ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១២៨/១១ - សួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធេន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជកៈ ហែម បូណារិទ្ធ
អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិតៈ ទូន ស៊ីផាន់
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើៈ តាំង ទ្រី

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **សួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធេន**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិអំពិលលើ ឃុំអំពិល ស្រុកកំពង់សៀម ខេត្តកំពង់ចាម
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨៧១ ២២២ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក ចន លីន អគ្គនាយករង
២- លោក សម សីហា ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖- **សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ មេនហាធេន**
- **សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិអំពិលលើ ឃុំអំពិល ស្រុកកំពង់សៀម ខេត្តកំពង់ចាម
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៣៥ ៤៩៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោក ម៉ាន់ សេងហាក់ មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារៈ 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 ចន ធាង ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ មេទហាតធេន

៣- លោក យ៉េន សុខឃៀង អនុប្រធានសហជីព

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- (ចំណុចវិវាទទី១ ក្នុងរបាយការណ៍) ៖ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពកិច្ចព្រមព្រៀងនៃសំណុំរឿងលេខ ៥០/១០ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ ដែលក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ចំណុចទី៨ ចំពោះការផ្តល់ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ០២ ខែ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហើយសុំលាឈប់ពីការងារ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតត្រូវជួបជាមួយនិយោជកជជែកអំពីការសុំលាឈប់នោះជាមុនសិន ។

២- (ចំណុចវិវាទទី២ ក្នុងរបាយការណ៍) ៖ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៨ ត្រង់ចំណុចទី២ ដែលក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមថា នៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរកម្មករពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀត ក្រុមហ៊ុនគោរពការស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតចង់ផ្លាស់ប្តូរទៅកន្លែងណាផ្សេង នោះក្រុមហ៊ុនមិនប្តូរឱ្យទេ ។

៣-(ចំណុចវិវាទទី៤ ក្នុងរបាយការណ៍) ៖ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងដាក់យានជំនិះកម្មករឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ហើយមានវិធានការថែរក្សាយានជំនិះឱ្យបានគង់វង្ស ។ ក្នុងករណីមានការបាត់បង់ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុង និងជួយដោះស្រាយចំពោះករណីដែលបាត់បង់នាពេលកន្លងមក ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ០៧៤/១១ កប.កច ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។

សវនាការ និង សន្ទេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៩៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០២ និង ៣០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធីៈ

នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ចាម បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារចំនួន០៤ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ចាម បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់។ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ អ្នកផ្សះផ្សាបានអញ្ជើញភាគីនៃវិវាទទាំងពីរមកផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារតាមនីតិវិធី និងធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៣ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៤ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ០៧៤/១១ កប.កច ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១។ បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ៣០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាលើចំណុចវិវាទទាំង០៣ចំណុចនោះទេ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុង សំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះ ជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍នឹងមិនបណ្តាល ឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជក និងភាគីសហជីព ព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការពន្យាថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់រហូតដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- កំណត់ពន្យល់របស់សួនឧស្សាហកម្មមេនហាតធេន ស្តីពីការតវ៉ារបស់សហជីព ។

២- លិខិតរបស់លោក ខាន់ គីមស្រ៊ាន់ ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយខ្លះ មិនមែនសងទាំងស្រុងទេ ចំពោះការបាត់ម៉ូតូ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការកែលំអរកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលមានពីមុន នៅសួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធេន ។

៤- រូបថតចំនួន ៦ សន្លឹក ដែលបញ្ជាក់ពីកន្លែងចតយានជំនិះរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរមេតហាធេន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០២ ។

២- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនាយកក្រុមហ៊ុន មេនហាតធេន និងសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ មេនហាធេន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦ ។

៣- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនាយកក្រុមហ៊ុន មេនហាតធេន និងសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ មេនហាធេន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៤- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនាយកក្រុមហ៊ុន មេនហាតធេន និងសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ មេនហាធេន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ។

៥- លិខិតអញ្ជើញរបស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ចាម ចំពោះសហជីពសេរីកម្មករ សួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធេន ដើម្បីចូលរួមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១ ។

៦- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់សួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធេន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

៧- កំណត់ហេតុសាកសួរព័ត៌មានរបស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ចាម ពីតំណាងកម្មករនិយោជិត សួនឧស្សាហកម្មមេនហាតធេន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ទាក់ទងនឹងការទាមទារចំនួន៤ចំណុច ។

៨- លិខិតរបស់តំណាងកម្មករ និងតំណាងសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន មេនហាតធេន គោរពជូនលោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ចាម ស្តីពីការប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនមិន

គោរពច្បាប់ការងារ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

៩- លិខិតរបស់តំណាងកម្មករ និងតំណាងសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន មេនហាតធេន គោរពជូនលោកអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន មេនហាតធេន ស្តីពីការស្នើសុំជួបពិភាក្សា ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១

១០- ពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករ និងតំណាងសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន មេនហាតធេន ស្តីពីការសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវក្នុងការបាត់ម៉ូតូហុងដា C 125 ស៊េរី ២០០៥ របស់ឈ្មោះ ខាន់ គីមស្រ៊ន ។

១១- លិខិតទិញ លក់ម៉ូតូ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

១២- ប័ណ្ណសំគាល់យានយន្ត ផ្លាកលេខ 1A-5860 ។

១៣- លក្ខន្តិកៈសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ មេនហាតធេន ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០១ ។

១៤- រូបថតចំនួន ៤ សន្លឹក បញ្ជាក់ពីទីតាំងទុកយានជំនិះរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

១៥- លិខិតជំទាស់របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ មេនហាតធេន ទៅនឹងការផ្តល់រូបភាពកន្លែងរោងដាក់កង់ម៉ូតូរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ។

១៦- លិខិតបញ្ជាក់របស់ប៉ុស្តិ៍នគរបាលរដ្ឋបាលឃុំអំពិល លេខ ១០៦/១១ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន មេនហាតធេន លេខ ០៧៤/១១ កប.កច ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន មេនហាតធេន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៧១៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៧១៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន មេនហាតធេន មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៣០០ នាក់។

- សហជីពសេរីកម្មករជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពនេះមានសមាជិកសហជីពចំនួន ២៥០០ នាក់។ សហជីពបញ្ជាក់ថា យោងតាមការកាត់ភាគទានសហជីពចំនួនសមាជិកមានតែ ១៦០០ នាក់ទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគោរពកិច្ចព្រមព្រៀងនៃសំណុំរឿងលេខ ៥០/១០ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ ដែលក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ចំណុចទី៨ ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ០២ ខែ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហើយសុំលាឈប់ពីការងារ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតត្រូវជួបជាមួយនិយោជកជជែកអំពីការសុំលាឈប់នោះជាមុនសិន

- និយោជក និងសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន មេនហាតធេន បានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយគ្នា ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ត្រង់ចំណុចទី២ ដែលចែងថា *"ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងធ្វើនៅថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ចំណុចទី ៨ ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២ ខែ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហើយសុំលាឈប់ពីការងារ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតត្រូវជួបជាមួយនិយោជក ដើម្បីជជែកអំពីការសុំលាឈប់នោះជាមុនសិន "*។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ចាប់តាំងពីចុះកិច្ចព្រមព្រៀងនៅឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១០ មកគឺនិយោជកបានគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀងនោះហើយ។ ប៉ុន្តែចាប់ពីឆ្នាំ២០១០ មក គឺនិយោជកមិនបានអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវទេ ដោយសារនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់សុំលាឈប់ពីការងារ គឺពេលខ្លះនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យចំនួន ១ ខែ ឬ ២ ខែ តាមករណីជាក់ស្តែង ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មុនឆ្នាំ ២០១០ មានកម្មករនិយោជិតជាង ៥០០ នាក់ បានសុំលាឈប់ពីការងារ។ ក្រោយឆ្នាំ ២០១០ គឺមិនសូវមានកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា នៅពេលដែលកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ចុះនៅឆ្នាំ២០០៨ គឺ (១)ពេលនោះមានអគ្គនាយកផ្សេងជាអ្នកគ្រប់គ្រង (២) ក្រុមហ៊ុនទទួលបាននូវការបញ្ជាទិញ ដែលមានចំនួនមិនគ្រប់គ្រាន់ ប៉ុន្តែចំនួនកម្មករនិយោជិតមានចំនួនលើសពីតំរូវការ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមផ្តល់ការឧបត្ថម្ភនេះ ដើម្បីជាការលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតលាលែងពីការងារ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ គឺមិនសមស្របនឹងកាលៈទេសៈ ដើម្បីឱ្យនិយោជកអនុវត្តក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននេះទេ ដោយសារក្រុមហ៊ុនទទួលបានការបញ្ជាទិញច្រើន ដូចនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវការកម្មករនិយោជិត ដែលមានជំនាញ និងបទពិសោធន៍មួយចំនួនធំ ដើម្បីបំពេញតំរូវការសង្វាក់ផលិតកម្ម។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ គឺមិនខុសពីការ ដែលនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ ពោលគឺឱ្យហើយ គឺមិនអាចដកវិញបានទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ និយោជកបានលើកយកកិច្ចព្រមព្រៀងមកពិភាក្សា និងចរចាជាមួយសហជីព ដើម្បីធ្វើការកែប្រែ ប៉ុន្តែសហជីពមិនយល់ព្រមចរចាកែសម្រួលកិច្ច

ព្រមព្រៀងនេះទេ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនយល់ស្របក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជាលក្ខណៈកំណត់នោះទេ ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតណា ដែលមានបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួន ចាំបាច់ត្រូវសុំលាឈប់ពីការងារនោះ កម្មករនិយោជិតអាចលើកជាសំណើមកនិយោជក ហើយនិយោជកនឹងធ្វើការពិចារណា តាមសភាពជាក់ស្តែងរបស់សាមីកម្មករនោះ ហើយផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភតាមករណីជាក់ស្តែង។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រង់ចំណុចទី២ ដែលក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមថា ពេលផ្លាស់ប្តូរកម្មករពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀត ក្រុមហ៊ុនគោរពទៅតាមការស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករ។ ប៉ុន្តែ បើកម្មករចង់ប្តូរទៅកន្លែងផ្សេងទៀតនោះ គឺក្រុមហ៊ុនមិនប្តូរឱ្យទេ ។

- និយោជក និងសហជីពសេរីកម្មករបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយគ្នា នៅថ្ងៃទី ២៦ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៨ ត្រង់ចំណុចទី២ ចែងថា *"ពេលផ្លាស់ប្តូរកម្មករពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀត ក្រុមហ៊ុនគោរពទៅតាមការស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករ។ ប៉ុន្តែ បើកម្មករចង់ប្តូរទៅកន្លែងផ្សេងទៀតនោះ គឺក្រុមហ៊ុនមិនប្តូរឱ្យទេ"*។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា នៅថ្ងៃទី ១២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១១ ក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់កម្មការិនីឈ្មោះ ជា ចាន់ថា ភេទ ស្រី អាយុ ជាង ៥០ឆ្នាំ ជាអ្នកចាក់ម្ជុលឈើតម្បាញជាយូរឆ្នាំមកហើយ ឱ្យទៅកន្លែងដេរផ្នែកកាត់ព្រុយ ដែលជាកន្លែងធ្វើការងារដោយឈរ ហើយការងារនេះថ្មីសុទ្ធសាទសម្រាប់រូបគាត់។ ដោយមានការតវ៉ា ឥឡូវនេះ ក្រុមហ៊ុនបានឱ្យគាត់ចូលធ្វើការងារនៅកន្លែងដើមជាធម្មតាវិញហើយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលកម្មការិនី ជា ចាន់ថា មិនអាចប្តូរទៅកន្លែងថ្មីតាមការចាត់តាំងរបស់និយោជក គឺ (១) គាត់មិនមានជំនាញផ្នែកកាត់ព្រុយ (២)ការងារថ្មីនេះ គឺតម្រូវឱ្យគាត់ត្រូវឈរច្រើន (៣) គាត់មានវ័យចំណាស់មិនអាចឈរបាន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា និយោជកធ្វើការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតនេះ គឺនៅពេលដែលនិយោជកមិនពេញចិត្តកម្មករនិយោជិតណាមួយ ហើយការផ្ទេរនេះទៀត គឺធ្វើឡើងដោយការចុចឈ្មោះកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកបានបដិសេធថា និយោជកបានផ្ទេរកម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់ មិនមែន ១ នាក់ ឬ ២ នាក់នោះទេ។ ហើយមូលហេតុនៃការផ្ទេរនេះ គឺ (១) បែងចែកការងារទៅតាមតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន (២) កន្លែងខ្លះមិនមានការងារធ្វើ ដូចនេះ និយោជកត្រូវប្តូរចៀសវាងការរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី (៣) បើកម្មករនិយោជិតមិនព្រមប្តូរ តើឱ្យនិយោជកដំណើរការសង្វាក់ផលិតកម្មយ៉ាងដូចម្តេច?
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កន្លងមក មានកម្មករនិយោជិតខ្លះដែលបានប្តូរពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀតនោះ បន្ទាប់ពីពេលផ្លាស់ប្តូរបានប្រហែល១ខែ មានកម្មករខ្លះបានបោះបង់ការងារចោល ដោយសារពួកគាត់ជួបបញ្ហាលំបាក ព្រោះត្រូវដូរម៉ាស៊ីនផ្សេង ហើយប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកថ្មីនេះ មិនស្គាល់គ្នា មិនសូវមានការសហការជាមួយអ្នកប្តូរមកថ្មី។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមហ៊ុនមានគំរោងចង់ដូរកម្មករនិយោជិតពីអគារអារ៉ពេទ្យ និងអគារទូប៉ាង (អារ៉ពេទ្យដែរ) ដោយក្រុមហ៊ុនធ្វើការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតខ្លះឱ្យទៅបំរើការងារនៅកន្លែងថ្មីនេះ ហើយកម្មករនិយោជិតខ្លះមិនពេញចិត្តទៅបំរើការងារថ្មីនេះដោយខ្លួនឯងទេ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតខ្លះទៀតស្ម័គ្រចិត្តទៅ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ការប្តូរកម្មករមកផ្នែកកាត់ព្រុយ គឺក្រុមហ៊ុនធ្វើការបែងចែកតាមតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន។ បើគាត់មិនព្រម តើឱ្យក្រុមហ៊ុនចាត់ចែងយ៉ាងណា? ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានឱ្យគាត់ត្រឡប់ទៅធ្វើការនៅកន្លែងដើមវិញហើយ។ ចំណែកគំរោងផ្លាស់ប្តូរ ផ្នែកអគារអារ៉ពេទ្យនោះ គឺពួកគាត់ត្រូវដេរអារ៉ពេទ្យដូចគ្នាទេ។ ក្រុមហ៊ុនចង់បានអ្នកជំនាញ ដែលចេះស្រាប់ទៅជួយកម្មករនិយោជិតថ្មី។ ក្រុមហ៊ុនប្តូរទៅផ្នែកផ្សេងតែមិនឱ្យបាត់ប្រយោជន៍ផ្សេងៗទេ ។ ប៉ុន្តែ បើពួកគាត់មិនព្រម ក្រុមហ៊ុនក៏មិនប្តូរដែរ។
- ភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់ថា មានកិច្ចព្រមព្រៀងនោះមែន ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនយល់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងនោះបានអនុវត្តដោយសមស្របនាពេលកន្លងទៅ ប៉ុន្តែការយកមកអនុវត្តនាពេលនេះ មិនសមស្របនឹងពេលនេះទៀតទេ ។ ដូច្នេះហើយ ទើបក្រុមហ៊ុនបានសុំចរចាជាមួយកម្មករនិយោជិតសារថ្មី តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រម ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងដាក់យានជំនិះកម្មករនិយោជិតអោយបានគ្រប់គ្រាន់ ហើយមានវិធានការថែរក្សាយានជំនិះឱ្យបានគង់វង្ស។ ក្នុងករណីមានការបាត់បង់ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុង និង ជួយដោះស្រាយចំពោះករណីដែលបានបាត់បង់នាពេលកន្លងមក

- ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ចំណុចវិវាទនេះ ជាពីរគឺ:

  (១)សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងដាក់យានជំនិះសម្រាប់ដាក់កង់-ម៉ូតូ ព្រោះមានកង់-ម៉ូតូរបស់កម្មករដាក់ហាលភ្លៀង និងលើស្មៅ ។

  (២) សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុង និងជួយដោះស្រាយចំពោះករណី ដែលបានបាត់បង់នាពេលកន្លងមក ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនមានផ្តល់កន្លែងដាក់យានជំនិះ សម្រាប់ដាក់កង់-ម៉ូតូ២កន្លែង ដែល ១ កន្លែង នៅជិតច្រកចេញ-ចូលរោងចក្រ រីឯ ១ កន្លែងទៀតមានចម្ងាយពីច្រកចេញ-ចូលរោងចក្រប្រមាណ ២៥០ម៉ែត្រ ក៏ប៉ុន្តែអត់សូវមានគេចង់ដាក់កង់-ម៉ូតូនៅទីនោះទេ។ ទំហំកន្លែងដាក់យានជំនិះសម្រាប់ដាក់កង់ម៉ូតូ មានទំហំធំទូលាយ និងមានប្រក់ដំបូលសង្កសីសមស្រប ។ ភាគីនិយោជកមានរូបថតជាភស្តុតាង ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងនេះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កន្លែងដាក់យានជំនិះសម្រាប់ដាក់កង់- ម៉ូតូ ២កន្លែងនេះ គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ទេ ដោយសារកន្លែងដាក់យានជំនិះ១ កន្លែងមានចម្ងាយឆ្ងាយ កម្មករត្រូវតែជិះវាងក្រឡឹងជុំវិញ ១ ជុំ ដើម្បីអាចដាក់កង់-ម៉ូតូរបស់ពួកគេ បណ្តាលឱ្យមានការយឺតយ៉ាវម៉ោងធ្វើការ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ម៉ោងចូលធ្វើការពេលព្រឹកគឺម៉ោង ៦ ព្រឹក ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវមកដល់ក្រុមហ៊ុននៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ដើម្បីកោសកាត ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានច្រកចេញ-ចូលតែមួយ ហើយនៅជុំវិញបរិវេណរោងចក្រនេះ មានរបងកំពស់ ២ ម៉ែត្រព័ទ្ធជុំវិញសមស្របហើយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតមិនចង់យកកង់-ម៉ូតូរបស់ពួកគាត់ទៅទុកនៅកន្លែងដាក់យានជំនិះឆ្ងាយនោះទេ ព្រោះកម្មករត្រូវការជិះកង់-ម៉ូតូវាងឆ្ងាយបន្តិច ដើម្បីយកយានជំនិះទៅដាក់ហេតុនេះ គឺត្រូវចំណាយសាំងច្រើន ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករធ្លាប់បានបាត់ម៉ូតូ ១ កាលពីថ្ងៃទី ១៤ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៦ ដែលនាពេលនោះខាងក្រុមហ៊ុនបានផ្ដល់ការឧបត្ថម្ភជាទឹកប្រាក់ចំនួន ៤០០ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មកររូបនោះ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ពេលកម្មករបាត់ម៉ូតូ ១ គ្រឿង ក្នុងឆ្នាំ២០០៦ នោះ ក្រុមហ៊ុនបានចាត់វិធានការសន្តិសុខរួមមាន (១)ការបាញ់លេខសំគាល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនៅក្រោមកែបកង់ម៉ូតូ (២)មានសន្តិសុខផែកលេខក្រោមកែបកង់-ម៉ូតូ នៅពេលចេញដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយលេខកាត់ដែក ដែលផ្ដល់ជូនកម្មករនិយោជិតមាក់ៗនោះ (៣)មានសន្តិសុខចាំយាមនៅកន្លែងដាក់កង់-ម៉ូតូ (៤)សុំកម្មករនិយោជិតចាក់សោរម៉ូតូ-កង់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ (៥) បិទផ្លាក់ប្រកាសឱ្យថែរក្សាទ្រព្យដោយខ្លួនឯង ។
- ភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់ថា មានភាពធូរលុងបន្តិចក្នុងឆ្នាំ ២០១០ តមក ដោយខ្វះកំលាំងសន្តិសុខគ្រប់គ្រាន់ មានម៉ូតូជាច្រើនគ្មានកាតដែក និងគ្មានបានបាញ់ថ្នាំសំគាល់លេខក្រោមកែប ហើយគ្មានការពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់នៅច្រកចេញ-ចូល ឱ្យបានហ្មត់ចត់ដូចមុនទេ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី ១០ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១១ កម្មករឈ្មោះ ខាន់ គីមស្រ៊ន់ ភេទ ប្រុស នៅផ្នែកអគារទូបាំងថ្មីបានប្ដឹងទៅសមត្ថកិច្ចថា បានបាត់ម៉ូតូម៉ាក ហុងដា C ១០០ ឆ្នាំ ២០០៥ ១ គ្រឿង នៅវេលាម៉ោង ២៣ និង ១៥ នាទី ពេលយប់ នៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានបិទប្រកាសសេចក្ដីណែនាំ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១ នូវវិធានការដូចខាងក្រោម ៖

  ១. ត្រូវចាក់សោរ ក និង ចាក់សោរជន្ទល់ចំពោះម៉ូតូ ។

  ២. ត្រូវប្រើសោរចាក់ច្រវ៉ាក់ចំពោះកង់ ។

  ៣. ត្រូវយកកង់ ឬ ម៉ូតូទៅបាញ់លេខរៀង និង កត់ត្រានៅប៉ុស្តិ៍សន្តិសុខ ។

  ៤. ម្ចាស់កង់ ឬ ម៉ូតូ ត្រូវយកផ្លាកលេខ នៅពេលចូលក្នុងបរិវេណរោងចក្រ ហើយត្រូវប្រគល់ផ្លាកលេខវិញនៅពេលចេញ ។

  ៥. កង់ ឬ ម៉ូតូ ដែលមិនមានផ្លាកលេខ នឹងមិនអនុញ្ញាតឱ្យចេញពីរោងចក្រទេ ។

(បញ្ជាក់ ៖ កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានផ្ដល់កន្លែងសំចត រាល់ការបាត់បង់ ឬ ខូចខាតម្ចាស់យានជំនិះ ជាអ្នកទទួលខុស ត្រូវដោយខ្លួនឯង) ។

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទទាំង៣នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា *"វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ"*។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ *០៥/១១-អ៊ីម វ៉េ (សាខាទី១) ចំណុចវិវាទទី១ និង៥ លេខ ១៧/១១-ហ្គូល កាំវីម៉ិច ចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៨/១១-ជី អេច ជី ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៨*)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទី១ (ទាក់ទងនឹងការគោរពកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត) ចំណុចវិវាទទី២ (ទាក់ទងនឹងគោរពកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត) គឺជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះវិវាទទាំងនេះពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង។ ចំណែកឯចំណុចវិវាទទី៤ មិនមែនជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ព្រោះវិវាទទាក់ទងនឹងការរៀបចំកន្លែងដាក់យានជំនិះ និងការទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងរបស់និយោជកទាក់ទងនឹងការបាត់ម៉ូតូរបស់កម្មករ និងការជួយដោះស្រាយចំពោះករណី ដែលបានបាត់បង់នាពេលកន្លងមក ដែលវិវាទនេះមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយឡើយ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគោរពកិច្ចព្រមព្រៀងនៃសំណុំរឿងលេខ ៥០/១០ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ ដែលក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ចំណុចទី៨ ចំពោះការផ្ដល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ០២ ខែ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ហើយសុំលាឈប់ពីការងារ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតត្រូវជួបជាមួយនិយោជកជជែកអំពីការសុំលាឈប់នោះជាមុនសិន

ចំណុចវិវាទ ដែលសហជីពសេរីកម្មករបានទាមទារទៅក្រុមហ៊ុន មេនហាតធេន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានចេញសេចក្ដីបង្គាប់ម្ដងរួចមកហើយ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៣២/១០ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវសម្រេចលើចំណុចវិវាទនេះម្ដងទៀតដែរ ឬទេ?

ផ្អែកតាមគោលការណ៍ " អាជ្ញាអស់ជំនុំ (res judicata)" គឺជាគោលការណ៍ផ្លូវច្បាប់ ដែលសំណុំរឿងមួយត្រូវបាននាំមកដោយភាគីវិវាទដដែល ទៅលើចំណុចវិវាទដដែលមកកាន់អង្គជំនុំជំរះមួយ ហើយអង្គជំនុំជំរះនោះបានចេញសេចក្ដីសម្រេចលើចំណុចវិវាទនោះរួចហើយ អង្គជំនុំជំរះមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការលើកយកវិវាទនេះមកពិចារណា ឬមិនលើកយកមកពិចារណាសម្រេចម្ដងទៀតបាន លើកលែងតែមានច្បាប់ជាធរមានចែងផ្ទុយពីនេះ។

ផ្អែកតាមគោលការណ៍នេះ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មិនឃើញមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយចែងពីបញ្ហានេះទាក់ទងនឹងដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដូច្នេះនៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចលើចំណុចវិវាទមួយរួចហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការពិចារណាថា

តើត្រូវលើកយកចំណុចវិវាទនោះមកសម្រេចសារជាថ្មីឡើងវិញឬទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *៤៥/០៧-វិបសិន ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៨-ហ្វីក ស៊ូ ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូមេក ២ និងលេខ ៩៥/០៩-តាកហ្គាត ចំណុចវិវាទទី៣*) ។

ទាក់ទងនឹងគោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (res judicata)" នេះដែរ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤២/០៧-សៅធន័បេ ចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា គួរបដិសេធពិចារណាលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើចំណុចវិវាទនេះ បំពេញលក្ខខណ្ឌចំនួន៣ គឺ ៖

(១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក

(២) ចំណុចវិវាទដែលធ្លាប់នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង

(៣) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើអង្គសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងដដែលបានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា គោលបំណងនៃការបដិសេធការពិចារណាលើចំណុចទាមទារដដែលសារជាថ្មី គឺដើម្បីជៀសវាងមិនឱ្យមានលទ្ធផលផ្ទុយគ្នាចំពោះដំណោះស្រាយវិវាទដដែល និងដើម្បីឱ្យការដោះស្រាយវិវាទត្រូវបានបញ្ចប់ដោយមានសេចក្តីសម្រេចមួយជាចុងក្រោយ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះក៏យល់ស្របលើការបកស្រាយខាងលើដែរ ។ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលនាំវិវាទមកនៅក្នុងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាភាគីតែមួយនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៣២/១០-មេនហាតធេន ។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើអង្គសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់ហើយ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកគោរពកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៨ ចំណុចទី៨ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៨ ត្រង់ចំណុចទី២ ដែលក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមថា នៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរកម្មករពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀត ក្រុមហ៊ុនគោរពទៅតាមការស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករ ។ ប៉ុន្តែ បើកម្មករចង់ប្តូរទៅកន្លែងផ្សេងទៀតនោះ គឺក្រុមហ៊ុនមិនប្តូរឱ្យទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម:

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ការងារចែងថា *"...សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាន នីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុម ធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក"* ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ហើយសិទ្ធិនេះ រួមមានការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយផងដែរ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចជា ៖ (១) មិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល (២) មិនផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតទៅកន្លែងឆ្ងាយ (៣) មិនប្តូរវេនការងារពីថ្ងៃទៅយប់ ឬពីយប់មកថ្ងៃ (៤) មិនផ្លាស់ប្តូរខុសពីជំនាញខ្លាំងពេក ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១៧/០៣ និង១៨/០៣-ហ៊ូ ហ៊ីង ត្រង់ចំណុចវិវាទទី១* និង

៣៨/០៦-បេស គាន ត្រង់ចំណុចវិភាគទី៧) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជក និងសហជីពសេរីកម្មករបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយគ្នា នៅថ្ងៃទី ២៦ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៨ ត្រង់ចំណុចទី២ ចែងថា *"ពេលផ្លាស់ប្តូរកម្មករពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀត ក្រុមហ៊ុនគោរពទៅតាមការស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករ ។ ប៉ុន្តែ បើកម្មករចង់ប្តូរទៅកន្លែងផ្សេងទៀតនោះ គឺក្រុមហ៊ុនមិនប្តូរឱ្យទេ "* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរកម្មការិនីម្នាក់ពីផ្នែកចាក់ធ្មេញឈើ ទៅផ្នែកកាត់ព្រុយ ។ នៅក្នុងសវនការ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា បច្ចុប្បន្ន និយោជកបានឱ្យកម្មការិនីរូបនេះទៅធ្វើការនៅកន្លែងដើមវិញហើយ ។ ចំពោះគំរោងផ្លាស់ប្តូរអគារនោះ គឺក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បានប្តូរកន្លែងកម្មករធ្វើការនៅឡើយទេ ហើយថា បើកម្មករមិនព្រម នោះក្រុមហ៊ុនក៏មិនប្តូរដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងនោះមិនបានចែងរយៈពេលសម្រាប់អនុវត្តឱ្យបានច្បាស់លាស់ថា មានសុពលភាពប៉ុន្មានឆ្នាំ ហើយត្រូវចប់នៅពេលណានោះទេ ។ តាមធម្មតាភាគីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងតែងតែចែងអំពីវិធីត្រូវបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀង និងរយៈពេលអនុវត្ត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីនិយោជកធ្លាប់បានផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតខ្លះពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយផ្សេងទៀត ដោយមិនមានការយល់ព្រមពីសាមីខ្លួន ហើយមានគំរោងផ្លាស់ប្តូរបន្តទៀតនៅពេលខាងមុខ ប៉ុន្តែ នៅពេលសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពធម្មតា ដោយសារកម្មករដែលបានប្តូរនោះ បានទៅធ្វើការនៅកន្លែងដើមវិញ ហើយគំរោងប្តូរថ្មីមិនទាន់អនុវត្តនៅឡើយ ។

ដូចនេះ និយោជកហាក់ដូចជាមិនមានការបំពានលើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះទៀតទេ ក្នុងខណៈនេះ។ ម្យ៉ាងទៀតកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរនៅមានសុពលភាពអនុវត្តនៅឡើយ ទោះបីជានិយោជកបានព្យាយាមចង់ចរចាសារជាថ្មីក៏ដោយ ក៏ការចរចា និងកិច្ចព្រមព្រៀងថ្មីមិនទាន់បានកើតឡើងនៅឡើយដែរ ។ បើភាគីណាមួយចង់បញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ភាគីនោះត្រូវជូនដំណឹងដល់ភាគីម្ខាងទៀតតាមពេលវេលាសមស្រប និងមានការយល់ព្រមពីភាគីនោះ ។

យោងតាមមាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យលេខ ៣៨ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាចែងថា *"កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់គូភាគី ។ កិច្ចសន្យានឹងអាចកែប្រែបាន លុះត្រាមានការយល់ព្រមពីគូភាគី "* ។

យោងតាមមាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរត្រូវបន្តអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងនេះតទៅទៀត បើសិនជាគ្មានការព្រមព្រៀងពីភាគីនៃកិច្ចសន្យា ដើម្បីឈប់អនុវត្តទេនោះ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបន្តអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ មករា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រង់ចំណុចទី២ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងដាក់យានជំនិះកម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ហើយមានវិធានការថែរក្សាយានជំនិះឱ្យបានគង់វង្ស ។ ក្នុងករណីមានការបាត់បង់ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុង និងជួយដោះស្រាយចំពោះករណីដែលបានបាត់បង់នាពេលកន្លងមក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម:

(១)កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងដាក់យានជំនិះសម្រាប់ដាក់កង់-ម៉ូតូ ព្រោះមានកង់-ម៉ូតូរបស់កម្មករ ដាក់ហាលភ្លៀង និង ហើរស្មៅ

យោងតាមភស្តុតាងដែលភាគីទាំងពីរផ្តល់ជូនទាក់ទងនឹងកន្លែងដាក់យានជំនិះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា កន្លែងដាក់យានជំនិះទាំងពីរសម្រាប់ដាក់កង់-ម៉ូតូមានទំហំធំទូលាយ ហើយមានប្រក់ដំបូលសង្ក័សីសមស្របផងដែរ ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើបញ្ហា ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការយកកង់ឬម៉ូតូរបស់ពួកគាត់ទៅដាក់នៅកន្លែងដាក់យានជំនិះទី២ ដែលមានចម្ងាយ២៥០ម៉ែត្រពីច្រកចេញ-ចូលរោងចក្រ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវជិះកង់-ម៉ូតូវៀងឆ្ងាយបន្តិច បណ្តាលឱ្យយឺតយ៉ាវពេលវេលាចូលធ្វើការ និង អស់ប្រេងសាំងច្រើន ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារមិនបានចែងអំពីការរៀបចំកន្លែងដាក់យានជំនិះនោះទេ ហើយក៏មិនបានតម្រូវឱ្យនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែធ្វើការរៀបចំនោះដែរ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការទាមទារនេះវាលើសពីអ្វី ដែលជាកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់របស់និយោជក ។ ដូច្នេះ វាមានលក្ខណៈជាការទាមទារផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់កំណត់ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំរោងដាក់កង់ និង ម៉ូតូ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយបានលុះត្រាតែសហជីព ដែលនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពច្រើនរួមគ្នាទៅ មានចំនួនសមាជិកលើសពីពាក់កណ្តាលនៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៩៨/០៤-ហ្គ្រេតឃូឡេវ៉ុន ចំណុចវិវាទទី៣*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់សមត្ថភាពផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខអាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៥៧/០៦-អេវើគ្រីន លេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន និងលេខ ៩៨/០៤-ហ្គ្រេតឃូឡេវ៉ុន*) ។

ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

ក្នុងករណីនេះ សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ មេនហាតធេន ដែលមានសមាជិកតែ ២៥០០ នាក់ លើចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៥៣០០ នាក់ ដូចនេះ សហជីពនេះមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងរោងចក្រនេះទេ ។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៧/០៦-ដាយយ៉ាំង ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានពន្យល់ថា " *សិទ្ធិនេះជារបស់សហជីព ដែលបានចុះបញ្ជិកា ដែលមានសមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ* " ។

ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យមានភាពស្របគ្នានឹងសំណុំរឿងមុនៗនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សហជីពសេរីកម្មករនេះ មិនទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ ដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅឡើយទេ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " *សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្ដីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្ដីបង្គាប់នេះ* " ។

កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលចេញសេចក្ដីបង្គាប់លើចំណុចនេះ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពនេះ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ *៥៧/០៤-អេវើហ្គ្រីន, លេខ ៦០/០៤-យូណាយធីតអាត ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៨/០៧-ស៊ាវ តិញ ហេតុ ចំណុចវិវាទទី៣*) ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបដិសេធពិចារណាការទាមទារក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងដាក់យានជំនិះរបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។

(២)កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុង និងជួយដោះស្រាយចំពោះករណី ដែលបានបាត់បង់នាពេលកន្លងមក

កន្លងមកក្រុមហ៊ុនក៏បានចាប់ផ្ដើមចូលរួមចំណែកក្នុងវិធានការគ្រប់គ្រាន់ សមស្របសម្រាប់ការពារសុវត្ថិភាពយានជំនិះជូនកម្មករនិយោជិត ដូចជាមានសន្តិសុខឆែកលេខក្រោមកែបកង់-ម៉ូតូនៅពេលចេញ ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយលេខកាតដែក មានសន្តិសុខចាំយាមនៅកន្លែងដាក់កង់-ម៉ូតូ ឱ្យកម្មករនិយោជិតចាក់សោរម៉ូតូរបស់ខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងបិទស្លាកប្រកាសឱ្យថែរក្សាទ្រព្យដោយខ្លួនឯង ។ លើសពីនេះទៀត នៅជុំវិញបរិវេណក្រុមហ៊ុន គឺមានរបងកំពស់ ២ ម៉ែត្រព័ទ្ធជុំវិញទៀត ។

ទាក់ទងនឹងការទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់កង់-ម៉ូតូរបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើវិវាទនេះ ជាវិវាទការងាររួមដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា " *វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ និង បុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះ អាចបណ្ដាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬ នាំឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម* " ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះមិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ពីព្រោះ ការបាត់កង់-ម៉ូតូរបស់កម្មករនិយោជិតមិនទាក់ទងអំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ ដែលប្រគល់ឱ្យ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាសឡើយ ។

មួយវិញទៀត ផ្អែកលើអង្គហេតុ និង ការបកស្រាយខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានមាត្រាណាមួយនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងទៀតណាមួយ ដែលចែងអំពីកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវតែទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់បង់ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏មិនមានភស្តុតាងណាមួយ លើកឡើងដោយកម្មករនិយោជិតដែលថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចមើលថែទាំកង់-ម៉ូតូរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលដែលពួកគេបំពេញការងារនោះទេ ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញថ្លៃម៉ូតូ ដែលបាត់កាលថ្ងៃទី ១០ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១១ របស់កម្មករឈ្មោះ ខាន់ គឹមស្រ៊ន់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើកសរសើរស្មារតីនៃវិធានការតឹងរឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងឆ្នាំ ២០០៦ ហើយលើកទឹកចិត្តនិយោជក បើសិនជាក្រុមហ៊ុនបន្តអនុវត្តវិធានការទាំងនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាព ដូចមានបញ្ជាក់ក្នុងប្រកាសសេចក្តីណែនាំ ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១ ជាគុណប្រយោជន៍ប្រសើរដល់ទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងបង្កជាភាពកក់ក្តៅដល់កម្មករគ្រប់រូប ដែលកំពុងតែបំពេញភារកិច្ចយ៉ាងមមារញឹកជាច្រើនម៉ោងនៅក្នុងអគាររោងចក្រទៀតផង ។

ផ្ទុយទៅវិញ ការគ្រាន់តែបិទប្រកាសផ្សាយ តែមិនបានចាត់វិធានការតឹងរឹងរក្សាសន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាព មិនមែនជាវិធានការសមស្រប និងមានប្រសិទ្ធិភាពទេ ហើយក៏មិនអាចធានានូវការលើកលែងជូនក្រុមហ៊ុនក្នុងការទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុង ចំពោះការបាត់បង់យានជំនិះរបស់កម្មករលើគ្រប់ករណីនោះទេ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកគោរពកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៨ ចំណុចទី៨។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបន្តអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៨ ត្រង់ចំណុចទី២។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០។

២- សេចក្ដីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងដាក់យានជំនិះរបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។
- បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញថ្លៃម៉ូតូ ដែលបាត់កាលថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ របស់កម្មករឈ្មោះ ខាន់ គីមស្រ៊ន់ ។

ប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសេចក្ដីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ហែម ម្នូណារិទ្ធ**

ហត្ថលេខា ៖ ----------------

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឌួន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា ៖ ----------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **តាំង ទ្រី**

ហត្ថលេខា ៖ ----------------