ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៩/០៨ និង ២០/០៨ — ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្រៀល
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អាន វីរៈ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្រៀល ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រយឹង ឃុំពើក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៤៩៣ ២៧៧ ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១-លោក Perter Pan	Assistance of OIC
២-លោក គឹម ម៉ូរ៉ា	SR Supervisor
៣-លោក រស់ សុភាក់	អ្នកបកប្រែ
៤-លោក ហាង បញ្ញា	SR compliance
៥-លោក David Liu	SR Manager

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ សហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា និងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា**

អាស័យដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំង ឃុំពើក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្ដាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៧៨៥ ៨៩០, ០១២ ៩១៥ ៤១៧ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

សហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ :

១-លោក ប៉ែន សុភា	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ
២-លោក សោម សំអឿន	ប្រធានសហជីពខ្មែររោងចក្រQMI
៣-លោក ឡៅ សំអាត	អនុប្រធានសហជីពខ្មែររោងចក្រQMI
៤-លោក ម៉ុម ធន	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ

សហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា :

១-លោក ឈិន សូនី	អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា
២-លោក ឯក សុជា	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា
៣-លោក អ៊ុន ណេត	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា
៤-លោក មាស សារឿន	ប្រធានសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជារោងចក្រQMI
៥-លោក ប៊ុន សុភា	អនុប្រធានសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជារោងចក្រQMI

សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា :

១-លោក លាង ស៊ុនប៉ាង	អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
២-លោក វ៉ា សាត	ប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រQMI
៣-លោក វ៉ំ សុផល	អនុប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រQMI
៤-កញ្ញា សួ លៀងអេង	លេខាសហជីព
៥-លោក សេង សម្បត្តិ	ហិរញ្ញិក
៦-លោក សាក់ ចាន់	ទីប្រឹក្សាសហជីព
៧-លោក ឈិន សុខណយ	ទីប្រឹក្សាសហជីព
៨-លោក សេង ម៉េងហុង	ជំនួយការសហព័ន្ធ

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១-កម្មករទាមទារថែមម៉ោង ៦:០០ដល់ម៉ោង ៨:៣០ ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់លុយបាយចំនួន ២០០០ រៀល ។ និយោជកមិនឯកភាព គឺឱ្យថែមម៉ោងត្រឹមម៉ោង ១៨:០០ ប៉ុណ្ណោះ ។

២-កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមមិនកាត់លុយបំណាច់ឆ្នាំ ចំពោះកម្មករដែលមានច្បាប់ពិសេស ។ និយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់ ។

៣-កម្មករទាមទារថែមម៉ោងថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតជូនកម្មករ គុណ២ បូក១ ។ និយោជកមិនឯកភាព ។

៤-កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ ០១ ថ្ងៃក្នុង ០១ ខែ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាព ឬចាក់ថ្នាំបង្ការ ។ និយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់ ។

៥-កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះឆ្លងទន្លេ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតចាប់ពី ០៨ខែ ត្រូវគិតឱ្យ ៥០ ភាគរយ ។ និយោជក អនុវត្តតាមច្បាប់ ។

៦-សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ក្នុងអំឡុងពេលកម្មករធ្វើកូដកម្ម ។

៧-ស្នើដំឡើងប្រាក់ខែប្រធានក្រុម ៨០ ដុល្លារអាមេរិក ។

៨-ស្នើសុំឱ្យមានលុយមុខតំណែង ១០-១៥-២០ ដុល្លារអាមេរិក ។

៩-ស្នើសុំឱ្យមានលុយបច្ចេកទេស ១០-១៥-២០ ដុល្លារអាមេរិក ។

១០-ស្នើសុំលុយរង្វាន់ប្រចាំខែគ្រប់ក្រុម គ្រប់ផ្នែករបស់ប្រធានឱ្យបានស្មើៗគ្នា ១០-១៥-២០ ដុល្លារអាមេរិក ។

១១-ស្នើសុំដំឡើងប្រាក់ខែជំនួយការ ៦០ ដុល្លារអាមេរិក ។

១២-ស្នើសុំឱ្យមានលុយរង្វាន់ដល់ជំនួយការ ៥-១០-១៥ ដុល្លារអាមេរិក ។

១៣- ស្នើសុំឱ្យមានលុយមុខដំណែងដល់ជំនួយការ ៥-១០-១៥ ដុល្លារអាមេរិក ។

១៤-ចំពោះកម្មករណាដែលមានមុខជំនាញ ២-៣ម៉ាស៊ីន សុំឱ្យមានលុយបច្ចេកទេសដល់កម្មករ ៥-៨-១០ ដុល្លារអាមេរិក ។

១៥-ចំពោះលុយរង្វាន់ផ្តល់ជូនកម្មកររៀងរាល់សប្តាហ៍ សូមឱ្យមានចំនួនកំណត់ពិតប្រាកដ ហើយគិតចាប់ពីម៉ោង ៧:០០ ដល់ម៉ោង ០៤:០០ ម៉ោង ០៦:០០ គិតផ្សេងគ្នា ។ ហើយលុយរង្វាន់បើកជូនកម្មករឱ្យបានទៀងទាត់ ។

១៦-ស្នើសុំដំឡើងប្រាក់ខែជាងម៉ាស៊ីនចាប់ពី ៧០ដុល្លារអាមេរិក ឡើង ។

១៧-ស្នើសុំឱ្យមានលុយមុខជំនាញ ១០-១៥-២០ ដុល្លារអាមេរិក ។

THE ARBITRATION COUNCIL

១៨-ស្នើសុំដំឡើងប្រាក់ខែមេកន្រ្តៃទាំងពីរអាគារ ចំនួន ៧០-៨០ ដុល្លារអាមេរិកឡើងទៅ ។

១៩-ស្នើសុំលុយបច្ចេកទេស ចាប់ពី ១០-១៥-២០ ដុល្លារអាមេរិក ។

២០-ប្រាក់បៀវត្សន៍ ៩០ ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះប្រធានក្រុម ៧០ ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកូនក្រុម ។

២១-ប្រាក់ជំនាញឯកទេស ។

២២-ប្រាក់រង្វាន់ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ០៥៧/០៨ ក.ប./កណ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ និងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ០៦៦/០៨ ក.ប./កណ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ និង ថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

- ការជួបប្រជុំមុនសវនាការៈ ថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ (វេលាម៉ោង ០៨:០០នាទី ដល់ម៉ោង ០៩:៣០នាទី) ។
- សវនាការលើកទី១:ថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ (វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:៣០នាទី) ។
- សវនាការលើកទី២: ថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ (វេលាម៉ោង ១០:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១២:៣០នាទី) ។

THE ARBITRATION COUNCIL

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមចំនួន ១៦ចំណុច ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០០ (សូន្យ) ចំណុច ដោយសារភាគីសហជីព និងតំណាងកម្មករដើរចេញពីតុចរចា។ នៅថ្ងៃដដែល មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានធ្វើរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ០៩៧/០៨ ក.ប./កណ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ដែលមានចំណុចមិនសះជាចំនួន ១៦ចំណុច ហើយបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក នៅថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ដដែល លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលដំណឹងពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល និងភាគីក្រុមហ៊ុន ស្តីអំពីកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត។ ក្រោយពីបានទទួលដំណឹងអំពីកូដកម្មភ្លាម លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីទាំងពីរមកជ្រើសរើសក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជាបន្ទាន់ ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយវិវាទនេះ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់ភាគី និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ។ ភាគីទាំងពីរបានអញ្ជើញមកជ្រើសរើសក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល តាមការកោះហៅរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

បន្ទាប់ពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានសំរេចចេញបញ្ជាឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្អាកកូដកម្មជាបន្ទាន់ ហើយត្រឡប់ចូលធ្វើការតាមកន្លែងរៀងៗខ្លួន នៅថ្ងៃទី០៥ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិត មិនបានផ្អាកកូដកម្មទេ។

ក្រោយពីបានទទួលព័ត៌មាននេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានប្រាប់ឱ្យលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអញ្ជើញភាគីទាំងពីរមកធ្វើការសាកសួរព័ត៌មានមុនសវនាការ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ដែលជាថ្ងៃសាកសួរព័ត៌មានមុនសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលព័ត៌មានថា ភាគីកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារបន្ថែមចំនួន ១១ចំណុចទៀត។ ហើយមូលហេតុដែលកូដកម្មនៅតែបន្តព្រោះគ្មានដំណោះស្រាយលើការទាមទារថ្មីនេះ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានស្នើឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុនបន្តធ្វើការចរចាលើការទាមទារថ្មីនេះ និងស្នើឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្អាកកូដកម្មជាបន្ទាន់ បើមិនដូច្នេះទេ ដំណើរការសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចប្រព្រឹត្តទៅបានឡើយ។ ភាគីទាំងពីរឯកភាពតាមការស្នើសុំរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ហើយក៏ព្រមព្រៀងកំណត់ពេលចរចាបន្តនៅរោងចក្រ នៅថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ដោយមានវត្តមានរបស់មន្ត្រីផ្សះផ្សារបស់មន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល។

THE ARBITRATION COUNCIL

ផ្អែកលើរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ០៦៦/០៨ ក.ប./កណ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ភាគីទាំងពីរបានសះជាគ្នាចំនួន ០៥ចំណុច លើការទាមទារទាំងអស់ចំនួន ១១ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុច បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងថ្មីនេះមក នៅថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ដដែល លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីទាំងពីរមកជ្រើសរើសក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជាបន្ទាន់ ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយវិវាទនេះ។ ភាគីទាំងពីរបានអញ្ជើញមកជ្រើសរើសក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលតាមការកោះហៅរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយឯកភាពជ្រើសរើសក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដដែល ដើម្បីបន្តដំណើរការនៃសំណុំរឿងទាំងពីរនេះក្នុងពេលតែមួយ។

ក្រោយពីការមានការឯកភាពពីភាគីទាំងពីរឱ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដដែលបន្តដំណើរការសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានជំរាបជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអំពីព័ត៌មាននេះ ហើយបានស្នើសុំឱ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលកំណត់ពេលសវនាការ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានជំរាបលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឱ្យធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួនទាំងអស់ ២២ ចំណុច *(១៦ចំណុច របាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ០៥៧/០៨ ក.ប./កណ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ និង ០៦ចំណុចមានក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ០៦៦/០៨ ក.ប./កណ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨)* នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈឆ្នាំ២០០៨ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅក្នុងពេលសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ២២ នេះ ហើយបានទទួលលទ្ធផលសះជាលើចំណុចទី១ និងចំណុចទី៣ ដែលមានក្នុងរបាយការណ៍ ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ០៦៦/០៨ ក.ប./កណ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ នៅសល់ចំណុចវិវាទទី២ ចំណុចវិវាទទី៤ ចំណុចវិវាទី៥ និងចំណុចវិវាទទី៦។ ចំណែកឯចំណុចវិវាទ១៦ ចំណុចដែលមានក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ០៥៧/០៨ ក.ប./កណ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ វិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតឯកភាពដកការទាមទារចំណុចទី១៦ចេញ ហើយសំរេចបញ្ចូលការទាមទារ ១៥ចំណុច ដែលនៅសល់ ទៅជាការទាមទារចំនួន ០៣ចំណុចធំគឺ: ១-ថ្មី- ការទាមទារដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដល់ប្រធានក្រុម ជំនួយការ ជាងម៉ាស៊ីន មេកន្ត្រៃ ជាងភ្លើង ជាងដែក និងកូនក្រុម (ការទាមទារចំណុចទី១, ទី៥, ទី១០, ទី១២, និងទី១៤), ២-ថ្មី ការទាមទារលុយបច្ចេកទេស និងលុយមុខតំណែងចំនួន ១០-១៥-២០ដុល្លាអាមេរិក ឱ្យប្រធានក្រុម ជំនួយការ ជាងម៉ាស៊ីន មេកន្ត្រៃ ជាងភ្លើង និងជាងដែក (ការទាមទារចំណុចទី២, ទី៣, ទី៧, ទី៨, ទី១១, ទី១៣ និងទី១៥), និង ៣-ថ្មី-ការទាមទារដំឡើងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន ៥-១០-១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ និងរង្វាន់ទៀងទាត់ប្រចាំអាទិត្យ (ការទាមទារចំណុចវិវាទទី៤, ទី៦, និងទី៩)។

ហេតុនេះហើយ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទទី១-ថ្មី ចំណុចវិវាទទី២-ថ្មី និងចំណុចវិវាទទី៣-ថ្មី នៃរបាយការណ៍ស្ដីអំពីការមិនសះជា លេខ ០៥៧/០៨ ក.ប./កណ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ និង ចំណុចវិវាទទី២ ចំណុចវិវាទទី៤ ចំណុចវិវាទទី៥ និងចំណុចវិវាទទី៦ នៃរបាយការណ៍ស្ដីអំពីការមិនសះជា លេខ ០៦៦/០៨ ក.ប./កណ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ប៉ុណ្ណោះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការឆ្លើយបំភ្លឺរបស់ភាគី នៅក្នុងសវនាការ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១-បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្រ្ទៀល ខូអិលធីឌី លេខ ០០៣/០៧ ក.ប.វ/កណ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១-លិខិតស្នើសុំដោះស្រាយរាល់សំណើរបស់កម្មករ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ។

២-ស្នាមមេដៃកម្មករចំនួន០៤ សន្លឹក ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ

១-របាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្រ្ទៀល លេខ ០៥៧/០៨ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

២-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្រ្ទៀល ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

៣-របាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្រ្ទៀល លេខ ០៦៦/០៨ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

៤-កំណេត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្រ្ទៀល ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

១-លិខិតអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុនចូលរួមផ្ដល់ព័ត៌មាន លេខ ១០១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

២-លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន លេខ ១០២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

៣-លិខិតអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុនចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន លេខ ១១៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

៤-លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន លេខ ១១៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

៥-លិខិតអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុនចូលរួមសវនាការ លេខ ១៤៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

៦-លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៤៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

ការរកឃើញអង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលភាគីបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- រោងចក្រ ឃ្វីនធ៍ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល មានជួលកម្មករនិយោជិតប្រហែល ២,១០០នាក់។
- សហជីពកម្មករកម្ពុជា សហជីពខ្មែរ និងសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា ជាសហដើមបណ្តឹងនៅក្នុងរឿងនេះ។ តាមការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិត សហជីពកម្មករកម្ពុជា មានសមាជិកប្រហែល ៥៥០នាក់ សហជីពខ្មែរ មានសមាជិកប្រហែល ៦៤០នាក់ និងសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា មានសមាជិកសរុប ៥៣០ នាក់។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតសរុបដែលទាក់ទងនឹងវិវាទតំណាងដោយសហជីពទាំងបីមានចំនួន ១៧២០នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុប ២១០០នាក់។
- ក្នុងចំណោមសហជីពទាំងបីមិនទាន់មានសហជីពណាមួយមានភាពជាតំណាង ឬភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។
- នៅក្នុងសវនាការនិយោជកមិនបានជំទាស់នឹងតួលេខកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកនៃសហជីពទាំងបីនេះទេ។

<u>ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនយកជំណាច់ឆ្នាំមកកាត់ជាមួយការឈប់សំរាកពិសេស</u>

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និង និយោជកឯកភាពគ្នាថា ក្រុមហ៊ុនបានយកដំណាច់ឆ្នាំមកកាត់ជាមួយការឈប់សំរាកពិសេសចំនួន ០៧ថ្ងៃ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលនៅមានដំណាច់ឆ្នាំ។ ប្រសិនបើ អ្នកអត់មានដំណាច់ឆ្នាំ ឬ ប្រើដំណាច់ឆ្នាំអស់ ក្រុមហ៊ុនឱ្យជំពាក់សិនហើយសងនៅឆ្នាំក្រោយ ។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនយកដំណាច់ឆ្នាំមកកាត់ជាមួយការឈប់សំរាកពិសេស ហើយក៏ទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះថ្ងៃដែលឈប់សំរាកពិសេសទៀត មូលហេតុដើម្បីរក្សាទុកដំណាច់ឆ្នាំឱ្យបានច្រើន ហើយបើកបានលុយច្រើន។ ហើយម្យ៉ាងទៀត ការឈប់សំរាកពិសេសជាការឈប់សំរាកដែលកម្មករនិយោជិតមានទុក្ខកង្វល់ និងមានការចំណាយលុយច្រើន ដើម្បីព្យាបាលជម្ងឺ ឬធ្វើបុណ្យសពជាដើម ។
- ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពតាមការទាមទារនេះទេ គឺសុំអនុវត្តតាមច្បាប់ ដោយកាត់ការឈប់សំរាកពិសេសពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មានកម្មករនិយោជិតចំនួនជាង១០០០នាក់ធ្វើការទាមទារលើចំណុចនេះ ។
- យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ការឈប់សំរាកពិសេស ត្រូវទូទាត់ជាមួយការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ របស់កម្មករនិយោជិតដែលមិនទាន់ប្រើអស់ ។

ចំណុចវិវាទទី៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាព និងចាក់ថ្នាំបង្ការចំនួន ១ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះចាប់ពី ៤ខែ ឡើងទៅ ចេញទៅពិនិត្យសុខភាព និងចាក់ថ្នាំបង្ការចំនួន ១ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលដដែល ដោយហេតុថា ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះត្រូវការពិនិត្យផ្ទៃពោះមួយខែម្ដង ដើម្បីថែរក្សាសុខភាពម្ដាយ និងទារក។ ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះត្រូវការឱ្យគ្រូពេទ្យដដែលពិនិត្យតាមដានផ្ទៃពោះ មិនឱ្យដូរពេទ្យ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងពេលសំរាល។ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់អះអាងថា ម៉្យាងទៀត រោងចក្រមួយចំនួននៅជុំវិញរោងចក្រនេះ បានអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សំរាកចំនួន ១ថ្ងៃ ក្នុងខែ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាព ដោយមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលឡើយ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរក្សាប្រាក់ឈ្នួលបានទេព្រោះគ្មានច្បាប់ចែង។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ក្រុមហ៊ុនយល់ស្របថា មិនមានច្បាប់ចែងក្នុងករណីនេះទេ ប៉ុន្តែបើនិយាយអំពីបញ្ហាមនុស្សធម៌ និងសីលធម៌កម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ គួរតែមានសិទ្ធិទៅពិនិត្យសុខភាពរាល់ខែ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះមានប្រហែល ៣០នាក់។

<u>ចំណុចវិវាទទី៥: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់សំរាកលំហែមាតុភាព៥០ភាគរយចាប់ពី៨ខែឡើងទៅ</u>

- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន គិតប្រាក់សំរាកលំហែមាតុភាព ៥០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ចាប់ពីកម្មករនិយោជិតធ្វើការបាន ៨ខែឡើងទៅ យោងតាមច្បាប់ការងារ ទាល់តែធ្វើការបានមួយឆ្នាំទើបមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់សំរាកលំហែមាតុភាពនោះ ហើយមានស្ត្រីចំនួន ៥-៦នាក់ បានសំរាកលំហែមាតុភាពមុនពេលធ្វើការបានមួយឆ្នាំ ព្រោះពួកគេមានផ្ទៃពោះមុនចូលធ្វើការ។ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ទៀតថា មូលហេតុចំបងដែលកម្មករធ្វើការទាមទារនេះព្រោះពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពកម្មករនិយោជិត ត្រូវការលុយច្រើន។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេ គឺសុំអនុវត្តតាមច្បាប់ គឺក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់សំរាកលំហែមាតុភាព ៥០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់លំហែមាតុភាពបីខែ សំរាប់ស្ត្រីដែលធ្វើការបាន ១២ខែឡើងទៅ។

<u>ចំណុចវិវាទទី៦: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម</u>

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្មពីថ្ងៃទី ០១ ខែកុម្ភៈ ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេ ព្រោះកម្មករធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់គ្មានការជូនដំណឹង ហើយក្រុមហ៊ុនមានការខាតបង់ច្រើនណាស់ ក្នុងពេលកូដកម្ម។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមិនអាចបញ្ជាក់ពីចំនួនតួលេខកម្មករនិយោជិតពិតប្រាកដ ដែលចូលរួមកូដកម្មទេ ប៉ុន្តែបញ្ជាក់ថា កម្មករភាគច្រើនចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ហើយពួកគេត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញជាបន្តបន្ទាប់នៅថ្ងៃខុសៗគ្នា។
- កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពបានបញ្ជាក់ថា ខ្លួនបានព្យាយាមចូលធ្វើការវិញ ប៉ុន្តែរោងចក្របានរារាំងមិនឱ្យពួកខ្លួនចូលធ្វើការវិញទេ។ កម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ថា តើពួកគេព្យាយាមចូលធ្វើការវិញ ដោយរបៀបណាទេ?
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់កម្មករទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលពួកគេចូលរួមធ្វើកូដកម្ម។

ចំណុចវិវាទទី១-ថ្មី: ការទាមទារដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដល់ប្រធានក្រុម ជំនួយការ ជាងម៉ាស៊ីន មេកន្រ្តៃ ជាងភ្លើង ជាងដែក និងកូនក្រុមជាង (ការទាមទារចំណុចទី១, ទី៥, ទី១០, ទី១២, និងទី១៤)

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដល់ប្រធានក្រុមឱ្យដល់ ៨០ដុល្លារអាមេរិក។ សព្វថ្ងៃប្រធានក្រុមមានប្រាក់ឈ្នួល ៦០ដុល្លារអាមេរិក។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដល់ជំនួយការឱ្យដល់ ៦០ដុល្លារអាមេរិក។ សព្វថ្ងៃ ជំនួយការមានប្រាក់ឈ្នួល ៥០ដុល្លារអាមេរិក។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដល់ ជាងម៉ាស៊ីន ឱ្យដល់ ៧០ដុល្លារ។ សព្វថ្ងៃ ជាងម៉ាស៊ីន មានប្រាក់ឈ្នួល ៥០ដុល្លារ។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដល់មេកន្រ្តៃឱ្យដល់ ៧០-៨០ដុល្លារអាមេរិក ។ សព្វថ្ងៃ មេកន្រ្តៃមានប្រាក់ឈ្នួល ៥០ដុល្លារអាមេរិក។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដល់ ជាងភ្លើង ជាងដែក ឱ្យដល់ ៩០ដុល្លារអាមេរិក។ សព្វថ្ងៃ ជាងភ្លើង ជាងដែក មានប្រាក់ឈ្នួល ៦០ដុល្លារអាមេរិក។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដល់កូនក្រុមជាងឱ្យដល់ ៧០ដុល្លារអាមេរិក ។ សព្វថ្ងៃ កូនក្រុមជាង មានប្រាក់ឈ្នួល ៥០ដុល្លារអាមេរិក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ពីតួលេខពិតប្រាកដនៃក្រុមកម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលនេះទេ។ ចំណែកខាងក្រុមហ៊ុន ក៏មិនបានចាំពីចំនួនកម្មករនៅក្នុងផ្នែកទាមទារនេះដែរ។
- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលពួកគេទាមទារ មកពីទំនិញឡើងថ្លៃ កម្មករទាំងអស់សុទ្ធតែមានជំនាញ និងមានមុខងារ។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនមានលទ្ធភាពតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលឱ្យក្រុមកម្មករទាំងនេះបានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនខាតបង់ច្រើនណាស់នៅពេលថ្មីៗនេះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមិនមានចែងអំពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលនេះដែរទេ។

ចំណុចវិវាទទី២-ថ្មី: ការទាមទារលុយបច្ចេកទេស និងលុយមុខតំណែងចំនួន ១០-១៥-២០ដុល្លារអាមេរិក ឱ្យប្រធានក្រុម ជំនួយការ ជាងម៉ាស៊ីន មេកន្រ្តៃ ជាងភ្លើង និង ជាងដែក (ការទាមទារចំណុចទី២, ទី៣, ទី៧, ទី៨, ទី១១, ទី១៣ និងទី១៥)

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបច្ចេកទេស និងលុយមុខតំណែងដល់ប្រធានក្រុម ជំនួយការ ជាងម៉ាស៊ីន មេកន្រ្តៃ ជាងភ្លើង និងជាងដែក ចាប់ពី ១០-១៥-២០ដុល្លារអាមេរិក

មូលហេតុ ទំនិញឡើងថ្លៃ និងដើម្បីជាការលើកទឹកចិត្តដល់ពួកគេ ដោយសារតែពួកគេសុទ្ធតែមានបច្ចេកទេស និងមានជំនាញ។ សព្វថ្ងៃក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់លុយបច្ចេកទេស និងលុយមុខតំណែងដល់ប្រធានក្រុម ជំនួយការ ជាងម៉ាស៊ីន មេកន្ត្រៃ ជាងភ្លើង និងជាងដែកទេ។

- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនមានលទ្ធភាពផ្តល់លុយបច្ចេកទេស និងលុយមុខតំណែងឱ្យក្រុមកម្មករទាំងនេះបានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនខាតបង់ច្រើនណាស់នៅពេលថ្មីៗនេះ។ កន្លងមកក្រុមហ៊ុនធ្លាប់រៀបចំការប្រឡង ដើម្បីសំរេចផ្តល់ឱ្យនូវប្រាក់រង្វាន់បច្ចេកទេសនេះ តែឥឡូវបានបញ្ឈប់ហើយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមិនមានចែងអំពីការផ្តល់លុយបច្ចេកទេសទេ។

ចំណុចវិវាទទី៣-ថ្មី: ការទាមទារដំឡើងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន ៥-១០-១៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ និង រង្វាន់ប្រចាំ អាទិត្យ (ការទាមទារចំណុចវិវាទទី៤, ទី៦, និងទី៩)

- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដំឡើងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន ៥-១០-១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែបន្ថែមលើប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱ្យសព្វថ្ងៃ។
- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់អំពីការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំអាទិត្យ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់ឱ្យចំនួន ៥០០០រៀល ៦០០០រៀល និង ៧០០០រៀល សំរាប់ការដេរគ្រប់ចំនួនដែលក្រុមហ៊ុនកំណត់ និង សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់រង្វាន់នេះឱ្យបានទៀងទាត់សម្រាប់សប្តាហ៍នីមួយៗ។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនមានលទ្ធភាពដំឡើងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន ៥-១០-១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ព្រោះក្រុមហ៊ុនខាតបង់ច្រើនណាស់នៅពេលថ្មីៗនេះ ហើយចំពោះប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំអាទិត្យនោះ ក្រុមហ៊ុនធ្វើការរៀបចំអំពីការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះបានច្បាស់លាស់ ហើយការបើកប្រាក់រង្វាន់នោះក្រុមហ៊ុននឹងព្យាយាមបើកឱ្យទៀងទាត់ ប៉ុន្តែពេលខ្លះអាចមានការយឺតយ៉ាវ ដោយខាងគណេយ្យធ្វើមិនទាន់ ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យភាគីទាំងពីរផ្តល់ភស្តុតាងបន្ថែម ដើម្បីគាំទ្រការទាមទារ និងអំណះ-អំណាងរបស់ខ្លួនទាំងអស់មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨។ ប៉ុន្តែភាគីទាំងពីរមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងអ្វីបន្ថែមមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនយកដំណាច់ឆ្នាំមកកាត់ជាមួយការឈប់សំរាកពិសេស

មាត្រា ១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួន ឈប់សំរាក ជាពិសេស ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត។*

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិត មិនទាន់អនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជក អាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករ និយោជិត បាន។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត បានក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួន។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះលើសពីច្បាប់ ។ ដូច្នេះជាការទាមទារទាក់ទងនឹង ផលប្រយោជន៍។ ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណា លើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា សហជីពដែលពុំមានភាពជាតំណាងបំផុត មិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះនៅទេ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា *"សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ និងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសំរាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ ។"*

តាមការរកឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសហជីពទាំងបីនេះមិនមានសហជីពណាមួយមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះផ្តល់អំណាចផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍មួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើ ការដោះស្រាយ ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

ប្រសិនបើ សហជីពមួយមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ នាំឱ្យសហជីពនេះមិនមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួមក្នុងនាមកម្មករក្នុងរោងចក្រទាំងមូលទេ (សូមមើលមាត្រា ៥៦ កថាខ័ណ្ឌទី២-ខ និង ប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី ១) ។ សិទ្ធិនេះជារបស់សហជីព ដែលបានចុះបញ្ជិកា ដែលមានសមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី២ នៃប្រកាស លេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១ ចែងថា" *នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណា ដែលពុំទាន់មានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះ សហជីពទាំងអស់ ឬ*

សហជីពច្រើនដែលមានសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ អាចរួបរួមគ្នា ដើម្បីលើកឡើងនូវសេចក្តីព្រាងរួមនៃអនុសញ្ញារួម ។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវធ្វើការចរចា ប្រសិនបើសហជីពទាំងនោះ តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬ ប្រភេទកម្មករនិយោជិត ដែលអនុសញ្ញារួមនោះគ្របដណ្តប់ ។ ក្នុងករណីមានការតវ៉ាអំពីភាពជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ការបោះឆ្នោតស្របតាមវិធានដែលមានចែងក្នុងប្រការ៦ ខាងលើត្រូវតែយកមក អនុវត្ត ។"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃប្រកាសនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងករណីដែលសហគ្រាស នៅមិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេនោះ សហជីពទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ឬ សហជីពច្រើន អាចរួបរួមគ្នាដើម្បីលើកឡើងពីការបង្កើតអនុសញ្ញារួមបាន ប្រសិនបើសមាជិកភាពរបស់ពួកគេ បង្កើតបានជាចំនួនភាគច្រើននៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ហើយនិយោជកត្រូវតែចរចាជាមួយសហជីពទាំងនោះ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើពុំមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត នៅក្នុងរោងចក្រទេ បណ្តុំនៃសហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលពុំមានសហជីពណាមួយក្នុងចំណោមនោះ មានភាពជាតំណាងបំផុត ហើយសមាជិកសរុបរបស់បណ្តុំសហជីពនោះមានចំនួនភាគច្រើននៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ អាចរួបរួមគ្នា នាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍មកធ្វើការដោះស្រាយនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានផងដែរ ។ ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចលើវិវាទផលប្រយោជន៍ ពេលនោះភាគីនឹងមិនអាចធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ ឬនាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាថ្មីម្តងទៀត ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ។

នៅក្នុងករណីនេះខុសពីករណីមុនៗ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្លាប់ចេញសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទផលប្រយោជន៍ ។ ក្នុងករណីនេះមានសហជីព ៣ ជាសហដើមបណ្តឹង គឺសហជីពកម្មករកម្ពុជា សហជីពខ្មែរ និង សហជីព ការងារកម្មករកម្ពុជាបានរួបរួមគ្នា នាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍នេះមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ តាមការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិត សហជីព កម្មករកម្ពុជា មានសមាជិកប្រហែល ៥៥០នាក់ ។ សហជីពខ្មែរមានសមាជិកប្រហែល ៦៤០នាក់ និងសហជីព ការងារកម្មករកម្ពុជា មានសមាជិកសរុប ៥៣០នាក់ ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតសរុបដែលទាក់ទងនឹងវិវាទដែលតំណាងដោយសហជីពទាំងបីនេះ មានចំនួន ១៧២០នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុប ២១០០នាក់ គឺស្មើនឹង ៨១,៩០% ។ មានន័យថា ចំនួនសមាជិកសរុបលើសពីពាក់កណ្តាលនៃចំនួនកម្មករទាំងអស់ដែលមានចំនួន ២១០០ នាក់ នៅក្នុងរោងចក្រ ។

ហេតុនេះហើយ ផ្អែកលើការបកស្រាយ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី២ នៃប្រកាស លេខ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១ ខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពទាំងបីនេះមានសិទ្ធិតាមរយៈក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួមជាមួយនិយោជក ដែលមានអានុភាពអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិនាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដែរ ។

ក្នុងករណីនេះ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់កង ដំណាច់ឆ្នាំជាមួយការឈប់សំរាកពិសេសមូលហេតុដើម្បី រក្សាទុកដំណាច់ឆ្នាំ (ការ ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ) ឱ្យបានច្រើន ហើយនឹងបើកបានលុយច្រើន ម្យ៉ាងទៀតការឈប់សំរាកពិសេសនេះ គឺជាការឈប់សំរាកដែលកម្មករនិយោជិតមានទុក្ខកង្វល់ និងមានការចំណាយលុយច្រើន ដើម្បីព្យាបាលជម្ងឺ ឬធ្វើបុណ្យ សពជាដើម ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ហេតុផលនៃការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនឱ្យកាត់ដំណាច់ឆ្នាំ ដើម្បីបើកប្រាក់បានច្រើនមិនត្រឹមត្រូវទេ ព្រោះច្បាប់ការងារមិនអនុញ្ញាតឱ្យទូទាត់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំជាប្រាក់ទេ លើកលែងតែនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតែប៉ុណ្ណោះ (មាត្រា ១៦៧នៃច្បាប់ការងារ) ។ ម៉្យាងវិញទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងអំពីការចំណាយច្រើនតាមការអះអាងរបស់ខ្លួននោះទេ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនយកដំណាច់ឆ្នាំមកកាត់ជាមួយការឈប់សំរាកពិសេស។

<u>ចំណុចវិវាទទី៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាព និង ចាក់ថ្នាំបង្ការចំនួន១ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ</u>

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាព និងចាក់ថ្នាំបង្ការចំនួន ១ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលនៅដដែល។ តាមរយៈអង្គហេតុ គឺភាគីក្រុមហ៊ុនទទួលយល់ព្រមឱ្យកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះអាចឈប់សំរាកមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះបាន ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងថ្ងៃនេះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា វិវាទនៅពេលនេះថា តើការឈប់សំរាកដោយមានការអនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុនត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ឬទេ?

មាត្រា៧១ កថាខណ្ឌទី៥ និង៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម :*

៥- ការឈប់សំរាកដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិត ក្នុងឱកាសមានគភ៌ និងសំរាលកូនព្រមទាំងមានជម្ងឺបណ្តាលមកពីសំរាលកូន។

៦- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួន។"

មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ តែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។"*

ARBITRATION

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត អវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរ ។ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរកម្មករ និយោជិតក៏មិនតម្រូវឱ្យធ្វើការឱ្យនិយោជក ហើយនិយោជកក៏មិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតដែរ លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបាន អវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ។ ក្នុង សំណុំរឿងនេះ កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មការិនីដែលសុំច្បាប់អនុញ្ញាតឈប់ទៅពិនិត្យសុខភាព ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតជាការទាមទារ ដែលលើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ។ ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះជាវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ។ តាមការរកឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សហជីពទាំងបីនេះមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។ ប៉ុន្តែ ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពទាំងបីនេះ មានសិទ្ធិតាមរយៈក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួមជាមួយនិយោជកដែលមានអានុភាពអនុវត្ត ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិនាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបាន ព្រោះមានចំនួនសមាជិក ៨១,៩០ភាគរយ គឺជាងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ។ *(សូមមើលហេតុផលនៃការសំរេចចំណុចទី២)*

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត បញ្ជាក់ថា ការដែលខ្លួនទាមទារឱ្យកម្មការិនីឈប់សំរាករយៈពេលមួយថ្ងៃដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនេះ គឺដោយសារតែកម្មការិនីត្រូវការរក្សានូវសុខភាពឱ្យបានល្អទាំងម្តាយ និង កូន ។ ម៉្យាងវិញទៀត រោងចក្រមួយចំនួនដែលនៅជុំវិញរោងចក្រនេះបានអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សំរាកមួយថ្ងៃដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីពិនិត្យតាមដានសុខភាពខ្លួន និងគភ៌ ។ ចំណែកភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលត្រូវពិនិត្យផ្ទៃនោះទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមានការខាតបង់ច្រើន ។

ទាក់ទងនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងឱ្យគ្រប់គ្រាន់ ចំពោះអំណះអំណាងរបស់ខ្លួនដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ។ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងអ្វីបន្ថែមទាក់ទងនឹងចំណុចទាមទារនេះមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាព និងចាក់ថ្នាំបង្ការចំនួន១ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ។

<u>ចំណុចវិវាទទី៥: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់សំរាកលំហែមាតុភាព ៥០ភាគរយចាប់ពី ៨ខែឡើងទៅ</u>

មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ ។*

ស្ត្រីរក្សាសិទ្ធិខ្លួនទាំងស្រុង ក្នុងការទទួលវត្ថុអំណោយផ្សេងទៀតប្រសិនជាមាន ។

អនុសញ្ញារួមដែលផ្ទុយពីនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

ក៏ប៉ុន្តែការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះនឹងឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណា ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក ។"

យោងតាមមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ស្ត្រីដែលអាចទទួលនូវអត្ថប្រយោជន៍នៃប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង គឺចំពោះតែស្ត្រីណាដែលធ្វើការក្នុងរោងចក្របានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ច្បាប់ការងារមិនបានផ្តល់សិទ្ធិឱ្យស្ត្រី ដែលធ្វើការមិនទាន់បានមួយឆ្នាំទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍នៃប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលគិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផងនោះទេ ។ ហើយក៏មិនមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ ក្រុមហ៊ុន ឬ កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកចែងអំពីបញ្ហានេះទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតជាវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ។ តាមការរកឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សហជីពទាំងបីនេះមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។ ប៉ុន្តែផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពទាំងបីនេះមានសិទ្ធិតាមរយៈការបង្កើតអនុសញ្ញារួមជាមួយនិយោជក ដែលមានអានុភាពអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិនាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបាន ព្រោះមានចំនួនសមាជិក ៨១,៩០ភាគរយ គឺជាងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ។ *(សូមមើលហេតុផលនៃការសំរេចចំណុចទី២)*

ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករមិនបានផ្តល់ភស្តុតាង ដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនឡើយ ។ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចបដិសេធការទាមទារនេះ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី៦: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម

មាត្រា ៣៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម ឥវកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ ។"*

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម ព្រោះច្បាប់ការងារបានបញ្ជាក់ថា កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម ហើយក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ឥវកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ០៤/០៣-លីដា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទ១ លេខ៦៣/០៧-ភ្នំពេញ ប្លាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុច វិវាទទី១)*

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ ។ ម៉្យាងវិញទៀត បើយោងតាមមាត្រា ៣៣១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសំរេចឱ្យនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានបង្ហាញភស្តុតាងថា និយោជកបានធ្វើការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី មកជំនួសកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្ម ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺនិយោជកមិនមានរើសកម្មករនិយោជិតណាថ្មី មកជំនួសកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មនោះទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេច បដិសេធការទាមទារចំណុចនេះ ។

ចំណុចវិវាទទី១-ថ្មី: ការទាមទារដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដល់ប្រធានក្រុម ជំនួយការ ជាងម៉ាស៊ីន មេកន្ត្រៃ ជាងភ្លើង ជាងដែក និងកូនក្រុម (ការទាមទារចំណុចទី១, ទី៩, ទី១០, ទី១២, និងទី១៤)

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដល់ប្រធានក្រុម ជំនួយការ ជាងម៉ាស៊ីន មេកន្ត្រៃ ជាងភ្លើង ជាងដែក និងកូនក្រុម ។ ទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ចែងអំពីបញ្ហានេះទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតជាវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ កន្លងមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ។ តាមការរកឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សហជីពទាំងបីនេះមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។ ប៉ុន្តែផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពទាំងបីនេះ មានសិទ្ធិតាមរយៈក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួមជាមួយនិយោជក ដែលមានអានុភាពអនុវត្ត ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិនាំយកវិវាទអំពី

ARBITRATION COUNCIL

ប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាបាន ព្រោះមានចំនួនសមាជិក ៨១.៩០ភាគរយ គឺជាងពាក់-កណ្ដាលនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប។ (*សូមមើលហេតុផលនៃការសំរេចចំណុចទី២*)

តាមសំណុំរឿងមុនៗ *ជាទូទៅទាក់ទងនឹងរឿងវិវាទទាមទារដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា លុះត្រាតែសហជីពមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួនដូចជា:*

១- សមត្ថភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល

២- ស្តង់ដាឧស្សាហកម្មនៅកម្ពុជា : ជាទូទៅ តើក្រុមហ៊ុនណាខ្លះបានអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់បែបនេះ? តើក្រុមហ៊ុននោះជាក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ដូចគ្នា ឬជាក្រុមហ៊ុនផលិតអ្វីផ្សេងក្រៅពីសំលៀកបំពាក់ ?

៣- អតិផរណា : តើប្រាក់ឈ្នួលប៉ុន្មានត្រូវតម្លើងដើម្បីអាចឆ្លើយតបនឹងអតិផរណាបាន?

៤- ទម្លាប់នៃការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពីអតីតកាល : តើក្រុមហ៊ុននេះធ្លាប់ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបែបនេះទេ ពីមុនមក ។

៥- ច្បាប់ និងនយោបាយសាធារណៈរបស់រដ្ឋ : តើមានច្បាប់ និងនយោបាយសាធារណៈរបស់រដ្ឋណាមួយចែងពីបញ្ហានេះទេ?

៦-ផលិតភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន : តើផលិតភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនកើនឡើង ឬទេ?" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ១៤/០៤- ជូនតិចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ១ សំណុំរឿងលេខ ០៧/០៦-តាយ យ៉ាំង ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤)

ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការសំរេចទាក់ទងនឹងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលនេះបានទេ។ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសំរេចបដិសេធការទាមទារនេះ។

<u>ចំណុចវិវាទទី២-ថ្មី: ការទាមទារលុយបច្ចេកទេស និងលុយមុខតំណែងចំនួន ១០-១៥-២០ដុល្លារអាមេរិកឱ្យប្រធានក្រុម ជំនួយការ ជាងម៉ាស៊ីន មេកន្ត្រៃ ជាងភ្លើង និង ជាងដែក (ការទាមទារចំណុចទី២, ទី៣, ទី៧, ទី៨, ទី១១, ទី១៣ និងទី១៥)</u>

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារលុយបច្ចេកទេស និងលុយមុខតំណែងចំនួន ១០-១៥-២០ដុល្លារ-អាមេរិក ឱ្យប្រធានក្រុម ជំនួយការ ជាងម៉ាស៊ីន មេកន្ត្រៃ ជាងភ្លើង និង ជាងដែក ។ ទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកចែងអំពីបញ្ហានេះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ជាវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ កន្លងមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ។ តាមការរកឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សហជីពទាំងបីនេះមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។ ប៉ុន្តែផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា សហជីពទាំងបីនេះ មានសិទ្ធិតាមរយៈក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួមជាមួយនិយោជក ដែលមានអានុភាពអនុវត្ត ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិនាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបាន ព្រោះមានចំនួនសមាជិក ៨១,៩០ភាគរយ គឺជាងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប។ *(សូមមើលហេតុផលនៃការសំរេចចំណុចទី២)*

តាមហេតុផលនៃការសំរេចចំណុចវិវាទទី១ថ្មី ការសំរេចទាក់ទងនឹងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលត្រូវមាននូវភស្តុតាងជាក់លាក់មួយចំនួនដែលទាក់ទងនឹងដំណើរការផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលហេតុផលនៃការសំរេច ចំណុចវិវាទទី១-ថ្មី)*

ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនឡើយ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចបដិសេធការទាមទារនេះ។

ចំណុចវិវាទទី៣-ថ្មី: ការទាមទារដំឡើងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន៥-១០-១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ និងរង្វាន់ ទៀងទាត់ ប្រចាំអាទិត្យ (ការទាមទារចំណុចវិវាទទី៤, ទី៦, និងទី៩)

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារដំឡើងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន ៥-១០-១៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ និងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើករង្វាន់ទៀងទាត់ប្រចាំអាទិត្យឱ្យបានទៀងទាត់ និងឱ្យក្រុមហ៊ុនកំណត់គោលការណ៍នៃការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍នេះឱ្យបានច្បាស់។

ចំពោះការទាមទារទាក់ទងនឹងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ ក្រុមហ៊ុនបានឆ្លើយតបថា ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ជាក់អំពីការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ ហើយនឹងព្យាយាមបើកឱ្យបានទៀងទាត់ ប៉ុន្តែអាចមានពេលខ្លះ មានការយឺតយ៉ាវដោយសារខាងគណនេយ្យធ្វើមិនទាន់ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបនឹងការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាចំណុចនេះទេ។

ទាក់ទងនឹងការទាមទារដំឡើងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកចែងអំពីបញ្ហានេះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតជាវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ កន្លងមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ។ តាមការរកឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សហជីពទាំងបីនេះមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។ ប៉ុន្តែផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពទាំងបីនេះមានសិទ្ធិតាមរយៈក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួមជាមួយនិយោជកដែលមានអានុភាពអនុវត្ត ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិនាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបាន ព្រោះមានចំនួនសមាជិក ៨១,៩០ភាគរយ គឺជាងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប។ *(សូមមើលហេតុផលនៃការសំរេចចំណុចទី២)*

តាមហេតុផលនៃការសំរេចចំណុចវិវាទទី១ថ្មី ការសំរេចទាក់ទងនឹងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលត្រូវមាននូវភស្តុតាងជាក់លាក់មួយចំនួនដែលទាក់ទងនឹងដំណើរការផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលហេតុផលនៃការសំរេច ចំណុចវិវាទទី១ថ្មីបន្ថែម)*

ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនឡើយ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាលសំរេចបដិសេធការទាមទារនេះ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំរេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី២: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនយកដំណាច់ឆ្នាំមកកាត់កងជាមួយការឈប់សំរាកពិសេស ។

ចំណុចវិវាទទី៤: បដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួលមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែចំពោះថ្ងៃ ដែលស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ និង ចាក់ថ្នាំបង្ការ។

ចំណុចវិវាទទី៥: បដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់សំរាកលំហែមាតុភាព ៥០ភាគរយចាប់ពី៨ខែឡើងទៅ

ចំណុចវិវាទទី៦: បដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម ។

ចំណុចវិវាទទី១-ថ្មី: បដិសេធការទាមទារដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដល់ប្រធានក្រុម ជំនួយការ ជាងម៉ាស៊ីន មេកន្ត្រៃ ជាងភ្លើង ជាងដែក និងកូនក្រុម ។

ចំណុចវិវាទទី២-ថ្មី: បដិសេធការទាមទារលុយបច្ចេកទេស និងលុយមុខតំណែងចំនួន ១០-១៥-២០ដុល្លារអាមេរិកឱ្យប្រធានក្រុម ជំនួយការ ជាងម៉ាស៊ីន មេកន្ត្រៃ ជាងភ្លើង និង ជាងដែក ។

ចំណុចវិវាទទី៣-ថ្មី:

១- បដិសេធការទាមទារដំឡើងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន ៥-១០-១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។

២- បង្គាប់និយោជកផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវគោលការណ៍ច្បាស់ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ និង ការបើកប្រាក់រង្វាន់នេះឱ្យបានទៀងទាត់តាមការបញ្ជាក់អះអាងរបស់ខ្លួននៅក្នុងសវនាការ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុំ សុន្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អាន វីរៈ**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

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

THE ARBITRATION COUNCIL