ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ១០៩/០៧ - យីង ឡៃន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **យីង ឡៃន ហ្គាមេន ខេមបូឌា អិលធីឌី** (ក្រុមហ៊ុន យីង ឡៃន)

អាសយដ្ឋាន : អាគារលេខ៥៣៨ ផ្លូវជាតិលេខ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៤០ ៩៥២, ០១២ ៨៥៦ ៩៣៩ ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១. លោក Lin Shao Qing	ប្រធានជាងម៉ាស៊ីន
២. លោក ជាតិ ខេមរា	មន្ត្រី GMAC
៣. កញ្ញា តាំង លីន	រដ្ឋបាល

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A បន្ទប់លេខ ៣៣១ វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ ០២៣ ២២០ ៧៩៣
Phnom Penh Center (A), Room 331, Sothearos Blvd, Sangkat Tonle Basak, Khan Chamkar Morn, Phnom Penh Tel/Fax: 023 220 793
Email: secretariat@arbitrationcouncil.org Website: www.arbitrationcouncil.org

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សម្ព័ន្ធសហជីព សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា**

អាសយដ្ឋាន : អាគារលេខ៥៣៨ ផ្លូវជាតិលេខ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ២៨២ ៦៥៣ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១. លោក អ៊ី វិសាល	អគ្គលេខាធិការសម្ព័ន្ធសហជីព
២. លោក លី ប៊ុនយឹម	ប្រធានសហជីពប្រចាំរោងចក្រ
២. អ្នកស្រី ផល សាវិន	អនុប្រធានសហជីពប្រចាំរោងចក្រ
៣. លោក សៅ ខាត់ ឡឿន	លេខាធិការសហជីព
៤. លោក ជួន វណ្ណា	ហិរញ្ញិកសហជីព
៥. កញ្ញា វ៉ាន់ ប្អូន	ទីប្រឹក្សាសហជីព
៦. លោក សៅ ខាត់ដា	សកម្មជនសហជីព
៧. លោក ឡុង ឈុនអេង	សកម្មជនសហជីព
៨. លោក ឡុង ឈុនឡេង	សកម្មជនសហជីព
៩. លោក ញ៉ាន ចន្ថា	សកម្មជនសហជីព
១០. លោក សាយ រ៉ូន	សកម្មជនសហជីព
១១. កញ្ញា ចាន់ ស៊ីមប៉ាន់	សកម្មជនសហជីព
១២. កញ្ញា សៃ សេង	សកម្មជនសហជីព
១៣. កញ្ញា ផាន់ ទូច	សកម្មជនសហជីព
១៤. លោក ហ៊ិន ធា	សកម្មជនសហជីព

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១-ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញនៅថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករធ្វើគ្រប់គ្រាន់ និងឱ្យកម្មករទៅផ្ទះពេលគ្មានការងារធ្វើ ។

២-ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវផ្លាស់ប្តូរកម្មករពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀតដោយគ្មានការយល់ព្រមពីកម្មករឡើយ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

៣-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់កង្ហារផ្នែកតុកាត់ចំនួន២០ ពីព្រោះក្តៅខ្លាំងណាស់ពិបាកដល់កម្មករធ្វើការ ។

៤-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនតំឡើងតម្លៃឡដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចុះមកនៅត្រឹម ០.០៨ សេន (ដុល្លាអាមេរិក) ឱ្យឡើងដល់០.១១ សេន (ដុល្លាអាមេរិក) វិញ ។

៥-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យកម្មករបានឈប់សម្រាកពិសេសតាមតម្រូវការចាំបាច់របស់កម្មករ ។

៦-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ ប្រាក់ថ្លៃព្យាបាលជម្ងឺ និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗទៀតពេលកម្មករមានជម្ងឺ ហើយមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ ។

៧-ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន៥០% ចំនួនបីខែឱ្យបានមុនថ្ងៃឈប់សំរាក ។

៨-ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោងចំនួន៣០នាទី ។

៩-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលប្រាក់ចំនួន១៥ដុល្លារអាមេរិក ទៅក្នុងប្រាក់ខែគោលរបស់កម្មករដែលក្រុមហ៊ុនបន្ថែមជាប្រាក់រង្វាន់ ។

១០-ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករបណ្តែតចាប់ពី ពីរខែឡើងទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ។

១១-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានបំពង់ទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់ ហើយនិងកែវញ៉ាំទឹកផង ។

១២-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញក្រដាសបើកប្រាក់មួយថ្ងៃមុនពេលបើកប្រាក់ខែជូនកម្មករ ។

១៣-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើកាតដោយដាក់តួនាទីឱ្យបានឱ្យបានច្បាស់លាស់ចំពោះកម្មករម្នាក់ៗ (ផ្នែកជាងភ្លើង ជាងម៉ាស៊ីន ផ្នែកមេកន្ត្រៃ តុកាត់ ដេរ អនាម័យ ឃ្លាំង កាត់អំបោះ បើកឡាន) ហើយសូមឱ្យអ៊ុតកាតឱ្យកម្មកររួចរាល់ផង ព្រោះរយៈពេលកន្លងមកក្រុមហ៊ុនមិនដែលអ៊ុតឱ្យទេ ។

១៤-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ថ្លៃកក់សម្ភារៈចំនួនពី២ដុល្លារអាមេរិក ដល់៥ដុល្លារអាមេរិកជូនកម្មករនិយោជិតវិញ ។

១៥-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាចំនួន ១០.១០០រៀល ជូនកម្មករ ។

១៦-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដល់ស្ត្រីមានកូនអាយុចាប់ពីបីខែឡើងទៅ តែបើមិនឱ្យឈប់សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជាប្រាក់ជំនួសចំនួន២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែជារៀងរាល់ខែ ។

១៧-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើបង្គន់អនាម័យឱ្យបានសមរម្យ កុំឱ្យមានក្លិនចេញមកខាងក្រៅ ជាពិសេសនៅកន្លែងតុកាត់ ញ៉ាំទឹក និងកន្លែងដេរផ្សេងៗទៀតដូចពេលបច្ចុប្បន្ន ។

១៨-នៅពេលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទៅជួបក្រុមហ៊ុនដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហារបស់កម្មករ ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវគេចវេសក្នុងការដោះស្រាយ ដោយយកលេសពីនេះពីនោះឡើយ ។

១៩-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំផ្នែកខាងបកប្រែឡើងវិញ ព្រោះពេលកម្មករទៅដាក់ច្បាប់ ពិសេសឈ្មោះ អាមុី មិនព្រមបកប្រែឱ្យលោកនាយកបានដឹងទេ ពេលខ្លះអ្នកបកប្រែរូបនោះមិននិយាយជាមួយកម្មករនៅពេលកម្មករទៅដាក់ពាក្យសុំច្បាប់រហូតដល់កម្មករយំក៏មាន ។

២០-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមបង្រ្គប់ នៅពេលកម្មករដេរមិនគ្រប់ប្រាក់ខែគោលជារៀងរាល់ថ្ងៃ សូមឱ្យសរសេរបង្រ្គប់នៅក្នុងសៀវភៅកាត់ឡូ ហើយកម្មករណាដេរបានលើសប្រាក់ខែគោលក៏ក្រុមហ៊ុនត្រូវសរសេរបញ្ចូលក្នុងសៀវភៅកាត់ឡូជាប្រចាំរហូតដល់បំណាច់ខែ ។

២១-សូមក្រុមហ៊ុនកុំរើសអើងកម្មករផ្នែកអនាម័យ សូមឱ្យពួកគេធ្វើការថែមម៉ោងរៀងរាល់ថ្ងៃបុណ្យដែលកម្មករធ្វើការ ។

២២-ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវយកបំណាច់ឆ្នាំរបស់កម្មករទោះដោះដូរជំនួសថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យឈប់សំរាកដូចជាពេលចូលឆ្នាំចិន ឬយកថ្ងៃបុណ្យទៅដូរថ្ងៃធម្មតាឡើយ ។

២៣-ការធ្វើការថែមម៉ោងផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត គឺក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបង្ខំ និងធ្វើការគុំគួនដល់កម្មករ និយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការថែមម៉ោងឡើយ ដូចជាក្នុងករណីកម្មករ និយោជិតមិនបានធ្វើការថែមម៉ោងមួយថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យធ្វើការថែមម៉ោងចំនួន០១សប្តាហ៍ ឬមួយខែក៏មាន មិនតែប៉ុណ្ណោះ ក្រុមហ៊ុនក៏បានធ្វើកាត់ផ្លាស់ ប្តូរកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនោះថែមទៀត ។

២៤-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនឈប់ឱ្យកម្មការិនីទំលាក់កំណាត់ពីលើកុងទីន័រ និងលីបាវដែលមានកំទេចកំណាត់ក្នុងនោះទៀតទៅ ។

២៥-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរកប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកខាងអនាម័យដើម្បីរៀបចំសណ្តាប់ធ្នាប់ឱ្យបានសមរម្យ ។

២៦-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួលជូនដល់កម្មករ និយោជិតឱ្យបាន ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២៧-ក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលយកឈ្មោះ សែ សេង ភេទ ស្រី អត្តលេខ ១២៦២ ក្រុម H2 ផ្នែកកាត់អំបោះ និងឈ្មោះ ហ៊ិន ឡៀង ភេទ ប្រុស អត្តលេខ ១០៤៧ ក្រុម D3 ផ្នែកវៃគេសឱ្យចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗទៀត ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ ។

២៨-ក្រុមហ៊ុនត្រូវសាងសង់ទារកដ្ឋានសម្រាប់កម្មករផ្ញើក្មេងឱ្យហើយនៅក្នុងខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ បើក្នុងខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ធ្វើមិនហើយ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែសំរាប់ផ្ញើរក្មេងនៅខាងក្រៅជំនួស ។

២៩-ក្រុមហ៊ុនត្រូវសងប្រាក់ឈ្នួលពេញនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករឈប់សម្រាកពេលដែលក្រុមហ៊ុនអត់មានការងារឱ្យធ្វើ ហើយឱ្យទៅផ្ទះកាលពីខែមិថុនា និងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ត្រូវចំនួនថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករម្នាក់ឈប់សម្រាក ។

៣០-ក្រុមហ៊ុនត្រូវសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៤.៣៣ ដុល្លារអាមេរិក ដល់លោកស្រី សៀងនី ផ្នែកកាត់ព្រុយ អត្តលេខ ១២១៨ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនគិតឱ្យក្នុងថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៣១-ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែដល់កម្មករ និយោជិតដែលមានជំនាញនិងមានអតីតភាពការងារច្រើនឆ្នាំនៅផ្នែកតុកាត់ ។

៣២-ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបែងចែកការងារ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់កម្មករ និយោជិតផ្នែកឃ្លាំង និងផ្នែកតុកាត់ឱ្យបានដាច់ចេញពីគ្នា ។

៣៣-ស្នើសុំឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកតុកាត់លោក អាយ បង្ហាញពីប្រាក់មូលនិធិដែលបានមកពីការលក់សម្ភារៈផ្សេងៗឱ្យកម្មករបានដឹងពីការប្រើប្រាស់រៀងរាល់ខែនីមួយៗឱ្យបានច្បាស់លាស់ ។

៣៤-ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានពីសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ ឱ្យសហជីពប្រជាធិបតេយ្យតាមរយៈគណនេយ្យក្រុមហ៊ុន យឹង ឡៃន ។

៣៥-ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកសកម្មជនសហជីពចំនួន០២នាក់ឈ្មោះ ញាណ ចន្ថា ផ្នែក B ក្រុមតុកាត់ អត្តលេខ ៨២៧ និងឈ្មោះ ហ៊ិន ធា ផ្នែក អ៊ុត ក្រុម D1 អត្តលេខ ៩២០ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ពេញចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

៣៦-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលរៀងរាល់ខែជូនកម្មករយ៉ាងយូរនៅថ្ងៃទី០៧ នៃខែបន្ទាប់ ឱ្យរួចរាល់មុនម៉ោង១៦:០០ ល្ងាច ។

៣៧-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនឈប់ធ្វើការរើសអើងជាមួយសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ដោយបញ្ឈប់សកម្មជនសហជីពជាបន្តបន្ទាប់ទៀត និងអនុញ្ញាតឱ្យដោះស្រាយបញ្ហារបស់សមាជិកសហជីពនៅក្នុងម៉ោងការងារ ។

៣៨-ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ជួន វណ្ណា អត្តលេខ ៨៣៧ ក្រុម B ជាអគ្គលេខាធិការរងសហជីពស៊ីខៅខូ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ដោយគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗទៀត ចាប់ពីថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

៣៩-ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ប្រធានជាងម៉ាស៊ីនជនជាតិចិន ព្រោះបានវាយលើរូបរាងកាយលោក សាយ អូន និងលោក លី ប៊ុនឃីន និងប្រធានសន្តិសុខវេនថ្ងៃពីការងារដែលបានចាប់លោក សាយ អូន ឱ្យប្រធានជាងម៉ាស៊ីនខាងលើវាយ ។

៤០-ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលពេញ និងប្រាក់រង្វាន់ដែលក្រុមហ៊ុនកាត់លុយកាលពីថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចំនួន១៧នាក់គឺ ឃីន ស្រីមុំ, ពន្ធ នារី, សាយ អូន, សៅ ខាត់ដា, អឿ បូណា, ស៊ី ណែត, យុង ម្លិះ, ហ៊ង ធារី, សៅ ខាត់ឡឿន, ឡុក

សីហា, សឿម សំអេន, លី ប៊ុនយីន, កូ គឹមឡេង, សាន ធិ, ហុង គឹមលី, រិន ហន, រស់ សុទ្ធា ដែលក្រុមហ៊ុនបានធ្វើទុកបុគ្គលិកមេពួកមកលើ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ។

៤១-ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ឈប់លោក ហាត់ មាត់ ជាអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកឃ្លាំងក្រណាត់ អត្តលេខ ៨៥៧ ជាក់ស្តែងថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ អត់បានមកធ្វើការក៏វាយបុងដែរ ហើយម្យ៉ាងទៀតគាត់បានរាយការណ៍រឿងមិនពិតឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករដោយគ្មានហេតុផល ។

៤២-ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗទៀត នៅពេលមានលិខិតអញ្ជើញសម្ព័ន្ធសហជីពឱ្យចូលរួមសិក្ខាសាលា រឺប្រជុំដែលសហជីពបានដាក់លិខិតទៅក្រុមហ៊ុនត្រឹមត្រូវ ។

៤៣-ក្រុមហ៊ុនត្រូវសងប្រាក់ឈ្នួលដល់លោកស្រី ផល សារិន ដែលបានសុំច្បាប់ឈប់ពិសេសពីថ្ងៃទី២៧ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និងគិតប្រាក់ឈ្នួលដល់លោក វ៉ាន់ ហួត ជាទីប្រឹក្សាសហជីពដែលក្រុមហ៊ុនមិនគិតប្រាក់ឈ្នួលឱ្យនៅថ្ងៃទី៣០ រហូត ថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា និងថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ ។

៤៤-ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យប្រធានសហជីពលោក លី ប៊ុនយីន ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ហើយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗទៀតចាប់ពីពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរឱ្យនៅខាងក្រៅរោងចក្ររហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការនៅកន្លែងដើមវិញ ។

៤៥-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន២នាក់ គឺ លោកស្រីផលសារិន អនុប្រធានសហជីព និងលោកសៅ ខាត់ខឿន ជាលេខាធិការសហជីពចូលធ្វើការវិញ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ផ្សេងៗទៀតចាប់ពីថ្ងៃក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

៤៦-ក្រុមហ៊ុនត្រូវសងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ពេញចំពោះការព្យួរការងារកម្មករ និយោជិតក្នុងខែសីហា និងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់នៅពេលក្រុមហ៊ុនអត់មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើ ហើយឱ្យកម្មករសម្រាក (ឱ្យអស់) ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ គកប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១១០៧ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

សវនាការលើកទី១: ថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ (វេលាម៉ោង ០៨:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១២:០០នាទី) ។

សវនាការលើកទី២: ថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ (វេលាម៉ោង ០៨:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១២:០០នាទី) ។

សវនាការលើកទី៣: ថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ (វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:០០នាទី) ។

សវនាការលើកទី៤: ថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ (វេលាម៉ោង ០៨:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១២:០០នាទី) ។

សវនាការលើកទី៥: ថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ (វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:០០នាទី) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន យើងឡៃ ស្តីពីការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តនូវលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបាន ទទួល ពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទនេះជា បន្តបន្ទាប់និងផ្សះផ្សា ជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ប៉ុន្តែមិនបាន ទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេលើការទាមទារ របស់កម្មករទាំងអស់ចំនួន៤៦ចំណុច ដោយសារភាគីនិយោជក អវត្តមានដោយគ្មានមូលហេតុ ។ ចំណុចមិនសះជា ចំនួន ៤៦ចំណុច នេះ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤៦ ចំណុចនេះចំនួន៥លើក:លើកទី១ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង ០៨:០០នាទី, លើកទី២នៅថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង ០៨:០០នាទី, លើកទី៣នៅ ថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ,លើកទី៤នៅថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង ០៨:០០នាទី និង លើកទី៥នៅ ថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានវត្តមានតាមការ កោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំង៥លើក ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ទាំង៥លើកនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សា លើចំណុច មិនសះជា ចំនួន ៤៦ចំណុច ដែលមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារនោះ ដោយបានទទួលលទ្ធផល សះជានឹងគ្នាចំនួន៣៦ចំណុច។ ហេតុនេះហើយនៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា តែលើចំណុចមិនសះជាចំនួន១០ចំណុចដែលនៅសល់គឺ ចំណុចវិវាទទី៧ ចំណុចវិវាទទី២៧ ចំណុចវិវាទទី៣១ ចំណុចវិវាទទី៣៥ ចំណុចវិវាទទី៣៨ ចំណុចវិវាទទី៣៩ ចំណុចវិវាទទី៤០ ចំណុច វិវាទទី៤១ ចំណុចវិវាទទី៤៤ និង ចំណុចវិវាទទី៤៥ ប៉ុណ្ណោះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ការឆ្លើយបំភ្លឺ របស់ភាគីនៅ ក្នុងសវនាការដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតលេខ ១០៦៨ កប/អក/វក ស្តីពីការហាមបញ្ឈប់លោកស្រី ផល សាវិន ជាអនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ ឃីង ឡែន ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧។

២- កំណត់ហេតុស្តីពីការឈ្លោះគ្នានៅក្នុងម៉ោងធ្វើការរវាងសហជីពមូលដ្ឋាន និងប្រធាន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៣- លិខិតរបស់លោក លី យ៉ាងលី នាយកក្រុមហ៊ុនឃីង ឡែន ស្តីពីការសុំព្យួរការងារអ្នកស្រី ផល សាវិន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៤- លិខិតរបស់លោក លី យ៉ាងលី នាយកក្រុមហ៊ុនឃីង ឡែន ស្តីពីការសុំបញ្ឈប់ការងារអ្នកស្រី ផល សាវិន ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៥- សេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រុមហ៊ុនឃីង ឡែន ស្តីពីការមិនគោរពវិន័យ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់អ្នកស្រី ផល សាវិន ។

៦- កំណត់ហេតុស្តីពីការឈ្លោះប្រកែកគ្នារវាងប្រធានចិន និងអ្នកស្រីផល សាវិន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៧- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងារបុគ្គល ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៨- លិខិតព្រមានលោក ញាណ ចន្ថា របស់ក្រុមហ៊ុនឃីង ឡែន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការបញ្ចេញចរិតមិនល្អរបស់លោកមកលើប្រធានចិន។

THE ARBITRATION COUNCIL

៩- លិខិតព្រមានលោក ញាណ ចន្ថា របស់ក្រុមហ៊ុនយឺង ឡែន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការដេករបស់លោក ញាណ ចន្ថា នៅឃ្លាំងក្រណាត់ ។

១០- កិច្ចសន្យារបស់លោក ញាណ ចន្ថា ជាមួយនាយកក្រុមហ៊ុន ស្តីពីការសន្យាធ្វើការងារឱ្យបានល្អ ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ ។

១១- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនយឺង ឡែន ស្តីពីការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ញាណ ចន្ថា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

១២- លិខិតព្រមានលោក ជូន វណ្ណា របស់ក្រុមហ៊ុនយឺង ឡែន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការមិនយកចិត្តទុកដាក់នឹងការងារ ។

១៣- លិខិតព្រមានលោក ជូន វណ្ណា របស់ក្រុមហ៊ុនយឺង ឡែន ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការអង្គុយអានសៀវភៅមិនយកចិត្តទុកដាក់នឹងការងារ ។

១៤- លិខិតព្រមានលោក ជូន វណ្ណា របស់ក្រុមហ៊ុនយឺង ឡែន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការអង្គុយនិយាយគ្នាមិនធ្វើការងារ ។

១៥- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន យឺង ឡែន ស្តីពីការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ជូន វណ្ណា ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

១៦- លិខិតព្រមានលោក ហ៊ិន ធា លើកទី១ ម៉ោង ០៧:២៥ នាទីព្រឹក របស់ក្រុមហ៊ុនយឺង ឡែន ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការមិនស្តាប់តាមការបញ្ជារបស់ប្រធានក្រុម ។

១៧- លិខិតព្រមានលោក ហ៊ិន ធា លើកទី២ ម៉ោង ១០:៣៧ នាទីព្រឹក របស់ក្រុមហ៊ុនយឺង ឡែន ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការអង្គុយនិយាយគ្នាមិនធ្វើការងារ ។

១៨- លិខិតព្រមានលោក ហ៊ិន ធា លើកទី៣ ម៉ោង ១៣:២០ នាទីរសៀល របស់ក្រុមហ៊ុនយឺង ឡែន ចុះថ្ងៃ ទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការអង្គុយនិយាយគ្នាមិនធ្វើការងារ ។

១៩- លិខិតស្តីពីសំណើសុំចុះទិដ្ឋាការលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន យឺង ឡែន ចុះថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ។

២០- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន យឺង ឡែន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ។

២១- លិខិតបញ្ជាក់របស់ប្រតិភូពេញសិទ្ធិប្រចាំក្រុមហ៊ុន យឺង ឡែន ស្តីពីការអាន និងពិនិត្យលើបទបញ្ជាផ្ទៃ ក្នុងចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ។

២២- លិខិតលេខ ០៤០/០៧ ស.ប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីសំណើសុំជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យឺង ឡែន ។

២៣- កំណត់ហេតុស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមហ៊ុន យឺង ឡែន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦ ។

២៤- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម និងក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុន យើង ឡៃ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមិនា ឆ្នាំ ២០០៦ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតស្តីពីការជូនសារពលាលើសំណុំរឿងវិវាទការងាររួមនៃរោងចក្រ យើង ឡៃ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។

២- លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៣- លិខិតបញ្ជាក់លេខ ១០៣ កប ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការបញ្ជាក់ពេញលក្ខណៈច្បាប់ របស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជានៃរោងចក្រ យើង ឡៃ ។

៤- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជានៃរោងចក្រ យើង ឡៃ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៥- បញ្ជីឈ្មោះថ្នាក់ដឹកនាំ សកម្មជន និងសមាជិកសហជីពរោងចក្រយើង ឡៃ ដែលរោងចក្របញ្ឈប់ពី ការងារ ហើយនៅបន្តប្តឹងទាមទារចូលធ្វើការវិញ ។

៦- ពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រយើង ឡៃ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៧- ពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រយើង ឡៃ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៨- ពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រយើង ឡៃ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៩- តារាងព័ត៌មានស្តីពីចំនួនកម្មករសរុប និងចំនួនសមាជិកទៅតាមខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មនៅរោងចក្រ យើង ឡៃ ក្នុងឆ្នាំ២០០៧ ។

១០- បញ្ជីឈ្មោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ ។

១១- ពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ យើង ឡៃ ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

១២- លិខិតរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ យើង ឡៃ ស្តីពីសំណើរសុំ ជួបពិភាក្សាជាមួយនាយកក្រុមហ៊ុន ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។

១៣- លិខិតរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ យើង ឡៃ ស្តីពីសំណើរសុំ ជួបពិភាក្សាជាមួយនាយកក្រុមហ៊ុន ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

/b

១៤- លិខិតលេខ ០៤៨ . ០៧/ស.ប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការប្តឹងសុំឱ្យមានការបដិសេធនូវការសំរេចរបស់លោក កុយ ទេពដារ៉ាវុធ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ។

១៥- លិខិតលេខ ១០៧/០៧ ស.ប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការស្នើឱ្យមានការពិចារណាជាថ្មីការប្តឹងសុំឱ្យមានការបដិសេធនូវការសំរេចរបស់លោក កុយ ទេពដារ៉ាវុធ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ។

១៦- លិខិតលេខ ០៤៧ /០៧ ស.ប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការជូនដំណឹងពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ ឃីង ឡែន ។

១៧- លិខិតលេខ ០៦៣/០៧ ស.ប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការបញ្ជូនឈ្មោះបេក្ខជនឈរឈ្មោះក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក អាណត្តិទី៣ នៅរោងចក្រ ឃីង ឡែន ។

១៨- ពាក្យបណ្តឹងរបស់លោក ជូន វណ្ណា ប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់រូបលោកពីការងារ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

១៩- កំណត់ហេតុរបស់លោក ជូន វណ្ណា ស្តីពីក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យរូបលោកចូលធ្វើការងារ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

២០- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឃីង ឡែន ស្តីពីការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ជូន វណ្ណា ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

២១- ដីការកោះអញ្ជើញនៃសំណុំរឿងរដ្ឋប្បវេណីលេខ ២១៨ ជូនចំពោះលោក លី ប៊ុនឃីន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ។

២២- ដីការកោះអញ្ជើញនៃសំណុំរឿងរដ្ឋប្បវេណីលេខ ២១៨ ជូនចំពោះលោក លី ប៊ុនឃីន ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ។

២៣- លិខិតលេខ ១០៥២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីករណីបញ្ឈប់លោក លី ប៊ុនឃីន ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ ឃីង ឡែន ។

២៤- ពាក្យបណ្តឹងរបស់លោក លី ប៊ុនឃីន ប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់រូបលោកពីការងារ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

២៥- កំណត់ហេតុរបស់លោក លី ប៊ុនឃីន ស្តីពីក្រុមហ៊ុនបាន ឱ្យរូបលោកទទួលយកលុយជំនួសការចូលធ្វើការងារវិញ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

២៦- លិខិតសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ ឃីង ឡែន ស្តីពីសំណើសុំជួយដោះស្រាយនូវសំណូមពររបស់សហជីព ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

២៧- ពាក្យបណ្ដឹងរបស់កញ្ញា វ៉ាន ហួន ប្ដឹងនាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កញ្ញាពីការងារ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

២៨- កំណត់ហេតុរបស់កញ្ញា វ៉ាន ហួន ស្ដីពីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កញ្ញាពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

២៩- សេចក្ដីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន យីង ឡៃន ស្ដីពីការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កញ្ញា វ៉ាន់ ហួន ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៣០- កំណត់ហេតុរបស់កញ្ញា វ៉ាន ហួន ស្ដីពីក្រុមហ៊ុនបានបង្ខិតបង្ខំកញ្ញាឱ្យធ្វើការងារ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៣១- ពាក្យបណ្ដឹងរបស់កញ្ញា វិន សំណាង ប្ដឹងប្រធានក្រុមខ្មែរ និងចិនបង្ខំកញ្ញាចុះហត្ថលេខាធ្វើជាសាក្សី ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៣២- ពាក្យបណ្ដឹងរបស់លោក ហ៊ិន ឌៀង ប្ដឹងនាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់រូបលោកពីការងារ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៣៣- កំណត់ហេតុរបស់លោក ហ៊ិន ឌៀង ស្ដីពីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់រូបលោកពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៣៤- ពាក្យបណ្ដឹងរបស់កញ្ញា ចាន់ ស៊ីមហ៊ាន់ ប្ដឹងនាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កញ្ញាពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៣៥- កំណត់ហេតុរបស់កញ្ញា ចាន់ ស៊ីមហ៊ាន់ ស្ដីពីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កញ្ញាពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៣៦- សេចក្ដីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន យីង ឡៃន ស្ដីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ ចាន់ ស៊ីមហ៊ាន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៣៧- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់សុខភាពលេខ ២៧/០៧ របស់មន្ទីរពេទ្យបង្អែកអ្នកលឿង ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ស្ដីពីការចូលមកសាកក្នុងមន្ទីរពេទ្យរបស់ វ៉ាន់ ហួន ។

៣៨- ពាក្យបណ្ដឹងរបស់កញ្ញា ប្រាក់ សំអាត ប្ដឹងនាយកក្រុមហ៊ុនបានបង្ខំឱ្យកញ្ញាធ្វើសាក្សីឱ្យក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៣៩- ពាក្យបណ្ដឹងរបស់ ឡុង ឈុនឡេង ប្ដឹងនាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៤០- កំណត់ហេតុរបស់ ឡុង ឈុនឡេង ស្ដីពីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់គាត់ពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុ ចុះថ្ងៃ ទី ២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៤១- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន យីង ឡៃឡុន ស្តីពីការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ ឡុង ឈុនឡេង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៤២- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ សៅ ខាត់ដា ប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់រូបលោកពីការងារ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៤៣- កំណត់ហេតុរបស់ សៅ ខាត់ដា ស្តីពីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់គាត់ពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុ ចុះថ្ងៃទី ០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៤៤- លិខិតព្រមានលោក សៅ ខាត់ដា របស់ក្រុមហ៊ុន យីង ឡៃឡុន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការបិទភ្លើងបង្កឱ្យមានចលាចល ។

៤៥- កំណត់ហេតុរបស់កញ្ញា សៅ ខាត់ឡុន ស្តីពីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កញ្ញាពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុ ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៤៦- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ សែ សេង ប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កញ្ញាពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៤៧- កំណត់ហេតុរបស់ សែ សេង ស្តីពីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កញ្ញាពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុ ចុះថ្ងៃ ទី ១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៤៨- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កញ្ញា ផាន់ ទូច ប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កញ្ញាពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៤៩- កំណត់ហេតុរបស់ ផាន់ ទូច ស្តីពីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កញ្ញាពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុ ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៥០- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន យីង ឡៃឡុន ស្តីពីការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ ផាន់ ទូច ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៥១- លិខិតព្រមានលោក ញាណ ចន្ថា លើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន យីង ឡៃឡុន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពី ប្រសិនការធ្វើខុសជាលើកទី៣ ។

៥២- កំណត់ហេតុរបស់ ញាណ ចន្ថា ស្តីពីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់លោកពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៥៣- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន យីង ឡៃឡុន ស្តីពីការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ ញាន ចន្ថា ចុះថ្ងៃ ទី ២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៥៤- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ សៅ ខាត់ធឿន ប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់រូបលោកពីការងារ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

៥៥- កំណត់ហេតុរបស់ សៅ ខាត់ឡឿន ស្តីពីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់គាត់ពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុ ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៥៦- លិខិតលេខ ១០៦៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីករណីបញ្ឈប់លោកស្រី ផល សារិន អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ យីង ឡែន ។

៥៧- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ ផល សារិន ប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់លោកស្រីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៥៨- កំណត់ហេតុរបស់ ផល សារិន ស្តីពីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់គាត់ពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុ ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៥៩- កំណត់ហេតុរបស់ ផល សារិន ស្តីពីក្រុមហ៊ុនបានព្យួរការងារលោកស្រីដោយគ្មានមូលហេតុ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៦០- លិខិតបញ្ជាក់លេខ១៦១៧០/០៧ .រប របស់មន្ទីរពេទ្យបង្អែកជ័យជំនះ ស្តីពីការពិនិត្យ និងព្យាបាលជំងឺឈ្មោះ ផល សារិន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៦១- លិខិតព្រមានលោក ឡុង ឈុនអេង លើកទី១ របស់ក្រុមហ៊ុន យីង ឡែន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពី ការយកទូរស័ព្ទដៃទៅថតកម្មករថ្មី ។

៦២- លិខិតព្រមានលោក ឡុង ឈុនអេង លើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន យីង ឡែន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការដើរបិទក្រដាសឃោសនាឱ្យកម្មករធ្វើកូដកម្ម ។

៦៣- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ ឡុង ឈុនអេង ប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់លោកពីការងារ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៦៤- កំណត់ហេតុរបស់ ឡុង ឈុនអេង ស្តីពីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់លោកពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុ ចុះថ្ងៃ ទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៦៥- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន យីង ឡែន ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ ឡុង ឈុនអេង ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៦៦- លិខិតព្រមានលោក សាយ អូន លើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន យីង ឡែន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការ មិនយកចិត្តទុកដាក់លើការងារ ។

៦៧- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន យីង ឡែន ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ សាយ អូន ចុះថ្ងៃ ទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៦៨- លិខិតព្រមានលោក សាយ អូន លើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន យីង ឡែន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការដើរបិទក្រដាសឃោសនាឱ្យកម្មករធ្វើកូដកម្ម ។

THE ARBITRATION COUNCIL

14

៦៩- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ សាយ អូន ប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់លោកពីការងារ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៧០- កំណត់ហេតុរបស់ សាយ អូន ស្តីពីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់លោកពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុ ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៧១- កំណត់ហេតុរបស់ ហិន ធា ស្តីពីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់លោកពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៧២- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ ហិន ធា ប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់លោកពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៧៣- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការប្តឹងជំទាស់ឯកសារមួយចំនួនរបស់ក្រុមហ៊ុនឃីង ឡែន ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៧៤- លិខិតលេខ ១១៥/០៧.សបកក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីប្តឹងសុំឱ្យមានការបដិសេធនូវការសម្រេចរបស់លោក កុយ ទេពដារ៉ារុធ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឃីង ឡែន លេខ ១១០៧ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឃីង ឡែន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៤៨៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៤៨៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០០៧។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី៣ លេខ ៥០៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី៣ លេខ ៥០៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០០៧។

៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី៤ លេខ ៥២០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧

THE ARBITRATION COUNCIL

៦- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី៤ លេខ ៥១៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧។

ការរកឃើញអង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេង១ដែលភាគីបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុនយីង ឡែន មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណ ៦០០នាក់។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន យីង ឡែន គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងរឿងនេះ។ តាមការអះអាងរបស់តំណាងសហជីព និង និយោជកនៅក្នុង រោងចក្រនេះ មិនមានសហជីពដែលមានភាពតំណាងខ្ពស់បំផុតនោះទេ។

<u>ចំណុចវិវាទទី៧: កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន៥០ភាគរយចំនួន៣ខែឱ្យបានមុនឈប់សម្រាក</u>

- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៥០ភាគរយចំនួន៣ខែឱ្យបានមុនឈប់សម្រាកដោយផ្អែកលើច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- តាមការអនុវត្តន៍ និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាព ជូនកម្មករនិយោជិតមួយខែម្តង។
- និយោជកមិនឯកភាពទេគឺបន្តបើកឱ្យមួយខែម្តងដដែល ព្រោះខ្លាចកម្មករបើកអស់មិនត្រឡប់មកធ្វើការវិញ។
- ភាគីទាំងពីរបញ្ជាក់ថា នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ មានកម្មករឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួនជាង១០នាក់។

<u>ចំណុចវិវាទទី២៧: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ សែ សេង ចូលធ្វើវិញដោយ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់គាត់</u>

- កម្មករឈ្មោះ សែ សេង បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០០៣។
- នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង៩:០០ ព្រឹក អ្នកស្រី សែង សែ បានប្រគល់ប័ណ្ណ ដែលមានលេខជាន់គ្នាជូនទៅក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថាអ្នកស្រី សែ សេង បានបន្លំប័ណ្ណដោយកាត់លេខ

ARBITRATION COUNCIL

ជាន់គ្នានេះ ។ ចំណែកអ្នកស្រី សែ សេង វិញ ទទួលស្គាល់ថា លេខបុងជាន់គ្នាមែន ប៉ុន្តែ គាត់មិនមានបំណង បន្លំក្រុមហ៊ុនទេ តែវាជាកំហុសដោយអចេតនាប៉ុណ្ណោះ ។ តាមការអះអាងរបស់អ្នកស្រី សេង សែ ចំនួនទឹកប្រាក់ដែលកាត់បុងជាន់លេខគ្នានេះមាន ចំនួនតិច តូចបំផុតមិនដល់មួយដុល្លារអាមេរិកទេ ។ តំណាងក្រុមហ៊ុនដែលចូលរួមសវនាការ ក៏មិនបាន បញ្ជាក់ថាចំនួនទឹកប្រាក់បន្លំនោះមានចំនួនប៉ុន្មានដែរ ។

- ក្រុមហ៊ុនបានយល់ឃើញថា ការបន្លំបុងនេះ ជាកំហុសធ្ងន់ ហើយបានបញ្ឈប់ឈ្មោះ សែ សេង ពីការងារនៅថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ក្រុមហ៊ុនមិនបានបញ្ជាក់ថាអ្នកស្រីសែ សេងធ្លាប់ប្រព្រឹត្តិខុសពីមុនមកទេ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថាប្រការ១០នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុនទាក់ទងទៅនឹងទោសវិន័យមិនមែនចែងច្បាស់លាស់ពីទោស កត់បុងច្រឡំថាជាកំហុសធ្ងន់ទេ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ប្រការ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង របស់ក្រុមហ៊ុនចែងថាៈ *"និយោជិតកម្មករ ដែលប្រព្រឹត្តិកំហុសដោយចេតនា និង មានភស្តុតាងជាក់ស្តែង ក្រុមហ៊ុនធ្វើការដាក់ទោសវិន័យទៅតាមកំរិតនៃទោសវិន័យទៅតាមកំរិត នៃទោសកំហុសនោះដូចតទៅៈ*
  - *កំហុសស្រាល : លើកទី១ ត្រូវទទួលការអប់រំដោយផ្ទាល់មាត់ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន ។ បើនៅប្រព្រឹត្តិកំហុសដដែលនៅលើកទី២ទៀត ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ។ ក្នុងករណីពុំរាងចាលនៅលើកទី៣ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។*
  - *កំហុសមធ្យមៈ លើកទី១ ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ ខ្លួន ។ លើកទី២ ត្រូវបញ្ឈរជើង ពែលឱ្យធ្វើការដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល មួយរយៈ(មិនលើសពី៧ថ្ងៃ) ។ លើកទី៣ក្នុងករណីពុំរាងចាលទេ និងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។*
  - *កំហុសធ្ងន់ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ជូនសំណុំរឿងទៅក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយតាមច្បាប់ជាធរមាន ។"*

<u>ចំណុចវិវាទទី៣១: កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដល់ កម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញនិងអតីតភាពការងារច្រើនឆ្នាំនៅផ្នែកតុកាត់</u>

- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដល់ កម្មករនិយោជិត នៅផ្នែកតុកាត់ដូចជា ឈ្មោះ សាយ រួន សៅ ខាត់ដា សៅ ខាត់ឡើន ឡុង យុទ្ធឡេង វិត វិន និង ឌី សម្បត្តិ មូលហេតុកម្មករទាំងនេះមានជំនាញនិងអតីតភាពការងារច្រើនឆ្នាំ ហើយម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករថ្មីដែលក្រុមហ៊ុន រើសចូលមកបានប្រាក់ឈ្នួលប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែរ ។ កម្មករនិយោជិត

ARBITRATION COUNCIL

បញ្ជាក់ថាការទាមទារនេះមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់អ្វីទេ។ សហជីពមានបំណងដកការទាមទារនេះចេញពីសំណុំរឿង ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការស្នើសុំទុកការទាមទារនេះដដែល។

- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថាមិនអាចតម្លើងបានទេព្រោះគ្មានលទ្ធភាព ហើយកម្មករទាំងអស់នេះសុទ្ធតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលលើសប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមា៥០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែហើយ។
- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលដល់ពួកគេទេ។
- ប្រការ៥នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចែងថា" ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមស្នាដៃ សមត្ថភាព និងលទ្ធផលការងាររបស់និយោជិតកម្មករម្នាក់ៗ។ ក្រុមហ៊ុនធ្វើការពិនិត្យតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជិតកម្មករ នៅរៀងរាល់ដំណាច់ឆ្នាំដោយពិនិត្យលើលទ្ធផលការងារ ការគោរពវិន័យ និងស្នាដៃរបស់សាម៉ីជនម្នាក់ៗ ព្រមទាំងលទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន។"

<u>ចំណុចវិវាទទី៣៥: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ ញាណ ចន្ថា និង ហ៊ិន ធា ចូលធ្វើការវិញដោយ ផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់</u>

១- <u>កម្មករឈ្មោះ ញាណ ចន្ថា</u>

- កម្មករ ឈ្មោះ ញាណ ចន្ថា បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១១ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០០៥។
- នៅថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ញាន ចន្ថា ពីការងារ ដោយលើកហេតុផលថាគាត់មានចរិតមិនល្អ ហើយក្រុមហ៊ុនបានព្រមានគាត់៣ដងហើយ។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានបញ្ជាក់ថា តើក្រុមហ៊ុនបានព្រមាន ឈ្មោះ ញាណ ចន្ថាលើកទី មួយនៅពេលណាទេ ហើយក៏ ដោយសារមូល ហេតុអ្វីដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលឯកសារព្រមាន ឈ្មោះ ញាណ ចន្ថា លើកទីពីរនៅថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ និង លើកទី៣នៅថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។ មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនបានព្រមានលោក ញាន ចន្ថាគឺមកពីគាត់ខ្ជិលហើយដេកក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនពន្យល់ពីឯកសារព្រមាន ឈ្មោះ ញាណ ចន្ថាបន្ថែម ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិន អាចពន្យល់បានទេ។
- កម្មករ ឈ្មោះ ញាណ ចន្ថា ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ បញ្ជាក់ថាគាត់មិនបាន ខ្ជិលច្រអូស ហើយដេកក្នុងម៉ោងធ្វើការទេ គឺក្រុមហ៊ុនបាន ប្រឌិតរឿងនេះដើម្បីចោទប្រកាន់គាត់ ហើយ គាត់ក៏មិនទទួលស្គាល់លិខិតព្រមាននោះដែរ។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងរបស់ ឈ្មោះ ញាណ ចន្ថាទេ។

២- <u>កម្មករឈ្មោះ ហ៊ិន ធា</u>

- កម្មករ ឈ្មោះ ហ៊ិន ធា បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២១ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០០២។

- នៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការព្រមានគាត់បីដងក្នុងមួយថ្ងៃ គឺក្នុងថ្ងៃតែមួយ ដោយលើកហេតុផលថា គាត់មិនបានគោរពទៅតាមបញ្ជារបស់ក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន តម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនពន្យល់ពីឯកសារ ព្រមាន ឈ្មោះ ហ៊ិន ធា បន្ថែម ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនអាចពន្យល់បានទេ។
- កម្មករ ឈ្មោះ ហ៊ិន ធា ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ បញ្ជាក់ថា គាត់មិនព្រមធ្វើតាម ព្រោះមិនមែនជាការងាររបស់គាត់។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងរបស់ ឈ្មោះ ហ៊ិន ធា ទេ។

<u>ចំណុចវិវាទទី៣៨: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ ជួន វណ្ណា អគ្គហិរញ្ញិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចូលធ្វើវិញដោយ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់</u>

- លោក ជួន វណ្ណា មានអត្តលេខ ៨៣៧ ធ្វើការនៅក្រុម បេ ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ដោយមូលហេតុមិនគោរពវិន័យនៅក្នុងរោងចក្រ និងបានឆ្លងកាត់ការប្រមានជាច្រើនលើក ហើយមិនព្រមកែប្រែឥរិយាបថរបស់ខ្លួន ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ចង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- លោកជួន វណ្ណា បានទទួលស្គាល់ថាមានលិខិតព្រមានលោកបីដងមែន ប៉ុន្តែ លោកមិនបានចុះហត្ថលេខាលើលិខិតទាំងនោះទេ ព្រោះលោក មិនបានធ្វើដូចដែលក្រុមហ៊ុនបានចោទប្រកាន់។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលលិខិតព្រមានទាំងបីរបស់ក្រុមហ៊ុនដូចខាងក្រោម:
  - លិខិតព្រមានលើកទីមួយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧។ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការចោទប្រកាន់ លោក ជួនវណ្ណា ថាបានអង្គុយនិយាយ ជាមួយ ពូ ថា ដោយមិនព្រមធ្វើការងារ។ នៅក្នុងលិខិតព្រមាននេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថាមានហត្ថលេខារបស់ឈ្មោះ កែវ ជាសាក្សីដែលបានឃើញហេតុការណ៍នេះ។ ប៉ុន្តែ ឈ្មោះ កែវ មិនបានមកឆ្លើយបំភ្លឺ នៅក្នុងសវនាការទេ។ នៅក្នុងសវនាការ លោក ជួន វណ្ណា បានបដិសេធថា លោកមិនទទួលស្គាល់ការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុនទេ។ ក្រុមហ៊ុនមិនបាន បញ្ជាក់ថា លោក ជួន វណ្ណា បានអង្គុយលេងនៅម៉ោងប៉ុន្មានទេ ហើយនៅក្នុងលិខិតនោះ ក៏មិនបាន បញ្ជាក់ពីពេលវេលាច្បាស់លាស់ទេ។
  - លិខិតព្រមានលើកទីពីរ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧។ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការចោទប្រកាន់ លោក ជួនវណ្ណា ថាបានអង្គុយអានសៀវភៅ មិនយកចិត្តទុកដាក់ធ្វើការ បញ្ចេញឫកមិនល្អដាក់គេ។ នៅក្នុងលិខិតព្រមាននេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថាមានហត្ថលេខារបស់ឈ្មោះ កែវ ជាសាក្សីដែល បានឃើញហេតុការណ៍នេះ។ ប៉ុន្តែ ឈ្មោះ កែវ មិនបានមកឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនា

THE ARBITRATION COUNCIL

ការទេ។ នៅក្នុង សវនាការលោក ជួន វណ្ណា បានបដិសេធថា លោកមិនទទួលស្គាល់ការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុនទេ។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានបញ្ជាក់ថា លោក ជួន វណ្ណា បានអង្គុយអានសៀវភៅនៅម៉ោងប៉ុន្មានទេ ហើយនៅ ក្នុងលិខិតនោះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់ពីពេលវេលាច្បាស់លាស់ទេ។

- លិខិតព្រមានលើកទីបី ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧។ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការចោទប្រកាន់ លោក ជួន វណ្ណា ថាមិនព្រមជួយធ្វើការ និងអង្គុយលេងធ្វើមិនដឹងអស់ប្រហែល៤០នាទី។ នៅក្នុងលិខិតព្រមាននេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថាមានហត្ថលេខារបស់ឈ្មោះ កែវ និង អាម៉ុ ជាសាក្សីដែល បានឃើញហេតុការណ៍នេះ។ ប៉ុន្តែ ឈ្មោះ កែវ និង អាម៉ុ មិនបានមកឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការទេ។ នៅក្នុងសវនាការ លោក ជួន វណ្ណា បានបដិសេធថា លោកមិនទទួលស្គាល់ការចោទប្រកាន់របស់ក្រុម ហ៊ុនទេ។ ក្រុមហ៊ុន មិនបានបញ្ជាក់ថា លោក ជួន វណ្ណា មិនបានជួយធ្វើការនិង អង្គុយលេងនៅម៉ោង ប៉ុន្មានទេ ហើយនៅក្នុងលិខិតនោះ ក៏មិនបានបញ្ជាក់ពីពេលវេលាច្បាស់លាស់ទេ។

- នៅថ្ងៃទី៣១ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០០៧និយោជកបានជូនដំណឹងពីការបញ្ឈប់លោក ជួន វណ្ណា ។ និយោជកបានបញ្ឈប់លោក ជួន វណ្ណានេះ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧។
- ក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា វិវាទការងារនេះជាវិវាទបុគ្គល។ ប៉ុន្តែ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់អំណះអំណាងផ្អែកច្បាប់អ្វីគាំទ្រការលើកឡើងនេះទេ។
- ក្រុមហ៊ុនមិនបានបញ្ជាក់ថា កំហុសរបស់លោក ជួន វណ្ណា ជាកំហុសស្រាល កំហុសមធ្យម ឬកំហុសធ្ងន់ទេ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ប្រការ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង របស់ក្រុមហ៊ុនចែងថា *"និយោជិតកម្មករ ដែលប្រព្រឹត្តកំហុសដោយចេតនា និង មានភស្តុតាងជាក់ស្តែង ក្រុមហ៊ុនធ្វើការដាក់ទោសវិន័យទៅតាមកំរិតនៃទោសវិន័យទៅតាមកំរិត នៃទោសកំហុសនោះដូចតទៅ:*

- *កំហុសស្រាល : លើកទី១ ត្រូវទទួលការអប់រំដោយផ្ទាល់មាត់ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន។ បើនៅប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលនៅលើកទី២ទៀត ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ។ ក្នុងករណីពុំរាងចាលនៅលើកទី៣ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ។*

- *កំហុសមធ្យម: លើកទី១ ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ ខ្លួន។ លើកទី២ ត្រូវបញ្ឈរជើង លែងឱ្យធ្វើការដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល មួយរយៈ (មិនលើសពី៧ថ្ងៃ)។ លើកទី៣ក្នុងករណីពុំរាងចាលទេ និងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ។*

- *កំហុសធ្ងន់ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ជូនសំណុំរឿងទៅក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយតាមច្បាប់ជាធរមាន ។"*

<u>ចំណុចវិវាទទី៣៩: កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ប្រធានជាងម៉ាស៊ីន និង ប្រធានសន្តិសុខ</u>

- សហជីពបានលើកឡើងថា ប្រធានសន្តិសុខវេន ថ្ងៃ (ភាគីទាំងសងខាងមិនចាំឈ្មោះ) បានចាប់លោក សាយ អួន ឱ្យប្រធានជាងម៉ាស៊ីនវាយ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ នៅវេលាម៉ោងប្រហែលជាង ១៣:០០ គឺក្នុងអំឡុងពេលដាច់ភ្លើងនោះ ។ សហជីពក៏បានលើកឡើងទៀត ប្រធានជាងម៉ាស៊ីនឈ្មោះ Lin Shao Guing វាយលើរូបរាងកាយលោកសាយ អួន និង លោក លី ប៊ុនយីន ។
- លោក Lin Shao Guing ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការនេះ បានឆ្លើយតបថា លោកមិនបានវាយទៅលើកម្មកនិយោជិតទាំងនេះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាង ដូចជា រូប ថត ស្លាកស្នាម លិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យពាក្យបណ្តឹងទៅប៉ូលីស ឬ កំណត់ហេតុរបស់ប៉ូលីសទាក់ទងទៅនឹងការវាយ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួន ថាត្រូវបានជាងម៉ាស៊ីនវាយហើយបានរបួសទេ ។

<u>ចំណុចវិវាទ ទី ៤០: ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន គិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ កាលពី ថ្ងៃទី ០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងសកម្មជនសហជីព ស៊ូខូវខូ ចំនួន ១៧នាក់</u>

- កម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់នេះគឺ : ១-ឃីត ស្រីមុំ, ២-ពន្ធ នារី, ៣-សាយ អួន, ៤-សៅ ខាត់ណេា, ៥-អឿ បូណា, ៦-ស៊ី ណែត, ៧-យុង ម្លិះ, ៨-ហុង ធារី, ៩- សៅ ខាត់ឌឿន, ១០-ឡុក សីហា, ១១-សឿម សំអេន, ១២-លី ប៊ុនយីន, ១៣-កូ គីម ឡេង, ១៤-សាន ធិ, ១៥-ហុង គីមលី, ១៦-រិន បាន, ១៧-រស់ សុទ្ធា ។
- នៅថ្ងៃទី ០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ នៅម៉ោងប្រហែល១២ថ្ងៃត្រង់ កម្មករឈ្មោះ លី ប៊ុនយីន និង សៅ ខាត់ឌឿន បានដើរទៅការិយាល័យ របស់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីចរចាជាមួយក្រុមហ៊ុនទាក់ទង នឹងការបញ្ឈប់កម្មករ ជួន វណ្ណា ។ លោក លី ប៊ុនយីនបានសួរទៅខាងក្រុមហ៊ុនចំនួនបីដង អំពីមូលហេតុនៃការបញ្ឈប់នេះ ។ យោងទៅតាមការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និយោជកបាននិយាយថាបញ្ឈប់ ឬមិនបញ្ឈប់ជារឿងរបស់ខ្ញុំ បើមិនសប្បាយចិត្ត គឺខ្ញុំបញ្ឈប់ ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមហ៊ុនបានឆ្លើយថា មិនបានដឹងទេ ។

- ក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថានៅថ្ងៃទី ០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ដដែលនេះ វេលាម៉ោង១៣:០០ កម្មករឈ្មោះ លី ប៊ុនយឿន លោក សៅ ខាត់ខឿន និង លោក សៅ ខាត់ដា បានបិទ ភ្លើងរោងចក្រ ចំនួន ០២ម៉ោង ។ រោងចក្រនេះដាច់ភ្លើងរហូតដល់ម៉ោង១៥:០០ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនមានសាក្សីបញ្ជាក់ថា អ្នកណាម្នាក់ ឬកម្មករទាំងបីនាក់បានបិទភ្លើងទេ ។ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជាកាសែតវីដេអូ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីជាការគាំទ្រនូវអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនស្នើរសុំមិនឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផ្តល់ឯកសារ នេះជូនភាគីកម្មករ និយោជិតឡើយ ។ ហើយពេលសវនការក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចាក់រូបភាពទាំងនេះដើម្បីឱ្យភាគីសហជីព បានមើលនិងឆ្លើយតបឡើយដោយលើកហេតុផលថាភស្តុតាងនេះទុកប្រើប្រាស់នៅតុលាការ ។ ក្នុងអំឡុងពេលដាច់ ភ្លើងនេះ កម្មករទាំងអស់មិនបានធ្វើការទេ។ ពួកគេទះដៃ និងអត់ធ្វើការ ប្រហែល៤០នាទី ដោយសារគ្មានភ្លើងអគ្គិសនី អស់រយៈពេលប្រហែលម៉ោង១៣ និង៥នាទី ដល់ ម៉ោង ១៣ និង៤៥នាទី ។ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជកចង់ធ្វើកូដកម្ម ដោយពួកគេនាំគ្នា បិទភ្លើង និងនាំគ្នាទះដៃទៀតផង ។
- យោងតាមអំណះអំណាងរបស់ភាគីនិយោជក បន្ទាប់ពីមានភ្លើងវិញនៅម៉ោងប្រហែល១៥:០០ កម្មករទាំងអស់នាំគ្នាធ្វើការឡើងវិញ លើកលែងតែកម្មករចំនួន ១៧ នាក់ទេ ដែលមិនព្រមធ្វើការវិញ អស់រយៈ ពេលប្រហែលមួយម៉ោងទៀត ។ ភាគីកម្មករឆ្លើយតបវិញថា នៅពេលមានភ្លើងវិញ ពួកគេធ្វើការទាំងអស់គ្នាបានចាប់ផ្តើមធ្វើការ ដូចធម្មតា ។ ភាគីនិយោជក មិនបានបង្ហាញភស្តុតាងណាមួយជាក់លាក់ ដើម្បីបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតទាំង១៧ នាក់នេះ មិនបានធ្វើការចាប់ពីម៉ោង១៥:០០ ប្រហែលមួយម៉ោងទៀតនោះទេ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ របស់កម្មករនិយោជិតទាំង ១៧នាក់ក្នុងម្នាក់ៗ ចំនួន២,៥ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន២ម៉ោង ដោយលើកហេតុផលថា ពួកគេមាន ចេតនាមិនព្រមធ្វើការ ហើយរយៈពេលនៃការដាច់ភ្លើង គឺពីម៉ោង ១៣:០០ ដល់ម៉ោង ១៥:០០ ។
- ក្រុមហ៊ុនមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ពីកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ដែលមិនអាចធ្វើការបានក្នុងអំឡុងពេលដាច់ភ្លើងនេះទេ ។

<u>ចំណុចវិវាទទី៤១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ហាត់ ម៉ាត់ ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកឃ្លាំង</u>

- លោក ហាត់ ម៉ាត់ ជាអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកឃ្លាំងក្រណាត់ មានអត្តលេខ ៨៥៧ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថានៅថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ លោក ហាត់ ម៉ាត់មិនបានមកធ្វើការផង ហេតុអ្វីបានជាប៊ុងរបស់គាត់បង្ហាញថា គាត់មកធ្វើការ ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧

ក្រុមហ៊ុនបានចាត់តាំងឱ្យគាត់ទៅធ្វើការនៅខាងក្រៅ ។ ហេតុនេះហើយ បានជាបុងរបស់គាត់បង្ហាញថាគាត់មកធ្វើការ ។

- ភាគីកម្មករក៏បានលើកឡើងទៀតថា លោក ហាត់ម៉ាត់ បានរាយការណ៍រឿងមិនពិតឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករដោយគ្មានហេតុផល ។ ក្រុមហ៊ុនបានបដិសេធការលើកឡើងនេះ ហើយបញ្ជាក់ថាលោក ហាត់ ម៉ាត់ គ្មានតួនាទីជាអ្នករាយការណ៍ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុន ទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ឈប់កម្មករណាម្នាក់ឡើយ ។ កម្មករមិនបានឆ្លើយតបទៅនឹងការលើកឡើងរបស់និយោជកនេះទេ ហើយក៏មិនបានបង្ហាញហេតុផលជាក់លាក់អំពីការរាយការណ៍ពត៌មានមិនពិតនោះដែរ ។

<u>ចំណុចវិវាទទី៤៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ លី ប៊ុនយីន ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចូលធ្វើវិញដោយ ផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់</u>

- លោក លី ប៊ុនយីនបានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី ១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៤ ហើយមានកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ នៅវេលាម៉ោងប្រហែល១៣:០០ លោក លី ប៊ុនយីបានបិទបារ៉ែតភ្លើង ហើយកម្មករនៅក្នុងរោងចក្រទាំងអស់មិនបានធ្វើការទេក្នុងរយៈ ពេលប្រហែលពីរម៉ោង ។ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ស៊ីឌី ដែលថតព្រឹត្តិការណ៍បិទភ្លើងនេះ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីគាំទ្រការចោទប្រកាន់នេះ ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ស៊ីឌីនេះដល់កម្មករទេ ដោយលើកហេតុផលថា នេះជាភស្តុតាងសំខាន់សម្រាប់ប្រើប្រាស់នៅក្នុងតុលាការ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបញ្ជាក់ប្រាប់ភាគីនិយោជកថា ជាគោលការណ៍ភស្តុតាងដែល អាជ្ញាកណ្តាលអាចពិចារណាបានលុះត្រាតែភាគីម្ខាងទៀតមានឱកាស ក្នុងការពិនិត្យ និង ឆ្លើយតប ។ ដូច្នេះប្រសិនបើភាគីនិយោជកមិនផ្តល់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណា លើភស្តុតាងនោះទេ ។ ក្នុងករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើស៊ីឌីនោះទេ ។

- ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់កំណត់ហេតុស្តីអំពីការរុកឡុកឱ្យមានចលាចលនៅក្នុងរោងចក្រ ពីសំណាក់សហជីពមូលដ្ឋាន ស៊ីខៅឌូ ។ ផ្អែកលើរបាយការណ៍នេះ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា លោក លី ប៊ុនយីនជាអ្នកញុះញង់កម្មករ និង ជាអ្នកបិទភ្លើង ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកត់ឃើញថា កំណត់ហេតុនេះបានធ្វើ ចប់នៅម៉ោង១៧:៤០នាទី នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលមានហត្ថលេខារបស់ប្រធានរោងចក្រ និង កម្មករមួយចំនួនជាសាក្សី ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់របាយការណ៍ប៉ូលីសចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលបញ្ជាក់ថាលោក លី ប៊ុនយីន ជាអ្នកបង្ករចលាចលទាំងស្រុងនៅក្នុងរឿងនេះ ។

- នៅថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ក្រុមហ៊ុនបានដាក់ពាក្យទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ដើម្បីសុំព្យួរការងារលោក លី ប៊ុនយីន ដោយលើកហេតុផលថា លោក លី ប៊ុនយីន បានបិទបារ៉ែត ភ្លើងនៅ ថ្ងៃទី០៣ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

-នៅថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ក្រុមហ៊ុនបានព្យួរការងារលោក លី ប៊ុនយីន ដើម្បីរង់ចាំការសម្រេចពីនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ។

- នៅថ្ងៃទី ០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ក្រុមហ៊ុនបានដាក់លិខិតទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ដើម្បីស្នើរសុំបញ្ឈប់លោក លី ប៊ុនយីនពីការងារ ។

-នៅថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចេញលិខិត លេខ ១០៩២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ឯកភាពទៅនឹងសំណើររបស់ក្រុមហ៊ុនដែលសុំបញ្ឈប់ លី ប៊ុនយីន ប្រធានសហជីពស៊ីខៅខ្ញូប្រចាំរោងចក្រយីងខ្សៀន ពីការងារ ដោយយល់ថាការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុនលើលោក លី ប៊ុនយីន ថាបានបិទបារ៉ែតនេះ ជាការត្រឹមត្រូវ ។ ហើយ លិខិតនោះក៏បានបើកផ្លូវឱ្យលោក លី ប៊ុនយីន ធ្វើឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារក្នុងរយៈពេល២ខែ ។

- នៅថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ សម្ព័ន្ធសហប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា បានធ្វើឧបាស្រ័យនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ លេខ១០៩២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ តាមរយៈលិខិតរបស់សម្ពន្ធ័សហជីពស៊ីខៅខ្ញូ លេខ១១៥/០៧/ស.ប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។ ប៉ុន្តែ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ មិនទាន់បានចេញឆ្លើយតបទៅនឹងបណ្តឹងឧបាស្រ័យរបស់សម្ព័ន្ធ សហជីពនៅឡើយទេ ។

<u>ចំណុចវិវាទទី៤៥: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ ផល សារិន អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា និងលោក សៅ ខាត់ឡឿន ជាលេខាធិការសហជីព ចូលធ្វើវិញដោយផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀត ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់</u>

<u>១-ករណីអ្នកស្រី ផល សារិន</u>

- អ្នកស្រី ផល សារិន មានអត្តលេខ០៨៤ ផ្នែកដេរ បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី ២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ហើយមានកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- នៅថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ក្រុមហ៊ុនបានដាក់ពាក្យទៅនាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារដើម្បីសុំព្យួរការងារ អ្នកស្រី ដោយយោងលើកំណត់ហេតុស្តីពីសកម្មភាពរបស់អ្នកស្រី ផន សារិន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ និង ស្នាមមេដៃកម្មករដែលបានឃើញហេតុការណ៍ធ្វើជាសាក្សី ថាអ្នកស្រីផល សារិន បានធ្វើសកម្មភាពការងារផ្ទាល់ខ្លួនក្នុងម៉ោងការងារ និង បានឈ្លោះជាមួយប្រធានចិនថែមទៀត ហើយទង្វើនេះគឺល្មើសនឹងច្បាប់ការងារត្រង់មាត្រា៨៣ ចំណុច០២ - ០៣ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ចង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។ របាយការណ៍នេះបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនសុំព្យួរការងារអ្នកស្រី ផល សារិន ពីថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ដើម្បីរង់ចាំការដោះស្រាយ។

- តំណាងសហជីព និង អ្នកស្រីផន សារិន ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ បានបញ្ជាក់ថាអ្នកស្រីមិនបានយកម៉ោងក្រុមហ៊ុនធ្វើការងារផ្ទាល់ខ្លួនទេ គឺអ្នកស្រីបានជួយដោះស្រាយបញ្ហា របស់ទីប្រឹក្សាសហជីពម្នាក់ ជាមួយប្រធានចិន ដែលមិនចាម៉ោងឱ្យនៅពេលគ្មានការងារធ្វើ ហើយបានជជែកគ្នាជាមួយប្រធានចិនរកហេតុផល រួចក៏ត្រឡប់ទៅធ្វើការធម្មតា។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានឆ្លើយតបទៅនឹងការអះអាងរបស់អ្នកស្រីទេ។

- ក្រុមហ៊ុនបានចេញលិខិតមួយ គ្មានកាលបរិច្ឆេទប្រាប់សន្តិសុខរោងចក្រ មិនអនុញ្ញាតិឱ្យអ្នកស្រី ផល សារិន ចូលរោងចក្រ ដោយក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារអ្នកស្រីមួយរយៈចាប់ពីព្រឹកថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ដើម្បីរង់ចាំការដោះស្រាយ។

-នៅថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ក្រុមហ៊ុនបានដាក់ពាក្យសុំបញ្ឈប់ អ្នកស្រីផល សារិន ពីការងារទៅប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

- នៅថ្ងៃទី ២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចេញលិខិត លេខ ១០៦៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ឯកភាពទៅនឹងសំណើររបស់ក្រុមហ៊ុនដែលសុំបញ្ឈប់អ្នកស្រីផល សារិនអនុប្រធានសហជីពស៊ីខៅខូប្រចាំរោងចក្រយ៉ឺងឡែន ពីការងារ ដោយយល់ថាការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុនលើអ្នកស្រីផន សារិនថាជាការត្រឹមត្រូវ ហើយ លិខិតនោះក៏បានបើកផ្លូវឱ្យអ្នកស្រីធ្វើឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារក្នុងរយៈពេល២ខែ។

- នៅថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ សម្ព័ន្ធសហប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា បានធ្វើឧបាស្រ័យនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ លេខ១០៦៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ តាមរយៈលិខិតរបស់ សម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខៅខូ លេខ១១៥/០៧/ស.ប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧។ ប៉ុន្តែ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនទាន់បានចេញឆ្លើយតបទៅនឹងបណ្តឹងឧបាស្រ័យរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពនៅឡើយទេ។

២- ករណីលោក សៅ ខាត់ឡឿន

- លោក សៅ ខាត់ឡឿនបានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី ១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៣ ហើយមានកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់។ លោក មានតួនាទីជាទីប្រឹក្សាសហជីព ហើយត្រៀមឡើងជាលេខាសហជីព។
- ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ លោក សៅ ខាត់ឡឿន ពីការងារ នៅថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ដោយក្រុមហ៊ុនចោទពីបទញុះញង់ឱ្យកម្មករធ្វើកូដកម្ម នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ នៅក្នុងកំណត់ហេតុស្តីពីការអុកឡុកឱ្យមានចលាចលនៅក្នុងរោងចក្រ ពីសំណាក់សហជីពមូលដ្ឋានស៊ីខៅខូ។ នៅក្នុងសវនាការ លោក សៅ ខាត់ឡឿនបានបដិសេធថា មិនបានធ្វើការញុះញង់ដូចដែលនិយោជកបានលើកឡើងនេះទេ គឺកម្មករធ្វើកូដកម្មដោយខ្លួនឯង។
- ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ភស្តុតាង ឬសាក្សីដើម្បីបញ្ជាក់ពីការញុះញង់ឱ្យកម្មករធ្វើកូដកម្មទេ។
- ក្រុមហ៊ុនមិនបានជូនដំណឹងពីការបញ្ឈប់នេះ ទៅលោក សៅ ខាត់ឡឿនទេ។

ចំណុចបន្ថែម: កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករចំនួន៧នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ក្នុងនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល ចូលធ្វើការវិញ

- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករចំនួន៧នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ក្នុងនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលចូលធ្វើការវិញ។
- កម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ថាការទាមទារនេះជាផលវិបាកផ្ទាល់ដែល កើតចេញពីវិវាទការងារក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។
- និយោជកបានបដិសេធមិនពិភាក្សាលើករណីនេះទេ ព្រោះមិនមានក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ ហើយការបញ្ឈប់កម្មករនេះជាវិវាទបុគ្គលទៀតមិនមែនវិវាទរួមទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី៧: កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន៥០ភាគរយចំនួន៣ខែឱ្យបានមុនឈប់សំរាក :

មាត្រា១៨២នៃច្បាប់ការងារចែងថា "*ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា១នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិបថ្ងៃដើម្បីសំរាលកូន ។*"

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតិឱ្យកម្មការិនីណា ដែលបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំតរៀងមក ឈប់សំរាកចំនួន៩០ថ្ងៃពេលសម្រាលកូន។ ដូច្នេះ ការ

អនុវត្តឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព៩០ថ្ងៃនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់ក្នុងមាត្រា១៨២ នៃច្បាប់នេះហើយ ។

មាត្រា ១៨៣ កថាខ័ណ្ឌ១ ចែងថា *ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលពិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ ។* នៅក្នុងអង្គហេតុក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យពួកគេស្មើនឹង៥០%នៃប្រាក់ឈ្នួលរួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញដែរថា ទង្វើរបស់និយោជកនេះ ស្របតាមមាត្រា១៨៣ នៃច្បាប់នេះហើយ ។

ប៉ុន្តែនៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ ឱ្យកម្មការិនីម្តងក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែកម្មករបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យកម្មករ៣ខែមុនថ្ងៃឈប់សម្រាក ដោយយោងទៅលើច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើករណីនេះដូចខាងក្រោម:

មាត្រា១១៦នៃច្បាប់ការងារចែងត្រង់កថាខ័ណ្ឌ១ និង២ថា *ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករ ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ ។ ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិត ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់មួយដងក្នុងមួយខែ ។*

ជាងនេះទៀត កថាខ័ណ្ឌ ៣ នៃមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ការងារចែងថា" *ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ ។"*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ៥៧/០៦-អេវើត្រីន ចំណុចវិវាទទី៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា " *យោងតាមមាត្រា ១៨២ កម្មការិនីមានសិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិបថ្ងៃដោយស្របច្បាប់ ។ បើពួកគេទៅធ្វើការដូចធម្មតា នោះពួកគេត្រូវទទួលបាន ប្រាក់ឈ្នួលរៀងរាល់ខែនៅថ្ងៃទី ០៧ នៃខែនិមួយៗ ។ ប៉ុន្តែកាលបរិច្ឆេទបើកប្រាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់យកនេះ គឺត្រូវចំលើថ្ងៃដែលកម្មការិនីត្រូវឈប់សំរាប់រយៈពេលកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីលំហែ មាតុភាព ។ ដូច្នេះ យោងតាមមាត្រា ១១៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាកម្មការិនីមានសិទ្ធិទទួលបាន ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង៥០%រួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង សំរាប់រយៈពេលឈប់សំរាកសំរាលកូនចំនួនកៅសិបថ្ងៃនេះ មុនពេលពួកគេចាប់ផ្តើមឈប់សំរាក ។"*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន៥០ភាគរយចំនួន៣ខែឱ្យកម្មការិនីបានមុនឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។

<u>ចំណុចវិវាទទី២៧: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ សែ សេង ចូលធ្វើការវិញដោយ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់គាត់</u>

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ សែ សេង ចូលធ្វើវិញដោយផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតក្នុងកំឡុងពេល ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់គាត់ ដោយការកត់បុងជាន់គ្នា។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេព្រោះកម្មកររូបនេះមានចេតនាបន្លំក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើករណីនេះដូចខាងក្រោម៖

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនមានចែងច្បាស់លាស់អំពីនីតិវិធីក្នុងការបណ្តេញកម្មករនិយោជិតចេញដោយការបន្លំបុងទេ។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងគ្រាន់តែចែងអំពីកំហុសស្រាល កំហុសមធ្យម និងកំហុសធ្ងន់។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមិនបានចែងថាតើការកត់បុងជាន់គ្នាជាកំហុសស្រាល កំហុសមធ្យម ឬកំហុសធ្ងន់ដែរ។ ក្នុងករណីនេះក្រុមហ៊ុនបានចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ហើយសំរេចចិត្តបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរូបនេះ។

មាត្រា២៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស។..."*

ផ្អែកលើមាត្រា ២៧ខាងលើនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជក អាចដាក់ទោសវិន័យ ឬចាត់វិធានការបញ្ឈប់ដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ប៉ុន្តែ ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទម្ងន់នៃកំហុស។

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ កម្មករឈ្មោះសែ សេងបញ្ជាក់ថា កំហុសនៃការកត់បុងច្រឡំរបស់ខ្លួនមាន ចំនួនទឹកប្រាក់តិចតួចបំផុត គឺមិនដល់មួយដុល្លារអាមេរិកទេ ហើយនិយោជកមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ហើយក៏មិនបានបញ្ជាក់ថាកម្មករសែ សេងធ្លាប់ត្រូវបានព្រមានដែរ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាកំហុសនៃការកត់បុងច្រឡំ ដែលមានចំនួន ទឹកប្រាក់តិចតួចបំផុតនេះ មិនសមាមាត្រនឹងវិធានការបញ្ឈប់ទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថានិយោជក គួរតែធ្វើការព្រមាន ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរជាជាងចាត់វិធានការបណ្តេញចេញ។

សរុបសេចក្តីមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការព្រមានដល់កម្មករសែ សេងលើកទី១ ហើយទទួលយកកម្មករនេះចូលធ្វើការវិញនិងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ ចាប់តាំងពីថ្ងៃក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់។

<u>ចំណុចវិវាទទី៣១: កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន២០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដល់ កម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញនិងអតីតភាពការងារច្រើនឆ្នាំនៅផ្នែកតុកាត់</u>

ចំណុច ១ នៃ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ ក.ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៦ ចែងថា *"កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និង ផលិតស្បែកជើងចំនួន ៤៥*

ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែសំរាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បងពី ១ ខែ ដល់ ៣ ខែ ។ ចប់រយៈពេលការងារសាកល្បង កម្មករនិយោជិតដែលពេញសិទ្ធិហើយត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ៥០ ដុល្លា អាមេរិកក្នុងមួយខែ ។"

កថាខណ្ឌ ២ នៃចំណុចទី ២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើនេះក៏ចែងដែរថា *"សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការអនុវត្តអំពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីនៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះត្រូវអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែមករាឆ្នាំ២០០៧ ។"*

យោងលើសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ នេះ ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៨០៦ ក.ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៦ ស្តីពីការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និង ផលិតស្បែកជើង ។

កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងវិវាទនេះទទួលប្រាក់ឈ្នួលគោលតិចបំផុត ៥០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។ មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ ក.ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៦ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថាមិនមានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់បានទទួលប្រាក់ខែទាបជាង៥០ដុល្លារអាមេរិកទេ ។ លើសពីនេះ មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកស្តីពីការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល២០ដុល្លារអាមេរិកនេះឡើយ ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាការទាមទារ របស់កម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់ទេ ។ ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈ ជាការទាមទារបែបផលប្រយោជន៍ព្រោះការទាមទារនេះមានលក្ខណៈលើសពីអ្វីដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទ ការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ។ ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព នេះផ្តល់គុណវុឌ្ឍិផ្នែកច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ (សូមមើលមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌ ទី២-ខ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៥ កថាខណ្ឌទី ១) និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍ មួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែល មានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។ (សូមមើលសេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាលលេខ៥៧/០៤-អេវើប្រ៊ីន លេខ៦០/០៤-ឃ្យូណាយធីតអាត ចំណុចវិវាទទី៣ លេខ០៨/០៧-ស៊ាវ គិញ ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ចំណុចវិវាទទី២ ។)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពមិនមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់សហជីព ឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន២០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយ ខែដល់ កម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញនិងអតីតភាពការងារច្រើនឆ្នាំនៅផ្នែកតុកាត់ ។

ចំណុចវិវាទទី៣៥: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ ញាណ ចន្ថា និង ហ៊ិន ធា ចូលធ្វើវិញដោយ ផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់

មាត្រា២៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស ។..."*

ផ្អែកលើមាត្រា ២៧ខាងលើនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជក អាចដាក់ទោសវិន័យ ឬចាត់វិធានការបញ្ឈប់ដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ប៉ុន្តែ ទោសវិន័យត្រូវតែសមាមាត្រស្របទៅនឹងទម្ងន់នៃកំហុស ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើករណីលោក ញាណ ចន្ថា និង ហ៊ិន ធា ដូចខាងក្រោម:

ចំពោះករណីលោក ញាណ ចន្ថា

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ញាណ ចន្ថា ពីការងារ ដោយលើកហេតុផលថា គាត់មានចរិតមិនល្អ ហើយក្រុមហ៊ុនបានព្រមានគាត់៣ដងហើយ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានបញ្ជាក់ថា តើក្រុម ហ៊ុនបានព្រមានឈ្មោះ ញាណ ចន្ថាលើកទី មួយនៅពេលណាទេ ហើយក៏ ដោយសារមូលហេតុអ្វីដែរ ។ ឯកសារព្រមាន ឈ្មោះ ញាណ ចន្ថា លើកទីពីរនៅថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ និង លើកទី៣នៅថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។ មូលហេតុដែល ក្រុមហ៊ុនបានព្រមានលោក ញាណ ចន្ថាគឺមកពីគាត់ខ្ជិលហើយដេកក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។ ប៉ុន្តែលោក ញាណ ចន្ថា បញ្ជាក់ថាគាត់មិនបានខ្ជិលច្រអូសហើយដេកក្នុងម៉ោងធ្វើការទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនពន្យល់ពីឯកសារព្រមាន ឈ្មោះ ញាណ ចន្ថាបន្ថែម ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនអាចពន្យល់បានទេ ។ ក្រៅពីនេះ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងច្បាស់លាស់ទេ ទាក់ទងនៅនឹងការបណ្តេញចេញនេះ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថាភាគីដែលចោទប្រកាន់គេ មានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងដើម្បីដាក់បន្ទុកលើភាគីមួយទៀត ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧/០៧-ចាម ចិចថាយ ចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ៣៥/០៧-ហ្គាយើង ជ្រាហ្គុង ចំណុចវិវាទទី២ ។)

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាមិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការបណ្តេញ លោក ញាណ ចន្ថាចេញពីការងារ សមាមាត្រាស្របទៅនឹងកំហុសរបស់គាត់ដែលនិយោជកចោទប្រកាន់ឡើយ ។

ចំពោះករណីលោក ហ៊ិន ធា

នៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការព្រមានគាត់បីដងក្នុងមួយថ្ងៃ គឺក្នុងថ្ងៃតែមួយ ដោយលើកហេតុផលថា គាត់មិនបានគោរពទៅតាមបញ្ជារបស់ក្រុមហ៊ុន ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន តម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនពន្យល់ពីឯកសារព្រមាន ឈ្មោះ ហ៊ិន ធា បន្ថែម ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិន អាចពន្យល់បានទេ ។ កម្មករ ឈ្មោះ ហ៊ិន ធា ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ បញ្ជាក់ថា គាត់មិនព្រមធ្វើតាម ព្រោះមិនមែនជាការងាររបស់គាត់ ។ ក្រុមហ៊ុន

មិនបានឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងរបស់ ឈ្មោះ ហ៊ិន ធា ទេ ហើយក៏មិនបានបញ្ជាក់ថា ការព្រមានលោក ហ៊ិន ធា នេះអនុវត្តទៅតាមប្រការណាមួយ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថាភាគីដែលចោទប្រកាន់គេត្រូវមានបន្ទុកភស្តុតាងដើម្បីដាក់បន្ទុកលើភាគីមួយទៀត ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧/០៧-ចាម ចិចថាយ ចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ៣៥/០៧-ហ្គាយ៉ីង ដ្រាហ្គុង ចំណុចវិវាទទី២ ។)

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានភស្តុតាងគ្រាប់គ្រាន់ដើម្បីសំអាងថា ការសម្រេចចិត្តបណ្តេញចេញលោក ហ៊ិន ធា សមាមាត្រទៅនឹងទម្ងន់កំហុសរបស់គាត់ដែលនិយោជកចោទប្រកាន់ឡើងទេ ។

សរុបក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករឈ្មោះ ញាណ ចន្ថា និង ហ៊ិន ធា ចូលធ្វើការវិញ និង ដោយ ផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតក្នុងកំឡុង ពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ដោយសារតែការបញ្ឈប់នេះមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ។

<u>ចំណុចវិវាទទី៣៨: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ ជួន វណ្ណា អគ្គហិរញ្ញិកសហជីពស៊ីខៅឌូ ចូលធ្វើវិញដោយ ផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់</u>

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា វិវាទទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់លោក ជួន វណ្ណា នេះ ជាវិវាទបុគ្គល ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់អំណះអំណាងផ្អែកផ្លូវច្បាប់ណាមួយ ថាវិវាទនេះជាវិវាទបុគ្គលទេ ។

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ ការងារចែងថា *"វិវាទការងាររួមគឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ នឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែល ប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះ អាចបណ្តាល ឱ្យ សហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។"*

ផ្អែកលើមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីអាចនិយាយបានថា វិវាទមួយជាវិវាទរួម ត្រូវបំពេញជាចាំបាច់តាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនៃវិវាទការងាររួម ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារមាត្រា ៣០២ ។

លក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនោះគឺ :

ក- ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់

ខ- បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនិងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

គ- វិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ៤៥/០៧-វិល សុន ចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកំណត់ថា: *"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋថា រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុង របាយការណ៍មិនសះជា របស់ក្រសួងការងារ គឺជាវិវាទរួម ។ ដោយសារតែភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្និដ្ឋនេះ និយោជក មានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពី អំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ។...*

ដោយសារភាគីនិយោជកពុំបានផ្តល់ភស្តុតាង ឬហេតុផលដើម្បីបដិសេធទៅនឹងការសន្និដ្ឋរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលផ្អែកលើក្រសួងការងារដែលបានចាត់ទុកថាវិវាទនេះជាវិវាទរួមនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំណត់ថាវិវាទនេះស្ថិតនៅក្នុងយុត្តាធិការរបស់ខ្លួន ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សានឹងធ្វើការពិចារណាលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ។"

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយដូចសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។ ក្រៅពីការរះរាង និយោជកមិនបានផ្តល់ហេតុផលដើម្បីបញ្ជាក់ថា វិវាទការងារនេះមិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លួនមានយុត្តាធិការលើករណីនេះ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើករណីលោក ជួន វណ្ណា ដូចខាងក្រោម:

មាត្រា២៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស... ។"*

ផ្អែកលើមាត្រា២៧ ខាងលើនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចដាក់ទោសវិន័យ ឬចាត់វិធានការបញ្ឈប់ដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ប៉ុន្តែ ទោសវិន័យត្រូវតែសមាមាត្រស្របទៅនឹងទម្ងន់នៃកំហុស ។

ប្រការ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចែងថា: *"និយោជិតកម្មករ ដែលប្រព្រឹត្តិកំហុសដោយចេតនា និង មានភស្តុតាងជាក់ស្តែង ក្រុមហ៊ុនធ្វើការដាក់ទោវិន័យទៅតាមកំរិត នៃទោសវិន័យទៅតាមកំរិត នៃទោសកំហុសនោះដូចតទៅ:*

- កំហុសស្រាល : លើកទី១ ត្រូវទទួលការអប់រំដោយផ្ទាល់មាត់ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន ។ បើនៅប្រព្រឹត្តិកំហុសដដែលនៅលើកទី២ទៀត ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ ក្នុងករណីពុំរាងចាលនៅលើកទី៣ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។

- កំហុសមធ្យម: លើកទី១ ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន ។ លើកទី២ ត្រូវបញ្ឈរជើង លែងឱ្យធ្វើការដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល មួយរយៈ(មិនលើសពី៧ថ្ងៃ) ។លើកទី៣ក្នុងករណីពុំរាងចាលទេ និងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។

- កំហុសធ្ងន់ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ជូនសំណុំរឿងទៅក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយតាមច្បាប់ជាធរមាន ។

ផ្អែកលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថានិយោជកមានសិទ្ធិដាក់ទោសវិន័យទៅតាមកំរិតនៃទោស កំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបានប្រព្រឹត្តិកំហុសដោយចេតនា និងមានភស្តុតាងជាក់ស្តែង។ ប៉ុន្តែ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមិនបានបញ្ជាក់ពីប្រភេទនៃកំហុសស្រាល កំហុសមធ្យមនិងកំហុសធ្ងន់ឡើយ ហើយក៏មិនបានបញ្ជាក់ថា ភស្តុតាងជាក់ស្តែងនោះយ៉ាងដូចម្តេចដែរ។

ដូច្នេះ ចំពោះការដាក់ទោសកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ និយោជកត្រូវបង្ហាញភស្តុតាងជាក់ស្តែង។ ហើយក្នុងការដាក់ទោសនេះទៀតសោធនី ផ្អែកលើមាត្រា២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ការដាក់វិន័យត្រូវសមាមាត្រទៅនឹងទោសកំហុស។

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់លោកជួន វណ្ណា ដោយសារក្រុមហ៊ុនបានព្រមានចំនួនបីដងហើយ។ ចំណែកឯលោក ជួន វណ្ណា ក៏បានទទួលស្គាល់ថា មានលិខិតព្រមានលោកបីដងដែរ។ ប៉ុន្តែ លោកមិនបានចុះហត្ថលេខាទទួលស្គាល់ដែរ ព្រោះលោក មិនបានប្រព្រឹត្តិ ដូចការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុន។ ហើយក្រុមហ៊ុន ក៏មិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ទាក់ទងទៅនឹងកំហុសរបស់លោក ជួន វណ្ណា ទាក់ទងទៅនឹងការព្រមានទាំងបីលើកដែរ។ ហើយសាក្សីដែលបានឃើញហេតុការណ៍ទាំងបីលើក ក៏មិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅក្នុងសវនាការទៀត។

ទាក់ទងទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពិតជាមានការព្រមានលោក ជួន វណ្ណា ចំនួនបីដងមែន។ ប៉ុន្តែ កំហុសរបស់លោក ជួន វណ្ណាទាំងបីលើកនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានបង្ហាញភស្តុតាង ជាក់លាក់ និង នាំសាក្សីមកឆ្លើយបំភ្លឺនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថាភាគីដែលចោទប្រកាន់ត្រូវមានបន្ទុកភស្តុតាងដើម្បីដាក់បន្ទុកលើភាគីមួយទៀត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧/០៧-ចាម ចិចថាយ ចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ៣៥/០៧-ហ្គូយើង ដ្រាហ្គុង ចំណុចវិវាទទី២។)

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឯកភាពលើសេចក្តីសំរេចមុនៗដែរ គឺ ភាគីដែលចោទប្រកាន់គេត្រូវមានបន្ទុក ភស្តុតាងដើម្បីដាក់បន្ទុកលើភាគីមួយទៀត។ ក្នុងករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថាក្រុមហ៊ុន មិនមានភស្តុតាងគ្រាប់គ្រាន់ដើម្បីសំអាងថា ការសម្រេចចិត្តបណ្តេញចេញលោក ជួន វណ្ណា សមាមាត្រទៅនឹងទម្ងន់កំហុសរបស់គាត់ដែលនិយោជកចោទ ប្រកាន់ឡើងទេ ក្នុងករណីព្រមានទាំងបីលើកនោះ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់វិធានការបញ្ឈប់លោកជួន វណ្ណា ក្នុងករណីនេះ មិនសមាមាត្រទៅនឹងកំហុសរបស់គាត់ទេ ព្រោះគ្មានភស្តុតាងជាក់លាក់ទាក់ទងនឹងការព្រមានម្តងៗឡើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនគួររកវិធានការផ្សេងដែលសមាមាត្រនឹងកំហុស ដើម្បីដាក់វិន័យជាជាងការបញ្ឈប់លោក ជួន វណ្ណា ពីការងារ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ជួន វណ្ណា ចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី៣៩: កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ប្រធានជាងម៉ាស៊ីនឈ្មោះ Lin Shao Qing និង ប្រធានសន្តិសុខ

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ការងារ បានកំណត់ថា *"កិច្ចសន្យាការងារគឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើត ឱ្យមានទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិហើយអាច នឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។"*

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារគឺជាការព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត ហើយកិច្ចសន្យាការងារនេះត្រូវស្ថិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រឹត្យច្បាប់ លេខ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និង ការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាក៏គ្របដណ្តប់លើកិច្ចសន្យាការងារដែរ។

មាត្រា ២២ នៃ ក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និង ការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ឆ្នាំ ១៩៨៨ ចែងថា *" កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់ គូភាគី។ កិច្ចសន្យានឹងអាចកែប្រែបាន លុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីគូភាគី។ កិច្ចសន្យាមានអានុភាពតែទៅលើគូភាគី តែប៉ុណ្ណោះ។"*

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា២២ នៃ ក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និង ការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាឆ្នាំ១៩៨៨ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាប៉ុណ្ណោះដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះបាន។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមានតែភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិត (ប្រធានជាងម៉ាស៊ីន និង ប្រធានសន្តិសុខ) ប៉ុណ្ណោះ ទើបមានសិទ្ធិសុំផ្តាច់កិច្ចសន្យា។ ចំណែកឯសហជីព និង កម្មករ និយោជិត ដែលទាមទារនៅក្នុងករណីនេះ មិនមែនជាភាគីនៃកិច្ចសន្យាទេ។ ដូច្នេះ ពួកគេមិនមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យភាគីនៃកិច្ចសន្យារំលាយកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេទេ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា កម្មករនិយោជិតក៏មិនមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារដែរ លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករដទៃនោះ អាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតរូបនោះ ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដល់សុវត្ថិភាព និង សុខភាព របស់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀតនៅក្នុងរោងចក្រ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ៧៣/០៥-យ៉េនធ្យូអ៊ិន ចំណុចវិវាទទី៥ និង លេខ៧៩/០៦-វូ ស៊ូ ចំណុចវិវាទី២ ។)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះភាគី កម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយបង្ហាញមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលថា ប្រធានជាងម៉ាស៊ីន និងប្រធានសន្តិសុខ រូបនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដល់សុវត្ថិភាព និង សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដទៃទៀតនៅក្នុងរោងចក្រឡើយ ។

ហេតុនេះ ដើម្បីឱ្យស្របទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ប្រធានជាងម៉ាស៊ីនឈ្មោះ Lin Shao Qing និង ប្រធាន សន្តិសុខពីការងារ ។

<u>ចំណុចវិវាទ ទី ៤០: កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន គិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់កាលពី ថ្ងៃទី ០៣/០៩/០៧ ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងសកម្មជនសហជីព ស៊ីខូវឌូ ចំនួន ១៧នាក់</u>

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន គិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ ដែលក្រុមហ៊ុនបាន កាត់ កាលពី ថ្ងៃទី ០៣/០៩/០៧ ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងសកម្មជនសហជីព ស៊ីខូវឌូ ចំនួន ១៧នាក់ ប៉ុន្តែមិនបានកាត់ពីកម្មករដទៃទៀតដោយសារពួកគេចូលរួមកូដកម្មទាំងអស់គ្នា ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើករណីនេះដូចខាងក្រោម:

<u>១-ករណីទាមទាររក្សាប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរម៉ោងដែលនិយោជកបានកាត់</u>

មាត្រា៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កូដកម្មគឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយ បានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាន នូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជក ហើយក៏ជាល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដើម្បីចូលធ្វើការវិញ ។..."*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅថ្ងៃ០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង១៣:០០ និង ម៉ោង១៥:០០ មានការបិទភ្លើងរោងចក្រ ហើយកម្មករនិយោជិតបានឈប់ធ្វើការងារក្នុងរោងចក្រ ដោយមានគោលបំណងឱ្យនិយោជកផ្តល់នូវដំណោះស្រាយទាក់ទងទៅនឹងការបណ្តេញចេញលោក ជួន វណ្ណា ចេញពីការងារ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រយៈពេលពីរម៉ោងនៃសកម្មភាពមិនធ្វើការនេះ ជាការធ្វើកូដកម្ម ក្រោមមាត្រា៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

មាត្រា៣៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម គាវកាលិកការងារមិន ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ ។..."*

នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់ រួមជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត មិនបានធ្វើការឱ្យនិយោជកទេនៅក្នុងពេលធ្វើកូដកម្មនេះ ។ យោងទៅតាមមាត្រា៣៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេត្រូវបានព្យួរ ហើយប្រាក់បៀវត្សរបស់ពួកគេក៏មិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ នៅក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម ២ម៉ោងខាងលើនេះ ។

នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតទាំង១៧ នាក់ដោយសារតែពួកគាត់មិនបានធ្វើការរយៈពេលពីរម៉ោង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទង្វើរបស់និយោជកមិនខុសច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ហើយច្បាប់ការងារក៏មិនបានហាមឃាត់និយោជកក្នុងការរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ដល់កម្មករដែលចូលរួមកូដកម្មដែរ។ ការសំរេចចិត្តរក្សាប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មកររូបណាម្នាក់ នោះជាសិទ្ធិនៃការចាត់ចែងនិងគ្រប់គ្រងដែលមានចែងក្នុងមាត្រា២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត សុំនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់ ក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្មនេះ។

២-ចំពោះការទាមទាររក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់

ចំណុច៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា *"អត្ថប្រយោជន៍នានាផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និង ទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល។"*

ចំណុចទី៣ នៃ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។"*

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៤/០៧-វីនណឺ នីតធីង ចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាឯពាក្យធ្វើការទៀងទាត់ មានពីរប្រភេទ ដូចខាងក្រោម:*

ក- ការងារចំនួន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែប្រសិនបើគ្មានថ្ងៃបុណ្យជាតិឬឈប់សំរាកដែលកំណត់ដោយរដ្ឋ

ខ- ការងារតិចជាង២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ចំពោះថ្ងៃបុណ្យជាតិ ឬក៏ថ្ងៃឈប់សំរាក ដែលកំណត់ដោយរដ្ឋ ដែលជាថ្ងៃឈប់សំរាកដោយមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ និងដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកផងដែរ។"

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថាតើការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតមានន័យថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យនិយោជកដែរឬអត់ ដូចខាងក្រោមនេះ:

ច្បាប់ស្តីពីការងារតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតគោរពតាមនីតិវិធីមួយចំនួន នៅពេលធ្វើកូដកម្ម។ នីតិវិធីទាំងនេះមានដូចជា :

មាត្រា៣២៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"កូដកម្មត្រូវប្រកាសធ្វើតាមនីតិវិធីដែលមានកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព។ លក្ខន្តិកៈនេះត្រូវកំណត់អំពី ការអនុម័ត ដោយការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ស្តីពីការសំរេចឱ្យធ្វើកូដកម្ម។"*

៦

មាត្រា៣២៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កម្មករនិយោជិតជូនដំណឹងយ៉ាងតិចប្រាំពីរថ្ងៃ គិតតែថ្ងៃធ្វើការ ហើយត្រូវតំកល់ទុកនៅក្នុងសលាក្រោស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ។ ប្រសិនបើកូដកម្មមានការប៉ះពាល់ដល់ផ្នែកសម្មភាពខ្លះ ឬវិស័យសកម្មភាពមួយ ការជូនដំណឹងមុនត្រូវតែដំកល់ទុកនៅសមាគមនិយោជករបស់ខ្លួន ប្រសិនបើមាន ។ ការជូនដំណឹងមុនត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ នូវការទាមទារទាំងឡាយដែលជាមូលហេតុនៃកូដកម្ម ។*

ការជូនដំណឹងនេះ ត្រូវតែផ្ញើទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារផងដែរ ។"

ច្បាប់ការងារមាត្រា ៣២០ កថាខ័ណ្ឌទី៤ តម្រូវថាសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តបាន លុះត្រាតែបាន ប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពក្នុង ការដោះស្រាយជំលោះដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្មដោយ មិនបានជូនដំណឹងជាមុន និងមិនបានព្យាយាមធ្វើការចរចាឱ្យអស់ លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ការងារទេ ។ មានន័យថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានគោរពនីតិវិធី កូដកម្មទាំងនេះទេ នៅពេលធ្វើកូដកម្មនៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ទេ ។ ដូច្នេះ កូដកម្មនេះមិនបានគោរពតាមនីតិវិធីក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មដែលមិនគោរព នីតិវិធីនេះ ពួកគេមិនបានធ្វើការទៀង ទាត់ឱ្យនិយោជកទេ ។ ហេតុដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួល បានប្រាក់រង្វាន់ ធ្វើការទៀងទាត់ក្រោមអត្ថន័យ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៧ ឆ្នាំ២០០០ នេះទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ០៤/០៣-លីដា ចំណុចវិវាទទី១ លេខ១៥/០៤-ឡាក់គី ហ្សូន ចំណុចវិវាទទី៤ និង លេខ០៣/០៥-ប្លាយើង ដ្រាហ្គុង ចំណុច វិវាទទី៣ ។)

បន្ថែមពីនេះទៀតច្បាប់ការងារក៏មិនបានបពមឃាត់និយោជកក្នុងការរក្សាប្រាក់រង្វាន់ ដល់កម្មករដែល ចូលរួមកូដកម្មដែរ ។ ការសំរេចចិត្តរក្សាប្រាក់រង្វាន់ដល់កម្មកររូបណាម្នាក់ នោះជាសិទ្ធិនៃការចាត់ចែងនិង គ្រប់គ្រង ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចបដិសេធ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សា ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់ ។

<u>ចំណុចវិវាទទី៤១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ហាត់ ម៉ាត់ ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកឃ្លាំង</u>

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ការងារ បានកំណត់ថា *"កិច្ចសន្យាការងារគឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើត ឱ្យមានទំនាក់ទំនង ការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធតិហើយអាច នឹងធ្វើ ទៅតាមទំរង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។"*

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារគឺជាការព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត ហើយកិច្ចសន្យាការងារនេះត្រូវ

ស្ថិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រឹត្យច្បាប់ លេខ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និង ការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាក៏គ្របដណ្តប់លើកិច្ចសន្យាការងារដែរ ។

មាត្រា ២២ នៃ ក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និង ការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ឆ្នាំ ១៩៨៨ ចែងថា *" កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់ គូភាគី ។ កិច្ចសន្យានិងអាចកែប្រែបាន លុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីគូភាគី ។ កិច្ចសន្យាមានអានុភាពតែទៅលើគូភាគី តែប៉ុណ្ណោះ ។"*

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា២២ នៃ ក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និង ការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាឆ្នាំ១៩៨៨ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាប៉ុណ្ណោះដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះបាន។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមានតែភាគីនៅក្នុងកិច្ចសន្យា គឺភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិត (លោក ហាត់ ម៉ាត់) ប៉ុណ្ណោះ ទើបមានសិទ្ធិសុំផ្តាច់កិច្ចសន្យា ។ ចំណែកឯសហជីព និង កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារនៅក្នុងករណីនេះ មិនមែនជាភាគីនៃកិច្ចសន្យាទេ។ ដូច្នេះ ពួកគេមិនមានសិទ្ធិ ទាមទារឱ្យភាគីនៃកិច្ចសន្យារំលាយកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេទេ ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា កម្មករនិយោជិតក៏មិនមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារដែរ លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករដទៃនោះ អាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតរូបនោះ ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដល់សុវត្ថិភាព និង សុខភាព របស់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀតនៅក្នុងរោងចក្រ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ៧៣/០៤-យ៉េន យូអ៊ីន ចំណុចវិវាទទី៥ និង លេខ៧៥/០៦-រូ ស៊ូ ចំណុចវិវាទី២ ។)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះភាគី កម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយបង្ហាញមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលថា លោក ហាត់ ម៉ាត់ រូបនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដល់សុវត្ថិភាព និង សុខភាព របស់កម្មករនិយោជិត ដទៃទៀតនៅក្នុងរោងចក្រឡើយ ។

ហេតុនេះ ដើម្បីឱ្យស្របទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ លោក ហាត់ ម៉ាត់ ពីការ ងារ ។

ចំណុចវិវាទទី៤៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ លី ប៊ុនយីន ប្រធានសហជីពស៊ីខៅឡូ ចូលធ្វើវិញដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ លី ប៊ុនយីន

មាត្រា២៩៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើបាន លុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។"*

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ បានចែងថា *"...ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកា សហជីពកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុង ស្នើសុំចុះបញ្ជិកា ត្រូវបានការការពារ ដូចគ្នានឹងប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាសហជីព។ ផុតរយៈពេលកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ការការពារនេះ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យអ្នកដឹកនាំសហជីព ៣ នាក់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨២ និង២៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ..."*

តាមន័យនៃមាត្រា២៨៣ និង ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រាល់ការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ភាគីនិយោជកត្រូវទទួលការអនុញ្ញាត ពីអធិការការងារ។ នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកបានដាក់ពាក្យបញ្ឈប់លោក លី ប៊ុនឃីន ពីការងារទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងាររួចហើយ ហើយបានទទួលការឯកភាពពីនិយោជកដ្ឋាន វិវាទការងារ ចំពោះការបញ្ឈប់នេះនៅថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ទៀតផង។

កថាខណ្ឌ៣ និង ៤ នៃមាត្រា២៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលចែងថា *"បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសំរេចនោះនិយោជក កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬអង្គការសហជីព របស់កម្មករនិយោជិតនោះមានរយៈពេលពីរខែ ដើម្បីធ្វើឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចបដិសេធចោល ឬកែសំរួលសេចក្តីសំរេចរបស់ អធិការការងារ។*

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសំរេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹង អំពីសេចក្តីសំរេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេលពីរខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលឧបាស្រ័យតាមឋានានុក្រមនោះ ពាក្យបណ្តឹង និងឧបាស្រ័យនោះត្រូវចាត់ទុកថាបាន បដិសេធចោល។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា បានធ្វើឧបាស្រ័យ នឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ លេខ១០៩២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ តាមរយៈលិខិតរបស់ សម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខៅខូ លេខ១១៥/០៧/ស.ប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧។ ប៉ុន្តែ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនទាន់បានចេញឆ្លើយតបទៅនឹងបណ្តឹងឧបាស្រ័យរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពនៅឡើយទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បច្ចុប្បន្ននេះ ករណីវិវាទការងារនេះនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនៅឡើយ ហើយរយៈពេលពីរខែនៃបណ្តឹងឧបាស្រ័យនេះ មិនទាន់ផុតនៅឡើយទេ។ មានន័យថា ចំណុចវិវាទនេះនៅមិនទាន់ចេញផុតពីដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការពិចារណានៅឡើយទេ។

ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងសំណុំរឿង លេខ៧៩/០៦-វ្ ស៊ូ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសំរេចបដិសេធពិចារណា ការទាមទារ ឱ្យយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចូលធ្វើការវិញ ដោយសារវិវាទនោះនៅស្ថិតនៅដែល សមត្ថកិច្ចរបស់ អធិការការងារនៅឡើយ ។ (សូមមើលផងដែរនូវសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ៧៩/០៦-វ្ ស៊ូ ចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្នុងករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើសេចក្តីសំរេចក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។ ហើយករណីនេះវិវាទទាក់ទងការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនេះ នៅមិនទាន់ចេញផុតពីដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការពិចារនៅឡើយទេដោយសារសហជីព ធ្វើបណ្តឹងឧបាស្រ័យលើសេចក្តីសំរេចរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ លី ប៊ុនឃីន ប្រធានសហជីពស៊ីខៅខ្វ ចូលធ្វើវិញដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ផ្សេងទៀតក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ ។

ចំណុចវិវាទទី៤៥: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ ផល សារិន អនុប្រធានសហជីពស៊ីខៅខ្វ ចូលធ្វើវិញដោយ ផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់

១-ករណីអ្នកស្រី ផល សារិន

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ សម្ព័ន្ធសហប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា បានធ្វើឧបាស្រ័យ នឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ លេខ១០៦៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ តាមរយៈលិខិតរបស់ សម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខៅខ្វ លេខ១១៥/០៧/ស.ប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧។ ប៉ុន្តែ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនទាន់បានចេញឆ្លើយតបទៅនឹងបណ្តឹងឧបាស្រ័យរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពទាក់ទងទៅនឹងករណីអ្នកស្រី ផលសារិននៅឡើយទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បច្ចុប្បន្ននេះ ករណីវិវាទការងារនេះនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនៅឡើយ ហើយរយៈពេលពីរខែនៃបណ្តឹងឧបាស្រ័យនេះ មិនទាន់ផុតនៅឡើយទេ ។ មានន័យថា ចំណុចវិវាទនេះនៅមិនទាន់ចេញផុតពីដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការពិចារនៅឡើយទេ ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ ផល សារិន អនុប្រធានសហជីពស៊ីខៅខ្វ ចូលធ្វើវិញដោយ ផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ ។ (សូមមើលបន្ថែមត្រង់ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចត្រង់ចំណុចវិវាទទី៤៤ ខាងលើ ។)

២-ករណី លោក សៅ ខាត់ខឿន

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ លោក សៅ ខាត់ខឿន ពីការងារ នៅថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ដោយក្រុមហ៊ុនចោទពីបទញុះញង់ឱ្យកម្មករធ្វើកូដកម្ម នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ នៅក្នុងកំណត់ហេតុស្តីពីការអុកឡុកឱ្យមានចលាចលនៅក្នុងរោងចក្រ ពីសំណាក់សហជីពមូលដ្ឋានស៊ីខៅ ខូ។ នៅក្នុងសវនាការ លោក សៅ ខាត់ខឿនបានបដិសេធថា មិនបានធ្វើការញុះញង់ដូចដែល និយោជកបានលើកឡើងនេះទេ គឺកម្មករធ្វើកូដកម្មដោយខ្លួនឯង។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ភស្តុតាង ឬសាក្សីដើម្បីបញ្ជាក់ពីការញុះញង់ឱ្យកម្មករធ្វើកូដកម្មទេ។

មាត្រា២៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់នៃ កំហុស ។..."*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានចោទប្រកាន់លោក សៅ ខាត់ខឿន ពីបទញុះញង់ឱ្យកម្មករធ្វើកូដកម្ម។ លោកសៅ ខាត់ខឿនបានបដិសេធន៍ទៅនឹងការចោទប្រកាន់នេះ។ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងអ្វីផ្សេងទៀត ដើម្បីបញ្ជាក់ថា លោក សៅ ខាត់ខឿន បានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសដែលមាមាត្រទៅនឹងការបណ្តេញចេញរបស់គាត់ទេ។

ដូច្នេះ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានភស្តុតាងគ្រាប់គ្រាន់ដើម្បីបញ្ជាក់ថាលោក សៅ ខាត់ខឿន បានប្រព្រឹត្តនូវកំហុស ដែលសមាមាត្រាទៅនឹងការបណ្តេញគាត់ចេញពីការងារនេះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក សៅ ខាត់ខឿន ចូលធ្វើការវិញ និង ផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបាន បញ្ឈប់គាត់មិនត្រឹមត្រូវ។ (សូមមើលបន្ថែមនូវការផ្តល់ហេតុផលលើចំណុចវិវាទទី២៧ ខាងលើ ។)

ចំណុចបន្ថែមៈ កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករចំនួន៧នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ក្នុងនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល ចូលធ្វើការវិញ

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារដាក់បញ្ចូលនូវចំណុចវិវាទបន្ថែម ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិត៧នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់នៅក្នុងអំឡុងពេលនិតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលចូលធ្វើការវិញ។

មាត្រា៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែ ប៉ុណ្ណោះ ។..."*

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ចំណុចទាមទាររបស់សហជីពឱ្យនិយោជកទទួលកម្មករនិយោជិតចំនួន៧នាក់ចូលធ្វើការ វិញនេះមិនមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជាផ្សេងក្រសួងការងារបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការលើកឡើងនេះដែរ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានលើកឡើងដែរថា ចំណុចវិវាទនេះជាបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទការងារនៃសំណុំរឿងនេះទេ។

ហេតុដូច្នេះហើយ ផ្អែកលើមាត្រា៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធ ពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងចំណុចនេះ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី៧: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន៥០ភាគរយ ចំនួន៣ខែឱ្យបានមុនឈប់សម្រាកនេះ។

ចំណុចវិវាទទី២៧: បង្គាប់ឱ្យនិយោជកធ្វើការព្រមានដល់កម្មករសៃ សេងលើកទី១ ហើយទទួលយកកម្មករនេះចូលធ្វើការវិញនិងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេង១ចាប់តាំងពីថ្ងៃក្រុមហ៊ុន បញ្ឈប់។

ចំណុចវិវាទទី៣១: បដិសេធការពិចារណារបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០ដុល្លាក្នុងមួយ ខែដល់ កម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញនិងអតីតភាពការងារច្រើនឆ្នាំនៅផ្នែកតុកាត់។

ចំណុចវិវាទទី៣៥: បង្គាប់ឱ្យ ក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ ញាណ ចន្ថា និង ហ៊ិន ធា ចូលធ្វើវិញដោយ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់។

ចំណុចវិវាទទី៣៨: សម្រេចឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ជួន វណ្ណា ចូលធ្វើការ វិញ។

ចំណុចវិវាទទី៣៩: បដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ប្រធានជាងម៉ាស៊ីនឈ្មោះ Lin Shao Qing និង ប្រធាន សន្តិសុខពីការ ងារ។

ចំណុចវិវាទទី៤០:

ក- បដិសេធ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សា ប្រាក់ឈ្នួល ឱ្យកម្មករ និយោជិតទាំង១៧នាក់។

ខ- បដិសេធ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សា ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ឱ្យកម្មករ និយោជិត ទាំង ១៧នាក់។

ចំណុចវិវាទទី៤១: បដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ លោក ហាត់ ម៉ាត់ ពីការ ងារ។

ចំណុចវិវាទទី៤៤: បដិសេធការពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ ពៅ ប៊ុនយ៉ីន ប្រធានសហជីពស៊ីខៅខ្វ ចូលធ្វើវិញដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់ បន្សំផ្សេងទៀតក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី៤៥:

ក- បដិសេធការពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ ផល សាវិន អនុប្រធានសហជីពស៊ីខៅខ្ញូ ចូលធ្វើវិញដោយ ផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតក្នុង កំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់។

ខ- សម្រេចឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក សៅ ខាត់ឡឿន ចូលធ្វើការវិញ និង ផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលនិងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់គាត់មិនត្រឹមត្រូវ។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម: បដិសេធពិចារណា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយកកម្មករចំនួន ៧នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ក្នុងនីតិវិធីអាជ្ញា កណ្តាល ចូលធ្វើការវិញ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ឹង សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លះ**

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