ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ១២៤/០៧-ឌី អេ និង ១២៨/០៧-ឌី អេ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **ឈើវ ភីរម្យ**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **វ៉ែន ពៅ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **អាំង អេងថុង**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ឌី អេ ខរ ឌីរេយស្ទិន, អេលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជី ភូមិបន្ទាស្និត សង្កាត់ឃ្មួញ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ២១៨ ៧៧៤ ទូរសារលេខ :

តំណាងភាគីនិយោជក :

១-Mr. Chung Choow Young នាយកក្រុមហ៊ុន

២-លោក សេត គីភ្លី រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ និង សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុនឌី អេ**

អាស័យដ្ឋាន : ផ្លូវជី ភូមិបន្ទាស្និត សង្កាត់ឃ្មួញ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

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

ទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៦៨៦ ១៨៤	ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១-លោក នង សំណាង	មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
២-លោក ហ៊ីង ប៊ុនធឿន	មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
៣-លោក មុត សារ៉ៃម៉ែ	ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ
៤-លោក មាន ទូច	លេខាប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ
៥-លោក ជាង ប៊ុន ណាត	ទីប្រឹក្សាសហជីពយុវជនខ្មែរ
៦-អ្នកស្រី បួរ សុខហួច	ហិរញ្ញិកសហជីពយុវជនខ្មែរ
៧-លោក សួ សាវ៉ន	គណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរ
៨-លោក ញៀប ប៊ុនថុល	កម្មករ
៩-លោក អ៊ូ សុខឃឿន	កម្មករ
១០-លោក វង្ស សុគា	កម្មករ
១១-លោក ឈិត ម៉ៅ	កម្មករ
១២-លោក ជិន អ៊ួង	កម្មករ
១៣-លោក ផែន រី	កម្មករ
១៤-លោក ស៊ី ឆន	កម្មករ
១៥-លោក ចយ ចាន់ណា	កម្មករ
១៦-លោក ហុង សុខហៃ	កម្មករ
១៧-លោក ភីម រុំ	កម្មករ
១៨-លោក ពេជ្រ សារ៉ង្ស	កម្មករ
១៩-លោក អួង សុខ	កម្មករ
២០-លោក ញឹម ស៊ុយ	កម្មករ
២១-លោក ណុប ផា	កម្មករ
២២-លោក ហែម សារ៉េត	កម្មករ
២៣-លោក អ៊ុក ចាន់ធឿន	កម្មករ
២៤-លោក ឆន សេង	កម្មករ

THE ARBITRATION COUNCIL

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១. កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន១០០០រៀលក្នុង១ម៉ោងជូនកម្មករ-និយោជិតដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ពោលគឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្ត តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២. កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនហួសពីថ្ងៃទី ១០ ជារៀងរាល់ខែ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបើកជូននៅថ្ងៃទី១០ ជារៀងរាល់ខែបានទេ គឺក្រុមហ៊ុនបើកជូនថ្ងៃទី ១៥ ជារៀងរាល់ខែ ពោលគឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ។

៣. កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាចំនួន១០១០០រៀលជូនកម្មករ និងសងថ្លៃឈ្នួលព្រមទាំងប្រាក់រង្វាន់ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ពេលដែលកម្មករទៅពិនិត្យកាយសម្បទា ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថាចំពោះចំណុចទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើ ក្រុមហ៊ុននឹងយកទៅពិភាក្សាគ្នាជាមួយម្ចាស់ភាគហ៊ុនជាមុនសិន ។

៤. សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលជាសមាជិកសហជីពចំនួន១០០០រៀលជូនសហជីពយុវជនខ្មែរ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានពេលកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ ជូនសហជីពយុវជនខ្មែរបានទេ ។

៥. នៅពេលក្រុមហ៊ុនតម្រូវអោយថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ សុំឱ្យកុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលគុណនឹងពីរជូនកម្មករ និងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតសងឡើងវិញនាពេលកន្លងមក ដែលក្រុមហ៊ុនគិតមិនត្រឹមត្រូវជូនកម្មករ ។

៦. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការដកកម្មករពីផ្នែកមួយទៅផ្នែកមួយទៀត និងសុំឱ្យទទួលយកកម្មករ និងជាងម៉ាស៊ីនចូលធ្វើការកន្លែងដើមរៀងៗខ្លួនវិញ ។

៧. កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំបញ្ឈប់កម្មករណាដែលគ្មានកំហុសពីការងារ ។

៨. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពកិច្ចព្រមព្រៀងនាពេលកន្លងមកដែលក្រុមហ៊ុនបានយល់ព្រម ។

៩. សុំកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការគុំគួន និងរើសអើងសហជីព ។

១០. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករឈ្មោះ ជួប អាំណែត ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញព្រមទាំងរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់នៅដដែល ។

១១. ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមានការមមាញឹកផ្នែកផលិតផល តម្រូវឱ្យកម្មករថែមម៉ោង សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ដំណឹងឱ្យកម្មករបានដឹងមុនម៉ោង១១ ថ្ងៃត្រង់ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

១២. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ ៥០ ភាគរយបូកទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ២ខែ ជូនកម្មការិនីឈ្មោះ បាត់ ស្រីនាង ដែលឈប់សំរាកលំហែរមាតុភាពដែលក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បានបើកជូន ។

១៣. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការព្រមានប្រធានក្រុមគ្រប់ក្រុម ដែលប្រើពាក្យសំដីមិនសមរម្យមកលើកម្មករ

១៤. វិវាទដែលកើតចេញពីផលវិបាកផ្ទាល់ពីសំណុំរឿងទាំងពីរខាងលើគឺ កម្មករនិយោជិតទាមទារក្រុមហ៊ុនទទួលកម្មករទាំង៣០នាក់ឱ្យចូលធ្វើការវិញ បើមិនព្រមទទួលទេគឺទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារទៅតាមច្បាប់ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលកម្មករទាំង៣០នាក់នេះឱ្យចូលធ្វើការវិញបានទេព្រោះក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករទាំងអស់នេះហើយដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រកចុះថ្ងៃទី១០ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១៦៥១ កប ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការលើកទី ១: ថ្ងៃទី២២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ (វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ដល់ ម៉ោង ៦:៣០ នាទី ល្ងាច) ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការលើកទី ២: ថ្ងៃទី២៧ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ (វេលាម៉ោង ៨:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១១:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០០៧ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងតាមរបស់សហព័ន្ធសហជីព យុវជនខ្មែរ ស្តីពីការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តនូវលក្ខខណ្ឌការងារបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹង មក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទនេះ បន្ទាប់ពីទទួលបានសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋាន វិវាទការងារបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុនដើម្បីចូលមកផ្តល់ព័ត៌មាន និងផ្សះផ្សាលើការទាមទារចំនួន ១១ចំណុច ដែលក្នុងនោះទទួលលទ្ធផលសះជាចំនួន ០៧ចំណុច ។ ចំណែកឯចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៤ចំណុច ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។

នៅពេលសំណុំរឿងនេះបានមកដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទទួលដំណឹងថា ភាគីកម្មករនិយោជិតកំពុងតែធ្វើកូដកម្មទាមទារឱ្យនិយោជកដោះស្រាយលើការទាមទាររបស់ ខ្លួនចំនួន ០៩ចំណុចបន្ថែមទៀត ។ នៅពេលនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបញ្ជា ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ រងចាំការដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទទាំងនោះ រហូតដល់ នីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចប់សព្វគ្រប់ ។

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ក៏បានទទួលដំណឹងផងដែរថា កម្មករនិយោជិតកំពុងតែធ្វើកូដកម្មនៅក្រុមហ៊ុន ឌី អេនេះ លើចំណុចវិវាទចំនួនចំណុចថ្មីទៀត ។ នៅពេលនោះនាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីផ្សះផ្សា លើករណីនេះ ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាឡើយ ដោយហេតុថា ភាគីនិយោជកមិន បានចូលរួមការផ្សះផ្សានេះទេ ។

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារក៏បានបញ្ជូនសំណុំរឿងថ្មីនេះ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីដោះស្រាយបន្ត ។ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលរបាយការណ៍មិនសះជា លេខ១២០៧ កប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញភាគីមកជួបប្រជុំមុនសវនាការ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង៨:៣០នាទីព្រឹក ។ នៅថ្ងៃជួបប្រជុំនេះ ភាគីបានចូលរួមការប្រជុំ តាមការកោះអញ្ជើញរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយបានឯកភាពថា បញ្ចូលសំណុំរឿងលេខ ១២៤/០៧-ឌី អេ និង ១២៨/០៧-ឌី អេ ឱ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលតែមួយដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយ ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានលើកទឹកចិត្តឱ្យភាគីទាំងពីរបញ្ឈប់ នូវវិធានការនានា ដែលអាចបណ្តាលឱ្យស្ថានភាពវិវាទកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ នៅក្នុងអំឡុងពេលដោះស្រាយនៅក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រួមទាំងវិធានការកូដកម្មផងដែរ ។

នៅក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើសំណុំរឿង ១២៨/០៧-ឌី អេ ម្តងទៀត ហើយបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៥ចំណុច ក្នុងចំណោម ០៩ ចំណុច ។ មានន័យថា នៅសល់ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៤ចំណុច ទៀតក្នុងសំណុំរឿងលេខ១២៨/០៧-ឌី អេ សម្រាប់ឱ្យក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដោះស្រាយ ។

មកដល់ថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ភាគីទាំងពីរបានផ្តាក វិធានការនានា ហើយបានចូលរួមសវនាការនេះតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅក្នុង សវនាការលើកទី១នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាបន្តទៀត ហើយបានទទួលលទ្ធផល សះជាចំនួនមួយចំណុចបន្ថែមទៀត ទី៨ នៃសំណុំរឿងលេខ១២៨/០៧-ឌី អេ ហើយចំណុចទី៧ ត្រូវបាន ភាគីកម្មករនិយោជិតដកចេញពីសំណុំរឿងវិញ។ នៅថ្ងៃ ទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ធ្វើសវនាការលើសំណុំរឿងនេះជាលើកទី២ លើចំណុចវិវាទដែល នៅសេសសល់។ ហេតុនេះហើយនៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និងការឆ្លើយ បំភ្លឺរបស់ភាគីកម្មករ និយោជិតក្នុងសវនាការដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- អនុស្សរណៈ និងលក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ឌី អេ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០១

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ឌី អេ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៣

៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មនៃក្រុមហ៊ុន ឌី អេ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២

៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ឌី អេ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ឌី អេ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧

៦- សេចក្តីជូនដំណឹងចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧

៧- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ឈ្មោះញ៉ាញ់ សុខឃីម ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧

៨- លិខិតកែប្រែកំហុសរបស់ឈ្មោះជួប អាណែត

៩- លិខិតស្តីពីការញុះញង់បង្កបទល្មើសច្បាប់ និងគំរាមកំហែង រារាំងកម្មករនិយោជិតមិនអោយចូលបំរើ ការងារ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧

១០- ដីកាសំរេចរក្សាការពារលេខ ០៣ ឌុ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧

១១- បញ្ជីឈ្មោះអ្នកដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថ្ងៃបុណ្យអុំទូក

១២- ពាក្យសុំចូលបំរើការងារ និងជីវប្រវត្តិរូបសង្ខេបចំនួន៣២នាក់

១៣- កំណត់ហេតុប្រចាំថ្ងៃផ្នែកសន្តិសុខនៃរោងចក្រ ឌី អេ ចំនួន២ច្បាប់

១៤- រូបថតចំនួន១៤សន្លឹក និងវីដេអូស៊ីឌីចំនួន១

១៥- បញ្ជីឈ្មោះអ្នករារាំងកម្មករ កម្មការិនីមិនឱ្យចូលធ្វើការ

១៦- លិខិតកែប្រែកំហុសរបស់កម្មករចំនួន២២នាក់

១៧- លិខិតសុំជួយអន្តរាគមន៍ ចញ្ចូសេចក្តីបញ្ជាផ្អាកធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន ឌី អេ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតលេខ ១០៤២ ស.ស.យ.ខ ស្តីពីការជូនដំណឹងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសគណៈកម្មការសហជីពយុវជន ខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ឌី អេ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧

២- លិខិតសុំលើកពេលប្រជុំផ្សះផ្សាវិវាទការងារ របស់ក្រុមហ៊ុន ឌី អេ ចុះថ្ងៃទី ៨ និងថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៧

៣- លក្ខន្តិកៈសហជីពយុវជនខ្មែរ នៃរោងចក្រ ឌី អេ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧

៤- សំណើរសុំជួយដោះស្រាយនូវករណីវិវាទការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន ឌី អេ

៥- លិខិតស្តីពីការធ្វើកូដកម្មដោយស្ម័គ្រចិត្តខ្លួនឯងមិនមានការបង្ខិតបង្ខំពីអ្នកណា

៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឌី អេ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា. ថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ឌី អេ លិខិតលេខ ១៦៥១ កប ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧

២- របាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ឌី អេ លិខិតលេខ ១១៧៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧

៣- របាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ឌី អេ លិខិតលេខ ១២០៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧

៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឌី អេ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា. ថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧

THE ARBITRATION COUNCIL

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- សេចក្តីបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ០១៤ កបអ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន លេខ ៩៤៥ កក/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន លេខ ៩៤៤ កក/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៩៧៣ កក/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ទី២០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧

៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៩៧២ កក/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧។

ការរកឃើញអង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលភាគីបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ឌី អេ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណ ៦០០នាក់។
- រោងចក្រនេះមានសហជីពចំនួនមួយគឺ សហជីពយុវជនខ្មែរ ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងរឿងនេះ។
- តាមការអះអាងរបស់តំណាងសហជីព សហជីពនេះមានសមាជិកជិត ៦០០នាក់ ប៉ុន្តែ មិនទាន់មាន មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ ព្រោះទើបតែសុំចុះបញ្ជិកានៅឡើយ។

ចំណុចវិវាទទី១: <u>កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន១០០០រៀល ក្នុងមួយម៉ោង</u>

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន១០០០រៀលទៀតក្នុង១ម៉ោង នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងលើពី០២ម៉ោងឡើងទៅ។ គឺថាត្រូវថែម១ម៉ោង ចំនួន១.០០០ រៀល បើការថែមម៉ោងនេះលើសពី ០២ម៉ោងទៅត្រូវឱ្យកម្មករនូវប្រាក់ថ្លៃបាយនេះ ក្នុង១ម៉ោងចំនួន ១.០០០ រៀលទៀត។

- ការថែមម៉ោងនេះ ជាទូទៅ គឺចាប់ពីម៉ោង ៤រសៀល ដល់ម៉ោង ៨យប់ ។ តាមការអនុវត្តកន្លងមក ចំពោះការធ្វើការថែមម៉ោងលើសពី០២ម៉ោងឡើងទៅ គឺក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន១.០០០ រៀល ។ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថាតាមច្បាប់ការថែមម៉ោងនេះ មិនលើសរយៈពេលពីរម៉ោងទេ ។
- កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលធ្វើការទាមទារនេះព្រោះថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុននេះបានធ្វើការព្រមានដល់កម្មករទាំងឡាយណាដែលគាំមិនព្រមធ្វើការថែមម៉ោង ។ ប៉ុន្តែការអះអាងនេះមិនមានភស្តុតាង ឬសាក្សីមកបញ្ជាក់ទេ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងទៀតថា រាល់ពេលជូនដំណឹងពីការថែមម៉ោងនេះ គឺក្រុមហ៊ុនតែងដើរប្រាប់នៅ ចុងម៉ោងគឺនៅចន្លោះម៉ោង៣រសៀល ។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនសុំរក្សាប្រាក់ថ្លៃបាយនេះនៅដដែល បើទោះបីជាកម្មករធ្វើការ ថែមម៉ោងប៉ុន្មានក៏ដោយ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់អំណះអំណាងផ្លូវច្បាប់ដើម្បីគាំទ្រការលើកឡើងនេះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី២: <u>កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនហួសពីថ្ងៃទី១០ ជារៀងរាល់ខែ</u>

- ក្រុមហ៊ុនមានទម្លាប់បើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួននៅថ្ងៃទី ១៥ នៃខែបន្ទាប់ជារៀង រាល់ខែ ។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះគឺបើកសម្រាប់ការងារពីថ្ងៃទី ៦ នៃខែមុន មកដល់ថ្ងៃទី៥ នៃខែបន្ទាប់ ។
- កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា មូលហេតុនៃការទាមទារនេះគឺដោយសារ ខ្លួនមានត្រូវការថវិការដើម្បីយកទៅបង់ថ្លៃឈ្នួលផ្ទះ ។
- កម្មករនិយោជិតក៏បានលើកឡើងដែរថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុននេះធ្លាប់មានការពន្យាពេលបើកប្រាក់ ឈ្នួលរហូតដល់ថ្ងៃទី២៥ នៃខែបន្ទាប់ ។ ក្រុមហ៊ុនក៏ទទួលស្គាល់ការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតនេះ ដែរដោយបញ្ជាក់ថាកន្លងមកការយឺតយ៉ាវក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ក្នុងមួយឆ្នាំមានតែម្តង ឬពីរដងប៉ុណ្ណោះ ។

ចំណុចវិវាទទី៣: <u>កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាចំនួន១០.១០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត និងទាមទារសងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ពេលដែលកម្មករទៅពិនិត្យកាយសម្បទា</u>

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាចំនួន១០.១០០រៀល ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលបានបានពិនិត្យកាយសម្បទារួចហើយ ចាប់តាំងពីចូលធ្វើការដំបូងមកម្លេះហើយរហូតមកដល់ពេលនេះមិនទាន់បានទទួលប្រាក់សំណងទាំងនេះមកវិញពីក្រុមហ៊ុននៅឡើយទេ ។
- កម្មកនិយោជិតមិនបានបង្ហាញនូវចំនួនជាក់លាក់ណាមួយ ពីកម្មករដែលខ្លួនបានអះអាងថាបានពិនិត្យកាយសម្បទា ដូចជាបញ្ជីឈ្មោះកម្មករ ឬភស្តុតាងផ្សេងៗលើការទាមទារនេះឡើយ ក្រៅតែពីការអះអាង

ផ្ទាល់មាត់ប៉ុណ្ណោះ ។ កម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាង និងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលថាបានពិនិត្យកាយសម្បទានូវកាលបរិច្ឆេទ មានចុះជាថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ ទេ ដោយគ្រាន់តែអះអាងថាគ្រប់កម្មករទាំងឡាយណាដែលបានពិនិត្យរួចហើយ ហើយរហូតមកដល់ពេលនេះ មិនទាន់បានទទួលប្រាក់នេះមកវិញនោះ ។ កម្មករបានអះអាងថាតាមច្បាប់សោហ៊ុយថ្លៃពិនិត្យសុខភាព គឺជាបន្ទុករបស់ក្រុមហ៊ុន ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះការទាមទារនេះខ្លួនមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ ព្រោះការពិនិត្យកាយសម្បាទានេះមានរយៈពេលយូរហើយ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការទូទាត់សងវិញបានចំពោះតែកម្មករណា ដែលបានពិនិត្យកាយសម្បទានាពេលថ្មីៗនេះហើយត្រូវមានឯកសារត្រឹមត្រូវ ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថាចាប់ពី ពេលនេះតទៅក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការទូទាត់សងបានចំពោះតែកម្មករទើបចូលធ្វើការថ្មីៗទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៤: <u>សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានកម្មករនិយោជិត ដែលបានចូលជាសមាជិកសហជីពចំនួន១០០០រៀលជូនសហជីពយុវជនខ្មែរ</u>

- តំណាងសហជីពយុវជនខ្មែរបានបញ្ជាក់ថា សហជីពរបស់ខ្លួនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការកាត់ប្រាក់ភាគទានកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពរបស់ខ្លួន ដោយកន្លងមកសហជីពបានដាក់ពាក្យជូនសេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសគណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ឌី អេ តាំងពីថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ តែខាងក្រុមហ៊ុនមិនទទួល ។ តំណាងសហជីពបាន អះអាងថាក្រោយពីបោះឆ្នោតហើយ ទើបនឹងដាក់ពាក្យជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុន ហើយក្រុមហ៊ុនមិនទទួល តែពេលនេះពួកសហជីពរបស់ខ្លួនត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារអស់ហើយ ។
- តំណាងកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងពីការជូនបញ្ជីរាយនាមសមាជិកសហជីពរបស់ខ្លួនទៅក្រុមហ៊ុនដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានឡើយ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះឱ្យសហជីពបានទេ ព្រោះថាកន្លងមកក្រុមហ៊ុនមិនដែលផ្តល់សេវាកម្មនេះដល់សហជីពណាមួយនៅឡើយដែរ មានន័យថាក្រុមហ៊ុននេះមិនទាន់មានសហជីពនៅឡើយទេ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានលើកពីមូលដ្ឋានច្បាប់ណាមួយមកគាំទ្រការបដិសេធរបស់ខ្លួនឡើយ ដោយគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនមិនដែលផ្តល់សេវាកម្មនេះដល់សហជីពណាមួយនៅឡើយទេ។

ចំណុចវិវាទទី៥: <u>កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការព្រមានប្រធានក្រុមគ្រប់ក្រុម ដែលប្រើពាក្យសំដីមិនសមរម្យមកលើកម្មករ</u>

- កម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កន្លងមកមានប្រធានក្រុមមួយចំនួនបានដើរ គំរាមដល់កម្មករនិយោជិត មិនឱ្យចូលជាសមាជិកសហជីព ហើយមានពេលខ្លះនិយាយមិនល្អពីកម្មករដែលមិនធ្វើការ ។
- ប្រធានក្រុម ២ ឈ្មោះ ស រ៉ាឌី បាននិយាយថាឱ្យតែកម្មករណាចូលសហជីពនឹងប្រឈមមុខដេញចោល ដូចកម្មករមុនៗជាមិនខាន។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាង ឬសាក្សីអ្វីមកបញ្ជាក់ការចោទប្រកាន់នេះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ប្រធានក្រុម ៣ ឈ្មោះ វ៉ាត សុខវី បាននិយាយថាពេលមានសហជីព ហើយពេលធ្វើកូដកម្មអត់ការងារធ្វើ នៅពេលនោះកម្មករប្រុសៗ នឹងទៅធ្វើចោរ ហើយកម្មការិនីនឹងធ្វើជាស្រីពេស្យាចារ ។ ចំពោះការលើក ឡើងនូវពាក្យសំដីរបស់ប្រធានក្រុមទាំងពីរខាងលើ ភាគីកម្មករមិនបានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់អំពីពេលវេលា និងទីកន្លែងនៅពេលដែលបានលឺសំដីទាំងនេះឡើយ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់អះអាងថា ប្រសិនបើភស្តុតាងច្បាស់លាស់ និងពិតប្រាកដថាមាននរណាមួយបានប្រើពាក្យសំដីបែបនេះមែននោះ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការព្រមាន និងអប់រំ ដោយមិនទុកឱ្យទង្វើ និងសំដីបែបនេះទេ ។ ក្រុមហ៊ុនមានជំហរថានឹងធ្វើការអប់រំណែនាំចំពោះប្រធានក្រុមណាដែលមានសំដីមិនសមរម្យ និងចាត់វិធានការជាបន្ទាន់បើពិតជាមានបញ្ហាទាំងនេះមែន ចាប់ពីពេលនេះតទៅ ។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម: <u>សហជីពទាមទារឱ្យកម្មករទាំង ៣០រូប ដែលត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារឱ្យចូលធ្វើការវិញ ឬទាមទារ ជាសំណងទូទាត់តាមផ្លូវច្បាប់ករណីបញ្ឈប់ពីការងារដោយគ្មានកំហុស</u>

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិត៣០អ្នកចូលធ្វើការវិញ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មកនិយោជិតមិនបានបង្ហាញជាក់លាក់នូវឈ្មោះកម្មករនិយោជិតទាំង៣០នាក់នោះទេ។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់អះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតតែចំនួន២៩នាក់ទេ (សូមមើលបញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ដូចមានភ្ជាប់នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ)។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនេះមានចំនួនតែ២៩នាក់ទេ។
- នៅថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្មមួយរយៈពេលមួយសប្តាហ៍ និងពីរ ថ្ងៃ ដោយទាមទារឱ្យនិយោជកដោះស្រាយចំណុចវិវាទចំនួន ៩ ចំណុច ដោយទទួលបានការសះជាចំនួន ៥ ចំណុចចនៅចំពោះមុខអធិការកិច្ចការងារ និងបញ្ជូនចំណុចមិនសះជាចំនួន៤ចំណុច ដើម្បីនៅសល់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

THE ARBITRATION COUNCIL

- នៅថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុនឌី អេ បានបង្កើតឡើងជា សមាជិករបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ និង បានបញ្ជូនឯកសារទៅក្រសួងដើម្បីធ្វើការចុះបញ្ជិកា នៅថ្ងៃទី ១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧។ ក្រុមហ៊ុនយល់ថា សហជីពមិនទាន់បានបង្កើតឡើងនៅឡើយទេ។
- ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការបញ្ឈប់កម្មករឈ្មោះ ជួប អាណែត នៅថ្ងៃទី២ ខែវិច្ឆិកា ២០០៧ និង ផ្លាស់ប្តូរការងាររបស់កម្មករម្នាក់ នៅថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ដដែល។
- កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្មលើកទី២ ចាប់ពីថ្ងៃ៦ ខែវិច្ឆិកា ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ដោយទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការដោះស្រាយចំណុចវិវាទថ្មីចំនួន ៩ចំណុច។ កូដកម្មកម្មនេះ បានធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿង១២៨/០៧-ឌី អេ។
- កំណត់ហេតុមិនសះជារបស់ក្រសួងការងារក្នុងសំណុំរឿងលេខ១២៨/០៧-ឌី អេ ដែលបានធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧។ បន្ទាប់មក នៅថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ដដែល និយោជកបានធ្វើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួន២៩នាក់។ បន្ទាប់ពីថ្ងៃនោះមក កម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានត្រលប់ចូលធ្វើការវិញតាមកន្លែងរៀង១ខ្លួន។
- យោងទៅតាមការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជក ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មនេះ កម្មករនិយោជិតទាំង៣០រូបបានធ្វើកំហុសធ្ងន់ដោយមានកម្មករជាច្រើនរយនាក់បានទទួលការប្រមាថ គំរាមកំហែង ដល់អាយុជីវិត និង ខ្លះទៀតរងរបួស ព្រោះខ្លួនចង់ចូលមកធ្វើការតែកម្មករខិលខូចទាំងនេះឃាត់ឃាំងមិនឱ្យចូល។ ក្រុមហ៊ុនបានបង្ហាញភស្តុតាងជារូបថតរបស់កូដករ និង ជាពិសេសរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ២៩ រូបនេះមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបដិសេធភាពត្រឹមត្រូវនៃរូបភាពទាំងនេះឡើយ និង ព្រមទាំងបានពោលបញ្ជាក់ថានរណាជារូបរបស់នរណាផង។ នៅក្នុងរូបភាពទាំងនោះមានរូបភាព ២ ដែលនិយោជកសំដៅថា ជាភស្តុតាងនៃការ រារាំងកម្មករនិយោជិតមិនឱ្យចូលធ្វើការៈ

    ១. រូបភាពដែលមានកូដករកាន់ដៃគ្នាលាតសន្ធឹងនៅខាងក្រៅរោងចក្រ

    ២. រូបភាពដែលកូដករយកម៉ូតូមកចតជាបន្ទកន្ទុយពីគ្នានៅខាងក្រៅរោងចក្រ

- កម្មករនិយោជិត មិនបានបដិសេធភាពត្រឹមត្រូវនៃរូបភាពទាំងនេះទេ គ្រាន់តែបានពោលថា ក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម ខ្លួនកាន់ដៃគ្នាបង្ហាញភាពជាសាមគ្គី។ ចំណែកឯម៉ូតូគឺខ្លួនដាក់នៅក្បែរ១ខ្លួនដោយការបារម្ភពីបញ្ហាសុវត្ថិភាព និង គ្មានគោលបំណងរារាំងកម្មករនិយោជិតមិនឱ្យចូលធ្វើការនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការពន្យល់នេះមិនសមហេតុសមផល ដោយមូលហេតុថា ការបង្ហាញភាពជាសាមគ្គី អាចធ្វើទៅតាមរូបភាពផ្សេង១ ដោយអាចជៀសវាងបាន ការធ្វើឱ្យឃើញពីចេតនារារាំងការចូលធ្វើការងារ របស់កម្មករឯទៀត។ ចំពោះការរៀបចំទុកដាក់ម៉ូតូជាបន្ទួររបស់កូដករ ម្នាក់១

THE ARBITRATION COUNCIL

ហើយអាចរៀបទៅតាម របៀបមួយផ្សេងទៀតបានដោយអាចជៀសវាងបានដូចគ្នា ពីចេតនារារាំងមិនឱ្យចូលធ្វើការ ។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតទាំង២៩រូប បានធ្វើការប្រមាថគំរាមកំហែងដល់អាយុជីវិត និង បង្ករបួសស្នាមដើម្បីរារាំងកម្មករនិយោជិតឯទៀតមិនឱ្យចូលធ្វើការ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការជាលើកទីពីរ ដោយបានស្នើសុំឱ្យនិយោជកបង្ហាញសាក្សីចំពោះការចោទប្រកាន់ទាំងនេះ (រារាំង និង គំរាមកំ ហែង ឬ បង្កឱ្យមានរបួសស្នាម) ដូចជាកម្មករ និយោជិតដែលត្រូវទទួលការគំរាមកំហែង ហើយជាពិសេស សន្តិសុខ ដែលបានធ្វើរបាយការណ៍ ហើយដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ នៅថ្ងៃសវនាការលើកទីពីរនេះ និយោជកបានខកខានក្នុងការបង្ហាញសាក្សីទាំងឡាយដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ។
- ភាគីនិយោជកបានបង្ហាញភស្តុតាង ដែលជារូបថតនៃសកម្មភាពរបស់កូដករមួយចំនួនដែលឈរកាន់ដៃគ្នានៅខាងមុខរោងចក្រ តែរូបថតទាំងនេះមិនបានបង្ហាញជាក់លាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងនេះជាអ្នកណាខ្លះទេ ហើយក៏មិនបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការគំរាមកំហែងដល់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀតដែលមិនមែនជាកូដករមិនឱ្យចូលធ្វើការទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១: <u>កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន១០០០រៀល ក្នុង១ម៉ោង ប្រសិនបើធ្វើការថែមម៉ោងឱ្យនិយោជកលើសពីពីរម៉ោង</u>

ចំណុចទី៤ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ : ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ *ចែងថា " កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជកត្រូវទទួលបានប្រាក់ ថ្លៃបាយចំនួន ១.០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ។"*

យោងតាមស្មារតីនៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវជូនថ្លៃបាយ១.០០០រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារថែមម៉ោង ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថានិយោជកបានបំពេញកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ហើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ១.០០០រៀល ក្នុង១ម៉ោងថែមទៀតចំពោះការធ្វើការថែមម៉ោងលើសពី០២ឡើងទៅនេះ មានលក្ខណៈជាការ ទាមទារបែបផល ប្រយោជន៍ព្រោះការទាមទារនេះមានលក្ខណៈលើសពីអ្វីដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ។ ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនជំនុំជំរះសេចក្តីវិនិច្ឆ័យ ណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទ ការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាង

បំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព នេះផ្តល់គុណវុឌ្ឍិនីផ្នែកច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ (សូមមើលមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី ២-ខ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី ១) និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំយកវិវាទ អំពីប្រយោជន៍ មួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថាសហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌ ផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ៩៧/០៤-អេវើហ្គ្រីន លេខ៦០/០៤-យូណាយធីតអាត ចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ០៨/០៧-ស៊ាវ គិញ ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ចំណុចវិវាទទី២។)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ឌី អេមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចបដិសេធការពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន១០០០រៀលក្នុង១ម៉ោង ករណីកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងលើសពី ០២ម៉ោងឡើងទៅ។

ចំណុចវិវាទទី២: <u>កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនហួសពីថ្ងៃទី១០ ជារៀងរាល់ខែ</u>

មាត្រា១១៦ កថាខណ្ឌទី២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិតត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់មួយដងក្នុងមួយខែ។*"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតត្រូវតែបើកក្នុងពេលមួយខែ មានន័យថាមិនឱ្យលើសមួយខែទេ ហើយមាត្រានេះមិនបានកំណត់ថាបើកនៅថ្ងៃណាដែរ។ មានន័យថា ការអនុវត្តគឺបើកប្រាក់ឈ្នួលគឺអាស្រ័យលើភាគីនិយោជកជាអ្នកសម្រេច ដរាបណានិយោជកគោរពទៅតាមមាត្រា១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ព្រោះភាគីនិយោជក មានសិទ្ធិចាត់ចែងគ្រប់គ្រងសហគ្រាសតាមមាត្រា២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*...សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយ ក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាងការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក ។...*"

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៨១/០៥- ស៊ុខព្រីម ចំណុចវិវាទទី ៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពន្យល់ថា " *មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារផ្តល់សិទ្ធិ និង អំណាចដល់និយោជកក្នុងការចាត់ចែង និងដឹកនាំធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដរាបណាការងារគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនោះធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ ។ នេះមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនៃខែនីមួយៗ ដរាបណាការកំណត់នេះស្របទៅតាមច្បាប់ ដែលកំណត់ថាយ៉ាងតិចមួយដងក្នុងមួយខែ ។*" នៅក្នុងសំណុំរឿងក្រោយៗមកទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្កើតយុត្តិសាស្ត្រ

របស់ខ្លួនថា " *និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងដឹកនាំសហគ្រាសរបស់ខ្លួនដរាបណាសិទ្ធិចាត់ចែង និងដឹកនាំនោះត្រូវបានធ្វើឡើងស្របច្បាប់ និងសមហេតុសមផល។* " (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ១៤/០៧-ស៊ូព្រីមេឡូវ ចំណុចវិវាទទី១ ១៧/០៧-ឆាមចិចថាយ ចំណុចវិវាទទី៣ ១៨/០៧-ទ្រីនុងហ្គាល់ ចំណុចវិវាទទី២ និង ៥៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ១ ចំណុចវិវាទទី៩)។

ការបើកប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពីខែមួយទៅខែ មួយទៀត មានរយៈពេលយ៉ាងច្រើនបំផុត ១ ខែ។ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលគឺត្រូវបើកឱ្យនៅពេលបញ្ចប់ការងារ។ តាមការអនុវត្តន៍ ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១៥ នៃខែបន្ទាប់ ដោយគណនាប្រាក់ឈ្នួលពីថ្ងៃទី៦នៃខែមុន ដល់ថ្ងៃទី៥ នៃខែបន្ទាប់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី១៥ នៃខែបន្ទាប់គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក និងមិនមានលក្ខណៈមិនសមហេតុសមផលទេ ហើយមិនបានបំពានទៅនឹងមាត្រា១១៦ នៃច្បាប់ពីការងារខាងលើទេ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់។

ចំណុចវិវាទទី៣: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទា ចំនួន១០.១០០រៀល

សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ឌី អេ បានលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការថា ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទាចំនួន១០.១០០រៀល គឺទាមទារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលបានពិនិត្យកាយសម្បទារួចហើយ ហើយរហូតមកដល់ពេលនេះមិនទាន់បានទទួលប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យនេះមកវិញពីក្រុមហ៊ុន នៅឡើយ ព្រោះថាពួកគេបានបង់ប្រាក់នេះមុនតាំងពីចូលធ្វើការដំបូងមកម្លេះ។

មាត្រា២៤៧ (ក) និង(គ)(៤) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងផងដែរថា " *ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ (ក) លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យសុខភាពជាកាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស... [និង]* (គ)(៤) ចែងថា "*លក្ខខណ្ឌដែលតំរូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែង រៀបចំដោយចេញ សោហ៊ុយខ្លួនឯង ការពិនិត្យសុខភាពនិយោជិត កម្មករដូចមានចែងក្នុងចំណុច (ក) នៃមាត្រានេះ។*

ទាក់ទងនឹងការទាមទារថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះ នៅក្នុងរឿងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា " *មាត្រា ២៤៧ (គ) នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មានមូលដ្ឋានគតិយុត្តិគ្រប់គ្រាន់ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជក ត្រូវបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត មុននឹងទទួលកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការ។* " (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៦៣/០៤-សាញ វីវល ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ៦៤/០៤-មើយ្យីរីហ្គាមិន ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ៧៨/០៤-អេ អាយ អេ ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ៥៨/០៤-ហ្គោតយូនៀន

ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ១០៦/០៤-ស៊ូតវ៉ៃ ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១០៧/០៤- ហ្សាក់ ស៊ីនតិច ចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ០៥/០៥-ជី អេច ជី ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៥/០៦-ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែន ឌី ចំណុចវិវាទទី១)។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា *"ភាគីនិយោជកត្រូវចេញសោហ៊ុយចំណាយ និងត្រូវចេញសងភាគីកម្មករនិយោជិតវិញ"* (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿងលេខ ០២/០៣ ជូស៊ីង ចំណុចវិវាទទី១ ២១/០៣ ឡូយ៉ាល់ កាំបូឌា ចំណុចវិវាទទី៧ លេខ ១៩/០៤ ក្បាលកោះ ២ ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៥៣/០៤ គង់ ហុង ចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ៦០/០៤ យូណាយធីតអាត ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០៥/០៦ ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែន៍ ឌី ចំណុចវិវាទទី១)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា២៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានផ្តល់មូលដ្ឋានគតិយុត្តិគ្រប់គ្រាន់ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវចេញថ្លៃពិនិត្យសុខភាពជូនរបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាការដែលក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថាខ្លួននឹងផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យកាយសម្បទានេះបានតែចំពោះកម្មករទើបចូលថ្មីៗ ហើយកម្មករចាស់មិនឯកភាពសងនេះ ជាការមិនត្រឹមត្រូវទេ ព្រោះថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បានអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនដូចមានចែងមាត្រា២៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៅឡើយទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩/០៤-ក្បាលកោះ ចំណុចវិវាទទី ២ និង លេខ ៥៣/០៤-គង់ហុង ចំណុចវិវាទទី ៣)

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗខាងលើដែរ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យនិយោជកត្រូវចេញសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាព ជូនកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ចំនួន១០,១០០រៀល វិញ។

មាត្រា១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា : *"សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល ។*

គណនេយ្យដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន: ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងគណនេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបានក្នុងករណីដេញចោលផង ។"

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះមានន័យថា អាជ្ញាយុកាលនៃការធ្វើបណ្តឹងទាមទារដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេល៣ឆ្នាំតែប៉ុណ្ណោះ គិតចាប់ពីថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នោះ ដែលវាអាចជាថ្ងៃចុះកិច្ចសន្យាការងារ ថ្ងៃទីមួយដែលកម្មករចាប់ផ្តើមធ្វើការ ឬថ្ងៃដែលកម្មករត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួលជាដើម។ ចំពោះករណីនេះ និយោជកបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានលិខិតបញ្ជាក់ការត្រួត

ពិនិត្យសុខភាពមុននឹងចូលធ្វើការ ដែលតាមរយៈនេះមានន័យថា កម្មករនិយោជិតបានបង់ប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពនោះរួចទៅហើយ មុនពេលពួកគេ ចាប់ផ្តើមការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កត់សំគាល់ឃើញថាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការពិនិត្យសុខភាពមុនពេលចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការ នាំឱ្យការទាមទារប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនេះជាសិទ្ធិ និងអាជ្ញាយុកាលនៃការទាមទាររបស់កម្មករឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យមានរយៈពេល ០៣ឆ្នាំគិតពីថ្ងៃចុះកិច្ចសន្យាការងារ ឬកាលបរិច្ឆេទនៅពេលកម្មករចាប់ផ្តើមធ្វើការ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៥/០៦-ដាប់ប៊ែលយូ អ៊ែន ឌី ចំណុចវិវាទទី ១ និង លេខ ៤៧/០៧-ឈុង ហ្វៃ ចំណុចវិវាទទី ១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗដែរ គឺនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបង់ប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពឱ្យកម្មករនិយោជិត ហើយសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការប្តឹងទាមទារនេះ គឺមានរយៈពេលបីឆ្នាំបន្ទាប់ពីការបង់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពនោះ ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីបញ្ជាក់ថាតើកម្មករនិយោជិតណាខ្លះដែលធ្វើការទាមទារនេះ ហើយការពិនិត្យសុខភាពរបស់ពួកគេបានធ្វើឡើងនៅពេលណាទេ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពនេះវិញ ប្រសិនបើភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងជាក់លាក់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ថាតើកម្មករនិយោជិតណាខ្លះដែលបានធ្វើការទាមទារនេះ ហើយបានពិនិត្យសុខភាពនៅពេលណាទេនោះ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ៤៧/០៧-ជុង ហ្វៃ ចំណុចវិវាទទី២ ។)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការសម្រេចនេះដែរ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងណាមួយមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ពួកគេទេ ។ កង្វះខាតភស្តុតាងបែបនេះធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានមូលដ្ឋានដើម្បីធ្វើការពិចារណាការទាមទារនេះផងដែរ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកត្រូវសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាព ចំនួន ១០.១០០ រៀលក្នុងម្នាក់ៗ ដល់កម្មករនិយោជិតណាដែលបានបង់ប្រាក់ពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង ដោយសារមិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីពិចារណាការទាមទារនេះ ។

ចំណុចវិវាទទី៤: <u>សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានកម្មករនិយោជិត ដែលបានចូលជាសមាជិកសហជីពចំនួន១.០០០រៀលជូនសហជីពយុវជនខ្មែរ</u>

THE ARBITRATION COUNCIL

១-<u>តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសពាក់ព័ន្ធ តើភាគីនិយោជកត្រូវតែកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពចំនួន១.០០០រៀល ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពដែរឬទេ?</u>

មាត្រា ១២៩ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ការងារចែងថា"..*កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ដែលខ្លួនជាសមាជិក។ ការអនុញ្ញាតនេះត្រូវធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា*" ។

ទោះបីជាមាត្រា ២៨១ នៃច្បាប់ការងារចែងថា "*ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូប ធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព និងហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកគ្រប់រូបបង់ប្រាក់ភាគទាននេះជំនួសកម្មករនិយោជិត។*"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា មាត្រា ១២៩ និង មាត្រា២៨១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហាក់ដូចជាមានលក្ខណៈខ្វែងគ្នាទៅវិញទៅមក។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៨១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងឡើងក្នុងគោលបំណងដើម្បីការពារសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត និងហាមឃាត់និយោជកកុំឱ្យធ្វើសកម្មភាពជ្រៀតជ្រែក ក្នុងការធ្វើឱ្យសហជីពនៅក្រោមឥទ្ធិពលរបស់ខ្លួន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/០៣-ថប វ៉ន្ត ត្រង់ចំណុចវិវាទទី១. ៦២/០៤- អ៊ី ស៊ីន ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៨. ៥៤/០៤- អ៊ុធីនីធី អ៊ីភែរីល ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៤. ៥៩/០៦-អេ អាយ អេ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី១២ និង១៦/០៥-ញូភាញ់ រ៉ឺលត្រេត ខេមបូឌា ត្រង់ចំណុចវិវាទី១១។) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនហាមឃាត់និយោជកឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពទេ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិត ផ្តល់ការសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឱ្យនិយោជកធ្វើដូច្នេះ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព។

បន្ថែមលើមាត្រានេះ ប្រការ ៥ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បានចែងថា "*កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាសមាជិកសហជីពអាចស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃមុន ដើម្បីឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ដែលខ្លួនជាសមាជិក ស្របតាមមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ការងារ*" ។

ដូច្នេះ តាមខ្លឹមសារនៃច្បាប់ដូចបានជំរាបជូនខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព ហើយកម្មករនិយោជិតនោះស្ម័គ្រចិត្តឱ្យកាត់ ដើម្បីបង់ភាគទានជូនសហជីព តាមការស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃមុន។

THE ARBITRATION COUNCIL

២-តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ តើសហជីពយុវជនខ្មែរមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព ចំនួន ១.០០០ រៀល ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពដែរឬទេ?

មាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការចែងថា *" ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និង ផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលស្គាល់ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈនេះ ត្រូវយកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល ទៅតំកល់ទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីសុំចុះបញ្ជិកា ។ រាល់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកាត្រូវភ្ជាប់មកជាមួយនូវកំណត់ហេតុនៃការបង្កើតអង្គការផង ។*

ក្នុងរយៈពេល២ខែ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជិកា បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះ ថាបានចុះបញ្ជិការួចហើយ ។..."

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា២៦៨ នៃច្បាប់ការងារខាងលើនេះ រួមមានទាំងសិទ្ធិក្នុងការតម្រូវឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់វិភាគទានសហជីពពីប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព ដែលព្រមព្រៀងឱ្យកាត់ផងដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរបានរៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសគណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ឌី អេ នៅភូមិបន្ទាស្អិត សង្កាត់ឃ្មួញ ខ័ណ្ឌឫស្សីកែវ ក្រុងភ្នំពេញ។ សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ បានរៀបចំបោះឆ្នោះជ្រើសរើសគណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧។ ជាលទ្ធផល លោក មុត សាម៉ៃ ជាប់ជាប្រធាន លោក ង៉ន់ សីលា ជាប់ជាអនុប្រធាន និងលោក មាន ទូច ជាប់ជាលេខាធិការ។ ក្រោយពីចេញលទ្ធផលនេះមក សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ឌី អេ បានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីការ តែពុំបានបង្ហាញភស្តុតាងពីការបានទទួលបង្កាន់ដៃសុំចុះបញ្ជិកា ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ នៅឡើយទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពុំមានភស្តុតាងណាបញ្ជាក់ថាសហជីព យុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុនបានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីការ ឬបានទទួលបង្កាន់ដៃសុំចុះបញ្ជិកានោះ ដើម្បីទទួលបាននូវសិទ្ធិពេញច្បាប់ស្របតាមមាត្រា២៦៨ វាក្យខ័ណ្ឌ១ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារនៅឡើយទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពយុវជនខ្មែរមិនទាន់បានទទួលនូវសិទ្ធិពេញ លេញតាម ច្បាប់ស្តីពីការងារនៅឡើយទេ ក្នុងរយៈពេលរង់ចាំបញ្ជិកាសហជីព។ (សូមមើលហេតុផលចំណុចទី១ ខាងលើ ត្រង់បញ្ហាសិទ្ធិរបស់សហជីពដែលមិនទាន់ទទួលបានបញ្ជិកា។) ដូច្នេះ សហជីពមិនទាន់មានសិទ្ធិពេញលេញ ដើម្បីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន១.០០០រៀលរបស់កម្មករដែលស្ម័គ្រចិត្ត ដើម្បីបង់ចូលប្រាក់ភាគទានសហជីពនៅឡើយទេ។

ម្យ៉ាងទៀតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញផងដែរថា ដើម្បីធ្វើការសម្រេចលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករ ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព លុះត្រាតែ

សហជីពបានផ្តល់ភស្តុតាង ឬឯកសារ ដូចជាបញ្ជីឈ្មោះកម្មករជា សមាជិកសហជីព និងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករជាសមាជិកសហជីព ដែលស្ម័គ្រចិត្តឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១.០០០រៀល ដើម្បីបង់ចូលប្រាក់ភាគទានសហជីព។ ប៉ុន្តែសហជីពខកខានមិនបានផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សានេះ មានមូលដ្ឋានក្នុងការសម្រេចលើការទាមទាររបស់សហជីពឡើយ ។

ដូច្នេះជាសរុប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចនៅក្នុងដំណាក់កាលអន្តរកាលនេះថា សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ឌី អេ ពុំទាន់មានសិទ្ធិពេញច្បាប់ ដើម្បីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពចំនួន១.០០០រៀល ដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពបាននៅឡើយទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៩: <u>កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការព្រមានប្រធានក្រុមគ្រប់ក្រុម ដែលប្រើពាក្យសំដីមិនសមរម្យមកលើកម្មករ</u>

មាត្រា២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *រូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬឯកជនទាំងអស់នឹងទុកជានិយោជកដែលបង្កើតសហគ្រាសតាមន័យនៃច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើកម្មករនិយោជិត ម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ ។*

សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុម ធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក ។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំណត់ថា ការចាត់ចែងការងារនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាសជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់និយោជក ដរាបណាការចាត់ចែងនោះស្របទៅនឹងច្បាប់ ហើយដោយសមហេតុផល ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ០៦/០៦-អ៊ីម វ៉ៅ ចំណុចវិវាទទី១ លេខ១៨/០៦-ជី អេច ជី ចំណុចវិវាទទី២ លេខ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ កូម៉ារ៉ា ចំណុចវិវាទទី១ ។)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សិទ្ធិក្នុងការព្រមាន ឬដាក់វិធានការផ្សេងៗទៀតទៅលើកម្មករនិយោជិត ក៏ជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកដែរ ដរាបណាសិទ្ធិចាត់ចែងនេះធ្វើឡើងស្របទៅនឹងច្បាប់ និងសមហេតុផល ។

ប៉ុន្តែនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនព្រមានដល់ប្រធាន គ្រប់ក្រុមដែលប្រើពាក្យសំដីមិនសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិតនាពេលកន្លងមក ក្នុងនោះភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងក្នុងសវនាការថា ប្រធានក្រុម២ ឈ្មោះ ស រ៉ាឌី បាននិយាយថា " *ឱ្យតែ កម្មករណាចូលសហជីពនឹងប្រលើមមុខដេញចោលដូចកម្មករមុនៗជាមិនខាន*" និងប្រធានក្រុម៣ ឈ្មោះ វ៉ាត សុខរី បាននិយាយថា " *ពេលមានសហជីព*

THE ARBITRATION COUNCIL

ហើយពេលធ្វើកូដកម្មអត់ការងារធ្វើ នៅពេលនោះកម្មករប្រុស១ នឹង ទៅធ្វើចោរ ហើយកម្មការនីនឹងធ្វើជាស្រីពេស្យាចារ"

ការអនុវត្តន៍សិទ្ធិក្នុងការព្រមាននេះ ជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់និយោជក មិនមែនជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនព្រមានប្រធានក្រុមឈ្មោះ ស រ៉ាឌី និង វ៉ាត សុខរី ។

ចំណុចវិវាទបន្ថែមៈ <u>សហជីពទាមទារឱ្យកម្មករទាំង៣០រូប ដែលត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ឬទាមទារជាសំណងទូទាត់តាមផ្លូវច្បាប់ករណីបញ្ឈប់ពីការងារដោយគ្មានកំហុស</u>

យោងតាមការរកឃើញអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារនៅក្នុងករណីនេះមានចំនួនតែ២៩នាក់ប៉ុណ្ណោះ ។

នៅក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ដោយលើកហេតុផលថា ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម កម្មករនិយោជិតទាំងនោះបានធ្វើ ការរារាំងកម្មករនិយោជិតឯទៀតដែលជាអ្នកមិនមែនជាកូដករមិនឱ្យចូលទៅធ្វើការ ។ បញ្ហានេះមិនមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះជាដែលរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម ថាតើក្រុមប្រឹក្សានេះមានយុត្តាធិការលើចំណុចវិវាទនេះ ដែរឬទេ ។

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានបណ្តេញកម្មករនិយោជិតទាំង២៩នាក់ នៅក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ការបណ្តេញនេះបានកើតឡើង នៅថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ គឺក្រោយពេលធ្វើកំណត់ហេតុមិនសះជារបស់ក្រសួងការងារក្នុងសំណុំរឿងលេខ១២៨/០៧-ឌី អេ ដែលបានធ្វើឡើងចាប់ពីថ្ងៃ៦ ខែវិច្ឆិកា ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ លើការទាមទារ៩ចំណុចថ្មីដែលនៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារក្នុងសំណុំរឿង១២៨/០៧-ឌី អេ ដែលមកដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរង់ចាំការដោះស្រាយ ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបណ្តេញកម្មករនិយោជិតទាំង៣០នាក់នេះចេញដោយសារនិយោជកយល់ឃើញថា ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម កម្មករនិយោជិតទាំង២៩រូបនេះ បានធ្វើការរារាំងកម្មករ និយោជិតឯទៀតដែលជាអ្នកមិនមែនជាកូដករមិនឱ្យចូលទៅធ្វើការ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទក្នុងសំណុំរឿងលេខ១២៨/០៧-ឌី អេ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលកំពុងដោះស្រាយ ។ ហេតុដូច្នេះ ផ្អែកលើមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា

THE ARBITRATION COUNCIL

កណ្ដាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សានេះមានយុត្តាធិការដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទទាក់ទងទៅនឹងការសុំកម្មករនិយោជិតទាំង២៩នាក់ឱ្យចូលធ្វើការវិញ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នឹងពិចារណាលើអង្គសេចក្ដីលើការទាមទារនេះ ដូចខាងក្រោម:

មាត្រា៣៣១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា *"សេរីភាពនៃការធ្វើការងារ របស់អ្នកមិនមែនជាកូដករត្រូវបានការពារទល់នឹងការបង្ខិតបង្ខំ ឬការគំរាមកំហែងផ្សេងៗ។"*

មាត្រា៨៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា *"ត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ:*

ខ. កំហុសកម្មករនិយោជិត

...

(៤) ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត ។..."

ផ្អែកលើមាត្រា៣៣១ និង ៨៣(ខ)(៤) ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា នឹងត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ប្រសិនបើមានការគំរាមកំហែងផ្សេងៗ ទៅលើសេរីភាពនៃការធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាកូដករ។ កំហុសធ្ងន់នេះអាចជាហេតុផលសម្រាប់ឱ្យនិយោជកផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបាន។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង២៩នាក់អ្នកបានឈរកាន់ដៃគ្នានៅមុខរោងចក្រ ដោយមានចេតនារារាំងកម្មករនិយោជិតឯទៀតដែលជាអ្នកមិនមែនជាកូដករ មិនឱ្យចូលទៅធ្វើការ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា កម្មកនិយោជិតទាំង២៩រូបបានធ្វើការប្រមាថ គំរាម កំហែងដល់អាយុជីវិត និង បង្ករបួសស្នាមដើម្បីរារាំងកម្មករនិយោជិត ឯទៀតមិនឱ្យចូលធ្វើការ។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថា ភាគីដែលធ្វើការចោទប្រកាន់មានបន្ទុកភស្តុតាងក្នុងការបង្ហាញមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដើម្បីគាំទ្រការចោទប្រកាន់ទាំងនេះ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៩០/០៦-អេវើហ្គ្រីន ចំណុចវិវាទទី១ លេខ១១២/០៦-វីវើច ចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ០១/០៧-ស៊ុខព្រីម និង១២៣/០៧-អ៊ី ហ្គាមេន ចំណុចវិវាទទី១។)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការកំណត់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗដែរ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកធ្វើការចោទប្រកាន់ថា កម្មករនិយោជិតទាំង២៩រូបបានធ្វើការប្រមាថ គំរាមកំហែងដល់អាយុជីវិត និង បង្ករបួសស្នាមដើម្បីរារាំងកម្មករនិយោជិតឯទៀតមិនឱ្យចូលធ្វើការ។ ដូច្នេះ ភាគីនិយោជកជាភាគីមានបន្ទុកភស្តុតាង ដើម្បីអះអាងពីការចោទប្រកាន់របស់ខ្លួនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា។

THE ARBITRATION COUNCIL

ទាក់ទងទៅនឹងបញ្ហាភស្តុតាងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការជាលើកទីពីរ ដោយបានស្នើសុំឱ្យនិយោជកបង្ហាញសាក្សីចំពោះការ ចោទប្រកាន់ទាំងនេះ (រារាំង និង គំរាមកំហែង ឬ បង្កឱ្យមានរបួសស្នាម) ដូចជាកម្មករ និយោជិតដែលត្រូវទទួលការគំរាមកំហែង ហើយជាពិសេស សន្តិសុខ ដែលបានធ្វើរបាយការណ៍ ហើយដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅថ្ងៃសវនាការលើកទីពីរនេះ និយោជកបានខកខានក្នុងការបង្ហាញសាក្សីទាំងឡាយ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន។ ភាគីនិយោជកបានបង្ហាញភស្តុតាង ដែលជារូបថតនៃសកម្មភាពរបស់កូដករមួយចំនួន ដែលឈរកាន់ដៃគ្នានៅខាងមុខរោងចក្រ តែរូបថតទាំងនេះមិនបានបង្ហាញជាក់លាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងនេះជាអ្នកណាខ្លះទេ ហើយក៏មិនបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការគំរាមកំហែងដល់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀតដែលមិនមែនជាកូដករមិនឱ្យចូលធ្វើការទេ។ ជាសរុប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានថា មិនមានភស្តុតាងគ្រាប់គ្រាន់ដើម្បីបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំង ២៩នាក់បានធ្វើការប្រមាថ គំរាមកំហែងដល់អាយុជីវិត និង បង្ករបួសស្នាមដើម្បីរារាំងកម្មករនិយោជិតឯទៀតមិនឱ្យចូលធ្វើការទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានមូលដ្ឋានគ្រាប់គ្រាន់ ដើម្បីបណ្តេញកម្មករនិយោជិតទាំង២៩ ចេញពីការងារ ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា៣៣១ និង មាត្រា ៨៣(ខ) (៤)ខាងលើទេ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកទទួលកម្មករនិយោជិតទាំង២៩នាក់ចូលធ្វើការវិញ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារថា ប្រសិនបើនិយោជកមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង២៩នាក់ចូលធ្វើការវិញទេនោះ សូមឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេដូចក្នុងករណីដែលពួកគេគ្មានកំហុស។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចនេះជាការចរចាររបស់គូភាគី បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចេញទេ ហើយមិនមានការចាំបាច់ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការវិភាគដោះស្រាយលើចំណុចនេះឡើយ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន១.០០០រៀល ក្នុងមួយម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី២: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់ ។

ចំណុចវិវាទទី៣: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពឱ្យ ចំនួន ១០.១០០រៀល ក្នុងម្នាក់ៗ ជូនទៅកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលបានចេញប្រាក់ថ្លៃពិនិត្យសុខភាពដោយខ្លួនឯង ដោយសារគ្មានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ។

ចំណុចវិវាទទី៤: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទាន ដែលបានចូលជាសមាជិកសហជីព ចំនួន១.០០០រៀល ។

ចំណុចវិវាទទី៥: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យនិយោជកធ្វើការព្រមានប្រធានក្រុមគ្រប់ក្រុម ប្រធានក្រុមឈ្មោះ ស រ៉ាឌី និង វ៉ាត សុខវី ។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង២៩នាក់ចូលធ្វើការវិញ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ឈឹម គីរម្យ**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ម៉េន ពៅ**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **អាំង អេងថុង**

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

THE ARBITRATION COUNCIL