ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ, អាគារ (A) , វិថី

សុធារស, សង្កាត់ទន្លេបាសាក់, ខណ្ឌចំការមន

ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : (៨៥៥-២៣)២២០ ៧៩៣

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៧៦/០៥ — គ្លូបិល ហ្វូតវែរ អ៊ិនធើលី ខប

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ២០ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : ម៉ារ សំបូរណា

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : អាន វីរៈ

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : គង់ ផល្លះ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល ហ្វូតវែរ អ៊ិនធើលី ខប

អាសយដ្ឋាន : ភូមិអង្គស្នួល ឃុំពើក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០២៤ ៣៩៧ ៦៧៦ ០១២ ៣៩៧ ៥៦៩ ទូរសារលេខ : ០២៤ ៣៩៧ ៦៧៦

តំណាងភាគីនិយោជក :

១-លោក យ៉ាង អ៊ីហួ	នាយកក្រុមហ៊ុន
២-លោកស្រី សាំង មីធី	នាយករងក្រុមហ៊ុន
៣-លោក លាំង ជីងធីង	រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន
៤-លោក សោម ចំណាន	មន្ត្រីទទួលបន្ទុកព័ត៌មាន និងច្បាប់ នៅCAMFEBA

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហព័ន្ធសហជីពធម្មាធិបតេយ្យ និង សហជីពធម្មាធិបតេយ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុន

អាសយដ្ឋាន : ភូមិអង្គស្នួល ឃុំពើក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៤១ ៦៦២

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១-លោក នួន ចន្ថា	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពធម្មាធិបតេយ្យ
២-លោក មាស ប៊ុនរិន	ប្រធានសហជីពធម្មាធិបតេយ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុន
៣-លោក សាត ប៊ុនធឿន	លេខាសហជីពធម្មាធិបតេយ្យប្រចាំក្រុមហ៊ុន
៤-លោក ស៊ីម សុខឿន	តំណាងកម្មករ
៥-លោក អុន សំអាត	តំណាងកម្មករ
៦-កញ្ញា លន សុខណា	តំណាងកម្មករ
៧-កញ្ញា ឡុង សាម៉េត	តំណាងកម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

យោងតាមកំណត់ហេតុក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ចំណុចបញ្ហាមិនសះជាខាងក្រោមជាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៃសំណុំរឿងវិវាទ:

១-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពសេរីភាពសហជីព(មិនប្រឆាំងសហជីព មិនព្យួរការងារលោក មាស ប៊ុនរិន ជាប្រធានសហជីព)។ និយោជកគោរពសេរីភាពសហជីពតាមគោលការណ៍ច្បាប់ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុននៅតែព្យួរការងារឈ្មោះ មាស ប៊ុនរិន តទៅទៀត ដោយសារឈ្មោះនេះប្រព្រឹត្តខុសឆ្គងនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ពិសេសមិនគោរពតាមការចាត់តាំងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ម្តងហើយម្តងទៀត ។

២-កម្មករនិយោជិតទាមទារលុយថ្លៃបាយធ្វើការថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង៦ល្ងាច រហូតដល់ម៉ោង៨យប់ ចំនួន ១000រៀល និងមានមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនកម្មករស្ម័គ្រចិត្ត។ និយោជកមិនអាចផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ១000រៀលទៀតបានទេ រីឯមធ្យោបាយធ្វើដំណើរគឺក្រុមហ៊ុននឹងដឹកជញ្ជូនកម្មករណា ដែលគ្មានមធ្យោបាយធ្វើដំណើរដល់លំនៅដ្ឋាន ។

៣-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតលុយធ្វើការថែមម៉ោងថ្ងៃបុណ្យ ១ x ២។ និយោជកមិនឯកភាព គឺការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ ត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី0៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ។

៤-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបង្កើតបន្ទប់ទារកដ្ឋានសម្រាប់បំបៅដោះកូន និងប្រាក់៣0ដុល្លារ សម្រាប់អាហារ និង ថ្លៃផ្ញើក្មេងរបស់កម្មការិនី ។ និយោជកផ្តល់ជូនបានតែកន្លែងបំបៅកូន និងពេលវេលាសម្រាប់

បំបៅកូន ១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃចំពោះទារកដ្ឋាន និងប្រាក់៣០ដុល្លារ សម្រាប់អាហារ និងថ្លៃផ្ញើក្មេងរបស់កម្មការិនី ក្រុមហ៊ុនពុំឯកភាពនឹងធ្វើការពិចារណាសិន ។

៥-កម្មករនិយោជិតទាមទារដករដ្ឋបាលឈ្មោះ លាំង ជីងឆឹង ចេញពីការងារ ។ និយោជកមិនឯកភាព ព្រោះរដ្ឋបាលឈ្មោះ លាំង ជីងឆឹង មិនបានប្រព្រឹត្តអ្វីខុសឆ្គងមកលើក្រុមហ៊ុនឡើយ គឺគាត់ធ្វើអ្វីតាមចំណាត់ការរបស់ក្រុមហ៊ុនប៉ុណ្ណោះ ។

៦-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៅដដែល នៅពេលកម្មករឈឺនៅក្រៅរោងចក្រ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពគឺអាចផ្តល់បានតែប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលតែប៉ុណ្ណោះ អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតពុំអាចផ្តល់បានទេ តែកម្មករនោះត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ការព្យាបាលពីគ្រូពេទ្យព្យាបាលនៃមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋផង ។

៧-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពចំនួន ៨ ដុល្លារ ចំពោះកម្មករមានអតីតភាព៦ឆ្នាំ ប្រាក់ចំនួន១១ដុល្លារចំពោះកម្មករមានអតីតភាព៧ឆ្នាំ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពគឺអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ពិសេសសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ។

៨-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យរៀបចំបោះឆ្នោតតំណាងកម្មករសារជាថ្មី ។ និយោជកមិនឯកភាព ព្រោះតំណាងកម្មករ ដែលជាប់ឆ្នោត ពុំមានប្រព្រឹត្តកំហុសឆ្គងក្នុងអាណត្តិរបស់គេឡើយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ និង ប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ៥១៣ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ (អាណត្តិទីបី) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ០០៤/០៥ ក.ប.វ/កណ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

- ការសាកសួរមុនសវនាការៈ ថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ (វេលាម៉ោង១៤:៣០ ដល់ម៉ោង១៨:00 នាទី)
- សវនការៈ ថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦ (វេលាម៉ោង០៩:៣០ ដល់ម៉ោង១៣:៣០ នាទី)

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមចំនួន១៣ចំណុច ហើយបានទទួលលទ្ធផលសះជាចំនួន០៥ចំណុច និងមិនសះជាចំនួន០៨ចំណុច ។ នៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលសំណុំរឿង និងរបាយការណ៍ស្តីពីវិវាទការងារមិនសះជា លេខ ០០៤/០៥ ក.ប.វ /កណ របស់លោក **ធុល នាង** ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួច ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការសាកសួរព័តិមាន និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន០៨ចំណុច ដែលនៅសល់នៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ នៅវេលាម៉ោង ១៤:៣០នាទី រសៀល និង បើកសវនាការជំនុំជំរះនៅថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦ នៅវេលាម៉ោង ០៩:៣០នាទី ព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរលើក ។ នៅថ្ងៃសាកសួរព័តិមាន ផ្សះផ្សា និងបើកសវនាការនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាបន្ត ហើយបានទទួលលទ្ធផលចំនួន២ចំណុច គឺមួយចំណុចទាក់ទងនឹងការដឹកជញ្ជូនកម្មករដែលគ្មានមធ្យោបាយធ្វើដំណើរនៅពេលធ្វើការថែមម៉ោង (ចំណុចមិនសះជាលេខ២) និង មួយចំណុចទៀតទាក់ទងនឹងលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យព្យាបាលនៃមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋនៅពេលឈប់សំរាកមានជម្ងឺ (ចំណុចមិនសះជាលេខ ៦) ។ ហេតុដូច្នេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើចំណុចទាំងពីរនេះទៀតទេ គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាតែលើចំណុចបញ្ហា ដែលមិនសះជាដែលនៅសេសសល់ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម :

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- ការឆ្លើយតបរបស់ក្រុមហ៊ុនចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករទាំង១០ចំណុច ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥

២- លិខិតលេខ ០០៣/០៥ កបវ/ប្រតិ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ជម្រាបមក នាយកក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល ហ្វូតវែរ អ៊ិនធើលី ខប ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក
៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំទទួលស្គាល់ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ៦នាក់ និងប្រតិភូជំនួយ៦នាក់
៤- កំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥
៥- លិខិតលេខ ០០២/០៥ ក.ប.វ/ប្រតិ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ជម្រាបមក នាយកក្រុមហ៊ុន ស្កាយស្តារ ហ្វូតវែរ ស្តីពីការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក
៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំទទួលស្គាល់ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ១១នាក់ និងប្រតិភូជំនួយ១១នាក់
៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន សូមជំរាបមក លោក មាស ប៊ុនរិន ស្តីពីការព្យួរការងារមួយរយៈ
៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន សូមគោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការសុំបញ្ឈប់ឈ្មោះ មាស ប៊ុនរិន ពីក្រុមហ៊ុន
៩- លិខិតលេខ១០៦៣ ពណ.នតក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ទេសរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម បញ្ជាក់ពីការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល ហ្វូតវែរ អ៊ិនធើលី ខប វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជកម្ម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៤
១០- រូបថតសកម្មភាពរបស់ មាស ប៊ុនរិន
១១- របាយការណ៍ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ របស់ ញឹក ថាវិទ្ធ ស្តីពីសកម្មភាពរបស់ មាស ប៊ុនរិន
១២- លិខិតព្រមាន មាស ប៊ុនរិន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការមិនស្តាប់បង្គាប់ថ្នាក់លើ និងធ្វើការងារតាមការបែងចែករបស់ថ្នាក់លើ
១៣- លិខិតព្រមាន មាស ប៊ុនរិន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការដើរចែកក្រដាសនៅក្នុងម៉ោងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនដោយចិត្តឯង
១៤- លិខិតព្រមាន មាស ប៊ុនរិន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការបង្ករបញ្ហាធ្វើឱ្យអសកម្មភាពការងារ និងជះឥទ្ធិពលអាក្រក់ដល់កម្មករដទៃទៀតដែលកំពុងបំពេញការងារ
១៥- សេចក្តីរាយការណ៍ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីសកម្មភាពរបស់ មាស ប៊ុនរិន

១៦- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះបញ្ជីថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៤ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតលាលែងពីការងាររបស់តំណាងកម្មករចំនួន ៦ រូប ។

២- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន សូមជំរាបមក លោក មាស ប៊ុនរិន ស្តីពីការព្យួរការងារមួយរយៈ

៣- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥

៤- លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពធម្មាធិបតេយ្យនៃក្រុមហ៊ុន ស្កាយស្តារ

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- លិខិតលេខ ២០៣៤ ក.ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ របស់ឯកឧត្តម **ញ៉ែប ប៊ុនជិន** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការសុំដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន គួបិល ហ្វូតវែរ ។

២- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន គួបល ហ្វូតវែរ លេខ ០០៤/០៥ ក.ប.វ /កណ របស់លោក **ធុល នាង** ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។

៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ៤០២ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជក ចូលរួមសវនាការ លេខ៤០១ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលត្រូវបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

បញ្ហាសហជីព

- សហជីពបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ហើយសហជីពនេះមិនទាន់មានភាពជាតំណាងនៅឡើយទេ និងមានសមាជិកចំនួន៥០១នាក់ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន១៣៩០នាក់ ។

បញ្ហាទី១: ការទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនទទួលលោក មាស ប៊ុនរិន ចូលធ្វើការវិញ

-លោក មាស ប៊ុនរិន បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០២ ។ លោកធ្វើការនៅផ្នែកឃ្លាំង ហើយគាត់ជាប្រតិភូបុគ្គលិក និងបានជាប់ឆ្នោតជាប្រធានសហជីពនៅថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ។ លោកទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យម៦០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានព្យួរការងារលោក មាស ប៊ុនរិន ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល នៅថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ហើយបានដាក់ពាក្យសុំបញ្ឈប់លោកពីការងារទៅមន្ទីរការងារនៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចទទួលយក លោក មាស ប៊ុនរិន ចូលធ្វើការវិញបានទេ ។ ការបញ្ឈប់នេះដោយសំអាងលើមូលហេតុ ៣ ចំណុចដូចខាងក្រោម:

ក- លោក មាស ប៊ុនរិន មិនស្តាប់តាមការចាត់តាំងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំនៅថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៥ ដោយប្រកែកមិនព្រមជួយលើកឥវ៉ាន់ ហើយអង្គុយលេង ។

ខ- លោក មាស ប៊ុនរិន បានដើរចែកក្រដាសអង្គាសប្រាក់បុណ្យក្នុងម៉ោងធ្វើការនៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតហើយគាត់នៅតែបន្តចែកក្រដាសទៀត ។

គ- គាត់មិនគោរពពេលវេលាធ្វើការនៅថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ដោយដើរឆ្លងអាគារក្នុងម៉ោងធ្វើការ (ម៉ោង១៥:០៩នាទីផ្អែកតាមរូបថត) ។

ទាក់ទងនឹងសំអាងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា:

- លោក មាស ប៊ុនរិន បានបដិសេធនឹងការ ចាត់ តាំងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំនៅថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ មែន ប៉ុន្តែលោក មាស ប៊ុនរិន បានលើកអំណះអំណាងការពារខ្លួនថា នៅពេលនោះ គាត់មិនបានអង្គុយលេងតាមការអះអាងរបស់និយោជកឡើយ គឺគាត់កំពុងអង្គុយរាប់ឡេវដែលជាការងារនៅក្នុងផ្នែករបស់គាត់ ។ គាត់បានបញ្ជាក់ទៀតថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានគាត់លើកដាក់ម៉ាស៊ីន និង របស់របរធ្ងន់ៗ ទើបគាត់បដិសេធនឹងការចាត់តាំងលើកនេះ ហើយអំណះអំណាងការពារនេះមិនមានការជំទាស់ពីភាគីនិយោជកទេ ។

- លោក មាស ប៊ុនរិន បានដើរចែកក្រដាសដើម្បីអង្គាសប្រាក់សំរាប់បុណ្យក្នុងម៉ោងធ្វើការនៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតពីខាងក្រុមហ៊ុនទេ ទោះជាគាត់បានស្នើសុំអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន តែក្រុមហ៊ុនបដិសេធ ។

- លោក មាស ប៊ុនរិន បានដើរឆ្លងអគារនៅថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ មែន ។ ការដើរនេះ លោក មាស ប៊ុនរិន បានអះអាថាជាម៉ោងដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យរៀងរាល់សប្តាហ៍សំរាប់ប្រតិភូបុគ្គលិកជួបប្រាស្រ័យជាមួយកម្មករនិយោជិត ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានកំណត់កន្លែងឱ្យជួបមិនមែនចេះតែដើរស្រេចតែចិត្តទេ ។ ការអនុវត្តកន្លងមក លោក ប៊ុនរិន បញ្ជាក់ថា លោកដើររបៀបនេះរាល់សប្តាហ៍ នៅពេលអត់មានបញ្ហា ហើយពេលមានបញ្ហាបានជួបជុំគ្នានៅកន្លែងដែលក្រុមហ៊ុនកំណត់អោយ ។

- លោក មាស ប៊ុនរិន បានទទួលលិខិតស្តីពីការព្យួរការងារ តែមិនបានទទួលលិខិតជូនដំណឹងពីការបញ្ឈប់ទេ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា មិនទាន់បានជូនដំណឹងពីការបញ្ឈប់នេះនៅឡើយទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនកំពុងតែដាក់ពាក្យសុំទៅក្រសួងការងារអំពីការបញ្ឈប់នេះ ។

- ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ទៀតថា ការបញ្ឈប់នេះគឺផ្អែកលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន និងច្បាប់ការងារ មាត្រា ៨៣ ចំនុច២ ៣ និង ៤ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុននេះមិនមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងទេ មានតែសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងប៉ុណ្ណោះ ។ បន្ថែមពីលើនេះទៀត កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក មាស ប៊ុនរិន និងក្រុមហ៊ុន មិនមានចែងច្បាស់លាស់អំពីមុខងារពិតប្រាកដរបស់លោក មាស ប៊ុនរិន នោះទេ ។

- ទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់ មាស ប៊ុនរិន នេះ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា បើសិនជាមន្ទីរការងារអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុននឹងបើកតែប្រាក់ខែចុងក្រោយ និងការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនទាន់ប្រើប្រាស់ប៉ុណ្ណោះ ។

បញ្ហាទី២: ការទាមទារលុយថ្លៃបាយចំនួន១០០០រៀលសំរាប់ការងារថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង១៨:០០ដល់ ម៉ោង ២០:០០ យប់ និងមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនកម្មករស្ម័គ្រចិត្ត

- ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពលើមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ដោយព្រមព្រៀងថា កម្មករណាដែលគ្មានមធ្យោ-បាយធ្វើដំណើរទៅលំនៅដ្ឋានវិញ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរទៅផ្ទះនៅពេលមានការថែមម៉ោង ដោយស្ម័គ្រចិត្ត ។ ដូច្នេះ ចំណុចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាទេ ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោង ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃបាយចំនួន១០០០រៀល ហើយការងារថែមម៉ោងជាទូទៅគឺចាប់ពីម៉ោង ១៦:០០ ដល់ម៉ោង១៨:០០ ប៉ុន្តែមានពេលខ្លះការងារថែមម៉ោងមានបន្តពីម៉ោង១៨:០០ ដល់ម៉ោង ២០:០០ ។

- កម្មករនិយោជិតទាមទារលុយថ្លៃបាយចំនួន១០០០រៀលសំរាប់ការថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង១៨:០០ដល់ម៉ោង ២០:០០ យប់នោះ ដោយបញ្ជាក់មូលហេតុថា ទំនិញឡើងថ្លៃ ហើយកម្មករបានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន និង រោងចក្របានរីកចំរើនដោយសង់រោងចក្រដល់ទៅ២ហើយ ។

- ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមបានទេ ។ ក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់ថា ទំនិញឡើងថ្លៃ កម្មករបានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនមែន ប៉ុន្តែការនិយាយថា រោងចក្របានរីកចំរើនដោយពង្រីករោងចក្រដល់ទៅ២នោះមិនត្រឹមត្រូវទេ ។ ជាការពិត ក្រុមហ៊ុនបានពង្រីករោងចក្រ២មែន ប៉ុន្តែបានបិទមួយ ហើយដោយគ្មានការងារធ្វើ ។ កម្មករឯកភាពថាមានបិទមែន ។ ម៉្យាងវិញទៀត ក្នុងការថែមម៉ោងនេះ ក្រុមហ៊ុនក៏បានផ្តល់នំប៉័ងបន្ថែម១កំណាត់ដែរ ហើយនៅរោងចក្រនេះមានបន្ថែមប្រាក់ជំនាញលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករទូទៅផង ។

បញ្ហាទី៣: កម្មករនិយោជិតបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថែមម៉ោងថ្ងៃបុណ្យ១ គុណនឹង២

- កម្មករនិយោជិតបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថែមម៉ោងថ្ងៃបុណ្យ ស្របតាមប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ។ កម្មករចាត់ទុកថា ការធ្វើការថ្ងៃបុណ្យជាការធ្វើការថែមម៉ោង ។

- កម្មករបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតលុយថ្លៃធ្វើការថែមម៉ោងថ្ងៃបុណ្យ១ គុណនឹង២ (ស្មើ៣ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលនៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតា) មកពីមូលហេតុ ទំនិញឡើងថ្លៃ កម្មករបានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន និងការអនុវត្តនៅរោងចក្រ ខាំដែល និងរោងចក្រជូស៊ីង ។

- ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពផ្តល់អោយទេតឺ និយោជកអនុវត្តតាមប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ។

បញ្ហាទី៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបង្កើតបន្ទប់ទារកដ្ឋានសម្រាប់បំបៅដោះកូន និងប្រាក់៣០ដុល្លារ សម្រាប់អាហារ និង ថ្លៃផ្ញើក្មេងរបស់កម្មការិនី

ភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចបញ្ហាបន្ទប់បំបៅ និង ពេលវេលាបំបៅដោះកូនហើយ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាតែលើចំណុចទាក់ទងនឹងទារកដ្ឋាន ។

- រោងចក្រនេះមានកម្មករស្រ្តីជាង១.២០០នាក់ ។

- រោងចក្រមិនទាន់មានទារកដ្ឋានទេព្រោះទីតាំងចង្អៀត ។

- ជំនួសឱ្យការសាងសង់ទារកដ្ឋាន កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់៣០ដុល្លារសំរាប់អាហារ និងថ្លៃផ្ញើក្មេងរបស់កម្មការិនី ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពផ្តល់អោយទេ ។ អំឡុងពេលដំណើរការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមហ៊ុន និងតំណាងកម្មករបានព្រមព្រៀងលើទឹកប្រាក់ចំនួន៥ដុល្លារក្នុង១ខែសំរាប់សោហ៊ុយសេវាទារកដ្ឋាននៅខាងក្រៅដល់កម្មការិនីណា ដែលធ្វើការបាន២ឆ្នាំ ហើយមានកូនអាយុតិចជាង២ឆ្នាំ ។ ផ្អែកលើគោលការណ៍ ១០ ភាគរយនៃប្រាក់ខែកម្មករ ដែលជាការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន ដែលនឹងចាប់អនុវត្តពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦ ។

បញ្ហាទី៥: កម្មករបានស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដកលោក លាំង ជីងឆឹង

- កម្មករបានស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដកលោក លាំង ជីងឆឹង ដោយមូលហេតុថា មានការពិបាកធ្វើការជាមួយ ដោយគាត់បានគំរាមកំហែងកម្មករ និងមិនចេះច្បាប់ការងារ ។ នេះមានន័យថា លោក លាំង ជីងឆឹង មិនដោះ-ស្រាយតាមសំណើរបស់កម្មករ ។

- លោក លាំង ជីងឆឹង បានបញ្ជាក់ថា ជាទូទៅគឺក្រុមហ៊ុនជាអ្នកសំរេចលើការទាមទារអោយដោះស្រាយរបស់កម្មករនិយោជិតមិនមែនលោកទេ ហើយសំណើរបស់កម្មករនិយោជិតតែងតែត្រូវបានដោះស្រាយមិនអោយហួស១សប្តាហ៍ឡើយ ។ កម្មករនិយោជិតមិនបានឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងរបស់ លោក លាំង ជីងឆឹង ទេ ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមិនមាននីតិវិធីច្បាស់លាស់សំរាប់ការប្ដឹងមិនសុខចិត្ត ការឆ្លើយតបទៅនឹងសំណើ សំណូមពររបស់កម្មករ តំណាងកម្មករ ឬ សហជីពទេ ដែលជាហេតុនាំឱ្យការប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាងកម្មករ សហជីព និង រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន មិនមានការប្រព្រឹត្តទៅដោយរលូន ។

បញ្ហាទី ៦: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៅដដែលនៅពេលកម្មករឈឺនៅក្រៅរោងចក្រ

- និយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដូចជាប្រាក់អតីតភាព និង ប្រាក់រង្វាន់ជំនាញចំនួន ៥០ភាគរយជូនដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានជម្ងឺសំរាកនៅខាងក្រៅ ហើយដែលមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋបញ្ជាក់ ចំណែកប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់គឺក្រុមហ៊ុនមិនបើកឱ្យឡើយ ។

- នៅក្នុងចំណុចនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារអោយនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ រួម និង ទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ (ប្រាក់អតីតភាពការងារ ប្រាក់រង្វាន់ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និង ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់) ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានជម្ងឺសំរាកនៅខាងក្រៅ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពគ្នាលើចំណុចលិខិតបញ្ជាក់របស់មន្ទីរពេទ្យគឺ យកលិខិតបញ្ជាក់របស់ពេទ្យរដ្ឋ (គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់) ។

- នៅក្នុងសវនាការក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ខ្លួនបានបញ្ចូលប្រាក់អតីតភាពការងារ ប្រាក់រង្វាន់ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលមិនមែនប្រាក់បន្ទាប់បន្សំទេ ។

ចំណុចបញ្ហាទី៧ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់អតីតភាពចំនួន ៨ ដុល្លារ ចំពោះកម្មករមានអតីតភាព៦ ឆ្នាំ ប្រាក់ចំនួន១១ដុល្លារចំពោះកម្មករមានអតីតភាព៧ឆ្នាំ

- ក្រុមហ៊ុនបានផ្ដល់ប្រាក់អតីតភាពការងារត្រឹមត្រូវតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ។

- កម្មករនិយោជិតទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់អតីតភាពចំនួន ៨ ដុល្លារ ចំពោះកម្មករ ដែលមានអតីតភាព ៦ ឆ្នាំ និង ប្រាក់ចំនួន ១១ ដុល្លារ ចំពោះកម្មករដែលមានអតីតភាព ៧ ឆ្នាំ ។ ចំពោះករណីនេះក្រុមហ៊ុនមិនយល់ព្រមតាមការទាមទារឡើយ ដោយសុំអោយគោរព និង អនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ ។

ចំណុចបញ្ហាទី ៨: ទាក់ទងនឹងការទាមទាររបស់កម្មករសុំឱ្យមានការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកឡើងវិញ

- ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកនៅថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ សំរាប់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល ហ្វូតវែរ អ៊ិនធើលី ខប និង ស្កាយស្ដា ហ្វូតវែរ ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី ហើយត្រូវបានមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្ដាល ទទួលចុះបញ្ជិកានៅថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានទទួលស្គាល់កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយរបស់ក្រុមហ៊ុន គួប៊ិល ហ្វូតវែរ អ៊ិនធើល៍ ខប និង ស្ពាយស្គា ហ្វូតវែរ ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី ហើយប្រកាសទទួលស្គាល់អាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិកផុតកំណត់នៅថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ ។ យោងតាមកំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៥ ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយរបស់ក្រុមហ៊ុន គួប៊ិល ហ្វូតវែរ អ៊ិនធើល៍ ខប ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងចំណោមកម្មករឈរឈ្មោះ ៣៦ នាក់ មានកម្មករចំនួន ៦ រូប ជាប់ជាប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និង ៦ រូបជាប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីបានបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមប្រតិភូពេញសិទ្ធិទាំង ៦ រូប នេះ មានប្រតិភូ ៤ រូបបានឈប់ធ្វើការអោយក្រុមហ៊ុន និង ១ រូប លាឈប់ពីតំណែងជាប្រតិភូបុគ្គលិក ។ ដូចនេះ ប្រតិភូពេញសិទ្ធិនៅសល់តែ ១ រូបប៉ុណ្ណោះ ។ ចំណែកក្នុងចំណោមប្រតិភូជំនួយទាំង ៦ រូប មានប្រតិភូជំនួយ ២ រូប ឈប់ធ្វើការក្នុងរោងចក្រ និង ២ រូប បានលាឈប់ពីតំណែងជាប្រតិភូជំនួយ ដូចនេះនៅសល់ប្រតិភូជំនួយតែ ២ រូប ប៉ុណ្ណោះ ។

- ដូចគ្នាដែរ យោងតាមកំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្ពាយស្គា ហ្វូតវែរ ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងចំណោមកម្មករឈរឈ្មោះ ៥៦ រូប មានកម្មករចំនួន ១១ រូប ជាប់ជាប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និង ១១ រូប ជាប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយ ។

- នៅក្នុងសវនាការភាគីបានបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមប្រតិភូពេញសិទ្ធិទាំង ១១ រូប នេះ មានប្រតិភូ ២ រូប បានឈប់ធ្វើការអោយក្រុមហ៊ុន និង ១ រូប លាឈប់ពីដំណែងជាប្រតិភូបុគ្គលិក ។ ដូចនេះ ប្រតិភូពេញសិទ្ធិនៅសល់តែ ៨ រូប ប៉ុណ្ណោះ ។ ចំណែកក្នុងចំណោមប្រតិភូជំនួយទាំង ១១ រូប មានប្រតិភូជំនួយ ៣ រូប បានឈប់ធ្វើការក្នុងរោងចក្រ និង ១ រូប បានលាឈប់ពីតំណែងជាប្រតិភូជំនួយ ។ ដូចនេះ នៅសល់ប្រតិភូជំនួយតែ ៧ រូប ប៉ុណ្ណោះ ។

- ភាគីសហជីពទាមទារអោយក្រុមហ៊ុន រៀបចំធ្វើការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកឡើងវិញ ឬ យ៉ាងហោចណាស់គឺបោះឆ្នោតជាថ្មី ដើម្បីរើសប្រតិភូបុគ្គលិកបំពេញបន្ថែមចំពោះចំនួនដែលខ្វះនោះ ។ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកមិនឯកភាព តែយល់ព្រមអោយតម្លើងបំពេញឈ្មោះកម្មករពីបញ្ជីប្រតិភិភូបុគ្គលិកជំនួយឱ្យក្លាយទៅជាប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងរើសយកកម្មករ ដែលមានសំលេងឆ្នោតច្រើនជាងគេក្នុងបញ្ជីកំណត់ហេតុបោះឆ្នោតនាថ្ងៃទី ០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ មកបំពេញបន្ថែមក្នុងបញ្ជីប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយ ដែលមិនទាន់មានគ្រប់ចំនួនតាមលំដាប់ចំនួនសន្លឹកឆ្នោតអោយធ្វើការងារបន្តរហូតដល់ផុតអាណត្តិថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ ។

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសំរេច

បញ្ហាទី១

ក្នុងរឿងនេះក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ការបញ្ឈប់នេះ លោក មាស ប៊ុនរិន ជាប្រតិភូបុគ្គលិក និងជាប្រធានសហជីពប្រចាំរោងចក្រដោយចោទប្រកាន់ថា ទង្វើរបស់លោក មាស ប៊ុនរិន ជាកំហុសធ្ងន់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៨៣ ចំណុច ២ ៣ និង ៤ នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ និង គឺផ្អែកលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

មាត្រា ៨៣ចែងថា *"ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ" ខ:*

១.....

២- អំពើក្លែងក្លាយបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា "ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេល កំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា" វិច្ឆេទកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម "ខ"នៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្សាយ អាថ៌កំបាំង ខាង វិជ្ជាជីវៈ ។

៣- ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ ។

៤- ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត ។"

ក្នុងករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងពិចារណាថា តើទង្វើរបស់លោក មាស ប៊ុនរិន ជាការល្មើសធ្ងន់ខាងវិន័យដែរ ឬទេ?

តាមអង្គហេតុទាក់ទងនឹងហេតុផលនៃការបណ្ដេញលោក មាស ប៊ុនរិន របស់ក្រុមហ៊ុន ដែលរកឃើញខាងលើ:

ក. លោក មាស ប៊ុនរិន បានបដិសេធនឹងការចាត់តាំងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ នៅថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការបដិសេធរបស់លោក មាស ប៊ុនរិន មានហេតុផលសមស្រប ដោយសារគាត់កំពុងតែរាប់ឡេវដែលជាការងាររបស់ផ្នែកគាត់ មិនមែនអង្គុយលេងតាមការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុនទេ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមហ៊ុនចេះតែប្រើគាត់ធ្វើការធ្ងន់ៗ ដូចជាលើកម៉ាស៊ីនជាដើម ។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានឆ្លើយតប ឬបដិសេធនឹងការលើកឡើងរបស់លោក មាស ប៊ុនរិន ទេ ។

ខ. លោកបានដើរចែកក្រដាសក្នុងម៉ោងធ្វើការ នៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុន ។ គាត់បានស្នើសុំក្រុមហ៊ុនដែរ តែក្រុមហ៊ុនបដិសេធ ហើយគាត់នៅតែដើរចែកទៀត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ទង្វើរបស់គាត់ជាកំហុសដែលរំខាន និងប៉ះពាល់ដល់ការងារផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលទង្វើនេះត្រូវទទួលការព្រមាន និងដាក់វិន័យតាមសមាមាត្រនៃកំហុសដែលបានប្រព្រឹត្ត ។

គ. ការដើរឆ្លងពីអគារមួយទៅអគារមួយទៀត នៅថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ របស់លោក មាស ប៊ុនរិន ដែលបានបញ្ជាក់ទង្វើនេះជាទម្លាប់នៃការអនុវត្តកន្លងមករបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងការប្រើប្រាស់រយៈពេល២ម៉ោងក្នុងម៉ោងធ្វើការក្នុងមួយសប្ដាហ៍ដើម្បីប្រជុំ និងធ្វើកិច្ចការប្រតិភូបុគ្គលិក ហើយកន្លងមកមិនដែលមានបញ្ហាអ្វីទេ។

ក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ពេល២ម៉ោង ម៉ោងធ្វើការឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកសំរាប់ការងាររបស់ពួកគេ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនកន្លែងសំរាប់ប្រតិភូបុគ្គលិកធ្វើកិច្ចការរបស់ពួកគេ មិនមែនឱ្យដើរតាមអគារនោះទេ តែក៏មិនបានធ្វើការទាស់ពិតប្រាកដទាក់ទងនឹងការលើកឡើងរបស់លោក មាស ប៊ុនរិន ។ ក្រុមប្រឹក្សាយល់ឃើញថា រយៈពេល២ម៉ោងសំរាប់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងមួយសប្តាហ៍គួរត្រូវបានប្រើប្រាស់ឱ្យបានសមស្របតាមច្បាប់អនុញ្ញាត ។ ការដើរប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយកម្មករគឺជាមធ្យោបាយល្អក្នុងការបង្កើនទំនាក់ទំនងល្អ ប៉ុន្តែការប្រាស្រ័យទាក់ទងនេះគួរធ្វើយ៉ាងណា ដើម្បីជៀសវាងការរំខានការងារកម្មករផ្សេងៗ និង ប៉ះពាល់ដល់ការងារសង្វាក់ផលិតកម្ម ។ ការអនុវត្តបែបនេះធ្លាប់កើតមានច្រើនដងមកហើយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនពីមុនមក ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនបានចាប់អារម្មណ៍លើបញ្ហានោះទេ ។ ដូច្នេះ ក្នុងករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទង្វើបែបនេះមិនអាចចាត់ទុកថាជាកំហុសបានឡើយព្រោះជាសកម្មភាពដែលធ្លាប់មានពីមុន ហើយក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើការណែនាំ ឬហាមប្រាម ។ ដូច្នេះ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនយល់ថា ទង្វើបែបនេះមិនត្រឹមត្រូវទេនោះ ក្រុមហ៊ុនគួរធ្វើការជូនដំណឹង និងធ្វើសេចក្តីណែនាំជាមុនដល់ប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងអស់ដើម្បីចៀសវាងកុំអោយកើតមានម្តងទៀត ។

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់និយោជកទាក់ទងនឹងទង្វើរបស់លោក មាស ប៊ុនរិន ដោយសំអាងលើមាត្រា៨៣ ចំណុចទី២ និង ទី៤ នោះមិនត្រឹមត្រូវទេ ។ ចំណែកឯចំណុចទី៣នៃមាត្រា៨៣ នៃច្បាប់ការងារចែងអំពីការល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យនោះ ក៏មិនត្រឹមត្រូវដែរ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើកំហុសរបស់លោក មាស ប៊ុនរិន នេះជាកំហុសធ្ងន់ខាងវិន័យដែលសមាមាត្រនឹងទោសកំហុសបណ្តេញចេញឬអត់?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កំហុសរបស់លោកមិនអាចចាត់ទុកថា ជាកំហុសធ្ងន់ខាងវិន័យដូចមានចែងក្នុងចំណុចទី៣នៃ មាត្រា៨៣ (ខ) ទេដោយសារមូលហេតុដូចខាងក្រោម:

ក. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុននេះមិនមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងទេ មានតែសេចក្តីព្រាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងប៉ុណ្ណោះ ។ ដូច្នេះ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងកិច្ចសន្យាការងារនេះមិនអាចយកមកពិចារណាក្នុងរឿងនេះបានទេ ពីព្រោះមាត្រា២៤នៃច្បាប់ការងារចែងថា :

"បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែរៀបចំដោយនាយកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ក្រោយពីបានពិគ្រោះនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេលបីខែបន្ទាប់ពីថ្ងៃបើកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ឬរយៈពេលបីខែក្រោយពីការប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់នេះ ប្រសិនបើសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានកើតរួចមកហើយ ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ មុននឹងដាក់ឱ្យប្រើ ត្រូវតែបានទទួលទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារជាមុន ។ ទិដ្ឋាការនេះត្រូវចេញឱ្យមិនលើសពីរយៈពេលហុកសិបថ្ងៃ ។"

ខ.- តាមរយៈភស្តុតាងដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់មក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កំហុសរបស់លោក មាស ប៊ុនរិន ជាកំហុសប្រព្រឹត្តលើកទី១ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏មិនទាន់មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលកំណត់អំពីទោសវិន័យ និង កំណត់ថា កំហុសណាខ្លះជាកំហុសធ្ងន់ខាងវិន័យនោះដែរ ។ ក្រុមហ៊ុនប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កំហុសធ្ងន់ខាងវិន័យ លុះត្រាតែទង្វើដែលបានប្រព្រឹត្តនោះបានកើតដដែលៗដោយកំណត់ហេតុបញ្ជាក់ ឬ មានចែងច្បាស់លាស់ក្នុងច្បាប់ការងារ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

មាត្រា២៧នៃច្បាប់ការងារចែងថា " *ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស ។ អធិការការងារមានសិទ្ធិសម្បទា ក្នុងការត្រួតពិនិត្យភាពសមាមាត្រនេះ ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោសកំហុសរបស់ មាស ប៊ុនរិន មិនសមាមាត្រនឹងការបញ្ឈប់ពីការងារទេ គឺ ទោសត្រឹមព្យួរការងារមួយរយៈប៉ុណ្ណោះ ។ ក្នុងករណីនេះក្រុមហ៊ុនបានព្យួរការងារ លោក មាស ប៊ុនរិន ចាប់ពីថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ រហូតមកដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦ នេះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្យួរការងាររយៈពេលយូរបែបនេះក៏វាមិនសមាមាត្រនឹងកំហុសរបស់លោក មាស ប៊ុនរិន ដែរ ។ ដោយឈរលើគោលការណ៍សមធម៌ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្យួរការងារលោក មាស ប៊ុនរិន ២សប្តាហ៍ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល គឺវាសមាមាត្រនឹងកំហុសរបស់លោក ដែលបានប្រព្រឹត្តកន្លងមក និង មានចែងក្នុងមាត្រា២៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារហើយ ។

ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចអោយក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក មាស ប៊ុនរិន ចូលធ្វើការវិញ និងបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលរំលឹកឱ្យលោ កមាស ប៊ុនរិន សំរាប់រយៈពេលដែលលើសពី២សប្តាហ៍ ។

បញ្ហាទី២

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២000 ចំណុច ៤ បានចែងថា : កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជកត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយ ១.000រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ។ ដូចនេះ សំរាប់រយៈពេលនៃការស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងស្របទៅតាមច្បាប់កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានបន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៣៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនូវចំនួនទឹកប្រាក់ស្មើនឹង ១.000 រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ។

តាមខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃបាយការងារថែមម៉ោងផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ តែមិនបានបញ្ជាក់ថា ថែមម៉ោងចំនួនពីរម៉ោង ឬ ប៉ុន្មានម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃនោះទេ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏មិនមានមាត្រាណាមួយចែងកំណត់ច្បាស់លាស់អំពីចំនួនម៉ោងការងារថែមម៉ោងថា ប៉ុន្មានម៉ោងក្នុង១ថ្ងៃដែរ ។

ហេតុដូច្នេះ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារលុយថ្លៃបាយចំនួន ១000 រៀល សំរាប់ការងារថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង១៨:00 ដល់ម៉ោង ២០:00 យប់ លើសពីច្បាប់កំណត់អោយ ដែលនេះ គឺជាការទាមទារពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ វិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ។ តាមការរកឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សហជីពនេះមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះផ្តល់សមត្ថភាពផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចារបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទមួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

ដូច្នេះ សហជីពនេះមិនទាន់មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួមក្នុងនាមកម្មករក្នុងរោងចក្រទាំងមូលទេ (សូមមើលមាត្រា៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី២-ខ និងប្រកាសលេខ៣០៥ ប្រការ៩ កថាខណ្ឌទី១) ។ សិទ្ធិនេះជារបស់សហជីពដែលបានចុះបញ្ជិកាដែលមានសមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀតដែលមានចែងក្នុងមាត្រា២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យមានភាពស្របគ្នានឹងសំណុំរឿងមុនៗនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពនេះមិនទាន់មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះនៅឡើយទេ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា "សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសំរាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចារបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ " ។

កន្លងមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់លើចំណុចនេះ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលនឹងអនុវត្តទៅលើកម្មករទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតបាត់បង់សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មទាមទារលើវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត នោះវានឹងបង្កើតឱ្យមានភាពមិនត្រឹមត្រូវយុត្តិធម៌សំរាប់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ។ *(សូមមើលសំណុំរឿង លេខ ០៤/០៣-ក្រុមហ៊ុន លី ដា សំណុំរឿងលេខ០៦/០៤-ក្រុមហ៊ុន ជូ ស៊ីង សំណុំរឿងលេខ២៤/០៣-ក្រុមហ៊ុន ថប វ័ន្ត សំណុំរឿងលេខ៦១/០៤-ក្រុមហ៊ុន បេស ហ្វូន័រ សំណុំរឿងលេខ៦២/០៤-ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ស៊ីន និងសំណុំរឿង*

លេខ ០៩/០៥ - គីន តាយ) ។ បន្ថែមលើនេះ កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានសន្និដ្ឋានថា សហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុត មិនមានសិទ្ធិយកជម្លោះផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះ-ស្រាយដែរ (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ៣១/០៣-ហុង វ៉ា សំណុំរឿងលេខ៦០/០៤-យូណាយធីត អាត *និង សំណុំរឿងលេខ៩៩/០៤-ក្រុមហ៊ុន អេ អាយ អេ)*) ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួនឡើយ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំរេចបដិសេធការទាមទារប្រាក់ ១០០០ រៀល នេះ ។

បញ្ហាទី៣

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះកម្មករបានទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនគិតលុយថ្លៃធ្វើការថែមម៉ោងថ្ងៃបុណ្យ ១ គុណនឹង២ (ជាសរុបស្មើ៣ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលនៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ដោយបូកបញ្ចូលទាំងប្រាក់ឈ្នួលនៃថ្ងៃឈប់បុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល១០០%) មកពីមូលហេតុ ទំនិញឡើងថ្លៃ កម្មករបានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការអោយក្រុមហ៊ុន និងការអនុវត្តនៅរោងចក្រ ខាំដែល និងរោងចក្រជូស៊ីង ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពផ្តល់អោយទេ គឺ និយោជកអនុវត្តតាមប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ។

នៅក្នុងសវនាការ កម្មករបញ្ជាក់ថា ការធ្វើការថ្ងៃបុណ្យជាការធ្វើការថែមម៉ោង និង បានលើកហេតុផលថាទំនិញ និងតម្លៃជីវភាពរស់នៅបានកើនឡើង ហេតុដូច្នេះហើយបានជាពួកគេទាមទារ ទោះបីពួកគេទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ រួចហើយក៏ដោយ ។

ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ចែងថា " *កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់មួយស្មើនឹងចំនួនមួយដងនៃអាត្រាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ។* "

យោងតាមប្រកាស ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួលជាសរុបចំនួន ២០០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតានៅពេលពួកគេធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ។ ដូច្នេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងរឿងនេះ គឺជាការទាមទារពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធមិនពិចារណា ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងបញ្ហានេះ (សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេចក្នុងបញ្ហាទី៣ខាងលើ) ។

បញ្ហាទី៤

កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់៣០ដុល្លារក្នុង១ខែសំរាប់អាហារក្មេង និងសេវាទារកដ្ឋាន ។

មាត្រា ១៨៦ ចែងថា "*នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រី ចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬ នៅជិតនោះ ហើយនិង ទារកដ្ឋានមួយផង ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសំរាប់ទទួលកុមារ អាយុលើសពី១៨ខែផ្ទាល់ទេ ស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ*" ។

យោងតាមមាត្រាខាងលើនេះ ភាគីនិយោជកមានជម្រើសពីរ : សាងសង់ទារកដ្ឋាន ឬ ចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកឱ្យកម្មការិនីដែលមានកូនមានអាយុលើសពី ១៨ ខែ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានលទ្ធភាពសាងសង់ និងផ្តល់សេវាទារកដ្ឋានដល់កម្មកររបស់ខ្លួននៅឡើយទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនមានជំរើសតែមួយគឺត្រូវបង់សោហ៊ុយថែរក្សាដល់កម្មករ ។

តើនិយោជកត្រូវចេញសោហ៊ុយឱ្យកម្មការិនីជាម្តាយកុមារ សំរាប់សេវាទារកដ្ឋានខាងក្រៅនោះប៉ុន្មាន?

ក្រុមហ៊ុនបានបង្ហាញភស្តុតាង ដែលក្រុមហ៊ុន និងតំណាងកម្មករព្រមព្រៀងលើសោហ៊ុយថែរក្សាទារកចំនួន៥ដុល្លារសំរាប់សេវា ហើយនឹងចាប់អនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃ០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះបានធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង ធ្វើឡើងរវាងក្រុមហ៊ុន និងតំណាងកម្មករក្នុងក្រុមហ៊ុន ។ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែលើកទឹកចិត្តភាគីឱ្យចរចារគ្នាលើចំណុចបញ្ហាក្នុងវិវាទក្នុងអំឡុងពេលដំណើរដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះមិនទាន់បានដោះស្រាយចំណុចបញ្ហានៃវិវាទនៅឡើយទេ ដោយហេតុថា ភាគីដែលចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយក្រុមហ៊ុនមិនមែនជាភាគីវិវាទ ។ ម៉្យាងវិញទៀត ចំនួនតំណាងកម្មករដែលជាភាគីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនោះកំពុងស្ថិតនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនេះដែរ ។

ហេតុដូច្នេះ ដើម្បីកំណត់សោហ៊ុយថែរក្សាទារកនៅទារកដ្ឋានឱ្យបានសមរម្យសំរាប់ភាគីទាំងពីរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងផ្អែកទៅលើការរកឃើញ និងសេចក្តីសម្រេចដ៏សមហេតុផលរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ព្រមទាំងពិនិត្យមើលសោហ៊ុយដែលទទួលយកបានដោយកម្មការិនីភាគច្រើនលើសលប់នៃសហគ្រាសនានា ។

យោងតាមសំណុំរឿងលេខ៦៨/០៤ - ស៊ីធី ញូ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា តម្លៃផ្ញើកូននៅតាមទារកដ្ឋាននានាខាងក្រៅរោងចក្រ គឺ ១៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។ តម្លៃនេះទៀតសោតត្រូវបានរកឃើញថាជាតម្លៃដែលត្រូវបានកម្មករនិយោជិតទទួលយកបានស្មើរទូទៅ ។ ម៉្យាងទៀត ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿង

ដដែលនេះ ក៏បានសំរេចឱ្យនិយោជកចេញសោហ៊ុយ ១៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ជូនដល់កម្មការិនីសំរាប់យកកូនដែលមានអាយុលើសពី ១៨ ខែ ទៅផ្ញើនៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅផងដែរ ។

អាស្រ័យលើហេតុផលទាំងអស់ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចអោយនិយោជកចេញសោហ៊ុយចំនួន ១៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែឱ្យដល់កម្មការិនី នៃក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយណាដែលមានកូនមានអាយុលើសពី ១៨ ខែ ដើម្បីជួលទារកដ្ឋានខាងក្រៅឱ្យមើលថែទាំកូនរបស់ពួកគេរហូតដល់ពេលក្រុមហ៊ុនមានទារកដ្ឋាន ដែលមានល័ក្ខខ័ណ្ឌ និងអនាម័យត្រឹមត្រូវតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

បញ្ហាទី៥

ក្នុងករណីនេះកម្មករទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនដកលោក លាំង ជិងឆឹង ចេញពីការងារ ។

យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ស្តីអំពីកិច្ចសន្យាការងារដែលបានកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារគឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតអោយមានទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជក ។ *កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា* ។ ដោយសារកិច្ចសន្យានេះឋិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ដូចនេះ ក្រឹត្យ-ច្បាប់ លេខ ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ក៏គ្របដណ្តប់លើកិច្ចសន្យាការងារផងដែរ ។ ក្រឹត្យ-ច្បាប់ ៣៨ មាត្រា ២២ ចែងថា *"កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់គូភាគី ។ កិច្ចសន្យានឹងអាចកែប្រែបាន លុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីគូភាគី ។ កិច្ចសន្យាមានអានុភាពតែទៅលើគូភាគីប៉ុណ្ណោះ"* ។

ដូចនេះ មានតែភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាទេ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះបាន ។ នេះមានន័យយ៉ាងច្បាស់ថា ការជួល ឬ ការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតណាមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់និយោជក ដែលជាភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ ។ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារក៏ដោយ ក៏ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ការងារមិនតម្រូវឱ្យភាគីនិយោជកត្រូវតែបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារទេ ផ្ទុយទៅវិញច្បាប់ការងារគ្រាន់តែផ្តល់សិទ្ធិឱ្យនិយោជកក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារប៉ុណ្ណោះ (សូមមើលរឿងក្តី ជូស៊ីង លេខ ១៤/០៣ និង ហូហ៊ីង ១៧/០៣ ១៨/០៤ និង លេខ១៨/០៥ អេ អាយ អេ) ។

ផ្អែកលើហេតុផល និងភស្តុតាងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតអោយក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក លាំង ជីងឆឹង ពីការងារ គឺជាការមិនត្រឹមត្រូវ និងខុសនីតិវិធីនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ។ ហើយជានិច្ចកាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លួនមិនមានសិទ្ធិបញ្ជាឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារទេ តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ។ (សូមមើល

សំណុំរឿង លេខ ០៤/០៣-លីដា លេខ ១៤/០៣-ជូស៊ីង លេខ ១៧/០៣ និង ១៨/០៣-ហ្វូហ៊ីង លេខ ០៦/០៤-ជូស៊ីង លេខ១៥/០៤-ឡាក់គីហ្សូន លេខ ១៦/០៤-យ៉ាដា ព្រីនធីង លេខ ៣២/០៤-អ៊ីស៊ីន និងលេខ ៣៤/០៤- ហ៊្វុលវ៉ែលយូ)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា មានករណីលើកលែងខ្លះ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបញ្ជាអោយនិយោជកបញ្ឈប់ ឬផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីការងារ ឧទាហរណ៍ប្រសិនបើនិយោជិតនោះបង្កអោយមានការប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ។ ប៉ុន្តែយោងតាមអង្គហេតុខាងលើបញ្ជាក់ថា លោក លាំង ជីងឆឹង មិនដែលវាយដំធ្វើបាបចំពោះកម្មករណាម្នាក់ទេ ហើយក៏មិនដែលជេរប្រមាថមើលងាយកម្មករណាម្នាក់ដែរ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចបញ្ជាអោយនិយោជកបញ្ឈប់ ឬផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីការងារបានទេ (សូមមើលសំណុំរឿង ជូស៊ីង លេខ ១៤/០៣)។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ហេតុផលនាំឱ្យកើតមានការទាមទារនេះ គឺដោយសារក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មាននីតិវិធីច្បាស់លាស់សំរាប់ការប្តឹងមិនសុខចិត្ត ការឆ្លើយតបទៅនឹងសំណើសំណូមពររបស់កម្មករ តំណាងកម្មករ ឬ សហជីព ហើយកម្មករមិនបានដឹងថារាល់ការព្រួយបារម្ភ សំណើឬសំណូមពររបស់ខ្លួនត្រូវបានក្រុមហ៊ុនយកចិត្តទុកដាក់បែបណាដែរ ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីចៀសវាងបញ្ហាកើតឡើង និងដើម្បីបង្កើនកិច្ចសហការគ្នានៅកន្លែងធ្វើការ ក្រុមហ៊ុនគួរបង្កើតនីតិវិធីតវ៉ាមិនសុខចិត្ត និងជូនដំណឹងអំពីការអនុវត្តនៃនីតិវិធនោះដល់កម្មករ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រឹមត្រូវ និងមិនស្របតាមគតិច្បាប់ទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចបដិសេធបណ្តឹងទាមទារបញ្ឈប់លោក លាំង ជិងឆឹង ។

បញ្ហាទី៦

នៅក្នុងចំណុចនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារអោយនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយរួម និង ទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ (ប្រាក់អតីតភាពការងារ ប្រាក់រង្វាន់ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និង ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់)។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានជម្ងឺសំរាកនៅខាងក្រៅ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យរដ្ឋបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។

ក- ប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រា ៧១ (៣) ចែងថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនឹងត្រូវព្យួរនៅពេលអវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងករណីមានជម្ងឺ ដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។ ចិរវេលាអវត្តមាននោះត្រូវមាន

កំណត់ត្រឹម៦ខែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែអាចពន្យារហូតដល់មានអ្នកជំនួស ។ មាត្រានេះមិនបានចែងថា កម្មករ និយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ខែពេញក្នុងអំឡុងពេលមានជម្ងឺទេ ប៉ុន្តែមាត្រានេះគ្រាន់តែចែង (១) ការឈប់សំរាកមានជម្ងឺត្រូវបានការធានាការងាររយៈពេល៦ខែ និង(២) ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្នុងពេលការឈប់សំរាកមានជំងឺ។ មាត្រា ៧២(១) ចែងថា នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនតម្រូវអោយធ្វើការអោយនិយោជកដែរ ។

ក្នុងករណីនេះដែរ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក៏មិនបានតំរូវអោយជាពិសេសដើម្បីចេញប្រកាស ទាក់ទងនឹងការឈប់សំរាកមានប្រាក់ឈ្នួលដែរ សំរាប់កម្មករនិយោជិតដែលឈឺ ។ តែក្រសួងគ្រាន់តែបញ្ចូលការឈប់សំរាកពេលមានជំងឺនេះនៅក្នុងគំរូបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងប៉ុណ្ណោះ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធភ្ជាប់ទៅ និងសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ១៤ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២) ។ នៅក្នុងការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ អធិការកិច្ចការងារតំរូវអោយក្រុមហ៊ុន ឬសហគ្រាសទាំងឡាយ បញ្ចូលបទបញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងការឈប់សំរាកពេលមានជម្ងឺ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។

ដូច្នេះ ទោះបីជាច្បាប់មិនបានធានានូវប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលការឈប់សំរាកមានជម្ងឺក៏ដោយ ក៏ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៅតាមសហគ្រាសជាច្រើនបានផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតនូវសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមួយផ្នែកក្នុងអំឡុងពេលការឈប់សំរាកពេលមានជម្ងឺ ។ ជាក់ស្តែងនៅក្នុងរឿងក្តី ស្តតវ៉ែរ លេខ ២៦/០៣ ភាគីនិយោជកបានយល់ព្រមតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការឈប់សំរាកពេលមានជំងឺសំរាប់ កម្មករនិយោជិត ដូចខាងក្រោមគឺ ១០០ភាគរយ ក្នុងខែទី១ ៦០ភាគរយក្នុងខែទី២ ៤០ភាគរយក្នុងខែទី៣ និង មិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទេតែរក្សាក្របខ័ណ្ឌដដែល ចាប់ពីខែទី៤ ដែលខែទី៦ ។ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ ថប វ័ន្ត លេខ ២៤/០៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការឈប់សំរាកពេលមានជម្ងឺដល់កម្មករនិយោជិតគឺ ១០០ភាគរយក្នុងខែទី១ ៦០ភាគរយក្នុងខែទី២និងទី៣ និងមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទេតែរក្សាក្របខ័ណ្ឌដដែលចាប់ពីខែទី៤ដល់ខែទី៦ ។ បន្ថែមលើនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថាការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយក្នុងខែទី១ ៦០ភាគរយក្នុងខែទី២ និងទី៣ និងមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទេ តែរក្សាក្របខ័ណ្ឌនៅដដែលចាប់ពីខែទី៤ដល់ខែទី៦នេះ ក៏មាននៅតាមសណ្ឋាគារនានាដែរ ដូចជា នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សណ្ឋាគារ រ៉ាហ្វល ឡឺរ៉ូយ៉ាល់ ជាដើម ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែបញ្ចូលការឈប់សំរាកឈឺដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន។ ចំពោះអត្រាប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលឈប់សំរាកមានជម្ងឺនោះ ភាគីទាំងពីរត្រូវធ្វើការចរចារគ្នា ដោយផ្អែកលើភាពសមរម្យ និងការអនុវត្តកន្លងមកនៅតាមរោងចក្រ និង សណ្ឋាគារនៅកម្ពុជា (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ៥៥/០៤

ក្រុមហ៊ុន យូខេង) ។ ហេតុដូច្នេះ ក្នុងអំឡុងពេលនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីក្រុមហ៊ុន ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សំរាកមានជម្ងឺ ហើយមានសំបុត្របញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវ ដោយផ្អែកលើការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅតាមរោងចក្រ និងសណ្ឋាគារនៅកម្ពុជាដូចរៀបរាប់ខាងលើ ។

ខ- ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ (ប្រាក់អតីតភាពការងារ ប្រាក់រង្វាន់ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និង ប្រាក់រង្វាន់)

នៅក្នុងសវនាការក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ខ្លួនបានបញ្ចូលប្រាក់អតីតភាពការងារ ប្រាក់រង្វាន់ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលមិនមែនប្រាក់បន្ទាប់បន្សំទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាតែលើប្រាក់រង្វាន់តែប៉ុណ្ណោះ ។

យោងទៅតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនិតិសម្បទា ចែងថា :"...កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ..." ។ ប៉ុន្តែសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនបានចែងបញ្ជាក់ថា ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកដោយសារមានជម្ងឺ និងមិនអាចមកធ្វើការបាននោះទេ ហើយក៏គ្មានបទបញ្ញត្តិណាមួយនៃច្បាប់ការងារចែងអំពីព័ត៌មានបន្ថែមទៅលើសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការឈប់សំរាកដោយសារមានជម្ងឺ ហើយត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ដែរ ។

ម៉្យាងទៀត ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដើម្បីអោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាមើលថា តើភាគីនិយោជកបានកំណត់យល់ព្រមនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថា ផ្តល់ផលប្រយោជន៍នេះសំរាប់កម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សំរាកដោយសារមានជម្ងឺឬទេ? តាមន័យនៃពាក្យថា ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គឺជាប្រាក់រង្វាន់សំរាប់លើកទឹកចិត្ត និងសរសើរដល់កម្មករ ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងរយៈពេលមួយខែពេញដោយមិនមានឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់ ។ ប៉ុន្តែ គោលការណ៍នៃបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ដែលមានចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ របស់ក្រសួង សង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនិតិសម្បទា ក៏ដូចជាច្បាប់ការងារ គឺមិនមានបំណងដាក់ពិន័យចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សំរាកមានជម្ងឺ ហើយមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវដែលបញ្ជាក់ដោយគ្រូពេទ្យនោះឡើយ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនជាកម្មករនិយោជិត ត្រូវបាត់បង់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ទាំងស្រុងចំនួន ៥ ដុល្លារ ដោយសារពួកគេឈប់មានជម្ងឺដោយមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃខែណាមួយនោះ វាអយុត្តិធម៌សំរាប់កម្មករនិយោជិត ព្រោះនេះ មិនមែនជាកំហុសរបស់ពួកគេឡើយដែលពួកគេមិនអាចមកធ្វើការអោយបានទៀងទាត់ព្រោះមានជម្ងឺ ។ ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនជាតំរូវអោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់សំរាប់រយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកមានជម្ងឺនេះ គឺមិនយុត្តិធម៌សំរាប់និយោជក ដែលត្រូវខាតបង់ផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួនក្នុងអំឡុងពេលនៃការឈប់ដោយសារជម្ងឺរបស់កម្មករនិយោជិតដែរ ។

ដោយសារសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា មិនបានចែងច្បាស់អំពីបញ្ហានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសំរេចយកដំណោះស្រាយសមធម៌មួយ ដោយអោយនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតបានឈប់សំរាក ជម្ងឺដោយមានច្បាប់ក្នុងខែនិមួយៗ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់មួយភាគ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយខែ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់ សំរាកឈឺមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ ។ (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ២៦/០៣-ខេមបូឌាស្គូតវែរ សំណុំរឿងលេខ ៦២/០៤-អ៊ីស៊ីន និងលេខ ៦៣/០៤-សាញវែល) ។ មានន័យថា ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើការចំនួន ២៦ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ចំនួនសមាមាត្រនៃប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដែលត្រូវគិតនោះ គឺស្មើនឹង ០៥ ដុល្លារ ចែកនឹង ២៦ ថ្ងៃ ឃើញស្មើនឹង ០.១៩ ដុល្លារ ។ ដូច្នេះ ក្នុងមួយថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានដោយ សារមានជម្ងឺ និងមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនគួរតែកាត់ប្រាក់ចំនួន ០.១៩ ដុល្លារ ពីប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ០៥ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ។

បញ្ហាទី៧

នៅក្នុងរឿងនេះកម្មករនិយោជិតទាមទារអោយក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់អតីតភាពចំនួន ៨ ដុល្លារ ចំពោះ កម្មករ ដែលមានអតីតភាព ៦ ឆ្នាំ និង ប្រាក់ចំនួន ១១ ដុល្លារ ចំពោះកម្មករដែលមានអតីតភាព ៧ ឆ្នាំ ។ ចំពោះ ករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនយល់ព្រមតាមការទាមទារឡើយ ដោយសុំអោយគោរពអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ និងបញ្ញត្តិ ទាក់ទងនឹងការងារ ។

សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ របស់ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា មិនបានចែងថា កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានយូរឆ្នាំនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាសណាមួយ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់ ការងារ ពី១ដុល្លារដល់៥ដុល្លារដូចខាងក្រោម:

" *៥.១- ធ្វើការបានចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ចំនួន ០២ ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ ។*

៥.២- ធ្វើការបានចាប់ពីពីរឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០៣ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ពោលគឺ ០២ ដុល្លារ នៃឆ្នាំទី ០១ បូកនិង ០១ ដុល្លារ នៃឆ្នាំទី ២ ។

៥.៣- ធ្វើការបានចាប់ពីបីឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០៤ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ពោលគឺ ០២ ដុល្លារ នៃឆ្នាំទី១ បូកនិង ១ដុល្លារ នៃឆ្នាំទី

២ បូកនិង ១ ដុល្លារ នៃឆ្នាំទី ៣ ។

៥.៤- ធ្វើការបានចាប់ពីបួនឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៥ ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ ពោលគឺ ២ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី ១ បូកនិង ១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី ២ បូកនិង ១ដុល្លារនៃឆ្នាំទី៣ បូក និង ១ ដុល្លារ នៃឆ្នាំទី ៤ ។"

ដូច្នេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងរឿងនេះគឺជាការទាមទារពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធមិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតលើចំណុចបញ្ហានេះទេ (សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេចក្នុងបញ្ហាទី៣ខាងលើ) ។

បញ្ហាទី៨

មុននឹងសំរេចសេចក្តីលើបញ្ហានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើវិវាទនេះជាវិវាទការងាររួម ឬអត់? ហើយតើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការដោះស្រាយវិវាទនេះដែរឬទេ?

យោងតាមច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយតែវិវាទការងាររួម ដែលមិនសះជា ហើយមាត្រា៣១២ ចែងថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានឱ្យនិយមន័យនៃវិវាទការងាររួមថា " វិវាទការងាររួម គឺ ជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់នឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់អោយអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះអាចបណ្តាលអោយសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើអោយខូចសន្តិភាពសង្គម។"

ហេតុដូច្នេះហើយ ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គឺជាវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបោះឆ្នោតឡើងវិញរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក គឺជាវិវាទការងាររួមរបស់កម្មករ ដែលកើតឡើងទាក់ទងនឹងសិទ្ធិនៃការអនុវត្តរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ។

ប៉ុន្តែមាត្រា ២៩៨ នៃច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា " ការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោតសិទ្ធឈរឈ្មោះភាពខុសត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារ ឬបើមិនទាន់មានតុលាការការងារទេ ត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាគតិ ដែលមានសមត្ថកិច្ចសំរេចសេចក្តីជាបន្ទាន់ និងជាចុងក្រោយ " ។

តាមភស្តុតាង និង ការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនទាក់ទងនឹងការតវ៉ានឹងការបោះឆ្នោត ឬសិទ្ធិឈរឈ្មោះនោះទេ គឺទាក់ទងនឹងចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកដែលមិនគ្រប់តាមចំនួនច្បាប់កំណត់ ដោយសារប្រតិភូបុគ្គលិកខ្លះបានឈប់ធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រនេះ និងខ្លះបានលាលែងពីតំណែងជាប្រតិភូបុគ្គលិក ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លួនមានយុត្តាធិការគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងនឹងបណ្តឹងទាមទារអោយមានការបោះឆ្នោតឡើងវិញនេះ ។

នៅក្នុងរឿងនេះ សហជីពបានតវ៉ាទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកឡើងវិញ ដោយយល់ថា ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកមិនគ្រប់គ្រាន់ព្រោះពួកគេមួយចំនួនបានឈប់ធ្វើការក្នុងរោងចក្រ និងមួយចំនួនទៀតបានលាលែងពីតំណែងជាប្រតិភូបុគ្គលិកអស់ហើយ ។

ច្បាប់ និង បទបញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងការងារ មិនមានចែងអោយច្បាស់ពីបញ្ហានេះទេ ប៉ុន្តែក្នុងការអនុវត្តសព្វថ្ងៃទាក់ទងនឹងតំណាងរាស្ត្រ បើសិនជាតំណាងរាស្ត្រណាមួយលាលែង ឬត្រូវដកចេញដោយគណៈបក្សនោះ អ្នកតំណាងរាស្ត្រដែលជាប់ឆ្នោតក្នុងលេខរៀងបន្ទាប់នឹងត្រូវឡើងមកជំនួស ។ ការអនុវត្តបែបនេះនឹងជួយក្រុមហ៊ុនក្នុងការចំណាយពេលវេលាសំរាប់រៀបចំបោះឆ្នោតសាជាថ្មី និងជួយរកតំណាងរបស់កម្មករបានយ៉ាង ឆាប់រហ័ស ។

នៅក្នុងរឿងនេះ អាណត្តិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកនេះនឹងត្រូវចប់នៅថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ ។ ដូច្នេះ *ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា* តំណាងកម្មករដែលទទួលសម្លេងឆ្នោតបន្ទាប់នឹងត្រូវឡើងមកជំនួសប្រតិភូបុគ្គលិកណាដែលបានឈប់ធ្វើការ និង/ឬលាលែង ពីតំណែង នោះរហូតដល់ចប់អនត្តិ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចបដិសេធការទាមទារសហជីព ដែលទាមទារឱ្យមានរៀបចំការបោះឆ្នោតសារជាថ្មីសំរាប់ជ្រើសប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំរោងចក្រ ។

យោងតាមការបង្ហាញពីអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និង ហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេច :

បង្គាប់ និងសំរេច

១- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក មាស ប៊ុនរិន ចូលធ្វើការវិញ និងត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួលឱ្យលោក មាស ប៊ុនរិន ចាប់ពីថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ បន្ទាប់ពីថ្ងៃសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន ។

២- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អាហារបន្ថែម ១០០០ រៀល សំរាប់ការងារថែមម៉ោងពីម៉ោង ៦:០០ ដល់ ម៉ោង ៨:០០ យប់ ។

៣- បដិសេធមិនធ្វើការពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងគុណនឹង២សំរាប់ការងារថ្ងៃបុណ្យ ។

៤- បង្គាប់និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់១៥ដុល្លារជូនដល់កម្មការិនី ដែលមានកូនអាយុលើសពី១៨ខែ សំរាប់ការផ្ញើទារកនោះនៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅរបស់កម្មករនិយោជិតរហូតដល់ក្រុមហ៊ុនអាចសង់ទារកដ្ឋានបាន ។

៥- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតអោយក្រុមហ៊ុនដក លោក លាំង ជិងឆឹង ចេញពីការងារ ។

៦- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកៈ

ក- ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការឈប់សំរាកពេលមានជំងឺដល់កម្មករនិយោជិតគឺ១០០ភាគរយ ក្នុងខែទី១ ៦០ភាគរយក្នុងខែទី២ និងទី៣ និងមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទេ តែរក្សាក្របខ័ណ្ឌដដែល ចាប់ពីខែទី ៤ ដល់ខែទី៦ រហូតដល់ពេលក្រុមហ៊ុនមានបទញ្ញាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន ។

ខ- ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់មួយភាគ សមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃបំពេញការងារ របស់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយខែ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានឈប់សំរាកឈឺមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវ ។

៧- បដិសេធមិនធ្វើការពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាព៨ដុល្លារ និង១១ដុល្លារសំរាប់អ្នកធ្វើការបាន៦ឆ្នាំ និង ៧ឆ្នាំ ។

៨- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកឡើងវិញ។ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ចូលកម្មករនិយោជិត ដែលមានសំលេងឆ្នោតបន្ទាប់អោយទៅជាប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងជំនួយ រួចផ្ញើជូនទៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ដើម្បីចុះបញ្ជិកាតាមនីតិវិធីច្បាប់។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូរណា**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អាន ធីរៈ**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

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