ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១១៦/១០-វ៉ាយចិច

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ២៩ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជកៈ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិតៈ **ទូន ស៊ីផាន់**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើៈ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០២៣ ៩៩៥ ៥៥៨ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក : **អវត្តមាន**

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **-សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ**

-សហជីពដើម្បីកម្មករ នៃរោងចក្រ វ៉ាយចិច

-សហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ នៃរោងចក្រ វ៉ាយចិច

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៥៣៣ ៨៣២ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោក ឈុំ វាសនា ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ

២- លោក ឡុង បញ្ញា ប្រធានសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករនៃរោងចក្រវ៉ាយចិច

៣- លោក សៀក សុង ប្រធានសហជីពដើម្បីកម្មករនៃរោងចក្រវ៉ាយចិច

៤- លោក លន់ សំ អនុប្រធានសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ

៥- លោក ឈាន សុផាត អនុប្រធានសហជីពដើម្បីកម្មករ

៦- លោក ភាព ប៊ុនលី លេខាធិការសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ

៧- លោក ប្រាក់ សារ៉ុផ សកម្មជនសហជីពដើម្បីកម្មករ

៨- លោក ណេង ធូ សកម្មជនសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ

៩- លោក ចេង ពុទ្ធ សកម្មជនសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនដកលោក ជាវ សុខថេង ជាប្រធានរដ្ឋបាលចេញពីការងារ ដោយគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ តំណាងកម្មករចំនួន ១០ នាក់ និងកម្មករចំនួន ២៣ នាក់ ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ។

៣- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករដែលដែលបំរើការងារចាប់ពីពីរខែឡើង ទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ។

៤- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើធ្លឹតទឹកនៅអាគារថ្មី ។

៥- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករដែលមានផ្ទៃពោះ ចាប់ពីពីរខែឡើងទៅ ចេញមុនម៉ោង ១០ នាទី

៦- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំដាក់ធុងទឹកក្តៅឱ្យកម្មករបានប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ

THE ARBITRATION COUNCIL

ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១០០៨ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល "ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី) សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០៥ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១០ (វេលាម៉ោង ១៤ : ៣០ នាទី រសៀល)

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងពីសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ដោយមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាទេ លើការទាមទារទាំងអស់ចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ ថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ (វេលាម៉ោង ១៤ : ៣០ នាទីរសៀល)។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនបានមកចូលរួមសវនាការ តាមការអញ្ជើញទេ។ ចំណែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានចូលរួមសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបើកសវនាការ ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជា ចំនួន ០៦ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ហើយជាលទ្ធផលភាគីកម្មករនិយោជិតបានដក ចំណុចទី៤ ទី៥ និងទី៦ លើចំណុចវិវាទទី៣ ចេញពីការទាមទារ។ ដូច្នេះ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់មានចំនួន ០៣ ចំណុចប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ និងទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ចុះថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ គោរពជូនលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើរសុំពន្យាពេលចូលរួមផ្សះផ្សាវិវាទការងារនៅថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- សារណាសង្ខេបពីសកម្មភាពបាតុកម្ម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។

៣- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ 005/10 ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។

៤- រូបថតស្តីពីសកម្មភាពសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ និងសហជីពសិទ្ធិដើម្បីកម្មករ ញុះញង់ កម្មករធ្វើកូដកម្ម ។

៥- លិខិតបដិសេធរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច លើពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ និងសហជីពដើម្បីកម្មករ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៧- បញ្ជីរាយនាមថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព តំណាងកម្មករ និងកម្មករ កម្មការិនី ចំនួន ៣០ ដែលរោងចក្រ វ៉ាយចិច បានព្យួរការងារ និងបញ្ឈប់ពីការងារ ។

៨- លិខិតអះអាងរបស់ឈ្មោះ ឃុត វណ្ណា ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពដើម្បីកម្មករនៃរោងចក្រ វ៉ាយចិច ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨។

២- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ១០៥០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ជំរាបមកលោកប្រធានសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករនៃរោងចក្រ វ៉ាយចិច ស្តីពីការសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី ។

៣- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករនៃរោងចក្រ វ៉ាយចិច ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ។

៤- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ជម្រាបមកលោក ឡុង បញ្ញា ស្តីពីការព្យួរការងារលោក ឡុង បញ្ញា មួយរយៈ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។

៥- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ជម្រាបមកលោក លន់ សំ ស្តីពីការព្យួរការងារលោក លន់ សំ មួយរយៈ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។

៦- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ជម្រាបមកលោក ភាព ប៊ុនលី ស្តីពីការព្យួរការងារលោក ភាព ប៊ុនលី មួយរយៈ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។

៧- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ជម្រាបមកលោក សៀក សុង ស្តីពីការព្យួរការងារលោក សៀក សុង មួយរយៈ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

៨- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ជម្រាបមកលោក ឈាន សុផាត ស្ដីពីការព្យួរការងារលោក ឈាន សុផាត មួយរយៈ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។

៩- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ជូនលោក ជាវ សុខថេង ស្ដីពីការបញ្ឈប់លោក ជាវ សុខថេង ក្នុងរយៈពេលមួយខែក្រោយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។

១០- បញ្ជីរាយនាមថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព តំណាងកម្មករ និងកម្មករ កម្មការិនី ចំនួន ៣០ ដែលរោងចក្រ វ៉ាយចិច បានព្យួរការងារ និងបញ្ឈប់ពីការងារ ។

១១- ដីការសម្រេចការពាររបស់សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញលេខ ១០ ឋ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

១២- លិខិតរបស់ទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី លេខ ១១៥០ សជណ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ស្ដីពីសភាពការណ៍ និងសំណើសុំគោលការណ៍បន្តអនុវត្តអនុសាសន៍របស់សម្ដេចតេជោ កាលពីថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ នៅវិទ្យាស្ថានអប់រំ ។

១៣- លិខិតរបស់ទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី លេខ ១១២៤ សជណ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្ដីពីសំណើរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា សុំអន្តរាគមន៍ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ជាបន្ទាន់ពីសម្ដេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី ដើម្បីបញ្ចប់សកម្មភាពកូដកម្ម បាតុកម្ម របស់សហភាពការងារកម្ពុជា ដឹកនាំដោយលោក អាត់ ធន និងសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពការងារជាតិកម្ពុជារបស់លោកស្រី ម៉ម ញឹម ។

១៤- លិខិតរបស់សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា លេខ ២០១៨/១០ សសសជក ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ គោរពជូនឯកឧត្តម អ៊ិន សំហេង និងឯកឧត្តម វង សូត ស្ដីពីសំណើសុំអន្តរាគមន៍ដកពាក្យបណ្ដឹងករណីព្យួរការងារថ្នាក់ ដឹកនាំសហជីពចំនួន ០៥ រូប និងសកម្មជនសហជីពចំនួន ២៥ រូប នៃរោងចក្រ វ៉ាយចិច ។

១៥- សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ គោរពជូនលោកស្រីប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីសំណើសុំធ្វើរបាយការណ៍សង្ខេបស្ដីពីការសកម្មភាពកូដកម្មរបស់បងប្អូនកម្មករ កម្មការិនី រោងចក្រ វ៉ាយចិច ចុះថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

១៦- បញ្ជីរាយនាមកម្មករ កម្មការិនីដែលបំរើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ វ៉ាយចិច បានប្រមូលផ្ដុំគ្នាដើម្បីចូលរួមធ្វើកូដកម្មដោយឆន្ទៈផ្ទាល់ខ្លួន ដោយគ្មាននរណាម្នាក់ញុះញង់ ឬបង្ខិតបង្ខំឡើយ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច លេខ ១០០៨ ក.ប/អត/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០

THE ARBITRATION COUNCIL

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៣០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៣១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ខិច មានជួលកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ១៨០០ នាក់។
- សហជីពដើម្បីកម្មករ និង សហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ នៃរោងចក្រ វ៉ាយ ខិច ជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។
- ភាគីសហជីពបានមកចូលរួមសវនាការ។ ប៉ុន្តែ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានមកចូលរួមសវនាការទេ។

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកលោក ជាវ សុខថេង ជាប្រធានរដ្ឋបាលពីការងារដោយគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកលោក ជាវ សុខថេង ជាប្រធានរដ្ឋបាលពីការងារ ពីព្រោះលោក ជាវ សុខថេង តែងតែប្រើពាក្យសំដីមិនសមរម្យមកលើកម្មករនិយោជិត។ ព្រមជាមួយគ្នាផងដែរ នៅពេលលោក ជាវ សុខថេង ចាប់បានកម្មករនិយោជិត យកចំណីហូបនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺគាត់យកចំណីនោះបោះចោល។ នៅពេលកម្មករនិយោជិតជួយវាយបុងឱ្យកម្មករនិយោជិតរូបណា ដែលមិនបានមកធ្វើការ នោះគាត់នឹងថតរូបកម្មករនិយោជិតដែលជួយវាយបុងឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃ ហើយយករូបថតនោះ ទៅបិទនៅមុខរោងចក្រ និងចែកផ្សាយទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

- នៅថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ កម្មករនិយោជិតបាននាំគ្នាធ្វើកូដកម្ម ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកប្រធានរដ្ឋបាលលោក ជាវ សុខថេង ចេញពីក្រុមហ៊ុន។ ពេលនោះ ក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពដកលោក ជាវ សុខថេង ចេញពីតំណែងប្រធានរដ្ឋបាល ប៉ុន្តែ មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ។
- នៅថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុនបានចេញលិខិតព្រមព្រៀងបញ្ឈប់លោក ជាវ សុខថេង ក្នុងរយៈពេលមួយខែក្រោយ ហើយលោក ជាវ សុខថេង មិនបានមកធ្វើការទេ។
- នៅថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុនឱ្យលោក ជាវ សុខថេង ចូលធ្វើការវិញ នៅផ្នែកទំនាក់ទំនងទីផ្សារ និងពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ។
- នៅថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ កម្មករនិយោជិតបាននាំគ្នាធ្វើកូដកម្មម្តងទៀត ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតឃើញលោក ជាវ សុខថេង ចូលធ្វើការវិញ ដោយអង្គុយនៅការិយាល័យរដ្ឋបាល ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនប្តូរការងារគាត់ទៅផ្នែកទំនាក់ទំនងទីផ្សារ និងពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារក៏ដោយ។ ម្យ៉ាងទៀត លោកប្រធានផ្នែកទំនាក់ទំនងទីផ្សារ និងពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ ឈ្មោះ សុខា នៅធ្វើជាប្រធានផ្នែកទំនាក់ទំនងទីផ្សារ និងពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារដដែលនោះ។ ដោយសារអង្គហេតុទាំងនេះ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា លោក ជាវ សុខថេង នៅធ្វើការជាប្រធានរដ្ឋបាលដដែល។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដក លោក ជាវ សុខថេង ចេញពីតំណែងប្រធានរដ្ឋបាល ផ្អែកតាមតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ដដែល។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា នៅក្នុងលិខិតស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុន មានឈ្មោះ លោក បុង ស៊ីហាតា ព្រមទាំងមានហត្ថលេខា និងត្រាក្រុមហ៊ុន បញ្ជាក់ថា លោក បុង ស៊ីហាតា ជាប្រធានរដ្ឋបាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសួរបញ្ជាក់ទៅភាគីកម្មករនិយោជិតថា តើភាគីកម្មករនិយោជិតបានដឹងថា លោក បុង ស៊ីហាតា ជាប្រធានរដ្ឋបាល ដែរឬ ទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយថា លោក បុង ស៊ីហាតា ជាជំនួយការរដ្ឋបាល។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទុកពេលឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតផ្តល់ឯកសារ និងភស្តុតាងដែលពួកគាត់បានចោទប្រកាន់ថា លោក ជាវ សុខថេង នៅតែធ្វើការជាប្រធានរដ្ឋបាលដដែលនោះ នៅត្រឹមថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០។ រហូតមកដល់កាលបរិច្ឆេទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនបានទទួលឯកសារ ឬភស្តុតាងពីភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន លេខ ០០៥/១០ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ *"ចំណុចទី១ ចែងថា ក្រុមហ៊ុនសូមបញ្ជាក់ថា លោក ជាវ សុខ ថេង បានលាឈប់ការងារផ្នែករដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្ស ចាប់ពីថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ មកម្លេះ និងចំណុចទី២ ចែងថា លោក ជាវ សុខថេង បានទទួលការងារថ្មី ផ្នែកទំនាក់ទំនង*

ទីផ្សារទំនិញ និងពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ គឺពុំមានការងារអ្វីដែលទាក់ទងជាមួយ បងប្អូនកម្មករ កម្មការិនីទៀតឡើយ "។ ភាគី កម្មករនិយោជិតមិនបានដាក់លិខិតជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីជូនដំណឹងនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ៥ នាក់ តំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ នាក់ និងកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៣ នាក់ ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ៥ នាក់ តំណាងកម្មករចំនួន ២ នាក់ និងកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៣ នាក់ សរុបទាំងអស់ ៣០នាក់ ចូលធ្វើការ ជាធម្មតាវិញ ដែលមានឈ្មោះ ដូចខាងក្រោម:

ក-សហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករនៃរោងចក្រ វ៉ាយចិច :

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	សហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករនៃរោងចក្រ វ៉ាយចិច	ថ្ងៃចូលធ្វើការ	ថ្ងៃព្យួរការងារ
១	ឡុង បញ្ញា	ប	ប្រធាន	២៤/១២/០៥	០៣/០៩/១០
២	លន់ សំ	ប	អនុប្រធាន	២៩/១១/០៥	០៣/០៩/១០
៣	ភាព ប៊ុនលី	ប	លេខាធិការ	១១/០១/០៨	០៣/០៩/១០

ខ-សហជីពដើម្បីកម្មករនៃរោងចក្រវ៉ាយចិច :

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	សហជីពដើម្បីកម្មករនៃរោងចក្រ វ៉ាយចិច	ថ្ងៃចូលធ្វើការ	ថ្ងៃព្យួរការងារ
១	សៀក សុង	ប	ប្រធាន	២៣/០៦/០៨	០៣/០៩/១០
២	ឈាន សុផាត	ប	លេខាធិការ	១៨/១២/០៧	០៣/០៩/១០

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានចេញលិខិតសម្រេចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពខាងលើ នាថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដោយសម្រេចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំទាំងនេះចាប់ពីថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ តទៅ។

គ-តំណាងកម្មករ :

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	តំណាងកម្មករ	ថ្ងៃចូលធ្វើការ	ថ្ងៃព្យួរការងារ
១	ណេង ធូ	ប	តំណាងកម្មករ	០៥/០៨/០៨	០៦/០៩/១០

THE ARBITRATION COUNCIL

២	ថន សុភាព	ស	តំណាងកម្មករ	០៤/០១/០៦	២៩/០៩/១០

ឃ-កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារ (ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងនេះ ជាសកម្មជនសហជីព) ៖

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	ថ្ងៃចូលធ្វើការ	ថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងារ
១	ប្រាក់ សារុធ	ប	០៥/០៨/០៨	០៦/០៩/១០
២	ចេង ពុទ្ធ	ប	០៣/០៧/០៨	០៦/០៩/១០
៣	ពិន សុខលីម	ស	ភាគីកម្មករមិនបានបញ្ជាក់	០៧/០៩/១០
៤	សម្បត្តិ វណ្ណា	ប	២២/០៥/០៨	០៧/០៩/១០

ង-កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវក្រុមហ៊ុនបណ្តេញចេញ/បញ្ឈប់ពីការងារ (ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងនេះ ជាសកម្មជនសហជីព) ៖

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	ថ្ងៃចូលធ្វើការ	ថ្ងៃបណ្តេញចេញពីការងារ
១	ជា ភុន	ស	ភាគីកម្មករមិនបានបញ្ជាក់	២៥/០៩/១០
២	អ៊ឹម ទូច	ស	ភាគីកម្មករមិនបានបញ្ជាក់	២៥/០៩/១០
៣	អឿន សុផល	ស	ភាគីកម្មករមិនបានបញ្ជាក់	២៥/០៩/១០
៤	សឿន សីហា	ស	ភាគីកម្មករមិនបានបញ្ជាក់	២៥/០៩/១០
៥	ឡុង ស៊ីថា	ស	១៩/០១/១០	២៥/០៩/១០
៦	ថន សុភ័ណ្ឌ	ស	០៤/០១/០៦	២៥/០៩/១០
៧	ជា ចន្ថា	ស	០១/០៦/០៦	២៥/០៩/១០
៨	ឆាំ ស៊ន	ស	០១/១០/០៩	២៥/០៩/១០
៩	ជាន់ សីហា	ស	ភាគីកម្មករមិនបានបញ្ជាក់	២៥/០៩/១០
១០	រឿន រ៉េត	ស	ភាគីកម្មករមិនបានបញ្ជាក់	២៥/០៩/១០
១១	សួន រស់	ស	ភាគីកម្មករមិនបានបញ្ជាក់	២៥/០៩/១០
១២	ថែម ចន្ថា	ស	ភាគីកម្មករមិនបានបញ្ជាក់	២៥/០៩/១០
១៣	សុស សៅរ៉ា	ស	១៦/០២/០៦	២៥/០៩/១០
១៤	លីម រស្មី	ស	២៦/០៤/០៦	២៥/០៩/១០

THE ARBITRATION COUNCIL

១៥	គង់ ហ៊ាន	ស	១៦/១១/០៩	២៥/០៩/១០
១៦	សុខ នីទ	ស	ភាគីកម្មករមិនបានបញ្ជាក់	២៥/០៩/១០
១៧	សុស ណារី	ស	១២/០១/០៨	២៥/០៩/១០
១៨	វ៉ា ធា	ស	ភាគីកម្មករមិនបានបញ្ជាក់	២៥/០៩/១០
១៩	អំ ស្រីអូន	ស	ភាគីកម្មករមិនបានបញ្ជាក់	២៥/០៩/១០

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព តំណាងកម្មករ និងកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ៣០ នាក់នេះ មានអ្នកខ្លះមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ និងអ្នកខ្លះមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងបណ្តេញពួកគាត់ពីការងារ គឺផ្តើមចេញពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនដកប្រធានរដ្ឋបាល គឺលោក ជាវ សុខថេង ចេញពីក្រុមហ៊ុន។

<u>ភាគីកម្មករនិយោជិត បានរៀបរាប់ពីមូលហេតុទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ៣០ នាក់នេះ ដូចតទៅៈ</u>

- នៅថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ កម្មករនិយោជិតបាននាំគ្នាធ្វើកូដកម្មទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកប្រធានរដ្ឋបាលលោក ជាវ សុខថេង ចេញពីក្រុមហ៊ុន។
- នៅថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុនបានចេញលិខិតបញ្ឈប់លោក ជាវ សុខថេង ក្នុងរយៈពេលមួយខែក្រោយ មានន័យថា លោក ជាវ សុខថេង នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីមុខងារជាប្រធានរដ្ឋបាល ចាប់ពីថ្ងៃទី២១ ខែសីហា តទៅ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបន្តថា ចាប់ពីថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ លោក ជាវ សុខថេង មិនបានធ្វើការ។
- នៅថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុនឱ្យលោក ជាវ សុខថេង ចូលធ្វើការវិញ នៅផ្នែកទំនាក់ទំនងទីផ្សារ និងពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតឃើញលោក ជាវ សុខថេង ចូលធ្វើការវិញដោយអង្គុយនៅតុរដ្ឋបាលនោះ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថាលោក ជាវ សុខថេង នៅតែធ្វើការជាប្រធានរដ្ឋបាលដដែល។ ហេតុនេះ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១០ វេលាម៉ោង ៧:០០ នាទីព្រឹក កម្មករនិយោជិតបាននាំគ្នាធ្វើកូដកម្មសារជាថ្មីម្តងទៀត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដក លោក ជាវ សុខថេង ចេញពីប្រធានរដ្ឋបាល ដោយគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ដែលបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចបញ្ឈប់លោក ជាវ សុខថេង ពីតួនាទីជាប្រធានរដ្ឋបាលហើយ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- នៅថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ដដែល វេលាម៉ោង ៩:00 នាទីព្រឹក មន្ត្រីផ្សះផ្សាវិវាទការងារមកពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចុះធ្វើការផ្សះផ្សាការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដក លោក ជាវ សុខថេង ចេញពីប្រធានរដ្ឋបាលនេះ។ ភាគីមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាពីការផ្សះផ្សាទេ។
- នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលរបាយការណ៍មិនសះជានេះ ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
- នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដដែល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបញ្ជាឱ្យកម្មករនិយោជិតបញ្ឈប់ការធ្វើកូដកម្ម ហើយត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ នៅថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។ និយោជកត្រូវទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មនោះ ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ។
- នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ មិនបន្តដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿង លេខ ១០៣/១០-វ៉ាយ ថិច។ (មូលហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនអនុវត្តតាមសេចក្តីបញ្ជារបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ហើយកម្មករនិយោជិតនៅតែបញ្ជាក់ជំហ៊ថា នៅតែបន្តធ្វើកូដកម្ម ទោះបីជាភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីក្រុមហ៊ុនបានមកជួបប្រជុំមុនថ្ងៃសវនាការ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នាថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ក៏ដោយ)។ *(សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ១០៣/១០-វ៉ាយ ថិច)* ។
- នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ បានចេញដីកាសំរេចរក្សាការពារ។
- នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ កម្មករនិយោជិតបានត្រឡប់ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ជាបណ្តើរៗ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ចូលធ្វើការវិញអស់ហើយ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនបានបណ្តេញកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩ នាក់ ចេញពីរោងចក្រ ជាបន្តបន្ទាប់ និងតំណាងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ផងដែរ ។ (សូមមើលអង្គហេតុនៅក្នុងតារាងបញ្ជីឈ្មោះខាងលើ)។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានចេញលិខិតដោយខ្លួនឯងព្យួរកិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព តំណាងកម្មករ ដោយក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តព្យួរ កិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ឡើយ ដោយក្រុមហ៊ុនមិនបានជូនដំណឹងជាមុន និងមិនមានការអនុញ្ញាតឱ្យបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ពីអធិការការងារនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបន្តថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩ នាក់ផ្សេងទៀត និយោជក បានបណ្តេញពួកគាត់ពីការងារ ហើយក៏មិនបានប្រាប់មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពួកគាត់ដែរ ហើយកម្មករនិយោជិតមិនមានកំហុសអ្វី ដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារនោះដែរ។
- ផ្អែកតាមរបាយការណ៍មិនសះជា និងសារណាសង្ខេបរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ភាគីនិយោជកមិនយល់ព្រមទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព តំណាងកម្មករ និងកម្មករនិយោជិត ឱ្យចូលធ្វើ

ការវិញទេ ពីព្រោះភាគីនិយោជកបានចោទប្រកាន់ថា ពួកគាត់បានដឹកនាំ និងញុះញង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលរួម ធ្វើកូដកម្ម កាលពីថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ រហូតដល់ ថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។

ចំណុចវិវាទទី៣: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករដែលបំរើការងារចាប់ពី ២ ខែឡើងទៅ ជាកម្មករពេញសិទ្ធិ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តចុះកិច្ចសន្យាការងារ មានបីប្រភេទ គឺកិច្ចសន្យាបណ្ដែត (ម្ដងម្កាល) កិច្ចសន្យាសាកល្បងរយៈពេល ២ ខែ និងកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ៦ ខែម្ដង (ពេញសិទ្ធិ)។ ចំពោះកម្មករម្ដងម្កាល ធ្វើការ ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដូចកម្មករពេញសិទ្ធិដែរ។ ប៉ុន្តែទោះបីជាកម្មករម្ដងម្កាលធ្វើការលើសពី ២ ខែ (មានអ្នកខ្លះធ្វើការបានរហូតដល់ទៅ ៥ខែ ៦ខែ ឬ ៧ខែ) ក៏ដោយ ក៏ក្រុមហ៊ុនមិនបញ្ចូលទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិដែរ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា កម្មករម្ដងម្កាល ដែលធ្វើការលើសពី ៦ ខែ មានប្រហែលជាង ២០០ នាក់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករម្ដងម្កាលទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍មិនដូចកម្មករពេញសិទ្ធិទេ តួយ៉ាង កម្មករម្ដងម្កាលមិនទទួលបានការនូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ប្រាក់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ ភាគរយ ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល និងការឈប់សម្រាកពិសេសទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលដែលកម្មករម្ដងម្កាលមិនធ្វើការ គឺមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេ។ និយាយជារួម កម្មករម្ដងម្កាលត្រូវធ្វើការទើបទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល។ ដូច្នេះ ពួកគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករម្ដងម្កាលដែលធ្វើការលើសពី ២ ខែ ឡើងទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិ។

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច:

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទេ។ ដូចនេះ មុននឹងធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាថា តើអាជ្ញាកណ្ដាលអាចបន្តធ្វើសវនាការ ដោយកំបាំងមុខនិយោជក ដែរ ឬទេ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "*ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេល ដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាលដោយចេញសេចក្ដីបង្គាប់*"។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ នៅពេលដែលភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនោះបាន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៣/០៤-គួង ហុង, លេខ ៦៣/០៤-សាញ្ញ វែល លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហឺ លេខ ៩៩/០៩-យើង លែន និង លេខ ១១៨/០៩-ពុម្ពស្បែកជើង (ស៊ូ ហ្វុង))*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានតែសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ តិច ទេ ដែលបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនអាចមកចូលរួមសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ដោយលើកហេតុផលថា ក្រុមហ៊ុនមានភាពមមារញឹក ដោយត្រូវចូលរួមប្រជុំ ស្តីពីការនាំចេញនាំចូល និងដោយសារអវត្តមានរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ដែលបានទៅបរទេស។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកបានយកលេសនៃការពន្យាពេលដោះស្រាយវិវាទនេះជាបន្តបន្ទាប់ ជាក់ស្តែងវិវាទនេះបានកើតឡើងអស់រយៈពេល ២ ខែមកហើយ ដោយពុំមានដំណោះស្រាយ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងបានសំណូមពរ ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការទាមទារទាំងនេះ ដោយមិនរង់ចាំភាគីនិយោជកនោះទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការពន្យាពេលដោះស្រាយវិវាទ ដែលលើកឡើងដោយភាគីនិយោជក មិនគួរជាហេតុសមស្រប និងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចពន្យាការធ្វើសវនាការ ដើម្បីដោះស្រាយការទាមទាររបស់ភាគីដើមបណ្តឹងនោះឡើយ។

ដូច្នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿងដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយផ្អែកលើអង្គច្បាប់ភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ។

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកលោក ជាវ សុខថេង ជាប្រធានរដ្ឋបាល ពីការងារ ដោយគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកលោក ជាវ សុខថេង ជាប្រធានរដ្ឋបាលពីការងារ ពីព្រោះលោក ជាវ សុខថេង តែងតែប្រើពាក្យសំដីមិនសមរម្យមកលើកកម្មករនិយោជិត។ ព្រមជាមួយគ្នាផងដែរ នៅពេលលោក ជាវ សុខថេង ចាប់បានកម្មករនិយោជិតយកចំណីហូបនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺគាត់យកចំណីនោះបោះចោល។ នៅពេលកម្មករនិយោជិតជួយវាយបុងឱ្យកម្មករនិយោជិតរូបណាដែលមិនបានមកធ្វើការ នោះគាត់នឹង

THE ARBITRATION COUNCIL

ថតរូបកម្មករនិយោជិតដែលជួយវាយបុងឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃ ហើយយករូបថតនោះ ទៅបិទនៅមុខរោងចក្រ និងចែកផ្សាយទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា **តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ជាវ សុខថេង ចេញពីក្រុមហ៊ុន ដែរ ឬទេ?**

មាត្រា ៦៥ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។...*"

មាត្រា ១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ចែងថា " *កិច្ចសន្យា គឺជាឆន្ទៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់កាតព្វកិច្ចមួយ ឬច្រើនដែលទាក់ទិននឹងខ្លួន។...*"

យោងតាមមាត្រា៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ និងមាត្រា១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលមានសិទ្ធិក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា គឺមានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺ ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនីមួយៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ភាគីទីបីមិនមានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗទេ។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ បន្ទាប់ពីមានការទាមទារពីកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ភាគីនិយោជកបានព្រមព្រៀងបញ្ឈប់ប្រធានរដ្ឋបាលពីផ្នែករដ្ឋបាល ក្នុងរយៈពេលមួយខែក្រោយ តាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០។ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុនឱ្យប្រធានរដ្ឋបាលចូលធ្វើការវិញនៅផ្នែកទំនាក់ទំនងទីផ្សារ និងពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ។ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ កម្មករនិយោជិតបាននាំគ្នាធ្វើកូដកម្មម្តងទៀត ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតឃើញប្រធានរដ្ឋបាលចូលធ្វើការវិញ ដោយអង្គុយនៅការិយាល័យរដ្ឋបាល ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនប្តូរការងារគាត់ទៅផ្នែកទំនាក់ទំនងទីផ្សារ និងពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារហើយក៏ដោយ។ ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា លោកប្រធានផ្នែកទំនាក់ទំនងទីផ្សារ និងពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារនៅធ្វើជាប្រធានផ្នែកទំនាក់ទំនងទីផ្សារ និងពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារដដែល ហើយកម្មករនិយោជិតមិនបានឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្សព្វផ្សាយជ្រើសរើសប្រធានរដ្ឋបាលថ្មីនោះទេ។ ចំណែកប្រធានរដ្ឋបាលផ្សេង ដែលបានមកជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនោះ កម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា គាត់ជាជំនួយការរដ្ឋបាលប៉ុណ្ណោះ។ កម្មករនិយោជិតនៅតែយល់ឃើញថា លោក ជាវ សុខថេង នៅធ្វើការជាប្រធានរដ្ឋបាលដដែល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនៅពេលនេះ គឺ ថាតើ លោក ជាវ សុខថេង នៅតែបំពេញការងារជាប្រធានរដ្ឋបាលប្រចាំក្រុមហ៊ុន ដែរឬទេ?

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីនិយោជកដែលជាភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារជាមួយនឹងប្រធានរដ្ឋបាល បានសម្រេចដកប្រធានរដ្ឋបាល ពីផ្នែករដ្ឋបាល ដោយយោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ខ្លួន

នៅថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ ដោយបានប្តូររូបគាត់ឱ្យទៅធ្វើការនៅផ្នែកទំនាក់ទំនងទីផ្សារ និងពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ។ នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិត មិនបានដឹងច្បាស់ពីតួនាទីបច្ចុប្បន្នរបស់ប្រធានរដ្ឋបាលរូបនេះទេ តួយ៉ាងដូចជាបញ្ហា ថាតើគាត់នៅតែអនុញ្ញាតច្បាប់ឈប់សម្រាករបស់កម្មករនិយោជិតជាដើម ក្រៅពីអង្គហេតុដែលកម្មករនិយោជិតឃើញរូបគាត់អង្គុយនៅការិយាល័យរដ្ឋបាលប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អង្គហេតុដែលប្រធានរដ្ឋបាលនៅអង្គុយឯការិយាល័យរដ្ឋបាលមិនគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងការបញ្ជាក់ថា គាត់នៅបំពេញការងារជាប្រធានរដ្ឋបាលប្រចាំក្រុមហ៊ុននោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទុកពេលឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតផ្តល់ឯកសារ និងភស្តុតាង ដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនថា លោក ជាវ សុខថេង នៅតែធ្វើការជាប្រធានរដ្ឋបាលដដែលនោះ នៅត្រឹមថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០។ រហូតមកដល់កាលបរិច្ឆេទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានទទួលឯកសារ ឬភស្តុតាងពីភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់អំណះអំណាង និងបង្ហាញភស្តុតាងឱ្យបានច្បាស់លាស់ថា ប្រធានរដ្ឋបាលរូបនេះពិតជានៅធ្វើការនៅផ្នែករដ្ឋបាលនោះទេ។ ដោយសារភាគីនិយោជកពិតជាបានដកប្រធានរដ្ឋបាលចេញពីផ្នែករដ្ឋបាលទៅផ្នែកផ្សេងរួចហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានវិវាទចំពោះការដកប្រធានរដ្ឋបាលពីផ្នែករដ្ឋបាលនេះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទារកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដកប្រធានរដ្ឋបាល លោក ជាវ សុខថេង ចេញពីផ្នែករដ្ឋបាលរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ៥ នាក់ តំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ នាក់ និងកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៣ នាក់ ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ

ក. ករណីថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ៥ នាក់ និងតំណាងកម្មករចំនួន ២ នាក់ :

ដើម្បីពិចារណា ថាតើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ៥ នាក់នេះ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ដែរឬយ៉ាងណានោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិចារណាថា តើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងនេះបាន អនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា "*រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណា មួយពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។...*

អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់ សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់... ក្នុងរយៈពេលមួយខែ យ៉ាងយូរក្រោយពីទទួលពាក្យបណ្តឹង។...

THE ARBITRATION COUNCIL

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ...ពាក្យបណ្ដឹង ...ត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធចោល"។

មាត្រានេះ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដែលចែងថា "... *ការការពារនេះ ត្រូវបានផ្ដល់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ០៣ រូបក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចមាន ចែងក្នុងមាត្រា ២៨២ និង ២៩៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ*"។

មាត្រា ២៩៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារបានចែងថា "*ករណីមានកំហុសធ្ងន់ នាយកសហគ្រាសអាចចេញសេចក្ដីសម្រេច បញ្ឈរជើងសាមីខ្លួនភ្លាមៗបាន ក្នុងការរង់ចាំសេចក្ដីសម្រេចរបស់អធិការការងារ។ ក្នុងករណីដែលអធិការការងារមិនយល់ព្រមឱ្យបញ្ឈប់ការងាររបស់សាមីខ្លួនទេ ការបញ្ឈរជើងនេះត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយផលនៃការបញ្ឈរ ជើងនេះ ក៏ត្រូវលុបចោលដោយពេញច្បាប់ដែរ*"។

យោងតាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ គឺតម្រូវឱ្យនិយោជកធ្វើលិខិតស្នើសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលកម្មករនិយោជិតអាចជាប្រតិភូបុគ្គលិក ឬក៏ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទៅអធិការការងារ។ រីឯមាត្រា ២៩៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ គឺបើកផ្លូវឱ្យនិយោជកអាចធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតនោះសិន ប្រសិនបើនិយោជកយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។ តាមន័យខាងលើនេះ និយោជកអាចធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ប៉ុន្តែ ទន្ទឹមនឹងនោះ និយោជកក៏ត្រូវដាក់ពាក្យស្នើសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនោះទៅអធិការកិច្ចការងារដែរ ប្រសិនបើនិយោជកមានចេតនាបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនោះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានសម្រេចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទាំង ៥ រូប ដោយយោងលើច្បាប់ស្ដីពីការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន តាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដោយមូលហេតុតែមួយ គឺ កម្មករនិយោជិតទាំង៥ នាក់នេះ ដើរអុកឡុក ញុះញង់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការឱ្យធ្វើកូដកម្ម និងស្រែកឡូឡារករឿងនៅក្នុងការិយាល័យដែលធ្វើឱ្យរញ៉េរញ៉ៃ ខុសបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនបានទទួលលិខិតណាមួយពីក្រុមហ៊ុន ដើម្បីបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនស្នើសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ៥ រូបនេះទៅអធិការកិច្ចការងារនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទាំង ៥ រូប ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំ ដោយមិនធ្វើលិខិតស្នើសុំបញ្ឈប់ទៅអធិការការងារ គឺមិនត្រឹមត្រូវឡើយ។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមានចេតនាចង់បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ៥ រូបនេះ មែន ក្រុមហ៊ុនត្រូវដាក់លិខិតស្នើសុំបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតទាំងនេះ ទៅអធិការការងារជាបន្ទាន់ បន្ទាប់ពីក្រុមហ៊ុនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ពោលគឺ ដើម្បីចៀសវាងនូវការប៉ះពាល់ដល់ជីវភាព និងការងាររបស់ពួកគាត់។

មាត្រា ២៩៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ មិនតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ដើម្បីសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទេ ប៉ុន្តែ ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ២៩៣ គឺតម្រូវឱ្យនិយោជកស្នើសុំទៅអធិការការងារ នៅពេលដែលនិយោជកចង់បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនោះ ។

លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មាត្រា ៨៣ ខ (៥) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា *"ត្រូវចាត់ទុកថា មានកំហុសធ្ងន់ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀត ឱ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ "* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២០/០៥-ហ្វូរធ្យូន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ បកស្រាយមាត្រា ៨៣ ខ (៥) ខាងលើថា *" កំហុសធ្ងន់មិនត្រូវបានអនុវត្តចំពោះការញុះញង់ ឬការកោះហៅឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មនោះឡើយ ទោះបីជាការធ្វើកូដកម្មនោះមិនត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីក៏ដោយ (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ០៨/០៥-វីនណឺ នីតធីង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៥) លុះត្រាតែ និយោជកមានភស្ដុតាងបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតរូបនោះបានញុះញង់កម្មករនិយោជិតក្នុងពេលធ្វើកូដកម្មឱ្យប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សា"*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ដោយហេតុថា បើទោះជាការធ្វើកូដកម្មទោះ មិនធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ក៏ដោយ ក៏មិនមែនជាកំហុសធ្ងន់ដែរ ហើយនិយោជកក៏មិនមានភស្ដុតាង ដើម្បីបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងនេះ បានញុះញង់កម្មករនិយោជិតក្នុងពេលធ្វើកូដកម្មឱ្យប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សាដែរ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៥ រូបនេះ គឺមិនត្រឹមត្រូវឡើយ ។ ដូចនេះ និយោជកត្រូវទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងនេះឱ្យចូលធ្វើការវិញ ។

ខ. ករណីកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៣ នាក់ :

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចថា *" ការធ្វើកូដកម្មមិនមែនជាការប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់ទេ " (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់លេខ ៧៦/០៤-អ៊ីម វ៉េ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទ ទី៣, លេខ ៧០/០៤-ហាណា ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ១ និងលេខ ១២៥/០៩-វីនខេម ឧបភើរ សិន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏យល់ស្របទៅនឹងសេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការធ្វើកូដកម្ម គឺជាសិទ្ធិដែលច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានផ្ដល់ទៅដល់កម្មករនិយោជិត ។ ការធ្វើកូដកម្ម

THE ARBITRATION COUNCIL

ដែលមិនធ្វើតាមនីតិវិធី ឬធ្វើតាមនីតិវិធី មិនមែនជាមូលហេតុនៃកំហុសធ្ងន់ សម្រាប់យកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។

ម្យ៉ាងទៀត យោងតាមមាត្រា ៣៣២ កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " *កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការងាររបស់ខ្លួនវិញនៅពេលចប់កូដកម្ម* " ។

មាត្រា ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " *ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើកម្មករនិយោជិត ដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន ។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្ម របៀបនេះត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយនិយោជកត្រូវទទួលពិន័យជាប្រាក់ ទៅតាមការកំណត់នៃជំពូកទី១៦ មាត្រា៣៦៩* "

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០១/០៦-ហ្គោលតិច ហោង សេង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៧ កំណត់ថា " *ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយផ្អែកលើការចូលរួមធ្វើកូដកម្ម គឺខុសច្បាប់* " ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានចាប់ផ្តើមបណ្តេញកម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការវិញ បន្ទាប់ពីការចេញដីការក្សាការពាររបស់តុលាការ មិនឱ្យចូលធ្វើការវិញទេ ហើយចោទប្រកាន់កម្មករនិយោជិតថា បានបោះបង់ការងារចោល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះ គឺផ្ទុយទៅនឹងមាត្រា ៣៣២ និង ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងផ្ទុយពីយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗផងដែរ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ការបញ្ឈប់របស់និយោជក គឺមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះទេ ។

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " *ចំពោះបញ្ហាដែលបានដាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមនេះមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសំរេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់សំណងយ៉ាងពេញលេញចំពោះរាល់ការបំពានបទប្បញ្ញត្តិ ដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬក្នុងកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀតដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងដែនអនុវត្ត នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវ សំណងវត្ថុប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមមានទាំងការ :*

ក. បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលបានបណ្តេញចេញ ឱ្យចូលមកធ្វើការវិញនៅក្នុងតំណែងចាស់ ឬ តំណែងសមស្របណាមួយ " ។

ដូច្នេះ ផ្អែកតាមការបកស្រាយ និងយោងលើប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩ នាក់នេះ ចូលធ្វើការងារកន្លែងដើមវិញ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី៣: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករដែលបំរើការងារចាប់ពី ២ ខែឡើងទៅ ជាកម្មករពេញសិទ្ធិ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ទៅជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ពីព្រោះកម្មករម្តងម្កាលធ្វើការ ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដូចកម្មករពេញសិទ្ធិដែរ។ ប៉ុន្តែ ទោះបីជាកម្មករម្តងម្កាលធ្វើការលើសពី ២ ខែ ក៏ដោយ ក៏ក្រុមហ៊ុនមិនបញ្ចូលទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិដែរ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករម្តងម្កាលទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ មិនដូចកម្មករពេញសិទ្ធិទេ តួយ៉ាង កម្មករម្តងម្កាលមិនទទួលបានការនូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ ភាគរយ ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល និងការឈប់សម្រាកពិសេសទេ។ ដូច្នេះ ពួកគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករម្តងម្កាលដែលធ្វើការ លើសពី ២ ខែឡើងទៅ ជាកម្មករពេញសិទ្ធិ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

មាត្រា៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"តាមស្ថេរភាពនៃមុខការគេសំគាល់ឃើញមាន:*

- កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ។

- កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល មានភារៈបំពេញមុខការមិនស្ថិតស្ថេរ ។

កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ គឺជនដែលធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមុខការអ្វីមួយដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យា :

- ធ្វើការមួយជាប្រាកដ តាមធម្មតាត្រូវតែធ្វើឱ្យហើយក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លី ។

- ធ្វើការមួយពេល១ ធ្វើឈប់១ និងធ្វើមួយរដូវ១ ។"

មាត្រា១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ *"កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលត្រូវប្រតិបត្តិនូវវិធាន និងកាតព្វកិច្ច ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ហើយក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែកាលណាមានខសន្យា ដោយឡែកពីនេះ ។"*

តាមយុត្តិសាស្ត្រចាស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយលើមាត្រា ៩ និងមាត្រា ១០ ដោយយោងលើមាត្រា១៦៦ និងមាត្រា១៦៨ ដែលបានកំណត់ថា កាលដែលនិយោជកហៅកម្មករនិយោជិតថា ជាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (បណ្តែត) ឬក៏ហៅកម្មករនិយោជិតឈ្មោះផ្សេងណាមួយក៏ដោយ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណាដែលបានធ្វើការយ៉ាងហោចណាស់ ២១ ថ្ងៃជាមធ្យមសម្រាប់រយៈពេល ២ ខែជាប់ៗគ្នានោះ កម្មករនិយោជិតនោះនឹងត្រូវចាត់ទុកជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ហើយ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៦/០៤-ខេមបូឌា ស្លុតវ៉េរ លេខ ១០/០៨- ជី អេច ជី និង លេខ ១១១/០៩-ហ្វូយៀរ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្កើតយុត្តិសាស្ត្រថ្មី អំពីកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ

THE ARBITRATION COUNCIL

៩៧/០៨-អ៊ីចឹនីធី អ៊ីភែរិល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០ ដោយបកស្រាយមាត្រា៩ និងមាត្រា ១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា " *...កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល និងជាប់លាប់ ទទួលបានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាតាមច្បាប់ ។ នេះមានន័យថា តាមការយល់ឃើញ ផ្នែកផលប្រយោជន៍ វាមិនបញ្ហាទេ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេ ហៅថាជាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ឬជាប់លាប់ ព្រោះច្បាប់មាត្រា ១០ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីបញ្ហានេះ ។ ហើយករណីនេះមានន័យថា វាមិនជាបញ្ហាទេ ដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរពីកម្មករម្តងម្កាលឱ្យទៅជាកម្មករជាប់លាប់ ។ ការផ្លាស់ប្តូរប្រភេទកម្មករនិយោជិតនេះ គ្មានប្រសិទ្ធភាពផ្លូវច្បាប់អ្វីឡើយ ។ បញ្ហាដែលសំខាន់នោះ គឺសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍តាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតឯណោះទៅវិញទេ...*" ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របតាមយុត្តិសាស្ត្រថ្មី របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៧/០៨-អ៊ីចឹនីធី អ៊ីភែរិល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០ ក្នុងការបកស្រាយមាត្រា ១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា បញ្ហាដែលសំខាន់នោះ គឺសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍តាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតឯណោះទៅវិញទេ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល និងជាប់លាប់ ទទួលបានសិទ្ធិ អត្ថប្រយោជន៍ និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាតាមច្បាប់ ដូចជាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ ប្រាក់អតីតភាព (ក្នុងករណីដែលកម្មករបណ្តែតនោះ បន្តការងារជាប់តាមរយៈពេលកំណត់នៃច្បាប់ ដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់អតីតភាពនេះ) ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ សិទ្ធិទទួលបានការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យា និងសិទ្ធិផ្សេងៗទៀត ផងដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានជួលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ដោយកម្មករនិយោជិតខ្លះធ្វើការបានដល់ ៦ ឬ ៧ ខែ ហើយពួកគាត់ នៅតែជាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលដដែល ដោយក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់នូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ ភាគរយ ការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល និងការឈប់សម្រាកពិសេសដល់កម្មករម្តងម្កាលទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺមិនស្របតាមមាត្រា ១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ចំពោះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលឱ្យបានដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែរ ។

ដូច្នេះ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (បណ្តែត) ដែលបានធ្វើការជាប់គ្នាជាបន្តបន្ទាប់លើសពី ២ ខែ ទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ (ពេញសិទ្ធិ) និង បង្គាប់ ឱ្យនិយោជកផ្តល់សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ ជូនកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ឱ្យដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដកប្រធានរដ្ឋបាល លោក ជាវ សុខថេង ចេញពីផ្នែករដ្ឋបាលរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

ចំណុចវិវាទទី២: -បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំង ៥ រូប ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ។

-បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩ នាក់នេះ ចូលធ្វើការងារកន្លែងដើមវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី៣: -បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតម្ដងម្កាល (បណ្ដែត) ដែលបានធ្វើការជាប់គ្នាជាបន្តបន្ទាប់លើសពី ២ ខែ ទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ (ពេញសិទ្ធិ) ។

-បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្ដល់សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ ជូនកម្មករនិយោជិតម្ដងម្កាល ឱ្យដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែរ ។

ប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : សេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្ដីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ឹង សុន្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ឆួន ស៊ីផាន់**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ិនឈៀ**

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ជំរាបជូន

- **លោកនាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច**
- **សហជីពដើម្បីកម្មករ នៃរោងចក្រ វាយចិច**
- **សហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ នៃរោងចក្រ វាយចិច**

កម្មវត្ថុ:- បន្ថែមហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច និងសេចក្តីសម្រេចសម្រាប់ចំណុចវិវាទទី២ ពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ឈប់តំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ នាក់ និង

- កែតម្រូវចំនួនកម្មករនិយោជិតនៃចំណុចវិវាទទី២ (ខ) ពី ១៩ នាក់ មក ២៣ នាក់វិញ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល សំណុំរឿងលេខ ១១៦/១០-ក្រុមហ៊ុន **វ៉ាយចិច**

ដោយសារតែកំហុសបច្ចេកទេស ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសូមធ្វើការកែតម្រូវដូចខាងក្រោម:

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ៥ នាក់ តំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ នាក់ និងកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៣ នាក់ ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ

ខ. ករណីកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៣ នាក់ :

"...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩ នាក់នេះ ចូលធ្វើការងារកន្លែងដើមវិញ ។" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សូមធ្វើការកែតម្រូវមកជា ***ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៣ នាក់នេះ ចូលធ្វើការងារកន្លែងដើមវិញ ។***

គ. តំណាងកម្មករចំនួន ២ នាក់ :

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា *"ការធ្វើកូដកម្មមិនមែនជាការប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់ទេ" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៧៦/០៤-អ៊ីម រ៉េ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ*

៧០/០៤-ហាណា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១២៥/០៩- វីនខេម ខបកើរ សិន ហេតុផលចំណុចវិវាទ ទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការធ្វើកូដកម្ម គឺជាសិទ្ធិដែលច្បាប់ស្តីពីការងារ និងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានផ្តល់ទៅដល់កម្មករនិយោជិត ។ ការធ្វើកូដកម្មដែលមិនធ្វើតាមនីតិវិធី ឬធ្វើតាមនីតិវិធី មិនមែនជាកំហុសធ្ងន់ សម្រាប់យកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។

ម្យ៉ាងទៀត យោងតាមមាត្រា ៣៣២ កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " *កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការងាររបស់ខ្លួនវិញនៅពេលចប់កូដកម្ម* " ។

មាត្រា ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " *ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើកម្មករនិយោជិត ដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន ។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មរបៀបនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយនិយោជកត្រូវទទួលពិន័យជាប្រាក់ ទៅតាមការកំណត់នៃជំពូកទី១៦ មាត្រា៣៦៩* "

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតំណាងកម្មករនិយោជិតទាំងពីររូបនេះ រួមមានឈ្មោះ **ណេង ធូ** នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ និងឈ្មោះ **ថន សុភាព** នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ហើយចោទប្រកាន់កម្មករនិយោជិតទាំងនេះថា បានបោះបង់ការងារចោល ។ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងពីររូបនេះ ពិតជាបានបោះបង់ការងារចោលនោះទេ ដូចជា បញ្ជីវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីររូបនេះ ដែលខកខានមិនបានមកបំពេញការងារដោយគ្មានមូលហេតុជាដើម ។ល ។ ម្យ៉ាងទៀត ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំងនេះ បានកើតឡើងក្រោយពេលដែលកម្មករនិយោជិតទាំងនោះបានចូលរួមធ្វើកូដកម្ម និងស្របពេលដែលនិយោជកបណ្តេញកម្មករនិយោជិត ២៣ នាក់ ផ្សេងទៀត ក្រោយកូដកម្មកើតមានឡើង ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អង្គហេតុដែលលើកឡើងដោយភាគីកម្មករ និយោជិតមានភាពស៊ីសង្វាក់ជាងអំណះអំណាងដែលលើកដោយភាគីនិយោជកនៅក្នុងឯកសារភស្តុតាងរបស់ខ្លួន ដោយគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត គឺដោយសារការបោះបង់ការងារចោល ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃមាត្រា ៣៣២ និង ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់និយោជក គឺមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះទេ ។

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " *ចំពោះបញ្ហាដែលបានដាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមនេះមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសំរេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់សំណងយ៉ាងពេញ*

លេញចំពោះរាល់ការបំពានបទប្បញ្ញត្តិ ដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬក្នុងកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀតដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមមានទាំងការ :

ក. បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលបានបណ្តេញចេញ ឱ្យចូលមកធ្វើការវិញនៅក្នុងតំណែងចាស់ ឬ តំណែងសមស្របណាមួយ" ។

ដូច្នេះ ផ្អែកតាមការបកស្រាយ និងអត្ថន័យនៃប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកតំណាងកម្មករនិយោជិត ដែលមានឈ្មោះ **ណោង ធូ** និងឈ្មោះ **ថន សុភាព** ចូលធ្វើការងារវិញ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី២: - បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៣ នាក់នេះ ចូលធ្វើការងារកន្លែងដើមវិញ។

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកតំណាងកម្មករនិយោជិត ដែលមានឈ្មោះ **ណោង ធូ** និង ឈ្មោះ **ថន សុភាព** ចូលធ្វើការងារវិញ។

បញ្ជាក់: ការកែប្រែនេះ មិនប៉ះពាល់ដល់អង្គសេចក្តី និងសេចក្តីសម្រេចផ្សេងទៀត របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលចេញនៅថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ទេ។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូមលោកនាយកក្រុមហ៊ុន លោកប្រធានសហជីពដើម្បីកម្មករ និងលោប្រធានសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយចិច មេត្តាអធ្យាស្រ័យចំពោះកំហុសបច្ចេកទេស ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ។

សេចក្តីកែតម្រូវនេះ នឹងរក្សាទុកនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៦/១០-**វ៉ាយចិច** នៅឯលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

THE ARBITRATION COUNCIL

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ០២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០

ហត្ថលេខា

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ប៉ែន ប៊ុនឈា **អ៊ឹង សុទ្ធី** **ទូន ស៊ីផាន់**

THE ARBITRATION COUNCIL