីរនេះ មិនទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ ដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត នៅឡើយទេ ។

ម៉្យាងវិញទៀត មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា "សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសំរាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ " ។

កន្លងមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលចេញសេចក្ដីបង្គាប់ លើចំណុចនេះ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលនឹងអនុវត្តទៅលើកម្មករទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតបាត់បង់សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត នោះ វានឹងបង្កើតឱ្យមានភាពមិនត្រឹមត្រូវយុត្តិធម៌សំរាប់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ។ *(សូមមើលសំណុំរឿង លេខ ០៤/០៣-ក្រុមហ៊ុន លី ដា សំណុំ រឿងលេខ០៦/០៤-ក្រុមហ៊ុន ជូ ស៊ីង សំណុំរឿងលេខ២៤/០៣-ក្រុមហ៊ុន ថប វិន្ត សំណុំរឿងលេខ៦១/០៤-ក្រុមហ៊ុន បេស ហ្វូន័រ សំណុំរឿងលេខ៦២/០៤-ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ស៊ីន និងសំណុំរឿង លេខ ០៩/០៥ - គីន តាយ)* ។ បន្ថែមលើនេះ កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏បានសន្និដ្ឋានថា សហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុត មិនមានសិទ្ធិយកជម្លោះផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការដោះស្រាយដែរ (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ៣១/០៣-ហុង វ៉ា សំណុំរឿងលេខ៦០/០៤-យូណាយធីត អាត *និង សំណុំរឿងលេខ៩៩/០៤-ក្រុមហ៊ុន អេអាយអេ*) ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបដិសេធមិនពិចារណាចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ប៉ះ ពាល់សុខភាពឱ្យស្មើៗគ្នាបានទេ ។

<u>ចំណុចបញ្ហាទី៥:</u>

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្ដាលបានចេញសេចក្ដីបង្គាប់ម្ដងរួចហើយ (សូមមើលសំណុំរឿង តាក ហ្វាត - ១៣/០៥)ដែលនៅពេលនោះសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ជាដើមបណ្ដឹង ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលតាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ របស់លោកមេធាវី ស សំណាង ។ ទោះបីជាបញ្ហានៃវិវាទដូចគ្នាក៏ដោយ ប៉ុន្តែនៅពេលនេះដើមបណ្ដឹង គឺសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ តាក ហ្វាត ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចធ្វើការពិចារណាបានលើបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ។

ចំពោះការពិនិត្យសុខភាពនេះ កម្មករបានទាមទារអោយនិយោជកសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាព ១.០១០០រៀលដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ពីប្រាក់ឈ្នួលនោះ មកឱ្យពួកគេវិញ ។ និយោជកបានបដិសេធមិនធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ ដែលកាត់នោះវិញទេ ដោយសំអាងថា ការពិនិត្យសុខភាពជាកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយច្បាប់ការងារមិនបានចែងច្បាស់លាស់នោះទេ ។ ទាក់ទងនឹងការលើកឡើងរបស់និយោជកនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម:

មាត្រា ២៤៧(គ)នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា និយោជកត្រូវតែចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ហើយក្នុងមាត្រា ២៤៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ បានចែងផងដែរថា ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់: (ក) ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាព នៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាកាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ។ (គ) ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែល

តំរូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែង និងរៀបចំដោយចេញសោហ៊ុយខ្លួនឯង : ការពិនិត្យសុខភាពនិយោជិតកម្មករ ដូចមានចែងក្នុងចំណុច (ក) នៃមាត្រានេះ ។

ទោះបីជាមិនទាន់មានប្រកាសថ្មី ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនៅឡើយយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា២៤៧នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានផ្តល់មូលដ្ឋានច្បាប់គ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីសន្និដ្ឋានថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតដោយរាប់បញ្ចូលទាំងថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី ។ អត្ថន័យក្នុងមាត្រា២៤៧ (គ) បញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា នៅពេលដែលប្រកាសថ្មីត្រូវបានធ្វើឡើង វានឹងតម្រូវឱ្យនិយោជកបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិត *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងសំណុំរឿងលេខ: ៦០/០៤ យូណាយធីតអាត)* និង ប្រកាសរួមលេខ ០៩ សគអ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៤ ស្តីពីការពិនិត្យសុខភាពសំរាប់ជនជាតិខ្មែរ និងជនបរទេសដែលមកធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គឺតំរូវឱ្យនិយោជកបង់ថ្លៃសំរាប់ការពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយោងទៅលើប្រកាសរួមលេខ ០៩ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងក្រោមច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩២ ដែលជាច្បាប់មួយត្រូវបានជំនួសដោយច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ០២/០៣-ជូស៊ីង លេខ២១/០៣-ឡូរយ៉ាល់ លេខ១៩/០៤-ក្បាលកោះ២ និងលេខ៥៣/០៤-គង់ ហុង) ។ ប្រការ៧ នៃប្រកាសនេះបានចែងយ៉ាងច្បាស់ថា សហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុនត្រូវតែចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ក៏ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានទស្សនៈផ្ទុយគ្នាចំពោះប្រកាសលេខ ០៩ នេះថា តើប្រកាសនេះនៅមានអានុភាពគតិយុត្តិអនុវត្ត ឬក៏គ្មាន *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់រឿងក្តី យូណាយធីតអាត-៦០/០៤ និង មតិជំទាស់ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ)* ។ ទោះជាយ៉ាងណានៅក្នុងរឿងក្តីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា មាត្រា២៤៧ នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មានមូលដ្ឋានគតិយុត្តិគ្រប់គ្រាន់ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវតែបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត មុននឹងទទួលកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការ ។

ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើនេះ និយោជកជាប់កាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ត្រូវបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចថា និយោជកត្រូវតែសងប្រាក់ថ្លៃត្រួតពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១០.១០០រៀលក្នុងម្នាក់ ជូនទៅកម្មករនិយោជិតទាំងអស់វិញ ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលបានទៅពិនិត្យសុខភាព ហើយក្រុមហ៊ុនបានកាត់យកពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ។

បញ្ហាដទៃទៀតៈការបដិសេធមិនយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

ចំពោះបញ្ហានេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលភាគីនិយោជកបានបដិសេធចម្លើយតំណាងរបស់ខ្លួន ដោយដូរយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចវិញ តាមរយៈលិខិត ១២៩៥/២០០៥ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ នោះ មិនត្រឹមត្រូវទេដោយសំអាងហេតុផល ដូចខាងក្រោម:

១- ក្រុមហ៊ុនបានប្រគល់សិទ្ធជូន ជូន លោក សួន សុខឡាំង និង លោក ឈឹម យឿនតាមរយៈលិខិតលេខ ១២៥១/២០០៥ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ មកចូលរួមសវនាការថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥។

២- នៅមុនសវនាការពេញអង្គ ថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត អំពីនីតិវិធីនៃដំណើរការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយទុកពេលអោយភាគីសួរ ប្រសិនបើមានចម្ងល់មុនពេលសំរេចចិត្តជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬមិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

៣- ភាគីកម្មករនិយោជិត និង និយោជកបានសំរេចចិត្តយកសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ចហើយបានចុះហត្ថលេខាព្រមព្រៀងទុកជាកស្សិណសាក្សីទៀតផង មុនដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលពេញអង្គបានចាប់ផ្តើម ។ ជាគោលការណ៍សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចអាចកើតមានឡើងបាន លុះត្រាតែភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នាហើយចុះហត្ថលេខាជាមុន។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពគ្នាចុះហត្ថលេខាដោយខ្លួនឯង ដូចមានបញ្ជាក់ក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងស្រាប់ ដូច្នេះ មិនអាចធ្វើការកែប្រែបានទេ។ ការកែប្រែណាមួយអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការឯកភាពពីភាគីទាំងពីរ។

៤- ភាគីទាំងពីរបានយល់អង្គហេតុច្បាស់លាស់ បន្ទាប់ពីអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការសាកសួរបំភ្លឺនូវគ្រប់ករណីទាំងអស់ ហើយអាចសន្និដ្ឋានដោយខ្លួនឯងថា សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទៅជាយ៉ាងណានោះ។

៥- និយោជកបានជ្រើសរើសដោយដឹងយ៉ាងច្បាស់ពីជំរើសនោះមានន័យអ្វី។ ដូច្នេះគ្មានមូលហេតុដើម្បីកែប្រែការព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើរួចហើយរវាងភាគីទាំងពីរ ដែលសេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងចងកាតព្វកិច្ចនោះទេ។ ភាគីនីមួយៗត្រូវតែស្មោះត្រង់ចំពោះការព្រមព្រៀង ដែលបានធ្វើឡើងដោយខ្លួនផ្ទាល់ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (និងនៅទីកន្លែងផ្សេងទៀត)។ ការអនុញ្ញាតឱ្យភាគីដើម្បីផ្លាស់គំនិតតែឯង បន្ទាប់ពីការព្រមព្រៀងហើយ គឺធ្វើប៉ះពាល់ដល់ទំនុកចិត្ត ដែលជាសារៈសំខាន់នៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ និងអាចនាំឱ្យមានលទ្ធផលមិនយុត្តិធមិនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចមិនកែប្រែសេចក្តីបង្គាប់ពីជាប់កាតព្វកិច្ចមកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចអ្វីទេ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំរេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

បង្គាប់ និង សម្រេច

១- បង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១,៧៣ដុល្លារ ឱ្យលោក លី វណ្ណារ៉ូ នៅពេលអត់ការងារធ្វើសំរាប់មួយថ្ងៃពេញនៃការព្យួរមិនស្របច្បាប់ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល០,៨៦ដុល្លារ សំរាប់កន្លះថ្ងៃ ដែលគាត់ត្រូវបាន

គេព្យួរការងារមិនស្របច្បាប់។ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ២,៩៩៥ ដុល្លារ (ពីរដុល្លារហាសិបប្រាំបួនសេនកន្លះ) ដល់លោក លី វណ្ណារ៉ូ ក្នុង រយ:ពេល ១ខែ ចាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចេញ។

២- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បណ្តេញចេញឱ្យលោក លី ស្រេង តាមមាត្រា ៧៧ ៨៩ ៩១ ១១៦ និង ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៣- បង្គាប់ឱ្យលោក លី ស្រេង ទិញកង្ហាប្រហាក់ប្រហែលនឹងកង្ហាដែលខូចនោះ សងក្រុមហ៊ុនវិញ ឬជួសជុលកង្ហានោះសងទៅក្រុមហ៊ុនវិញ។

៤- បដិសេធមិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ប៉ះពាល់សុខភាពឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ឱ្យបានស្មើៗគ្នា។

៥- បង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាព ១០.១០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់ចងកាតព្វកិច្ច ។

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ពីព្រោះភាគីទាំងពីរបានយល់ព្រមជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ចងកាតព្វកិច្ច នៅថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **កៅ ថាច**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លះ**

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