ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៤៤/០៨ - ក្រុមហ៊ុន សៅរ គីញ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីសម្រេច : ថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៨

សេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **ឈើវ ភិរម្យ**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **អាំង អេងថុង**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **សៅរ គីញ**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិខ្វាខាងកើត សង្កាត់ដង្កោ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៨៣៩ ៤០៥ ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១-លោក គុប ស៊ីថា ជំនួយការនាយកក្រុមហ៊ុន

២-លោក ប៊ុន ឡេង រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព សហជីពឃុំខជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន**

អាស័យដ្ឋាន : ភូមិខ្វាខាងកើត សង្កាត់ដង្កោ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៣៧០ ៣៦៣ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១-លោក ស៊ំ ចន្ទា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

២-លោក ពៅ ប៊ុណ្ណា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

៣-កញ្ញា គឹមលៀង សុលី ប្រធានសហជីពប្រចាំរោងចក្រ ស៊ាវពិញ

៤-៣-កញ្ញា កែម អយ លេខាសហជីព

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១-ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ដែលបានចេញមកមើលក្មេងនៅក្នុងទារកដ្ឋាន និងនៅក្រៅបរិវេណរោងចក្រ ។

២-កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលមានកូនអាយុចាប់ពី ១៨ ខែរហូតដល់អាយុ ០៧ ឆ្នាំ យកមកដាក់នៅក្នុងទារកដ្ឋាន ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុននឹងអនុញ្ញាតិតែកម្មការិនីដែលមានកូនអាយុចាប់ពី ១៨ ខែ រហូតដល់ ០៣ ឆ្នាំ យកកូនមកដាក់ក្នុងទារកដ្ឋានប៉ុណ្ណោះ ។

៣-ភាគីកម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ដល់ស្ត្រីដែលយកកូនមកដាក់ក្នុងទារកដ្ឋាន ។ ដោយឡែក ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះស្ត្រីដែលយកកូនមកដាក់នៅក្នុងទារកដ្ឋានលើសពីអាយុបីឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់បានឡើយ ពីព្រោះកម្មការិនីនោះពុំបានចូលធ្វើការ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ២៤ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

សវនាការ និង សវនាការមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទនៃសវនាការ : ថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ (វេលាម៉ោង ៨:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១១:០០នាទី) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី

នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ស៊ាវគិញ កែលំអលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ០៣ ចំណុច ហើយនាយកដ្ឋាន វិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញមកធ្វើការផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី ០៦ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៨ តែភាគីមិនព្រមសះជា ទើបនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានបញ្ជូនសំណុំរឿងនេះមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីដោះស្រាយបន្តតាម ច្បាប់ ។

លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីវិវាទទាំងពីរ ឱ្យចូលរួមសវនាការនៅថ្ងៃទី ០១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

នៅថ្ងៃទី ០១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៨ វេលាម៉ោង ៨ ព្រឹក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបើកសវនាការ ដើម្បីដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទដែលមិនទាន់សះជានេះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានលើកទឹក ចិត្តដល់ភាគីទាំងពីរឱ្យបន្តការចរចាទាំងនៅក្នុងសវនាការ ទាំងនៅក្នុងសហគ្រាស ដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយ មួយតាមរយៈការផ្សះផ្សា ហើយបានព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទនេះ តែគូភាគីមិនបានសះជា ទើបក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលលើកយកវិវាទនេះមកពិចារណានៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះ ។

អង្គហេតុ

សាក្សី និងអ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន :

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១-វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ២៦៤៣ ពណ.ពកប.កន ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៦

២-បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ាវគិញ ហ្គាមែន (អិម អិហ្វ យី) ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦

៣-លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ាវគិញ ហ្គាមែន (អិម អិហ្វ យី)

៤-បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសិស្សមត្តេយ្យសាលាញូគុនធីឡាយ លេខ ០០៥/០៦ កសម/បបផ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករ និយោជិត :

១-លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ លេខ ១០៥០ កប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ស៊ាវគិញ អាណត្តិថ្មី

២-កំណត់ហេតុស្តីពីការអង្កេតលើទារកដ្ឋានក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ាវគិញ ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១-របាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទរួម ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

២-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៨

ឃ-ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល :

១-លិខិតអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុនចូលរួមសវនាការ លេខ ២២៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។

២-លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២២៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យលើកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់ការឆ្លើយបំភ្លឺ និងការបង្ហាញភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដូចរៀបរាប់ខាងលើ និង នៅក្នុងកំណត់ហេតុនៃសវនាការ ។
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារ និងភស្តុតាងផ្សេងៗ ដូចមានរៀបរាប់ខាងលើ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ាវ គីញ ហ្គាមែន (អិម អិហ្វ យី) មានកម្មករនិយោជិកប្រហែល ៥០០ នាក់ ហើយ កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ មានចំនួនប្រហែល ២២០ នាក់ ។

អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៨/០៧ ស៊ាវតិញ្ញ បានចេញសេចក្តីបង្គាប់ឱ្យនិយោជកសាងសង់ និងរៀបចំទារកដ្ឋាន។ នៅថ្ងៃទី ២៧ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៧ នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារបានចុះមកពិនិត្យ និងបានឱ្យដំបូន្មានទៅក្រុមហ៊ុនឱ្យរៀបចំទារកដ្ឋាន។ អង្គហេតុនៅថ្ងៃទី ១៥ ខែ មករា ឆ្នាំ២០០៨ នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារបានចុះពិនិត្យនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ាវតិញ្ញ ម្តងទៀត ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តតាមការណែនាំ ទើបមន្ត្រីពេទ្យការងារ បានដាក់កំហិតឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋានឱ្យបានរួចរាល់មុនថ្ងៃទី ១៥ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨ ។

ចំណុចវិវាទទី ១ និងទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ៣ រូប និងជូនកម្មការិនីជាម្តាយក្មេង ។

-នៅថ្ងៃទី ១៣ និងទី ១៤ ខែ កុម្ភៈ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ស៊ាវតិញ្ញ បានទំនាក់ទំនងសួរនាំរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនអំពីការរៀបចំយកក្មេងមកដាក់នៅក្នុងទារកដ្ឋាន នាថ្ងៃទី ១៥ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨ ។ រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនបានឆ្លើយតបថា បានត្រៀមរួចរាល់ហើយ ។

ក-អង្គហេតុនៅថ្ងៃទី ១៥ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨

- នៅថ្ងៃទី ១៥ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ពេលព្រឹកមុនពេលចូលធ្វើការថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ៣ នាក់ មានប្រធាន អនុប្រធាន និងលេខាធិការិនី បានទៅពិនិត្យមើលស្ថានភាពក្នុងទារកដ្ឋាន ហើយឃើញថា មានកូនក្មេងចំនួន ១៨ នាក់ មានអាយុក្រោមអាយុ១៨ខែ ទៅដល់អាយុលើសពី ៣ឆ្នាំ តែក្រោមអាយុ៥ឆ្នាំ។ ដែលត្រូវបានកម្មការិនីជា ម្តាយយកមកផ្ញើរ ហើយក្មេងៗទាំងនោះកំពុងតែយំ ដោយមានអ្នកមើលថែទាំតែម្នាក់គត់។ ឃើញបែបនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមិនបានចូលធ្វើការទេ គឺបានទៅជួយមើលក្មេងដោយគ្មានការយល់ព្រមពីនិយោជកទេ។ នៅវេលាម៉ោងប្រហែល ១០ព្រឹក ដោយក្មេងៗទាំងនោះយំខ្លាំងពេក រដ្ឋបាលរោងចក្របានហៅម្តាយក្មេងទាំងនោះមកកាន់ទារកដ្ឋាន ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅពេលដែលម្តាយក្មេងៗមកដល់ទារកដ្ឋាន ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យនៅមើលកូន។ ឯភាគីនិយោជកបានលើកឡើថា ការហៅម្តាយក្មេងមកនេះ ដើម្បីស្រង់អាយុក្មេងៗ និងបានប្រាប់ម្តាយក្មេងៗទាំងនោះ និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពឱ្យត្រឡប់ទៅធ្វើការវិញ តែពួកគាត់មិនព្រម។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ម្តាយក្មេងៗទាំងនោះពិតជាបាននៅមើលកូននៅក្នុងទារកដ្ឋានរហូតដល់ចប់ម៉ោងការងារ។ ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូប គឺពិតជាបានបន្តនៅមើលក្មេងៗ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីភាគីនិយោជក។

- នៅពេលរសៀលថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូបបានចូលធ្វើការធម្មតាជាមួយម្តាយៗក្មេង។ នៅម៉ោងប្រហែល២រសៀល មានគេទៅប្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថា ក្មេងៗកំពុងតែយំ។ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូបបានចេញមកមើលក្មេង ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ដោយទុកឱ្យម្តាយក្មេងៗនៅធ្វើការធម្មតា ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅក្នុងចន្លោះម៉ោង ១០ ដល់ម៉ោង ១១ ព្រឹកថ្ងៃទី ១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ នេះ ខាងរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់ឱ្យឈប់យកក្មេងអាយុក្រោម ១៨ ខែ មកដាក់ក្នុងទារកដ្ឋាន ដោយមិនបានហាមឃាត់ក្មេងអាយុលើសពី ៣ ឆ្នាំមិនឱ្យយកមកដាក់ក្នុងទារកដ្ឋានទេ។ ឯភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា នៅពេលនោះបានប្រាប់ទៅម្តាយក្មេង និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមិនឱ្យយកក្មេងអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ និងក្មេងមានអាយុលើសពី ៣ ឆ្នាំ មកដាក់ក្នុងទារកដ្ឋានទេ។ ចំណុចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅល្ងាចថ្ងៃទី ១៥ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨ ពុំមានក្មេងអាយុក្រោម ១៨ ខែ ត្រូវបានយកមកដាក់នៅក្នុងទារកដ្ឋានទេ។ ឯក្មេងអាយុលើសពី ៣ ឆ្នាំ ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនទទួលយកដាក់នៅក្នុងទារកដ្ឋានជាធម្មតា។ ត្រង់ចំណុចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលស្គាល់ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។ ពីព្រោះនៅពេលល្ងាចនោះនៅក្នុងទារកដ្ឋានមានក្មេងអាយុចាប់ពី ១៨ ខែឡើងទៅ ដោយគ្មានការរារាំងចំពោះក្មេងអាយុលើសពី ៣ ឆ្នាំ ពីភាគីនិយោជកទេ។

ខ-អង្គហេតុនៅថ្ងៃទី ១៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨

នៅព្រឹកថ្ងៃទី ១៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨ ពេលព្រឹក កម្មការិនីជាម្តាយក្មេងទាំងអស់ បានយកក្មេងចាប់ពីអាយុ១៨ខែ ឡើងទៅ។ នៅពេលមកដល់រោងចក្រ សន្តិសុខបានឃាត់មិនឱ្យយកក្មេងអាយុលើសពី ៣ ឆ្នាំ ដែលមានចំនួន ៤ នាក់ មិនឱ្យចូលទារកដ្ឋាន។ នៅពេលនោះម្តាយក្មេងទាំងបួននាក់ រួមនិងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូបបានទាក់ទងទៅផ្នែករដ្ឋបាលរោងចក្រ ដើម្បីទាមទារយកក្មេងទាំងបួននាក់ចូលទារកដ្ឋាន ដោយមិនបានចូលធ្វើការទេ។ នៅវេលាម៉ោងប្រហែល ១០ ព្រឹក រដ្ឋបាលរោងចក្របានយកសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការកំណត់អាយុក្មេងដែលអាចផ្ញើរនៅទារកដ្ឋានបានមានអាយុចាប់ពី ១៨ ខែ ដល់ ៣ ឆ្នាំ។ នៅពេលនោះ ម្តាយក្មេងទាំងបួនរូបបាននៅមើលកូនក្រៅរបងរោងចក្រ ឯថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូបសុខចិត្តនៅជាមួយកម្មការិនីជាម្តាយទាំង ៣នាក់ និងតវ៉ា។ នៅពេលរសៀលថ្ងៃទី ១៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨ ភាគីនិយោជកបានប្រាប់ទៅម្តាយក្មេង និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពឱ្យមកប្រជុំ នៅព្រឹកថ្ងៃទី ១៨ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨។

គ-អង្គហេតុថ្ងៃទី ១៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨

នៅព្រឹកថ្ងៃទី ១៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨ ម្តាយក្មេងទាំងបួននាក់បានបន្តយកកូនដែលមានអាយុលើសពី ៣ ឆ្នាំមកកាន់រោងចក្រដដែល ហើយភាគីនិយោជកនៅតែមិនអនុញ្ញាតឱ្យនាំកូនក្មេងទាំងនោះចូលទារកដ្ឋានឡើយ។ ម្តាយក្មេងទាំងបួននាក់ និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូបនៅមើលក្មេង និងព្យាយាមរង់ចាំការដោះស្រាយ។ រហូតដល់ម៉ោងប្រហែល ១០ ព្រឹក ភាគីនិយោជកបានមកប្រាប់ឱ្យមកដោះស្រាយនៅម៉ោង ២ រសៀល។ នៅម៉ោង ២ រសៀលមិនឃើញនិយោជកហៅទៅដោះស្រាយ ម្តាយក្មេងទាំងបួននាក់ និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបានត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ។ ប៉ុន្តែនៅតាមផ្លូវភាគីនិយោជកបានទូរស័ព្ទហៅឱ្យត្រឡប់មកប្រជុំគ្នា នៅវេលាម៉ោង ៣ រសៀល ហើយបានសះជាចំនួន ២ ចំណុច នៅសល់ ៣ ចំណុចដែលជាវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ឃ- តំរូវការភស្តុតាង

ទោះបីជាភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា ចំនួនទឹកប្រាក់សរុបប្រហែលជា ១០ដុល្លារអាមេរិក ដែលត្រូវបានកាត់ពីម្តាយក្មេងទាំងអស់ និងសហជីព) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់អោយភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលជាអ្នកប្តឹងតវ៉ាក្នុងសំណុំរឿងនេះផ្តល់ភស្តុតាងអំពីអត្តសញ្ញាណ ហើយនិងចំនួនពិតប្រាកដនៃកម្មការិនីជាម្តាយដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និងចំនួនប្រាក់ពិតប្រាកដដែលត្រូវបានកាត់ រួមជាមួយនឹងចំនួនថ្ងៃ ឬម៉ោងដែលបានកាត់ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករខកខានមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងណាមួយឡើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ផងដែរដល់ភាគីកម្មករនិយោជិតអោយផ្តល់នូវភស្តុតាងដូចជា ចុងសន្លឹកប្រាក់ខែ ដើម្បីបង្ហាញចំនួនទឹកប្រាក់ពិតប្រាកដថា ដូចអ្វីដែលកម្មករ និយោជិតបានលើឡើងពីការកាត់នេះ ហើយចំនួនថ្ងៃដែលពិតប្រាកដពីការកាត់នេះ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករខកខានមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងណាមួយឡើយ ។

ចំណុចវិវាទទី ២: ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកក្មេងអាយុលើសពី ១៨ ខែ រហូតដល់អាយុ ៦ ឆ្នាំ ចូលក្នុងទារកដ្ឋាន ។

- ក្រុមហ៊ុន ស៊ារ៉ី គីញ បានបើកទារកដ្ឋានមួយ ដោយធ្វើការកំណត់អាយុក្មេងដែលអាចផ្ញើរនៅក្នុងទារកដ្ឋាន គឺអាយុចាប់ពី ១៨ ខែ ដល់ ៣ ឆ្នាំ ។
- មានកម្មការិនីដែលមានកូនអាយុច្រើនជាង ៣ ឆ្នាំ ច្រើនជាង ៤ នាក់ ដែលមានបំណងយកកូនមកផ្ញើរនៅក្នុងទារកដ្ឋានដែរ។ តែភាគីនិយោជកមិនឯកភាព។
- នៅពេលសវនាការ ភាគីកម្មករបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកក្មេងអាយុលើសពី ៣ ឆ្នាំ ដល់ ៦ ឆ្នាំដាក់នៅក្នុងទារកដ្ឋាន ដោយសំអាងថា ម្តាយក្មេងគ្មានលទ្ធភាពយកក្មេងទៅដាក់នៅសាលាមត្តេយ្យ

ឡើយ ។ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកមិនឯកភាពទេ ដោយសំអាងថា តាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់សាលាមត្តេយ្យ ញូតុន ធីឡាយ បានកំណត់អាយុក្មេងចូលមត្តេយ្យចាប់ពីអាយុ ៣ ឆ្នាំ ទើបទារកដ្ឋានទទួលយកក្មេងអាយុត្រឹម ៣ ឆ្នាំ បែបនេះ ។

ហេតុផលសំរាប់ធ្វើសេចក្តីសំរេច

<u>ចំណុចវិវាទទី ១ និងទី ៣ :</u> ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ៣ រូប និងជូនកម្មការិនីជាម្តាយក្មេង ។

ក្នុងចំនុចវិវាទនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានទទួលភស្តុតាងទៅតាមកាលកំនត់ពីដើមបណ្តឹង ដែលជាសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ស៊ាវគិញ ដើម្បីគាំទ្រការទាមទារនោះទេ ។

ភស្តុតាង គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ដើម្បីជួយបង្ហាញអ្វីមួយដែលពិត រឺខុស ហើយដើម្បីផ្តល់ជាមូលដ្ឋានសំរាប់ធ្វើការសំរេចចិត្តក្នុងករណីដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ។ នៅពេលដែលភាគីទាំង ២ យល់ព្រមលើអង្គហេតុដែលជាក់លាក់ណា ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនចាំបាច់ទាមទារអោយគូភាគីផ្តល់ភស្តុតាងបន្ថែមទៀតនោះឡើយ ។ ប៉ុន្តែនៅពេលដែលគូភាគីក្នុងវិវាទបង្ហាញអង្គហេតុផ្ទុយគ្នា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែតំរូវអោយភាគីដើមចោទផ្តល់ភស្តុតាង ដើម្បីកំនត់ថា តើអ្វីដែលពិត និងតើអ្វីដែលសមហេតុផលអាចជឿបាន ដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួន ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចធំទូលាយ ដើម្បីទាមទារអោយគូភាគីផ្តល់នូវភស្តុតាង ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការកំនត់នូវភាពដែលអាចទទួលយកបានភាពពាក់ព័ន្ធសំខាន់ និងទំងន់នៃភស្តុតាង និងមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់ឱ្យភាគីណាមួយលើកភស្តុតាងមកបញ្ជាក់ទៀតផង ។ (សូមមើលច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៣១២ (គ) នឹង(ឃ) នឹង ប្រកាស ៩៩/០៤ វាយក័ណ្ឌ ២៤ ២៥ ២៦) ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទារ ប្រសិនបើភាគីទាមទារមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ដើម្បីគាំទ្រលើការទាមទាររបស់ខ្លួននោះទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៦៣/០៤ សាញ វែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ ហើយនិង ៩៥/០៦-ស៊ាវ បាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំនុចវិវាទទី៥ និង៣៣/០៧- ហ្គោល ហ្វេម ចំណុចវិវាទទី៤) ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឯកភាពជាមួយហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចក្នុង សំណុំរឿងពីមុន ។ កង្វះខាតភស្តុតាងពីដើមបណ្តឹង អំពីចំនួនទឹកប្រាក់ដើម្បីទាមទារកង្វះខាតនោះអាចធ្វើអោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការពិចារណា និងសម្រេច ។

ដើម្បីធ្វើការពិចារណា ហើយនឹងសម្រេចលើករណីខាងលើទាក់ទងនឹងការសងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវការភស្តុតាង ហើយនឹងព័ត៌មានដូចជា តើនរណាជាកម្មករ

ដើម្បីធ្វើការពិចារណា ហើយនឹងសម្រេចលើករណីខាងលើទាក់ទងនឹងការសងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវការភស្តុតាង ហើយនឹងព័ត៌មានដូចជា តើនរណាជាកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការប្តឹងទាមទារសិទ្ធិក្នុងការសងប្រាក់ទាំងនេះ តើប្រាក់ឈ្នួលប៉ុន្មានដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារអោយសង តើប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ប៉ុន្មានដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារអោយសង ហើយតើមានមូលដ្ឋានអ្វីខ្លះសំរាប់ការទាមទារដែលពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានការសងនេះ?

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ដល់ភាគីនិយោជិត ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងដូចតទៅ:- តើកម្មករនិយោជិតជាម្តាយមានឈ្មោះអ្វីខ្លះ? តើមានចំនួនពិតប្រាកដប៉ុន្មាននាក់? តើកម្មករនិយោជិតណាខ្លះ ដែលត្រូវបានក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់នៅថ្ងៃទី ១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨ ហើយមានចំនួនទឹកប្រាក់ប៉ុន្មាន? តើកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាក់ ដែលត្រូវបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី ១៦ និងទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ហើយមានចំនួនទឹកប្រាក់ប៉ុន្មាន?

ដោយសារតែគូភាគីខកខានមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងតាមការបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូច្នេះវាមិនអាចប្រព្រឹត្តទៅបានទេ ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចទាក់ទងនឹងវិវាទការងារនេះ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរបានយល់ព្រមថាប្រាក់សរុបប្រហែលជា ១០ដុល្លារអាមេរិក ដែលត្រូវបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ (រួមបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតដែលជាម្តាយរបស់ក្មេងមានអាយុដល់ ៣ឆ្នាំ កម្មករនិយោជិតដែលជាម្តាយរបស់ក្មេងមានអាយុលើសពី ៣ឆ្នាំ ហើយនឹងសហជីព)។ ប៉ុន្តែមិនមានភស្តុតាងដើម្បីបង្ហាញថា តើចំនួនប្រាក់ពិតជាស្មើរគ្នាដែលត្រូវបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗមែនទេនោះ រឺថា តើកម្មករនិយោជិតខ្លះប្តឹងអោយសងប្រាក់តិចជាង ១០ ដុល្លារ ហើយកម្មករនិយោជិតខ្លះទៀតទាមទារអោយសងប្រាក់លើសពី ១០ដុល្លារ ។

ប្រសិនបើភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារចំនួនទឹកប្រាក់ស្មើរគ្នា សំរាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ បន្ទាប់មកភស្តុតាងបន្ថែមតំរូវអោយធ្វើការពន្យល់ថា ហេតុអ្វីបានជាទឹកប្រាក់ស្មើរគ្នាដែលត្រូវបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតខ្លះ (ឧទាហរណ៏: កម្មករនិយោជិតដែលជាម្តាយក្មេងអាយុដល់ ៣ឆ្នាំ) ខកខានមិនបានធ្វើការជាធម្មតាត្រឹមតែមួយថ្ងៃ (ថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨) ខណៈពេលកម្មករនិយោជិតខ្លះទៀត (ឧទាហរណ៏: កម្មករនិយោជិតដែលជាម្តាយក្មេងអាយុលើសពី ៣ឆ្នាំ ហើយនិងសហជីព) ខកខានមិនបានធ្វើការជាធម្មតា ៣ ថ្ងៃ (ថ្ងៃទី១៥ ទី១៦ ហើយ និងថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨) ។ ប្រសិនបើភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារខុសគ្នានូវចំនួនទឹកប្រាក់សំរាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ នោះភស្តុតាងបន្ថែមតំរូវអោយបង្ហាញច្បាស់លាស់ តើទឹកប្រាក់ប៉ុន្មានបានត្រូវកាត់ លើថ្ងៃណាខ្លះ ហើយសំរាប់កម្មករនិយោជិតណាខ្លះ ។

នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី ១ និងទី ៣ នេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា ការបង្កើតទារកដ្ឋាន ការរៀបចំទារកដ្ឋាន និងការផ្តល់អ្នកមើលថែទាំក្មេងនៅក្នុងទារកដ្ឋានឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ជាបន្ទុករបស់និយោជក ។ (សូមមើលច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៨៦ និងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ១១/០៥-ស៊ាវ បាយ

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសំរេចចំណុចវិវាទទី១) ។ និយោជកគួរតែបានពិចារណាទុកជាមុនអំពីការកំណត់អាយុក្មេង ដែលត្រូវទទួលយកចូលក្នុងទារកដ្ឋាន និងត្រូវដឹងអំពីចំនួនក្មេងដែលនឹងត្រូវបានទទួលយកចូលក្នុងទារកដ្ឋាន ព្រមទាំងរៀបចំចំនួនអ្នកថែទាំក្មេងឱ្យមានចំនួនសមស្រប។ ក្រុមហ៊ុន ស៊ាវ គីញ គួរតែធ្វើការរៀបចំទារកដ្ឋានឱ្យបានប្រសើរជាមុន មុនថ្ងៃបើកទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។ ដោយសារតែនិយោជកមិនបានរៀបចំទារកដ្ឋានឱ្យបានល្អ បុគ្គលិករដ្ឋបាលបានហៅម្ដាយរបស់ក្មេងឱ្យជួយមើលថែក្មេងៗ។ ដូច្នេះ និយោជកមិនគួរកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតទាំងនោះនៅពេលដែលពួកគេផ្ដល់ការជួយនៅទារកដ្ឋាននៅថ្ងៃនោះទេ ។

សំរាប់សហជីព និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ពួកគេមានសិទ្ធិក្នុងការបំពេញតួនាទី ដើម្បីការពារប្រយោជន៍ សិទ្ធិ និងប្រយោជន៍សំរាប់សមាជិករបស់ពួកគេ ។ សូមមើលឧទាហរណ៍ ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ២៦៦ ២៦៧ ២៦៩ ២៧៤ ២៧៥ និង ២៨៤ ហើយប្រកាសលេខ ៣១៣ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០០។ ប៉ុន្តែជាទូទៅសហជីពមិនមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ម៉ោងការងារ ដើម្បីអនុវត្តន៍តួនាទីជាសហជីពនោះទេ។ អាចមានករណីលើកលែងប្រសិនបើមានការអនុញ្ញាតិត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ រឺករណីបន្ទាន់ចាំបាច់ រឺភាពបន្ទាន់ទាក់ទងទៅនឹងបញ្ហាសុខភាពហើយសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីនេះ បន្ទាប់ពីកម្មការិនីជាម្ដាយត្រូវបានហៅដោយបុគ្គលិករដ្ឋបាល ទៅជួយនៅទារកដ្ឋាននោះ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពគួរត្រឡប់មកធ្វើការរបស់ពួកគេជាធម្មតា ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ និយោជកគួរតែជូនដំណឹងអោយបានគ្រប់គ្រាន់ អំពីការផ្លាស់ប្ដូរគោលការណ៍ពីអាយុអតិបរិមារបស់ក្មេង ដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតិអោឱ្យប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋាន។ ចំពោះម្ដាយដែលមានកូនអាយុលើសពី ៣ឆ្នាំ នៅថ្ងៃ១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ពួកគេមិនមានកំហុសនោះទេ ដោយសារតែថ្ងៃម្សិលមិញពួកគេអាចនាំកូន ដែលមានអាយុលើសពី ៣ឆ្នាំមកកាន់ទារកដ្ឋានបាន ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃទី១៦ នេះ ក្មេងដែលមានអាយុលើសពី ៣ឆ្នាំ ត្រូវបានហាមមិនឱ្យចូល។ កម្មការិនីជាម្ដាយមិនដឹងជាមុនថា ត្រូវបានហាមឃាត់មិនអោយនាំកូនដែលមានអាយុលើសពី ៣ឆ្នាំ ទៅកាន់ទារកដ្ឋាននោះឡើយ ហេតុដូច្នេះហើយពួកគេមិនអាចទុកអោយកូនរបស់ពួកគេនៅខាងក្រៅរោងចក្រនោះទេ។ និយោជកមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ពីកម្មការិនីជាម្ដាយ ដែលមានកូនលើសពីអាយុ ៣ ឆ្នាំនោះទេ។ ប៉ុន្តែថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព គួរតែត្រឡប់ទៅធ្វើការ បន្ទាប់ពីពួកគេជួយម្ដាយទាំងនោះតវ៉ាពីនិយោជករួច ។

តែនៅថ្ងៃទី ១៨ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨ កម្មការិនីជាម្ដាយ ដែលមានកូនពិតជាបានដឹងហើយថា និយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យយកក្មេងមានអាយុលើសពី៣ឆ្នាំចូលទារកដ្ឋានឡើយ តែពួកគាត់នៅតែព្យាយាមយកកូនមកទៀត ហើយបន្តមិនព្រមចូលធ្វើការបែបនេះ គឺពួកគាត់ពិតជាមានកំហុស។ និយោជកមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ដើម្បីកាត់ប្រាក់ពីកម្មការិនីជាម្ដាយទាំងនោះ ដែលមានកំហុសមិនចូលធ្វើការនៅថ្ងៃនោះ។ ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដូចអ្វីដែលបានបញ្ជាក់ខាងលើ ពួកគេមានសិទ្ធិ ហើយនិងតួនាទីដើម្បីការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពត្រូវបានអញ្ជើញយ៉ាងច្បាស់ពីនិយោជក ដើម្បី

ធ្វើការចរចារនៅថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ដូច្នេះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ដើម្បីបង្ហាញពីការមិនចូលធ្វើរបស់ពួកគេ ។

<u>ចំណុចវិវាទទី ២: ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកក្មេងអាយុលើសពី ១៨ ខែ រហូតដល់អាយុ ៦ ឆ្នាំ ចូលក្នុងទារកដ្ឋាន ។</u>

ភាគីនិយោជកយល់ព្រមទទួលក្មេងដែលមានអាយុចាប់ពី ១៨ ខែ រហូតដល់អាយុ ៣ ឆ្នាំ ប៉ុណ្ណោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលថែទាំក្មេងអាយុចាប់ពី ១៨ ខែ រហូតដល់អាយុប៉ុន្មាន ?

មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ការងារចែងថា *នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តីចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុង ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋាន មួយផង ។*

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែ ផ្តាច់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ ។

នៅក្នុងមាត្រា ១៨៦ ខាងលើនេះ មិនបានកំណត់អាយុក្មេង ដែលត្រូវទទួលយកមកថែទាំក្នុងទារកដ្ឋាន តែមិនបានកំណត់អំពីអាយុក្មេងដែលត្រូវបញ្ចប់ការថែទាំនៅក្នុងទារកដ្ឋានឡើយ ។

ក្នុងសំណុំរឿងពីមុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋានជូនដល់ស្ត្រី ដែលមានកូនចាប់ពីពេលដែលស្ត្រីនោះចូលធ្វើការវិញ ដែលមិនមែនតំរូវសំរាប់តែក្មេងអាយុលើសពី ១៨ ខែនោះទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៩៦/០៦-វិល សិន ហេតុផលសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឯកភាពនឹងការបកស្រាយខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះនិយោជកបានហាមឃាត់មិនទទួលយកក្មេងអាយុក្រោម ១៨ខែចូលទារកដ្ឋានទេ ។ ការហាមឃាត់នេះ គឺផ្ទុយពីច្បាប់ ។

ប្រកាស ៣៤(ឃ) ចែងថា " ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិចេញបង្គាប់បញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយពីច្បាប់ ។"

ផ្អែកលើប្រកាសនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ការហាមឃាត់របស់និយោជកដែលមិនឱ្យយកកុមារអាយុក្រោម ១៨ខែចូលទារកដ្ឋាន ។

ករណីសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៧-វិល សិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពីមុនបានកំណត់ថា អាយុអតិបរិមាដែលសមហេតុផលសំរាប់ក្មេង ដែលត្រូវបានទទួលដោយទារកដ្ឋាន គឺ អាយុ ៣ ឆ្នាំ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះថ្លែងថា វាមិនមានភាពសមហេតុផលក្នុងការរំពឹងថា គោលបំណងរបស់ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៨៦ គឺថានិយោជកត្រូវ តែផ្តល់ការថែរក្សាក្មេងជារៀង

រហូតនោះដែរ។ ជំនួសឱ្យបញ្ហានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលកំណត់ថា កម្មករនិយោជិត ដែលមានកូននឹងអាច ប្រើប្រាស់សេវាកម្មនេះ រហូតដល់ពេលដែលកូនរបស់គេឈានដល់អាយុ ដែលអាចថែរក្សាខ្លួនដោយខ្លួនឯងបាន ឬរហូតដល់ពេល ដែលមានសេវាកម្មជំនួសផ្សេងទៀត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សេវាកម្មសាលាមត្តេយ្យ នៅពេលដែលក្មេងមានអាយុ ៣ ឆ្នាំ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការបង្កើតទារកដ្ឋាននៅក្នុងសហគ្រាសក្នុងគោលបំណងសម្រួលឱ្យស្ត្រីជាម្ដាយកុមារមានលទ្ធភាពមកធ្វើការដោយគ្មានការរំខាន ឬការព្រួយបារម្ភពីកូន និងដើម្បីសុវត្ថិភាពរបស់កុមារ។ ប៉ុន្តែជាទូទៅ កុមារត្រូវការនូវការបណ្ដុះបណ្ដាលនូវចំណេះដឹងជាមូលដ្ឋាន។ ដូច្នេះកម្មការិនី ដែលមានកូនអាចយកកូនមកផ្ញើនៅទារកដ្ឋានរហូតដល់ពេល ដែលកូនរបស់ពួកគាត់ឈានដល់អាយុ ដែលមានសេវាកម្មអប់រំទទួលយកទៅបណ្ដុះបណ្ដាលបាន។ នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា សេវាកម្មសាលាមត្តេយ្យភាគច្រើន គឺ ទទួលយកកុមារអាយុចាប់ពី ៣ ឆ្នាំ ឡើងទៅដល់អាយុ ៦ ឆ្នាំ ។

ដោយសំអាងលើអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

<u>ចំណុចវិវាទទី ១ និង ទី ៣:</u> បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតលើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ៣ រូប និងជូនកម្មការិនីជាម្ដាយក្មេង។

<u>ចំណុចវិវាទទី ២:</u>

ក- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកក្មេងអាយុលើស ៣ ឆ្នាំ រហូតដល់អាយុ ៩ ឆ្នាំ ចូលក្នុងទារកដ្ឋាន។

ខ- បញ្ឈប់និយោជកនូវការហាមឃាត់ក្មេងក្រោមអាយុ ១៨ ខែ ចូលក្នុងទារកដ្ឋាន។

ប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : សេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្ដីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងរយៈ ពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ឈឹម តិរម្យ**

ហត្ថលេខា: --

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លឹម សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា: --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **អាំង អេងថុង**

ហត្ថលេខា: --