ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៣១/១១-ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **ម៉ារ សំបូរណា**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំង ឃុំពើក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៩១៥ ៨៨៦ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក Perter Pan SR Manager

២- លោក ទូច ប៊ូរី SR Staff

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - **សហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ**

- **សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែររោងចក្រ ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ ៤ ផ្ទះលេខ ២ G ភូមិបូរីកម្មករ ឃុំបែកចាន ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

លេខ : ០៩២ ៩៥៧ ៤៧២ ទូរសារ : គ្មាន

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh ◈ Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org ◈ Website: www.arbitrationcouncil.org

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ជ័យ សុវណ្ណ	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ
២- លោក ព្រុំ ប៊ុនធឿន	អគ្គហិរញ្ញិកសហព័ន្ធ
៣- លោក នឿន ខុម	ប្រធានសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ
៤- លោក ម៉ុម សុខា	អនុប្រធានសហជីពទី១
៥- លោក លាង សុខលី	អនុប្រធានសហជីពទី២
៦- លោក ជឹម វិបុប	លេខាធិការសហជីព
៧- លោក សៀង សុគុណ	ហិរញ្ញិកសហជីព
៨- លោក ញឹម វ៉ាសនា	ទីប្រឹក្សាសហជីព

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវរករឿងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឬរើសអើងចំពោះកម្មករ កម្មការិនីណា ដែលចូលជាសមាជិកសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរឡើយ។ ក្រុមហ៊ុនមិនធ្លាប់រើសអើងចំពោះកម្មករ កម្មការិនីចូលសមាជិកសហជីពណាទេ ក្នុងករណីមានភស្តុតាងជាក់ស្តែងថា ក្រុមហ៊ុនរើសអើង សូមបង្ហាញក្រុមហ៊ុនមក។

២- ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែផ្តល់សិទ្ធិសេរីភាព និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលធ្លាប់ផ្តល់ឱ្យសហជីពដទៃ ឱ្យទៅសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ រួមទាំងអត្ថប្រយោជន៍របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ ដែលទទួលបានកាលពីនៅជាបេក្ខភាពសហជីពផ្សេងៗ សូមផ្តល់ឱ្យគាត់វិញ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺសូមអនុវត្តតាមប្រកាស និងសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

៣- ចំពោះប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ (លុយព្រីម) ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តដូចតទៅ នៅពេលកម្មករឈប់មួយថ្ងៃ សូមរក្សាឱ្យនៅដដែល ឈប់ ២ ថ្ងៃកាត់ ២ ដុល្លារ ឈប់ ៣ ថ្ងៃ កាត់ ៣ ដុល្លារ ឈប់ ៤ ថ្ងៃ ឡើងទៅទើបកាត់ទាំងអស់។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺសូមអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៤- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញឈ្នួលឡាន និងឈ្នួលផ្ទះស្នាក់ឱ្យកម្មករ កម្មការិនី ក្នុង ០១ ម្នាក់ ១០ ដុល្លារ ជារៀងរាល់ខែ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺសូមអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៥- នៅពេលកម្មករ កម្មការិនីណា ដែលគាត់ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកពិសេស ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ខែ កាត់លុយព្រីម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់ពួកគាត់ឡើយ។ ក្រុមហ៊ុនមិនមិនឯកភាព គឺសូមអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៦- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ(ចាប់ផ្តើមមានផ្ទៃពោះមួយខែឡើងទៅ) ចេញមុនម៉ោង ១៥ នាទី ពីព្រោះអនុវត្ត ៥ នាទី សព្វថ្ងៃ មិនគ្រប់គ្រាន់ទេសម្រាប់ពួកគាត់។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺសូមអនុវត្ត តាមគោលការណ៍ ដែលធ្លាប់អនុវត្តកន្លងមក។

៧- ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនី ដែលទើបឆ្លងទន្លេរួចឱ្យចេញបំបៅដោះកូនក្នុងមួយថ្ងៃ មួយម៉ោង ពោលគឺ ព្រឹកកន្លះម៉ោង និងថ្ងៃកន្លះម៉ោង និងមានសិទ្ធិរហូតដល់កុមារនោះមានអាយុបាន ២៤ ខែ ឬអាចមានសិទ្ធិ ដោះដូរផ្តល់ជាលុយថ្លៃទឹកដោះគោបានក្នុងមួយខែ ១៥ ដុល្លារ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺសូមអនុវត្តតាមច្បាប់ ស្តី ពីការងារ។

៨- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយហូបបាយថ្ងៃត្រង់ដល់កម្មករ កម្មការិនីក្នុងម្នាក់ៗចំនួន ១៥០០ រៀល ជារៀង រាល់ថ្ងៃ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺសូមអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៩- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជំនាញដល់កម្មករ កម្មការិនីផ្នែកដេរ ដូចតទៅ : ចេះ ១ ម៉ាស៊ីន មានលុយ ជំនាញ ៣ ដុល្លារ ចេះ ២ ម៉ាស៊ីន មានលុយជំនាញ ៦ ដុល្លារ ចេះ ៣ ម៉ាស៊ីន មានលុយជំនាញ ១០ ដុល្លារ និងចេះ ៤ ម៉ាស៊ីនឡើងទៅមានលុយជំនាញ ១៥ ដុល្លារ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺសូមអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

១០- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងលុយបាយថែមម៉ោង ក្នុងមួយម៉ោង ១៥០០ រៀល។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺ សូមអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

១១- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់អតីតភាពការងារចំនួន ៣ ដុល្លារ ក្នុងមួយឆ្នាំ បន្ថែមជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺសូមអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាម ជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជា នឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ០៦៨/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៨ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាលបានធ្វើការផ្សះផ្សាការងារចំនួន១១ចំណុចរបស់សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែររោងចក្រ ឃ្វីនធ៍ មេរជ័រ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ០៦៨/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃ ទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការផ្សះផ្សា និងបានព្យាយាមសួររកនូវព័ត៌មានផ្សេងៗបន្ថែមទៀត ដែលទាក់ទងទៅនឹងមិនសះជាចំនួន១១ចំណុចនេះ ហើយបានទទួលលទ្ធផលសះជាចំនួន ៥ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី២ ចំណុចវិវាទទី៥ ចំណុចវិវាទទី១០ និងចំណុចវិវាទទី១១ នៅសល់ចំនួន ០៦ ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី៣ ចំណុចវិវាទទី៤ ចំណុចវិវាទទី៦ ចំណុចវិវាទទី៧ ចំណុចវិវាទទី៨ និង ចំណុចវិវាទទី៩។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទទាំង៦ចំណុចនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុនៅផ្នែកខាងក្រោម។

ជាទូទៅភាគីវិវាទ ដែលមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានសិទ្ធិជ្រើសរើសប្រភេទសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ទោះបីជាវិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ក៏ដោយ។ ប៉ុន្តែផ្អែកលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដែលចុះហត្ថលេខា ដោយសហភាពសហជីព សហព័ន្ធ សហជីព និងសហជីពចំនួន ៦ និងប្រធានសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ យល់ព្រមទទួលយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ចំពោះវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ ចំណែកឯវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍វិញ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ មានសិទ្ធិជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច នៅពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីសិទ្ធិត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ច ហើយភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់កាតព្វកិច្ច តាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នារួចហើយ។ ចំណែកឯសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលទាក់ទងអំពីផលប្រយោជន៍នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមិនជាប់កាតព្វកិច្ចទេ ពីព្រោះភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ។

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក Peter Pan ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ចុះបញ្ជិកាលេខ ០០៣/០៧ កបវ / កណ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧។

៣- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាសក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល លេខ ០០១ / ០៧ កបវ ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ ។

៤- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល លេខ ១៣០៩ ពណ.ទតក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦។

៥- លិខិតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា លេខ ២០១៩/០៦ គវក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ជម្រាបជូនលោកស្រីប្រធានក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ស្តីពីការលើកលើសំណើសុំវិនិយោគ លើគំរោងបង្កើត ក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ។

៦- សេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រសួងឧស្សាហកម្ម រ៉ែ និងថាមពល លេខ ៧៥៦ ឧរថ.កឧ.ប្រក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ សម្រេចអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនី មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល បង្កើតរោងចក្រ កាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ។

៧- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនី មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ចុះថៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨។

៨- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនី មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតបញ្ជាក់ពីភាពពេញលក្ខណៈច្បាប់របស់សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែររោងចក្រ ឃ្វីនធំ មេរជើរ អ៊ិន ដាសស្ទ្រៀល លេខ ២៣៣ កប ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដែលចេញដោយក្រសួងការងារ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែររោងចក្រ ឃ្វីនធំ មេរជើរ អ៊ិន ដាសស្ទ្រៀល លេខ ១៩៨៥ កប/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ:

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល លេខ ០៦៨/១១ កប/ កណ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៩៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២០០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- រោងចក្ររោងចក្រ ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្រ្តៀល មានកម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែល ៣.២០០ នាក់។
- សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ ហើយមានសមាជិកប្រមាណ ៣០៩ នាក់។ សហជីពនេះ ទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា នៅថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីព ឃ្វីនធំ មេជើរ ឯករាជ្យ ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានអនុញ្ញារួមទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រ តាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់មានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក

- នៅក្នុងសវនាការ កម្មករនិយោជិតបានប្តូរការទាមទារទាក់ទងនឹងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដូចជា ឈប់២ ថ្ងៃកាត់២ដុល្លារអាមេរិក ឈប់៣ថ្ងៃកាត់៣ដុល្លារអាមេរិក ឈប់៤ថ្ងៃឡើងទៅកាត់ទាំងអស់ មកជាការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។
- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកពិសេស (នៅពេលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមិនទាន់ប្រើប្រាស់អស់) និងឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឡើយ។
- ចំពោះការឈប់សម្រាកមានធុរៈ ក្រៅពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ទោះបីមានច្បាប់អនុញ្ញាត ឬគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជកក្តី ក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទាំងអស់។
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនមានចែងពីករណី ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ហើយក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រនឹងចំនួនថ្ងៃដែល កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញថ្លៃឈ្នួលឡាន និងឈ្នួលផ្ទះស្នាក់នៅឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងម្នាក់ ១០ ដុល្លារអាមេរិក ជារៀងរាល់ខែ

- កន្លងមក ក្រុមហ៊ុនមិនដែលចេញថ្លៃឈ្នួលឡាន និងចេញថ្លៃជួលផ្ទះជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬកិច្ចសន្យាការងារ ឬអនុសញ្ញារួម ដែលចែងពីការផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ។

ចំណុចវិវាទទី៦ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ១៥ នាទី

- សព្វថ្ងៃស្ត្រីមានផ្ទៃពោះត្រូវបានក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យចេញមុនចំនួន៥នាទី។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលធ្វើការទាមទារឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះចេញមុន១៥ នាទី គឺដោយសារបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មការិនី ដែលមានផ្ទៃពោះ។

ចំណុចវិវាទទី៧ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ត្រី ដែលទើបឆ្លងទន្លេរួចឱ្យចេញបំបៅកូនក្នុងមួយថ្ងៃមួយម៉ោង រហូតដល់កុមារនោះមានអាយុបាន ២៤ ខែ ឬអាចមានសិទ្ធិដោះដូរនឹងប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោ ក្នុងមួយខែ ១៥ ដុល្លារអាមេរិក

- ការអនុវត្តកន្លងមក គឺក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនី ដែលទើបឆ្លងទន្លេរួចឱ្យចេញបំបៅកូនក្នុងមួយថ្ងៃមួយម៉ោង រហូតដល់កុមារនោះមានអាយុបាន ១ ឆ្នាំ។ រយៈពេលបំបៅកូន គឺ កន្លះម៉ោងនៅពេលព្រឹក និងកន្លះម៉ោងនៅពេលល្ងាច។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ការទាមទារនេះ គឺទាមទារតាមច្បាប់ ប៉ុន្តែមិនបានបញ្ជាក់ត្រង់មាត្រាណាមួយនោះទេ។ ភាគីនិយោជកក៏បញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក ក៏អនុវត្តតាមច្បាប់ដែរ ហើយក៏មិនបានបញ្ជាក់មាត្រាណាមួយនោះដែរ។

ចំណុចវិវាទទី៨ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១.៥០០ រៀលជារៀងរាល់ថ្ងៃ

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ១.៥០០រៀល ជារៀងរាល់ថ្ងៃ ពីព្រោះប្រាក់ឈ្នួលតិចពេក និងទំនិញឡើងថ្លៃ។

ចំណុចវិវាទទី ៩ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជំនាញដល់កម្មករនិយោជិត ដែលចេះ ១ ម៉ាស៊ីនទូវប្រាក់ជំនាញ៣ដុល្លារអាមេរិក ចេះ២ម៉ាស៊ីនទូវប្រាក់ជំនាញ៦ដុល្លារអាមេរិក ចេះ៣ម៉ាស៊ីនទូវប្រាក់ជំនាញ ១០ ដុល្លារអាមេរិក ចេះ៤ម៉ាស៊ីនទូវប្រាក់ ជំនាញ១៥ដុល្លារអាមេរិក

- ការអនុវត្តកន្លងមករបស់ក្រុមហ៊ុន គឺ មិនដែលមានការផ្តល់ជូននូវប្រាក់ជំនាញដល់កម្មករនិយោជិតទេ ទោះបីជាចេះជំនាញ១ម៉ាស៊ីន ២ម៉ាស៊ីន ៣ម៉ាស៊ីនក៏ដោយ។
- មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលចែងពីការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញនេះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីមូលហេតុដែលធ្វើការទាមទារនេះ គឺដោយសារមានរោងចក្រដទៃទៀតផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតរបស់គេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី ៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់មានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា "*ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះការវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តបញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះ ដោះស្រាយដោយសមធម៌ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់...*"។

យោងតាមមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ វិវាទអំពីសិទ្ធិ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយតាមផ្លូវច្បាប់ រីឯវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយដោយផ្លូវសមធម៌។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "*វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬ អនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ*"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *០៥/១១-អ៊ីម រ៉ៅ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហ្គូល ការីម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤*)។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះវិវាទនេះទាក់ទងនឹងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដែលមានចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ កប/សជណ. ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

ចំណុចទី ១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា "*កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងថ្មីនេះ មិនមានចែងច្បាស់ពីអវត្តមានដោយមានច្បាប់នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពមិនច្បាស់លាស់នេះ គឺដូចគ្នាទៅនឹងភាពមិនច្បាស់លាស់នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា "*កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ*"។

ដោយសារតែភាពមិនច្បាស់លាស់នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់

សម្រាក ពីព្រោះកម្មករនិយោជិត គឺទទួលបាននូវការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីនិយោជក ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនគួរបាត់បង់នូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទាំងស្រុងនោះទេ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល *លេខ ៥៧/០៧-ស៊ីរ៉ាតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៦/០៧-អ៊ឹម និង វ៉ៅ ទី៣ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១២៨/០៨-វើយ ហួ ហេតុផលចំណុច វិវាទទី២)*"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ស្របនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករ និយោជិតឈប់សម្រាកមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។

ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញថ្លៃឈ្នួលឡាន និងឈ្នួលផ្ទះស្នាក់នៅឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងម្នាក់ ១០ ដុល្លារអាមេរិកជារៀងរាល់ខែ

ទាក់ទងនឹងចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះមិនមានចែងនៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណា ដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់នូវថ្លៃស្នាក់នៅ ឬសោហ៊ុយធ្វើដំណើរជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែររោងចក្រ ឃ្វីនធី មេរដ៏រ អ៊ិនដាស្ទ្រៀល នេះ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបដិសេធការទាមទារ ដែលទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីព ដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ហើយនៅក្នុងរោងចក្រនោះមានសហជីពមួយទៀត ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល *លេខ ៤៨/០៩ - រូស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២* និង*លេខ ២៤/១០-វីឡាយអេប៊ិលសូស ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៥*)។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "*សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្ដីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្ដីបង្គាប់នេះ*"។

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តឡើង សម្រាប់សើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់នោះទេ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥២/០៨-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២*)។

បន្ថែមលើនេះ កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានសន្និដ្ឋានថា សហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុត មិនទាន់មានសិទ្ធិយកវិវាទផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ៤៨/០៩ - រូស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ២៤/១០-វីឡាយអេបិលសូស ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៥*)។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយខាងលើដែរ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែររោងចក្រ ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមានបញ្ជិកាទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ ដូច្នេះ សហជីពនេះ មិនមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយទេ ហើយសិទ្ធិក្នុងការនាំវិវាទនេះ គឺជាសិទ្ធិរបស់សហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ឬសោហ៊ុយធ្វើដំណើរ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី៦ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង១៥នាទី

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ មិនមានមាត្រានៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិណា ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង១៥នាទីទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ គឺជាវិវាទពីផលប្រយោជន៍។ (*សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ៤ ខាងលើ ដែលទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍*)។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង១៥នាទី។

ចំណុចវិវាទទី៧: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនី ដែលទើបឆ្លងទន្លេរួច ឱ្យចេញបំបៅកូនក្នុងមួយថ្ងៃមួយម៉ោង រហូតដល់កុមារនោះមានអាយុបាន២៤ខែ ឬអាចមានសិទ្ធិដោះដូរនឹងលុយថ្លៃទឹកដោះគោ បានក្នុងមួយខែ១៥ដុល្លារអាមេរិក

មាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "*ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ...*" ។

យោងតាមមាត្រា ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារ ផ្តល់សិទ្ធិឱ្យស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះ អាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ក្នុងរយៈពេល ១ ឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសម្រាលកូនរួច ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទទាក់ទងនឹងការបំបៅដោះកូនក្នុងមួយថ្ងៃមួយម៉ោង រហូតដល់កុមារនោះមានអាយុបាន២៤ខែ ឬអាចមានសិទ្ធិដោះដូរនឹងប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោបាន ក្នុងមួយខែ១៥ដុល្លារអាមេរិក មិនមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ (*សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ៤ ខាងលើ ដែលទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍*) ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ត្រី ដែលទើបឆ្លងទន្លេរួច ឱ្យចេញបំបៅដោះកូនក្នុងមួយថ្ងៃមួយម៉ោង រហូតដល់កុមារនោះមានអាយុ២៤ខែ ឬដោះដូរនឹងប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោចំនួន១៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

ចំណុចវិវាទទី៨ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១.៥០០ រៀលជារៀងរាល់ថ្ងៃ

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ មិនមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៥០០ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ (*សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ៤ ខាងលើ ដែលទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍*) ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ១.៥០០ រៀល ។

ចំណុចវិវាទទី ៩ : សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជំនាញដល់កម្មករ កម្មការិនីផ្នែកដេរ ដូចតទៅ : ចេះ១ម៉ាស៊ីន មានលុយជំនាញ៣ដុល្លារ ចេះ២ម៉ាស៊ីនមានលុយជំនាញ៦ដុល្លារ ចេះ៣ម៉ាស៊ីនមានលុយជំនាញ ១០ដុល្លារ ចេះ៤ម៉ាស៊ីនមានលុយ ជំនាញ១៥ដុល្លារ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះមិនមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណា ដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជំនាញនេះដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា

កណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ (*សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ៤ ខាងលើ ដែលទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍*) ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជំនាញដល់កម្មករ កម្មការិនីផ្នែកដេរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ :

សម្រេច និង បង្គាប់

១. សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

ចំណុចវិវាទទី៣: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០។

២. សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍:

ចំណុចវិវាទទី ៤ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញថ្លៃឈ្នួលឡាន និងឈ្នួលផ្ទះស្នាក់នៅឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងម្នាក់ ១០ ដុល្លារអាមេរិកជារៀងរាល់ខែ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង១៥នាទី។

ចំណុចវិវាទទី ៧ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ត្រី ដែលទើបឆ្លងទន្លេរួច ឱ្យចេញបំបៅកូនក្នុងមួយថ្ងៃមួយម៉ោង រហូតដល់កុមារនោះមានអាយុ២៤ខែ ឬអាចមានសិទ្ធិដោះដូរនឹងប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោក្នុងមួយខែ១៥ដុល្លារអាមេរិក។

ចំណុចវិវាទទី ៨ : បដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែររោងចក្រ ឃ្វីនធី មេរជីរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ដែលសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ១.៥០០ រៀល សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ថ្ងៃ។

ចំណុចវិវាទទី ៩ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជំនាញដល់កម្មករ កម្មការិនីផ្នែកដេរ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូរណា**

ហត្ថលេខា: --

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លឹម សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា: --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លះ**

ហត្ថលេខា: --