ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៩៣/០៨ — ហៃតិច ប្លាមេន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **គង់ ផល្លះ**

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ហៃតិច ប្លាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៩៩៩ ១៣០ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ហំ ភា មេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ

២- លោក ឃួន វីរៈ ជាប្រធានរដ្ឋបាល

៣- លោក សុខ ស្រីជីង ជារដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សម្ព័ន្ធសហជីព_សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ ហៃតិច**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ៦ សេ ផ្លូវ៤៧៦ សង្កាត់ទូលទំពូង១ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៨៨ ៦២៣ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

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

១- លោកស្រី មាស វណ្ណី មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅខូ
២- លោក ស្រៀង ស្រេង មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅខូ
៣- កញ្ញា ឌិម សាវិន ប្រធានសហជីព ស៊ីខៅខូ ប្រចាំរោងចក្រ ហៃតិច
៤- កញ្ញា សុខ នៅ អនុប្រធានសហជីព ស៊ីខៅខូ ប្រចាំរោងចក្រ ហៃតិច
៥- កញ្ញា ត្រី ចំណាន ទីប្រឹក្សាសហជីព
៦- កញ្ញា ជេត សុភ័ណ្ឌ សកម្មជន
៧- កញ្ញា ជិន ស្រីពៅ សកម្មជន

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ការឱ្យដំណឹងមុនតាមមាត្រា ៧៥។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញតាមមាត្រា ៨៩។ ដោយ ឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តតាមមាត្រា ៩១។ ដោយឡែកភាគី ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលមិនទាន់បើកតាមមាត្រា ១២៤។ ដោយ ឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ។

៥- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ដែលជំពាក់កម្មករនិយោជិតតាមមាត្រា ១១៦ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ។

៦- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលកម្មករនិយោជិត មិនទាន់ប្រើអស់យោងតាមមាត្រា ១៦៦ និង ១៦៧ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាច ផ្តល់ជូនបានឡើយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា

ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១៣២១ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១៦ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨។

សវនាការ និង សន្ទមនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

- សវនាការលើកទី ១ : ថ្ងៃទី ២២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ (វេលាម៉ោង ១៤:00 នាទី)។
- សវនាការលើកទី ២ : ថ្ងៃទី ២៩ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ (វេលាម៉ោង ០៨:00 នាទី)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី ២៥ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៨ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហៃតិច ប្អាមេន ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ តាមមាត្រា ៧៥ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១៦ និង មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី ០១ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាទេលើការទាមទារទាំងអស់ចំនួន ០៦ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១៦ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះចំនួន ២ លើក នៅថ្ងៃទី ២២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ (វេលាម៉ោង ១៤:00 នាទី) និង នៅថ្ងៃទី ២៩ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ (វេលាម៉ោង ០៨:00 នាទី)។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាទេ។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចបង្រួមការទាមទាររបស់ពួកគេមកនៅបួនចំណុច ដូចមានរៀបរាប់នៅក្នុងផ្នែកនៃការរកឃើញអង្គហេតុ ព្រោះរោងចក្របានប្តូរទៅទីតាំងថ្មី នៅទល់មុខ អង្គជំនុំជម្រះវិសាមញ្ញនៅក្នុងតុលាការកម្ពុជា ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី ០៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ម្ល៉េះ។ ហេតុនេះហើយ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាតែលើចំណុចវិវាទចំនួន បួនចំណុច ដូចមានរៀបរាប់នៅក្នុងផ្នែកនៃការរកឃើញអង្គហេតុ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និង ហេតុផល ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ ជូនលោកមេធាវី ហំ ភា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ១៣៦១ ពណ.ចកប.កន ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៦។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចុះបញ្ជិកាក្រុមហ៊ុន ហៃតិច ហ្គាមេន លេខ ០៣៦ សកបយ.សក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០០១។

៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុនហៃតិច ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

៥- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុនហៃតិច ហ្គាមេន ស្តីពីសំណើសុំព្យួរការងារកម្មករ-កម្មការិនីផ្នែកដេរ និង ផ្នែកបម្រើយការ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៦- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៧- សេចក្តីបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០១២ កបអ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៨- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ១១៦/០៨-ហៃតិច ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

៩- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ឈ្មោះ សាយម៉ុន ជេ វ៉ាយ តាយ ស្តីពីសំណើសុំប្តឹងទាមទារសំណងការខូចខាតសរុប ចំនួន ៥៥០.០០០ ដុល្លា គុណនឹង៤១៥០ រៀល ស្មើនឹង២.២៨២.៥០០.០០០ រៀល ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

6

១០- បង្កាន់ដៃទទួលប្រាក់របស់តុលាការក្រុងលេខ ៣១៣៨ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១១- ដីកាកោះរបស់សាលាដំបូងក្រុងភ្នំពេញ សំណុំរឿងរដ្ឋប្បវេណី លេខ ១១៤២ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១២- កំណត់ហេតុអនុវត្តដីកាសំរេចចាត់ចែងបណ្ដោះអាសន្ន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។

១៣- លិខិតជំព្រស់ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករចំនួន ៥១នាក់ និង ៣នាក់ ដែលមានស្នាមមេដៃជាន់គ្នាក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៧៤៩ កម/អក/វក លកអ លេខ HYC 00012/08 ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។

១៤- តារាង Payroll ចំនួន ២៣ សន្លឹក ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃរោងចក្រកាត់ដេរហៃតិច ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ។

២- សារណាលើសំណុំរឿងលេខ ១៩៣/០៨ នៅក្រុមហ៊ុនហៃតិច ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨

៣- សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ HYC ១៤០៨ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៤- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគី និយោជក ជាមួយនឹងសហជីព កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហៃតិច ហ្គាមេន សំណុំរឿងលេខ ០៨/០៨ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

៥- កិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

៦- កិច្ចសន្យាជួលរវាងក្រុមហ៊ុន កែវ ម៉ាលី និងក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរហៃតិច ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៨ ។

៧- កិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៨ ។

៨- ដីកាសម្រេចចាត់ចែងបណ្ដោះអាសន្នរបស់សាលាដំបូងក្រុងភ្នំពេញ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨

៩- សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលសំណុំរឿងលេខ ១០៥/០៨-ហៃតិច ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

១០- សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលសំណុំរឿងលេខ ២២/០៨-ហៃតិច ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

១១- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១២- កំណត់ហេតុស្ដីពីកាសាកសួរពតិមានពីតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ហៃតិច ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១៣- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១៤- ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុនហៃតិច ហ្គាមេនគោរពជូនប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខៅខ្វ ស្តីពីសំណើជួយដោះស្រាយវិវាទ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហៃតិច ហ្គាមេន លេខ ១៣២១ កប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហៃតិច ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៧៥០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៧៤៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ការរកឃើញអង្គហេតុ:

- ក្រុមហ៊ុន ហៃតិចហ្គាមេន មានទីតាំងនៅ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ មានជួល កម្មករនិយោជិតប្រមាណជិត ៤០០ នាក់ ផ្អែកតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ប៉ុន្តែមកដល់ថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជិត និង និយោជកបញ្ជាក់ថា រោងចក្រ បានប្តូរទៅទីតាំងថ្មី នៅទល់មុខ អង្គជំនុំជម្រះវិសាមញ្ញនៅក្នុងតុលាការកម្ពុជា ចាប់តាំងពី ថ្ងៃទី ០៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ម៉្លេះ ហើយមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥២ នាក់ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តាច់កិច្ចសន្យា និងសងប្រាក់បំណាច់ ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រហៃតិច ហ្គាមេនគឺជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៣៥២ នាក់ សុទ្ធតែមានកិច្ចសន្យា មានថេរវេលាមិនកំណត់ ។ ហើយភាគីនិយោជកពុំបានជំទាស់ទៅនឹងការលើកឡើងនេះទេ ។
- តាមការអះអាង របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត សហជីពនេះ នៅមានសមាជិក ១៨២ នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥២ នាក់ ដែលធ្វើការទាមទារ ហើយកម្មករនិយោនិកចំនួន ១៧០ នាក់ ដែលពុំមែនជាសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជា បានផ្ដិតមេដៃពឹងពាក់សហជីពនេះឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ពួកគេដែរ ។
- ភាគីនិយោជក បានជំទាស់ថា ក្នុងចំណោមកម្មករចំនួន ៣៥២ នាក់នោះ មានកម្មករចំនួន ១៥៨ នាក់ដែលពុំមាននៅក្នុងបញ្ជីបើប្រាក់ខែរបស់ក្រុមហ៊ុនខ្លួនទេ ដូច្នេះពួកគេពុំមែនជាកម្មកររបស់ក្រុមហ៊ុនទេ។ ប៉ុន្តែ និយោជកពុំបានបង្ហាញអំពី ឈ្មោះ និងអត្តលេខ របស់កម្មករទាំងនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្ដាល បានបង្គាប់ឱ្យភាគីបង្ហាញភស្តុតាងជាលាយលក្ខ័អក្សរ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទាររបស់ខ្លួន។
- ថ្ងៃទី ៣០ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ភាគីនិយោជក បានដាក់ជូនភស្តុតាងបន្ថែម ដើម្បីជំទាស់ ទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលថា មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥២ នាក់។ ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្ដាល បានត្រួតពិនិត្យឃើញថា ភាគីនិយោជក បានជំទាស់ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករចំនួន ៥១ នាក់ និង ៣ នាក់ដែលមានមេដៃជាន់គ្នា។ ក្នុងនោះភាគីនិយោជក ពុំបានបង្ហាញឈ្មោះលើកម្មករណាមួយឱ្យបានច្បាស់លាស់នោះទេ ។
- នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្ដាល បានសួរបញ្ជាក់នូវការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឡើងវិញ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត ក៏បានបង្រួមពីការទាមទារចំនួន ០៦ ចំណុច របស់កម្មករនិយោជិតមកត្រឹម ០៤ ចំណុចវិញ មានដូចខាងក្រោម:
  ១. សងប្រាក់ឈ្នួលព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ពីថ្ងៃទី ០១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី ០១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៨ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បានសងទៅកម្មករនិយោជិត ផ្នែកតុកាត់ និងបោះពុម្ពចំនួន ៣៦ នាក់ ផ្អែកតាមរយៈសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨។
  ២. សងប្រាក់ឈ្នួលព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ផ្នែកបង្ហើយការ និង ផ្នែកដេរ ចំនួន ៣៨០ នាក់ ពីថ្ងៃទី ២៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី ២៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
  ៣. សងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនបានឡុកអៅ ពីថ្ងៃទី ០២ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី ០៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥២ នាក់។
  ៤. សងប្រាក់ឈ្នួលផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥២ នាក់ ដែលមិនព្រមទៅធ្វើការ នៅទីតាំងថ្មីរបស់រោងចក្រចាប់ពីថ្ងៃទី ០៣ ខែ ធ្នូឆ្នាំ ២០០៨ ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការទាមទារចំនួន ០៤ ចំណុចរបស់កម្មករនិយោជិតនេះ មានចំណុចវិវាទបន្ថែម ទី ១ ទី ២ និងទី ៣ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិត បានលើកឡើងនៅក្នុងសវនការនោះពុំមាននៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហៃពិច ហ្វាមេន លេខ ១៣២១ កប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅពេលដែលមានការផ្សះផ្សារនៅក្រសួង ពួកគាត់អត់បានលើកបញ្ហានេះទេ។

ចំណុចទាមទារទី ១ : សងប្រាក់ឈ្នួលព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ពីថ្ងៃទី០១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី ០១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៨ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បានសង ទៅកម្មករនិយោជិត ផ្នែកតុកាត់ និងបោះពុម្ពចំនួន ៣៦ នាក់ ផ្អែកតាមរយៈសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តា លចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨

- ភាគីកម្មករនិយោជិកបានបង្ហាញថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បានសងប្រាក់ឈ្នួលនៃការព្យួររបស់ក្រុមហ៊ុន ទៅកម្មករនិយោជិត ផ្នែកតុកាត់ និងបោះពុម្ពចំនួន ៣៦ នាក់ ផ្អែកតាមរយៈសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ នោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំណុចទាមទារនេះត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចេញសេចក្តីបង្គាប់រួចហើយ នៅថ្ងៃទី ០៤ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ហើយភាគីនិយោជក បានប្តឹងជំទាស់។ ចំណែកភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងបន្តទៅតុលាការទេ។

ចំណុចទាមទារទី ២ : សងប្រាក់ឈ្នួលព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ផ្នែកបម្រើយការ និង ផ្នែកដេរ ចំនួន ៣៨០ នាក់ ពីថ្ងៃទី ២៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី ២៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន សងប្រាក់ឈ្នួលព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ផ្នែកបម្រើយការ និង ផ្នែកដេរ ចំនួន ៣៨០ នាក់ ពីថ្ងៃទី ២៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី ២៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ដោយសារក្រុមហ៊ុនមិនបានព្យួរការងារតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានដាក់ពាក្យព្យួរទៅក្រសួងការងារ នៅថ្ងៃ ២៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារធ្វើគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិកនោះទេ។ នៅថ្ងៃ ២៦ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ក្រសួងការងារ បានចុះមកត្រួតពិនិត្យវាយតម្លៃ ប៉ុន្តែមន្ត្រីក្រសួងការងារ មិនបានចេញលិខិតអនុញ្ញាតិឱ្យព្យួរការងារទេ ដោយសារកម្មករបានធ្វើកូដកម្មទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។
- ភាគីខាងនិយោជក បានលើកឡើងថា កម្មករបានធ្វើកូដកម្ម និងបានយកសោរទៅចាក់ទ្វារបងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានបង្ហាញថា ក្រុមហ៊ុនបានដឹកជញ្ជូនសំភារៈ និងទំនិញចេញជាបណ្តើរៗ ដោយពុំព្រមធ្វើការដោះស្រាយ និងទូទាត់នូវប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យា ជូនកម្មករទៅតាមអ្វីដែលកម្មករបានទាមទារនោះទេ ដូច្នេះហើយទើបកម្មករ និយោជិកនាំគ្នាទៅចាក់សោរទ្វាររបងរោងចក្រក្នុងគោលបំណងបញ្ឈប់ការដឹកជញ្ជូនទំនិញនេះចេញ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា សំណុំរឿងទាក់ទងនឹងការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារធ្លាប់បានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០៩ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ប៉ុន្តែត្រូវក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបិទសំណុំរឿងចោល ដោយសារ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនព្រមបញ្ឈប់ធ្វើកូដកម្មតាមបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- នៅក្នុងសវនាការភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ឱ្យកម្មករនិយោជិត ផ្នែកបម្រើយការ និង ផ្នែកដេរ ចំនួន ៣៨០ នាក់ ពីថ្ងៃទី ២៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី ២៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ទេ ព្រោះនេះជារយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម ។
- រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលព័ត៌មានពីភាគីទាំងពីរថា កម្មករនិយោជិតនៅតែធ្វើការបោះតង់មុខរោងចក្រចាស់ដដែល ទោះបីជារោងចក្របានប្តូរទៅទីតាំងថ្មី នៅទល់មុខអង្គជំនុំជម្រះវិសាមញ្ញនៅក្នុងតុលាការកម្ពុជា ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី ០៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ក៏ដោយ ។

ចំណុចទាមទារទី ៣ : សងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនបានឡុកអៅ ពីថ្ងៃទី ០២ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី ០៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥២ នាក់

- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនបានដាក់ពាក្យព្យួរកិច្ចសន្យា ចាប់ពីថ្ងៃទី ២៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ ថ្ងៃទី ២៩ កញ្ញា ២០០៨ ដោយអនុញ្ញាតិអោយកម្មករចូលធ្វើការវិញ នៅថ្ងៃទី ០២ តុលា ឆ្នាំ ២០០៨ ។ ប៉ុន្តែរហូតដល់ថ្ងៃ ទី ០២ តុលា ឆ្នាំ ២០០៨ នៃកាលកំណត់ ក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកទ្វាររោងចក្រទេ គឺ ក្រុមហ៊ុនបាន ឡុកអៅ ។
- នៅក្នុងសវនាការភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួល ឱ្យកម្មករនិយោជិត ពីថ្ងៃទី ០២ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី ០៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ទេ ព្រោះនេះជារយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម ដោយសារកូដកម្មបានបន្តចាប់តាំងពីថ្ងៃទី ២៧ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ មកម្ល៉េះ ហើយកម្មករនិយោជិតជាអ្នកយក សោ ទៅចាក់ទ្វាររោងចក្រ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ពួកគេពិតជាបានយកសោរទៅចាក់មែន ប៉ុន្តែក្រោយមកពួកគាត់បានដកវិញ ហើយក្រោយមកក្រុមហ៊ុនបានចាក់សោររបស់ខ្លួនវិញ ដោយមិនអនុញ្ញាតិឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ដោយសារកូដកម្មនៅតែបន្ត ក្រុមហ៊ុនគ្មានផែនការបើករោងចក្រនេះឡើងវិញទេ ហើយអត់ហ៊ានត្រឡប់មករោងចក្រផង ព្រោះកិច្ចសន្យាជួលត្រូវបញ្ចប់ ហើយក្រុមហ៊ុនមានទីតាំងរោងចក្រថ្មីហើយ។

ចំណុចទាមទារទី ៤ : សងប្រាក់ឈ្នួលផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥២ នាក់ ដែលមិនព្រមទៅធ្វើការ នៅទីតាំងថ្មីរបស់រោងចក្រ ចាប់ពីថ្ងៃទី ០៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨

- ក្រុមហ៊ុន ហៃតិច មានកិច្ចសន្យាជួលទីតាំង នៅសង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ ក្រុងភ្នំពេញ រយៈពេល ១០ ឆ្នាំ (ចាប់ពីថ្ងៃទី ១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៩៨ ដល់ថ្ងៃទី ០១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៨) ។
- ការជួលដល់ថ្ងៃផុតកំណត់ ក្រុមហ៊ុនរកបានទីតាំងថ្មីនៅ នៅទល់មុខអង្គជំនុំជម្រះវិសាមញ្ញ ក្នុងតុលាការកម្ពុជា ស្រុកអង្គស្នួល (កំបូល) ខេត្តកណ្ដាល។
- ក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ភស្តុតាងថា ការផ្លាស់ប្ដូរទៅទីតាំងថ្មីបានបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី ០៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានចេតនាបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតសម្រេច ចង់ធ្វើការនៅក្នុងទីតាំងថ្មី ក្រុមហ៊ុននឹងទទួលយកពួកគេ ហើយនឹងផ្ដល់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនពី ៣ ខែ ទៅ ៦ ខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករទាំង ៣៥២ នាក់នេះ ពុំព្រមទៅធ្វើការនៅទីតាំងថ្មីទេ គឺពួកគេទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ និងសងប្រាក់បំណាច់តាមមាត្រា ៧៥ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩១ និង មាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ទៀតថា ការទាមទារនេះផ្អែកតាមសេចក្ដីជូនដំណឹង ១៤០៨ ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៧ និង សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ២២/០៨ ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៨។
- សេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ១៤០៨ ចុះនៅថ្ងៃទី ០៦ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៧ បានបញ្ជាក់ថា : " រហូតមកដល់ពេលនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់ផ្លាស់ប្ដូរទីតាំងនោះទេ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្ដូរ ក្រុមហ៊ុននឹងទទួលខុសត្រូវចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ តាមការសន្យាដូចខាងក្រោម :
  ១. បើកម្មករ-កម្មការិនីណាមិនអាចធ្វើការផ្លាស់ប្ដូរទៅបាន ក្រុមហ៊ុននឹងទូទាត់ប្រាក់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារទៅតាមច្បាប់។
  ២. ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការផ្ដល់ដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ព្រមទាំងដោះស្រាយជាមួយកម្មករនិយោជិត រយៈពេលមួយខែ មុនការផ្លាស់ប្ដូរ។
  ៣. ប្រសិនពួកគេធ្វើការផ្លាស់ប្ដូរ ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត"

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១៤០៨ ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៧ មិនអាចអនុវត្តចំពោះសមាជិកសហជីព ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ហៃតិច ហ្គាមេន បានទេ គឺអនុវត្តតែកម្មករដែលជាសមាជិករបស់សហពន្ធ័សហជីពកម្មករកម្ពុជាប៉ុណ្ណោះ ព្រោះសហជីព ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ហៃតិច ហ្គាមេន មិនមែនជាភាគីចុះហត្ថលេខា លើសេចក្តីជូនដំណឹងនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានបញ្ជាក់ថា ផងដែរថា មានកិច្ចព្រមព្រៀងពីរទៀតដែលបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនសន្យាមិនផ្លាស់ទីតាំង គឺកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧ និង កិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៨។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់ទេ។
    - កិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨: ក្រុមហ៊ុនពុំមានការផ្លាស់ប្តូររោងចក្រទេ ក្នុងករណីមានការផ្លាស់ប្តូរ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការជូនដំណឹងរយៈពេល ២ ខែមុន ដើម្បីធ្វើការពិភាក្សា និងដោះស្រាយ។
    - កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៨: ក្រុមហ៊ុនមិនធ្វើការផ្លាស់ប្តូររោងចក្រ ពីទីតាំងចាស់ ទៅទីតាំងថ្មីទេ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះមាននៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១១៦/០៨ ម្តងហើយៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបិទសំណុំរឿងនេះ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនត្រូវជំនុំជម្រះរឿងនេះសាជាថ្មីទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា អង្គហេតុខុសគ្នា នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១១៦/០៨ ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់ប្តូរទីតាំងទេ ហើយចំណែកឯករណីនេះ គឺក្រុមហ៊ុនបានប្តូរទីតាំងហើយ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ក្នុងករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដូចតទៅ:

១. ការទាមទារចំណុចវិវាទទី ១, ទី២ និង ទី ៣ ដែលភាគីកម្មករបានលើកឡើងបន្ថែមនៅក្នុងសវនការ

២. ការទាមទារ ចំណុចទាមទារទី ៤: សងប្រាក់ឈ្នួលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ សម្រាប់ កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៣៥២នាក់ ដែលមិនព្រមទៅធ្វើការ នៅទីតាំងថ្មីរបស់រោងចក្រ ចាប់ពីថ្ងៃទី ០៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨

១.ការទាមទារចំណុចវិវាទទី ១, ទី២ និង ទី ៣ ដែលភាគីកម្មករបានលើកឡើងបន្ថែមនៅក្នុងសវនការ

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ កម្មករនិយោជិតបានសម្រេចធ្វើការបង្រួមនូវការទាមទាររបស់ខ្លួន ពីចំនួន ០៦ ចំនុច មកត្រឹម ០៤ ចំណុច។ ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ចំណុចទី១ ទី២ និងទី៣ នៃការទាមទារ របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ពុំមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជាទេ។ ដូច្នេះ តើក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាល មាន យុត្តាធិការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទទាំង ៣ ចំណុច ដែលទាមទារដោយភាគីកម្មករនិយោជិតដែល ឬ ទេ ?

មាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃក្រៅពី បញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬជាបញ្ហាកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់ នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ* "។ តាមន័យនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិនិត្យមើលលើលក្ខខណ្ឌពីរៈ

១- តើ ចំណុចទី ១ ទី២ និងទី៣ *ដែលកម្មករនិយោជិតបានទាមទារនោះកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ ហេតុដែរ ឬទេ ?*

២- តើបញ្ហានៃ ចំណុចទី ១ ទី២ និងទី៣ *នេះជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទដើមនោះទេ ?*

តាមការរៀបរាប់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក នៅក្នុងសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថាៈ ចំណុចទី១ ទី២ និងទី៣ នៃការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ពុំមាននៅក្នុង របាយការណ៍ស្តី ពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន ហៃតិច ឃ្លាមេន លេខ ១៣២១ កប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ទេ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានសួរបញ្ជាក់ទៅភាគីកម្មករនិយោជិតពីបញ្ហានេះដែរ ហើយ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅពេលដែលមានការផ្សះផ្សារនៅក្រសួងការងារ ពួកគាត់អត់បានដាក់ ជូនទេ។ ម៉្យាងវិញទៀត រឿងរ៉ាវនៃវិវាទទាំងឡាយដែលភាគីទាំងពីរបានលើកឡើងនោះ គឺបានកើតឡើងមុនពេល ដែលភាគីបាននាំបណ្តឹងមកក្រសួងការងារទៀត តួយ៉ាងដូចជា បណ្តឹងទាមទារ ទី១ សុំឱ្យសងប្រាក់ឈ្នួលព្យួរ ការងារកម្មករនិយោជិត ពីថ្ងៃទី ០១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី ០១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៨។ រីឯបណ្តឹងទី២ សងប្រាក់ឈ្នួលព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ផ្នែកបម្រើយការ និង ផ្នែកដេរ ចំនួន ៣៨០ នាក់ ពីថ្ងៃទី ២៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី ២៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ ។ ទី៣ សងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនបានឡុកអៅ ពីថ្ងៃទី ០២ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី ០៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥២ នាក់។ ផ្អែកតាម កាលបរិច្ឆេទនៃបណ្តឹងនេះបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា រឿងរ៉ាវនៃវិវាទនេះពិតជាបានកើតឡើងមុនពេលមានការផ្សះផ្សារ នៅក្រសួងទៅទៀត ហើយវាក៏ពុំមែនជា ផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទដើមនោះដែរ។

ហេតុដូច្នេះ យោងតាមមាត្រា ៣១២ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានភារកិច្ចពិនិត្យនូវបញ្ហា នៃការទាមទារនេះទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤/០៧-ស៊ូ ព្រីមៀរ ហេតុផលនៃសេចក្តី ម្រេចវិវាទ. លេខ ៤២/០៧-សោធន៍ បេ ហេតុផលនៃសេចក្តីម្រេចវិវាទទី ៣. លេខ ០៦/០៨-យីង ឡែន ហេតុផលនៃសេចក្តីម្រេចវិវាទទី២។ សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តធិការសម្រេច លើ ចំណុចទាមទារទាំង ០៣ របស់កម្មករ ខាងលើនេះ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាលើការទាមទារលើចំណុចទី១ ,ទី ២ និង ទី៣ ។

២. ការទាមទារលើចំណុចទាមទារទី ៤ : សងប្រាក់ឈ្នួលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៩២ នាក់ ដែលមិនព្រមទៅធ្វើការ នៅទីតាំងថ្មីរបស់រោងចក្រ ចាប់ពីថ្ងៃទី ០៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨

ទាក់ទងនឹងការទាមទារលើចំណុចទី៤ នេះ នៅក្នុងសវនការ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះមាននៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១១៦/០៨ ម្តងហើយៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបិទសំណុំរឿងនេះ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនត្រូវជំនុំជម្រះរឿងនេះសាជាថ្មីទេ។ ចំណែកឯភាគីកម្មករនិយោជិតវិញបានបញ្ជាក់ថា អង្គហេតុខុសគ្នា នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១១៦/០៨ ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់ប្តូរទីតាំងទេ ហើយចំណែកឯករណីនេះ គឺក្រុមហ៊ុនបានប្តូរទីតាំងហើយ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាច ជំនុំជម្រះរឿងនេះសាជាថ្មីបានដែរ ឬទេ ?

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងករណីដែលវិវាទដែលនាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះ បានបំពេញលក្ខខណ្ឌចំនួន៣ ដូចជា (១)ភាគីដដែល. (២) ចំណុចវិវាទដដែល. និង (៣) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់ ដើម្បីជៀសវាងមិនឱ្យមានលទ្ធផលផ្ទុយគ្នាចំពោះដំណោះស្រាយវិវាទដដែល និងដើម្បីឱ្យការដោះស្រាយវិវាទត្រូវបានបញ្ចប់ដោយមានសេចក្តីសម្រេចមួយជាចុងក្រោយ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៨/០៦-ហ្វូរធ្យូន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ១០៦/០៦-ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ៤២/០៧-សោធន៍ បេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ ពាក់ព័ន្ធនឹង គោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (**Res judicata**)")។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ពាក់ព័ន្ធនឹង គោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (**Res judicata**)"ដែរ។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានរកឃើញថា ចំណុចនៃការទាមទារនេះបានបំពេញតែលក្ខខណ្ឌទី (១)ភាគីដដែល. និង លក្ខខណ្ឌទី (២) ចំណុចវិវាទដដែល ប៉ុណ្ណោះ។ ចំណែកឯលក្ខខណ្ឌទី ៣ មិនបានបំពេញទេ ពីព្រោះនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១១៦/០៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនបានសម្រេចសេចក្តីទេ (ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបិទសំណុំរឿងដោយសារភាគី កម្មករនិយោជិតបានបន្តធ្វើកូដកម្ម ដែលធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចដំណើរការសវនាការបាន)។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ពាក់ព័ន្ធនឹង គោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (**Res judicata**)" មិនអនុវត្តន៍ចំពោះករណីនេះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះអាចជំនុំជម្រះសារជាថ្មីបាន ព្រោះនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១១៦/០៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

មិនបានសម្រេចសេចក្តីអ្វីឡើយ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើការទាមទារនេះ ដូចតទៅ :

ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានប្តូរទីតាំងរោងចក្រ ពីសង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ ក្រុងភ្នំពេញ ទៅទីតាំងថ្មីនៅ ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល ហើយកម្មករនិយោជិតមិនព្រមទៅធ្វើការនៅទីតាំងថ្មីទេ ហើយបាន ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យា និងសងការខូចខាត។ ចំណែកនិយោជកមិនឯកភាពទេ ហើយបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាកម្មករទាំងនេះទេ។ ក្រុមហ៊ុនទទួលពួកគេទាំងអស់ប្រសិនបើពួកគេទៅធ្វើការនៅ ទីតាំងថ្មីដោយមានការធានាដឹកជញ្ជូនរយៈពេល ៣ ខែ ទៅ ៦ ខែ ផង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា លើករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"........នឹងទុកជានិយោជក ដែលបង្កើតសហគ្រាស តាមន័យនៃ ច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ។ សហគ្រាស... .... ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក"* ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថាភាគីនិយោជក មានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន រួមមានការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីកន្លែង មួយទៅកន្លែងមួយ ប៉ុន្តែត្រូវ គោរពនូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន ដូចជា : (១). មិនមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល , (២). មិនប្តូរវេនការងារពីថ្ងៃទៅយប់ ឬពីយប់មកថ្ងៃ, (៣). មិនអោយប៉ះពាល់ទៅនឹងជំនាញ ឬ ផ្លាស់ប្តូរជំនាញឱ្យខុសគ្នាខ្លាំងពេក, (៤). មិនផ្លាស់ប្តូរ កម្មករនិយោជិតទៅកន្លែងឆ្ងាយ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ ១៧/០៣ និង លេខ ១៨/០៣-ហួ ហ៊ីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ៦៣/០៦-អេហ្វ វ៉ាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥. លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កុមារា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១. លេខ ៥០/០៧-ជីឌីអឹម. ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល នៅ ក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិផ្ទេរការងារកម្មករពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយមែន ប៉ុន្តែការផ្លាស់ប្តូរនោះមិនត្រូវធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរ។ ការផ្លាស់ប្តូរនោះ មិនត្រូវផ្លាស់ប្តូរពីកន្លែងជិត ទៅធ្វើការនៅកន្លែងឆ្ងាយ មិនត្រូវប្តូរវេនការងារកម្មករពីវេនថ្ងៃទៅវេនយប់ និង មិនឱ្យកម្មករធ្វើការខុសពីជំនាញខ្លាំងពេក។ ក្នុងអង្គហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញថា និយោជក បានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរពីទីតាំងចាស់នៅចាក់អង្រែលើ ទៅទីតាំងថ្មីនៅស្រុកអង្គស្នួល (កំបូល) ខេត្តកណ្តាល ដែលមាន ចំងាយឆ្ងាយពីទីតាំងចាស់ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា និយោជកមិនបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌទី៤ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។

មាត្រា ១ នៃក្រិតច្បាប់លេខ ៣៨ ចែងថា " *កិច្ចសន្យា គឺជាឆន្ទៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គល ២ នាក់ ដើម្បីបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់ កាតព្វកិច្ចមួយ ឬច្រើនដែលទាក់ទិននឹងខ្លួន* " ។

មាត្រា ២២ នៃក្រិត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ចែងថា " *កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់គូភាគី ។ កិច្ចសន្យាអាចនឹងកែប្រែ ឬរំលត់បាន លុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីគូភាគី ។ កិច្ចសន្យាត្រូវយកទៅអនុវត្តដោយសុច្ចរិត និងតាមបំណងរបស់គូភាគី ។* "

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១ និង មាត្រា ២២ ខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា កិច្ចសន្យាគឺជាច្បាប់របស់ភាគី ។ ដូច្នេះការកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារ លុះត្រាតែមានការឯកភាពពីភាគីនៃកិច្ចសន្យា ។

ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត ហើយផ្អែកលើការអះអាងរបស់ភាគីក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញថា មិនមានខណាមួយចែងថា កម្មករនិយោជិតត្រូវតែប្តូរការងារទៅទីតាំងថ្មីជាមួយក្រុមហ៊ុនទេ ។ ដូច្នេះប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនប្តូរទីតាំងត្រូវមានការឯកភាពពីកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនសម្រេចចិត្តប្តូរដោយឆន្ទៈតែម្នាក់ឯង មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនបានបំពានកិច្ចសន្យាការងារនោះ ឬក៏អាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតថា និយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់ខ្លួន (Constructive cancellation of contract by employer) ។ ដូច្នេះ កម្មករមានសិទ្ធិបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនោះ ហើយអាចទាមទារសំណងការខូចខាត ។

បន្ថែមពីនេះទៀត ទាក់ទងនឹងការផ្លាស់ប្តូរទីតាំងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើតាមសេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៧ ព្រមទាំងមានកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧ និង កិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៨ ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា លើសេចក្តីជូនដំណឹង ព្រមទាំងកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះ ដូចខាងក្រោមនេះ

១- <u>សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១៤០៨ ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៧</u>

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១៤០៨ ចុះនៅថ្ងៃទី ០៦ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៧ មិនបានគ្របដណ្តប់ទៅលើសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ទេ ដោយហេតុថា សហជីពនេះ មិនមែនជាភាគីចុះហត្ថលេខា នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងនេះទេ ។

ទាក់ទងនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១៤០៨ នេះ មិនបានចែងឱ្យច្បាស់លាស់ថា វាគ្របដណ្តប់តែទៅលើសហជីពកម្មករកម្ពុជានោះទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១៤០៨ នេះ មានតំណាងកម្មករ ប្រចាំរោងចក្រ ក៏បានចុះហត្ថលេខាដែរ ។ លើសពីនេះទៀត គ្រប់ពាក្យពេចន៍ ដែលបានប្រើនៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ

ស

គឺសរសេរថា កម្មករ-កម្មការិនីទាំងអស់ ហើយនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២/០៨-ហៃតិច ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៨ ភាគីនិយោជកក៏មិនបានជំទាស់ថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនអាចអនុវត្តចំពោះ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ដែរ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ អាចអនុវត្តបានទៅ លើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នៅក្នុងរោងចក្រ។

២- <u>កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧</u>

នៅក្នុងចំណុចទី១ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ចែងថា *" ក្រុមហ៊ុនពុំមានការផ្លាស់ប្តូររោងចក្រទេ ក្នុងករណីមានការផ្លាស់ប្តូរ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការជូនដំណឹងរយៈពេល ២ ខែមុន ដើម្បីធ្វើការពិភាក្សា និង ដោះស្រាយ ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងរវាងនិយោជក និងសហជីពកម្មករកម្ពុជា។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនបានធ្វើការជំទាស់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ មិនអាចអនុវត្តចំពោះសមាជិក សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ទេ។ យោងតាមខ្លឹមសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា និយោជកពុំមានចេតនាធ្វើការផ្លាស់ប្តូររោងចក្រទេ ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីមានការផ្លាស់ប្តូរ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការជូនដំណឹងរយៈពេល ២ ខែមុន។ ជាក់ស្តែង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកមិនឃើញថា និយោជកបានជូនដំណឹង ដល់កម្មករនិយោជិត មុននឹងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរតាមកិច្ចព្រមព្រៀងនេះទេ។

៣- <u>កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៨</u>

ចំណុចទី ៧ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ចែងថា *" ក្រុមហ៊ុនមិនធ្វើការផ្លាស់ប្តូររោងចក្រពីទីតាំងចាស់ ទៅទីតាំងថ្មីទេ"* ។ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២/០៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការបកស្រាយកិច្ចព្រមព្រៀងនេះថា *"ក្រុមហ៊ុនទៅរក្សាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរផ្នែកនេះ តាមមុខងារ និងជំនាញនៅដដែល សម្ភារៈសម្រាប់បំពេញការងារនៅដដែល កន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនៅដដែល និងសង្វាក់ផលិតកម្មនៅកន្លែងចាស់នៅដំណើរការជាធម្មតា ដែលមិនបណ្តាលឱ្យកម្មករនិយោជិតគ្មានការងារធ្វើឡើយ ។ "*

តាមអង្គហេតុ នៅថ្ងៃទី ០៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ និយោជកបានដឹកសម្ភារៈចេញ ពីទីតាំងចាស់ ទៅទីតាំងថ្មី ហើយមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥២ នាក់ មិនយល់ព្រមផ្លាស់ប្តូរទៅធ្វើការនៅទីតាំងថ្មីនោះទេ ហើយនិយោជកមិនបានផ្តល់ដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរមុននឹងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរនេះដែរ ហើយក៏មិនបានទូទាត់គិតប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាទៅតាមច្បាប់សម្រាប់កម្មករទាំងនោះដែរ។

ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូររោងចក្រពីទីតាំងចាស់ទៅទីតាំងថ្មី គឺនិយោជកបានបំពានកិច្ចសន្យា និងមិនបានគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលនិយោជកបានចុះជាមួយកម្មករនិយោជិតទេ។ ជាងនេះទៀត នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១៤០៨ ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៧ ចំណុចទី១ ចែងថា*" បើកម្មករកម្មការិនីណាមិនអាចធ្វើការផ្លាស់ប្តូរទៅបាន ក្រុមហ៊ុននឹងទូទាត់*

ប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារទៅតាមច្បាប់ " ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា "**ទូទាត់ប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារទៅតាមច្បាប់**" មិនបានចែងឱ្យច្បាស់ថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីខ្លះ នៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ ។

ដោយហេតុថា និយោជកបានបំពានកិច្ចសន្យា និងកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមានជាមួយកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការបកស្រាយ ពាក្យថា **ទូទាត់ប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារទៅតាមច្បាប់** នេះថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដូចតទៅ:

១-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា "*ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ឈប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង វៀរលែង តែក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានកំរិតដូចតទៅ :*

- *ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។*
- *ចិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមាមិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។* "

យោងមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារតម្រូវឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ នៅពេលនិយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យារការងារ កម្មកនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់ ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជក បានបំពានកិច្ចសន្យា និង កិច្ចព្រមព្រៀង ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា កម្មកនិយោជិត មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានចំនួនអាស្រយ័ទៅលើអតីតភាពការងាររបស់កម្មករ និយោជិតគឺ:

- *ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។*
- *ចិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។*

២-សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្តាល់នៃភាគីណាមួយដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន ។*

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ មានន័យថា ភាគីម្ខាងអាចទទួលបាននូវសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន នៅពេលមានការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨៤/០៨-ទ្រីនុងហ្គាល់ គូមារ៉ា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការបកស្រាយថា កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានជំងឺចិត្តទេ ដោយហេតុថា និយោជកមានហេតុផលសមរម្យសម្រាប់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៨៤/០៨-ទ្រីនុងហ្គាល់ គូមារ៉ា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច*) ។

ក្នុងករណីនេះ អង្គហេតុមិនមានលក្ខណៈដូចគ្នានឹងសំណុំរឿងលេខ ៨៤/០៨ ទេ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងបី ជាមួយកម្មករនិយោជិត ដោយធានាថា មិនធ្វើការផ្លាស់សប្តូរទីតាំងទេ។ ប៉ុន្តែនិយោជកបានធ្វើការប្តូរទីតាំងចាស់ទៅទីតាំងថ្មី នៅថ្ងៃទី ០៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកមិនឃើញថា មុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរទីតាំង និយោជកបានធ្វើការចរចារ ឬជូនដំណឹងជាផ្លូវការអំពីការរើទីតាំងទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានធ្វើការដោះស្រាយជាមួយកម្មករនិយោជិតឱ្យបានសមរម្យ មុននឹងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរទេ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតចំពោះទង្វើរបស់និយោជក ដែលបានបំពានកិច្ចព្រមព្រៀង។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ កម្មករមិនបានផ្តល់ ភស្តុតាងអំពីការខូចខាតនោះទេ។ យោងតាមមាត្រា ៩១ កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកប្រាច់មួយ ដែលចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់ចណ្តេញចេញ។ នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពី កាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតមិនបាន ផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា និយោជកត្រូវផ្តល់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។

៣-ការជួសការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ថិរវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចតទៅ:

- ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង ប្រាំមួយខែ ។

- ...

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯង គ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល... "* ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួលហើយ និងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលអោយដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។

ក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនបានធ្វើការជូនដំណឹងឱ្យបានត្រឹមត្រូវទេ នៅពេលដែលបានប្តូរទីតាំងថ្មី ហេតុនេះហើយនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន ដល់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករម្នាក់ៗ និងយោងតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលបានកំណត់រយៈពេលជូនដំណឹង ដូចខាងក្រោម :

៤-ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *" ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានសិទ្ធិឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។"*

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ មានន័យថា ក្នុងករណីមានការផ្តាច់កិច្ចសន្យា ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលការសងប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ដូច្នេះ ផ្អែកតាមហេតុផល ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្លាស់ប្តូរទីតាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន បានបំពានកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលនិយោជកបានធ្វើជាមួយកម្មករនិយោជិត ដែលជាហេតុនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានផ្តាច់ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលការសងប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

៥-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បើក

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១១៦ ចែងថា:.......ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោង បន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ។ ដូចនេះកម្មករមយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលបានធ្វើការ ហើយមិនទាន់បានបើកស្របតាមខ្លឹមសារនៃ មាត្រា ១១៦។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥២ នាក់ ដូចតទៅ: ១-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ, ២-ប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត, ៣-ការជួសការជូនដំណឹងមុន, ៤-ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង ៥-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បើក។

សម្រេច និង បង្គាប់

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាដល់កម្មករនយោជិតចំនួន ៣៥២ នាក់ ដូចតទៅ: ១-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ, ២-ប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត, ៣-ការជូសការជូនដំណឹងមុន, ៤-ប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង ៥-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បើក ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុំ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អុន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លះ**

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