ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

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

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៧២/០៥ - ណេត ហ្គេអីធី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ២៧ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **លី តៃសេង**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអីធី អីបភើរីល ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : អគារលេខ ៦៣៦ ផ្លូវជាតិលេខ២ ភូមិទួលរកា សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០២៣ ៩៨៣ ៤៦៦ ០១២ ៦៥០ ៥៦៣ ទូរសារលេខ : ០២៣ ៤២៤ ០២២

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ឡុង ហ៊ាង មន្ត្រី GMAC និងតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុន

២-លោក តាំង គានឆាយ ប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា និងសហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអីធី**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៥៩ B ផ្លូវលេខ៤៣២ សង្កាត់ទួលទំពូង២ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៧៣៥ ៦៤៤ ទូរសារ: គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១-អ្នកស្រី រស់ កាន អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា

២-អ្នកស្រី ទី សោភ័ណ បុគ្គលិកសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា

៣-លោក រឿន រ៉ែន ប្រធានសហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអ៊ីធី

៤-លោក អឿន ណាត អនុប្រធានទី១សហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអ៊ីធី

៥-លោក ងួន ភារុណ អនុប្រធានទី២សហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអ៊ីធី

៦-លោក រស សុជាតិ លេខាធិការសហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអ៊ីធី

៧-លោក ហុក ហួត តំណាងកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអ៊ីធី

៨-លោក សំ រដ្ឋាន តំណាងកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអ៊ីធី

៩-លោក សួង សារឿន តំណាងកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអ៊ីធី

១០-កញ្ញា ជៃ ផល្លុន តំណាងកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអ៊ីធី

១១-លោក ញាន ផានិត តំណាងកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអ៊ីធី

១២-លោក ឡាយ ភារម្យ សកម្មជនសហជីព

១៣-កញ្ញា មាឃ សារ៉ាមុី តំណាងកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអ៊ីធី

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

យោងតាមកំណត់ហេតុក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ចំណុចបញ្ហាមិនសះជាខាងក្រោម ជាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៃសំណុំរឿងវិវាទៈ

១-ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការឈប់សំរាកអត់ការងារធ្វើ និងតាមទំលាប់ដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានអណុវត្តកន្លងមក គឺក្រុមហ៊ុនផ្តល់៥០%នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ។ រីឯភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ ដោយសារក្រុមហ៊ុនជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ដោយគ្មានអ្នកបញ្ជាទិញ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនត្រូវតែស្នើសុំមកនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារស្តីពីការព្យួរការងាររយៈពេល២ខែ ដោយផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយគិតចាប់ពីខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ដល់ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦ ។

២-ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ការដោះម៉ាស៊ីនលាង បាញ់ថ្នាំសំអាតនេះ មិនមែនជាករណីបិទរោងចក្រទេ ។ ប្រសិនបើជាករណីបិទរោងចក្រនោះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវសងអត្ថប្រយោជន៍ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ រីឯភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ការដោះលាងម៉ាស៊ីន និងឧបករណ៍ទាំងឡាយ គឺជាការថែទាំ និងជួសជុល ព្រោះរយៈពេល៦ឆ្នាំកន្លងមកហើយមិនដែលបានដោះលាងសំអាតនោះទេ ។ បន្ទាប់មកទៀតនឹងបំពាក់ឡើងវិញជាធម្មតា ។ ក្នុងរយៈពេលនេះ ក្រុមហ៊ុននឹងស្វែងរកការបញ្ជាទិញ បើរកបានពេលណា ក្រុមហ៊ុននឹងដំណើរការឡើងវិញ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាម ជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ០៩៩ និង ប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ៥១៣ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ (អាណត្តិទីបី) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៦៦៣ ក.ក.ប.វ/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ២៥ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ: -ថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ (វេលាម៉ោង០៨:០០ ដល់ម៉ោង១០:០០ នាទី ព្រឹក)

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ណត ហ្គេអ៊ីធី បានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន៣(បី)ចំណុច ក្នុងនោះមានការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការពិភាក្សាជាមួយសហជីព និងតំណាងកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុនឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការងារធម្មតា និង ការស្នើសុំអោយក្រុមហ៊ុនធានាថា រោងចក្រនឹងមិនបិទទ្វារទេ តែប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបិទទ្វារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងអត្ថប្រយោជន៍អោយកម្មករនិយោជិតតាមផ្លូវច្បាប់ ។ នៅមុនពេលចាប់ផ្តើមនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល កម្មករនិយោជិតបាននាំគ្នាបោះតង់សំរាកនៅមុខក្រុមហ៊ុន ព្រោះខ្លាចនាយក Su Pihui រត់ចោលស្រុក ។

នៅថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ដដែលនោះ លោក ហំ ភា មន្ត្រីនាយកដ្ឋានវិវាទការងារត្រូវបានចាត់តាំងអោយទៅធ្វើការផ្សះផ្សា ហើយបានបន្តធ្វើការផ្សះផ្សារហូតដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ដោយទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន០១ចំណុច លើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន០៣ចំណុច ។ ចំណែកឯបញ្ហាមិនសះជា០២ចំណុចទៀត ដូចមានចែងនៅផ្នែកនៃបញ្ហាក្នុងវិវាទខាងលើ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ។

នៅថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ នោះដែរ ឯកឧត្តម **អ៊ិត សំហេង** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា និងជាប្រធានគណៈកម្មការសំរាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម និងបាតុកម្មនៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញា បានចេញសេចក្តីសំរេចស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការចំរុះសំរាប់ដោះស្រាយករណីក្រុមហ៊ុន ណត ហ្គេអ៊ីធី នេះ ។

ចំណែកឯនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលវិញ បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿង ភាគីទាំងអស់នៃវិវាទត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកោះហៅសាកសួរព័ត៌មាននៅថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ វេលាម៉ោង ១៥:០០ រសៀល និងមកសវនាការនៅថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ វេលាម៉ោង ០៨:០០ ព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញទាំងពីរលើកនេះ ។

នៅថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលជាថ្ងៃសាកសួរព័ត៌មានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាបន្ត លើចំណុចបញ្ហាមិនសះជាទាំងពីរចំណុច ដែលបានបញ្ជូនមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះដែរ ហើយបានស្នើអោយកម្មករឈប់បោះតង់សំរាកនៅមុខក្រុមហ៊ុនដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យនាយកគ្រប់គ្រងឈ្មោះ Su Pihui មានសិទ្ធិចេញ-ចូលក្រុមហ៊ុនតាមធម្មតា ហើយសុំអោយក្រុមហ៊ុនធ្វើលិខិតធានាថាក្រុមហ៊ុនមិនបិទទេ ហើយបើសិនជាបិទត្រូវសងផលប្រយោជន៍តាមផ្លូវច្បាប់ ។ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពលើការផ្តល់យោបល់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ហើយបាននាំយកសំណើនេះទៅពិភាក្សាជាមួយតំណាងរបស់ពួកគេសិនមុននឹងចុះហត្ថលេខា ។ ប៉ុន្តែមកដល់ថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ វេលាម៉ោង ០៨:០០ ព្រឹក ដែលជាថ្ងៃសវនាការនោះ តំណាងភាគីនិយោជិតនៅតែពុំធានាចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ទេ ដោយលើកហេតុផលថា និយោជកបានឆ្លើយបំភ្លឺចំពោះមុខគណៈកម្មការចំរុះរួចហើយ ។ គណៈកម្មការចំរុះនោះបានចុះទៅត្រួតពិនិត្យដល់រោងចក្រហើយបានធ្វើកំណត់ហេតុមួយលើបញ្ហានេះ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ពួកគេមិនបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួមដោយគណៈកម្មការនោះទេ ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានស្នើអោយលោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការទាក់ទងសួរព័ត៌មានពីកំណត់ហេតុនោះ ហើយបានទទួលកំណត់ហេតុនោះនៅថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៥ ។ ចំពោះបញ្ហាព្យួរការងារវិញក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានស្នើអោយលោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការទាក់ទងសួរព័ត៌មានពីក្រសួង ថាតើក្រសួងអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារកម្មករ ឬអត់ ក្នុងករណីបែបនេះ? ពីដំបូងតំណាងក្រសួងការងារបានឆ្លើយថា មិនទាន់បានចុះទៅត្រួតពិនិត្យការព្យួរនេះទេ ពីព្រោះ

ក្រុមហ៊ុននេះកំពុងតែមានបញ្ហា ហើយសំណុំរឿងកំពុងស្ថិតនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ នេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលលិខិតជាផ្លូវការរបស់ក្រសួងការងារដែលអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារស្របច្បាប់ ។ ហេតុដូច្នេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាតែលើចំណុចបញ្ហា ដែលមិនសះជានោះផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ។

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ជូន លោក ឡុង ហ៊ាង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥

២- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៥ និងថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ របស់ក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអ៊ីធី ជំរាបជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំជួយធ្វើអន្តរាគមន៍លើការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត

៣- កំណត់ហេតុស្តីពីការប្រជុំដោះស្រាយបញ្ហាក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអ៊ីធី អ៊ីបកែរីល ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ របស់គណៈកម្មការសំរាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម បាតុកម្មនៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញា

៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ របស់ក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអ៊ីធី អ៊ីបកែរីល គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ស្តីពីការជូនដំណឹងពីការព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ១១០៣ នាក់ មួយរយៈ

៥- កំណត់ហេតុកិច្ចប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអ៊ីធី អ៊ីបកែរីល ទាក់ទងនឹងបញ្ហាសុំព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន២ខែ

៦- លិខិតលេខ ១២៦៥ ក.ក.ប.វ/អក/អធក. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជំរាបមក នាយកក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអ៊ីធី អ៊ីបកែរីល ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- សេចក្តីសំរេច លេខ ៦៣ គ.ក.ប ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ របស់ឯកឧត្តម **អ៊ិត សំហេង** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការចំរុះសំរាប់ដោះស្រាយករណីក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអ៊ីធី

២- លិខិតទំនាក់ទំនងការងារនៃប្រតិភូបុគ្គលិកមួយចំនួន

៣- លិខិតបដិសេធ លេខ ០៨០ សជឧវក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ របស់សហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីសំណើសុំបដិសេធការស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ណេត

ហ្គេអឹធី គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

៤- កិច្ចព្រមព្រៀង ស្តីពី ការឈប់សំរាកអត់ការងារធ្វើ រវាងនាយកក្រុមហ៊ុន និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ធ្វើនៅថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥

៥- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអឹធី គោរពជូន នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ស្តីពីសំណើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល២ខែ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥

៦- លិខិតសំណូមពរចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ របស់កម្មករនិយោជិត គោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអឹធី ស្តីពីសំណើសុំពិភាក្សាការងារមួយចំនួន

៧- កំណត់ហេតុស្តីពីការពិភាក្សាការងារមួយចំនួន

៨- បទបញ្ជាទាក់ទងនឹងមាត្រា១៨៤ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៣

៩-បទបញ្ជាស្តីពីការឈប់សំរាកពិសេស ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៣

១០-បទបញ្ជាស្តីពីការសុំច្បាប់ដោយមានជំងឺ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៣

១១-បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះបញ្ជិកាថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០១

១២-លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីសំណើសុំតែតាំងបុគ្គលិកទំនាក់ទំនងប្រចាំសហគ្រាស ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥

១៣-វិន័យរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥

១៤-វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៤

១៥-លិខិតលេខ ៨៨៩ កកបវ/អក. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជមរាបមក ប្រធានសហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មីអាណត្តិទី៣ ។

១៦-វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០១ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- លិខិតស្នើសុំឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអឹធី លេខ ១៩០៥ ក.ក.ប.វ ឯកឧត្តម **ញ៉ែប ប៊ុនជិន** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។

២- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអឹធី លេខ ៦៦៣ ក.ក.ប.វ/វ.ក របស់លោក ***ខៀវ សារុធ*** អនុប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥។

៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានលំអិត លេខ៣៨៣ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានលំអិតលេខ៣៨២ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥។

អង្គហេតុ

ក្រុមហ៊ុន ណេត ហ្គេអីធី មានទីតាំងនៅអគារលេខ៦៣៦ ផ្លូវជាតិលេខ៣ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ១.១០៣ នាក់ ។ ក្រុមហ៊ុនបានចាប់ផ្តើមដំណើរការនៅឆ្នាំ១៩៩៩ ។

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

ចំពោះបញ្ហាទី១: បញ្ហាព្យួរការងារពីថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦

- ជាធម្មតា ក្រុមហ៊ុនតែងតែគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនៅចុងរដូវរៀងរាល់ឆ្នាំ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនដែលដាក់ពាក្យសុំព្យួរការងារទៅក្រសួងទេ គឺទើបតែឆ្នាំ២០០៥នេះទេ ដែលក្រុមហ៊ុនបានដាក់ពាក្យសុំ តាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆកា ឆ្នាំ២០០៥ និងលិខិតចុះ ថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ដើម្បីសុំព្យួរការងារកម្មករចំនួន ១.១០៣ នាក់ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦ ហើយផ្តល់តែប្រាក់៥ដុល្លារអាមេរិក សំរាប់ការស្នាក់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ប៉ុន្តែរហូតមកដល់ថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ទើបក្រសួងការងារចេញលិខិតបានទទួលការអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារស្របច្បាប់ ។ ហើយការព្យួរការងារដែលមិនបានទទួលការអនុញ្ញាតបានចាប់ផ្តើមតាំងពីថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។
- កម្មករនិយោជិតអះអាងថា ប្រាក់៥ដុល្លារមិនគ្រប់គ្រាន់សំរាប់ការស្នាក់នៅទេ គឺសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមទម្លាប់ចាស់ ឬផ្តល់ការស្នាក់នៅអោយសមរម្យ បើសិនមានការព្យួរស្របច្បាប់ ។ តាមទម្លាប់ចាស់របស់ក្រុមហ៊ុន នៅពេលអត់ការងារធ្វើម្តងៗ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ (មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ) និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់

៥០ភាគរយ (មានកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៤)។ ការអនុវត្តនេះមានរយៈពេល៦ឆ្នាំមកហើយ គិតពីឆ្នាំ១៩៩៩ មកដល់ឆ្នាំ២០០៥ នេះ ។

- សហជីពនេះមានភាពជាតំណាងខ្ពស់បំផុតផ្អែកលើវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៤ ។

ចំពោះបញ្ហាទី២: ការធានាថាមិនបិទរោងចក្រ

- គណៈកម្មការចំរុះបានចុះទៅសាកសួរ និងធ្វើកំណត់ហេតុពីបញ្ហានេះ ប៉ុន្តែកំណត់ហេតុមិនទាន់បានប្រគល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកទេ រហូតមកដល់ថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលកំណត់ហេតុនោះ នៅថ្ងៃទីទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។
- នៅក្នុងសវនាការកម្មករនិយោជិតឯកភាពឈប់ទាមទារ បើសិនក្រុមហ៊ុនធ្វើលិខិតធានាថា ក្រុមហ៊ុនមិនបិទទេ ហើយបើសិនជាបិទ ត្រូវសងផលប្រយោជន៍តាមផ្លូវច្បាប់ ឬ បើមានការធានាប្រាកដមែននៅក្នុងកំណត់ហេតុរបស់គណៈកម្មការចំរុះ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានបំពាក់ម៉ាស៊ីនមួយចំនួនហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បំពាក់បានទាំងអស់ទេ នេះបើតាមការអះអាងរបស់កម្មករនៅថ្ងៃសវនាការ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលព័ត៌មានពីមន្ត្រីការងារនៅថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ថា ក្រុមហ៊ុនបានបំពាក់ម៉ាស៊ីនវិញបានច្រើនគ្រឿងហើយ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំពោះបញ្ហាទី១ : បញ្ហាព្យួរការងារពីថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦

ក្រុមហ៊ុនបានស្នើសុំធ្វើការព្យួរការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនចំនួន ២ ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៥ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦ តាមរយៈលិខិតផ្ញើទៅក្រសួងការងារ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ។ ប៉ុន្តែ មកដល់ថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ក្រុមហ៊ុននៅតែមិនទាន់បានទទួលការឆ្លើយតបពីក្រសួងការងារនៅឡើយ ហេតុដូច្នេះហើយ នៅថ្ងៃនោះក្រុមហ៊ុនបានផ្ញើលិខិតមួយផ្សេងទៀតដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតព្យួរការងារ ។ ទន្ទឹមគ្នានោះដែរ ការព្យួរការងារជាក់ស្តែងក៏បានចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ នោះដែរ។ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ទើបក្រសួងការងារចេញលិខិតអនុញ្ញាតអោយក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារ ។

ភាគីទាំងពីរមិនយល់ព្រមគ្នាថា តើចំនួនទឹកប្រាក់ប៉ុន្មានដែលនិយោជកគួរតែផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេលព្យួរការងារនោះទេ ។ កម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវតែអនុវត្តតាមការអនុវត្ត ចាស់ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០% និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៥០% ។ ក្រុមហ៊ុនបានឆ្លើយតបថា ខ្លួនមិន

អាចផ្តល់នូវចំនួនដ៏ច្រើននេះបានទេ ហើយអាចផ្តល់បានតែ៩ដុល្លារសំរាប់ថ្លៃស្នាក់នៅប៉ុណ្ណោះ ។ ដូច្នេះ ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិចារណាលើសំណួរពីរ :

១. តើការព្យួរការងារបានធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវតាមបញ្ញត្តិច្បាប់ដែរឬទេ ?

២. តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិ និងប្រយោជន៍បែបណាខ្លះ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរនោះ?

១- តើការព្យួរការងារបានធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវតាមបញ្ញត្តិច្បាប់ដែរឬទេ ?

មាត្រា ៧១ វាក្យខ័ណ្ឌទី ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា : *" ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំអោយព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ"* ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានស្នើសុំទៅអធិការកិច្ចការងារដើម្បីធ្វើការព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនរួចហើយ តាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ និងលិខិតចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ប៉ុន្តែអធិការកិច្ចការងារពុំបានឆ្លើយតបមកក្រុមហ៊ុនវិញទេ រហូតមកដល់ថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។ ដោយឡែកការព្យួរការងារបានចាប់ផ្តើមតាំងពីថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ មកម្ល៉េះ ។ ក្នុងករណីបែបនេះ តើការសំរេចព្យួរការងាររបស់និយោជកអាចចាត់ទុកថា ត្រឹមត្រូវតាមគតិច្បាប់ដែរឬទេ ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ៧១ វាក្យខ័ណ្ឌ ១១ នេះ កំណត់ពីសិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការដាក់ពាក្យសុំព្យួរការងារទៅអធិការកិច្ចការងារ ក្នុងករណីនិយោជកមានមូលហេតុគ្រប់គ្រាន់ ដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ ។ អធិការកិច្ចការងារជាអ្នកមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យ គួរផ្តល់ចម្លើយថា តើឯកភាព ឬ មិនឯកភាពទៅនឹងមូលហេតុដែលនិយោជកបានលើកឡើងសំរាប់ព្យួរការងារ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា " ការព្យួរត្រូវតែស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ ។ ជាទូទៅ ចំណុចនេះមានន័យថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រូវតែជូនដំណឹង និងមានការអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារ " (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ២២/០៥ រោងចក្រកាត់ដេរ អូសេអង់) ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារមាត្រា ៧១ វាក្យខ័ណ្ឌទី ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ការព្យួរការងារ ដែលស្របច្បាប់ (De jure suspension) ត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌ២គឺ :

ក- ក្រុមហ៊ុនត្រូវដាក់ពាក្យសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ

ខ-ក្រសួងការងារត្រូវចេញលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរបន្ទាប់ពីការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ

ក្នុងករណីនេះលក្ខខណ្ឌ (ក) ត្រូវបានបំពេញព្រោះក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមច្បាប់តាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី ១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ និងលិខិតចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ប៉ុន្តែលក្ខខណ្ឌ (ខ) មិនត្រូវបានបំពេញទេ

ពីព្រោះក្រសួងការងារ មិនបានចេញលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរការងារទេរហូតដល់ថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។ លក្ខខណ្ឌ (ខ) នេះត្រូវបានបំពេញ តែក្នុងករណីដែលក្រសួងការងារបានចេញលិខិតអនុញ្ញាតអោយព្យួរប៉ុណ្ណោះ ។

ជាគោលការណ៍ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិក្នុងការដាក់ពាក្យសុំព្យួរការងារព្រោះ នេះជាសិទ្ធិនៃមុខរបររបស់ខ្លួន តែការអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរការងារ ឬមិនឱ្យព្យួរការងារ នោះជាសិទ្ធិរបស់ក្រសួងការងារ ព្រោះច្បាប់ការងារតម្រូវឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យពីក្រសួងការងារ ដោយសារតែបញ្ហាការងារជាបញ្ហាសន្តិសុខ និង សណ្តាប់ធ្នាប់សង្គម ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានការសោកស្តាយដែរ ដែលក្រសួងការងារមិនបានឆ្លើយតបតាមការស្នើសុំរបស់និយោជកឱ្យទាន់ពេលវេលានៃការព្យួរការងារ ។ ហេតុដូច្នេះ ការព្យួរការងារនេះជាការព្យួរការងារ តាមព្រឹត្តន័យ (De facto suspension) គឺមិនមែនជាការព្យួរការងារស្របច្បាប់ (De jure suspension)ទេ ពីព្រោះខ្វះលិខិតផ្លូវការរបស់ក្រសួង ទោះបីក្រុមហ៊ុនបានដាក់ពាក្យសុំត្រឹមត្រូវក៏ដោយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្យួរការងារនេះចែកជាពីរដំណាក់កាលៈ

១.១ __ដំណាក់កាលមុនការអនុញ្ញាត ពីថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ ថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥__

ក្នុងដំណាក់កាលនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែកំណត់ថា តើការព្យួរការងារនេះត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរឬទេ ពីព្រោះនេះជារយៈពេលមុនទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារ ។

ជាទូទៅ នៅពេលដែលពាក្យសុំមួយត្រូវបានដាក់ជូនទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចហើយ តែពុំមានការឆ្លើយតបណាមួយឡើយទៅនឹងពាក្យសុំនោះ គេអាចធ្វើការបកស្រាយពីរផ្សេងពីគ្នា : (ក) អធិការការងារយល់ព្រម និង (ខ) អធិការការងារមិនយល់ស្របនឹងពាក្យសុំនោះទេ ។

ដោយឡែកក្នុងការដាក់ពាក្យសុំព្យួរការងារតាមវាក្យខ័ណ្ឌទី១១ នៃមាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើសិនជាអធិការការងារមិនឆ្លើយតបនឹងពាក្យសុំព្យួរការងារទេនោះមានន័យថា អធិការការងារមិនយល់ស្របនឹងការដាក់សំណើសុំនោះទេ ។ មូលហេតុគឺថា ក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងក្នុងវិស័យច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាទាក់ទងនឹងការព្យួរការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីអធិការការងារជាមុនសិន ដើម្បីព្យួរការងារដោយស្របច្បាប់ ។ ការអនុវត្តនេះត្រូវបានអនុវត្តនៅគ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ ។ ហេតុនេះហើយ ការគ្មានការឆ្លើយតបពីអធិការការងារ មានន័យថាអធិការងារពុំបានយល់ស្របតាមការសុំព្យួរការងារទេ (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ២២/០៥ រោងចក្រកាត់ដេរអូសេអង់) ។

១.២ ដំណាក់កាលមានការអនុញ្ញាតព្យួរការងារពីថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦

ក្នុងដំណាក់កាលនេះ លក្ខខណ្ឌ (ក) ត្រូវបានបំពេញព្រោះក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ តាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ និងលិខិតចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ហើយលក្ខខណ្ឌ (ខ) ក៏ត្រូវបានបំពេញដែរ ពីព្រោះក្រសួងការងារបានចេញលិខិតអនុញ្ញាតអោយព្យួរការងារត្រឹមត្រូវតាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៥ ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ការព្យួរការងារក្នុងដំណាក់កាលនេះ ជាការព្យួរការងារស្របច្បាប់ (De jure suspension) ។

២-តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិ និងប្រយោជន៍បែបណាខ្លះ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរនេះ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណារឿងនេះជាពីរដំណាក់កាលដែរ គឺដំណាក់កាលមុនការអនុញ្ញាតពីថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ និងដំណាក់កាលមានការអនុញ្ញាតពីថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦ ។

ក- ដំណាក់កាលមុនការអនុញ្ញាត ពីថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូឆ្នាំ ២០០៥ រហូតដល់ ថ្ងៃទី ១២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥

ក្នុងករណី ការព្យួរការងារពីថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ជាការព្យួរមិនត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញតាមច្បាប់ ។

ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយក្នុងដំណាក់កាលព្យួរការងាររយៈពេល ១២ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។ សូមពិនិត្យមើលរូបមន្តនៃការគណនាដូចខាងក្រោម:

ក : ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ = $\frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ}}{\text{២៦}}$

ខ: ទឹកប្រាក់ដែលត្រូវបង់ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារមិនស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ = ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ (ក) x ចំនួនថ្ងៃព្យួរការងារមិនត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ (១២ថ្ងៃ)

ឧទាហរណ៍: ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតទទួលបានតែប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៤៥ ដុល្លារ ដូច្នេះចំនួនប្រាក់គឺ (៤៥ ដុល្លារ / ២៦) x ១២ = ២០,៧៧ ដុល្លារ ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលច្រើនជាងនេះ ត្រូវយករូបមន្តខាងលើមកគណនា ដោយគោរពតាមគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ខ-ដំណាក់កាលមានការអនុញ្ញាតពីថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦

ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ការព្យួរការងារពីថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦ គឺជាការព្យួរការងារស្របច្បាប់ ។ ក្នុងករណីព្យួរការងារស្របច្បាប់ កថាខ័ណ្ឌទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា:

"ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាព្វកិច្ច ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងថិរវេលានៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះ កាតព្វកិច្ចដទៃទៀត ជាអាទិ៍គឺកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ ក៏ដូចជាកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវតែស្មោះត្រង់ និងរក្សាការសំងាត់របស់សហគ្រាសនៅតែបន្តដដែល ។ "

ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំអោយក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមទម្លាប់ចាស់គឺ៥០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល និង៥០ភាគរយនៃប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំណែកឯភាគីនិយោជកវិញផ្តល់អោយតែ៥ ដុល្លារអាមេរិកទេ សំរាប់ការស្នាក់នៅព្រោះក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារ (ផ្អែកលើលិខិតសុំព្យួរការងារចុះថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ និងថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥)។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កថាខ័ណ្ឌទី១ មាត្រា៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកពុំមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ ក្នុងករណីព្យួរការងារស្របច្បាប់ ។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ និយោជកអាចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ឬ ការបង់ប្រាក់ផ្សេងៗដែលលើសពីអ្វីដែលផ្តល់ដោយច្បាប់ ដូចដែលបានចែងក្នុងមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ការងារ ដែលចែងថា: *" .....មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិទាំងឡាយ ដែលប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះ ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមការសំរេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុម ដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្តី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមណាមួយក្តី ឬក៏ដោយ ដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក្តី ។ "*

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានផ្តល់ ៥ ដុល្លារសំរាប់ការស្នាក់នៅពេលព្យួរការងារ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់ប្រាក់៥ដុល្លារ ក្នុងមួយខែដល់កម្មករនិយោជិតសំរាប់ការព្យួរការងារស្របច្បាប់ នោះជាការត្រឹមត្រូវ ។ ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍សមធម៌ (មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់

១០០ភាគរយចំពោះការព្យួរការងារដំណាក់កាលទី១ ដែលមិនមែនជាកំហុសរបស់ក្រុមហ៊ុន) និងផ្អែកលើលិខិតឯកភាពរបស់ក្រសួងផងនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឯកភាពលើការផ្តល់ប្រាក់៥ដុល្លារនេះ ។

សរុបសេចក្តីមក សំរាប់ការព្យួរការងារស្របច្បាប់ពីថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦ ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដូចការគណនាដូចខាងក្រោម:

ក : ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ = <u>ប្រាក់៥ដុល្លារដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យ</u>

២៦

ខ: ទឹកប្រាក់ដែលត្រូវបង់ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ = ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ (ក) x ចំនួនថ្ងៃព្យួរការងារត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ (១៧ថ្ងៃ នៃថ្ងៃដែលនៅសល់ក្នុងខែធ្នូ)= ស្មើនឹង ៣.២៦៩ដុល្លារ

គ: ៣.២៦៩ដុល្លារ + ប្រាក់៥ដុល្លារប្រចាំខែមករា = ៨.២៦៩ ដុល្លារអាមេរិក

ចំពោះបញ្ហាទី២: ការធានាថាមិនបិទរោងចក្រ

នៅពេលសវនាការ កម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមឈប់ទាមទារ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនចេញលិខិតធានាថាក្រុមហ៊ុននឹងមិនបិទទ្វារ ឬសងសំណងទូទាត់ដល់កម្មករទាំងអស់នូវផលប្រយោជន៍ទាំងអស់ ទៅតាមច្បាប់ ឬប្រសិនបើមានការធានានៅក្នុងកំណត់ហេតុរបស់គណៈកម្មការចំរុះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចបញ្ហានេះមិនស្ថិតនៅក្នុងយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។ មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ផ្តល់នូវសិទ្ធិមួយចំនួន ដើម្បីឱ្យនិយោជកអាចគ្រប់គ្រងសហគ្រាសរបស់ខ្លួន ។ ឧទាហរណ៍ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៨/០៤ - ហ្គ្រេនដ៍អូតែល សិទ្ធិរបៀបនេះត្រូវបានអនុវត្តទាក់ទងនឹងសេចក្តីសំរេចមួយលើរឿងថា តើត្រូវបិទឬបន្តដំណើរការមុខជំនួញទៅទៀត ។ សេចក្តីសំរេចបែបនេះ មិនត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ការងារនោះទេ ពោលគឺ វាជាសិទ្ធិរបស់និយោជក ដោយឈរលើមូលដ្ឋានសេដ្ឋកិច្ច និងកត្តាផ្សេងៗទៀតដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំមានសិទ្ធិបញ្ជាឱ្យនិយោជកត្រូវតែធានាចំពោះកម្មករនិយោជិតថា ខ្លួននឹងមិនបិទរោងចក្របាននោះទេ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំរេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

<u>បន្ទាប់ និង សម្រេច</u>

១- បង្គាប់អោយភាគីនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមចំនួនត្រឹមត្រូវដោយប្រើប្រាស់រូបមន្តខាងលើ ចំពោះការព្យួរការងារពីថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ និងចំនួន៨,២៦៩ ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះការព្យួរការងារពីថ្ងៃទី១៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ មករាឆ្នាំ ២០០៦ ចាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមានតទៅ ។

២- បដិសេធការមិនពិចារណាការទាមទារចំណុចទីពីរទាក់ទងនឹងការធានាមិនបិទរោងចក្រ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **លី តៃសេង**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លះ**

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