ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៣៤/១១-លីម ឡាញ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **សេង វុចហ៊ុន**

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **ស៊ុន គឹមស៊ាន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- **ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន លីម ឡាញ អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវសង់ថ្មី សង្កាត់ឫស្សីកែវ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩០៣ ៨៩២ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ហូ លីហួរ មេធាវី

២- លោក នង មានទ្ធ ជំនួយការមេធាវី

៣- លោក ចាន់ ម៉ាន់យ៉ុង ជំនួយការមេធាវី

២- **ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : **សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (ស៊ីខៅឌូ)**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ២3G ផ្លូវ ២៨ BT ភូមិត្នោតជ្រុំ សង្កាត់បឹងទំពុន ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៨៩ ៩៦០ ៨៦០ 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

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោក មួង ឈាង	មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទរបស់សម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅឌូ
២- លោក ជឹម យៀង	មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទរបស់សម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅឌូ
៣- លោក ចេវ វ៉ាន់ណាវ៉ា	ប្រធានសហជីព
៤- លោក ឃិន ហោ	ទីប្រឹក្សាសជីព
៥- កញ្ញា ធឿន សុភា	កម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ទៅតាមជំងឺរបស់កម្មករ ។

២- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករកោសខ្យល់ និងសម្រាកនៅក្នុងបន្ទប់ពេទ្យ (ករណីកម្មករឈឺបន្ទាន់) ។

៣- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរមុខម្ជុលឱ្យកម្មករ (ករណីដេរបាក់ម្ជុល និងមិនត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្មឱ្យកម្មកររកចុងម្ជុលទេ) ។

៤- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនចែកខ្សែចងកន្ត្រៃ និងរៀបចំកន្លែងសម្រាប់ព្យួរបុង ។

៥- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងធ្វើបន្ទប់សម្រាប់បំបៅដោះកូន ។

៦- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់រោងបាយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូបបាយថ្ងៃត្រង់ ឬពេលល្ងាច ។

៧- ស្នើសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកទីប្រឹក្សាសហជីពឈ្មោះ ថា ចន្ថាត ចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ។ ដោយឡែកលោក ហួ លីហួវ ជាមេធាវីតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុន លឹម ឡាញ បានបញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុនពុំមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការដាក់ពាក្យបណ្តឹង និងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការដោះស្រាយឡើយ ដោយមូលហេតុថា កាលពីថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ នាយដ្ឋានវិវាទការងារបានចេញលិខិតបដិសេធការចុះបញ្ជិកាសហជីពជាបណ្តោះអាសន្ន ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨) ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២៨១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សន្ទេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : លើកទី១: ថ្ងៃទី ២៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល) ។
លើកទី២: ថ្ងៃទី ២៨ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៤:៣០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ឱ្យបានល្អប្រសើរឡើង។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ នៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៧ ចំណុចលើការទាមទារចំនួន ០៧ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៧ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ២៨១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៧ ចំណុចនេះ នៅសវនាការលើកទី១: ថ្ងៃទី ២៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល) និង លើកទី២: ថ្ងៃទី ២៨ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៤:៣០ នាទី រសៀល) ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅសវនាការទាំងពីរលើក ។ នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការផ្សះផ្សា និងបានព្យាយាមសួររកនូវព័ត៌មានផ្សេងៗបន្ថែមទៀត ដែលទាក់ទងទៅនឹងមិនសះជាចំនួន០៧ចំណុចនេះ ហើយបានទទួលលទ្ធផលសះជាចំនួន ៥ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី២ ចំណុចវិវាទទី៣ ចំណុចវិវាទទី៤ និង ចំណុចវិវាទទី៥ នៅសល់ចំនួន ០២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៦ និងចំណុចវិវាទទី៧ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទទាំង០២ចំណុចនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុនៅផ្នែកខាងក្រោម ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ជាទូទៅភាគីវិវាទ ដែលមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិជ្រើសរើសប្រភេទសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ទោះបីជាវិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ក៏ដោយ ។ ប៉ុន្តែផ្អែកលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដែលចុះហត្ថលេខា ដោយសហភាពសហជីព សហព័ន្ធសហជីព និងសហជីពចំនួន ៦ និងប្រធានសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ យល់ព្រមទទួលយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ចំពោះវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ ចំណែកឯវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍វិញ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ មានសិទ្ធិជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច នៅពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០។ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីសិទ្ធិត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ច ហើយភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់កាតព្វកិច្ច តាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នារួចហើយ ។ ចំណែកឯសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលទាក់ទងអំពីផលប្រយោជន៍នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមិនជាប់កាតព្វកិច្ចទេ ពីព្រោះភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ ។

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន លីម ឡាញ ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធាវី ហូ លីហួរ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១។

២- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន លីម ឡាញ លេខ ៣៣៤១ ពណ.បអព ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០។

៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន លីម ឡាញ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន លីម ឡាញ ចុះបញ្ជិកាលេខ ០៤១ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។

៦- រូបថតចំនួន ៧ សន្លឹក បង្ហាញពីទារកដ្ឋាន បន្ទប់ព្យាបាល បន្ទប់បំបៅដោះកូន និងកន្លែងព្យួរប៉ុង ។

៧- ពាក្យស្នើសុំជូនពិនិត្យភស្តុតាង និងការជូនព័ត៌មានទាក់ទងនឹងវិវាទជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៨- លិខិតរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ៣៥៨ កប ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ជំរាបមកលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការស្នើសុំចុះបញ្ជិកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ សាង វ៉ូ រោងចក្រ ម៉េង យ៉ាន រោងចក្រ លីម ឡាញ រោងចក្រ អេស អិល រោងចក្រ អ៊ិនធើប្រាយ និងសហជីពអង្គការភូមិកុមារអរុណរះកម្ពុជា ។

៩- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ៦ ខែ របស់ឈ្មោះ ថា ចន្ថាត ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១០ ។

១០- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ របស់ឈ្មោះ ជួប ណារ៉ែន ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។

១១- បញ្ជីកម្មករដែលបានជ្រើសរើសពីដើមខែវច្ឆិកដល់ពាក់កណ្តាលខែមករា ។

១២- ពាក្យស្នើសុំជំទាស់នឹងការផ្តល់ភស្តុតាង និងការជូនព័ត៌មាន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

១៣- លិខិតបដិសេធការប្តឹងទាមទាររបស់ឈ្មោះ នី ស្រីអាំ, ហោ សីហា, ហោ ឈុំ, ស សុភា, ជុន បូរី, ឆុន សុផល, សំ បូល័ក្ខ, មៅ ស្រីពៅ, រិន អេងឡាំង, ស្រី ម៉ៃ, ពេជ្ជ ពុំ, អ៊ាន វ៉ៃ, អ៊ុង រ៉ង ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

១៤- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការជួយដោះស្រាយការបញ្ឈប់ការងារកម្មករខុសច្បាប់ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។

១៥- លិខិតរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជានៃរោងចក្រ លីម ឡាញ គោរពជូន លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការជួយដោះស្រាយចំណុចទាមទាររបស់សហជីពយើងខ្ញុំ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។

១៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ របស់មេធាវីតំណាងក្រុមហ៊ុន ស្តីពីពាក្យស្នើសុំប្រកាសសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមកាលកំណត់ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ៣៦/១១ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែ

THE ARBITRATION COUNCIL

មីនា ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូនលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីសារណាក្រុមហ៊ុន លីម ឡាញ ។

២- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ២៦/១១ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូនឯកឧត្ដមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ស្ដីពីសុំចុះបញ្ជិកាសហជីព ។

៣- លិខិតរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ១១៦៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ជំរាបមកលោក ចេវ វ៉ាន់ណារ៉ា ស្ដីពីការស្នើសុំចុះបញ្ជិកាសហជីព ។

៤- ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជិកាសហជីពរបស់ស្ថាបនិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន លីម ឡាញ ។

៥- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ១៦០/១០ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន លីម ឡាញ ស្ដីពីជូនដំណឹងលទ្ធផលបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ។

៦- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ១៥៦/១០ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន លីម ឡាញ ស្ដីពីជូនដំណឹងបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពថ្មី ។

៧- ស្នាមមេដៃពីងពាក់របស់កម្មករ កម្មការិនី នៃរោងចក្រ លីម ឡាញ គោរពជូនលោកប្រធានលិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ។

៨- ស្នាមមេដៃកម្មករស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន លីម ឡាញ ជួយកាត់ភាគទានសហជីព ។

៩- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីការជំទាស់សារណា និងឯកសាររបស់ក្រុមហ៊ុន ។

១០- សេចក្ដីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១៦ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២ ស្ដីពីការចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ។

១១- សេចក្ដីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០២១ កកបវ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៦ ស្ដីពីការចុះបញ្ជិកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ។

១២- លិខិតលេខ ៤៤/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ របស់ប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីសារណាទាក់ទងវិវាទនៅក្រុមហ៊ុន លីម ឡាញ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

១៣- លិខិតលេខ ៤៦/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ បញ្ជាក់ថា លោក មួ ឈាង មន្ត្រីរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា មានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការចូលរួមដោះស្រាយសំណុំរឿងរបស់ក្រុមហ៊ុន លីម ឡាញ ។

១៤- ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំក្រុមហ៊ុន លីម ឡាញ របស់ស្ថាបនិកសហជីព ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន លីម ឡាញ លេខ ២៨១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន លីម ឡាញ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២០៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២០៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន លីម ឡាញ អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន (ក្រុមហ៊ុន លីម ឡាញ) បានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០។ បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រហែល ៦៥០ នាក់ ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ប៉ុន្តែសហជីពនេះមិនទាន់ទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពនៅឡើយទេ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា សហជីពមានសមាជិកចំនួនប្រមាណ ២០០ នាក់។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនដឹងពីចំនួនសមាជិកសហជីពនោះទេ ដោយសារសហជីពនៅមិនទាន់បានស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនៅឡើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន១៦៣នាក់ ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣ នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៦៣ នាក់ បានជំទាស់នឹងការទាមទារចំនួន០៧ចំណុច ដែលប្តឹងដោយភាគីសហជីព ដោយរួមបញ្ចូលទាំងការទាមទារឱ្យកម្មការិនី **ថា ចន្ថាត** ចូលធ្វើការវិញផងដែរ។ ដូចនេះនៅសល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៥០ នាក់ផ្សេងទៀត នៅធ្វើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មការិនី **ថា ចន្ថាត** ឱ្យចូលធ្វើការវិញ។
- ភាគីនិយោជកយល់ថា តាមរយៈលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិខាងលើនេះ គឺកម្មករនិយោជិតបានផ្ទេរសិទ្ធិទៅឱ្យលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ពោលគឺមិនមែនទៅឱ្យឈ្មោះ មូ ឈាង ដែលជាមន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទរបស់សម្ព័ន្ធនោះទេ។
- តាមរយៈសវនាការលើកទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់លិខិតបញ្ជាក់បន្ថែមពីលោកប្រធានសម្ព័ន្ធទាក់ទងនឹងភាពជាតំណាងនេះ។ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងនេះមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយបញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងស្របច្បាប់របស់លោក មូ ឈាង នៅក្នុងការចូលរួមដោះស្រាយចំណុចវិវាទទាំងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី៦៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់រោងបាយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូបបាយថ្ងៃត្រង់ និងពេលល្ងាចនៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង

- ម៉ោងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ៖ ពេលព្រឹកពីម៉ោង ៧:០០ រហូតដល់ម៉ោង ១១:០០ថ្ងៃ (ពីម៉ោង ១១:០០ ថ្ងៃរហូតដល់ម៉ោង ១២:០០ថ្ងៃត្រង់ជាពេលសម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់)។ ពេលថ្ងៃពីម៉ោង ១២:០០ថ្ងៃត្រង់រហូតដល់ម៉ោង៤:០០រសៀល។
- កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបន្តពីម៉ោង៤:០០រសៀល រហូតដល់ម៉ោង ៦:០០ល្ងាច។ ហើយសម្រាកហូបបាយពេលល្ងាច។ កម្មករនិយោជិតខ្លះបន្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ៦:៣០ នាទីល្ងាចរហូតដល់ម៉ោង ៨:៣០ នាទីយប់។
- ចាប់តាំងពីពាក់កណ្តាលឆ្នាំ២០១០មក ក្រុមហ៊ុនបានចេញគោលការណ៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្រៅរោងចក្រនៅពេលចប់ម៉ោងធ្វើការ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកហូប

THE ARBITRATION COUNCIL

បាយថ្ងៃត្រង់ និងពេលល្ងាចផងដែរ ។ គោលការណ៍នេះមិនមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ ។ ក្រោយមក (ភាគីទាំងពីរមិនដឹងកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់នោះទេ) ដោយមានការស្នើសុំពីកម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតហូបបាយទាំងពេលថ្ងៃ និងបាយពេលល្ងាចនៅរបៀងរោងចក្រ ដែលស្ថិតនៅក្នុងបរិវេណរបស់រោងចក្រ ។

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសង់រោងបាយ ដោយផ្តល់អំណះអំណាងថា កម្មករនិយោជិតហូបបាយនៅតាមចិញ្ចើមថ្នល់ ដែលមានឡាន ម៉ូតូ ជិះឆ្លងកាត់ បណ្តាលឱ្យហុយធូលីចូលអាហាររបស់ពួកគាត់ ហើយកម្មករនិយោជិតខ្លះទៀតអង្គុយលើតដួស៊ីម៉ង់ លើស្មៅ និងពេលខ្លះអង្គុយហូបបាយ ដោយឈរព្រោះមិនមានកន្លែងសម្រាកអង្គុយហូប ។ ទង្វើទាំងនេះ ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ម្យ៉ាងការសម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់មានពេលតែ ០១ ម៉ោងប៉ុណ្ណោះ រីឯការសម្រាកហូបបាយពេលល្ងាចភាគច្រើន គឺមានពេលតែ ៣០ នាទីប៉ុណ្ណោះ ។ ទាំងនេះ ជារយៈពេលតិចតួចសម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើដំណើរទៅផ្ទះ ដើម្បីហូបបាយ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានបញ្ជាក់ដែរថា ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានបញ្ជាក់ដែរថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវសង់រោងបាយដល់កម្មករនិយោជិត ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកឡើងពីមាត្រាជាក់លាក់នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងណាមួយនោះទេ ។
- ភាគីនិយោជកអះអាងថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវសង់រោងបាយជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ និយោជកមិនបានលើកហេតុផលផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីការពារជំហរនេះទេ ប៉ុន្តែបានបញ្ជាក់ថា ការផ្តល់ជូនកន្លែងហូបបាយនៅរបៀងរបស់រោងចក្រ ជាការផ្តល់ជូនគ្រប់គ្រាន់ហើយ ។
- ភាគីទាំងពីរមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំឱ្យមានកន្លែងហូបបាយនោះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៧: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ថា ចន្ថាត ចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

<u>ករណីវិវាទការងាររួម ឬមិនមែនវិវាទការងាររួម :</u>

- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា វិវាទនេះមិនមែនជាវិវាទការងាររួមនោះទេ ដោយសារវិវាទនេះ កើតឡើង រវាងកម្មករនិយោជិតតែម្នាក់ គឺកម្មការិនី ថា ចន្ថាត និងនិយោជក ដោយយោងលើមាត្រា ៣០០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការលើវិវាទនេះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា វិវាទនេះជាវិវាទការងាររួម ដោយសារមានការគាំទ្រពីកម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់បានផ្តិតមេដៃគាំទ្រ ការទាមទារឱ្យកម្មការិនី ថា ចន្ថាត ចូលធ្វើការវិញ ។ ម្យ៉ាងតាមរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារក៏បានបញ្ជាក់ដែរថា វិវាទនេះ ជាវិវាទការងាររួម ។

THE ARBITRATION COUNCIL

<u>ករណីកម្មការិនី ថា ចន្ធាត :</u>

- កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មការិនី ថា ចន្ធាត មានរយៈពេលដំបូង២ខែ ជាកិច្ចសន្យាសាកល្បង គឺចាប់ផ្ដើមពីថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០។ បន្ទាប់មក កម្មការិនី ថា ចន្ធាត បានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន៦ខែ គឺចាប់ផ្ដើមពីថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។
- ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារទៅកម្មការិនី ថា ចន្ធាត នៅថ្ងៃទី០៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ មុនថ្ងៃដែលកិច្ចសន្យាត្រូវផុតកំណត់នាថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី០៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ស៊ុត សោភ័ណ្ឌ បានហៅកម្មការិនី ថា ចន្ធាត មកប្រាប់ពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យា ដោយបញ្ជាក់ថា ប្រសិនបើលាឈប់ពីសហជីព និយោជកនឹងបន្តកិច្ចសន្យាឱ្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យា ដោយសារតែការរើសអើងសហជីព ពីព្រោះកម្មការិនី ថា ចន្ធាត ជាទីប្រឹក្សាសហជីព។
- ក្រៅពីមូលហេតុខាងលើ កម្មករបានដាក់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ទៀតថា ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមការងារជាមួយ ថា ចន្ធាត គឺមានចំនួន ១០ នាក់ ហើយក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩ នាក់ ដែលនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូន។
- កម្មការិនី ថា ចន្ធាត មានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិក និង ប្រាក់រង្វាន់៥ដុល្លារអាមេរិក ព្រមទាំងប្រាក់បន្ថែមម៉ោងទៀត ជាមធ្យមទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពី ៩០ ទៅ ១០០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។
- កម្មការិនី ថា ចន្ធាត បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗទៀតរួចអស់ហើយ។
- តាមរយៈភស្តុតាងនេះ និយោជកក៏បានដាក់ឯកសារបញ្ជាក់ពីចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែលបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ដោយនៅក្នុងនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញដូចការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិតថា កម្មករនិយោជិតចំនួន៩នាក់ ដែលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមការងារជាមួយ ថា ចន្ធាត ពិតជាត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាឱ្យ លើកលែងតែកម្មការិនី ថា ចន្ធាត មែន។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ទៀតថា រដ្ឋបាលរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនបាននិយាយបញ្ហាសហជីពជាមួយ ថា ចន្ធាត នោះទេ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនមានការរើសអើងសហជីពនោះទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានដឹងថា គាត់ជាប់ឆ្នោតជាទីប្រឹក្សាសហជីពដែរ ក្រុមហ៊ុនទើបតែដឹងនៅពេលដែលសហជីពដាក់ពាក្យបណ្ដឹងមកក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈប៉ុណ្ណោះ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- មួយវិញទៀត ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ការមិនបន្តនេះ គឺដោយសារតែកម្មការិនី ថា ចន្ថាត ធ្វើការមិនល្អ និងមិនគោរពតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ កម្មការិនីបានឈប់សម្រាកចំនួន៥លើក នៅក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាត និងនៅពេលបំពេញការងារ មិនស្តាប់បង្គាប់មេការ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានដាក់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការឈប់សម្រាក ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតនោះទេ ដូចជាបញ្ជីបញ្ជាក់ពីអវត្តមាន ឬក៏លិខិតព្រមានផ្សេងៗ។ លើសពីនេះទៅទៀត ភាគីក្រុមហ៊ុនក៏បានបញ្ជាក់តាមសារណារបស់ខ្លួនថា ក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យានៅថ្ងៃនោះ មានកម្មករចំនួន២នាក់ (ថា ចន្ថាត និង ជួប ណារ៉េន ដែលនៅក្រុមផ្សេង) ដោយបញ្ជាក់ថា កម្មករទាំងពីរនាក់មានស្ថានភាពដូចគ្នា តែកម្មករ ជួប ណារ៉េន មិនបានធ្វើការតវ៉ាអ្វីឡើយ។
- កម្មករនិយោជិតអះអាងបន្តថា ថា ចន្ថាត មិនដែលបានឈប់សម្រាកដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ឬទទួលបានការព្រមាននោះទេ។ មួយវិញទៀត ថា ចន្ថាត ជាកម្មករនិយោជិតមានជំនាញម្ជុល១ និងម្ជុល២។ និយោជកក៏បានទទួលស្គាល់ផងដែរថា ថា ចន្ថាត ជាកម្មករជំនាញមែន ប៉ុន្តែគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូនគាត់ ដោយសារការអវត្តមានគ្មានច្បាប់ ការមិនស្តាប់បង្គាប់មេការ និងការងារមិនល្អ។

<u>ករណីសមាភាពជាទីប្រឹក្សាសហជីព៖</u>

- នៅថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ សហជីពបានជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុនអំពីបេក្ខជន ដែលឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ដោយនៅក្នុងនោះមានឈ្មោះរបស់ ថា ចន្ថាត ជាបេក្ខជនដែរ។
- នៅថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ សហជីពបានរៀបចំបោះឆ្នោត។
- នៅថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ សហជីពបានដាក់លិខិតស្នើសុំចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារ។
- នៅថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុនបានដាក់ពាក្យជំទាស់ទៅនឹងការចុះបញ្ជិកានេះ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានភស្តុតាង ឬលិខិតស្នាមណាមួយ ដែលបញ្ជាក់ថា ថា ចន្ថាត ជាទីប្រឹក្សារបស់សហជីព ដែលបានជាប់ឆ្នោតនោះឡើយ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច៖

មុននឹងធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទទាំងពីរនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម៖

តើសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៥០ នាក់ ដែលធ្វើការផ្តិតមេដៃជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកដោះស្រាយនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែរ ឬទេ?

THE ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣ នាក់ ដែលជាភាគីវិវាទ បានមកបង្ហាញខ្លួនដោយផ្ទាល់នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ហើយមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៥០ នាក់ ដែលពឹងពាក់ប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ដើម្បីឱ្យជួយដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគាត់នៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ កសបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"*។

ដូចនេះ យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា មានលិខិតពឹងពាក់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៥០ នាក់ ហើយបានបញ្ជាក់ថា លោក មូ ឈាង មានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ។ ដូច្នេះ លោក មូ ឈាង ជាមន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា មានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៥០ នាក់នោះ។

ចំណុចវិវាទទី៦: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់រោងបាយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូបបាយថ្ងៃត្រង់ និង ពេលល្ងាចនៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចសង់រោងបាយឱ្យកម្មករនិយោជិត។ ភាគីនិយោជកវិញយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវសង់រោងបាយឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំឱ្យមានរោងបាយដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារ ដែលកំណត់ពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំឱ្យមានរោងបាយនោះទេ។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំរោងបាយ នៅពេលគូភាគីមានកិច្ចព្រមព្រៀងចែងពីកាតព្វកិច្ចនេះ រឺការមិនមានរោងបាយ បណ្តាលឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៣៥/០៤-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២. លេខ ៨១/០៧-ស៊ុបព្រីម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៨ និងលេខ ៥៥/០៧ - ស៊ារ៉ី គិញ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ចែងពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកត្រូវរៀបចំឱ្យមានរោងបាយជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា អំណះអំណាងក្នុងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺផ្ទុយទៅនឹងការអនុវត្តជាក់ស្ដែងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលកម្មករនិយោជិតក៏យល់ស្របដែរថា *"កម្មករនិយោជិត គឺត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យហូបបាយនៅរបៀងក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុន"* ដែលមិនមែននៅតាមចិញ្ចើមថ្នល់នោះឡើយ ។ ហេតុនេះ អំណះអំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតនេះ គឺមិនមានមូលដ្ឋានត្រឹមត្រូវនោះទេ ។

ដូចនេះ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យរៀបចំរោងបាយ ជាការទាមទារលើសពីច្បាប់បានកំណត់ ដែលនាំឱ្យការទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលជាភាគីវិវាទ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (ស៊ីខៅឌូ) នៃក្រុមហ៊ុន ដែលជាភាគីដើមបណ្ដឹងមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីព ដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ។ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ២ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤៣/០៨-ឆាមចិចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៥២/០៨-វិលសិន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៤៨/០៩-រ៉ូស៊ីង ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២*) ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " *សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្ដីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្ដីបង្គាប់នេះ*" ។

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលចេញសេចក្ដីបង្គាប់ ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តឡើង សម្រាប់សើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់នោះទេ ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ *១៥២/០៨-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២*) ។

បន្ថែមលើនេះ កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏បានសន្និដ្ឋានថា សហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុត មិនទាន់មានសិទ្ធិយកវិវាទផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការដោះស្រាយទេ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល *លេខ ៤៨/០៩-រូស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២* និង *លេខ ២៤/១០-វីឡាយអេប៊ិលសួស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥*) ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយខាងលើដែរ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ (ស៊ីខៅឌូ) នៃក្រុមហ៊ុន ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមានបញ្ជិកាទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។ ដូច្នេះ សហជីពនេះ មិនមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយទេ ហើយសិទ្ធិក្នុងការនាំវិវាទនេះ គឺជាសិទ្ធិរបស់សហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់រោងបាយជូនកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី៧: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មការិនី ថា ចន្ថាត ចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

<u>ករណីវិវាទការងាររួម ឬមិនមែនវិវាទការងាររួម :</u>

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការលើវិវាទនេះដែរ ឬទេ?

ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចថា តើវិវាទនោះជាវិវាទការងាររួមដែរ ឬទេ មុនពេលបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូម៉ែក*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មត់ថា រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលបញ្ជូលមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាវិវាទការងាររួម ។ ដោយសារតែភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្មត់នេះ ដូចនេះនិយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ៤៥/០៧-វីលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូម៉ែក*) ។

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ និយោជកបានលើកឡើងថា ករណីវិវាទនេះមិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ដោយសារវិវាទនេះ កើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិតតែម្នាក់ គឺកម្មការិនី ថា ចន្ថាត និងនិយោជក ដូចនេះ យោងលើមាត្រា ៣០០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការដោះស្រាយវិវាទនេះទេ ។

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទ ដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាព*

ARBITRATION COUNCIL

សង្គម "។

នៅក្នុងនៃសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៧-វិល សិន ចំណុចវិវាទទី ៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយពីវិវាទការងាររួមត្រូវគោរពលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងគឺ :

ក- ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់

ខ- បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនិងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

គ- វិវាទនេះអាចបណ្តាលអាចឱ្យសហគ្រាស ប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។

ផ្អែកលើមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ ដើម្បីអាចនិយាយបានថា វិវាទមួយជាវិវាទរួម ត្រូវបំពេញជាចាំបាច់តាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនៃវិវាទការងាររួម ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៣០២។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះកើតឡើងមិនមែនរវាងតែកម្មការិនី ថា ចន្ថាត ម្នាក់ និងនិយោជកនោះទេ គឺជាវិវាទដែលមានការគាំទ្រពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៥០ នាក់បានផ្តិតមេដៃគាំទ្រឱ្យកម្មការិនី ថា ចន្ថាត ចូលធ្វើការវិញ។ ដូចនេះ វិវាទនេះ ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ **ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ**។ បញ្ហានៃចំណុចវិវាទបានប៉ះពាល់ទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ គឺទាក់ទងនឹងការទាមទារឱ្យកម្មការិនី ថា ចន្ថាត ចូលធ្វើការវិញ **ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញ។** ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៥០ នាក់ ដែលផ្តិតមេដៃគាំទ្រឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មការិនី ថា ចន្ថាត ឱ្យចូលធ្វើការវិញជាចំនួននៃការគាំទ្រមួយដ៏ច្រើន ដែលការមិនដោះស្រាយវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល **ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី៣ ក៏ត្រូវបានបំពេញដែរ**។

ដោយហេតុថា លក្ខខណ្ឌទាំងបីត្រូវបានបំពេញ នាំឱ្យវិវាទនេះជាវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីកម្មការិនី ថា ចន្ថាត ដូចខាងក្រោម :

មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ដែរ ឬទេ?

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

យោងតាមមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ វិវាទអំពីសិទ្ធិ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយតាមផ្លូវច្បាប់ រីឯវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយដោយផ្លូវសមធម៌។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "*វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ*

THE ARBITRATION COUNCIL

ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ "។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ *០៥/១១-អ៊ឹម វ៉េ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហ្គូល ការីម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤)* ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិព្រោះវិវាទនេះទាក់ទងនឹងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ មាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់...* " ។

នៅក្នុងករណីនេះ កម្មការិនី ថា ចន្ថាត បានចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ៦ ខែ ជាមួយនិយោជក ដោយកិច្ចសន្យាការងារនេះ ត្រូវផុតរលត់នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

មាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ បានចែងថា *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា លើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុន ចំនួនដប់ថ្ងៃអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យា ដែលមានថិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលា ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧* " ។

យោងទៅតាមមាត្រាខាងលើ ការជូនដំណឹង គឺតំរូវឱ្យមាននៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតលើសពី ៦ ខែ។ តាមអង្គហេតុ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មការិនី ថា ចន្ថាត គឺមានរយៈពេលតែ ៦ខែប៉ុណ្ណោះ ហេតុនេះ ការជូនដំណឹងរបស់និយោជក គឺ មានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងច្បាប់ ។

ផ្ទុយទៅវិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិនិត្យថា តើការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះ ផ្អែកលើមូលហេតុសហជីព ឬទេ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា *"វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រី និងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិ ... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា:*

...

ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេស ធ្វើសេចក្ដីសំរេចអំពី:

...

វិន័យ ឬការផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារ" ។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និងការបែងចែងការងារ ការតម្លើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ"* ។

បន្ថែមពីលើនេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩០/០៦-អេវើប្រ្តីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១២/០៦-វីវើរិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០១/០៧-ស៊ុខព្រីម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*) មានន័យថា ចំពោះរឿងក្តីជាក់លាក់មួយ ការពិនិត្យនូវភស្តុតាង ត្រូវតែមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដែលអាចគាំទ្រការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលថាពិតជាមានការរើសអើងមែន ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩/០៤-ក្បាលកោះ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៧-ឆាមឆិចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១*) ។

ក្រៅពីភស្តុតាងរបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាទាក់ទងនឹងអង្គហេតុពាក់ព័ន្ធនឹងរកឃើញផ្សេងៗទៀត ដើម្បីពិចារណាទាក់ទងនឹងការរើសអើង ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងពីការរើសអើងទាក់ទងនឹងសហជីព គឺមានបន្ទុកគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការទាមទារឱ្យចូលធ្វើការវិញ ។

តាមអង្គហេតុ មានភស្តុតាង និងការអះអាង ដែលស៊ីសង្វាក់ទាក់ទងនឹងបញ្ហាសហជីព ដូចជាការបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលនៅក្នុងក្រុម លើកលែងតែឈ្មោះ ថា ចន្ថាត ។ និយោជកបានបញ្ជាក់មូលហេតុទាក់ទងនឹងគុណភាពការងាររបស់កម្មការិនី ថា ចន្ថាត ប៉ុន្តែនិយោជកមិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីគុណភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។ ចំពោះ ការលើកឡើងរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុនពីកម្មករ ជួប ណារ៉េន ដែលត្រូវបានមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានយកមកពិចារណាទេ ដោយមូលហេតុកម្មករ ជួប ណារ៉េន នៅក្រុមផ្សេង Line B7 ។

ជាក់ស្តែង ករណីដែលនិយោជកលើកឡើងពីការឈប់សម្រាកដោយមិនមានច្បាប់ គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាយល់ឃើញថា និយោជកគួរតែអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងកិច្ចសន្យាការងារ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១០ ត្រង់ប្រការ ៦ *ចែងថា "... ការឈប់សម្រាកដោយគ្មានការអនុញ្ញាតច្បាប់ចាត់ទុកថាមានកំហុស ដែលត្រូវកំណត់ ដូចខាងក្រោម:*

- *ឈប់តិចជាង២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ចាត់ទុកថាជាកំហុសស្រាល ។*

- *ឈប់ចាប់ពី២ថ្ងៃ ទៅតិចជាង៦ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ចាត់ទុកថាជាកំហុសមធ្យម ។*
- ... "

លើសពីនេះទៀត នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៦ ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ របស់កម្មការិនី ថា ចន្ទាត ត្រង់ចំណុចទី៦ ចែងថា *"អ្នកដែលអវត្តមានពីកន្លែងធ្វើការ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតិត្រឹមត្រូវពីក្រុមហ៊ុនត្រូវចាត់ទុកជាអ្នកល្មើសលើកិច្ចសន្យាការងារ ហើយត្រូវទទួលការជូនដំណឹងដូចតទៅ:*

ក. លិខិតក្រើនរំលឹកចំនួន ១ សន្លឹក ចំពោះការបំពានថ្ងៃដំបូង (១ថ្ងៃ) ។

ខ. ចំពោះការល្មើសថ្ងៃបន្តបន្ទាប់ លិខិតក្រើនរំលឹក និង លិខិតព្រមាន នឹងត្រូវផ្តល់ជូនដូចខាងក្រោម:

ថ្ងៃទី ១ លិខិតក្រើនរំលឹក

ថ្ងៃទី ២ លិខិតក្រើនរំលឹក

ថ្ងៃទី ៣ លិខិតព្រមាន

ថ្ងៃទី ៤ លិខិតព្រមាន

ថ្ងៃទី ៥ លិខិតព្រមាន

ថ្ងៃទី ៦ ចាត់ទុកថា ការបញ្ចប់ការងារដោយខ្លួនឯង ឬបោះបង់ចោលការងាររបស់ខ្លួន" ។

យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មការិនី ថា ចន្ទាត ត្រូវមានលិខិតព្រមានពីក្រុមហ៊ុន ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនទទួលបានលិខិតព្រមានទាក់ទាងនឹងការឈប់ដោយគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាតចំនួន៥លើកនោះទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿជាក់លើការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលថា កម្មការិនី ថា ចន្ទាត មិនបានឈប់ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតនោះទេ ។

មួយវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ទោះបីនិយោជកមិនបានដឹងថា ឈ្មោះ ថា ចន្ទាត ជាប់ឆ្នោត ឬក៏អត់ ប៉ុន្តែនិយោជកដឹងថា ឈ្មោះនេះ គឺបានឈរជាបេក្ខជនសហជីព ។

ហេតុនេះ តាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកមិនបានបញ្ជាក់បន្ថែម រួមជាមួយនឹងភស្តុតាងគាំទ្រ ការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងការរើសអើងនោះឡើយ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមានការរើសអើងសហជីព ដែលបំពាននឹងមាត្រា ១២ និង មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលហាមឃាត់និយោជក មិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជួល ឬដាក់វិន័យ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *២៨/០៧-ដេ ហ្វាង ចំណុចវិវាទទី៣ លេខ១២៣/០៧ អ៊ីប្តាមេន ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៦/០៨-ឃីង ឡែន ចំណុចវិវាទទី២*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ព្រោះមាត្រា១២ និង មាត្រា២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ជាមូលដ្ឋានដើម្បីជួល ឬដាក់វិន័យ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មការិនី ថា ចន្ថាត ចូលធ្វើការវិញ។ ប៉ុន្តែ មិនបង្គាប់ឱ្យគិតប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញទេ ដោយសារករណីនេះ ជាករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យា មិនមែនជាការបញ្ឈប់កម្មការិនី ថា ចន្ថាត ពីការងារនោះទេ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ:

សម្រេច និង បង្គាប់

១. សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

ចំណុចវិវាទទី៧: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មការិនី ថា ចន្ថាត ចូលធ្វើការវិញ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០។

២. សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍:

ចំណុចវិវាទទី ៦ : បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់រោងបាយជូនកម្មករនិយោជិត។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **សេង ឡុចហ៊ុន**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ស៊ីន គឹមសាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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