ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៤៣/០៩-ស៊ីណ្ហូវែរ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: លី តៃសេង

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: អន ណាន

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: គង់ ផល្លះ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន ស៊ីណ្ហូវែរ (ខេមបូឌា) អ៊ិនដាស្ទ្រៀល លីមីធីត

អាសយដ្ឋាន : ភូមិកោកចំបក់ ផ្លូវទ្រុងមាន់ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២៦ ៨៧៩ ១៨៨ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក : អវត្តមាន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា-សហជីពសេរីកម្មករក្រុមហ៊ុន ស៊ីណ្ហូវែរ

អាសយដ្ឋាន : ភូមិកោកចំបក់ ផ្លូវទ្រុងមាន់ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៤២៦ ២៣០ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ទុយ វ៉ាង មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

២- កញ្ញា នួន ចាវ័ត្ត អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ នៃរោងចក្រ ស៊ីណ្ហូវែរ

៣- លោក ប៊ូ វ៉ាន់ផុន កម្មករ

៤- កញ្ញា ថោង រដ្ឋា កម្មការិនី

៥- កញ្ញា ងួន ស្រីភិន កម្មការិនី

៦- កញ្ញា ប៊ុត ស្រីភា កម្មការិនី

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅវេនយប់ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរទៅធ្វើការវេនថ្ងៃវិញ ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់ទឹកបរិភោគដល់កម្មករឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងទឹកប្រើប្រាស់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្រុមហ៊ុនត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ និងមិនត្រូវរៀបចំឱ្យឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឡើយ ។

៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ។

៥- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការអប់រំដល់ប្រធានក្រុមចិន ឱ្យប្រើពាក្យសំដីសមរម្យ និងសូមឱ្យអ្នកបកប្រែភាសាចិនត្រូវបកប្រែបានច្បាស់លាស់ ។

៦- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវបើកកង្ហារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ នៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ។

៧- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកថ្មីឡើងវិញ ។

៨- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម: ១/ លោក ផេង សុជាតិ ជាប្រធានសហជីព ២/ អ្នកស្រី ផេង សោភា ជាលេខាធិការ ៣/ កញ្ញា បុង វីណា ជាសកម្មជន ៤/ កញ្ញា សែម សុភី ជាសកម្មជន ៥/ កញ្ញា ថោង រដ្ឋា ជាសកម្មជន ៦/ លោកស្រី ថោង មុន្នី ជាគណៈកម្មាធិការនាយកបានចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីសម្រេចនេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥០ ករ/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីសម្រេចនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក

ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាមួយគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៩៣៩ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០៩ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២២ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រស៊ីណូវ៉ែរ ស្តីពីកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្ទាន់ និងផ្សះផ្សាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជាមួយគ្នាចំនួន០៨ចំណុច លើការទាមទារចំនួន០៨ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាទាំង០៨ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៩៣៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំងនេះ នៅថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញ តែភាគីនិយោជកពុំមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការដោយកំបាំងមុខចំពោះភាគីក្រុមហ៊ុន ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណា

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក : គ្មាន

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លក្ខន្តិកៈសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ ស៊ីណូវែរ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥។

២- លិខិតពឹងពាក់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជារបស់កម្មករ-កម្មការិនី នៅរោងចក្រប៉ាក់ ស៊ីណូវែរ។

៣- ស្នាមមេដៃសមាជិក-សមាជិកា ដែលបានចូលរួមបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រប៉ាក់ ស៊ីណូវែរ នៅថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥។

៤- លិខិតរបស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុនប៉ាក់ ស៊ីណូវែរ ស្តីពីការជូនដំណឹងអំពីថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអណត្តិទី១ សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រប៉ាក់ ស៊ីណូវែរ ចំនួន ៣ រូប លេខ ០៩១/០៥ សសកពក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥។

៥- កំណត់ហេតុបោះឆ្នោតអណត្តិទី១ សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រប៉ាក់ ស៊ីណូវែរ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូវែរ លេខ ៩៣៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូវែរ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៧៤៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៧៤៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥។

៣- លិខិតរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាប នាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូវែរ ស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧២៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៥។

៤- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលស្នើដោយភាគីនិយោជក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥។

ទស្សនៈ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម

- ក្រោយពីបានស្តាប់ការលើកឡើងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូភែរ មានកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល១០០នាក់ ។
- យោងតាមការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត សហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេបានធ្វើការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព នៅថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។ ការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពនេះ មានអ្នកចូលរួមប្រហែលជាចំនួន៥០នាក់ ដែលប្រធានសហជីពទទួលបានចំនួន១៩សំលេង. អនុប្រធានសហជីពចំនួន១៥សំលេង និងលេខាធិការសហជីពចំនួន១០សំលេង។ សហជីពនេះ មិនទាន់មានបញ្ជិកាចេញពីក្រសួងទេ ប៉ុន្តែបានជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរយៈសន្តិសុខក្រុមហ៊ុនដែលជាអ្នកទទួល ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅវេនយប់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរទៅវេនថ្ងៃវិញ

- នៅមុនពេលមានជម្លោះនៅក្នុងរោងចក្រនេះមានការងារចំនួនមានពីរវេន គឺ វេនទី ១ ចាប់ផ្តើមធ្វើការពីម៉ោង៧:០០នាទីព្រឹក-១៦:០០នាទីល្ងាច និងវេនទី ២ ចាប់ផ្តើមធ្វើការនៅម៉ោង១៨:០០-៣:០០នាទីព្រឹក។ កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅក្នុងវេនទី ២ នេះ សរុបចំនួន ២៨ នាក់ ។
- នៅខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានរំលាយក្រុមធ្វើការវេនយប់ចោល (១៨:០០-៣:០០ព្រឹក) ហើយផ្ទេរកម្មករនិយោជិតទាំងនេះមកវេនថ្មីមួយទៀត ដែលធ្វើការចាប់ផ្តើមពីម៉ោង ១៤:០០-២២:០០យប់វិញ។ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតទាំងនោះមិនព្រមគោរពតាមការផ្លាស់វេននេះទេ ដោយលើកមូលហេតុថា នៅពេលចប់ម៉ោងធ្វើការនាវេលាម៉ោង២២:០០នេះ គឺយប់ពេក ពួកគេបារម្ភពីសុវត្ថិភាពនៅពេលធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ ដូច្នេះពួកគេទាមទារសុំធ្វើការនៅវេនទី១ (៧:០០ព្រឹក-១៦:០០ល្ងាច) ដូចកម្មករដទៃ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្នុងករណីនេះ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេ ហើយកម្មករនិយោជិតបានចាប់ផ្តើមធ្វើកូដកម្មពីថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ក្រោយបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌរួច ពួកគេព្យាយាមត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញនៅវេនពេលថ្ងៃចាប់ពីម៉ោង៧:០០-១៦:០០ ដដែល ប៉ុន្តែនិយោជកមិនឱ្យពួកគេចូលរោងចក្រ។
- ភាគីនិយោជករវត្តមានក្នុងសវនាការ ដូចនេះមិនអាចបញ្ជាក់ពីមូលហេតុទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា សព្វថ្ងៃនេះវេនទី២(១៤:០០-២២:០០)ត្រូវបានបិទហើយ ដោយសារពួកគេនៅក្រៅរោងចក្រ ហើយគ្មានកម្មករនិយោជិតធ្វើការ។

- នៅក្នុងសវនាការភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារចូលធ្វើការនៅវេនថ្ងៃ គឺវេនទី១ពីម៉ោង ៧:០០-១៦:០០ដដែល ដោយលើកឡើងពីបញ្ហាសុវត្ថិភាព ។

ចំណុចវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់ទឹកបរិភោគ និងទឹកប្រើប្រាស់ដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់

- កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានធុងដាក់ទឹកសម្រាប់បរិភោគចំនួន២ ប៉ុន្តែធុងដែលមានទឹក មានចំនួនតែ១ទេ ហើយធុងនោះពួកគាត់ពុំដឹងមានចំណុះប៉ុន្មានលីត្រឡើយ ។ ទឹកសម្រាប់បរិភោគ ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យនេះ ពុំមានគ្រប់គ្រាន់ទេ ជាទូទៅ១ខែ អត់មានទឹក ៣ ឬ ៤ ដង ហើយការអត់មួយដង១ គឺមួយថ្ងៃពេញតែម្តង ។ កម្មករនិយោជិតបានបន្ថែមទៀតថា ពេលដែលអាកាសធាតុក្តៅ ពួកគាត់ស្រេកទឹក បានដើរទៅរកទឹកញ៉ាំ តែគ្មានទឹក ពួកគាត់បានដើរទៅប្រាប់មេការចិនដែរ តែមេការចិនបានប្រាប់ថា គាត់អត់ដឹងទេ ព្រោះគាត់ក៏អត់មានទឹកបរិភោគដូចគ្នាដែរ ។
- កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា មូលហេតុដែលគាត់ធ្វើការទាមទារនេះ គឺពួកគាត់ត្រូវការទឹកសម្រាប់បរិភោគនៅពេលពួកគាត់បំរើការងារ ។
- កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា បង្គន់អនាម័យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានក្លិនមិនល្អ ពុំស្អាត ហើយនៅក្នុងបង្គន់ពុំមានទឹកសម្រាប់ប្រើប្រាស់ទេ ។ ជាមធ្យមនៅក្នុងបង្គន់ នេះអត់មានទឹកប្រើប្រហែលជា ៤ ទៅ ៥ដងក្នុង១ខែ ។ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅពេលដែលអត់មានទឹកប្រើប្រាស់ម្តង១ ពេលខ្លះពួកគាត់បានយកទឹកញ៉ាំ ឬដងទឹកដែលចេញពីម៉ាស៊ីនកង្ហារមកប្រើប្រាស់ក៏មានដែរ ។ ហេតុនេះហើយគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់ទឹកនៅក្នុងបង្គន់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដោយយោងតាមមាត្រា ៨៣ ចំណុចទី ៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅក្រុមហ៊ុននេះម៉ោងធ្វើការធម្មតាត្រូវចប់នៅម៉ោង ៤:០០ល្ងាច បើសិនជាមិនមានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេនោះ ។ ជាទូទៅ នៅពេលដែលមានការបន្ថែមម៉ោង ភាគីក្រុមហ៊ុនពុំមានធ្វើការជូនដំណឹងជាមុនទេ បើក្នុងករណីមានថែមម៉ោង គឺក្រុមហ៊ុនគ្រាន់តែដើរទៅប្រាប់កម្មករនិយោជិតមុនតែ៥នាទីប៉ុណ្ណោះ ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងទៀតថា និយោជកបានបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមរយៈប្រធានក្រុម ។ បើសិនជាកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់មិនព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមការតម្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ នឹងត្រូវទទួលការព្រមានពីក្រុមហ៊ុន ដូចជាឱ្យកម្មករដែលមិនព្រមធ្វើការថែមម៉ោងនោះទៅសរសេរពាក្យសុំច្បាប់ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ទៀតថា មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ត្រូវទទួលបានការព្រមាន ដោយសារតែការមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ។ កន្លងមកកម្មករនិយោជិត ដែលធ្លាប់ទទួលការព្រមាន នេះមានចំនួនប្រហែលជា៤ទៅ១០នាក់ហើយ ។ ជាក់ស្តែងដូចជា ករណីកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ថោង រដ្ឋា កាលពី២ វិពខែមុននេះ ត្រូវទទួលការព្រមាន ដោយសារតែគាត់មិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមការតម្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុន ។
- ភាគីនិយោជកមិនចូលរួមក្នុងសវនាការ ហើយក៏មិនបានបញ្ជាក់អំពីហេតុផល ដែលមិនបានចូលរួមនោះដែរ ។ ដូចនេះ មិនមានការឆ្លើយតបចំពោះការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការអប់រំដល់ប្រធានក្រុមចិនឱ្យប្រើពាក្យសំដីសមរម្យ និងសុំឱ្យអ្នកបកប្រែភាសាចិនត្រូវបកប្រែឱ្យបានច្បាស់លាស់

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបកស្រាយ និងបង្ហាញពីការទាមទាររបស់ខ្លួនឡើងវិញ ដូចជាសុំដកចំណុចទាមទារ ដែលឱ្យអ្នកបកប្រែភាសាចិន ត្រូវបកប្រែឱ្យបានច្បាស់លាស់ ។ ប៉ុន្តែនៅរក្សាការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការអប់រំដល់ប្រធានចិន ដែលមានអាកប្បកិរិយាមិនសមរម្យចំពោះកម្មករនិយោជិត ។
- ភាគីកម្មករបានលើកឡើងថា មានអ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់ឈ្មោះ អាក្លុង ដែលមានតួនាទីគ្រប់គ្រងខាងម៉ាស៊ីនតែងតែប្រើអាកប្បកិរិយាមិនសមរម្យមកលើកម្មការិនី ។ ទង្វើទាំងនោះ រួមមានដូចជាយកកន្ត្រៃមកជន្លនៅលើដើមទ្រូង ឬពេលខ្លះដាក់ក្បែរករបស់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ពេលខ្លះយកប៊ិចត្រូវទៅវាយកំប៉េះគូទ និងច្បិចថ្ពាល់របស់កម្មការិនីជាដើម ។
- ភាគីនិយោជក និងអ្នកគ្រប់គ្រងឈ្មោះ អាក្លុង មិនមានវត្តមានក្នុងសវនាការហើយ ក៏មិនបញ្ជាក់អំពីហេតុផលដែលមិនបានចូលរួមនោះដែរ ។ ដូចនេះ មិនមានការឆ្លើយតបចំពោះការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារក្រុមហ៊ុនត្រូវបើកកង្ហារបានគ្រប់គ្រាន់នៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ។

- ភាគីនិយោជិតបានលើកឡើងថាមានកង្ហារចំនួន ៥ នៅក្នុងរោងចក្រប៉ុន្តែ និយោជកបើក ប្រើប្រាស់តែពីរប៉ុណ្ណោះ ។ ដោយសារទីតាំងរោងចក្រមាន លក្ខណៈបិទជិតពុំមានខ្យល់ចេញចូលគ្រប់គ្រាន់ កង្ហារទាំងពីរពុំផ្តល់ចំហាយ ត្រជាក់គ្រប់គ្រាន់សំរាប់កម្មករធ្វើការនោះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម : ១. លោក ផេង សុជាតិ ជាប្រធានសហជីព ២.អ្នកស្រី ផេង សោភា ជាលេខាធិការ ៣. កញ្ញា ហុង រីណា ជាសកម្មជន ៤. កញ្ញា សែម សុភី ជាសកម្មជន ៥. កញ្ញា ចេង រដ្ឋា ជាសកម្មជន ៦. អ្នកស្រី ចេង មុន្នី ជាសមាជិកគណៈកម្មធិការនាយកបានចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ

នៅក្នុងសវនាការ កម្មករនិយោជិតបានរៀបរាប់អំពីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដូចជា :

- លោក ផេង សុជាតិ ដែលជាប្រធានសហជីពបានលាឈប់ពីការងារហើយ ហើយគាត់ក៏មិនទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលចូលធ្វើការវិញដែរ ។
- អ្នកស្រី ផេង សោភា បានចូលធ្វើការថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយមានកិច្ចសន្យាការងារ ជាមួយក្រុមហ៊ុនរយៈពេល១ខែ ហើយក្រុមហ៊ុនបានបន្តជូន១ខែទៀត ប៉ុន្តែនៅខែទី២ កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់មិនទាន់ចប់ផង ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់គាត់ទៅហើយ គឺបញ្ឈប់នៅថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ដូចនេះ កម្មកររូបនេះគឺនៅសល់ថ្ងៃនៃការងារចំនួន៩ថ្ងៃទៀត ។ ហើយក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយ (ខែទី ២) ជូនកម្មករតែ១៨ដុល្លារអាមេរិកទេ ។
- កញ្ញា ចេង រដ្ឋា បានចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលមានកិច្ចសន្យារយៈពេល១ខែ ហើយក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះនៅថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ រួចបានបន្តរយៈពេល ១ខែទៀតជូន គឺចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានគ្រប់រយៈ ពេល ១ខែផង ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់គាត់នៅថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។ ប្រាក់ខែចុងក្រោយរបស់គាត់ ក្រុមហ៊ុនបានបើកជូនចំនួន២៨ដុល្លារអាមេរិក ។ កម្មកររូបនេះនៅសល់រយៈពេលនៃការងារចំនួន២០ថ្ងៃទៀត ។
- អ្នកស្រី ចេង មុន្នី ពុំមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការទេ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មកររូបនេះ មានកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល៦ខែ ហើយកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ត្រូវចប់នៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩។ កម្មករនិយោជិតបានបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតរូបនេះត្រូវក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់នៅថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ចំពោះកញ្ញា សែម សុភី និងកញ្ញា ហុង រីណា ពុំមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការទេ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ពួកគាត់ពុំបានដឹងថា កម្មករនិយោជិតទាំង ២ នាក់នេះចូលធ្វើការនៅពេលណាទេ ?

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានប្រាប់ពីមូលហេតុ និងមិនបានជូនដំណឹងជាមុនទេអំពីការបញ្ឈប់ គ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ គឺជាកម្មករបណ្តុះបណ្តាល ។ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការបញ្ឈប់នេះ គឺមូលហេតុមកពីការមានបើសហជីពពោល គឺពេលដែលសហជីពមានការបោះឆ្នោតនៅថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយកម្មករនិយោជិត

បានជូនព័ត៌មានទៅក្រុមហ៊ុនរួចមក នៅថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនក៏បានបញ្ឈប់ពួកគាត់តែម្តង ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានទេ។ ដូចនេះ មុននឹងធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើសវនាការដោយកំបាំងមុខនិយោជកដែរ ឬទេ?

ប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២004 ចែងថា "*ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់*" ។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២004 នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ នៅពេលដែលភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនោះបាន។ ជាក់ស្តែង ដូចជានៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៣/០៤-ត្បូង ពុង និងសំណុំរឿងលេខ ៦៣/០៤-សាញ វែល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *៥៣/០៤-ត្បូង ពុង, លេខ ៦៣/០៤-សាញ វែល លេខ ១៨៨/០៧-ប៉ាយ កើ និង លេខ ៩៩/០៩-ហ៊ីង ឡែង*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានតែសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រប៉ាក់ ស៊ីញ៉ូរ៉ែរ ទេ ដែលបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ហើយក៏មិនបានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវអំពីការមិនចូលរួមនេះដែរ។

ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យស្របនឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿង ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះដែរ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការ ភាគីសហជីពមិនទាន់ទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជិកាតាមផ្លូវច្បាប់ត្រឹមត្រូវនៅឡើយទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើសហជីពមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួននាំវិវាទការងាររួមមកដោះស្រាយនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដែរ

រឺ ទេ?

មាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលស្គាល់ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនេះ ត្រូវយកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល ទៅដាក់ទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដើម្បីសុំចុះបញ្ជិកា ។...*

ក្នុងរយៈពេលពីរខែ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកា បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថា បានចុះបញ្ជិការួចហើយ..." ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២៦៧ ខាងលើនេះ មានន័យថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ស្តីពីការងារទទួលស្គាល់ នៅពេលដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះទទួលបានការចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

នៅក្នុងករណីនេះ សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រប៉ាក់ ស៊ីណូកែរ កំពុងរៀបចំពាក្យសុំចុះបញ្ជិកាពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ ប៉ុន្តែ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសហជីពពុំទាន់បានទទួលការចុះបញ្ជិកាពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅឡើយទេ ។ ដូច្នេះ យោងតាមមាត្រា ២៦៨ ខាងលើ សហជីពនេះមិនទាន់បានទទួលនូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍តាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៅឡើយទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញដែរថា សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់សហជីពក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួនមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ (*សូមមើលសេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៩/០៧-ឃេនយូអ៊ិន ត្រង់ចំណុចវិវាទទី១*) ។ មានន័យថា ក្នុងករណីនេះ សហជីព ឃុនជិនខ្មែរមិនទាន់មានសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីយកវិវាទមកដោះស្រាយជាងនាមឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅឡើយទេ ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គល ដែលមិនមែនជាភាគីវិវាទ ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីវិវាទមកធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ។ ប្រការនេះមានន័យថា ទោះជាសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រប៉ាក់ ស៊ីណូកែរ មិនទាន់បានចុះបញ្ជិកាក៏ដោយ ក៏សហជីពនេះអាចតំណាងភាគីវិវាទមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ដរាបណាសហជីពនេះបានទទួលការផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការប្តឹងតវ៉ាទាមទារ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានតម្រូវឱ្យភាគីសហជីពផ្តល់លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការប្តឹងទាមទារ ដោយមានហត្ថលេខា ឬស្នាមផ្តិតមេដៃមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការសម្រេចត្រឹមថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ភាគីសហជីព

បានផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត (ស្នាមផ្តិតមេដៃ) ដែលពឹងពាក់សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រប៉ាក់ស៊ុយអូវែរ ជួយដោះស្រាយមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឯកសារពឹងពាក់របស់កម្មករនិយោជិតឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលពឹងពាក់ពិតប្រាកដតែ ២៨ នាក់ប៉ុណ្ណោះ ក្រៅពីនេះឯកសារទាំងនោះមិនអាចយកជាការបានទេ ដោយសារលិខិតពឹងពាក់គ្មានចំណងជើងកម្មវត្ថុច្បាស់លាស់ គឺមានតែស្នាមមេដៃតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លិខិតពឹងពាក់ត្រូវមានកម្មវត្ថុបញ្ជាក់ពីការផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យបានជាក់លាក់ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទាមទារឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចពិចារណាវិវាទនេះ សម្រាប់តែកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការពឹងពាក់សហជីពចំនួន២៨នាក់ប៉ុណ្ណោះ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅវេនយប់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរទៅវេនថ្ងៃវិញ

មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"សហគ្រាសនិមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននិមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក..."*។

ទាក់ទងនឹងមាត្រា២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ហើយការអនុវត្តសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៦២/០៦-ប៊ីកស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងប្រាល កូអាក់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៦/០៧-ស៊ីប និងវ៉ីតា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៨៤/០៨-ទ្រីនុងក្វាន់ កូអាក់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៨/០៩-កូប័រ អាប៉ារ៉ែល, លេខ ៤៩/០៩-បូមជីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ២២/០៩-កូប័រ អាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងទី៣*)។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការផ្លាស់ប្តូរវេនការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យតែការផ្លាស់ប្តូរវេននោះធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុសមផល (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៥៤/០៦-គ្រាយម៉ាក, លេខ ៥៣/០៨-យ៉ុង វ៉ា ទី១ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ០៨/០៩-កូប័រ អាប៉ារ៉ែល និងលេខ ២២/០៩-កូប័រ អាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទ ទី១ និង ទី៣*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយក្នុងសំណុំរឿងមុន១ខាងលើដែរ គឺ និយោជកមានសិទ្ធិផ្លាស់ប្តូរវេនកម្មករនិយោជិត ឱ្យតែការផ្លាស់ប្តូរវេននោះ ធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល។

តាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាំង២៨នាក់ គឺ ជាកម្មករនិយោជិតវេនយប់ ដែលបានផ្លាស់មកធ្វើការវេនថ្ងៃពីម៉ោង១៤:០០-២២:០០ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនឯកភាព ហើយទាមទារសុំធ្វើការពីម៉ោង៧:០០-១៦:០០ល្ងាចវិញ ដោយមានការបារម្ភពីសុវត្ថិភាពពេលដែលត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ។ មិនមានការបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការប្តូរវេននេះទេ ព្រោះភាគីកម្មករនិយោជកអវត្តមាន។

ប្រការ ៦ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ចែងថា " *ចំពោះសហគ្រាស ដែលមានកម្មករនិយោជិតធ្វើការវេនយប់ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវផ្តល់ទីកន្លែងសម្រាកទទួលទានដំណេកឱ្យបានសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិត ដែលចេញពីធ្វើការនៅពេលយប់ ពុំនោះសោតទេ ត្រូវផ្តល់មធ្យោបាយសម្រាប់ដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅដល់លំនៅដ្ឋានរៀងៗខ្លួនវិញ ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព នៅពេលចប់ម៉ោងធ្វើការពេលយប់* "។ ផ្អែកតាមប្រការខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលមានកម្មករនិយោជិតធ្វើការវេនយប់ និយោជកត្រូវផ្តល់ទីកន្លែងសម្រាកទទួលទានដំណេកឱ្យបានសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិត ឬត្រូវផ្តល់មធ្យោបាយសម្រាប់ដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅដល់លំនៅដ្ឋានរៀងៗខ្លួនវិញ ប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនៅពេលចប់ម៉ោងធ្វើការពេលយប់។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយសារភាគីនិយោជកអវត្តមាន និងមិនបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុ ចំណែកឯភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកឡើងពីផលប៉ះពាល់ផ្សេង១ទាក់ទងនឹងការផ្លាស់ប្តូរវេននេះ ក្រៅពីសុវត្ថិភាព ហើយទាមទារធ្វើការនៅវេនថ្ងៃចាប់ពីម៉ោង៧:០០-១៦:០០ ខុសពីវេនដែលនិយោជិតឱ្យពួកគេធ្វើទៀត គឺចាប់ពីម៉ោង១៤:០០-២២:០០នោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីសម្រួលដល់ការងារនេះឱ្យបានប្រសើរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើកទឹកចិត្តឱ្យភាគីទាំងពីរជួបពិភាក្សាស្វែងរកដំណោះស្រាយសមរម្យមួយ ដើម្បីរក្សាសុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខដល់កម្មករនិយោជិត ស្របនឹងស្មារតីរបស់ប្រកាសខាងលើ។ ភាគីទាំងពីរគួរតែពិភាក្សាពីជម្រើសនៃការធ្វើការនៅវេនថ្ងៃពីម៉ោង ៧:០០-១៦:០០ ឬជំរើសធ្វើការពីម៉ោង ១៤:០០-២២:០០ ដោយនិយោជក ជាអ្នកត្រូវផ្តល់ទីកន្លែងសម្រាកទទួលទានដំណេកឱ្យបានសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិត ដែលចេញពីធ្វើការនៅពេលយប់ ពុំនោះសោតទេ ត្រូវផ្តល់មធ្យោបាយសម្រាប់ដឹកជញ្ជូនកម្មករ និយោជិតទៅដល់លំនៅដ្ឋានរៀង១ខ្លួនវិញប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនៅពេលចប់ម៉ោងធ្វើការពេលយប់។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យភាគីទាំងពីរធ្វើការចរចាគ្នាពីបញ្ហានេះចាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះ ចូលជាធរមាន។

ចំណុចវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់ទឹកបរិភោគ និងទឹកប្រើប្រាស់ដល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់

ករណីទឹកបរិភោគ:

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ទឹកឱ្យពួកគាត់បរិភោគឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ នៅពេលបំរើការងារ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាការទាមទារនេះដូចខាងក្រោម:

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៤ ស្តីពីការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា *"និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន"* ។

យោងតាមប្រកាសខាងលើនេះ កាតព្វកិច្ចនិយោជក គឺត្រូវផ្តល់ភេសជ្ជៈឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងធានាថាភេសជ្ជៈនោះមានអនាម័យ*(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៣/០៩-គូប៉ែល រ៉ាហ្វ៊ែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ៥)* ។

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានធុងដាក់ទឹកសម្រាប់បរិភោគចំនួន២ ប៉ុន្តែធុងដែលមានទឹកមានចំនួនតែ១ទេ ហើយធុងនោះពួកគាត់ពុំដឹងមានចំណុះប៉ុន្មានលីត្រឡើយ ។ ទឹកសម្រាប់បរិភោគ ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យនេះ ពុំមានគ្រប់គ្រាន់ទេ ជាធម្មតា១ខែ រត់មានទឹក៣ ឬ៤ដង ហើយការរត់មួយដង១ គឺ មួយថ្ងៃពេញតែម្តង ។ កម្មករនិយោជិតបានបន្ថែមទៀតថា ពេលដែលអាកាសធាតុក្តៅ ធ្វើឱ្យពួកគាត់ស្រេកទឹក នៅពេលដើរទៅរកទឹកញ៉ាំ បែរជាគ្មាន ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើយោងតាមប្រកាស និងយុត្តិសាស្ត្រខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់និងមានអនាម័យផង ។ នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកខកខានមិនបានផ្តល់ទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នៅពេលបំរើការងារជូននិយោជកឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទឹកជាតម្រូវការចាំបាច់ និងជាប្រចាំសម្រាប់មនុស្សគ្រប់១រូប ហើយចំនុចនេះដែរ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការផ្តល់ទឹកសម្រាប់បរិភោគឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិត ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជក ត្រូវផ្តល់ទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។

ករណីទឹកប្រើប្រាស់ក្នុងបន្ទប់ទឹក:

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ក្នុងបន្ទប់ទឹកឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាការទាមទារនេះដូចខាងក្រោម:

មាត្រា២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថាមានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ពុំជាទូទៅត្រូវឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារជាចាំបាច់សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត "* ។

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥២ ស្តីពីការរៀបចំបង្គន់អនាម័យ (ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០) ចែងថា *"និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវរៀបចំឱ្យមាននៅក្នុងបរិវេណសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន របស់ខ្លួននូវបង្គន់សម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់ដោយសមរម្យ និងមានអនាម័យល្អ"* ។

ប្រការ៦ នៃប្រកាសដដែលនេះចែងថា *"ទឹកសម្រាប់ប្រើប្រាស់នៅតាមបង្គន់ត្រូវឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ មានសភាពស្អាត និង ថ្លា ។ សាប៊ូក៏ត្រូវមានគ្រប់គ្រាន់នៅតាមបង្គន់នីមួយៗ ។ បង្គន់ទាំងអស់ត្រូវបានទទួលការសំអាតជានិច្ចយ៉ាងហោចណាស់ម្តងក្នុងមួយថ្ងៃ "* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ០៥២ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០នេះ មានន័យថា និយោជកត្រូវរៀបចំបន្ទប់ទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនបានប្រើប្រាស់ ដោយសមរម្យ និងមានអនាម័យល្អ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ទឹកសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងបង្គន់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នោះទេ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា បង្គន់អនាម័យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានក្លិនមិនល្អ ពុំស្អាត ហើយនៅក្នុងបង្គន់ពុំមានទឹកសម្រាប់ប្រើប្រាស់ទេ ។ ជាមធ្យមនៅក្នុងបង្គន់នេះអត់មានទឹកប្រហែលជា ៤ ទៅ ៥ ដង ក្នុង១ខែ ។ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅពេលដែលអត់មានទឹកប្រើប្រាស់ម្តងៗ ពេលខ្លះពួកគាត់បានយកទឹកញ៉ាំ ឬដងទឹក ដែលចេញពីម៉ាស៊ីនកម្តៅមកប្រើប្រាស់ក៏មានដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីធ្វើលរូបធានាដល់លក្ខខណ្ឌអនាម័យនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការបង្គន់ត្រូវរក្សាឱ្យមានទឹកស្អាតសម្រាប់ប្រើប្រាស់ជាប្រចាំ និងត្រូវធ្វើការដុសសំអាតយ៉ាងតិចឱ្យបានម្តងក្នុងមួយថ្ងៃ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងការរៀបចំបង្គន់អនាម័យ ដោយធានាឱ្យមានភាពស្អាត និងទឹកប្រើប្រាស់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ស្របតាមមាត្រា២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ០៥២ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ទឹកសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងបង្គន់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និង រក្សាបង្គន់អនាម័យឱ្យមានភាពស្អាតជានិច្ច ។

ចំណុចវិវាទទី ៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត

ចំពោះចំណុចវិវាទនេះ ដោយសារតែភាគីនិយោជកមិនចូលរួមក្នុងសវនាការ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា

កណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបោះបង់សិទ្ធិការពារខ្លួន ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដោយយោងទៅលើអង្គហេតុ ដែលផ្តល់ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការងារបន្ថែមម៉ោង តាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយហេតុថា ការអនុវត្តកន្លងមកនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមការតម្រូវរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតរូបនោះនឹងទទួលបានការព្រមានពីនិយោជក។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនត្រូវតែអនុវត្តការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយឈរតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ឬទេ?

ប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៥ ប្រការ៤ ចែងថា *"ការរៀបចំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ"*។

យោងតាមប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៨០ ខាងលើនេះ មានន័យថា ការរៀបចំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត មិនត្រូវមានការបង្ខំ ឬការព្រមាន ដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ។

ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការរៀបចំឱ្យកម្មករធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្ត (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿង*លេខ ៦៨/០៦-ហុងប៊ី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១១៨/០៧-តាអ៊ីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ១០៧/០៨-ស៊ីរ៉ាតិក ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៣៤/០៩-ប្រ៊ូវឡែន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៧*)។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការរៀបចំការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយមិនគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តទេ គឺភាគីនិយោជកតែងតែព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់កម្មករនិយោជិតរូបណា ដែលខកខានមិនបានធ្វើការងារថែមម៉ោង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តបែបនេះ ប្រាសចាកពីខ្លឹមសារប្រការ៤នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៥ ខាងលើ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះដោយសារភាគីនិយោជកអវត្តមាន ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចដឹងពីការឆ្លើយតប និងការបកស្រាយរបស់ភាគីនិយោជកទៅលើការលើកឡើងរបស់ភាគីរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការរៀបចំការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយមិនគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តបែបនេះ គឺមិនត្រឹមត្រូវទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តការរៀបចំការងារបន្ថែមម៉ោង ផ្អែកតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ៩៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការអប់រំដល់ប្រធានក្រុមឱ្យប្រើពាក្យសំដីសមរម្យ និងសុំឱ្យអ្នកបកប្រែភាសាចិនត្រូវបកប្រែឱ្យបានច្បាស់លាស់

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការដកចំណុចទាមទារសុំឱ្យអ្នកបកប្រែភាសាចិន ត្រូវបកប្រែឱ្យបានច្បាស់ចេញ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាទៅលើចំណុចទាមទារ ដែលឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការអប់រំប្រធានក្រុម ដែលបានប្រើអកប្បកិរិយាមិនសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិត ។

ចំពោះចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយចែងទាក់ទងនិងការបៀតបៀនចំពោះស្ត្រីនៅកន្លែងធ្វើការនោះទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យមើលលើច្បាប់ផ្សេងៗទៀតដែលចែងទាក់ទងនឹងបញ្ហានេះ ។

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣ មាត្រា ៣១ ចែងថា" *ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាទទួលស្គាល់ និងគោរពសិទ្ធិមនុស្សដូចមានចែងក្នុងធម្មនុញ្ញនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងកតិកាសញ្ញាព្រមទាំងអនុសញ្ញាទាំងឡាយទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិមនុស្ស សិទ្ធិនារីនិងសិទ្ធិកុមារ...*" ។

បន្ថែមលើនេះទៀត មាត្រា ១ នៃសេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស អនុម័ត និងប្រកាសដោយសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៃមហាសន្និបាត លេខ ២១៧ A នៅថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៤៨ ចែងថា" *មនុស្សទាំងអស់កើតមកមានសេរីភាព និងសមភាពក្នុងផ្នែកសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងសិទ្ធិ ។ មនុស្សមានវិចារណញ្ញាណ និងសតិសម្បជញ្ញៈជាប់ពីកំណើត ហើយគប្បីប្រព្រឹត្តចំពោះគ្នាទៅវិញទៅមកក្នុងស្មារតីភាតរភាពជាបងប្អូន*" ។

តាមរឿងហេតុ មានអ្នកគ្រប់គ្រងខាងម៉ាស៊ីនម្នាក់ឈ្មោះ កួង តែងតែប្រើអាកប្បកិរិយាមិនសមរម្យមកលើកម្មការិនី ។ ទង្វើទាំងនោះរួមមានដូចជា យកកន្ត្រៃមកជន្លលើដើមទ្រូងរបស់កម្មការិនី និងជិតករ ហើយពេលខ្លះយកប៉ែត្រទៅវាយកំប៉េះគូទ និងឡិចផ្ទាល់ជាដើម ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា ទង្វើទាំងនេះ បានប៉ះពាល់ដល់សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ និងទំនៀមទំលាប់ល្អរបស់ស្ត្រីខ្មែរ ហើយក៏ជាទង្វើបំពានរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងសេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវចាត់វិធានការបញ្ឈប់ទង្វើទាំងនោះ ដើម្បីសណ្តាប់ធ្នាប់ភាពថ្លៃថ្នូរ និងសុខសាន្តនៅកន្លែងធ្វើការ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកត្រូវចាត់វិធានការយ៉ាងណា ដើម្បីបញ្ឈប់រាល់ទង្វើមិនសមរម្យទាំងឡាយ ដែលធ្វើឡើងដោយអ្នកគ្រប់គ្រង ។

ចំនុចវិវាទទី ៦ : កម្មករនិយោជិតទាមទារក្រុមហ៊ុនត្រូវបើកកង្ហារបានគ្រប់គ្រាន់ នៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់

ចំពោះចំណុចវិវាទនេះ ដោយសារតែភាគីនិយោជកមិនចូលរួមក្នុងសវនាការ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបោះបង់សិទ្ធិការពារខ្លួន ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដោយយោងទៅលើអង្គហេតុ ដែលផ្តល់ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកកង្ហារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ នៅពេលកម្មករនិយោជិតបំរើការងារជូនក្រុមហ៊ុន ដោយសារថា ការបើកកង្ហារតែពីរ វឹបីមិនអាចផ្តល់ចំហាយត្រជាក់គ្រប់គ្រាន់សំរាប់កម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការនោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាទៅលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតដូចខាងក្រោម:

យោងតាមមាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរក្សា ឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថា មានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតជានិច្ច"*។

បន្ថែមលើបញ្ញត្តិច្បាប់ខាងលើ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បានចេញប្រកាសលេខ ១៤៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីបរិយាកាសកំដៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការ។ ប្រការ ១ នៃប្រកាសនេះចែងថា *" និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យបរិយាកាសកំដៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការស្ថិតនៅក្នុងកំរិតដែលអាចទទួលយកបាន.."*។

ប្រការ ៣ នៃប្រកាសដដែលនេះចែងថា *"ក្នុងករណីដែលកន្លែងធ្វើការមានកំដៅឡើងខ្លាំង ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ឬធ្វើឱ្យទើសទាល់ដល់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវរកគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីធ្វើឱ្យទីកន្លែងធ្វើការបានត្រជាក់វិញ ដូចជាដាក់កង្ហារ ម៉ាស៊ីនត្រូវខ្យល់ ឬម៉ាស៊ីនត្រជាក់ជាដើម។*

ប្រការ៥ នៃប្រកាសខាងលើចែងថា " អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃប្រកាសនេះ ត្រូវពិន័យ ឬទទួលទោសដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី ១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ "។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា៣៦៩ ចែងថា *" អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រាទាំងឡាយ ដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី១៦នៃច្បាប់នេះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ ឬផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ឬក៏ត្រូវទទួលទោសទាំងពីរ។ ការផាកពិន័យជាប្រាក់ ត្រូវដាក់ស្នើដោយអធិការការងារ ឬអភិបាលការងារ"*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៤/០៨-រ៉ូធីនធី វីវីវិល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៧ បកស្រាយថា *"យោងតាមស្មារតីនៃប្រកាសនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដំបូលទាបអាចនាំឱ្យមានកំដៅខ្លាំង ហើយកំដៅនេះអាចនាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។ និយោជកត្រូវកែតម្រូវ និង*

រកមធ្យោបាយយ៉ាងណា ដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅ ដូចជាការបើកដំបូល រឺការដាក់ពាំងពិដាន ហើយបាញ់ទឹក ក្នុងកំឡុងពេលពីរខែ ចាប់ពីពេលសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន "។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា ប្រកាស និងយុត្តិសាស្ត្រ នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើ តម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវរកគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសអាកាសនៅទីកន្លែងធ្វើការអាចទទួលយកបាន ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កាលដែលនិយោជកប្រើប្រាស់កង្ហារតែពីរ ឬបីនៅកន្លែងធ្វើការ គឺពុំអាចផ្តល់ចំហាយត្រជាក់គ្រប់គ្រាន់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានចំនួនដល់ទៅ១០០នាក់នោះទេ នៅពេលដែលពួកគាត់កំពុងធ្វើការ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កង្ហារតែពីរ ឬ បីមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កាត់បន្ថយកំដៅនៅកន្លែងធ្វើការសម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន១០០នាក់នោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការរិះរកគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីធ្វើឱ្យបរិយាកាសអាកាសនៅទីកន្លែងធ្វើការអាចទទួលយកបាន ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា និយោជកខកខានមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសខាងលើនោះទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ច ត្រូវបើកកង្ហារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឱ្យបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការងារមានលក្ខណៈល្អប្រសើរឡើងវិញ ដោយកាត់បន្ថយកំដៅដែលជាប្រយោជន៍ ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម : ១. លោក ផេង សុជាតិ ជាប្រធានសហជីព ២.អ្នកស្រី ផេង សោភា ជាលេខាធិការ ៣. កញ្ញា បុង វីណា ជាសកម្មជន ៤. កញ្ញា សែម សុភី ជាសកម្មជន ៥. កញ្ញា ថោង រដ្ឋា ជាសកម្មជន ៦. អ្នកស្រី ថោង មុន្នី ជាសមាជិកគណៈកម្មាធិការនាយកបានធ្វើការជាធម្មតាវិញ

តាមរយៈអង្គហេតុ មានកម្មករចំនួន៣នាក់ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតពុំបានដឹងអង្គហេតុច្បាស់លាស់ ដូចជាកម្មករនិយោជិត ផេង សុជាតិ (បានលាលែងពីការងារ ហើយមិនប្តឹងទាមទារទេ), កម្មករនិយោជិត សែម សុភី និងកម្មករនិយោជិត បុង វីណា (ពុំដឹងពីកាលបរិច្ឆេទថ្ងៃចូលធ្វើការ និងថ្ងៃបញ្ឈប់ ហើយប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ទេ) ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាតែកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ផេង សោភា, ថោង រដ្ឋា និង ថោង មុន្នី ប៉ុណ្ណោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង៣នាក់ខាងលើ ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនជួលឱ្យបំរើ

ការងារតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន១ខែ ហើយបន្ទាប់មកបន្ត១ខែទៀត។ កម្មករនិយោជិតទាំងនោះត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយពុំប្រាប់ពីមូលហេតុ និងមិនបានជូនដំណឹងជាមុនទេ គ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា កម្មករទាំងនោះ គឺជាកម្មករបណ្ដែតប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលពួកគាត់ចូលធ្វើការវិញ ដោយបញ្ជាក់ថា មូលហេតុមកពីក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងសហជីព។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាថា តើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង៣នាក់នេះ មានការរើសអើងដែរ ឬទេ?

មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារបានចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតា នៅពេលដល់កាលកំណត់។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះ អាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងក្នុងលក្ខខណ្ឌ ដែលការព្រមព្រៀងនេះ ធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា"*។

កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់នេះចែងថា "បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បាន តែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានសក្តិ"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០០/០៧-បួយយៀ ខេមបូឌា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយមាត្រានេះថា " *ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់។ មានន័យថា កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានផុតរលត់។ ដូច្នេះ មិនមែនភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង"*។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល *លេខ ១០០/០៧-បួយយៀ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២*)។

នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាំងបីនាក់នេះ ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់មុនពេលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់ពួកគាត់ដល់កាលកំណត់។

កថាខណ្ឌទី ៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារនេះចែងថា " *ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជក តែឯកឯងមុនកាលកំណត់ ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលសំណងជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា"*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣០/០៨-រ៉ុយ្យាលមេន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយ កថាខណ្ឌទី៣ នេះថា " *តាមអត្ថន័យនៃមាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាអាចរំលាយដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯង មុនកាលកំណត់បាន ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលសំណងជំងឺចិត្ត*

ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា" ។

នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាំងបីនាក់នេះ មិនបានទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំងឺចិត្តដល់ពួកគាត់ទេ ប៉ុន្តែពួកគាត់ទាមទារឱ្យទទួលយកចូលធ្វើការវិញ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនធ្វើការពិចារណាទៅលើចំណុចនេះទេ។

កថាខណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះចែងថា *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុន ចំនួនដប់ថ្ងៃអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ.."* ។

ផ្អែកលើមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារបានតម្រូវឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេល១០ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យាការងារ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ។ ប៉ុន្តែមាត្រានេះមិនបានតម្រូវឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិត អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យាការងារទេ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាតិចជាងប្រាំមួយខែ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១០៧/០៤-ហ្គ្រាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៧១/០៥-បាយចិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦*) ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១១៥/០៧-វ៉ាយចិច *ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងមុននៅពេលដែលផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ និងមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាកំណត់តិចជាង០៦ខែ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១១៥/០៧- វ៉ាយចិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២)"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។ នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាំង៣នាក់នេះ មានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាតិចជាង៦ខែ ដូច្នេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិតអំពីការបញ្ចប់នេះទេ។

ប៉ុន្តែទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មាត្រា១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា "... *គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា... ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាមេធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពីការជួល .... ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ....*" ។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ .... និងការបណ្តេញចេញ"* ។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា១២ និងមាត្រា២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះមានការរើសអើងសហជីព ដែលបំពាននឹងមាត្រា១២ និង២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជួល ឬដាក់វិន័យ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *២៨/០៧-ជេ ប្រាង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១២៣/០៧-អ៊ីស្តាហេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤៨/០៧-ពាយ ហ៊ី និងលេខ ៣០/០៨-អ៊ីស្តាហេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១)* ។

ទាក់ទងនឹងការចោទប្រកាន់ថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីពនោះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១១២/០៦-វីវីរ៉ែ ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០១/០៧-ស៊ុនព្រីម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤៨/០៧-ពាយហ៊ី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៥៨/០៨- អ៊ុំ និងវ៉ៃ ទី៤ និងលេខ ៤០/០៩-ហ្គោលហ្វូម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១)* ។

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាង ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១០/០៩-ញូវ៉ាយជី ខេមបូឌា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៥៨/០៨-អ៊ុំ និង វ៉ៃ ទី៤ និងលេខ ៤០/០៩-ហ្គោលហ្វូម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១)* ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារពួកគាត់ គឺដោយសារការរើសអើងសហជីព ពោលគឺនៅពេលដែលមានការបោះឆ្នោតសហជីពនៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយកម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងទៅនិយោជកនៅថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមានសន្តិសុខជាអ្នកទទួលលិខិតនោះ។ បន្ទាប់មក ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករ ផេង សោភា ដែលមានតួនាទីជាលេខាធិការសហជីព, កម្មករ ផេង រដ្ឋា ជាសកម្មជន, កម្មករ ផេង ឬទ្ធី ជាសមាជិកគណៈកម្មាធិការនាយក នៅថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយបានបើកប្រាក់ឈ្នួលនិងចំនួនទឹកប្រាក់ចុងក្រោយជូនពួកគាត់ ហើយគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់ជាកម្មករ[illegible]។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងបីនាក់នេះ ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចការងារ ដែលមានកំណត់ពេលវេលាចំនួន១ខែឱ្យគាត់ជាថ្មី គឺលើកទី២ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ផុត

ការកំណត់។ ប៉ុន្តែ ក្រោយពេលមានការជូនដំណឹងអំពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតរួចមក ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់នៅថ្ងៃតែមួយតែម្តង។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ដែលត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់នៅថ្ងៃតែមួយ ឬនៅថ្ងៃបន្ទាប់នោះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានឆន្ទៈក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយសារពួកគាត់ចូលរួមក្នុងសហជីព។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងបីនាក់នេះ ទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព ដែលជាការផ្ទុយទៅនឹងមាត្រា១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ផេង សោភា. ផោង រដ្ឋា និងផោង បុទ្ធី ចូលធ្វើការវិញ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ : បង្គាប់ឱ្យភាគីទាំងពីរធ្វើការចរចាគ្នាលើបញ្ហានេះចាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន។

ចំណុចវិវាទទី ២ :

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ទឹកសម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងបង្គន់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និង រក្សាបង្គន់អនាម័យឱ្យមានភាពស្អាតជានិច្ច។

ចំណុចវិវាទទី ៤ : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការរៀបចំការងារបន្ថែមម៉ោង ផ្អែកតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកចាត់វិធានការយ៉ាងណា ដើម្បីបញ្ឈប់រាល់ទង្វើ ឬអាកប្បកិរិយាមិនសមរម្យទាំងឡាយ ដែលធ្វើឡើងដោយអ្នកគ្រប់គ្រងលើកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកកង្ហារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឱ្យបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការងារមានលក្ខណៈល្អប្រសើរឡើងវិញ។

ចំណុចវិវាទទី៨ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ផេង សោភា. ផោង រដ្ឋា និងផោង បុទ្ធី ចូលធ្វើការវិញ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីសម្រេច : សេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីសម្រេចនេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : ឃី តៃសេង

ហត្ថលេខា: --

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : អ៊ុន ណានិន

ហត្ថលេខា: --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : គង់ ផល្លះ

ហត្ថលេខា: --