ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១១៩/១០-ជីង ចឹង (យិង ហេង)

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **សេង វួចហ៊ុន**

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ជីង ចឹង (យិង ហេង)**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិអង្គកែវ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១១ ៣៥១ ១១១ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក : **អវត្តមាន**

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **- សហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ**

- សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរនៃរោងចក្រ យិង ហេង

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ៤ ផ្ទះលេខ២ G ភូមិបូរីកម្មករ ឃុំបែកចាន ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្ដាល

លេខទូរស័ព្ទ : ០៩២ ៩៥៧ ៤៧២ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ជ័យ សុវណ្ណ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥.២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh • Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org • Website: www.arbitrationcouncil.org

២- លោក ឈិន គីមឈាន អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ

៣- លោក សុខ សុខហួត រដ្ឋបាលសហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ

៤- លោក យឿន សុខចាន់ ប្រធានសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ

៥- លោក ថែម សារ៉ែង អនុប្រធានសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ

៦- លោក ម៉ឺន វិជ្ជា លេខាធិការសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរចំនួនបីនាក់គឺលោក យឿន សុខចាន់, លោក ថែម សារ៉ែង និងលោក ម៉ឺន វិជ្ជា ជាប្រធានសហជីព អនុប្រធាន និងលេខាធិការសហជីព ប្រចាំរោងចក្រ ឱ្យចូលបំរើការងារជាធម្មតាវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកឡើងវិញ ។

២- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានពេទ្យប្រចាំការនៅរៀងរាល់ម៉ោងដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ។

៣- នៅពេលធ្វើការថែមម៉ោង ផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ។

៤- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានសាប៊ូសំរាប់ឱ្យកម្មករលាងដៃ និងបង្គន់ត្រូវមានអនាម័យល្អ ។

៥- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតតម្លៃឡូតិ៍ខោអាវ ឱ្យបានសមរម្យ និងមិនត្រូវបញ្ចុះតម្លៃឡូតិ៍ឡើយ ។

៦- ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៧- នៅពេលកម្មករមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ឡើយ ។

៨- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ។

៩- ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត ឬទូទាត់ជាលុយ ។

១០- នៅពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករ ត្រូវពិភាក្សាជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពជាមុនសិន ។

១១- ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នៅដដែល ។

១២- ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ចេញមុនម៉ោង ៥ នាទី ។

១៣- ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

១៤- ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីឈប់សម្រាកបំបៅដោះកូន ក្នុងមួយថ្ងៃមួយម៉ោង រហូតដល់អាយុ១៨ ខែ ឬដោះដូរជាលុយថ្លៃទឹកដោះគោ ចំនួន ២០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។

ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងសមាជិកសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ យើង រំភ្លេង នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ តាមនីតិវិធីច្បាប់ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិន

ធ្វើការដោះស្រាយឡើយ ដោយសារក្នុងពាក្យបណ្តឹងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងសមាជិកសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ ទាមទារនោះខុសឈ្មោះរោងចក្រ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១០០៦ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យតន្រ្តីទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១០ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន១៤ចំណុច លើការទាមទារចំនួន១៤ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន១៤ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ១០០៦ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១៤ ចំណុចនេះ ថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី រសៀល ។ ភាគីនិយោជកបានទទួលលិខិតអញ្ជើញឱ្យចូល

រួមសវនាការហើយ ប៉ុន្តែមិនបានចូលរួមសវនាការទេ ដោយលើកហេតុផលថា ចំណុចវិវាទទាំង១៤នេះ មិនមានពាក់ពន្ធ័ជាមួយក្រុមហ៊ុនគាត់ទេ។ ចំណែកភាគីកម្មករនិយោជិតបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបើកសវនាការដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក។ ហេតុនេះហើយ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទទាំង១៤នេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការឆ្លើយបំភ្លឺរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតរបស់មន្ទីរឧស្សាហកម្ម រ៉ែ និងថាមពល រាជធានីភ្នំពេញ លេខ ២៦៩ ម.ឧរថ.ភព.ចប ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ បញ្ជាក់ពីការចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវក្រោមច្បាប់ស្តីពីការគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងសិប្បកម្ម របស់ក្រុមហ៊ុន ជីង ចឹង។

២- វិញ្ញាបនប័ត្ររបស់មន្ទីរឧស្សាហកម្ម រ៉ែ និងថាមពល រាជធានីភ្នំពេញ លេខ ២៦៩ ម.ឧរថ.ភព.ចប ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីអនុញ្ញាតដំណើរការសិប្បកម្មចុះបញ្ជីរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីង ចឹង។

៣- កាតសំគាល់ខ្លួនរបស់កម្មករ កម្មការិនី ដែលមានឈ្មោះ ចិត សំណាង អត្តលេខ ៣១៤៩, សែម សុខណា អត្តលេខ ៣០៧១, ម៉ៅ ពៅ អត្តលេខ ២២៩១, ប៉ែន ស្រីមុំន អត្តលេខ ៣១៧៦, ប៉ែត សុចាន់ អត្តលេខ ៣១៨៧, ហ៊ឹម រី អត្តលេខ ៤១៨៣, គ្រូច រិទ្ធ អត្តលេខ ៣១៨៦, អំ សំណាល អត្តលេខ ២២៦៩, កុង តាក់ អត្តលេខ ១០៧៧, អំ សំណាង អត្តលេខ ២២៨៩, គ្រូច ស្រេង អត្តលេខ A ៧០១១, សំ វ៉ាន់ អត្តលេខ A ៧០១៣, ម៉ៅ កាន់ អត្តលេខ A ៧០១២, ជ យ៉ាឌី អត្តលេខ A ៧០០៨។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១៨១ កប ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការបញ្ជាក់ថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយរបស់កម្មករនិយោជិត បានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពេញលក្ខណៈច្បាប់។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ នៃរោងចក្រ យិង ម៉េង ចុះឆ្នាំ២០១០។

THE ARBITRATION COUNCIL

៣- កាតរបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ង៉ៃ យ៉ត, ម៉ឺន វិជ្ជា, ណុល រ៉ាត, ចក់ យូរ៉ា, ហ៊ិន សារ៉ែន, ម៉ សុខលី, អូ យក្ស, សឿន សុខនៅ, យ៉ាវ ទូច, ឃឿន សុខន, ណុល ភក្តី, គង់ ធារ៉ា, អែន បេន, ខេង វណ្ណៈ, ចែម សារ៉ង, លួត សាម៉េត និង សួរ ជំនិត។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យិង ហ្វេង លេខ ១០០៦ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន យិង ហ្វេង ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញនាយកក្រុមហ៊ុន យិង ហ្វេង (ជិង ឈិង) មកជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២៥ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០។

២- កំណត់ហេតុចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលស្នើដោយសមាគមនិយោជក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៦៤០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦៤១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- រោងចក្រ ជីង ចឹង មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណ ៣២០ នាក់។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលឯកសារពីភាគីនិយោជក នៅថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដែលមានវិញ្ញាបនប័ត្រអនុញ្ញាតដំណើរការសិប្បកម្ម ចុះបញ្ជីនៅថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដែលមានឈ្មោះសិប្បកម្មថា កាត់ដេរ (ជីង ចឹង)។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ផងដែរថា នៅក្នុងរោងចក្រនេះមានសហជីពតែមួយទេ គឺ សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរនៃរោងចក្រ យិង ហ្វេង ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ឈ្មោះជាផ្លូវការ

របស់សហជីពនេះ គឺសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរនៃរោងចក្រ យិង ហ្វេង ដែលជាឈ្មោះចាស់របស់រោងចក្រ។ តាមការអះអាងរបស់តំណាងសហជីពនេះបានបញ្ជាក់ថា សហជីពកំពុងរៀបចំបែបបទ ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរនៃរោងចក្រ យិង ហ្វេង មកជាសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ នៃរោងចក្រ ជីង ចឹង វិញ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នៅពេលដែលខ្លួនរៀបចំធ្វើការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ភាគីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជូនដំណឹងយ៉ាងត្រឹមត្រូវទៅភាគីនិយោជក ប៉ុន្តែក្រោយពីពេលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានបញ្ជិកា ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដែលមានឈ្មោះរោងចក្រ យិង ហ្វេង ទើបនិយោជកជំទាស់ថា មិនមានរោងចក្រ យិង ហ្វេង ទេ គឺមានតែ ជីង ចឹង ប៉ុណ្ណោះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតចំនួនប្រមាណ ៣២០ នាក់ ដែលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ ជីង ចឹង សព្វថ្ងៃ គឺមានកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនជាកម្មករនិយោជិតចាស់នៃរោងចក្រ យិង ហ្វេង។
- តាមការអះអាងរបស់ភាគីសហជីពបញ្ជាក់ថា ចំនួនសមាជិកសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរនៃរោងចក្រ យិង ហ្វេង ហើយកំពុងបំរើការងារសព្វថ្ងៃនៅរោងចក្រ ជីង ចឹង មានចំនួនប្រហែល ៦៧ នាក់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ម្ចាស់រោងចក្រ យិង ហ្វេង និង ជីង ចឹង ជាមនុស្សតែមួយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងថា រោងចក្រដែលខ្លួនធ្វើការសព្វថ្ងៃបានផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះនោះទេ ប៉ុន្តែក្រោយពេលដែលកម្មករនិយោជិតត្រឡប់មកពីបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌវិញនោះ និយោជកបានហៅប្រធានក្រុមទាំងអស់មកសួរថា តើរោងចក្ររបស់យើងឈ្មោះអី? នៅពេលនោះ ប្រធានក្រុមទាំងអស់បានបញ្ជាក់ថា រោងចក្ររបស់យើងឈ្មោះ យិង ហ្វេង ពេលនោះនិយោជកបានប្រាប់ទៅប្រធានក្រុមទាំងអស់វិញថា ចាប់ពីពេលនេះតទៅរោងចក្ររបស់យើងមានឈ្មោះថា ជីង ចឹង មិនមែន យិង ហ្វេង ទេ។ និយោជកបានហៅប្រធានក្រុមមកប្រាប់នេះ នៅកំឡុងពេលក្រោយភ្ជុំបិណ្ឌ នៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ជាកម្មករនិយោជិតរបស់រោងចក្រ យិង ហ្វេង ប៉ុន្តែក្រោយមកនាថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ រោងចក្រនេះបានប្តូរទីតាំងទៅកន្លែងថ្មី ដែលនៅចំងាយពីទីតាំងចាស់ប្រហែល ៧០០ ទៅ ៨០០ ម៉ែត្រ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នៅពេលប្តូរទីតាំងនេះ និយោជកប្រាប់កម្មករនិយោជិតថា ទីតាំងយើងសព្វថ្ងៃជាទីតាំងមានលក្ខណៈតូចចង្អៀត ដូចនេះយើងត្រូវទៅទីតាំងថ្មីទូលាយជាង។ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការនៅទីតាំងថ្មី កម្មករនិយោជិតនៅរក្សាការប្រើកាតសំគាល់ខ្លួនចាស់ដដែល ដែលមានឈ្មោះរោងចក្រ យិង ហ្វេង នៅលើកាត។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ផងដែរថា និយោជកបានចាប់ផ្តើមផ្លាស់ប្តូរកាតសំគាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតពីឈ្មោះ យិង ហ្វេង ទៅ ជីង ចឹង ក្រោយពេលដែលកម្មករនិយោជិតត្រឡប់មកពីការឈប់សម្រាកបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌវិញ។ ប៉ុន្តែនិយោជកនៅរក្សាអតីតភាពការងារឱ្យកម្មករនិយោជិត និង កិច្ចសន្យាការងារនៅដដែល។
- ភាគីនិយោជកមិនចូលរួមបំភ្លឺ និងដោះស្រាយចំណុចវិវាទទាំងនេះជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយសំអាងថា ដោយសាររោងចក្ររបស់ខ្លួនឈ្មោះ ជីង ចឹង មិនមែន យិង ហ្វេង ទេ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ឃឿន សុខចាន់ ជាប្រធានសហជីព លោក ចែម សារ៉ង ជាអនុប្រធានសហជីព និងលោក ម៉ឹន វិជ្ជា លេខាធិការសហជីព ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ឃឿន សុខចាន់ ប្រធានសហជីព, លោក ចែម សារ៉ង អនុប្រធានសហជីព និងលោក ម៉ឹន វិជ្ជា លេខាសហជីពពីការងារនេះ គឺដោយសារពួកគាត់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។ ការបញ្ឈប់នេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ គឺ ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពួកគាត់តែម្តង បន្ទាប់ពីក្រុមហ៊ុនទទួលបានបញ្ជិកាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។

<u>លោក ឃឿន សុខចាន់</u>

- លោក ឃឿន សុខចាន់ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយមិនមានកិច្ចសន្យាការងារ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ។
- លោក ឃឿន សុខចាន់ ធ្វើការនៅផ្នែកដេរ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល ៨៥ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ៦ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៥ ដុល្លារអាមេរិក។ សរុបជាមធ្យមពី ៩៦ ដុល្លារអាមេរិក ទៅ ១៧០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

<u>លោក ចែម សារ៉ង</u>

- លោក ចែម សារ៉ង ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមិនមានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ។
- លោក ចែម សារ៉ង ធ្វើការនៅផ្នែកដេរ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល ៥៣ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ៦ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៥ ដុល្លារអាមេរិក។ សរុបជាមធ្យមជាង ១០០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

THE ARBITRATION COUNCIL

លោក ម៉ឺន វិជ្ជា

- លោក ម៉ឺន វិជ្ជា ចូលធ្វើការ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមិនមានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ។
- លោក ម៉ឺន វិជ្ជា ធ្វើការនៅផ្នែកដេរ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល ៥៣ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ៦ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៥ ដុល្លារអាមេរិក។ សរុបជាមធ្យមជាង ២០០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ពីព្រោះដេរស៊ីបុង។

លោក ឃឿន សុខចាន់ លោក ចែម សារ៉ង និងលោក ម៉ឺន វិជ្ជា បានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុបញ្ឈប់នេះ ដូចទៅ:

- នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ វេលាប្រហែលម៉ោង ៤:០០ ទៅម៉ោង ៥:០០ ល្ងាច ក្រុមហ៊ុនបានហៅពួកគាត់ទាំងបីនាក់ទៅជួប (ដោយឡែកលោក ចែម សារ៉ង មិនបានទៅជួបទេ ដោយហេតុថា ថ្ងៃនោះគាត់មិនបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ ហើយបានចេញទៅផ្ទះមុន)។ ពេលនោះ ក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់ថា ហេតុអ្វីទៅបង្កើតសហជីព ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវការសហជីពទេ។
- នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុនបានយកក្រដាសឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃ ដោយប្រាប់កម្មករនិយោជិតថា ដើម្បីគាំទ្រសហជីព។ ប៉ុន្តែ ជាក់ស្តែង ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃគាំទ្របញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទៅវិញទេ។
- នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ពេលព្រឹក ពួកគាត់ធ្វើការធម្មតា។ ប៉ុន្តែ បន្ទាប់ពីឈប់សម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់រួចចូលធ្វើការវិញ ស្រាប់តែក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពួកគាត់តែម្តង ដោយប្រើសន្តិសុខឃាត់មិនឱ្យចូលធ្វើការ ហើយរហូតដល់ថ្ងៃស្អែក ក៏ក្រុមហ៊ុនឱ្យសន្តិសុខឃាត់មិនឱ្យចូលធ្វើការដដែល ព្រមទាំងមិនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទៀតផង។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់ថា បើពួកគាត់ទាំងបីនាក់លាឈប់ពីសហជីព ក្រុមហ៊ុនឱ្យចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងឱ្យប្រាក់ ២០០ ដុល្លារអាមេរិកផងដែរ។
- លោក ឃឿន សុខចាន់ លោក ចែម សារ៉ង និងលោក ម៉ឺន វិជ្ជា បានបញ្ជាក់ថា រហូតមកដល់ពេលនេះពួកគាត់ទាំង ៣ នាក់ នៅក្រៅរោងចក្រ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យនៅឡើយទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានចោទប្រកាន់ថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ឃឿន សុខចាន់ លោក ចែម សារ៉ង និងលោក ម៉ឺន វិជ្ជា ដោយសារការរើសអើងសហជីព ពីព្រោះពួកគាត់ទាំង ៣ នាក់ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនចាត់វិធានការណ៍ឱ្យសន្តិសុខឃាត់ពួកគាត់ទាំង ៣ នាក់ មិនឱ្យចូលធ្វើការ ព្រមទាំងមិនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យ ដោយមិនបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃកំហុស និងមិនបានជូនដំណឹងជាមុនបែបនេះ គឺជាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវទេ។ លើសពីនេះ លោក ឃឿន សុខចាន់ លោក ចែម សារ៉ង និងលោក ម៉ឺន វិជ្ជា ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហើយក្រុមហ៊ុនមិនបានចាត់វិធានការណ៍បញ្ឈប់ពួកគាត់

តាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។ ដូច្នេះ ពួកគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ឃឿន សុខចាន់ លោក ថែម សារ៉ង និងលោក ម៉ឺន វិជ្ជា ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូលដល់ចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានពេទ្យប្រចាំការ នៅរៀងរាល់ម៉ោង ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បានរៀបចំឱ្យមានគ្រូពេទ្យប្រចាំការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅឡើយទេ។ នៅពេលកម្មករនិយោជិតវិលមុខ ឬ ចុកពោះ ជាដើម គឺក្រុមហ៊ុនមិនមានថ្នាំផ្តល់ជូនទេ គឺមានតែប្រេងកូឡា និង បង់រុំដំបៅតែប៉ុណ្ណោះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបន្តថា កន្លងមកមានកម្មករនិយោជិតម្នាក់សន្លប់ បន្ទាប់មកបានដឹងខ្លួនវិញ គឺនិយោជកឱ្យទៅផ្ទះ ដោយនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃនោះ ហើយពេលខ្លះនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតខ្យល់ចាប់ គឺត្រូវបញ្ជូនទៅការិយាល័យរដ្ឋបាល ដែលមានកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ជួយកោសខ្យល់ឱ្យ។ ក្នុងករណីសន្លប់យូរហើយនៅតែមិនដឹងខ្លួនទៀតនោះ គឺនិយោជកដឹកទៅមន្ទីរពេទ្យ។ ហេតុនេះ ពួកគាត់ទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានពេទ្យប្រចាំការ ដើម្បីជួយសង្គ្រោះកម្មករនិយោជិតនៅពេលមានជំងឺម្តងៗ។
- រាល់ការលើកឡើង និងបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចទទួលបាននូវការបញ្ជាក់តបពីភាគីនិយោជកទេ ដោយហេតុថា ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញ។

ចំណុចវិវាទទី៣: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តការធ្វើការថែមម៉ោង តាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកតែងតែបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ជាក់ស្តែង និយោជកបានយកបុងដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវវាយ ពេលចេញ និងចូលធ្វើការ ទៅចាក់សោរទុកជៀសវាងមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញពីធ្វើការ ដោយមិនបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបន្តទៀតថា ម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រនេះ ត្រូវបញ្ចប់នៅវេលាម៉ោង ៤:០០ ល្ងាច។ ប៉ុន្តែ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញពីធ្វើការនៅម៉ោង ៤:០០ ល្ងាច ដោយមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពួកគាត់ត្រូវនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក និង កាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ដោយសារមិនធ្វើការថែមម៉ោង។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបង្ខំចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងយ៉ាងហោចណាស់ ឱ្យបានរហូតដល់ម៉ោង ៦:០០ ល្ងាច ទើបអាចចេញទៅផ្ទះបាន ព្រោះនិយោជកបើកបុងសម្រាប់វាយចេញចូលធ្វើការឱ្យវិញ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ដែរថា ជាទូទៅចាប់ពីខែឧសភា មិថុនា កក្កដា និងសីហា ទៅកម្មករ

THE ARBITRATION COUNCIL

និយោជិតត្រូវធ្វើការថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ៤:០០ ល្ងាច រហូតដល់ម៉ោង ៨:៣០ នាទីយប់ ទើបបានចេញពីធ្វើការ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកអំណះអំណាងថា ការងារបន្ថែមម៉ោង គឺផ្អែកតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតណា ដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនេះបានឡើយ ។
- រាល់ការលើកឡើង និងបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចទទួលបាននូវការបញ្ជាក់តបពីភាគីនិយោជកទេ ដោយហេតុថា ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញ ។

ចំណុចវិវាទទី៨: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនដែលផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ ។ ដូចនេះ ពួកគាត់ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តលប្រាក់រង្វាន់នេះ តាមច្បាប់ដែលបានកំណត់ ។
- រាល់ការលើកឡើង និងបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចទទួលបាននូវការបញ្ជាក់តបពីភាគីនិយោជកទេ ដោយហេតុថា ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញ ។

ចំណុចវិវាទទី៩: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនដែលផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយពេលឈប់សម្រាកម្តងៗ គឺនិយោជកតែងតែកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់ ។ ដូចនេះ ពួកគាត់ទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកអនុវត្តផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- រាល់ការលើកឡើង និងបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចទទួលបាននូវការបញ្ជាក់តបពីភាគីនិយោជកទេ ដោយហេតុថា ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញ ។

ចំណុចវិវាទទី១៣: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដល់កម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កន្លងមក ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មការិនី ដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកប្រាក់ជូនកម្មការិនី ដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ ។ ដូចនេះ ពួកគាត់ទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- រាល់ការលើកឡើង និងបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចទទួលបាននូវការបញ្ជាក់តបពីភាគីនិយោជកទេ ដោយហេតុថា ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី១៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីឈប់សម្រាកបំបៅដោះកូន មួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមកកម្មការិនី ដែលមានកូនតូច មិនដែលទទួលបានរយៈពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូននោះទេ។ ជាក់ស្តែងមានកម្មការិនី មានអត្តលេខ ៤០៣៧ នៅក្រុមដេរ ផ្នែកផុង ដែលមានកូនតូចប្រហែល ៦ ខែ បានឈប់សម្រាក់ ដោយសារនិយោជកមិនឱ្យចេញទៅផ្ទះនៅម៉ោង៤:០០ល្ងាច ដែលជាម៉ោងត្រូវបញ្ចប់ពីការងារ ដើម្បីទៅបំបៅកូន ដោយសារនិយោជកទាមទារឱ្យគាត់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដូចនេះ ពួកគាត់ទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកអនុវត្តដោយផ្តល់រយៈពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីឱ្យកម្មការិនីអាចបំបៅកូនបាន តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- រាល់ការលើកឡើង និងបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចទទួលបាននូវការបញ្ជាក់តបពីភាគីនិយោជកទេ ដោយហេតុថា ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

មុននឹងធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើអាជ្ញាកណ្តាលអាចបើកសវនាការដោយកំបាំងមុខនិយោជកដែរ ឬទេ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩/០៤ ចែងថា *" ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេល ដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់ "* ។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ នៅពេលដែលភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវ ហើយតែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសំរេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនោះ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *៥៣/០៤-គួង ហុង, លេខ ៦៣/០៤-សាញូ វែល, លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហឺ, លេខ ០៦/០៨-ឃីង ឡែន, លេខ ៩៩/០៩-ឃីង លែន និងលេខ ១០/១០- ណាហ្គាវើលដ*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។ នៅក្នុងរឿងនេះ មានតែថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ និងសម្ព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរចូលរួមសវនាការ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកបានសម្រេចចិត្តមិនចូលរួមដោះស្រាយវិវាទទាំងនេះជាមួយភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ដោយហេតុផលថា រោងចក្ររបស់ខ្លួនឈ្មោះ ជីង ចឹង មិនមែន យីង

THE ARBITRATION COUNCIL

ហ្វេងទេ ដូចនេះវិវាទទាំងនេះមិនពាក់ព័ន្ធនឹងរោងចក្រ ជីង ចឹង ទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា បើទោះបីជាភាគីនិយោជកយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទទាំងនេះមិនមានការពាក់ពន្ធ័ជាមួយខ្លួនក៏ដោយ ក៏ភាគីនិយោជកគួរតែចូលរួមសវនាការ ដើម្បីធ្វើការបកស្រាយនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដែរ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើរោងចក្រ ជីង ចឹង មានកាតព្វកិច្ចត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះភាគីកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ។ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកនៅតែសម្រេចចិត្តមិនចូលរួមសវនាការ ដោយនៅតែប្រកាន់ជំហរថា វិវាទទាំងនេះ មិនពាក់ព័ន្ធនឹងខ្លួននោះទេ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកបោះបង់ឱកាសនៅក្នុងការការពារខ្លួននេះ មិនមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវទេ។

ដូច្នេះ យោងតាមប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងសេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានសម្រេចបន្តសវនាការ ដោយកំបាំងមុខភាគីនិយោជកចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿង ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចចេញសេចក្ដីបង្គាប់ ដោយផ្អែកលើភស្ដុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ។

មុននឹងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត **ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា**កណ្ដាលពិចារណាជាមុនសិនថា **តើនិយោជករោងចក្រ ជីង ចឹង មានកាតព្វកិច្ចទទួលខុសត្រូវបន្តពីរោងចក្រ យិង ហ្វេង ដែរ ឬទេ នៅពេលដែលរោងចក្រ យិង ហ្វេង បានប្ដូរឈ្មោះមកជារោងចក្រ ជីង ចឹង នេះ?**

មាត្រា ៨៧ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា " *កាលបើកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃនិយោជកមានជាអាទិ៍ ដោយឧត្តរាធិការ "ការបន្តមរតក" ការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិ ឬការផ្លាស់ប្ដូរមូលនិធិ ការដាក់ជាក្រុមហ៊ុននោះ កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយដែលកំពុងប្រតិបត្តិមកដល់ថ្ងៃមានកែប្រែនោះ ត្រូវស្ថិតនៅដដែល រវាងនិយោជកថ្មី និងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានចាស់*"។

គថាខ័ណ្ឌទី ២ ចែងថា *ការរំលាយកិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបានតែក្នុងទំរង់ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់*។

គថាខ័ណ្ឌទី៣ ចែងថា "*ការបញ្ឈប់សកម្មភាពសហគ្រាសមិនបើកឱកាសឱ្យនិយោជកបានរួចអំពីកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុងផ្នែកទី៣ នេះទេ វៀរលែងតែក្នុងករណីប្រធានសក្ដិ។ ធនក្ស័យ និងការជំរះបញ្ជីជាផ្លូវតុលាការមិនត្រូវចាត់ទុកជាករណីប្រធានសក្តិទេ* "។

ដូច្នេះ ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៨៧ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា *កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយ ដែលកំពុងប្រតិបត្តិមកដល់ថ្ងៃមានកែប្រែនោះ ត្រូវស្ថិតនៅដដែល រវាងនិយោជកថ្មី និងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានចាស់ លើកលែងតែករណីប្រធានសក្តិ*។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើដែរ មានន័យថា ជា

THE ARBITRATION COUNCIL

ទូទៅ ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃនិយោជក មិនប៉ះពាល់ដល់កិច្ចសន្យាការងារទេ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមធ្វើការដោះស្រាយវិវាទជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយសំអាងថា ខ្លួនមិនមែនជារោងចក្រ យិង ហ្វេង នោះទេ គឺជារោងចក្រ ជីង ចឹង បើទោះបីជាមានការផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះរបស់រោងចក្រក្តី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅតែយល់ឃើញថា ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពគតិយុត្តិនេះ មិនអាចឱ្យនិយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ចក្នុងការទទួលខុសត្រូវចំពោះកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ លើសពីនេះទៅទៀត ភាគីនិយោជកក៏មិនបានជំទាស់ទេថា កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនជាកម្មករនិយោជិតចាស់របស់ យិង ហ្វេង ដែលកំពុងអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ដោយមិនមានការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះទេ ហើយស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់និយោជកតែមួយនោះទេ។ ម្យ៉ាង និយោជកក៏បានឯកភាពរក្សាអតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត និងកិច្ចសន្យាការងារដូចដើមដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនថារោងចក្រ ជីង ចឹង នេះ មានការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពគតិយុត្តិដោយរបៀបណានោះទេ (លើកលែងតែករណីប្រធានសក្តិ) ក្រុមហ៊ុននេះនៅតែមានកាតព្វកិច្ចទទួលខុសត្រូវដដែល។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ឃឿន សុខចាន់ ជាប្រធានសហជីព លោក ថែម សារ៉េង ជាអនុប្រធានសហជីព និងលោក ម៉ឺន វិជ្ជា លេខាធិការសហជីព ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ឃឿន សុខចាន់ ប្រធានសហជីព លោក ថែម សារ៉េង អនុប្រធានសហជីព និងលោក ម៉ឺន វិជ្ជា លេខាធិការសហជីពឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតចូលធ្វើការងារវិញ ពីព្រោះពួកគាត់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហើយក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពួកគាត់ ដោយសារក្រុមហ៊ុនរើសអើងសហជីព។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកបញ្ឈប់លោក ឃឿន សុខចាន់ ប្រធានសហជីព លោក ថែម សារ៉េង អនុប្រធានសហជីព និងលោក ម៉ឺន វិជ្ជា លេខាសហជីពពីការងារ និយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ ? តើនិយោជកបញ្ឈប់ពួកគាត់ទាំង៣នាក់ ពីការងារនេះ មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពដែរ ឬទេ ?

តើនិយោជកបញ្ឈប់លោក ឃឿន សុខចាន់ ប្រធានសហជីព លោក ថែម សារ៉េង អនុប្រធានសហជីព និងលោក ម៉ឺន វិជ្ជា លេខាសហជីព ពីការងារ និយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែរឬទេ?

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា "*រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាមួយពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។...*"

អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ...ក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរក្រោយពីទទួលពាក្យបណ្តឹង ។ ...

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ...ពាក្យបណ្តឹង ...ត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធចោល " ។

មាត្រានេះ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដែលចែងថា *"... ការការពារនេះ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ០៣ រូបក្នុងលក្ខខណ្ឌ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨២ និង ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ "* ។

តាមខ្លឹមសារ នៃមាត្រា២៩៣ និងប្រកាសខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារ និយោជកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ មានន័យថា អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក និងដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ឬមិនបញ្ឈប់ពីការងារ ក៏ដូចជាដល់អង្គការសហជីព ដែលគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតនោះ ក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ការបញ្ឈប់ទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដែលកំពុងស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់អធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចពិចារណាលើអង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទបានទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៧៩/០៦-វូ ស៊ូ ហេតុផលសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៧៤/០៨-ជេនើរេសិន ហេតុផលសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺរាល់ការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និយោជកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ តាមការស្នើសុំរបស់ក្រុមហ៊ុន ពីព្រោះការសម្រេចរបស់អធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកក្រសួងការងារ អនុញ្ញាតឱ្យ ឬមិនអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ ។ ប្រសិនបើការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដែលកំពុងស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់អធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចពិចារណាលើអង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទបានទេ ។ ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តដូច្នោះឡើយ គឺក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក យឿន សុខចាន់ ប្រធានសហជីព លោក ចែម សារ៉ង អនុប្រធានសហជីព និង លោក ម៉ឺន វិជ្ជា លេខាធិការសហជីពនេះ ដោយចាត់វិធានការណ៍

THE ARBITRATION COUNCIL

ឱ្យសន្តិសុខឃាត់ពួកគាត់ទាំង ៣ នាក់ មិនឱ្យចូលធ្វើការបែបនេះ គឺជាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ឃឿន សុខចាន់ ប្រធានសហជីព លោក ចែម សារ៉ង អនុប្រធានសហជីព និង លោក ម៉ឺន វិជ្ជា លេខាធិការសហជីពនេះ គឺផ្ទុយទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

តើនិយោជកបញ្ឈប់ លោក ឃឿន សុខចាន់ ប្រធានសហជីព លោក ចែម សារ៉ង អនុប្រធានសហជីព និងលោក ម៉ឺន វិជ្ជា លេខាសហជីព ពីការងារពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព ដែរឬទេ ?

កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រា២៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា *"ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ និង ដោយមិនចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុន កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសំរាប់តែការសិក្សា លើកតំកើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសំភារៈជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជនចំពោះបុគ្គល ដែលលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការ នោះដែលបានកំណត់."* ។

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា *" ..... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា : ....ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពីៈ ការជួល ...... ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ....."* ។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសំរេច ក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ..... និងការបណ្តេញចេញ "* ។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១២ និងមាត្រា២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះមានការរើសអើងសហជីព ដែលបំពាននឹងមាត្រា ១២ និង២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬ ការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជួល ឬដាក់វិន័យ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *២៨/០៧-ដេ ហ្វាង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និង លេខ ១២៣/០៧ -អ៊ីហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១)* ។

ទាក់ទងនឹងការចោទប្រកាន់ថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីព នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩០/០៦-អេវើហ្គ្រីន ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១២/

THE ARBITRATION COUNCIL

០៦ -រីវើរិច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០១/០៧-ស៊ុខ ព្រីម ចំណុចវិវាទទី១ ។)

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ពន្ធ័ទៅនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៣/៣-តុង ហ្គា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១០, លេខ ១០/០៣ ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤ ១៩/០៤-ក្បាលកោះ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ *១៧/០៧ - ឆាម ថិចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ១)* ។

នៅក្នុងករណីនេះ លោក ឃឿន សុខចាន់ ប្រធានសហជីព លោក ចែម សារ៉ុង អនុប្រធានសហជីព និង លោក ម៉ឺន វិជ្ជា លេខាធិការសហជីព បានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានប្រាប់អំពីមូលហេតុនៃកំហុស និងមិនបានជូនដំណឹងមុនទេ គឺក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពួកគាត់តែម្តង បន្ទាប់ពីក្រុមហ៊ុនទទួលបានបញ្ជិកាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពួកគាត់ ដោយចាត់វិធានការណ៍ឱ្យសន្តិសុខឃាត់ មិនឱ្យចូលធ្វើការ ព្រមទាំងមិនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យពួកគាត់ និងបញ្ឈប់ពួកគាត់ដោយគ្មានមូលហេតុ និងមិនគោរពទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនពីការងារបាន។ បើកម្មករនិយោជិត ជាកម្មករធម្មតា ក្រុមហ៊ុនអាចបញ្ឈប់បាន លុះត្រាក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ ដូចជាផ្អែកលើកិច្ចសន្យាការងារ និងកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ។ បើកម្មរនិយោជិត ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ក្រុមហ៊ុនសម្រេចបញ្ឈប់ពីការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ប៉ុន្តែ ករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តដូច្នោះឡើយ។

ហេតុនេះហើយ ផ្អែកលើភស្តុតាងដែលបំភ្លឺ ដោយសហជីពនៅក្នុងសវនាការ ដូចបានរកឃើញខាងលើ ព្រមទាំងការខកខានរបស់ភាគីនិយោជក មិនមកចូលរួមក្នុងសវនាការ និងមិនបានផ្តល់ភស្តុតាង ដើម្បីដោះបន្ទុកការចោទប្រកាន់របស់កម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីពនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុន បញ្ឈប់លោក ឃឿន សុខចាន់ ប្រធានសហជីព លោក ចែម សារ៉ុង អនុប្រធានសហជីព និង លោក ម៉ឺន វិជ្ជា លេខាធិការសហជីព គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព។

ដូច្នេះ ជាសរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួកយកលោក ឃឿន សុខចាន់ លោក ចែម សារ៉ុង និង លោក ម៉ឺន វិជ្ជា ឱ្យចូលធ្វើការងារជាធម្មតាវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ចូលធ្វើការងារវិញ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក រៀបចំឱ្យមានពេទ្យប្រចាំការ នៅវេងរាល់ម៉ោង ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការ

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានពេទ្យប្រចាំការ ដើម្បីជួយសង្គ្រោះកម្មករនិយោជិត នៅពេលមានជំងឺម្ដងៗ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំឱ្យមានគ្រូពេទ្យប្រចាំការនៅវេងរាល់ម៉ោង ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ២៣៨ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា *" សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានដែលចង្អុលក្នុងមាត្រា១នៃច្បាប់នេះ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការព្យាបាលបឋមសំរាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន "* ។

ប្រកាស ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ក៏បានកំណត់ចំនួន និងគុណភាពបុគ្គលិកសុខាភិបាលនៅក្នុងសហគ្រាសផងដែរ។ ចំនួន និងគុណភាពនៃបុគ្គលិកសុខាភិបាល ត្រូវបានកំណត់ស្របតាមចំនួនកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដូចខាងក្រោយនេះ :

ចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស	***ចំនួនគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា***	***ចំនួនគ្រូពេទ្យ***	***វត្តមានអប្បបរមារបស់គ្រូពេទ្យសំរាប់មួយវេណ៨ម៉ោង***
៥០-៣០០នាក់	*១នាក់ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់ ឬគ្រូពេទ្យមធ្យម១នាក់*	*២ម៉ោង*
៣០១-៦០០នាក់	*១នាក់ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់*	*២ម៉ោង*
៦០១-៩០០នាក់	*២នាក់ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់*	*៣ម៉ោង*
៩០១-១៤០០នាក់	*២នាក់ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់*	*៤ម៉ោង*
១៤០១-២០០០នាក់	*២នាក់ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់*	*៦ម៉ោង*
លើសពី ២០០០នាក់	*៣នាក់ប្រចាំការ*	*វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់*	*៨ម៉ោង*

តាមខ្លឹមសារនៃបទប្បញ្ញត្តិការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំឱ្យមានបុគ្គលិកសុខាភិបាល ដែលជាគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា ជាប្រចាំនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងគ្រូពេទ្យតាមចំនួនម៉ោងអប្បបរមា ដូចមានរៀបរាប់ក្នុងតារាងខាងលើ។ លើសពីនេះទៀត កាលណាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង បុគ្គលិកនៃគិលានដ្ឋានត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាយិកា និងគ្រូពេទ្យប្រចាំការ ក្នុងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងផងដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់រៀបចំការព្យាបាលជាបឋមសំរាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួននៅឡើយទេ ព្រោះតាមការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិត រាល់ពេលដែលកម្មករ

THE ARBITRATION COUNCIL

មានជម្ងឺ ដូចជា ខ្យល់ ឬសន្លប់ នៅកន្លែងធ្វើការ គឺកម្មករនិយោជិតត្រូវទៅការិយាល័យរដ្ឋបាល ដែលនៅទីនោះមិនមានគ្រូពេទ្យប្រចាំការនោះទេ។ តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករប្រមាណ ៣២០ នាក់។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា ជាប្រចាំ និងវេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់ ហើយត្រូវប្រចាំការជាអប្បបរិមា ២ ម៉ោង ក្នុងចិរវេលាធ្វើការ ៨ ម៉ោង សំរាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។

ចំណុចវិវាទទី៣: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តការធ្វើការថែមម៉ោង តាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការងារបន្ថែមម៉ោង តាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការរៀបចំការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយមិនគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តនេះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំការងារបន្ថែមម៉ោង តាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ឬទេ?

ប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ប្រការ៤ ចែងថា " *ការរៀបចំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មិនត្រូវបង្ខិតបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ* "។

យោងតាមប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៨០ ខាងលើនេះ មានន័យថា និយោជកត្រូវរៀបចំការងារបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។ និយោជកមិនត្រូវធ្វើការបង្ខំ ឬដាក់វិន័យផ្សេងៗ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឡើយ។

ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការរៀបចំឱ្យកម្មករធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយស្ម័គ្រចិត្ត (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿង*លេខ ៦៨/០៦-ហុង ម៉ី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១១៨/០៧-ចាឌីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២* និងលេខ *១០៧/០៨-ស៊ីវ៉ាតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*)។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការរៀបចំការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយមិនគោរពតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តទេ។ ជាក់ស្តែង និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតមិនស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ម្យ៉ាង ដោយសារភាគីនិយោជកអវត្តមានពីសវនាការ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចស្តាប់ការឆ្លើយតបរបស់ភាគីនិយោជក ទៅលើការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកខកខាននៅក្នុងការការពារការចោទប្រកាន់

THE ARBITRATION COUNCIL

មកលើខ្លួននៅចំពោះមុខអាជ្ញាកណ្តាល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការសន្និដ្ឋានថា និយោជកមិនបានអនុវត្តការរៀបចំការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តការរៀបចំការងារបន្ថែមម៉ោង ផ្អែកតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។

ចំណុចវិវាទទី៨: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយហេតុថា និយោជកមិនដែលផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតទេ កន្លងមក។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា " *អត្ថប្រយោជន៍នានាផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ចំណុចទី៤ ចំណុចទី៥ និងចំណុចទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល* "។

ចំណុចទី៥ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា " *កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានយូរនៅក្នុងរោងចក្រ ឬសហគ្រាសណាមួយ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់ការងារដូចតទៅ :-*

៥.១-ធ្វើការចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

៥.២-ធ្វើការចាប់ពី ២ឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៣ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ពោលគឺ០២ដុល្លារអាមេរិកនៃឆ្នាំទី១ បូកនឹង១ដុល្លារនៃឆ្នាំទី២។

៥.៣-ធ្វើការចាប់ពី៣ឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៤ដុល្លារអាមេរិកក្នុង០១ខែ ពោលគឺ០២ដុល្លារអាមេរិកនៃឆ្នាំទី១ បូកនឹង១ដុល្លារអាមេរិកនៃឆ្នាំទី២ បូកនឹង១ដុល្លារអាមេរិកនៃឆ្នាំទី៣។

៥.៤-ធ្វើការចាប់ពី៤ឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ពោលគឺ០២ដុល្លារអាមេរិកនៃឆ្នាំទី១ បូកនឹង១ដុល្លារអាមេរិកនៃឆ្នាំទី២ បូកនឹង១ដុល្លារអាមេរិកនៃឆ្នាំទី៣ បូកនឹង១ដុល្លារអាមេរិកនៃឆ្នាំទី៤ .... "។

ផ្អែកតាមសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតដូចមានកំណត់នៅក្នុងចំណុចទី៥ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០។

THE ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងករណីនេះ តាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនដែលបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកខកខាននៅក្នុងការការពារការចោទប្រកាន់ មកលើខ្លួននៅចំពោះមុខអាជ្ញាកណ្តាល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការសន្និដ្ឋានថា និយោជកមិនបានអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ដូចមានកំណត់នៅក្នុងចំណុចទី៥ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០០។

ចំណុចវិវាទទី៩: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិត ដោយហេតុថា និយោជកមិនដែលផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតទេ កន្លងមក។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

មាត្រា១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ត្រង់កថាខ័ណ្ឌទី១ ចែងថា " *លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ រីឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់...*"។ កថាខ័ណ្ឌទី៤នៃមាត្រាដដែលនេះចែងថា "*...ថិរវេលានៃថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលមានកំរិតដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាសដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ (ថ្ងៃធ្វើការ) ក្នុងរយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ*"។

មាត្រា ១៦៧ កថាខ័ណ្ឌ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សំរាក*" ។

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រាទាំងពីរខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដល់កម្មករនិយោជិត ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ហើយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ (ថ្ងៃធ្វើការ) ក្នុងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបានបីឆ្នាំ។

នៅក្នុងករណីនេះ តាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនដែលបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកខកខាននៅក្នុងការការពារការចោទប្រកាន់មកលើខ្លួននៅចំពោះមុខអាជ្ញាកណ្តាល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការសន្និដ្ឋានថា និយោជកមិនបានអនុវត្តផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិត ដូចបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី១៣: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដល់កម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មការិនីដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកប្រាក់ជូនកម្មការិនី ដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដល់កម្មការិនីដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដែរឬទេ?

មាត្រា ១៨២ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃពីច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " *ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសម្រាលកូន* "។

មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ។ ស្ត្រីរក្សាសិទ្ធិខ្លួនទាំងស្រុង ក្នុងការទទួលវត្ថុអំណោយផ្សេងទៀតប្រសិនជាមាន។ អនុសញ្ញារួមដែលផ្ទុយពីនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។ ក៏ប៉ុន្តែការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះនឹង ឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណា ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក "។

យោងតាមមាត្រា ១៨២ កថាខ័ណ្ឌទី១ និងមាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គឺនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនពាក់កណ្តាល ជូនដល់កម្មការិនីដែលត្រូវលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីធ្វើការឱ្យនិយោជកបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ។

នៅក្នុងករណីនេះ តាមអង្គហេតុភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាព ជូនកម្មការិនីដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថានិយោជកខកខាននៅក្នុងការការពារការចោទប្រកាន់មកលើខ្លួន នៅចំពោះមុខអាជ្ញាកណ្តាល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការសន្និដ្ឋានថា និយោជកមិនបានអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាពជូនកម្មការិនីដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ជូនដល់កម្មការិនី ដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដូចបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី១៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីឈប់សម្រាកបំបៅដោះកូន មួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តឱ្យកម្មការិនី ដែលមានកូនតូចទទួលបានរយៈពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូននោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់រយៈពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មការិនី ដែលមានកូនតូចដើម្បីបំបៅកូនដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះ អាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះ អាចចែកជាពីរវគ្គ ដែលមានសាមសិបនាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺ ពេលធ្វើការព្រឹកម្តង ពេលធ្វើការរសៀលម្តង នៅម៉ោងណា ដែលស្ត្រីនោះព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក។ បើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនិមួយៗ"*។

មាត្រា ១៨៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "ការឈប់ដើម្បីបំបៅកូន ត្រូវគិតដោយឡែក ហើយមិនត្រូវបន្ថយពីការឈប់សំរាកធម្មតា ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃគ្រឹះស្ថាន ក្នុងអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ឬក្នុងទំលាប់ក្រុម ដែលកម្មករឯទៀតក្នុងប្រភេទជាមួយនេះត្រូវឈប់"។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៨៤ និង១៨៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ "ការផ្តល់ពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ " គឺជាសិទ្ធិដែលត្រូវទទួលបានរបស់កម្មការិនី ដែលសំរាលកូនរួច ហើយក៏ជាកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវតែអនុវត្តដោយនិយោជកដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារសិទ្ធិរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនេះ ជាការត្រឹមត្រូវ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកផ្តល់ពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលកម្មការិនីនោះ សំរាលកូនរួច ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនបាន ក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ។

យោងតាមការបង្ហាញពីអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និង ហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១: បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយក លោក ឃឿន សុខចាន់ លោក ចែម សារ៉ង និងលោក ម៉ុន វិជ្ជា ឱ្យចូលធ្វើការងារជាធម្មតាវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី២: បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាជាប្រចាំ និងវេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់

THE ARBITRATION COUNCIL

ហើយត្រូវប្រចាំការជាអប្បបរិមា ២ ម៉ោង ក្នុងចិរវេលាធ្វើការ ៨ ម៉ោង សំរាប់កម្មករនិយោជិត របស់ខ្លួន ។

ចំណុចវិវាទទី៣: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការរៀបចំការងារបន្ថែមម៉ោង ផ្អែកតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ។

ចំណុចវិវាទទី៨: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ដូចមានកំណត់នៅក្នុង ចំណុចទី៥ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ។

ចំណុចវិវាទទី៩: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិត ដូចបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី១៣: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ជូនដល់កម្មការិនី ដែលត្រូវឈប់ សម្រាកលំហែមាតុភាព ដូចបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី១៤: បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែល កម្មការិនីសំរាលកូនរួច ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនបានក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **សេខ ទួចហ៊ុន**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីវ សុវណ្ណា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈរា**

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

THE ARBITRATION COUNCIL