ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៤/០៨ — ឃ្វីក ស៊ូ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **ឈីវ ភិរម្យ**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ឃ្វីក ស៊ូ (ខេមបូឌា) អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិដីថ្មី សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៥៨៨ ៥៨០ ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១-លោក សុខ ចាន់ថា ទីប្រឹក្សាក្រុមហ៊ុន

២-លោក ស៊ាវ គឹមឆាយ ប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធ-សហជីពយុវជនខ្មែរ**

អាស័យដ្ឋាន : ភូមិដីថ្មី សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ២០៤ ៧៣១ ឬ ០១៦ ៦៨៦ ១៤៤ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១-លោក ញ៉ាំង សំបូរ	មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
២-លោក យិន ឆេកូ	ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន យ៉ីកស៊ូ
៣-លោក គិន សៅ	អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន យ៉ីកស៊ូ
៤-លោក អឿ សំអូន	លេខាសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន យ៉ីកស៊ូ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១-សហជីពយុវជនខ្មែរទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល១ឆ្នាំម្តងៗ និងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់បំណាច់ ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនៅពេលដល់កាលកំណត់ម្តងៗ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាការងាររយៈ ៣ខែម្តង និងផ្តល់ប្រាក់ ៥ភាគរយជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលលាឈប់ ឬពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ។

២-សហជីពយុវជនខ្មែរទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យ កម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅពេលកម្មករមានធុរៈផ្សេងៗ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា បានផ្តល់ជាប្រាក់ឈ្នួលជំនួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ព្រោះកន្លងមកមានកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងប្រតិភូបុគ្គលិក និងក្រុមហ៊ុន។

៣-សហជីពយុវជនខ្មែរទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមតុសម្រាប់ហូបបាយឱ្យបានច្រើន ព្រោះកម្មករខ្វះតុសម្រាប់ហូបបាយ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចបន្ថែមបានទេ ព្រោះកន្លងមករោងបាយមានតុគ្រប់គ្រាន់រួចហើយ ម្យ៉ាងទៀតទីធ្លាមានការចង្អៀត។

៤-សហជីពយុវជនខ្មែរទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ១៥នាទី។ ដោយឡែកភាគី ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតបានតែ ៧នាទីប៉ុណ្ណោះ ព្រោះមានកិច្ចព្រមព្រៀងកន្លងមកហើយ។

៥-សហជីពយុវជនខ្មែរទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យតំណាងសហជីពយុវជនខ្មែរ បានចូលរួមប្រជុំក្នុងមួយសប្តាហ៍មួយដងរយៈពេលពីរម៉ោង។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩

សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយ របាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១២៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ (វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:០០នាទី) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ឃ្វីកស៊ូ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរនូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់មក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី ១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ០៤ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៩ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៥ចំណុចនេះ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៨ តាមរបាយការណ៍ ស្តីពីវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ១២៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៥ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទីល្ងាច ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នានូវចំណុចវិវាទទី២ ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតដកយកចំណុចវិវាទនេះចេញ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណា លើចំណុចវិវាទដែលមិនសះជា

THE ARBITRATION COUNCIL

គឺចំណុចវិវាទទី១ ទី៣ ទី៤ និងទី៥ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការឆ្លើយបំភ្លឺរបស់ភាគី នៅក្នុងសវនាការដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ទស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១-កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក ជាមួយនឹងសហជីព កម្មករនិយោជិត ក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៦

២-សេចក្តីប្រកាសលេខ ០១៦/២០០៦ រប. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីក ស៊ូ ស្តីពីការឯកភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត ប្តូរថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១៨ថ្ងៃ ទៅបើកជាទឹកប្រាក់វិញ។

៣- សេចក្តីប្រកាសលេខ ០១៨/២០០៦ រប. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីក ស៊ូ ស្តីពីការបើកទ្វារទៅបង្គន់ក្រោយពេលចូលធ្វើការ។

៤-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីកស៊ូ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦។

៥-សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ១០៦/០៦-ឃ្វីកស៊ូ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦។

៦-លិខិតផ្ទេរសិទ្ធ ជូនលោក ស៊ាវ គីមឆាយ និងលោក សុខ ចាន់ថា ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១-បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿង របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ កម្មវត្ថុស្តីពីសំណើទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។

២-លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ គោរពជូននាយកក្រុមហ៊ុន ស្តីពីការជូនដំណឹងការបោះឆ្នោតការផ្លាស់ប្តូរគណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ឃ្វីកស៊ូ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧។

៣-លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ គោរពជូននាយកក្រុមហ៊ុន ស្តីពីសំណើសុំជួបពិភាក្សា និងសម្របសម្រួលនូវករណីវិវាទការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧។

៤- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ គោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីសំណើសុំលោកប្រធានមេត្តាជួយដោះស្រាយនូវករណីវិវាទការងារនៅក្រុមហ៊ុន ឃ្វីកស៊ូ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។

THE ARBITRATION COUNCIL

៥-ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត គោរពជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ស្តីពីសំណើរសុំលោកប្រធានមេត្តាជួយធ្វើអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយនូវបញ្ហាលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧។

៦-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីកស៊ូ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១-របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឃ្វីកស៊ូ លេខ១២៨ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។

២-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីកស៊ូ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១-លិខិតអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុនចូលរួមសវនាការ លេខ ០៨១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។

២-លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិត ចូលរួមសវនាការ លេខ ០៨២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

-ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីក ស៊ូ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០០នាក់។

-តាមការអះអាងរបស់សហជីពយុវជនខ្មែរ ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងរឿងនេះ សហជីពនេះមានសមាជិកចំនួន១០០នាក់ ប៉ុន្តែមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី១ : ក-ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាមានរយៈពេលមួយឆ្នាំម្តង១

-ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេល ១ឆ្នាំម្តង១ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះគឺការទាមទារដូចគ្នាទៅនឹងសំណុំរឿងលេខ១០៦/០៦ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានចេញសេចក្តីបង្គាប់រួចហើយ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦។

ខ-ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យា ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដល់កាលកំណត់ម្តង១

-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដល់កាលកំណត់បីខែម្តង១ ទោះបីនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យកម្មករនិយោជិត មុខតំណែង

THE ARBITRATION COUNCIL

កិច្ចសន្យាការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតតទៅទៀតក៏ដោយ ។ មានន័យថា សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ចំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយនេះ បីខែម្តង១ ។

-ចំណែកភាគីក្រុមហ៊ុន មិនអាចផ្តល់ប្រាក់ចំណាច់កិច្ចសន្យា ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតបីម្តង១បានទេ គឺក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូននៅពេលក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ (ឈប់បន្តកិច្ចសន្យាការងារថ្មីឱ្យ) ឬកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីការងារ ។

-ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុនបានគិតប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយនេះ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនដែលខ្វះទេកន្លងមក ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានគិតប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយនេះ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុន ឬកម្មករនិយោជិតសុំផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ មានន័យថា ឈប់បន្តកិច្ចសន្យាការងារថ្មីឱ្យ ឬសុំលាឈប់ពីការងារ ។

-ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតម្តង១ គឺក្រុមហ៊ុនបានអានខ្លឹមសារ នៃកិច្ចសន្យាការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតស្តាប់ ហើយនៅក្នុងកាតសំគាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់១ និងនៅក្នុងតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល មានដាក់ថ្ងៃខែឆ្នាំចូលធ្វើការដំបូងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់១ ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតម្នាក់១ ដឹងថាទទួលបានប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយនោះប៉ុន្មាន នៅពេលដែលខ្លួនផ្តាច់សន្យាការងារ ឬសុំលាឈប់ពីការងារ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុនទេ ។

-ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹង៧ថ្ងៃមុន មុនដល់កាលកំណត់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្តង១ ហើយជារៀងរាល់ថ្ងៃ តែងតែមានកម្មករនិយោជិត ដែលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ និងកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបន្តកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ។ ភាគីកម្មករមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុនទេ ។

-ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានហេតុផល ក្នុងការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ចំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ៥ភាគរយបីខែម្តង១ទេ ប៉ុន្តែនេះជាការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមតុហូបបាយសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ព្រោះកម្មករនិយោជិតខ្វះតុសម្រាប់ហូបបាយ

-ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំដាក់តុសម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូបបាយរួចហើយ ប៉ុន្តែនៅខ្វះមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ ហេតុនេះ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមតុសម្រាប់ហូបបាយនេះឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។

៧

-ចំណែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ម៉ោងបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់ គឺចន្លោះពីម៉ោង១២:០០ ដល់ម៉ោង ១៣:០០ កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនទៅហូបបាយនៅកន្លែងអាគារដែលក្រុមហ៊ុនជួលឱ្យ និងមួយចំនួនទៀតបានហូបបាយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ចំពោះការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យបន្ថែមតុហូបបាយនេះ ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពអាចបន្ថែមបានទៀតទេ ពីព្រោះពុំមានកន្លែងដែលអាចបន្ថែមតុបាន។ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនជួលទីតាំងគេដែលមិនអាចចាត់ចែងខុសនឹងកិច្ចសន្យាជួលកន្លែងរវាងម្ចាស់អាគារ និងក្រុមហ៊ុនឡើយ។

-ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់ទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ក្រុមហ៊ុនថា ក្រុមហ៊ុនមានទីតាំងចង្អៀតពិបាកនឹងរៀបចំបន្ថែមតុហូបបាយនេះទេ។ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនអាចរៀបចំបន្ថែមតុហូបបាយនេះបាន ព្រោះជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

-ភាគីកម្មករនិយោជិតគ្រាន់តែបញ្ជាក់ហេតុផលថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមតុហូបបាយឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ព្រោះកម្មករនិយោជិតខ្វះតុអង្គុយហូបបាយ ប៉ុន្តែមិនបានបញ្ជាក់ហេតុផលថា តើការខ្វះតុហូបបាយនេះប៉ុន្មាន? ប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាក់? តើត្រូវការឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមតុហូបបាយនេះប៉ុន្មាន ខ្វះច្រើន ឬតិចនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង១៥នាទី

-ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ជាទូទៅអាគារដែលវែងជាងគេ (Line) មានប្រវែង ៣០ម៉ែត្រ ហើយពីអាគារវែងនេះ មកដល់ទ្វារចេញប្រវែង ៣០ម៉ែត្រ ដូច្នេះ សរុបប្រវែង ៦០ម៉ែត្រ ដែលកម្មករនិយោជិតចេញពីបរិវេណក្រុមហ៊ុន មកខាងក្រៅ មិនលើសពី ១នាទីទេ។

-ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតចេញពីបរិវេណក្រុមហ៊ុនមកខាងក្រៅ ប្រហែលពី១០នាទី ទៅ១៥នាទី។

-កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ចេញមុនម៉ោង ៥នាទី។ ប៉ុន្តែបន្ទាប់ពីមានស្នើសុំពីភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការពិភាក្សា និងចរចារជាមួយក្រុមហ៊ុនមក ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ៧នាទី (កិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ ដែលមាន លោក ញ៉ាំង សំបូរ មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ បានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ក៏បានចូលរួមក្នុងសវនការផងដែរ។

-ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ១៥នាទី ព្រោះខ្លាចប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករ

THE ARBITRATION COUNCIL

និយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ថា តើស្ត្រីមានផ្ទៃពោះរូបណាខ្លះដែលមានផលវិបាកដែលទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាព ពេលចេញពីធ្វើការងារឡើយ ។

-ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្នកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះមានចំនួន ១២នាក់ ហើយកន្លងមកមិនមានស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះណាទទួលគ្រោះថ្នាក់នៅពេលចេញពីធ្វើការងារទេ។ ចំណែកភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនជំទាស់នឹងការបញ្ជាក់របស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី៥ : ការទាមទារឱ្យតំណាងសហជីពបានចូលរួមប្រជុំក្នុងមួយសប្តាហ៍មួយដងរយៈពេលពីរម៉ោង

-សហជីពយុវជនខ្មែរទាមទារឱ្យតំណាងសហជីពរបស់ខ្លួន បានចូលរួមប្រជុំមួយសប្តាហ៍មួយដងរយៈពេលពីរម៉ោង ដើម្បីជួយដោះស្រាយការទាមទាររបស់កម្មករ ។

-ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា បើកម្មករនិយោជិតទាមទារអ្វីមួយគឺកម្មករនិយោជិតអាចពឹងពាក់ប្រតិភូបុគ្គលិកប្រជុំដោះស្រាយ បើប្រតិភូបុគ្គលិកមិនអាចដោះស្រាយតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានប្រតិភូបុគ្គលិក ឬកម្មករនិយោជិតអាចពឹងពាក់សហជីពជួយដោះស្រាយបន្តជាមួយក្រុមហ៊ុន។

-សហជីពដែលស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយដោះស្រាយការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត បន្ទាប់បានទទួលការពឹងពាក់ពីកម្មករនិយោជិតឱ្យជួយដោះស្រាយការទាមទារ ក្រុមហ៊ុននឹងសហការប្រជុំពិភាក្សាដោះស្រាយការទាមទារនោះ។ ប៉ុន្តែ បើសហជីពចង់ឱ្យតំណាងសហជីពចូលរួមប្រជុំក្នុងមួយសប្តាហ៍មួយដងរយៈពេលពីរម៉ោង ពីបញ្ហាសហជីពនោះ សហជីពអាចប្រជុំនៅក្រៅបរិវេណរោងចក្របាន។

-ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា បើតំណាងសហជីពជាកម្មករនិយោជិត គាត់ត្រូវតែគោរពពេលម៉ោងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ព្រោះក្នុងច្បាប់ការងារតម្រូវឱ្យ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១ : ក-ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេលមួយឆ្នាំម្តង១

បន្ទាប់ពីបានពិចារណាលើឯកសារ និងភស្តុតាងនានាដែលដាក់ជូនដោយភាគីរួចមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនៃសំណុំរឿង លេខ ១០៦/០៦-ឃ្វីក ស៊ូ ចំណុចវិវាទទី៤ គឺដូចគ្នាទៅនឹងការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ (ក) នៃសំណុំរឿងនេះ ដោយភាគីវិវាទតែមួយ គឺនិយោជក និងសហជីពយុវជនខ្មែរ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ម្តងរួចហើយ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦ ដែលត្រូវបានផ្តល់ហេតុផល និងធ្វើសេចក្តីសម្រេចថា " *គោលការណ៍គ្រឹះទូទៅនៃកិច្ចសន្យាមួយ គឺការព្រមព្រៀងរវាងភាគីនៃកិច្ចសន្យានោះ ឈរលើមូលដ្ឋាននៃឆន្ទៈដោយសេរីរបស់ភាគីទាំង២ ដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំ ដោយភាគីដែលមិនមែនជាភាគីនៃកិច្ចសន្យានោះទេ ។ ជាងនេះទៅទៀត ក៏គ្មានបុគ្គលណាម្នាក់អាចធ្វើការ*

កំណត់លក្ខខណ្ឌនៃថិរវេលានេះ ខុសពីឆន្ទៈ និងព្រមព្រៀង ជំនួសកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ឬនិយោជិតបានទេ ពីព្រោះឆន្ទៈ និង សេរីភាពរបស់ភាគី គឺជាសិទ្ធិស្វ័យភាព និង ឯករាជ្យភាពរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមានចែងឱ្យមានការជ្រៀតជ្រែកលើសិទ្ធិស្វ័យភាព និងឯករាជ្យភាពនេះ "។

ដូចច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿង លេខ ១០៦/០៦-ឃ្វីក ស៊ូ បានចេញសេចក្តីសម្រេចគ្របដណ្តប់លើចំណុចវិវាទទី១ នៃសំណុំរឿងនេះរួចហើយ ។

*គោលការណ៍ "**អាជ្ញាអស់ជំនុំ** (res judicata)" គោលការណ៍នេះ សំដៅទៅលើការមិនលើកយកមកពិចារណា ដោះស្រាយម្តងទៀតនូវករណីវិវាទរវាងភាគីដដែល លើចំណុចវិវាទដដែល នៅពេលដែលវិវាទនោះត្រូវបានសម្រេចសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់រួចហើយ ដើម្បីជៀសវាងមិនឱ្យមានលទ្ធផលផ្ទុយគ្នាចំពោះដំណោះស្រាយវិវាទដដែល និងដើម្បីឱ្យការដោះស្រាយវិវាទត្រូវបានបញ្ចប់ ដោយមានសេចក្តីសម្រេចមួយជាចុងក្រោយ* ។(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៤២/០៧-សោធនី បេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*) ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៤/០៦-ហ្វារធ្យូន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១០៦/០៦-ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបកស្រាយថា *" អនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍ Res Judicata សំណុំរឿងដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចរួចហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចលើកមកធ្វើការសំរេចសារជាថ្មីឡើងវិញបានទេ ។"*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ចំណុចនៃការទាមទារនេះ ដូចគ្នានឹងចំណុចទាមទារទី៤ នៃសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ ១០៦/០៦-ឃ្វីក ស៊ូ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការ និងបានចេញសេចក្តីបង្គាប់រួចហើយ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនធ្វើការពិចារណា និងសម្រេចលើករណីនេះជាថ្មីទៀតតាមសំណើរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឡើយ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាមានរយៈពេលមួយឆ្នាំម្តងៗ។

ខ-ការទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យា៥ភាគរយជូនកម្មករនៅពេលដល់កាលកំណត់ម្តងៗ

មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យានិយោកជក ត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម ។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៦០/០៦-ញូមេក ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ បានបកស្រាយថា " *ខ្លឹមសារនៅក្នុងមាត្រានេះ អាចត្រូវបានបកស្រាយជាច្រើនបែប ហើយមិនមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ទាល់តែសោះចំពោះឃ្លាដែលនិយាយថា "នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា" ពីព្រោះគេមិនដឹងថា តើឃ្លានេះចង់សំដៅលើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ឬជាការផ្តាច់ទំនាក់ទំនងការងារ ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រានេះ ចង់សំដៅលើ* ***"ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា"*** *។ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា អាចត្រូវបានគេបកស្រាយថា ជាប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបង់នៅពេលទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ ឬនៅពេលបញ្ចប់នៃទំនាក់ទំនងការងារ* " ។

ម្យ៉ាងទៀត សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ៦០/០៦-ញូមេក ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ បានកំណត់ថា " *ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ត្រូវបានបញ្ចប់ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ប៉ុណ្ណោះ ។ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមួយ ត្រូវបានបន្តសារជាថ្មី នៅចុងបញ្ចប់របស់វា គេមិនអាចចាត់ទុកថា ទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ឡើយ ពីព្រោះទំនាក់ទំនងការងារនៅតែបន្តដដែល ហើយអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក៏នឹងត្រូវបន្តទៅកិច្ចសន្យាការងារថ្មីផងដែរ* " ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៦០/០៦-ញូមេក ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលខាងលើដែរថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ គឺនៅពេលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបញ្ចប់ ហើយដែលធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានបញ្ចប់ដែរ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនបានគិតប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយនេះ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនដែលខ្វះទេកន្លងមក នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឬនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីការងារ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវស្របតាមមាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ មានន័យថា ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឬកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីការងារ ហើយដែលធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងារត្រូវបានបញ្ចប់ដែរ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលដល់កាលកំណត់បីខែម្តងៗ នៅពេលដែលនិយោជកនៅបន្តកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលបីខែ សារជាថ្មីជូនកម្មករនិយោជិតតទៅទៀត ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមគុបាយឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ព្រោះកម្មករនិយោជិត ខ្វះតុសម្រាប់ហូបបាយ

ទាក់ទងនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមតុហូបបាយឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដូចបានបញ្ជាក់នៅក្នុងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារតម្រូវឱ្យនិយោជករៀបចំបន្ថែមតុហូបបាយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ទេ ហើយភាគីកម្មករនិយោ-ជិត ក៏មិនបានបញ្ជាក់ហេតុផលថា តើត្រូវការតុហូបបាយឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់មានចំនួនប៉ុន្មាន ខ្វះច្រើន ឬតិច ហើយប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាក់ទេ? ។ លើសពីនេះទៀត ភាគីមិនបានលើកបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹង លក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងលក្ខខណ្ឌចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៦០/០៧-ស៊ូត វ៉េ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៨*) ។

លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា និយោជក និងកម្មករនិយោជិត មានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញាណាមួយ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវរៀបចំបន្ថែមតុហូបបាយសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាការទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារដែលទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។

កន្លងមកចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាថា តើសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតឬទេ ពីព្រោះភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះផ្តល់គុណវុឌ្ឍិផ្នែកច្បាប់ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ (សូមមើលមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារកថាខ័ណ្ឌទី២-ខ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី ១) និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍មួយ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត មាត្រា២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ និងប្រការ៦នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ តម្រូវឱ្យសហជីពនោះមានសមាជិកយ៉ាងហោចណាស់ច្រើនជាងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងរោងចក្រ ហើយត្រូវចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀតដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមកជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ*៨១/០៤-អេវើគ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ លេខ០៩/០៥-គីន តាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១០៨/០៧- ៨ ស្តារ ស្តូតវ៉ែរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១៣៥/០៧-វិល សិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១*)។

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពយុវជនខ្មែរមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងក្រុមហ៊ុន ឃ្វិក ស៊ូ ទេ។ ហេតុនេះ សហជីពនេះមិនទាន់មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួមក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងមូលទេ។ (*សូមមើលប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ៩ កថា ខណ្ឌទី ១*)។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រការ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា " *សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសំរាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ* " ។

ផ្អែកលើប្រការ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីប្រយោជន៍ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ អនុសញ្ញារួមជាទូទៅអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តឡើងសម្រាប់សើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់។ (*សូមមើលមាត្រា ៩៦ និង មាត្រា ៣២១ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ*) ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមតុប្រាបបាយឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៤ : ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ១៥នាទី

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ១៥នាទីទេ។ យោងតាមអង្គហេតុដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាថា កម្មករនិយោជិតចេញពីបរិវេណក្រុមហ៊ុនមកខាងក្រៅប្រហែលពី ១០នាទី ទៅ១៥នាទី។ ចំណែកឯភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ៥នាទី។ ប៉ុន្តែ បន្ទាប់ពីមានការស្នើសុំពីភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើការពិភាក្សា និងចរចា

THE ARBITRATION COUNCIL

ជាមួយនិយោជកមក ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀង ឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ៧នាទី (កិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ ដែលលោក ញ៉ាំង សំបូរ បានចុះហត្ថលេខា) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ទាក់ទងនឹងករណីនេះ ភាគីទាំងពីរមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយគ្នាក្នុងការអនុវត្តឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង៧នាទី ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើ នៅមានអនុភាពអនុវត្តនៅឡើយ ។ ហេតុដូច្នេះ ភាគីទាំងពីរត្រូវតែអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ រហូតដល់ថ្ងៃផុតរលុត ឬរហូតដល់មានកិច្ចព្រមព្រៀថ្មីមកជំនួស ។

ដោយផ្អែកទៅលើកិច្ចព្រមព្រៀង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់ភាគីនៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបានត្រឹមត្រូវទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀងនេះហើយ ។

លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា មិនមានស្ត្រីមានផ្ទៃពោះរូបណាដែលមានផលវិបាកដែលទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពពេលចេញពីធ្វើការងារ ឬទទួលគ្រោះថ្នាក់នៅពេលចេញពីធ្វើការងារឡើយ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង១៥នាទី ។

ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើភាគីកម្មករនិយោជិតផ្តល់ហេតុផល និងអំណះអំណាងថា ការអនុញ្ញាតរបស់ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ ចេញមុនម៉ោង ៧នាទីនេះ បានធ្វើឱ្យកម្មករការិនីដែលមានផ្ទៃពោះមានផលវិបាកជាក់លាក់ ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសុវត្ថិភាព ពេលចេញពីធ្វើការងារ ឬទទួលគ្រោះថ្នាក់នៅពេលចេញពីធ្វើការងារនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងធ្វើការសម្រេចផ្សេងពីនេះ ។

ចំណុចវិវាទទី៥ : ការទាមទារឱ្យតំណាងសហជីពបានចូលរួមប្រជុំក្នុងមួយសប្តាហ៍មួយដងរយៈពេលពីរម៉ោង

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យតំណាងសហជីព បានចូលរួមប្រជុំក្នុងមួយសប្តាហ៍មួយដងរយៈពេលពីរម៉ោង ដោយលើកអំណះអំណាងថា ដើម្បីជួយដោះស្រាយការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ។

ប្រការ៦ នៃប្រកាសលេខ ២៨៦ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០០ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ចែងថា *"និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកម្នាក់ៗ នូវពេលវេលាពីរម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ សំរាប់បំពេញការងាររបស់ខ្លួនដោយរក្សាទុកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់សន្ទុំផ្សេងៗ ដែលធ្លាប់បានទទួលនៅដដែល ។ ក្នុងករណីពិសេស និងដោយមានការឯកភាពពីនិយោជកផង ប្រតិភូបុគ្គលិកម្នាក់ៗ អាចបំពេញការងាររបស់ខ្លួនលើសពីថិរវេលាកំណត់នេះ"* ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃប្រកាសនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រកាស២៨៦ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០០ មិនបានផ្តល់សិទ្ធិបែបនេះដល់សហជីពទេ គឺសិទ្ធិនេះបានផ្តល់ឱ្យតែតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិកប៉ុណ្ណោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារឱ្យតំណាងសហជីពបានចូលរួមប្រជុំក្នុងមួយសប្តាហ៍មួយដងរយៈពេលពីរម៉ោង គឺជាការទាមទារផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *១១៦/០៧-ហ្គេស ស៊ាន់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤*) ។ មានន័យថា ការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ដូចគ្នានឹងចំណុចវិវាទទី៣ ខាងលើដែរ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យតំណាងសហជីពបានចូលរួមប្រជុំក្នុងមួយសប្តាហ៍មួយដងរយៈពេលពីរម៉ោង ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ (ក)

-បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេលមួយឆ្នាំម្តងៗ ។

ចំណុចវិវាទី១ (ខ)

-បដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលដល់កាលកំណត់បីខែម្តងៗ នៅពេលដែលនិយោជក នៅបន្តកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលបីខែសារជាថ្មីជូនកម្មករនិយោជិតតទៅទៀត ។

ចំណុចវិវាទី៣

-បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមតុហូបបាយឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទី៤

-បដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ១៥នាទី ។

ចំណុចវិវាទី៥

-បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យតំណាងសហជីព បានចូលរួមប្រជុំក្នុងមួយសប្តាហ៍មួយដងរយៈពេលពីរម៉ោង ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចេញទៅ ពីព្រោះភាគីទាំងពីរបានយល់ព្រមជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់នេះ នៅថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ឈឹម គិរម្យ**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីម សុវណ្ណា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈយា**

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

THE ARBITRATION COUNCIL