ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៧៥/១១-ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ត្រៀល

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **សេង រ៉ូចហ៊ុន**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **តាំង ទ្រី**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ត្រៀល**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រយឹង ឃុំពើក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៩១៥ ៨៨៦ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក Perter Pan ប្រធានធនធានមនុស្ស

២- លោក តាំង លឹមហុង រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - **សហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ**

- **សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែររោងចក្រ ឃ្វីនធំ មេរជើរ អ៊ិនដាសស្ត្រៀល**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ ៤ ផ្ទះលេខ ២ G ភូមិបូរីកម្មករ ឃុំបែកចាន ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

លេខ : ០៩២ ៩៥៧ ៤៧២ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោក ជ័យ សុវណ្ណ	ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ
២- លោក ឡោ សុភ័ក្ត្រ	អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ
៣- លោក អ៊ុន ដារ៉ា	ទីប្រឹក្សាសហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ
៤- លោក នឿន ខុម	ប្រធានសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ
៥- លោក ជឹម វិបុល	លេខាធិការសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- នៅពេលក្រុមហ៊ុនធ្វើការដោះដូរថ្ងៃបុណ្យ ថ្ងៃអាទិត្យ ជាមួយថ្ងៃធម្មតា ក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើការពិភាក្សាជាមួយតំណាងកម្មករ និងសហជីព (សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ) ជាមុនសិន និងត្រូវជូនដំណឹងកម្មករ កម្មការិនីឱ្យបានដឹងមុន ចំនួនមួយសប្តាហ៍ មិនត្រូវដោះដូរថ្ងៃធ្វើការស្រេចតែចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ។

២- ចំពោះប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ (លុយព្រីម ៧ ដុល្លារ) នៅពេលកម្មករ កម្មការិនីណាសុំច្បាប់ឈប់មួយថ្ងៃ ឈប់ពីរថ្ងៃ ឈប់បីថ្ងៃ ឈប់បួនថ្ងៃ ឬឈប់ប្រាំថ្ងៃ ក៏ដោយ ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវកាត់លុយព្រីមរបស់ពួកគាត់ទាំងអស់ទេ គឺត្រូវកាត់លុយព្រីមនោះ ជាសមមាត្រ។ មាននៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៣- នៅពេលកម្មករ កម្មការិនីណា ដែលគាត់ច្បាប់ឈប់សម្រាកពិសេស ដូចជា ដាក់ច្បាប់រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ ដាក់ច្បាប់កូនឈឺ ដាក់ច្បាប់ម្តាយឪពុកបង្កើតឈឺ ឬស្លាប់ ដាក់ច្បាប់មានធុរៈផ្សេងៗ។ល។ ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ខែ កាត់លុយព្រីម កាត់លុយអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់គាត់ឡើយ។ បានព្រមព្រៀងគ្នាកន្លងមកនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៤- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតិឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ (ចាប់ផ្តើមមានផ្ទៃពោះមួយខែឡើងទៅ) ពេលចូលធ្វើការ គឺអនុញ្ញាតិឱ្យចូលកូតកាតក្រោយម៉ោងចំនួន ១០ នាទី ដោយមិនកាត់នូវអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗឡើយ ដូចជាលុយរង្វាន់ទៀងទាត់របស់ពួកគាត់ជាដើម ។

៥- ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រី ដែលទើបឆ្លងទន្លេរួចឱ្យចេញបំបៅកូនមួយថ្ងៃមួយម៉ោង ពោលគឺព្រឹកកន្លះម៉ោង និងថ្ងៃកន្លះម៉ោង និងមានសិទ្ធិរហូតដល់កុមារមានអាយុបាន ១៨ ខែ ឬអាចមានសិទ្ធិដោះដូរផ្តល់ជាលុយទឹកដោះគោបានក្នុងមួយខែ ១៥ ដុល្លារ។

៦- ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តការប្រលងបច្ចេកទេសរបស់កម្មករកម្មការិនីឡើងវិញ ឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា ដើម្បីឡើងលុយបច្ចេកទេសទៅតាមសមត្ថភាពរបស់កម្មករកម្មការិនីទាំងនោះ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានអនុវត្តនីរួចមកហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានគ្រប់ៗគ្នានោះទេ ហើយក៏ឈប់ទៅវិញ។

THE ARBITRATION COUNCIL

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២៥៩/១១ កប/ ណក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាលបានទទួលបណ្តឹងរបស់សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ ចំនួន ០៦ ចំណុច ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។ ប៉ុន្តែគួរឱ្យសោកស្តាយភាគីនិយោជកពុំយល់ព្រមចូលខ្លួនមកចរចាទេ ដោយសារភាគីនិយោជកយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទទាំង ០៦ នេះ ត្រូវបានដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរួចហើយ។ អាស្រ័យហេតុនេះ ធ្វើឱ្យមន្ទីរការងារមិនអាចដំណើរការផ្សះផ្សាបាន ទើបបញ្ជូនសំណុំរឿងទាំងអស់នេះមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីដោះស្រាយបន្ត។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ តាមរយៈរបាយការណ៍មិនសះជា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល។ ជាលទ្ធផលភាគី កម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងដកការទាមទារចំនួន ២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៣។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ផ្អែកលើអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនង

វិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដែលចុះហត្ថលេខា ដោយសហភាពសហជីព សហព័ន្ធសហជីព និង សហជីពចំនួន ៦ និងប្រធានសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ យល់ព្រមទទួលយកសេចក្ដីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ ចំណែកឯវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍វិញ ភាគីមានសិទ្ធិជ្រើសរើសសេចក្ដីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច នៅពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្ដាល។

អនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ បានចែងថា *"... ប្រសិនបើភាគីណាមួយតាមរយៈយន្តការត្រួតពិនិត្យ ដែលកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ រកឃើញថា មានការបំពានទៅលើអនុស្សារណៈ ដោយភាគីណាមួយ ដែលធ្វើឱ្យមិនអាចអនុវត្តបាន ខណៈនោះគូភាគីអាចជ្រើសរើសប្រកាសមោឃភាពនៃអនុស្សារណៈនេះ។ ប៉ុន្តែ គូភាគីព្រមព្រៀងថា នឹងមិនប្រកាសមោឃភាពអនុស្សារណៈ រហូតដល់ពេលយ៉ាងហោចណាស់ក៏១ឆ្នាំដែរ បន្ទាប់ពីការចុះហត្ថលេខានៅលើអនុសារណៈនេះ ..."*។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា សហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរបានលាលែងពីសហភាពសហព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា ដែលជាសមាជិករបស់អនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ប៉ុន្តែ សហព័ន្ធសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរពុំបានដាក់ឯកសារស្ដីពីការលាលែងនោះ ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពុំមានមូលដ្ឋានក្នុងការកំណត់សេចក្ដីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ។ ដូច្នេះ សេចក្ដីបង្គាប់នេះ ជាសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងសម្រេច ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- កំណត់ត្រាវិនិច្ឆ័យសមត្ថភាពបច្ចេកទេស។

២- កំណត់ត្រាវិនិច្ឆ័យសមត្ថភាពបច្ចេកទេសតាមអគារនីមួយៗ។

៣- កំណត់ត្រាវិនិច្ឆ័យសមត្ថភាពបច្ចេកទេស របស់ឈ្មោះ យ៉ែម កែវនាង។

៤- រូបភាពច្រកទ្វារចូលក្នុងអគារ។

៥- ប័ណ្ណព័ត៌មានបុគ្គលិកឈ្មោះ អាន ផល្លា, មឿន សុផល, ណន ជូរី។

៦- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធ៌ មេជើរ អ៊ិនដាសស្រ្ទៀល គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ស្ដីពីសំណើរសុំប្ដឹងជំទាស់នៃសេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេដើរ អ៊ិនដាសស្រ្ទៀល ចុះបញ្ជិកាលេខ ០៣៣/០៧ ក.ប.វ/កណ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែររោងចក្រ ឃ្វីនធំ មេរជើរ អ៊ិន ដាសស្រ្ទៀល លេខ ១៩៨៥ កប/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- របាយការណ៍ហានិភ័យការងារ របស់ឈ្មោះ ឡុង ស្រីទីន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- កំណត់ហេតុអំពីវិវាទក្រុមហ៊ុន QMI-B និងសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ ។

៤- លិខិតរបស់ ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេដើរ អ៊ិនដាសស្រ្ទៀល គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសំណើសុំមិនចូលរួមដោះស្រាយរាល់ពាក្យបណ្តឹងសហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ឃ្វីន មេដើរ អ៊ិនដាសស្រ្ទៀល ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

៥- សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៩/១១-ឃ្វីនធំ មេដើរ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេដើរ អ៊ិនដាសស្រ្ទៀល លេខ ២៥៩/១១ កប/ ណក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេដើរ អ៊ិនដាសស្រ្ទៀល ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញនាយកក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេដើរ អ៊ិនដាសស្រ្ទៀល ចូលរួមសវនាការលេខ ៤២៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតអញ្ជើញសហជីពអមនាចកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេដើរ អ៊ិនដាសស្រ្ទៀល ចូលរួមសវនាការលេខ ៤៣០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធ៌ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រហែលជា ៣ ៩០០ នាក់ ។
- សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធ៌ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពនេះ មានសមាជិកចំនួន ៣៦០ នាក់ ។
- សហជីព ឃ្វីន មេជ័រ ឯករាជ្យ ធ្លាប់មានភាពជាតំណាងបំផុត ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ននេះ ត្រូវបានផុតកំណត់ ។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងអំពីសិទ្ធិជាតំណាងរបស់ភាគីនិយោជក ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតតម្រូវឱ្យភាគីតំណាងនិយោជកទទួលបានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិពីនិយោជក ដើម្បីមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ។ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា គាត់មានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិនេះ ហើយគាត់នឹងផ្តល់លិខិតនេះមកក្រោយពេលសវនាការ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ទៅភាគីនិយោជកឱ្យដាក់លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រឹមថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ប៉ុន្តែដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ ភាគីនិយោជកពុំបានបញ្ជូនលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិនេះជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។

ចំណុចវិវាទទី១: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារថា នៅពេលក្រុមហ៊ុនធ្វើការដោះដូរថ្ងៃបុណ្យ ថ្ងៃអាទិត្យ ជាមួយថ្ងៃធម្មតា ក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើការពិភាក្សាជាមួយតំណាងកម្មករ និងសហជីព (សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ) ជាមុនសិន និងត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានដឹងមុនចំនួន១សប្តាហ៍ មិនត្រូវដោះដូរថ្ងៃធ្វើការស្រេចតែចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់មិនទាមទារឱ្យមានការពិភាក្សានៅពេលមានការដោះដូរធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ ឬឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ទេ ប៉ុន្តែពួកគាត់បានទាមទារឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងមុនចំនួន ១ សប្តាហ៍។
- ក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ធ្វើការដោះដូរថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ទៅថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍។ ក្នុងការឈប់នេះ ដើម្បីងាយស្រួលឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់បានច្រើនថ្ងៃ និងបន្តបន្ទាប់គ្នា។ តួយ៉ាងដូចជានិយោជកតម្រូវកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ ឬពេលខ្លះថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ហើយឱ្យឈប់ថ្ងៃធ្វើការជំនួសវិញ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា មូលហេតុដែលសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ១ សប្តាហ៍មុន ដោយសារកន្លងមកក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតតែមួយថ្ងៃ មុនការតម្រូវឱ្យមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ ឬឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ប៉ុណ្ណោះ។ កត្តាទាំងនេះ បានធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមានការលំបាកច្រើនក្នុងការរកមធ្យោបាយធ្វើដំណើរ ដូចជាពួកគាត់ត្រូវជិះរថយន្តឈ្នួលជាមួយកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ដែលធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗ។ ហេតុដូចនេះ បើក្រុមហ៊ុនផ្សេងអត់ធ្វើការ

នៅថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍នោះទេ កម្មករនិយោជិតពុំមានវេយន្តឈ្នួលជិះមកធ្វើការទេ។ បើបានទទួលដំណឹងមុន កម្មករនិយោជិតអាចមានលទ្ធភាពរកមធ្យោបាយធ្វើដំណើរផ្សេងវិញ។

- កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា ការមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍នេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលច្រើនជាងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ប៉ុន្តែនៅក្នុងករណីនេះពេលដែលនិយោជកដោះដូរថ្ងៃធ្វើការនេះ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដូចថ្ងៃធ្វើការថ្ងៃធម្មតា ហើយបើកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនមកធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យនេះវិញ នោះក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់។

ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះកូតកាតចូលធ្វើការ១០នាទីក្រោយពេលចូលធ្វើការដោយមិនកាត់នូវប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់

- នៅក្នុងរោងចក្រមានកម្មការិនី ដែលមានផ្ទៃពោះចំនួនប្រហែល៦០នាក់។
- នៅក្នុងរោងចក្រមានអគារចំនួន៣។ អគារនិមួយៗមានម៉ាស៊ីនកូតកាតចំនួន ៣ ហើយមានច្រកចេញចូលចំនួន ២ ដោយមានទំហំចំនួនប្រហែល ៣ ម៉ែត្រ។ កម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងរោងចក្រមានចំនួនប្រហែលជា ៣ ៩០០ នាក់។ ច្រកចូលនីមួយៗមានកម្មករនិយោជិតពេលចូលប្រហែល១០០០នាក់។
- កម្មការិនីចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការនៅម៉ោង០៧:០០ព្រឹក ប៉ុន្តែអគាររោងចក្រនឹងចាប់ផ្តើមបើកច្រកចេញចូលនៅម៉ោង០៦:៣០ នាទីព្រឹក។
- ភាគីនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់៥ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមលើប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ដែលផ្តល់ដោយច្បាប់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក។ គោលការណ៍នៃការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់បន្ថែមនេះ គឺតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការទៀងទាត់ពេលកំណត់មិនឱ្យយឺតយ៉ាវ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមកយឺត គឺមិនត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់បន្ថែមនោះទេ។
- កម្មករនិយោជិតបានទាមទារថា ប្រសិនបើកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះមកយឺតចំនួន ១០ នាទី សូមនិយោជកកុំកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នោះ។ មូលហេតុដែលធ្វើការទាមទារនេះ គឺដោយសារពួកគាត់បារម្ភចំពោះកម្មការិនី ដែលមានផ្ទៃពោះនោះ ត្រូវប្រជ្រៀតជាមួយកម្មករនិយោជិតដ៏ទៃទៀតនៅពេលចូលធ្វើការជៀសវាងមានការយឺតយ៉ាវ និងដាច់ប្រាក់រង្វាន់។ ការប្រជ្រៀតគ្នាចូលធ្វើការ ជាហេតុអាចបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់សុខភាពផ្ទៃពោះរបស់កម្មការិនីនោះ។
- តាមរយៈរបាយការណ៍ហានិភ័យការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កន្លងមក ធ្លាប់មានកម្មការិនីម្នាក់ឈ្មោះ ឡុង ស្រីទីន ដែលមានផ្ទៃពោះ បានទទួលរងគ្រោះ នៅពេលដែលរូបគាត់ដើរចូលមានការប្រជ្រៀតគ្នា ដោយត្រូវគេរត់បុកចំពោះ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៦ និង ៤៥នាទី នៅអគារទី៥ នៃរោងចក្រ។

ចំណុចវិវាទទី៥: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករស្ត្រី ដែលទើបឆ្លងទន្លេរួចចេញទៅបំបៅកូនក្នុងមួយថ្ងៃមួយម៉ោង ពោលគឺព្រឹកកន្លះម៉ោង និងថ្ងៃកន្លះម៉ោង និងមានសិទ្ធិរហូតដល់កុមារនោះមានអាយុបាន១៨ខែ ឬអាចមានសិទ្ធិដោះដូរផ្តល់ជាលុយថ្លៃទឹកដោះគោបានក្នុងមួយខែ ១៥ ដុល្លារ

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មការិនីដែលទើបសម្រាលកូនរួច ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឱ្យទៅសម្រាកបំបៅកូន ក្នុងមួយថ្ងៃចំនួនមួយម៉ោងរយៈពេលមួយឆ្នាំ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដូចនេះ ចំណុចវិវាទដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារគឺសុំឱ្យនិយោជកបន្តរយៈពេលបំបៅកូននេះរហូតដល់កុមារនោះ មានអាយុ ១៨ ខែ ឬអាចមានសិទ្ធិដោះដូរផ្តល់ជាលុយថ្លៃទឹកដោះគោបាន ក្នុងមួយខែ ១៥ ដុល្លារ។
- កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីមូលហេតុនៃការទាមទារនេះថា ក្មេងខ្លះគាត់នៅបន្តបៅរហូតអាចដល់អាយុច្រើនជាងនេះទៀត។

ចំណុចវិវាទទី៦: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តការប្រលងបច្ចេកទេសរបស់កម្មករកម្មការិនីឡើងវិញឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា ដើម្បីឡើងលុយបច្ចេកទេសទៅតាមសមត្ថភាពរបស់កម្មករកម្មការិនីទាំងនោះ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុន ធ្លាប់បានអនុវត្តរួចមកហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានគ្រប់ៗគ្នានោះទេ ហើយក៏ឈប់ទៅវិញ

- ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការប្រលងបច្ចេកទេសបានចាប់ផ្តើមអនុវត្តនៅថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ គឺក្នុង១សប្តាហ៍ បានដាក់ឱ្យអនុវត្តម្តង។ ក៏ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ទៅវិញ នៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ។
- នៅពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសួរ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ទាក់ទងទៅនឹងការប្រលងបច្ចេកទេសនេះ និយោជកបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនឹងសហជីពផ្សេង។ ចំពោះសហជីពរបស់ខ្លួនដែលជាដើមបណ្តឹងនេះ ពុំទាន់មានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយនៅឡើយទេ។
- នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់កិច្ចព្រមព្រៀង ដែលនិយោជកធ្លាប់ធ្វើជាមួយសហជីពផ្សេង និងភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ។ ប៉ុន្តែរហូតដល់ពេលកំណត់ ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំបានបញ្ជូនកិច្ចព្រមព្រៀង ឬភស្តុតាងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច :

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើសមាសភាពនៃភាគីនៅក្នុងវិវាទនេះជាមុនសិន។

THE ARBITRATION COUNCIL

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីតំណាងរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺ លោក Perter Pan និងលោក តាំង លឹមហ៊ង បានមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែពួកគាត់ទាំង០២រូបពុំមានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិពីនាយកក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេដើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ទេ។ ពេលភាគីនិយោជកបានសុំផ្តល់លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិនេះ មកពេលក្រោយ ប៉ុន្តែដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ និយោជកពុំបានផ្តល់មកទេ។

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម...ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"*។

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩/០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា **"ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ"** បានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-ព្រែកព្រែង និងលេខ ៤៣/១០-ម៉ឹង ជៀន*)។

នៅក្នុងករណីនេះលោក Perter Pan និងលោក តាំង លឹមហ៊ង បានអញ្ជើញមកចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប៉ុន្តែ អ្នកទាំង០២រូបនេះពុំមានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិពីនិយោជក (នាយកក្រុមហ៊ុន)ទេ។ នៅក្នុងសវនាការ ពួកគាត់បានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់នឹងផ្តល់លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិនេះមកពេលក្រោយ ប៉ុន្តែដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ និយោជកពុំបានផ្តល់មកទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំអាចកំណត់បានថា លោក Perter Pan និងលោក តាំង លឹមហ៊ង មានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងស្របច្បាប់ស្របតាមប្រការ ១៩ ខាងលើ ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ពីព្រោះពួកគាត់មិនបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីនិយោជក ដើម្បីធ្វើជាតំណាងស្របច្បាប់។ ដូច្នេះ បើទោះបីជាភាគីនិយោជកមានវត្តមាននៅក្នុងសវនការកដោយ ក៏ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនយកអំណះអំណាងរបស់អ្នកទាំងពីរមកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃការពិចារណាដែរ ហើយធ្វើការសម្រេចខាងក្រោមដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក។

ចំណុចវិវាទទី១: នៅពេលក្រុមហ៊ុនធ្វើការដោះដូរថ្ងៃបុណ្យ ថ្ងៃអាទិត្យ ជាមួយថ្ងៃធម្មតា ក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើការពិភាក្សាជាមួយតំណាងកម្មករ និងសហជីព (សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែរ) ជាមុនសិន និងត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានដឹងមុនចំនួន១សប្តាហ៍ មិនត្រូវដោះដូរថ្ងៃធ្វើការស្រេចតែចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន១សប្តាហ៍មុន នៅពេលដែលនិយោជកធ្វើការដោះដូរថ្ងៃឈប់បុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យជាមួយថ្ងៃធ្វើការ

ធម្មតាដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"...តាមគោលការណ៍ ត្រូវឱ្យឈប់នៅថ្ងៃអាទិត្យ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ "*។

ប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីប្រាក់បំណាច់នៃការងារ ដែលបានធ្វើក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលៈ ប្រការ ១ បានចែងថា *"ម្ចាស់ ឬនាយកគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនបានឈប់សម្រាក ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដែលកំណត់ជារៀងរាល់ឆ្នាំដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា "*។

ប្រការ ២ បានចែងថា *"ក្នុងករណីចាំបាច់ដែលគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាស មិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួនបាន ក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដូចមានចែងក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ម្ចាស់ ឬនាយកគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសអាចសំរបសំរួលជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឱ្យធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យទាំងនេះបាន "*។

ប្រការ ៣ បានចែងថា *"ការធ្វើការថ្ងៃបុណ្យត្រូវមានការស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត "*។

ដោយអនុលោមតាមប្រកាសខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យ (ប្រការ ១)។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវមានការស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ (ប្រការ ២ និងប្រការ ៣)។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មូលហេតុដែលសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត១សប្តាហ៍មុន ដោយសារកន្លងមកក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតតែមួយថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់បុណ្យប៉ុណ្ណោះ។ ដោយសារកម្មករនិយោជិតខ្លះបានជិះរថយន្តឈ្នួលជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្សេង១ ដែលមានទីតាំងនៅជិតក្រុមហ៊ុននេះ ហើយនៅថ្ងៃបុណ្យកម្មករនិយោជិតពុំមានរថយន្តជិះមកធ្វើការទេ ពីព្រោះរថយន្តឈ្នួលត្រូវឈប់មិនដឹកកម្មករទេ ដោយសារកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្សេងទៀត បានឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃបុណ្យនោះ។ បើបានទទួលដំណឹងមុនកម្មករនិយោជិតអាចមានលទ្ធភាពរកមធ្យោបាយធ្វើដំណើរផ្សេងវិញ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា តម្រូវការនៃការទទួលបានដំណឹងពីការដោះដូរថ្ងៃឈប់បុណ្យជាមុនពិតជាសមស្របតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង។ ការដោះដូរថ្ងៃឈប់បុណ្យនេះត្រូវកើតចេញពីការព្រមព្រៀង រវាងភាគីទាំងពីរ (និយោជក និងកម្មករនិយោជិត) ដោយផ្អែកទៅលើស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃភាគីនីមួយ១។

លើសពីនេះការថ្ងៃឈប់បុណ្យប្រចាំឆ្នាំនីមួយ១ ភាគីទាំងពីរពិតជាបានដឹងជាមុនតាមរយៈប្រកាសប្រចាំ

ឆ្នាំរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលជាហេតុនាំឱ្យភាគីដែលមានឆន្ទៈចង់ធ្វើការដោះដូរអាចមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ជូនដំណឹងគ្នាទៅវិញទៅមក។ ប៉ុន្តែរយៈពេលជូនដំណឹងនេះពុំមានចែងក្នុងបញ្ញត្តិច្បាប់ ឬបទបញ្ជាសាធារណៈ ព្រោះវាជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា។ ទោះបីយ៉ាងណា ក៏ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា ការកំណត់ពេលវេលាសមស្របមួយសម្រាប់ការជូនដំណឹងមានភាពចាំបាច់ ដើម្បីសម្រួលឱ្យមានការសហការ និងចូលរួមក្នុងការដោះដូរថ្ងៃបុណ្យបានច្រើនពីសំណាក់ភាគីកម្មករនិយោជិត។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រកាសលេខ ១០ ខាងលើនេះ មិនបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ឬតំណាងកម្មករចំនួន១សប្តាហ៍មុននោះទេ។ ប្រកាសលេខ ១០ នេះ គ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា និយោជកអាចធ្វើការសំរបសំរួលជាមួយកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យនេះ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ចូលកូតកាតចូលធ្វើការយឺត១០នាទី ដោយមិនកាត់នូវប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណានូវការទាមទាររបស់កម្មការិនី ដែលមានផ្ទៃពោះចាប់ពីមួយខែឡើងទៅ ចូលធ្វើការយឺតចំនួន ១០ នាទី ដោយពុំមានការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ ។

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ....នឹងទុកជានិយោជកដែលបង្កើតសហគ្រាស តាមន័យនៃ *ច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ។ សហគ្រាស............ ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក "។*

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា២ខាងលើនេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *"និយោជកមានសិទ្ធិ និងអំណាចគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំធនធានមនុស្សនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការគ្រប់គ្រងនេះ ធ្វើឡើងទៅតាមច្បាប់ និងសមហេតុសមផល"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៦/០៧-ហ្គ្រេសសាន់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៨១/០៨-ក្លូបល អាប៉ារ៉ែល ចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សិទ្ធិនៅក្នុងការចាត់ចែង និងដឹកនាំរបស់ក្រុមហ៊ុននេះ ក៏រួមបញ្ចូលនូវសិទ្ធិក្នុងការកំណត់នូវប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមនៅសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៥/១១-សាហាន់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)*។

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមលើប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ដែលផ្តល់ដោយច្បាប់។ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមនេះ តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការងារទៀងទាត់ ដោយមិនឱ្យមកយឺត ឬអវត្តមានឡើយ បើមិនដូច្នេះទេពួកគាត់នឹងពុំមានសិទ្ធិទទួលបានឡើយ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះនោះ សុំទាមទារចូលធ្វើការយឺតចំនួន ១០ នាទី ដោយសុំឱ្យនិយោជកកុំកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់របស់ពួកគាត់។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដែលផ្តល់ដោយនិយោជកនោះ គឺជាប្រាក់ផ្តល់ជូនសម្រាប់ជាការលើកទឹកចិត្ត ដោយមានភ្ជាប់នូវលក្ខខណ្ឌដែលត្រូវមកធ្វើការទៀងទាត់ បើពួកគាត់ពុំអាចបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌនេះទេ គឺពួកគាត់ពុំអាចមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នោះទេ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លក្ខខណ្ឌដែលនិយោជកផ្តល់ជូននេះ ពុំអាចយកមកអនុវត្តជាមួយកម្មការិនី ដែលមានផ្ទៃពោះបានទេ ព្រោះថា ការពរពោះគឺជាកត្តាធម្មជាតិ ដែលអាចធ្វើឱ្យពួកគាត់អលទ្ធភាពក្នុងការគោរពកាតព្វកិច្ច ដើម្បីទទួលបានសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះ។ ដូចនេះ ដើម្បីចូលឱ្យទាន់ម៉ោងការងារ ជៀសវាងដាច់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកនេះ ពួកគាត់ត្រូវប្រជ្រៀតគ្នាទៅកូតកាត លើកលែងតែមានវិធានការសមមូល ដែលអាចអនុវត្តជំនួសបាន។

តាមរយៈអង្គហេតុ កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ ពុំហ៊ានប្រជ្រៀតជាមួយកម្មករនិយោជិតដ៏ទៃទៀតនៅពេលចូលធ្វើការ ព្រោះថា ការប្រជ្រៀតនេះ នឹងអាចប៉ះពាល់ទៅនឹងសុខភាពរបស់ពួកគាត់ផ្ទាល់ និងទារកដែលកំពុងនៅក្នុងផ្ទៃនោះ។ ហើយក្នុងករណីនេះ និយោជកក៏មិនយល់ព្រមអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះចូលកន្លែងធ្វើការយឺតដែរ។

មាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា *"គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយត្រូវបង្ហាញថា មានល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅ ត្រូវឱ្យមានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារជាចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត..."*។

យោងតាមខ្លឹមសារមាត្រាខាងលើនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចការពារសុខភាព និងអនាម័យរបស់កម្មករនិយោជិត។

ផ្អែកតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១៦៣/០៩-តាកហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទីកថ្លា ផ្កាឈូក II ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វម៉ូស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១៨*)។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់នូវភស្តុតាងដែលបញ្ជាក់ថា មានកម្មការិនីឈ្មោះ ឡុង ស្រីទីន ត្រូវបានគេរត់បុកចំពោះនៅពេលគាត់ដើរចូលច្រកទ្វារ ដើម្បីកូតកាត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភស្តុតាងនេះ គឺជារបាយការណ៍ហានិភ័យការងារ ដោយមានហត្ថលេខានិយោជកក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់ផងដែរ។ ហេតុនេះ ភស្តុតាងនេះ គឺមានលក្ខណៈដែលយកជាការបាន។ ម៉្យាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងរោងចក្រមានចំនួន ៣៩០០ នាក់ ហើយនៅក្នុងរោងចក្រមានអគារចំនួន ៣ ដែលអគារនិមួយៗមានច្រកទ្វាចេញចូលចំនួន២ ហើយបំពាក់ម៉ាស៊ីនវាយបុង(ម៉ាស៊ីនកូតកាត)ចំនួន៣ប៉ុណ្ណោះ ក្នុងមួយអគារ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅក្នុងមួយអគារមានចំនួនប្រហែលជាង ១០០០

នាក់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការវិភាគ និងប្រៀបធៀបទៅលើចំនួនកម្មករសរុប (៣៩០០នាក់) ដែលកំពុងធ្វើការនៅរោងចក្រ ទៅនឹងរយៈពេលដែលនិយោជកបើកទ្វារជូនកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការគឺមានតែ ៣០ នាទីប៉ុណ្ណោះ (បើកទ្វារជូននៅម៉ោង ០៦:៣០ ព្រឹក និងចាប់ផ្ដើមចូលធ្វើការនៅម៉ោង ០៧:០០ព្រឹក) ហើយម៉ាស៊ីនវាយបុងសរុបមានចំនួនតែ ៩ ទេ ចំពោះអគារបីនោះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជិត១៤ ឬ១៥នាក់ត្រូវវាយបុងក្នុងរយៈពេលមួយនាទី។ ក្នុងរយៈដ៏ខ្លីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលជឿជាក់ថា ប្រាកដជាមានការប្រជ្រៀតគ្នាកើតឡើងដោយជៀសមិនផុត ព្រោះថា កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនឹងប្រញាប់ប្រញាល់ ដើម្បីចូលធ្វើការតាមពេលវេលាកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យខ្លួនមានសិទ្ធិមិនដាច់ប្រាក់រង្វាន់។

ដូចនេះ ដើម្បីរក្សាសន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាព ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រី ដែលមានផ្ទៃពោះនោះ និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនី ដែលមានផ្ទៃពោះ ចូលកូតកាតយឺតចំនួន១០នាទី ដោយរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក លើកលែងតែនិយោជកមានវិធានការ ឬរកមធ្យោបាយណាមួយផ្សេងសមមូលណាមួយជំនួស ដើម្បីបញ្ចៀសនូវបញ្ហា ដែលនឹងអាចកើតមានឡើងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី៩: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្ដល់ការឈប់សម្រាកបំបៅកូនដល់ស្ត្រី ដែលមានកូនតូចរហូតឱ្យបានដល់ ១៨ ខែ ឬអាចមានសិទ្ធិដោះដូរផ្ដល់ជាលុយថ្លៃទឹកដោះគោបានក្នុងមួយខែ ១៥ ដុល្លារ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាដូចខាងក្រោមនេះ:

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

យោងតាមមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្ដីពីការងារផ្ដល់សិទ្ធិឱ្យស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះ អាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ក្នុងរយៈពេល ១ ឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសម្រាលកូនរួច។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទទាក់ទងនឹងការបំបៅដោះកូនក្នុងមួយថ្ងៃមួយម៉ោង រហូតដល់កុមារនោះមានអាយុបាន១៨ខែ ឬអាចមានសិទ្ធិដោះដូរនឹងប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោបាន ក្នុងមួយខែ១៥ដុល្លារអាមេរិកមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែររោងចក្រ ឃ្វីនធ៍ មេរជ័រ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល នេះ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅ

ឡើយទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបដិសេធការទាមទារ ដែលទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីព ដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ហើយនៅក្នុងរោងចក្រនោះមានសហជីពមួយទៀត ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល *លេខ ៤៨/០៩ - រូស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ២៤/១០-វីឡាយអេបិលសូស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥)*។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្ដីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ 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 និងលេខ ២៤/១០-វីឡាយអេបិលសូស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥)* ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយខាងលើដែរ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពអំណាចកម្មករខ្មែររោងចក្រ ឃ្វីនធ៍ មេដើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ដែលជាដើមបណ្ដឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមានបញ្ជិកាទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ ដូច្នេះ សហជីពនេះ មិនមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការដោះស្រាយទេ ហើយសិទ្ធិក្នុងការនាំវិវាទនេះ គឺជាសិទ្ធិរបស់សហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ។

សរុបសេចក្ដីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ត្រី ដែលទើបឆ្លងទន្លេរួច ឱ្យចេញបំបៅដោះកូនក្នុងមួយថ្ងៃមួយម៉ោងរហូតដល់កុមារនោះមានអាយុ១៨ខែ ឬដោះដូរនឹងប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោចំនួន១៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

ចំណុចវិវាទទី៦: ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តការប្រលងបច្ចេកទេសរបស់កម្មករកម្មការិនីឡើងវិញ ឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា ដើម្បីឡើងលុយបច្ចេកទេស ទៅតាមសមត្ថភាពរបស់កម្មករកម្មការិនីទាំងនោះ ពិព្រោះក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានអនុវត្តរួចមកហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានគ្រប់ៗគ្នានោះទេ ហើយក៏ឈប់ទៅវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោមនេះ:

ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការប្រលងបច្ចេកទេស ដើម្បីទទួលប្រាក់រង្វាន់បានចាប់ផ្តើមអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ គឺក្នុង១សប្តាហ៍បានដាក់ឱ្យអនុវត្តម្តង។ ក៏ប៉ុន្តែ បានបញ្ឈប់ទៅវិញនៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ននេះ។ នៅពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសួរភាគី ការប្រលងនេះគឺផ្អែកទៅតាមកិច្ចប្រមព្រៀង ដែលនិយោជកធ្លាប់ធ្វើជាមួយសហជីពផ្សេង។ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ចំពោះសហជីពរបស់ពួកគាត់មិនទាន់កិច្ចព្រមព្រៀងនៅឡើយទេ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត ពុំបានបង្ហាញនូវភស្តុតាងជាកិច្ចប្រមព្រៀង ដែលនិយោជកធ្លាប់បានអនុវត្តកន្លងមកនោះទេ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតក៏ពុំបានបង្ហាញថា តើរបៀបនៃការប្រលងនេះយ៉ាងដូចម្តេច តើមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាក់ធ្លាប់ទទួលបាន ហើយទទួលបានចំនួនប៉ុន្មានដែរ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ភាគីកម្មករនិយោជិត ក៏ពុំបានបង្ហាញថា ធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ ដែលបញ្ជាក់ថា និយោជកត្រូវតែអនុវត្តការប្រលងបច្ចេកទេស ដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ដែរ។ម៉្យាងវិញទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏ពុំបានផ្តល់នូវកិច្ចព្រមព្រៀងដែលនិយោជកធ្លាប់ធ្វើជាមួយសហជីពផ្សេងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ភាគីដែលធ្វើការចោទប្រកាន់ មានបន្ទុកបង្ហាញភស្តុតាង (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១៦៣/០៩-តាកហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ១៦៨/០៩- ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២*)។

ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះការទាមទាររបស់ខ្លួនកម្មករនិយោជិតពុំបានបង្ហាញមូលដ្ឋានច្បាស់លាស់ ហើយក៏ពុំបានផ្តល់នូវឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីមកគាំទ្រនូវការទាមទារនេះ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃការពិចារណាដែរ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកមានការប្រលងបច្ចេកទេស ដើម្បីប្រាក់រង្វាន់។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទី ១ :

បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបាន ១ សប្តាហ៍មុន អំពីការដោះដូរថ្ងៃឈប់បុណ្យ ឬថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ទៅនឹងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។

ចំណុចវិវាទទី ៤:

និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនី ដែលមានផ្ទៃពោះចូលកូតកាតយឺតចំនួន ១០ នាទី ដោយរក្សាប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក លើកលែងតែនិយោជកមានវិធានការ ឬកមធ្យោបាយសមមូលណាមួយជំនួស ដើម្បីបញ្ចៀសនូវបញ្ហាដែលនឹងអាចកើតគ្រោះថ្នាក់ដល់កម្មការិនី ដែលមានផ្ទៃពោះ ។

ចំណុចវិវាទទី ៥:

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មារិនី ដែលទើបឆ្លងទន្លេរួច ឱ្យចេញបំបៅដោះកូនក្នុងមួយថ្ងៃមួយម៉ោង រហូតដល់កុមារនោះមានអាយុ១៨ខែ ឬដោះដូរនឹងប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោចំនួន១៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

ចំណុចវិវាទទី ៦:

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការប្រលងបច្ចេកទេស ដើម្បីប្រាក់រង្វាន់របស់កម្មករកម្មការិនីឡើងវិញ ។

ប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : សេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្ដីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **សេង ឡុចហ៊ុន**

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

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លឹម សុវណ្ណរា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល :

ឈ្មោះ : **តាំង ទ្រី**

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

THE ARBITRATION COUNCIL