

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

• 11-4510-2010-11 •

ក្រុមប្រឹក្សាពរដ្ឋាករណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៣១/០៩-មេដក្រស ថេកណ្តាល

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់ពរដ្ឋាករណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសនាវាគ្រូមេត្រូឡូជីក

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: ម៉ារ សំបូណា
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: អាត វិរ
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: ម៉ែន ប៊ុនឃា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន មេដក្រស ថេកណ្តាល (មេមូឌា) ខូ អិលធីឌី

អាសយដ្ឋាន : ភូមិកន្ទោកខាងជើង ឃុំកន្ទោក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៨១ ៥៥០ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- ១- លោក រ៉ូប៊ីត ហឹក ប្រធានទទួលបន្ទុកហិរញ្ញវត្ថុ
- ២- លោក ចាប កែវ មេធាវីតំណាងឱ្យដោយអាណត្តិ
- ៣- លោកស្រី រ៊ុន សុភារី ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

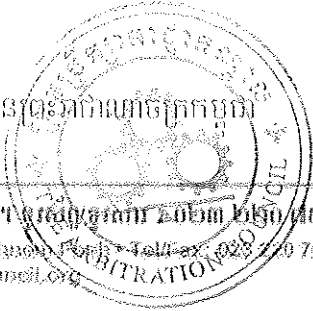
ឈ្មោះ : សហគ្រាសសេរីកម្មករនៃរោងចក្រគាត់ដើរ មេត្រូឡូស៊ី ម៉ែមូឌា

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ១៦ លេខ សង្កាត់បឹងកេងកង៣ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ២៦៣ ៥៤៣ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោក ប៉ារ ស៊ីណា មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា



២- លោកស្រី ហុត ដានី

ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន

៣- កញ្ញា ហឿង សំរាន

អនុប្រធានសហជីព

បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរាជការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសេដ្ឋកិច្ច)

១- ភាគីកម្មករស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំដាក់ចុងបាតតាមផ្នែកនីមួយៗ ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពឆ្អែករបស់កម្មករក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។ ភាគីនិយោជកមិនឯកភាព ដោយយល់ឃើញជាក់លាក់ផ្អែមល្អិតកម្មមិនអាចដាក់ចុងបាតឱ្យបានទេ ។

២- ភាគីកម្មករ កម្មករនិស្សិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ក្នុងករណីកម្មករសុំច្បាប់ត្រឹមត្រូវ ។ ភាគីនិយោជកសុំអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ឧទាហរណ៍អវត្តមានក្នុងច្បាប់ និងការសុំច្បាប់មានចុះជាដើម ។

៣- ភាគីកម្មករសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើកិច្ចសន្យាការងារពីរឆ្នាំម្តង ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ចរាចរក្នុងរយៈពេល ៦ ខែម្តង ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

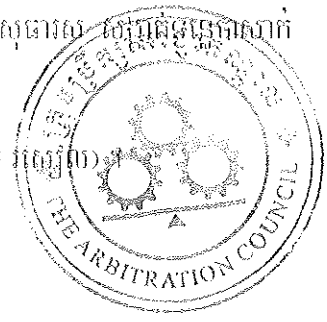
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី៣ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសោះដោយឡែកឡើយ ហើយរាយការណ៍ស្តីពីការមិនសេដ្ឋកិច្ច លេខ ៣៥០/០៩ កប/កល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកយោងការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្អួចឈ្នួលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រៀងរាល់)



Handwritten signature

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានចាត់មន្ត្រីធ្វើការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន មេដាគ្រុស ចេកស្ពាយ ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជាដីឆ្នាំចំនួន ០៨ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១១ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាដីចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ៣៥០/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទីរសៀម ។

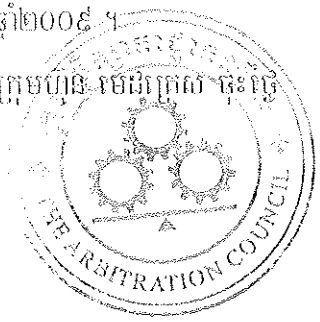
ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សារចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាដីឆ្នាំទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គពេកុដូចខាងក្រោម:

ឧស្ម័នៗ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឧស្ម័នៗ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញសំខាន់ៗមាន៖

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :
 - ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន មេដាគ្រុស ចេកស្ពាយ ជូនលោក រ៉ូប៊ីត ហឹក និងលោកស្រី អ៊ុន សុភក្តិ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
 - ២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់លោក សាយ វិនណេរ្យ ជូនលោកមេធាវី ចាប កែវ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
 - ៣- ការណែនាំពីបែបបទ និងរបៀបរបបការងារ ។
 - ៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន មេដាគ្រុស ចេកស្ពាយ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
 - ៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន មេដាគ្រុស ចេកស្ពាយ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
 - ៦- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតសហជីវៈរួមការងារកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន មេដាគ្រុស ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។



Handwritten signature

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាលសេដ្ឋកិច្ចសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រមេតប្រេស៊ី ទីតាំង ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- លិខិតបញ្ជាក់ពេញលក្ខណៈច្បាប់របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចំពោះ សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ មេតប្រេស៊ី ទីតាំង ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ :

១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន មេដាគ្រេស ថេកស្ថាយ លេខ ៣៥០/០៩ កប/ កណ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន មេដាគ្រេស ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៥៨ កប/អក/វក/លករ. ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៥៩ កប/អក/វក/លករ. ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

អង្គបេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់របៀបវារៈរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន មេដាគ្រេស ថេកស្ថាយ ចាប់ផ្តើមដំណើរការនៅថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ បច្ចុប្បន្នមាន កម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែល ៧១០ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួនពីរ គឺ សហជីពសេរីកម្មករ និងសហជីពរួមការងារកម្ពុជា ។
- សហជីពសេរីកម្មករ បានចុះបញ្ជីភា លេខ ១៦៨០ ក.ប/វក. ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ប៉ុន្តែ មិនមានភាពតំណាងបំផុតទេ ។ ចំណែក សហជីពរួមការងារកម្ពុជា មានភាពតំណាងបំផុត យោង តាមវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពតំណាងបំផុតរបស់សហជីពរួមការងារកម្ពុជាលេខ ០៩៦/០៩ ក.ប/ វ.ប ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។



- សហជីពសេរីកម្មករក្រុមហ៊ុន គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមានប្រហែល ៥០ ទៅ ៧០ នាក់។ ប៉ុន្តែ សហជីពនៅមិនទាន់រៀបចំលិខិតស្នើសុំក្រុមហ៊ុនឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនៅឡើយទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់ ដោយបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនដឹងពីចំនួនសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករនេះទេ ដោយឡែកសហជីពរូបរាងការងារមានសមាជិកចំនួន ៥០០ នាក់ ពីព្រោះ សហជីពបានស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយកាត់ភាគសហជីពឱ្យ។

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំដាក់ចុងបាតតាមផ្នែកនីមួយៗ ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពឆ្អើយហត់របស់កម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងធ្វើការ

- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា ចាប់តាំងពីក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការ នៅថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ មក ក្រុមហ៊ុនមិនដែលធ្លាប់បានរៀបចំដាក់ចុងបាតចាក់បន្ទះប្រៀបឱ្យកម្មករនិយោជិតស្តាប់ទេ ទោះបីក្នុងម៉ោងការងារ ឬក្រៅម៉ោងការងារ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់ចុងបាតចាក់បន្ទះប្រៀបក្នុងម៉ោងការងារនេះ គឺដើម្បីកំដរការប្តូរកុំឱ្យងងុយគេង បំបាត់ការឆ្អើយហត់ និងចុកដៃដំបែងការងារ។ ម្យ៉ាងទៀត នៅរោងចក្រដទៃទៀតក៏បានដាក់ចុងបាតចាក់ប្រៀបឱ្យកម្មករនិយោជិតស្តាប់ដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ដាក់ចុងបាតចាក់បន្ទះប្រៀបក្នុងម៉ោងការងារនេះ គឺជាសំណូមពរ មិនមានច្បាប់ចែងទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរៀបចំដាក់ចុងបាតចាក់ប្រៀបបានទេ ពីព្រោះ ការដាក់ចុងបាត ចាក់ប្រៀបនេះ អាចមានកម្មករនិយោជិតខ្លះពេញចិត្ត និងកម្មករនិយោជិតខ្លះមិនពេញចិត្តទេ។ បើកម្មករនិយោជិតមិនពេញចិត្ត នាំឱ្យធ្វើការមិនបានឃ្ន ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សង្វាក់ផលិតកម្ម ព្រោះ បើបន្ទះប្រៀបនោះ កម្មករនិយោជិតមិនពេញចិត្ត មិនចូលចិត្តស្តាប់ ធ្វើឱ្យរារាប្តូរកុំឱ្យកម្មករនិយោជិតកាន់តែចុកដៃដំបែង ធ្លាប់យូរៗទៅកាន់តែប្តូរទៅទៅ ហើយប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតនោះចូលចិត្តស្តាប់បន្ទះប្រៀបនោះ ធ្វើឱ្យរារាប្តូរកុំឱ្យកាន់តែងងុយគេងទៅនឹងបន្ទះប្រៀប អាចនាំឱ្យមុតដៃនិងមុតជើង ។ ម្យ៉ាងទៀត អ្នកខ្លះចូលចិត្តប្រភេទបន្ទះប្រៀបពេញចិត្ត និងអ្នកខ្លះចូលចិត្តប្រភេទពាក់កណ្តាលរារាប្តូរកុំឱ្យ។ បន្ថែមលើនេះ ក្រុមហ៊ុនចេញថា ការរៀបចំដាក់ចុងបាតចាក់ប្រៀបនេះ គឺជាធនធានសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការរៀបចំ តាត់ចែង និងដឹកនាំក្រុមហ៊ុន មិនមានតម្រូវដោយច្បាប់



Handwritten signature

ដែលក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវតែរៀបចំ ដាក់ចុងបាត់ចាក់ចម្រៀងទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុន មិនអាចរៀប
ចំដាក់ចុងបាត់ ចាក់ចម្រៀងឱ្យកម្មករនិយោជិតស្តាប់ តាមការទាមទារបានទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រក្សាប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ
នៅដដែល ក្នុងករណីសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ មានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវពី
ក្រុមហ៊ុន**

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ
ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ ២៦ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ បន្ថែមលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភទៀងទាត់
៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដែលត្រូវដោយសេចក្តីជូនដំណឹងរវាងក្រសួងការងារ ។ ក្នុងករណី
កម្មករនិយោជិត សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ គ្មានប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេល ១ ថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុន
កាត់ ១ ដុល្លារអាមេរិក រយៈពេល ២ ថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនកាត់ ៣ ដុល្លារអាមេរិក និងរយៈពេល ៣ ថ្ងៃ
ក្រុមហ៊ុនកាត់ ៥ ដុល្លារអាមេរិក ទាំងអស់សំរាប់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភស្នាក់នៅនេះ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនកាត់
ទឹកប្រាក់នេះទេ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតឈប់ដោយមានជម្ងឺមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ និង/ឬ
ឈប់ដោយប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ឬ ការឈប់សំរាកពិសេស។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិន
ជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន
៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែនេះ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានធុរៈ
ផ្សេងៗ ពី ១ ថ្ងៃ ដល់ ៣ ថ្ងៃ មានច្បាប់អនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុន ។ ហើយលើសពី ៣ ថ្ងៃ ទើបឱ្យក្រុម
ហ៊ុនកាត់ទាំងអស់ ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតបានជួលផ្ទះតេស្តាក់នៅ ដោយបង់ប្រាក់ថ្លៃជួលស្នាក់នៅ
នេះជាប្រចាំខែ ហើយទោះបីជាកម្មករនិយោជិតមិនស្នាក់នៅ ១ ថ្ងៃ ២ ថ្ងៃ ឬ ៣ ថ្ងៃ ក៏ដោយ ក៏ម្ចាស់
ផ្ទះគិតជាប្រចាំខែដែរ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតទាមទារនេះ គឺត្រូវតែជាសំណូមពរ
តែមិនមានច្បាប់ចែងទេ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅជូនកម្មករនិយោជិតនេះ គឺជាប្រាក់
លើកទឹកចិត្ត ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតព្យាយាមធ្វើការឱ្យបានទៀងទាត់ ហើយក៏ជាការផ្តល់ជូន
ប្រសើរជាងច្បាប់ផងដែរ ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបាន
ចាប់ពី ១ ខែ ឡើងទៅ មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១ ថ្ងៃ កន្លះ ក្នុងមួយខែ ហើយក្រុមហ៊ុនបាន
ឈប់សម្រាកមានធុរៈផ្សេងៗ ដោយយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ ជំនួសជូនដំណឹង ។ ហេតុនេះ



Handwritten signature

ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរក្សាប្រាក់ផ្លែស្លាកនៅចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ក្នុងករណីដែលកម្មករ
និយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានចុះផ្សេងៗ ពី ១ ថ្ងៃ ដល់ ៣ ថ្ងៃ តាមការទាមទារបានទេ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ ប៉ុន្តែ នៅតែរក្សាជំហរទាមទារដដែល ។

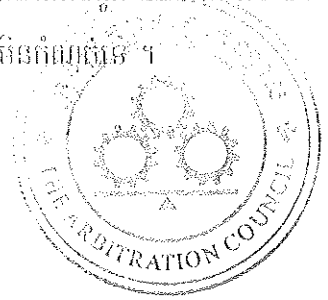
**ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិរវេលារយៈពេល
៦ ខែ មករយៈពេល ២ ឆ្នាំ វិញ**

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ចាប់ពីក្រុមហ៊ុនដំណើរការ នៅថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ មក ដែល
មានរយៈពេលមិនដល់មួយឆ្នាំនេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកិច្ចសន្យាការងារតែមួយប្រភេទ គឺកិច្ចសន្យា
ការងារដែលមានកំណត់ទិរវេលារយៈពេល ៦ ខែ និងរយៈពេល ២ ខែ សម្រាប់រយៈពេលសាកល្បង
ការងារ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការប្រើប្រាស់កិច្ច
សន្យាការងារមានទិរវេលាកំណត់រយៈពេល៦ខែ ដោយប្តូរមកប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល
២ ឆ្នាំវិញ ដោយចូលហេតុថា ដើម្បីការពារសមាជិកសហជីព និងភាពនឹងឆន្ទៈរវាងរដ្ឋបាលកម្មករ
និយោជិតដែលខ្លាចក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារសារជាថ្មីបន្តទៀត ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា នៅក្នុងរំឭកខែមេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានធ្វើ
ការស្ទង់មតិក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ពីការចូរ្រប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ គឺកិច្ចសន្យាការ
ងារដែលមានកំណត់ទិរវេលា មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានទិរវេលាមិនកំណត់ ។ ជាលទ្ធផល កម្មករ
និយោជិតភាគច្រើន ចង់បានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិរវេលារយៈពេល ៦ ខែនេះ ព្រោះ
ពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់បញ្ចាំកិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ រៀងរាល់ ៦ ខែប្តូរ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុម
ហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ ពីព្រោះថា ការទាមទារនេះមិនតំណាង
ឱ្យកម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៃរោងចក្រឡើយ ហើយការរៀបចំកិច្ចសន្យាការងារនេះ ជាផ្នែកមួយ
នៃកិច្ចការគ្រប់គ្រងចាត់ចែងរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្របតាមតម្រូវការ និងលទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការ
ប្រើប្រាស់កំលាំងពលកម្ម ជាពិសេសក្នុងស្ថានភាពនៃវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុពិភពលោកសព្វថ្ងៃនេះ ។

- យោងតាមឯកសារស្ទង់មតិ ដែលភាគីនិយោជិតបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែ
កញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាលរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០ នាក់ លើ ៥០
នាក់ មិនបានឯកភាពក្នុងការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានទិរវេលាមិនកំណត់ទេ ។



Handwritten signature

លោកស្រី លី ឈៃ សេន ចិត្តិស័រ ប្រធាន

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រៀបចំដាក់ចុងបាត់តាមផ្នែកនីមួយៗ ដើម្បីកាត់បន្ថយ ភាពឆ្លើយហត់របស់កម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងធ្វើការ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតបានសំណូមពរឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំដាក់ចុងបាត់តាមផ្នែកនីមួយៗ ដើម្បីកំដរ អារម្មណ៍កុំឱ្យងងុយគេង បំបាត់ការឆ្លើយហត់ និងទុក្ខចប់ក្នុងម៉ោងការងារ គឺជាសំណូមពរ និងមិនមានច្បាប់ចែង ទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានរកឃើញដែរថា មិនមានច្បាប់ ប្រកាស សេចក្តីជូនដំណឹង សារាចរ ឬ បទដ្ឋានគតិយុត្តិណាដែលចែងឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំដាក់ចុងបាត់ ទាក់បន្តប្រៀបឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ទាបនោះទេ? ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំដាក់ចុង បាត់នេះ គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ឱ្យវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

កន្លងមកការទាមទារទាក់ទងនឹងវិវាទផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់យ៉ាងស៊ីសង្វាក់ គ្នាថាមានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ទើបអាចនាំយកវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុត របស់សហជីពនេះ ផ្តល់អំណាចផ្លូវច្បាប់ក្នុងការទាមទារបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុង ការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍មួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ដើម្បីទទួលបាន ភាពជាតំណាងបំផុតនេះ ហេតុ ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជីកា និងត្រូវ បំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងហេតុនេះ ។

ម៉្យាងទៀត ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា "សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍នឹងមកជំនួសអនុ សញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ទារព័រវិញដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីម្នាក់ម្នាក់ អនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ ។"

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញ សេចក្តីបង្គាប់ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ វានឹងក្លាយជាការអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដិកូដិមនរាច អនុវត្តឡើងសម្រាប់សិរីឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ដុតកំណត់នោះទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩២/០៩-វិលសិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច អំណាចវិវាទទី ២ និងលេខ ៤៨/០៩-ស៊ីស៊ី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២) ។



Ala

ប្រសិនបើសហជីពមួយ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ នាំឱ្យសហជីពនេះ មិនមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួម ក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតក្នុងរោងចក្រទាំងមូលបានទេ (សូមមើលមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី ២-ខ និង ប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី ១) ។ សិទ្ធិនេះ ជារបស់សហជីពដែលបានចុះបញ្ជី និងមាន សមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារ ។

តាមរដ្ឋហេតុ សហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុនបានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវតាមបញ្ជីកាលេខ ១៦៨០ ក.ប/ វក. ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។ សហជីពបានអះអាងថា សមាជិកសហជីពមានប្រហែល ៥០ ទៅ ៧០ នាក់ ហើយមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។

ជានូរៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំ វិវាទការងារនោះ ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អរវិក្រិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៩/០៥-តិន តាម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទ ទី១, លេខ ១០៨/០៧-៨ ស្តារ ស្តារវ៉ែរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៣៥/០៧-វិល សិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤/០៨-ហ្វឹក ស្វី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុច វិវាទទី៣, លេខ ១០១/០៨-ដី ឌី អិម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ និង លេខ ៤២/០៩-ភីវីវិវិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២) ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យ ឃើញថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពរួមការងារកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន មេដត្រេស ថែកស្ថាយ ផងដែរ ដែល មានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត ហើយដែលមានសុពលភាពរហូតដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់លក្ខណៈសម្បត្តិ ផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទ អំពី ផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងបុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹង វិវាទអំពីប្រយោជន៍ កាលណាសហជីពដែលទាមទារគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ហើយមានសហជីពផ្សេងនៅក្នុង រោងចក្រនោះមានភាពជាតំណាងបំផុត (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៨/០៩-អ្នកឃីង ហេតុ ផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ គឺសហជីពសេរីកម្មករមិនទាន់មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុង ការនាំវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ដោយសហជីពនេះតែងកងរងផ្ទាល់ អាក្រក់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការដោះ



Handwritten signature or mark.

ស្រាយបានទេ ពីព្រោះ សហជីពសេរីកម្មករមិនទាន់មានភាពតំណាងបំផុតនៅឡើយ គឺមានតែសហជីពរួបរួមការងារកម្ពុជាដែលមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិនាំយកវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នេះ ។

ដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំដាក់កុងតឺន័រតាមផ្នែកនីមួយៗ ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពឡើយហេតុរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងហោងធ្វើការ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន រក្សាប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ នៅដីដែល ក្នុងករណីសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានចុះផ្សេងៗ មានការអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមត្រូវពី ក្រុមហ៊ុន

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានចុះផ្សេងៗ ពី ១ថ្ងៃ ដល់ ៣ ថ្ងៃ មានច្បាប់អនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុន។ កម្មករនិយោជិតសំណូមពរថា បើការឈប់ខាងលើនេះលើសពី ៣ ថ្ងៃ ចាំក្រុមហ៊ុន កាត់ទាំងអស់ ពីព្រោះ កន្លងមក កម្មករនិយោជិតដែលសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានចុះផ្សេងៗ ដោយគ្មានប្រាក់ឧបត្ថម្ភ រយៈពេល ១ថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនកាត់ ១ ដុល្លារអាមេរិក រយៈពេល ២ ថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនកាត់ ៣ ដុល្លារអាមេរិក និងរយៈពេល ៣ ថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនកាត់ ៥ ដុល្លារអាមេរិកទាំងអស់។ ដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម :

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា “...សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រតិបត្តិស្របតាមក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកដីនៃសហគ្រាសជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន រោង រក្សាបញ្ជូន និង ដឹកនាំនៃនិយោជក ។...”

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងត្រប់ត្រង់ក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ (សូមមើលសេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦-ប្តីក ស៊ី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រឹស្តីបញ្ជាក់ កូហារី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ៣៣/០៧-បញ្ជាក់ ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៦/០៧ -អ៊ឹម និង វ៉ី ទី៣ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៨៤/០៨-ទ្រឹស្តីបញ្ជាក់ កូហារី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៤១/០៨ -ប៊ុបតេម ហេតុផលនៃ សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១)

នៅក្នុងសំណុំរឿង លេខ ២៤/០៥-វិវ វិល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “ និយោជក តាមរយៈការសម្រេចជាឯកភាពភាគី អាចរៀបចំផែនការផលប្រយោជន៍



Handwritten signature

ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬ លើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមាន ផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមរាជ្យកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យកណ្តាលយល់ឃើញថា វាគឺជាសិទ្ធិចាត់ចែង និងដឹកនាំក្រុមហ៊ុន ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការឱ្យបានទៀងទាត់ធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ ឧបត្ថម្ភផ្នែកស្នាក់នៅចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ ២៦ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ (ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ៥ ដុល្លារអាមេរិក ដែលផ្តល់ឱ្យដោយសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការ ងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០១៧ សកបបេ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០) ដោយភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌ ករណីកម្មករនិយោជិត សុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានចុះផ្សេងៗ គ្មានប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេល ១ ថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនកាត់ ១ ដុល្លារអាមេរិក រយៈពេល ២ ថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនកាត់ ៣ ដុល្លារអាមេរិក និងរយៈពេល ៣ ថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនកាត់ ៥ ដុល្លារ អាមេរិកទាំងអស់ ។

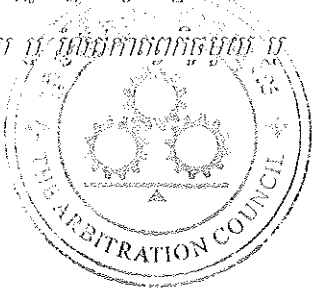
ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ ផ្នែកស្នាក់នៅចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ នៅដដែល ក្នុងករណីសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមានចុះផ្សេងៗ គ្មាន ប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេល ពី ១ ថ្ងៃ ដល់ ៣ ថ្ងៃ មានច្បាប់អនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុន ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បូកកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិរវេលារយៈពេល ៦ ខែ មករយៈពេល ២ ឆ្នាំម្តងវិញ

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិរវេលា រយៈពេល ៦ ខែរួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ សហជីពបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបូកកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិរវេលា រយៈពេល ៦ ខែនេះ មកជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិរវេលារយៈពេល ២ ឆ្នាំវិញ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ករណីនេះ ដូចខាងក្រោម :

មាត្រា៦៥ នៃច្បាប់ការងារ ចែងថា “ កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែក ការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធាននៃរាជ្យករ ហើយអាចធ្វើទៅ តាមប្រយោជន៍ដែលភាគីទាំងសងខាង ព្រមព្រៀងគ្នា ។ ”

មាត្រា ១ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចែងថា “ កិច្ចសន្យា គឺជានូវៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គល ២ នាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីបង្កើត រក្សា ឬ ផ្តល់ដាក់ពាក្យចម្លង ឬ ច្រើនដែលទាក់ទងនឹងខ្លួន ។ ”



Handwritten signature or mark in the bottom right corner.

មាត្រា ២២ នៃ ក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចែង ថា " កិច្ចសន្យា គឺជាច្បាប់របស់គូភាគី ។ "

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រាទាំងបីខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានពន្យល់ ថា " ដោយអនុលោមទៅតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ការងារ បានដាក់កិច្ចសន្យាការងារ ឱ្យវិញនៅក្រោមវិធានអាជ្ញា ធិ (វិធានទូទៅ) មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារកំណត់នៅក្រោមក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និង ការទទួលខុសត្រូវក្រៅដែរ ។ ផ្អែកតាមមាត្រា១ និងមាត្រា២២ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ៣៨ ក្រ.ច ខាងលើ កិច្ចសន្យា ការងារអាចធ្វើទៅបាន ចុះត្រាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នា រវាងភាគីកម្មករនិយោជិត ជាមួយភាគីនិយោជក ត្រូវ បុគ្គលណាក្រៅពីភាគីនៃកិច្ចសន្យា (កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក) បង្ខំឱ្យចុះកិច្ចសន្យាការងារបានឡើយ ។ "

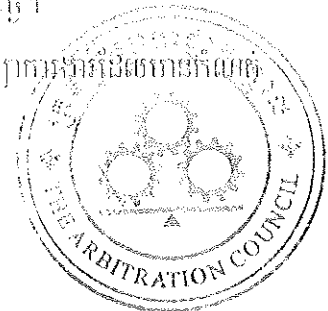
ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន កំណត់ទិរវេលាពីរឆ្នាំម្តង អាចធ្វើទៅបានចុះត្រាតែភាគីនិយោជកយល់ព្រមផងដែរ ។ តែក្នុងវិវាទនេះ ភាគី និយោជកមិនយល់ព្រមឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលជាភាគីទី៣ មិនអាចបង្ខំភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា ឱ្យរួចវិញពីភាពពិតដែលផ្តុំពីមន្ទះរបស់គូភាគីបានឡើយ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះមិនផ្តុំពីបញ្ញត្តិច្បាប់ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដីសេចក្តីទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ច សន្យាការងារអាចទិរវេលាកំណត់រយៈពេល ៦ ខែ មករយៈពេល ២ ឆ្នាំម្តងវិញ ។

យោងតាមបង្គោលដែលបានរកឃើញ រង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចការពន្យល់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ :

សម្រេច និង ច្បាប់

- ចំណុចវិវាទទី១ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំដាក់ផ្ទុះបាត់ ការផ្អែកនីមួយៗ ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពឡើយរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងហោងធ្វើការ ។
- ចំណុចវិវាទទី២ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ថ្លៃល្អិតនៅ ចំនួន ៥ ដុល្លារ រវាងក្នុងមួយខែ នៅដដែល ក្នុងករណីសំច្បាប់លេខសម្រាកមានចុះផ្សេងៗ ក្នុងប្រាក់ លក្ខណ៍ និងមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុនរយៈពេលពី ១ ថ្ងៃ ដល់ ៣ ថ្ងៃ ។
- ចំណុចវិវាទទី៣ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ ទិរវេលារយៈពេល ៦ ខែ មករយៈពេល ២ ឆ្នាំ វិញ ។



Handwritten signature

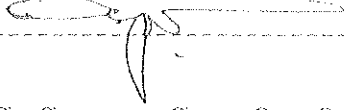
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យដទៃសំដៅជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ឧត្តលេខរបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

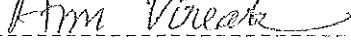
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : ម៉ែវ សំបូរណ៍

ហត្ថលេខា: 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : អាន វីរៈ

ហត្ថលេខា: 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ម៉ែន ម៉ុងធារា

ហត្ថលេខា: 

