ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៦៥/០៩-ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ១១ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **លី តៃសេង**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **វ៉ឹន ពៅ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១-ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ (ឃីធីអឹ) អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : នៅភូមិទ្រា ផ្លូវទ្រុងមាន់ សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦៨៩ ៨៥៦ ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- លោកស្រី ឌុក សុជាតា ប្រធានរដ្ឋបាល

២-ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិពោកចំបក់ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៣៧០ ៣៦៣ ឬ ០១២ ៩៤១ ៩៧៩ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១- លោក ម៉ៃ វឌ្ឍនា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ (ប្រធានក្រុមការងារប្រចាំខ័ណ្ឌដង្កោ)

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A បន្ទប់លេខ ៣៣១ វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : ០២៣ ២២០ ៧៩៣
Phnom Penh Center (A), Room 331, Sothearos Blvd, Sangkat Tonle Basak, Khan Chamkar Morn, Phom Penh · Tel/Fax: 023 220 793
Email: secretariat@arbitrationcouncil.org· Website: www.arbitrationcouncil.org

២- លោកស្រី យិន កញ្ញា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

៣- លោក ពៅ ប៊ុណ្ណា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

៤- កញ្ញា សួស ស៊ីនឿន ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ

៥- កញ្ញា លី ណា អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ

៦- លោកស្រី យឹម ថារី លេខាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងផ្តល់ជាលុយឱ្យជំនួសម្សៅទឹកដោះគោបានឡើយ ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះពីការងារឡើយ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារម្តងៗ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរៈវេលាកំណត់ ហើយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យប្រាក់ ៥ ភាគរយ នៃកិច្ចសន្យាការងារ ចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនរក្សាទុករយៈពេលមួយឆ្នាំទើបទូទាត់ឱ្យ ។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៥០០០ រៀល សម្រាប់ធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ចំពោះលុយថ្លៃបាយពុំមានលទ្ធភាពឡើយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ARBITRATION COUNCIL

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៣៦៤ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩។

សវនាការ និង សន្ទេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ: នៅថ្ងៃទី ២៩ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ ដល់ម៉ោង ១១:៣០ នាទី) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន កែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់មក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញ ធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជា ចំនួន ០៤ចំណុច លើការទាមទារ ចំនួន១១ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាទាំង០៤ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ៣៦៤ ក.ប/ អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សា លើករណីមិនសះជា ចំនួន០៤ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨:០០ ដល់ម៉ោង ១១:៣០នាទី។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាម សួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជា ចំនួន ០៤ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាមួយចំណុចគឺ ចំណុចទី៣ ឯចំណុចទី៤ ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំដកចេញពីការទាមទារ។

ពាក់ពន្ធ័ទៅនឹងការជំទាស់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចំពោះ លោកស្រី ឌុក សុជាតា ជាប្រធានរដ្ឋបាល របស់ក្រុមហ៊ុន ដែលបានអញ្ជើញមកចូលរួមសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងនាមតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុន ដើម្បី

ចូលរួមដោះស្រាយ និងសិទ្ធិសម្រេចរបស់លោកស្រីលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងពិចារណាថា តើលោកស្រី ឌុក សុជាតា មានសិទ្ធិជាតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុន ឬ ទេ?

លោកស្រី ឌុក សុជាតា បានចូលរួមនៅក្នុងថ្ងៃសវនាការ តាមការផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ឈ្មោះ លីន យានសាន តែភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលបានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ ត្រង់ចំណុចទាក់ទងនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់សហគ្រាស ត្រង់ប្រការ ១០ ចែងថា *"សេចក្តីសំរេចទាំងអស់ជាអំណាចរបស់ម្ចាស់សហគ្រាស ដែលមានការទទួលខុសត្រូវផ្ទាល់ចំពោះតតិយជន ។ ម្ចាស់សហគ្រាសមានអំណាចដកហូតមុខងាររបស់នាយក បើសិនជាមាននាយកជាតតិយជន ការដកហូតមុខងារនេះសំរេចដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ម្ចាស់សហគ្រាសត្រូវសងជំងឺចិត្តដល់នាយក ប៉ុន្តែនាយក មិនអាចអនុញ្ញាតឱ្យចូលកាន់ដំណែងដើមវិញបានទេ ។"* ដូចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ថា អ្នកដែលមានសិទ្ធិសម្រេចក្នុងនាមរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺមានតែម្ចាស់សហគ្រាសតែមួយគត់ គឺ លោកស្រី TSAI, SHU-MEI ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាទូទៅ នៅក្នុងដំណើរការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំសហគ្រាស តែងតែមានថ្នាក់ដឹកនាំ ដែលជាម្ចាស់សហគ្រាស ឬ ជានាយករបស់ក្រុមហ៊ុន តែមិនមែនជាម្ចាស់សហគ្រាស ។ ម្យ៉ាងទៀត ប្រការ ៩ នៃលក្ខន្តិកៈ ដដែលនេះ បានចែងថា *"សហគ្រាស ត្រូវដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រងដោយម្ចាស់សហគ្រាស ឬដោយនាយកដែលមិនមែនជាម្ចាស់សហគ្រាស ។ នៅពេលដែលសហគ្រាសនេះ ដឹកនាំដោយនាយក នាយកនេះទទួលប្រាក់ខែ ឬ ប្រាក់រង្វាន់តាមការសំរេច រវាងម្ចាស់សហគ្រាស និង នាយកនោះ ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជក ដាក់លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិសារជាថ្មី ដែលផ្ទេរសិទ្ធិពីលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ឈ្មោះ ហ៊ង ឆី សួយ ដោយសារលោក ហ៊ង ឆី សួយ ជាអ្នកចុះហត្ថលេខា និងបានដាក់លិខិតស្នើសុំចុះទិដ្ឋាការលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ដោយអមជាមួយការឯកភាពពីប្រតិភូបុគ្គលិក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រូវតែរៀបចំដោយនាយកសហគ្រាស ដែលមានបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌទូទៅការងារ ដូចជាពេលម៉ោងធ្វើការ ការគិត និងការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាដើម ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២២ មាត្រា ២៣ និង មាត្រា ២៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស រៀបចំឡើងដោយលោក ហ៊ង ឆី សួយ អមជាមួយនឹងការឯកភាពរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក ។ ហេតុនេះហើយ លោក ហ៊ង ឆី សួយ ជានាយកសហគ្រាស ឯលោកស្រី TSAI, SHU-MEI ជាម្ចាស់សហគ្រាស ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោកស្រី ឌុក សុជាតា មានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យនិយោជកនៅក្នុងរឿងនេះ តាមរយៈការផ្ទេរសិទ្ធិពីលោក ហ៊ង ឆី សួយ ។

ដូច្នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ចំណុចដែលនៅសល់ គឺចំណុចទី១ និងចំណុចទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ឧបសម្ព័ន្ធ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឧបសម្ព័ន្ធ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក-ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតរបស់លោក លីន យានសាន ជានាយកក្រុមហ៊ុន ផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនលោកស្រី ឌុក សុជាតា ប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនក្នុងការចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩។

២- សារណាបំភ្លឺសង្ខេបអំពីសំណុំរឿង ៦៥/០៩ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩។

៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ លេខ១៨០៦ ពណ.នគក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧។

៤- លក្ខន្តិកៈ ក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧។

៦- ពាក្យសុំចូលធ្វើការ និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោកស្រី ភាព ផល្លី។

៧- លិខិតរបស់លោក ហ័ង ធី សួយ ជានាយកក្រុមហ៊ុន ផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនលោកស្រី ឌុក សុជាតា ប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនក្នុងការចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា សហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ លេខ ១៣៥១ ក.ប/វក. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

២- លក្ខន្តិកៈសហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ លេខ ៣៦៤ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៣១០ កប/អក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុនចូលរួមសវនាការលេខ ៣០៩ កប/អក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ ចាប់បើកដំណើរនៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ បច្ចុប្បន្ននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួនប្រមាណ ៦៧១ នាក់។
- សហជីពយុវជនខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺទាមទារសម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសមាជិកចំនួន ២២៦ នាក់ (តាមបញ្ជីឈ្មោះដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព)។ ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាព។

ចំណុចវិវាទទី១ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់សម្រាប់បំបៅដោះកូន

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនជួលទីតាំងគេ ដើម្បីដំណើរការអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន ដោយទីកន្លែងមានលក្ខណៈចង្អៀត មិនមានកន្លែងសម្រាប់សាងសង់ទារកដ្ឋាននោះទេ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមានបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូន។ ភាគីកម្មករនិយោជិត ជំទាស់ដោយលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតមិនដែលដឹងថាក្រុមហ៊ុនមានរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូននោះទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ចំពោះទារកដ្ឋាន កន្លងមកក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិក ជំនួសការសាងសង់ទារកដ្ឋាននេះ តែកម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រម។ ប៉ុន្តែមកដល់ពេលនេះ ដោយសារបញ្ហាវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក បានប៉ះពាល់ដល់ក្រុមហ៊ុន ហេតុនេះហើយ ទោះបីប្រាក់ចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិក ដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់យល់ព្រមផ្តល់ឱ្យនេះ ក៏ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនបានដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូន គឺដើម្បីបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់កម្មការិនីដែលជាម្តាយ ដែលបំរើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ ហើយច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏បានតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនសម្រាប់កម្មការិនីដែលមានកូនដែរ។ ហេតុនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន សាងសង់

ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូន សម្រាប់កម្មការិនីមានកូន ដែលកំពុងបំរើការងារ នៅក្នុងរោងចក្រ ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដល់កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារនោះ ដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះនៅពេលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ ក្រុមហ៊ុនតែងតែមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ សារជាថ្មីឱ្យទេ ។ ជាក់ស្តែងកន្លងមក មានកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ ឈ្មោះ ភាព ផល្លី និងឈ្មោះ ប្រាជ្ញ ចំរើន ជាប្រធានក្រុមដេរអាវគំរូ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់ពួកគាត់ ដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ ក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាសារជាថ្មី ដល់ពួកគាត់ទេ ដោយមុននឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដល់ពួកគេទាំងពីរនាក់នេះ ប្រធានក្រុមបានប្រាប់ថា ឱ្យសម្រាកឆ្លងទន្លេសិនទៅ ចាំពេលឆ្លងទន្លេរួច ក្រុមហ៊ុននឹងទទួលឱ្យចូលធ្វើការវិញហើយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មការិនីទាំងពីរនាក់នេះ មិនទាមទារឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ឡើយ គឺកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ៣ ខែ ចំពោះស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ចាប់ពី ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ នេះ តទៅ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា នៅពេលដល់កាលបរិច្ឆេទផុតរលត់ និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ចប់កិច្ចសន្យា (មិនបន្តកិច្ចសន្យា) ឬ បន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មី ជូនកម្មករនិយោជិត ពីព្រោះ ជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ ។ ប៉ុន្តែ ចំពោះស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ត្រូវបានលើកលែង ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានរើសអើងចំពោះកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ ក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យ ពីព្រោះ ការងារដែលកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះធ្វើនោះ នៅមានការងារធ្វើដដែល ដោយក្រុមហ៊ុនបានរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី មកជំនួស។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ឯកសារ និងភស្តុតាង ដើម្បីគាំទ្រការលើកឡើងនេះទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា បើក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់សារជាថ្មី ជូនកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ គឺក្រុមហ៊ុនជាប់កាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់សម្រាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនដឹងថា កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ គឺពេលដែលកម្មការិនីនោះ ចេញមុនម៉ោង ៥នាទី និងមានសៀវភៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ចាប់ពី៣ខែ ឡើងទៅ។ ជាទូទៅក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ នៅពេលកម្មករនិយោជិតនោះ បានប្រព្រឹត្តិកំហុសស្រាល ឬ មធ្យម

ឬ របាយការណ៍វាយតម្លៃពីប្រធានក្រុម ដោយមិនចំពោះតែកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះនោះទេ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តដូចៗគ្នា ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានការរើសអើងទេ ។ ជាទូទៅកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា នៅពេលដល់កាលបរិច្ឆេទផុតរលត់ក្រុមហ៊ុនបន្តសារជាថ្មីជូនកម្មករនិយោជិតគឺអាស្រ័យទៅលើតម្រូវការសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន បើសង្វាក់ផលិតកម្មផ្នែកណា ត្រូវការកម្មករច្រើន ក្រុមហ៊ុន បន្តកិច្ចសន្យាជូនកម្មករមានចំនួនច្រើន បើសង្វាក់ផលិតកម្មផ្នែកណា ត្រូវការកម្មករតិច ក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យា ជូនកម្មករមានចំនួនតិច ។ ហើយម្យ៉ាងទៀត សព្វថ្ងៃ ដោយសារតែបញ្ហាវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចភពលោកប៉ះពាល់មកដល់ក្រុមហ៊ុន ជាហេតុធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនអាចបន្តកិច្ចសន្យាការងារ មានកំណត់ថិរវេលា ជូនកម្មករនិយោជិតបានទេ ដូចជា កម្មករនិយោជិតធ្វើការ នៅផ្នែកដេរគំរូ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ២នាក់ទៀតនៅថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់សម្រាប់បំបៅដោះកូន

មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយ ដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តីចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុង ឬ នៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង ។*

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សំរាប់ទទួលកុមារអាយុ លើសពីដប់ប្រាំបីខែ ផ្តាច់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ ។ "

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូន និងសង់ទារកដ្ឋាន ។ ក្នុងករណីពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សម្រាប់ឱ្យកម្មការិនី ដែលមានកូនអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្តាច់បានទេ កម្មការិនីអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហុយថែទាំកុមារនោះ ។

ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា និយោជកដែលមានជួលកម្មករនិយោជិតស្ត្រីយ៉ាងតិច ១០០ នាក់ មានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូន និងសង់ទារកដ្ឋានមួយ បើនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី ១៨ខែផ្តាច់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំ តាមវិក័យ

ប័ត្រ ដែលបង់ប្រាក់សំរាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ៦៣/ ០៤-សាញូវែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទ២ និងលេខ ៦៨/០៤-ស៊ីធីញូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១០៣/០៨-វីវ៉ាទីណូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៥/០៨-ថប វ័ន្ត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនជួលទីតាំងគេ មានលក្ខណៈចង្អៀតមិនមានកន្លែងសម្រាប់សាងសង់ទារកដ្ឋានបានទេ ប៉ុន្តែ កន្លងមក ក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ជំនួសការសង់ទារកដ្ឋាន តែកម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រម ហើយដោយសារបញ្ហាវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកសព្វថ្ងៃនេះ បានប៉ះពាល់ដល់ក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះហើយ ទោះបីប្រាក់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់យល់ព្រមផ្តល់ឱ្យនេះ ក៏ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់បានដែរ។ ចំណែកឯ បន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូន ក្រុមហ៊ុនមានបន្ទប់សម្រាប់រៀបចំឱ្យកម្មការិនីបំបៅកូនបាន។ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការថា ពួកគាត់មិនបានដឹងថា ក្រុមហ៊ុនមានបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូននោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលបំណងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូន និងសង់ទារកដ្ឋាន គឺដើម្បីបង្ករលក្ខណៈឱ្យម្តាយ និងកូនបាននៅជិតគ្នា ផ្តល់ភាពកក់ក្តៅដល់កូន បានបំបៅដោះកូនដោយធម្មជាតិ ដោយមិនប្រើប្រាស់ទឹកដោះគោ ក្នុងកំឡុងពេលប្រាំមួយខែដំបូង ដូចដែលគោលនយោបាយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា កំពុងធ្វើការផ្សព្វផ្សាយ និងរក្សាសុវត្ថិភាពកូន នៅពេលម្តាយកំពុងបំពេញការងារ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *លេខ ៧៧/០៨-ស៊ីង តាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ១០៣/០៨-វីវ៉ាទីណូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៥/០៨-ថប វ័ន្ត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២)* ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្វីត្បិតតែកន្លងមក ក្រុមហ៊ុនធ្លាប់យល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់ជំនួសការផ្តល់ទារកដ្ឋាន តែកម្មការិនីមិនយល់ព្រម ហើយប្រសិនបើកម្មការិនី និងក្រុមហ៊ុនព្រមព្រៀងទទួលយកប្រាក់ជំនួសការផ្តល់ទាករដ្ឋានក៏ដោយ ក៏មិនមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមគោលបំណងច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ហើយក៏មិនអាចឱ្យនិយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងការផ្តល់ទារកដ្ឋាននោះបានផងដែរ។ ក៏ប៉ុន្តែ និយោជកអាចមានជម្រើសក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជូសការផ្តល់ទារកដ្ឋាន នៅពេលដែលនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី១៨ខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាច ផ្ញើកូនខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំទារកតាមវិក្កយប័ត្រ ដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។

ដូច្នេះ ជាសរុប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុន ជូនដំណឹងឱ្យកម្មករនិយោជិតឱ្យបានដឹងពីបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូន និងត្រូវសង់ទារកដ្ឋាន។ ហើយបើ និយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សម្រាប់ទទួល

កុមារអាយុលើសពី១៨ខែ ផ្ទាល់បានទេ កម្មការិនីអាចផ្ញើកូនខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំ តាមវិក្កយប័ត្រជាក់ស្តែង ដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដល់កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារនោះ ដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតមិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាដល់កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តឱ្យសារជាថ្មី កន្លងមកទេ គឺកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ រយៈពេល ០៣ ខែ ចំពោះស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ចាប់ពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ នេះ តទៅ ពីព្រោះ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ ក្រុមហ៊ុនតែងតែមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ សារជាថ្មីឱ្យទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោកមានសិទ្ធិមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ឬ ទេ នៅពេលដល់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់?

មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់ ។ ....*"

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០០/០៧-ហួយៀ ខេមបូឌា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រានេះថា "*ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់ ។ មានន័យថា កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានផុតរលត់ ។ ដូច្នេះ មិនមែនភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង ។*"

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិ ហើយការសម្រេចចិត្តបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីទៀត ឬ មិនបន្តនោះ ជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា ព្រោះកិច្ចសន្យា គឺជាការព្រមព្រៀងរវាងភាគី ដែលមិនមានភាគីណាមួយ អាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើ គ្មានការព្រមព្រៀង។ ហេតុនេះ ភាគីនិយោជក មានសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនៅពេលកិច្ចសន្យានោះ ដល់ថិរវេលាកំណត់លើកលែងតែនិយោជកយកមូលហេតុនៃការរើសអើស ធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃការសម្រេចចិត្ត ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវមានបន្ទុកភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជកមានការរើសអើងស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីគាំទ្រការចោទប្រកាន់ទាំងនេះ។ (សូមមើលសំណុំរឿងសេចក្តីបង្គាប់លេខ *៧៩/០៥-អេវើរប្រ៊ើន លេខ*

៥០/០៦-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៍ បាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០១/០៧-ស៊ុខ ព្រីម, លេខ ១២៣/០៧-អ៊ី ប្លាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៧៧/០៨- ស៊ីង តាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ និង លេខ ១០៨/០៨-ប៉ូ ហ្វេា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយ របស់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ គឺភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង ត្រូវមានបន្ទុកភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថានិយោជកមានការរើសអើងស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន បន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត រយៈពេល៣ខែ ចំពោះស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលារបស់គាត់ ដល់កាលកំណត់ចាប់ពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ នេះតទៅ ហេតុនេះ ភាគីសហជីព កម្មករនិយោជិតពុំអាចផ្តល់អង្គហេតុ អំណះអំណាង និងភស្តុតាងអ្វីច្បាស់លាស់ទេ។ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏មិនអាចរកឃើញនូវអង្គហេតុ អំណះអំណាង និងឯកសារភស្តុតាង ធ្វើជាមូលដ្ឋានថា តើមានកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះប៉ុន្មាននាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារនោះដល់កាលកំណត់ ហើយក្រុមហ៊ុនបានរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីមានប៉ុន្មាននាក់មកជំនួស ដើម្បីពិចារណាទៅលើការរើសអើងនេះដែរ។ ចំណែកឯ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានការរើសអើងទេ គឺជាទូទៅ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា នៅពេលដល់កាលបរិច្ឆេទផុតរលត់ ក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មី ជូនកម្មករនិយោជិត គឺអាស្រ័យទៅលើតម្រូវការសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីពិចារណាទៅលើការរើសអើងនេះទេ។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីគ្មានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធ៍បាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៧៤/០៧-ក្លូបល អាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៩១/០៧-ជេ ខេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៩៤/០៧- ហ្វូរធ្យូន ប្លាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ និង៨, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ និង លេខ ១០៨/០៨-ប៉ូ ហ្វេា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយ របស់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ដោយហេតុថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ដូចជាឯកសារ និងភស្តុតាង ដើម្បីពិចារណាទៅលើការរើសអើងនេះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដល់កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារនោះដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិត ឱ្យបានដឹងពីបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូន និងត្រូវសង់ទារកដ្ឋាន។ ហើយប្រសិនបើ និយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី ១៨ ខែ ផ្ទាល់បានទេ កម្មការិនីអាចផ្ញើកូនខ្លួនទៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជក ជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំតាមវិក្កយប័ត្រជាក់ស្តែង ដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅនោះ។

ចំណុចវិវាទទី ២ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដល់កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារនោះ ដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **លី តៃសេង**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន តៅ**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន មុនីឈា**

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