ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ១២/០៦ - អេច អេស អេន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ១៥ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **ម៉ារ សំបូរណា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **ទូន ស៊ីផាន់**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **អាំង អេងថុង**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន អេច អេស អេន ខេមបូឌា ខូ ភីធីអ៊ីអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ ៤ ភូមិបែកចាន ឃុំបែកចាន ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០២៤ ៣៩ ៤៨ ៨៨ ០១២ ៩២ ២២ ៦៦ ទូរសារលេខ : ០២៤ ៣៩ ៣៩ ៩៩

តំណាងភាគីនិយោជក :

១-លោក ឡុង ហ៊ាង	តំណាងក្រុមហ៊ុន
២-លោក ចាន់ សុធា	រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន អេច អេស អេន

អាសយដ្ឋាន : ភូមិបែកចាន ឃុំបែកចាន ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០៩២ ៩០ ២៥ ៦៩ ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១-លោក នៅ ទិត្យថា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

២-លោក អ៊ួរ ភឿន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

៣-លោក បើក តុន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

៤-លោក សុខ សុផល ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន អេច អេស អេន

៥-លោក ម៉ោង វណ្ណៈ អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន អេច អេស អេន

៦-លោក ការ សុខា កម្មករនៅក្រុមហ៊ុន អេច អេស អេន

៧-លោក ឌឹម ផាត កម្មករនៅក្រុមហ៊ុន អេច អេស អេន

៨-លោក ឈុន សំបូរ កម្មករនៅក្រុមហ៊ុន អេច អេស អេន

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

យោងតាមកំណត់ហេតុក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ចំណុចបញ្ហាមិនសះជាខាងក្រោម ជាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៃសំណុំរឿងវិវាទៈ

១-ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករចំនួន ១៣១ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនរំសាយកាលពីថ្ងៃទី ០៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ អគារទី២ឱ្យចូលបំរើការងារជាធម្មតាវិញ ។ និយោជកអះអាងថា បច្ចុប្បន្នពុំទាន់មានការងារជាប់លាប់ទេ ហើយបើមានតម្រូវការតិចតួច គឺ ជ្រើសរើសតែកម្មករម្តងម្កាលខ្លីៗ ក្នុងនោះក្រុមហ៊ុនសរសេរប្រកាសនៅក្តារខៀនខាងក្រៅ ហើយកម្មករទាំងនោះអាចមកដាក់ពាក្យសុំធ្វើការដូចគេឯងបាន ។

២-ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករដែលធ្វើការលើសពី២ខែឡើងទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ។ និយោជកអះអាងថា កម្មករដែលជ្រើសរើសក្រោយ គឺ ជាកម្មករម្តងម្កាលធ្វើកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរមានថិរវេលាកំណត់ខ្លីៗ ធ្វើឈប់ៗតាមតម្រូវការជាក់ស្តែង ពុំមានកម្មករណាធ្វើការជាប់លាប់លើសពី២ខែឡើយ ។

៣-ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញសងប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដល់កម្មករ (រំលឹកឡើងវិញ) ។ និយោជកមិនឯកភាពធ្វើការរំលឹកវិញទេ គឺ ចាប់គិតពីពេលចរចានេះទៅ ។

៤-ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សំភារៈឱ្យមានអនាម័យ ដើម្បីការពារសុខភាពកម្មករនៅផ្នែកខាត់ម៉ូទ័រ ដៃតូ ផ្នែកខាត់ដោយដៃ និងផ្នែកត្បាញ ។ និយោជកឯកភាពផ្តល់សំភារៈការពារ[illegible]ដោយអនាម័យជូនកម្មករសម្រាប់បំពេញការងារ តែកម្មករត្រូវប្រើ បើមិនប្រើវិញនោះនឹងធ្វើការព្រមានផ្ទាល់មាត់លើកទី១ បើមិនរាងចាលព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី១ (ការព្រមានប្រភេទនេះមាន[illegible]) បើនៅតែមិនរាងចាលទៀតត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និង ប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១៣ ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៥ (អាណត្តិទីបី) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ០២៣/០៦ ក.ប.វ/កណ. ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ២១ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ "A" វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ ដល់ម៉ោង ១៧:៣០ នាទី)

បញ្ហានៃនីតិវិធីៈ

នៅថ្ងៃទី ១៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦ មន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមចំនួន១១ចំណុច ហើយបានទទួលលទ្ធផលសះជាចំនួន០៤ចំណុច បានឯកភាពគ្នាលើកចេញ ០៣ចំណុច និងមិនសះជាចំនួន០៤ ចំណុច ។

នៅថ្ងៃទី ២១ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលសំណុំរឿង និងរបាយការណ៍ស្តីពីវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ០២៣/០៦ ក.ប.វ/កណ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦ របស់លោក **ធុល នាង** ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួច ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា និងធ្វើសវនាការនៃករណីមិនសះជាចំនួន០៤ចំណុចនោះ នៅថ្ងៃទី ២៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦ នៅវេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល ។ ភាគីទាំងពីរបានចូលរួមក្នុងសវនាការតាមការកោះហៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានជួយធ្វើការផ្សះផ្សាជាចុងក្រោយ ប៉ុន្តែនៅតែមិនបានទទួលជោគជ័យលើចំណុចវិវាទណាមួយទេ ។

តស្លុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ទត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុនជូនលោក ឡុង ហ៊ាង ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦

៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៤

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ចុះបញ្ជិកាលេខ ០៦៤ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៤

៥- កិច្ចសន្យាការងារម្តងម្កាលរយៈខ្លីរបស់កម្មករចំនួន ១៤៤ នាក់។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករចំនួន ៣៩ នាក់ ដែលបានធ្វើការលើសពី២ខែ

២- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករចាស់ចំនួន ៨ រូប ដែលក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកធ្វើការវិញ

៣-កន្ទុយសន្លឹកដែលកម្មករបានបើកប្រាក់ឈ្នួល

៤- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ សូមគោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន អេច អេស អេន ស្តីពីការជូនដំណឹងពីបេក្ខភាពដែលបានបោះឆ្នោតផ្លាស់ប្តូរគណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន

៥- កំណត់ហេតុសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦

៦- លិខិតលេខ ២៦២ ក.ក.ប.វ/អក ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៥ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជំរាបមក ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន អេច អេស អេន ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី

៧- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿង របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីសំណើសុំផ្លាស់ប្តូរគណៈកម្មាធិការសហជីពនៃក្រុមហ៊ុន អេច អេស អេន ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៦ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១-របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេច អេស អេន លេខ ០២៣/០៦ ក.ប.វ/កណ. ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦ របស់លោក **ធុល នាង** ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០៧៣ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧២ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលត្រូវបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

ក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ **អេច អេស អេន ខេមបូឌា ខូ ភីធីអ៊ីអិលធីឌី** មានទីតាំងស្ថិតនៅភូមិបែកចាន ឃុំបែកចាន ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល ក្រុមហ៊ុននេះមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៦០៩ នាក់ ។

ចំណុចវិវាទទី១:

កាលពីថ្ងៃទី ០៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ ភាគីនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣១ នាក់ នៃអគារទី២(ឬអគារខ) ដោយសំអាងលើមូលហេតុថា ក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករទាំងនោះធ្វើ ដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនបិទមួយរយៈពេល ។ ប៉ុន្តែក្នុងរយៈពេលបិទទ្វារនោះ ក្រុមហ៊ុននៅមានជួលកម្មករមួយចំនួនដើម្បីថែទាំនិងបន្តបញ្ឆេះមាស៊ីនភ្លើងចំនួនបួនគ្រឿងដើម្បីការពារកុំឱ្យមានការខូចខាតសំភារៈទាំងនោះ ។ បន្ទាប់ពីការបញ្ឈប់នោះ មានកម្មករខ្លះបានផ្តល់អាសយដ្ឋានរបស់ខ្លួនដល់ក្រុមហ៊ុន ហើយកម្មករខ្លះទៀតមិនបានផ្តល់ឱ្យទេ ។

បន្ទាប់ពីការបិទទ្វារអគារទី២នេះ មួយខែក្រោយមកភាគីនិយោជកបានចាប់ផ្តើមបិទប្រកាសនៅខាងក្នុងនិងខាងក្រៅក្រុមហ៊ុនដើម្បីជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការ ដោយសារក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យមានដំណើរការនៃអគារទី២នោះឡើងវិញ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានបិទរូបថតរបស់កម្មករចាស់ទាំងអស់នៅក្នុងបន្ទប់សន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងគោលបំណងមិនឱ្យសន្តិសុខទទួលយកពាក្យសុំចូលធ្វើការរបស់កម្មករចាស់ទាំង១៣១នាក់នោះ ។ លោក សុខ សុផល ដែលពេលនោះធ្វើការជាប្រធានក្រុម A ផ្នែកខាត់ដៃ (ចាប់ពីថ្ងៃទី ១៨ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦ មក ធ្វើការជាកម្មករធម្មតា) បានបញ្ជាក់ក្នុងសវនាការថា *មេការចិនបានប្រាប់គាត់ថា ឱ្យជ្រើសរើសកម្មករមកធ្វើការក្នុងរោងចក្រ តែបើឃើញកម្មករចាស់មិនឱ្យទទួលយកទេ ។* នៅពេលឃើញការបិទប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករនោះ មានកម្មករថ្មីបានទៅដាក់ពាក្យសុំចូលធ្វើការ និងមានកម្មករចាស់ប្រមាណ២០នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករ១៣១នាក់នោះ បានទៅដាក់ពាក្យសុំចូលធ្វើការវិញ តែក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកទេ ។ ពេលដែលជ្រើសរើសកម្មករឱ្យចូលធ្វើការក្នុងអគារទី២ឡើងវិញនោះ ក្រុមហ៊ុនបានជ្រើសរើសអ្នកធ្វើការ

បានមួយចំនួន ហើយក្នុងនោះក៏មានកម្មករចាស់ក្នុងចំណោមកម្មករ១៣១នាក់នោះដែរ ។ ក៏ប៉ុន្តែ បន្ទាប់ពីបានជ្រើសរើសនោះ ក្រុមហ៊ុនបានរកឃើញថា កម្មករឈ្មោះ យ៉ុន យង់ អត្តលេខ WH ០៧៤ ដែលជាកម្មករចាស់ ក្នុងចំណោមកម្មករ១៣១នាក់ នោះ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់វិញក្នុងកំឡុងពេលពីរថ្ងៃក្រោយមក ។ នៅក្នុងសវនាការភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់ទៅនឹងការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងរឿងនេះទេ គ្រាន់តែថាខ្លួនមិនបានដឹងប៉ុណ្ណោះ ។

ចាប់ពីពេលនោះមក ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមថា អគារទី២នេះត្រូវបានបើកឱ្យមានដំណើរការឡើងវិញហើយ ។ មកដល់បច្ចុប្បន្ននេះមានកម្មករខ្លះបានធ្វើការតរៀងមកបានជិតមួយឆ្នាំហើយ។ភាគីកម្មករអះអាងដោយគ្មានភស្តុតាងច្បាស់លាស់ថា សព្វថ្ងៃនេះមានកម្មករកំពុងធ្វើការនៅអគារនោះប្រមាណ ១០០ នាក់ ។

កម្មករទាំងឡាយដែលកំពុងធ្វើការនៅអគារទី២នោះ សុទ្ធតែមានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សររយៈពេលខ្លីៗ ដែលមានយ៉ាងយូរបំផុតត្រឹម២ខែតែប៉ុណ្ណោះ ហើយភាគីនិយោជកយល់ថា កម្មករទាំងនោះជាកម្មករមិនជាប់លាប់ ឬកម្មករម្តងម្កាល ដែលតាមការបញ្ជាក់របស់និយោជកដោយគ្មានភស្តុតាងច្បាស់លាស់ដែរនោះថា មានប្រមាណជាត្រឹម៥០នាក់តែប៉ុណ្ណោះ ។ នៅពេលចប់កិច្ចសន្យានិមួយៗ និយោជកតែងតែធ្វើកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីទៀតជាមួយកម្មករទាំងនោះ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនដែលបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានិមួយៗនោះឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ២:

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យកម្មករដែលធ្វើការលើសពី២ខែឡើងទៅ ក្លាយជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ហើយមានកម្មករប្រភេទនេះបានចុះហត្ថលេខាចំនួន៣៨នាក់ បញ្ជាក់ជាភស្តុតាងថា ក្នុងចំណោមពួកគេនោះ មានអ្នកខ្លះបានធ្វើការងារនៅទីនោះជាបន្តបន្ទាប់ជិត២ឆ្នាំមកហើយ ។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករទាំងនោះធ្វើកិច្ចសន្យាម្តងៗមានតិចជាងមួយខែ ឬយ៉ាងយូរ២ខែ ហើយពេលចប់កិច្ចសន្យាចាស់ ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករធ្វើកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីជាបន្តទៀត ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ក្រុមហ៊ុនមិនដែលឱ្យកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទាំងនោះទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ គឺ ក្រុមហ៊ុនរក្សាទុកតែម្នាក់ឯងប៉ុណ្ណោះ។

ចំណុចវិវាទទី៣:

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពគ្នា ចំពោះអង្គហេតុខាងក្រោមដូចតទៅនេះ

- ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ និង ការឈប់សំរាកពិសេស ចំពោះកម្មករម្តងម្កាលទេ ទោះបីជាពួកគេខ្លះបានធ្វើការងារជូនក្រុមហ៊ុនមានរយៈពេលលើសពីមួយឆ្នាំក៏ដោយ ។

- រាល់ការឈប់សំរាកពិសេសដែលមានការទាក់ទងផ្ទាល់នឹងគ្រួសារចំពោះកម្មករម្តងម្កាល ក្រុមហ៊ុនតែង

តែកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដោយមិនដែលធ្វើការទូទាត់ជាមួយការឈប់សំរាប់ប្រចាំឆ្នាំឡើយ ។

- ក្រុមហ៊ុនតែងតែធ្វើការទូទាត់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនេះ ចំពោះកម្មករម្តងម្កាលខាងលើតែនៅពេលបញ្ឈប់ការងាររបស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះ ។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដល់កម្មករជាប់លាប់នៅក្នុងអំឡុងពេលចូលឆ្នាំខ្មែរ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤:

- កម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សំភារៈអនាម័យ ដើម្បីការពារសុខភាពកម្មករនៅផ្នែកខាត់ម៉ូទ័រ ផ្នែកខាត់ដោយដៃ និងផ្នែកត្បាញ ។

- និយោជកឯកភាពផ្តល់ជូនសំភារៈការពារពលកម្មប្រកបដោយអនាម័យ ជូនកម្មករសំរាប់បំពេញការងារ តែកម្មករត្រូវប្រើ បើមិនប្រើវិញនោះ នឹងធ្វើការព្រមានផ្ទាល់មាត់លើកទី ១ ។ បើមិនរាងចាល ព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី ១ ព្រមានបែបនេះមានតែ ៣ លើកប៉ុណ្ណោះ បើនៅតែមិនរាងចាលទៀត ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។

- តំណាងសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរមិនឯកភាពលើពាក្យបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយសុំដាក់ពាក្យអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងវិញ ព្រោះយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់ពីការងារបែបនេះ វាមានលក្ខណៈធ្ងន់ធ្ងរពេកចំពោះកម្មករ ។ លើសពីនេះទៀតមានកម្មករខ្លះមិនអាចប្រើប្រាស់សំភារៈទាំងអស់នោះបានទេដោយសារបញ្ហាសុខភាព ។

- ក្រុមហ៊ុនមិនយល់ព្រម ដោយមានបំណងដាក់ចែងវិធានវិន័យលើបញ្ហានេះឱ្យបានច្បាស់ និងជាក់លាក់ជាងអ្វីដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនាពេលបច្ចុប្បន្ន ។ ក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមថា ចំពោះកម្មករដែលមិនអាចប្រើប្រាស់សំភារៈទាំងនោះបាន ដោយមូលហេតុសុខភាព ឬកាយសម្បទាផ្ទាល់ខ្លួន អាចមិនចាំបាច់ទទួលយកសំភារៈទាំងនោះ តែចំពោះកម្មករដែលទាមទារ និងទទួលយកសំភារៈខាងលើ ត្រូវតែប្រើប្រាស់វាតាមការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន ប្រសិនជាបំពាននោះនឹងត្រូវតែទទួលទណ្ឌកម្ម : ព្រមានផ្ទាល់មាត់លើកទី ១ បើមិនរាងចាលព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី១ ព្រមានបែបនេះមានតែ ៣ លើកប៉ុណ្ណោះ បើនៅតែមិនរាងចាលទៀត ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេច

ចំណុចវិវាទទី ១:

តើភាគីនិយោជកត្រូវទទួលជួលកម្មករនិយោជិត១៣១នាក់នៃអគារទី២(ឬអគារខ) ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កាលពីថ្ងៃទី ០៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ ឱ្យចូលធ្វើការវិញដែរ ឬទេ?

ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទទី៣ នៃសំណុំរឿងលេខ ៣២/០៥ និងចំណុចវិវាទទី១នៃសំណុំរឿងលេខ ១២/០៦ ដែលជាវិវាទរបស់ក្រុមហ៊ុន អេច អេឆ អេន

នេះថា តើវិវាទនេះមានលក្ខណៈតែមួយ ហើយដូចគ្នា ឬមិនដូចគ្នាទេ ? បើយើងរកឃើញថា វាជាវិវាទតែមួយ ហើយការទាមទារដូចគ្នា នោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការពិនិត្យ និងសំរេចសារជាថ្មីម្តងទៀតទេ ប៉ុន្តែបើវាផ្សេងគ្នា ទើបយើងពិចារណា និងសំរេច ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់សំណុំរឿងលេខ ១០/០៦-ណាត ហ្គេអឹធី) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលើកមុន លេខ ៣២/០៥ ត្រង់ចំណុចទី៣របស់ក្រុមហ៊ុន អេច អេស អេន នេះ គឺ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេបន្តចូលធ្វើការងារវិញ ដោយមិនព្រមឱ្យបញ្ឈប់ទេ ដែលពាក្យអង់គ្លេសហៅថា Reinstatement’s Claim ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១២/០៦ ត្រង់ចំណុចទី១ គឺ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកទទួលជួលពួកគេឱ្យចូលធ្វើការតាមមុខជំនាញនៅកន្លែងដើមវិញជាអាទិភាពតាមផ្លូវច្បាប់ ដែលពាក្យអង់គ្លេសហៅថា Rehiring ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះគឺមិនមានលក្ខណៈដូចការទាមទារនៅក្នុងវិវាទនៃសំណុំរឿងលេខ៣២/០៥ទេ ។ អាស្រ័យហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបន្តពិចារណាវិវាទនេះដូចតទៅ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ១៣១ នាក់ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣២/០៥ នោះ គឺ ជាការបញ្ឈប់ការងាររួម ដែលស្ថិតក្រោមអំណាចនៃមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ។

មាត្រា៩៥ នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ :

កឋាខ័ណ្ឌទី៥ចែងថា *កម្មករនិយោជិតដែលគេត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនោះ ត្រូវបានរក្សាទុករវាងពីរឆ្នាំ នូវអាទិភាពក្នុងការទទួលឱ្យធ្វើការវិញ ក្នុងមុខងារប្រភេទដូចគ្នាក្នុងសហគ្រាស ។*

កឋាខ័ណ្ឌទី៦ចែងថា *កម្មករនិយោជិតដែលមានអាទិភាពទទួលឱ្យធ្វើការ ត្រូវឱ្យដំណឹងទៅនិយោជកអំពីការផ្លាស់ប្តូរអាសយដ្ឋានជាដរាបចាប់តាំងពីថ្ងៃចេញពីគ្រឹះស្ថានមក ។*

កឋាខ័ណ្ឌទី៧ចែងថា *ក្នុងករណីដែលមានកន្លែងទំនេរ និយោជកត្រូវប្រាប់សាមីខ្លួនតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ដែលមានបញ្ជាក់ថា បានទទួលហើយ ឬសំបុត្រជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថា បានទទួលហើយ ហើយដែលផ្ញើទៅអាសយដ្ឋានចុងក្រោយបង្អស់នៃកម្មករនិយោជិត ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវទៅបង្ហាញខ្លួននៅគ្រឹះស្ថាននោះ ក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃយ៉ាងយូរបំផុតចាប់តាំងពីថ្ងៃទទួលសំបុត្រឱ្យដំណឹង ។*

យោងតាមអង្គហេតុ យើងឃើញថា ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី ០៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ រហូតមកដល់ពេលនេះ មានរយៈពេលដែលភាគីនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួន១៣១នាក់នៃអគារទី២(ឬអគារខ) មិនទាន់ដល់ ១ឆ្នាំទេ ហើយម្យ៉ាងទៀត និយោជកបានចាប់ផ្តើមជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីវិញក្នុងកំឡុងពេល១ខែក្រោយមក ។

បន្ទាប់ពីការបញ្ឈប់នោះ មានកម្មករខ្លះបានផ្តល់អាសយដ្ឋានរបស់ខ្លួនដល់ក្រុមហ៊ុន ហើយកម្មករខ្លះទៀត មិនបានផ្តល់ឱ្យទេ ។ យោងតាមមាត្រា៩៥ខាងលើ និយោជកត្រូវជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិតទាំងនោះដល់

អាសយដ្ឋានចុងក្រោយរបស់ពួកគេ តាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានបញ្ជាក់ថា បានទទួលហើយ និងសំបុត្រជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថា បានទទួលហើយ ។ ប៉ុន្តែក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនបានធ្វើដូច្នេះទេ។

នៅពេលភាគីនិយោជកបានចាប់ផ្តើមបិទប្រកាសនៅរោងចក្រ ដើម្បីជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីឱ្យចូលធ្វើការឡើងវិញ ក្រុមហ៊ុនក៏បានបិទរូបថតរបស់កម្មករចាស់ទាំងអស់នៅក្នុងបន្ទប់សន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងគោលបំណងមិនឱ្យសន្តិសុខទទួលយកពាក្យសុំចូលធ្វើការរបស់កម្មករចាស់ទាំង១៣១នាក់នោះ ។ លើសពីនេះទៀត មេការ *មិនបានប្រាប់ប្រធានក្រុមម្នាក់នៅផ្នែកខាត់ដៃថា ឱ្យជ្រើសរើសកម្មករមកធ្វើការក្នុងរោងចក្រ តែបើឃើញកម្មករចាស់មិនឱ្យទទួលយកទេ។*

នៅពេលឃើញការបិទប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករនោះ មានកម្មករចាស់យ៉ាងតិចប្រមាណ២០នាក់ក្នុងចំណោមកម្មករ១៣១នាក់នោះ បានទៅដាក់ពាក្យសុំចូលធ្វើការវិញ តែក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកទេ ប៉ុន្តែក៏មានកម្មករចាស់ខ្លះក្នុងចំណោមកម្មករ១៣១នាក់នោះនៅតែត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យចូលវិញដែរ ។ ក៏ប៉ុន្តែនៅពេលក្រុមហ៊ុនបានរកឃើញថា កម្មករឈ្មោះ យ៉ុន យង់ អត្តលេខ WH ០៧៤ ដែលជាកម្មករចាស់ ក្នុងចំណោមកម្មករ ១៣១នាក់នោះ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់វិញក្នុងកំឡុងពេលពីរថ្ងៃក្រោយមក ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទង្វើរបស់ភាគីនិយោជកដោយហាមមិនឱ្យទទួលយកកម្មករចាស់ចូលធ្វើការវិញ និងការបញ្ឈប់កម្មករចាស់វិញ បន្ទាប់ពីបានជ្រើសរើសហើយនោះ គឺ ជាការបំពានលើមាត្រា ៩៥ នៃច្បាប់ការងារ ដែលតាមផ្លូវច្បាប់ និយោជកជាប់កាតព្វកិច្ចត្រូវជ្រើសរើសពួកគេឡើងវិញក្នុងកំឡុងពេលពីរឆ្នាំជាអាទិភាព ។ ដូច្នេះ ភាគីនិយោជកត្រូវតែទទួលយកពាក្យសុំចូលធ្វើការវិញរបស់កម្មករចាស់ទាំង១៣១នាក់នៃអគារទី២ជាអាទិភាពនៅពេលមានតម្រូវការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងអគារទី២នេះ ។ ជាងនេះទៀត និយោជកត្រូវបន្តជូនដំណឹង និងទទួលយកកម្មករចាស់ជាអាទិភាពក្នុងកំឡុងពេលពីរឆ្នាំនេះ នៅរាល់ពេលដែលនិយោជកត្រូវការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតតាមមុខងារដូចដែលកម្មករ១៣១នាក់នោះធ្លាប់ធ្វើ ។

អាស្រ័យហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចឱ្យក្រុមហ៊ុន ត្រូវតែទទួលយកពាក្យសុំចូលធ្វើការវិញរបស់កម្មករចាស់ចំនួន១៣១នាក់នោះជាអាទិភាព នៅពេលមានតម្រូវការជ្រើសរើសកម្មករនៅក្នុងរោងចក្រនេះ ជាពិសេសនៅក្នុងអគារទី២ ។

ចំណុចវិវាទទី ២:

តើនិយោជកត្រូវទទួលយកកម្មករដែលធ្វើការលើសពី២ខែជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ឬជាកម្មករ[illegible]

មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ការងារ:

កឋាខណ្ឌទី១ចែងថា *កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់តាម[illegible]*

កំណត់ ។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដែលការព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីនៃកិច្ចសន្យា ។

កឋាខណ្ឌទី៧ចែងថា *ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មកជំនួសកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ នៅពេលចប់កិច្ចសន្យាអតីតភាពការងារនៃកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគិត ដោយយកថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរមកបូកបញ្ចូលគ្នា ។*

មាត្រា១៦៦ នៃច្បាប់ការងារ:

កថាខ័ណ្ឌទី២ចែងថា *កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការងារចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតជាសមាមាត្រនឹងពេលវេលា ដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ។*

កថាខ័ណ្ឌទី៣ចែងថា *នៅក្នុងមុខរបរដែលការងារបានប្រព្រឹត្តិទៅមិនបានទៀងទាត់ក្នុងមួយឆ្នាំ កាលបើកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសបានធ្វើការក្នុងមួយខែបានម្ភៃមួយថ្ងៃជាមធ្យមនោះ គេត្រូវចាត់ទុកថា បានធ្វើការជាប់លាប់ហើយ ។*

នៅក្នុងអង្គហេតុយើងឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យកម្មករណាដែលបានធ្វើការលើសពី២ខែក្លាយជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ហើយមានកម្មករប្រភេទនេះជាច្រើននាក់ ដែលមានការចុះហត្ថលេខារបស់កម្មករ ៣៤ នាក់ជាភស្តុតាងថា ក្នុងចំណោមពួកគេនោះ មានអ្នកខ្លះបានធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុននេះជាបន្តបន្ទាប់ជិត២ឆ្នាំមកហើយ ដោយក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករធ្វើកិច្ចសន្យាម្តង១មានរយៈពេលតិចជាងមួយខែ ឬយ៉ាងយូរ២ខែ ហើយពេលចប់កិច្ចសន្យាចាស់ ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករធ្វើកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីទៀត តែនិយោជកមិនដែលផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានិមួយ១ ដែលមានរយៈពេលខ្លីនោះទេ ។ ជាមួយនេះដែរ ក្រុមហ៊ុនមិនដែលឱ្យកិច្ចសន្យាការងារទាំងនោះទៅឱ្យកម្មករទេ គឺ ក្រុមហ៊ុនរក្សាទុកតែម្នាក់ឯង ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទង្វើរបស់ភាគីនិយោជកបែបនេះ គឺ មិនត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ៧៣ និងមាត្រា ១៦៦ ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើនេះទេ ។ អាស្រ័យហេតុនេះ ភាគីនិយោជកគួរតែទទួលស្គាល់ និងទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនបាន២១មួយថ្ងៃយ៉ាងតិចក្នុងមួយខែ ហើយដែលបានធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុននេះលើសពី២ខែឡើងទៅ ជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ឬជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿងលេខ ៦៩/០៤-ខមមិនវ៉េ) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ ២[illegible]០៥-ឃ្លង មិន[illegible] ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធក្នុងការបញ្ចូលកម្មករម្តងម្កាល ដែលធ្វើការលើសពី២ខែឡើង[illegible]កម្មករ

ពេញសិទ្ធិ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលមានកាតព្វកិច្ច និងសិទ្ធិ ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែរ (មាត្រា ១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា វាជាការសមហេតុផលដែលកម្មករម្តងម្កាលអាចបញ្ចូលទៅជាកម្មករជាប់លាប់ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ ៦៩/០៤-ខមមិនវ៉ៃ) ។

ចំណុចវិវាទទី៣:

មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬ កិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួនដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ ***កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ*** ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការចម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ។ កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតជាសមាមាត្រនិងពេលវេលាដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស " ។ តាមន័យនេះ កម្មករនិយោជិតគ្រប់ប្រភេទទាំងអស់រួមទាំងកម្មករម្តងម្កាលផង ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកមិនបានផ្តល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដល់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលឡើយ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលនេះ មួយចំនួនបានធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ឬ ពីរឆ្នាំ ជាមួយក្រុមហ៊ុនក៏ដោយ ។ ផ្ទុយទៅវិញ និយោជករក្សាទុកការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនេះ ដើម្បីទូទាត់ជាប្រាកបំណាច់ជូនកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលទាំងនេះ នៅពេលបញ្ចប់ការងាររបស់ពួកគេតែប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា ១៦៧ ចែងថា" ទាល់តែ ***ធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សំរាក*** ។ ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬ ចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សំរាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះតាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ ។ ក្រៅពីករណីនេះ អនុសញ្ញារួមណាដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ ដោយទូទាត់សំរាប់ជូសការឈប់សំរាកព្រមទាំងការព្រមព្រៀងដែលស្តីពីការបោះបង់ ឬ មិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ *ត្រូវទុកជាមោឃៈ*ដោយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់ ។ តាមមាត្រាខាងលើនេះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិឈប់សំរាកក្រោយពេលពួកគេធ្វើការបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ។ ការរៀបចំទាំងឡាយណាដែលគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ជំនួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ។ .... ការពន្យាការឈប់សំរាកនេះ ***មិនអាចឱ្យលើសពីបីឆ្នាំ*** បន្តបន្ទាប់គ្នាបានឡើយ ..." ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមអំពីការទាមទាររបស់ខ្លួនលើការស្នើសុំឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមកជាការឱ្យនិយោជករៀបចំការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ដែលបានធ្វើការជូនក្រុមហ៊ុនលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់ចំពោះការបញ្ជាក់បន្ថែមនេះឡើយ ។ ប៉ុន្តែ

ក្រុមហ៊ុនបដិសេធដោយលើកឡើងថា" ចំពោះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលក្រុមហ៊ុននឹងទូទាត់ប្រាក់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំជូនដល់ពួកគេ នៅពេលពួកគេបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយក្រុមហ៊ុន ហើយការទូទាត់នេះ គឺ គិតតែពីពេលចរចាទៅប៉ុណ្ណោះ" ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានសិទ្ធិទាមទារ និងប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេ នៅពេលដែលពួកគេបានធ្វើការជូនក្រុមហ៊ុនគ្រប់ចំនួនមួយឆ្នាំ ហើយពួកគេមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរំលឹកការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនេះ ជូនដល់ពួកគេសំរាប់រយៈពេលបីឆ្នាំគិតដល់ថ្ងៃដែលពួកគេកំពុងធ្វើការទាមទារ ។ (មានថែងន័យដូចគ្នាដែរក្នុងមាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ស្តីពីការផុតរលត់សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល) ។

មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា" *__តាមគោលការណ៍__ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវអនុញ្ញាតក្នុង __ឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ__* លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ... ក្នុងករណីទាំងអស់ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលមានថិរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មានឱ្យឈប់នៅពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សំរាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ ។ តាមន័យនេះ ជាគោលការណ៍ ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំការឈប់សំរាកជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការជាមួយក្រុមហ៊ុនបានគ្រប់មួយឆ្នាំនៅក្នុងអំឡុងពេលចូលឆ្នាំខ្មែរ ហើយប្រសិនជាការឈប់សំរាកនេះ មិនបានចំឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរទេនោះ ត្រូវពិភាក្សាជាមួយសាម៉ីកម្មករនិយោជិតដើម្បីឱ្យមានការព្រមព្រៀងគ្នាសំរាប់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនោះនៅពេលណាមួយផ្សេងទៀត ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ និងសំរេចថា និយោជកត្រូវរៀបចំផ្តល់សងការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំជូនដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់រួមទាំងកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលដែលបានធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ និងតិចជាងបីឆ្នាំក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ។ និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត អាចធ្វើការចរចារជាមួយគ្នា ចំពោះការរៀបចំការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលធ្វើឡើងខុសពីក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ។

ចំណុចវិវាទទី៤:

មាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា" គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថា មានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅ ត្រូវឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារជាចាំបាច់សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ....តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ ការអនុវត្តមាត្រានេះ សំរាប់អនុវត្តឱ្យបានគ្រប់គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទបញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះ ជាពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់ .... ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន និងសំលៀកបំពាក់ការងារ" ។

THE ARBITRATION COUNCIL

មាត្រា ២៣០ ក៏ចែងផងដែរថា "គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យមានការធានាសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ....ការចាត់ចែងការងារបច្ចេកទេសដែលប្រើប្រាស់សំភារៈ ឧបករណ៍តូចធំ ម៉ាស៊ីន ឬផលិតផលប្រើប្រាស់រួចត្រូវទុកដាក់ឱ្យបានល្អ ដើម្បីធានាសន្តិសុខរបស់កម្មករនិយោជិត ។ " តាមន័យនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំ និងចាត់ចែងយ៉ាងណា ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវសុវត្ថិភាពការងារ និងធានាសន្តិសុខរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ម៉្យាងទៀត ប្រការ១២នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង[១] របស់ក្រុមហ៊ុនចំណុចខចែងថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅកន្លែងមានគ្រោះថ្នាក់ ឬ កន្លែងដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ត្រូវតែប្រើប្រាស់នូវសំភារៈការពារពលកម្មតាមក្បួនខ្នាតបច្ចេកទេស ដែលក្រុមហ៊ុនបានបំពាក់បំប៉ន និងផ្តល់ជូនដើម្បីជៀសវាងគ្រោះថ្នាក់ការងារនានា ដែលអាចកើតមានឡើងជាយថាហេតុ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សំភារៈអនាម័យដូចជា ម៉ាស្ក និងស្រោមដៃ ដើម្បីការពារសុវត្ថិភាព និងសុខភាពកម្មករនៅផ្នែកខាត់ម៉ូទ័រ ផ្នែកខាត់ដោយដៃ និងផ្នែកត្បាញ ។ ក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពផ្តល់ជូន ដោយតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលបានទទួលសំភារៈទាំងអស់នោះត្រូវប្រើប្រាស់ឱ្យបានទៀងទាត់ ពុំនោះទេនឹងត្រូវទទួលវិធានវិន័យ ដូចតទៅ គឺ ក្នុងករណីមិនប្រើប្រាស់ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការព្រមានផ្ទាល់មាត់លើកទី ១ បើមិនរាងចាលព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី១ ។ ការព្រមានបែបនេះ នឹងត្រូវធ្វើតែចំនួន៣លើកតែប៉ុណ្ណោះ បើនៅតែមិនរាងចាលទៀតត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។ សហជីពតំណាងកម្មករមិនយល់ព្រមតាមបទពិន័យដែលក្រុមហ៊ុនកំណត់នេះឡើយ ដោយលើកមូលហេតុថា អាចមានកម្មករមួយចំនួនមិនចង់ប្រើ ឬ មិនអាចប្រើប្រាស់សំភារៈទាំងអស់នោះបានព្រោះសរីរាង្គរបស់ពួកគេមានប្រតិកម្ម ហេតុនេះ ក្នុងករណីដែលពួកគេមានកំហុសទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់សំភារៈទាំងនេះ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនវិញ ។

ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឱ្យអ្នក ដែលសរីរាង្គមានប្រតិកម្មជាមួយនឹងសំភារៈបំពាក់ការពារពលកម្មទាំងនោះ មិនចាំបាច់ប្រើប្រាស់ដោយមិនចាំបាច់ទទួលយកវាឡើយ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតផ្សេងពីនេះ ដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់សំភារៈទាំងអស់នោះជូន គឺ ត្រូវតែប្រើប្រាស់តាមការកំណត់ ពុំនោះទេ គឺ ត្រូវទទួលពិន័យតាមការកំណត់ខាងលើ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិចារណាថា តើបទពិន័យដែលនិយោជកកំណត់ខាងលើនេះ មានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវអាចអនុវត្តបានដែរឬទេ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ?

យោងតាមប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងស្តីពីការកំណត់ទោសផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោ[illegible] ក ចែងថា កំហុសស្រាលលើកទី១ត្រូវទទួលការអប់រំដោយផ្ទាល់មាត់ និងចុះក្នុងសំណុំលិខិត[illegible]ខ្លួន ។ បើនៅ

[១] ចុះបញ្ជិកានៅមន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្តកណ្តាល នាថ្ងៃទី ២១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០[illegible]

តែប្រព្រឹត្តិកំហុសដដែលនៅលើកទី២ទៀត និងត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ ក្នុងករណីមិនរាងចាលនៅលើកទី៣ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។ តាមន័យនេះ ការព្រមានសរុបនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមានចំនួនតែពីរដង (លើកទី១ផ្ទាល់មាត់ និងលើកទី២លាយលក្ខណ៍អក្សរ) ប៉ុណ្ណោះ នៅលើកទី៣ គឺ កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។

ចំណែកឯវិធានពិន័យថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនអនុវត្តតាមប្រការ ១២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង គឺ កម្មករត្រូវទទួលបានការព្រមានសរុបចំនួន ៤ ដង (ព្រមានផ្ទាល់មាត់ ១ ដង និង ព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំនួន ៣ ដង) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិធានពិន័យថ្មីខាងលើនេះ មានលក្ខណៈល្អប្រសើរសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាងអ្វីដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។ ហេតុដូចនេះ ក្រុមហ៊ុនអាចដាក់វិធានពិន័យដែលមានខ្លឹមសារថា " ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនប្រើប្រាស់សំភារៈការពារពលកម្ម (ម៉ាស្ក និងស្រោមដៃ ។ល។) ដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រគល់ឱ្យ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការព្រមានផ្ទាល់មាត់លើកទី ១ បើមិនរាងចាលព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី១ ។ ការព្រមានបែបនេះ នឹងត្រូវធ្វើតែចំនួន៣លើកតែប៉ុណ្ណោះ បើនៅតែមិនរាងចាលទៀតត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារយ៉ាងដូចនេះបាន ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេច ដូចតទៅនេះ:

បង្គាប់

១- និយោជកត្រូវបន្តផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករចាស់ផ្សេងទៀត ហើយទទួលយកពួកគេវិញជាអាទិភាពនៅពេលមានការងារធ្វើបន្ថែមទៀត និងត្រូវតែទទួលយកពាក្យសុំចូលធ្វើការវិញរបស់កម្មករចាស់ទាំង១៣១នាក់នៃអគារទី២ជាអាទិភាពនៅពេលមានតម្រូវការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងអគារទី២នេះ ។ ជាពិសេសនិយោជកត្រូវពិចារណាអំពីការទទួលជួលឱ្យធ្វើការវិញជាអាទិភាព ចំពោះកម្មករទាំងឡាយណា ក្នុងចំណោមកម្មករចំនួន១៣១នាក់ ដែលបានទៅដាក់ពាក្យសុំចូលធ្វើការវិញ ហើយដែលត្រូវបាននិយោជកបដិសេធ ។

២-បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនបាន២១មួយថ្ងៃយ៉ាងតិចក្នុងមួយខែ ហើយដែលបានធ្វើការលើសពីពីរខែឡើងទៅជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ឬជាកម្មករជាប់លាប់ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន ។

៣-បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំផ្តល់សងការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំជូនដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលដែលបានធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ និង តិចជាងបីឆ្នាំ សំរាប់ក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ

ខាងមុខនេះ ។ ក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើការចរចាជាមួយគ្នា ចំពោះការរៀបចំការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលធ្វើឡើងក្នុងពេលណាមួយក្រៅពីឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ។

៤- ក/- ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់សំភារៈការពារពលកម្មជូនដល់កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកខាត់ម៉ូទ័រ ផ្នែកខាត់ដោយដៃ និង ផ្នែកត្បាញ ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។

ខ/- កម្មករនិយោជិតត្រូវប្រើប្រាស់សំភារៈការពារពលកម្ម ដើម្បីការពារសុវត្ថិភាពការងារ និង សន្តិសុខផ្ទាល់ខ្លួន ។

គ/- ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនប្រើប្រាស់សំភារៈទាំងនោះតាមការកំណត់ ក្រុមហ៊ុនអាចអនុវត្តការពិន័យទៅតាមវិធានរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺ ព្រមានផ្ទាល់មាត់ម្តង បើពុំរាងចាលព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ៣ដង ហើយនៅតែមិនរាងចាលទៀតនោះ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់នេះមិនចងកាតព្វកិច្ចភ្លាមទេ

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូរណា**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ឡូន ស៊ីផាន់**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **អាំង អេងថុង**

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