ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៩៤/០៧ — ហ្វរធ្យូន ហ្គាមេន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ុក រី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **ស៊ីន គីមស៊ាន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ហ្វរធ្យូន ហ្គាមេន**

អាសយដ្ឋាន :ភូមិព្រែកខ្សេវ ឃុំការខ្ពស់ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៤៦ ៤៧៥

តំណាងភាគីនិយោជក :

-លោក សុខ ហាក់	អនុប្រធានរោងចក្រ
-លោក គង់ គីមជី	ទីប្រឹក្សាច្បាប់របស់ក្រុមហ៊ុន
-លោក លី លាង	ជំនួយការ
-លោក លឹម ឃុន	អ្នកសំរបសំរួលវិវាទការងារ
-លោក ឡុង ហ៊ាង	តំណាង GMAC

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សម្ព័ន្ធសហជីព-សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃកខ្សេវ ឃុំរការខ្ពស់ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦៣២ ៤០០

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

-លោក ឯក សុភក្តិ	អគ្គលេខាធិការស៊ីខៅខ្ញូ
-លោក លន់ ស៊ីម៉េត	ប្រធានសហជីពប្រចាំរោងចក្រ
-លោក យ៉ាន សារ៉ាន់	អនុប្រធានសហជីពប្រចាំរោងចក្រ
-លោក ចន វ៉ាន់ថា	លេខាធិការសហជីព
-លោក ភា សុខន	ប្រតិភូបុគ្គលិក
-លោក ម៉ាក់ សំណាង	ប្រតិភូបុគ្គលិក
-លោក ថាន់ សោភ័ណ	ប្រតិភូបុគ្គលិក

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១-កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមការការឈប់របស់កម្មករ តាមចំនួនថ្ងៃដែលបានឈប់។ និយោជកមិនឯកភាពអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៧ របស់ក្រសួង ។

២-កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំរបស់កម្មករ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលបូកបញ្ចូលទាំង ១២ ខែ។ និយោជកមិនឯកភាព គឺ ផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលគោលបូកប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ បូកប្រាក់អតីតភាពការងារ។

៣-កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរំលាយកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា។ និយោជកមិនឯកភាព គឺ អនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៤-កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំផ្នែកវេចខ្ចប់ និងផ្នែកពិនិត្យ ឱ្យបានស៊ីឡូ។ និយោជកមិនឯកភាព គឺ អនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ (ប្រាក់ខែ)។

៥-កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតឡូដល់ប្រតិភូបុគ្គលិកដែលមកប្រជុំការងារផ្សេងៗ។ និយោជកមិនឯកភាពអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ ។

៦-កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកលោក លឹម ឃុន ចេញពីក្រុមហ៊ុន។ និយោជកមិនឯកភាព គឺ ត្រូវមានពេលវេលាអប់រំកែប្រែ។

៧-កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ ញឹម ស្រីនឿន និងឈ្មោះ លន់ បូរ៉ា ឱ្យចូលធ្វើការវិញ។ និយោជកមិនឯកភាព គឺ ផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា។

៨-កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកប្រធានផ្នែកត្បាញពិនិត្យអាវដំបូង (ចិន) ឈ្មោះ ឈិន ភីងហ័រ ចេញពីក្រុមហ៊ុន។ និយោជកមិនឯកភាពសុំធ្វើការណែនាំសិន។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងប្រកាសស្ដីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្ដីអំពីការមិនសះជាលេខ ១៤២/០៧ ក.ប./កណ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ (វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:០០នាទី)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ មន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្ដាល បានទទួលពាក្យបណ្ដឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ហួរធ្យូន ស្ដីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន១១ចំណុច។ បន្ទាប់មកនៅថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ មន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្ដាល បានទទួលពាក្យបណ្ដឹងមួយច្បាប់ទៀតរបស់ សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ហួរធ្យូន ស្ដីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកប្រធានចិនផ្នែកត្បាញឈ្មោះ ឈិន ភីងហ័រ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្ដឹងទាំងពីរនេះហើយ មន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្ដាល បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ

ដល់ទីតាំងរោងចក្រ ដោយទទួលលទ្ធផលសះជាចំនួន០៤ចំណុចលើការទាមទារចំនួន១២ចំណុចនៃពាក្យបណ្តឹងខាងលើ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០៨ចំណុច បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅ ថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៨ ចំណុចនេះនៅថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៨ ចំណុច ដែលមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារនោះ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ហេតុនេះហើយ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើវិវាទនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការឆ្លើយបំភ្លឺរបស់ភាគីនៅក្នុងសវនាការដូចខាងក្រោមៈ

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក

- សេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការសះជាគ្នានូវចំណុចទី៥ និងទី៧ នៃវិវាទការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វូរធ្យូន ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧
- របាយការណ៍វាយការណ៍អំពីហេតុការណ៍កើតឡើងនៅក្នុងរោងចក្រកន្លងមក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧
- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧
- លិខិតបញ្ជាក់ទីលំនៅរបស់ ញឹម ស៊ីនឿន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧
- ជីវប្រវត្តិរបស់ ញឹម ស៊ីនឿន
- កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់ ញឹម ស៊ីននឿន ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧
- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់ ញឹម ស៊ីនឿន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧
- ការជូនដំណឹងអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ ញឹម ស៊ីនឿន ចុះថ្ងៃទី[illegible] ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៧

THE ARBITRATION COUNCIL

- លិខិតបញ្ជាក់ទីលំនៅរបស់ លន់ បូរ៉ា ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧
- ជីវប្រវត្តិរបស់ លន់ បូរ៉ា
- កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងាររបស់ លន់ បូរ៉ា ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧
- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់ លន់ បូរ៉ា ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧
- ការជូនដំណឹងអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ លន់ បូរ៉ា ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៧
- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងារចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦
- តារាងកត់ត្រាចំនួនកម្មករសរុប ដែលមានថិរវេលាកំណត់ (ផុតរលត់) ហើយមិនបន្តកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៧
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វូរធ្យូន ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៣
- សំណើសុំជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់កម្មករនិយោជិតជាមួយក្រុមហ៊ុន ហ្វូរធ្យូន ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧
- បណ្តឹងទាមទារបន្ថែមលើសំណុំរឿងលេខ ០៤៣/០៧ សប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧
- តារាងបៀវត្សខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ្វូរធ្យូន ហ្គាមេន
- លិខិតផ្តល់សិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្វូរធ្យូន ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត

- សារណាសង្ខេបស្តីពីការទាមទាររបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ ហ្វូរធ្យូន ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧
- ញត្តិទាមទាររបស់កម្មករ កម្មការិនីនៃរោងចក្រ ហ្វូរធ្យូន ហ្គាមេន ឱ្យក្រុមហ៊ុនដកលោក លឹម ឃុន និង ឈិន ភីងហ័រ ចេញពីក្រុមហ៊ុន។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- លិខិតលេខ ១៣០៥ ក.ប របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសំណើដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វូរធ្យូន ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧
- លិខិតលេខ ១៨២ ក.ប/កណ របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វូរធ្យូន ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧
- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ហ្វូរធ្យូន ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៧។

THE ARBITRATION COUNCIL

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៤០៩ កក/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧
- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៤០៨ កក/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

ការរកឃើញអង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលភាគីបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- រោងចក្រ ហ្វារធ្យូន មានចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណប្រហែល ២.០៥០នាក់ ។
- សហជីព ស៊ីខៅខ្ម ជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ មានសមាជិកប្រហែល ១.២០០នាក់ ។
- ភាគីទាំងពីរបញ្ជាក់ថា មិនទាន់មានសហជីពណាមួយមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ រួមទាំងសហជីព ស៊ីខៅខ្ម ផង ។

<u>ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមការឈប់សំរាករបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់</u>

- ភាគីកម្មករអះអាងថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទាំងអស់ ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក នៅពេលដែលកម្មករបានឈប់ ទោះបីជាមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីក្រុមហ៊ុនហើយក៏ដោយ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឡើយ ។

-កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករឈប់សំរាកពេលមានធុរៈធម្មតា ដោយមានការអនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុន។ កម្មករបញ្ជាក់ថា ធុរៈធម្មតាមានដូចជា ទៅធ្វើបុណ្យនៅស្រុក ការចូលរួមពិធីរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍របស់មិត្តភក្តិ ឬក៏នៅពេលដែលមិនស្រួលខ្លួនបន្តិចបន្តួច ដូចជាវិលមុខ ដោយមិនចាំបាច់ទៅពេទ្យ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទារនេះទេ ហើយបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុគ្រោះមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ ចំពោះការឈប់សំរាកឈឺ និងការឈប់សំរាប់ការរៀបការខ្លួនឯងរួចហើយ គឺ នៅខែដែលថ្ងៃធ្វើការមានចំនួន២៧ថ្ងៃ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនក៏បានបញ្ជាក់ទៀតថា ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការឈប់សំរាកនោះ នាំឱ្យកម្មករភាគច្រើននឹងសុំច្បាប់ឈប់ ដោយមានមូលហេតុផ្ទាល់ខ្លួន ហើយវានឹងធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ចង្វាក់ផលិតកម្ម។

- ភាគីកម្មករបានបញ្ជាក់ថា ក្នុងមួយឆ្នាំមានតែ២ខែប៉ុណ្ណោះ ដែលមានចំនួនថ្ងៃធ្វើការ២៧ថ្ងៃ គឺ ខែកក្កដា និង ខែសីហា ព្រោះក្នុងខែទាំងពីរនេះមិនមានថ្ងៃបុណ្យអ្វីទាំងអស់។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឡើយ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានប្រការណាមួយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចែងអំពីការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករឈប់សំរាកសំរាប់ពេលមានធុរៈធម្មតា ដោយមានការអនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុនឡើយ។ ប៉ុន្តែ ប្រការ៥ ចំណុចទី៤ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចែងថា " *ជារៀងរាល់ខែ ប្រសិនបើធ្វើការបានគ្រប់២៦ថ្ងៃ និងទៀងទាត់ពេលនោះ និងត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែផងដែរ។* "

<u>ចំណុចវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលបូកបញ្ចូលទាំង១២ ខែ</u>

- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលនៃខែទាំង១២ បូកបញ្ចូល ហើយចែកនឹង ១២ ចែកនឹង ២៦ថ្ងៃ **<u>ដោយផ្អែក</u>** លើមាត្រា១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងឯកសាររបស់អង្គការ ILO នៅក្នុងចំណេងជើងថា ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ ហើយបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តដូចកន្លងមក ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំថ្ងៃ ១,៥២ X ចំនួនថ្ងៃឈប់ (+ប្រាក់រង្វាន់ + ប្រាក់អតីតភាព + ប្រាក់ស្នាដៃ) ។

<u>ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់</u>

-ភាគីកម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដោយភាគីកម្មករអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេលខ្លី ២ខែ ៣ខែ និង៦ខែ ហើយក្រុមហ៊ុននឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យទេ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានជំងឺ ឬមិនព្រមធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង

ឬ កម្មការិនី ដែលមានផ្ទៃពោះ ជាហេតុធ្វើឱ្យកម្មការិនីដែល ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពមិនអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពឡើយ។ កម្មករនិយោជិតបានបន្ថែមថា ការចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេលខ្លីៗនេះនឹងធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតបាត់បង់ប្រាក់អតីតភាពរបស់ខ្លួន និងធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនហ៊ានតវ៉ា ឬមិនហ៊ានចូលជាសមាជិកសហជីព ដោយខ្លាចនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា ការងារ ក្រុមហ៊ុននឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាឱ្យខ្លួនទៀត។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនដែលធ្វើទុកបុកម្នេញដល់សហជីពទេ និងមិនដែលមានបំណងមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករណាម្នាក់ឡើយ ទោះជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះក៏ដោយ។ ការបន្តកិច្ចសន្យាការងារ អាស្រ័យទៅលើចង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។ កម្មករនិយោជិតជាង៣០០នាក់ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ និងកម្មករនិយោជិតជាង ១០០០ នាក់ មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ កម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជកទេ។

-កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា មានស្ត្រីមានផ្ទៃពោះជាកម្មការិនីម្នាក់មានអត្តលេខ SU10 ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងច្បាស់លាស់ដែលបញ្ជាក់ថា កាលដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កិច្ចសន្យានេះ ព្រោះតែគេចវេសមិនបង់ប្រាក់លំហែមាតុភាពឡើយ។

<u>ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំផ្នែកវេចខ្ចប់ និងផ្នែកពិនិត្យឱ្យបានស៊ីឡូតិ៍</u>

- ភាគីនិយោជិតបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានគិតប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកវេចខ្ចប់ ពិនិត្យបង្ហើយ ជាប្រាក់ឈ្នួលតាមខែ និងបានស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតតាមឡូតិ៍ ដោយហេតុផលថា ក្រុមហ៊ុនបានឱ្យកម្មកររាប់ផលិតផលតាមឡូតិ៍។

- ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពតាមការទាមទារនេះទេ។ ក្រុមហ៊ុនឱ្យរាប់ជាឡូតិ៍មែន ប៉ុន្តែមិនបានតម្រូវឱ្យកម្មករធ្វើការជាឡូតិ៍ទេ។ ការរាប់នេះដើម្បីឱ្យដឹងពីចំនួនខោអាវតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា អ្នកបញ្ជាទិញបានទាមទារឱ្យគិតប្រាក់ឈ្នួលផ្នែកវេចខ្ចប់ និងបង្ហើយការជាប្រាក់ឈ្នួលតាមខែ ព្រោះការងារប្រភេទនេះ គឺទាមទារឱ្យកម្មករធ្វើការងារដោយយកចិត្តទុកដាក់ដើម្បីឱ្យបានគុណភាពល្អ។ ក្រុមហ៊ុនបារម្ភថា ប្រសិនបើឱ្យកម្មករធ្វើការតាមឡូតិ៍ គឺ អាចប៉ះពាល់ដល់គុណភាពផលិតផល។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតផ្នែកវេចខ្ចប់ និងពិនិត្យបង្ហើយការ ក្រុមហ៊ុនបានគិតជាប្រាក់ឈ្នួលគោល ប្រាក់រង្វាន់ ប្រាក់អតីតភាព និងប្រាក់ស្នាដៃទៅតាមកម្មករនីមួយៗ។ កម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងការគិតប្រាក់នេះទេ ប៉ុន្តែចង់សុំប្តូរមកស៊ីឡូតិ៍វិញ។

THE ARBITRATION COUNCIL

<u>ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតឡូតិ៍ដល់ប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលចូលរួមប្រជុំក្រុមការងារផ្សេងៗ</u>

-នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលនូវកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងកម្មករ និង ក្រុមហ៊ុន ដោយព្រមព្រៀងគ្នាសះជាលើចំណុចវិវាទទី៥នេះ ហើយស្នើសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដកចំណុចនេះចេញពីសេចក្តីបង្គាប់ ។

<u>ចំណុចវិវាទទី៦ និងទី៨ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកលោក លឹម ឃុន និងលោកស្រី ឈិន ភីងហ៉ារ ចេញពីក្រុមហ៊ុន</u>

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកលោក លឹម ឃុន ជាអ្នកសម្របសម្រួលវិវាទការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងលោកស្រី ឈិន ភីងហ៉ារ ដែលជាប្រធានផ្នែកត្បាញពិនិត្យអាវដំបូងចេញពីក្រុមហ៊ុន ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម៖

- លោក លឹម ឃុន តែងតែបដិសេធមិនដោះស្រាយ និងមិនស្តាប់ការតវ៉ារបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ នៅពេលដែលមានការស្នើពិភាក្សាពីការគិតប្រាក់ឈ្នួល ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ផ្សេងៗ ដូចជាប្រាក់អតីតភាព។ ជាក់ស្តែងដូចជាកាលពីថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ប្រតិភូបុគ្គលិកបានមកជួបនឹងលោក លឹម ឃុន ដើម្បីនាំទំនាស់ផ្សេងៗដែលលើកឡើងទៅពិភាក្សា និងដោះស្រាយ តែផ្ទុយទៅវិញលោក លឹម ឃុន មិនព្រមជួបពិភាក្សាអ្វីទាំងអស់ ។
- លោកស្រី ឈិន ភីងហ៉ារ តែងតែប្រើពាក្យសំដីគំរោះគំរើយ និងស្រែកគំរាមកំហែងដាក់កម្មករនិយោជិត ។ ជាក់ស្តែងដូចជានៅថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ លោកស្រី ឈិន ភីងហ៉ារ បានស្រែកដាក់កម្មការិនីម្នាក់នៅផ្នែកតម្បាញ និងបានយកសោរបិទម៉ាស៊ីន ជាហេតុធ្វើឱ្យធ្លាក់ជញ្ជីងមកដីធ្វើឱ្យកម្មការិនីនោះភ័យខ្លាច និង យំនៅនឹងកន្លែងធ្វើការ ។

- ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពដកលោក លឹម ឃុន ជាអ្នកសម្របសម្រួលវិវាទការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងលោកស្រី ឈិន ភីងហ៉ារ ដែលជាប្រធានផ្នែកត្បាញពិនិត្យអាវដំបូងចេញពីក្រុមហ៊ុនឡើយដោយមូលហេតុ៖

- កន្លងមកក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានទទួលការប្តឹងពីកម្មករទាក់ទងនឹងលោក លឹម ឃុន ទេ។ ប្រសិនបើមានភស្តុតាងថា លោក លឹម ឃុន ធ្វើខុសមែនក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការព្រមាន [illegible] ជាក់បញ្ជាក់ថា លោក លឹម ឃុន គាត់ជាអ្នកសំរបសំរួលការដោះស្រាយវិវាទរវាងកម្មករ និងរោងចក្រ គាត់មិនមានសិទ្ធិសំរេចអំពីរឿងលុយរបស់កម្មករទេ ។

- ទាក់ទងនឹងអ្នកស្រី ឈិន ភីងប៉ារ គឺក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់ថា អ្នកស្រីពិតជាបានធ្វើឱ្យជញ្ជីងធ្លាក់មែន ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានធ្វើលិខិតព្រមានហើយនៅថ្ងៃទី១១ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០០៧។

- លោក លឹម ឃុន ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការបញ្ជាក់ថា ពេលគិតលុយខ្វះ ជូនកាលកម្មករទៅរកគាត់ ឬ អនុប្រធានក្រុមហ៊ុនឱ្យជួយដោះស្រាយ ប៉ុន្តែគាត់គ្មានសិទ្ធិសំរេចពីរឿងលុយនោះទេ។ គាត់បន្ថែមទៀតថា ប្រសិនបើកម្មករមានការស្នើសុំឱ្យគាត់ជួយដោះស្រាយអ្វីមួយ គឺ គាត់នឹងពន្យល់កម្មករអំពីច្បាប់ថា តាមច្បាប់កម្មករមានសិទ្ធិទទួលបានការទាមទារនោះ ឬអត់។ ជាទូទៅ ប្រសិនបើកម្មករស្នើឱ្យគាត់ជួយដោះស្រាយ ត្រូវមានពាក្យសុំជាលាយលក្ខណ៏អក្សរ។ ជាក់ស្តែងដូចជាកាលពីថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ប្រតិភូបុគ្គលិកបានមកជួបនឹងគាត់នោះ គ្មានពាក្យស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៏អក្សរទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កាលពីថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ពួកគេមិនបានធ្វើពាក្យស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៏អក្សរមែន។

<u>ចំណុចវិវាទទី៧: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ ញឹម ស្រីនឿន និង ឈ្មោះ លន់ បូរ៉ា ចូលធ្វើការវិញ</u>

- នៅថ្ងៃទី ២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលនូវកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងកម្មករ និងក្រុមហ៊ុន ដោយព្រមព្រៀងគ្នាសះជាលើចំណុចវិវាទទី៧នេះ ហើយស្នើសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដកចំណុចនេះចេញពីសេចក្តីបង្គាប់។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

<u>ចំណុចវិវាទទី ១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមការឈប់សំរាករបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបានឈប់</u>

ចំណុចទី៣នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។"*

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះមិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ថា ពេលកម្មករឈប់សំរាកពិសេសត្រូវបានប្រាក់នេះ ឬអត់។ សេចក្តីជូនដំណឹងនេះក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរថា តើកម្មករធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែត្រូវបានចាត់ទុកថា បានធ្វើការទៀងទាត់ ហើយដែលកម្មករត្រូវទទួលបានប្រាក់នោះដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ទាក់ទងនឹងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *"ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់" នេះ ជាប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងសរសើរដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងរយៈពេលពេញមួយខែ ដោយមិនមានឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់ ។ ប៉ុន្តែ គោលការណ៍នៃបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ដែលមានចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៧ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ក៏ដូចជាច្បាប់ការងារ គឺ មិនមានបំណងដាក់ពិន័យចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សំរាកមានជំងឺ និងមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវនោះឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនជាកម្មករនិយោជិតត្រូវបាត់បង់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ទាំងស្រុងចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក ដោយសារពួកគេឈប់មានជម្ងឺ ហើយមានច្បាប់ត្រឹមត្រូវនៅក្នុងអំឡុងពេលនៃខែណាមួយនោះ វាអយុត្តិធម៌សំរាប់កម្មករនិយោជិត ព្រោះនេះមិនមែនជាកំហុសរបស់ពួកគេឡើយ ដែលពួកគេមិនអាចមកធ្វើការឱ្យបានទៀងទាត់ ។* (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ៦២/០៤ អ៊ីស៊ីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេចចំណុចវិវាទទី១ លេខ ៦៣/០៤ សាញវែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេចចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ១៥/០៥ វីងតាយ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេច ចំណុចវិវាទទី១) ។

លើសពីនេះទៅទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៦០/០៦- ញូមេក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចថា "ចំពោះករណីដែលកម្មករនិយោជិត សុំអនុញ្ញាតឈប់ដោយមានធុរកិច្ចធម្មតា ដូចជាចូលរួមពិធីបុណ្យ ឬរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍មិត្តភក្តិ ហើយដែលការសុំឈប់នោះជាក្រុម ក្រុមហ៊ុនអាចមានសិទ្ធិចាត់ចែងការងារក្នុងការកំណត់ម៉ោងធ្វើការ ដើម្បីកុំឱ្យប៉ះពាល់ដល់ចង្វាក់ផលិតកម្ម ដោយធ្វើការបដិសេធចំពោះការសុំឈប់ណា ដែលមិនចាំបាច់បាន ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល សំណុំរឿងលេខ ៦០/០៦- ញូមេក ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេចចំណុចទី២) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយនៃសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗដែរថា ប្រសិនបើកម្មករដែលឈប់ដោយមានការអនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុន គួរតែត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនោះមកធ្វើការ ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងករណីនេះ ប្រការ៥ ចំណុចទី៤ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចែងថា *" ជារៀងរាល់ខែ ប្រសិនបើធ្វើការបានគ្រប់២៦ថ្ងៃ និងទៀងទាត់ពេលនោះ និងត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែចំនួន៥ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែផងដែរ ។"*

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃប្រការ៥ ចំណុចទី៤ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននេះ ចែងតែអំពីការមកធ្វើការទៀងទាត់២៦ថ្ងៃ ប៉ុន្តែមិនមានចែង អំពីការឈប់សំរាកដោយមានការអនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុនថា តើកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ឬក៏អត់ ។ ដូចគ្នានេះដែរ ក្នុងការប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសមួយឆ្នាំ មានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការ

THE ARBITRATION COUNCIL

ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេ។ ដូច្នេះ ប្រសិនបើក្នុងខែណាមួយនៃឆ្នាំបន្ទាប់ ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកនោះ ពួកគេមិនបានមកធ្វើការទៀងទាត់២៦ថ្ងៃនោះទេ សំនួរសួរថា តើក្នុងករណីនេះ កម្មករិយោជិត ដែលប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនោះ ចាត់ទុកថាធ្វើការទៀងទាត់២៦ថ្ងៃ ឬអត់ ហើយថា តើពួកគេ និងត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ឬអត់។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បទបញ្ញត្តិក្នុងនេះមិនមានន័យច្បាស់លាស់ទេ។

សរុបសេចក្តីមក ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើកម្មករដែលឈប់ដោយមានការអនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុន គួរតែត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនោះមកធ្វើការ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សំរាកមានធុរៈធម្មតា ហើយនិយោជកបានអនុញ្ញាតច្បាប់ដល់កម្មករនិយោជិតនោះ ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិករបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវកាត់តាមសមាមាត្រនឹងចំនួនថ្ងៃឈប់សំរាកដោយមានអនុញ្ញាត។ ឧទាហរណ៍បើកម្មករនិយោជិតបានច្បាប់អនុញ្ញាតឈប់សំរាកឈឺចំនួន២ថ្ងៃ ប្រាក់រង្វាន់របស់គេ គួរកាត់តាមរូបមន្តដូចតទៅ យក ៥ដុល្លារ ចែកនឹង ២៦ថ្ងៃ គុណនឹង ២ ស្មើ ០,៣៨៥ដុល្លារ រួចយក ៥ដុល្លារ ដក ០,៣៨៥ដុល្លារ ស្មើ៤,៦១៥ដុល្លារ។ មានន័យថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សំរាក២ថ្ងៃដោយមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួន ក្រុមហ៊ុនត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន ០,៣៨៥ ដុល្លារ ហើយនិយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតតែ ៤,៦១៥ ដុល្លារប៉ុណ្ណោះ។

ចំណុចវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតដោយយកប្រាក់ឈ្នួលបូកបញ្ចូលទាំង១២ ខែ

មាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា" *និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាក នូវប្រាក់វិភាជន៍យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍បំណាច់ គិតទាំងតំលៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយ ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើករួចមកហើយ ក្នុងពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះក្នុងករណីណាក៏ដោយ មិនត្រូវឱ្យតិចជាងវិភាជន៍ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកកាលបើខ្លួនបានធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ។"*

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃតាមមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាកនូវប្រាក់វិភាជន៍យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍បំណាច់ គិតទាំងតំលៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយ ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើករួចមកហើយក្នុងពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សំរាក។ ***មានន័យថា ប្រាក់វិភាជន៍ត្រូវគិតជាមធ្យមភាគ យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍***

THE ARBITRATION COUNCIL

<u>អត្ថប្រយោជន៍បំណាច់ គិតទាំងតំលៃវត្ថុដែលផ្តល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយ ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើករួចមកហើយក្នុងពេលដប់ពីរខែ មុនថ្ងៃឈប់សំរាក ។</u>

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់រួមទាំងប្រាក់បន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងរយៈពេល១២ខែមុន ចែកនឹង១២ រួចចែកនឹង២៦ ហើយគុណនឹងចំនួនថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ២៧/04-អឹមអេស ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេច ចំណុចវិវាទទី៣) ។

ក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពតាមការគណនារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿងមុនៗដែរ ។ ដូច្នេះ ការដែលភាគីក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំថ្ងៃ បូកនឹងប្រាក់រង្វាន់ ប្រាក់អតីតភាព និងប្រាក់ស្នាដៃ គឺការគណនារបស់ក្រុមហ៊ុនមិនផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា របៀបគណនាប្រាក់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនត្រឹមត្រូវទេ ព្រោះប្រាក់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវធ្វើការគណនា ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់រួមទាំងប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម និងប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែមុន ចែកនឹង១២ រួចចែកនឹង២៦ ហើយគុណនឹងចំនួនថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។ មិនមែនយកប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំថ្ងៃ បូកនឹងប្រាក់រង្វាន់ ប្រាក់អតីតភាព និង ប្រាក់ស្នាដៃ ដូចដែលក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តកន្លងមកនោះទេ ។

ហេតុដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យស្របនឹងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ដែលរួមទាំងបុព្វលាភ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍បំណាច់ គិតទាំងតំលៃវត្ថុ ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេល១២ខែមុនពេលឈប់ ចែកនឹង ១២ ខែ រួចចែកនឹង ២៦ថ្ងៃ រួចហើយគុណនឹងចំនួនថ្ងៃ ដែលឈប់នោះ ។

<u>ចំណុចវិវាទទី ៣ : កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់</u>

មាត្រា៦៥នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារ គឺ ជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។* "

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារគឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយត្រូវអនុលោមទៅតាមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់កិច្ចសន្យានានា ។

មាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចែងថា " *កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់គូភាគី ។ កិច្ចសន្យាអាចនឹងកែប្រែ* ឬរំលត់បាន លុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីគូភាគី ។ *កិច្ចសន្យាត្រូវយកទៅអនុវត្តដោយសុច្ចរិត និងតាមបំណងរបស់គូភាគី* " ។

ផ្អែកលើមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យទទួលយកទំរង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យា ដែលគេមិនបានឯកភាពឡើយ ។ ការធ្វើបែបនេះផ្តល់សិទ្ធិឱ្យភាគីមួយទៀតធ្វើមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានមោឃភាពដោយច្បាប់ ។ ដូច្នេះនៅពេលធ្វើកិច្ចសន្យា ភាគីមួយមានសិទ្ធិអាចស្នើឡើងពីទំរង់ ប្រភេទ ឬខ្លឹមសារពីកិច្ចសន្យាបាន រីឯភាគីមួយទៀតអាចមានសិទ្ធិបដិសេធថា ទទួល ឬមិនទទួលបានដែរ ។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យាមួយកើតមានឡើង លុះត្រាតែមានការព្រមព្រៀងពីភាគីទាំងអស់ដែលនៅក្នុងកិច្ចសន្យានោះ ។ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារមួយដែលកើតឡើង លុះត្រាតែមានការព្រមព្រៀងពីភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ (*សូមមើលសំណុំរឿង ៧៩/០៧-តេវ៉ាតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេច ចំណុចវិវាទ ទី៣*) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដោយមូលហេតុកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់មានរយៈពេលខ្លីពេកធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតបាត់បង់សិទ្ធិសេរីភាពសហជីព មិនបានប្រាក់លំហែមាតុភាព និងពិបាករកការងារធ្វើ តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងពីការមិនបានប្រាក់ទាំងនេះឡើយ និងលើសពីនេះទៀតនៅក្នុងសវនាការភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនមានការរើសអើងសហជីពអ្វីដែរ ហើយកម្មករដែលមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់នៅមិនទាន់មានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដល់ពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពនៅឡើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត មិនមានមូលដ្ឋានគតិយុត្តត្រឹមត្រូវឡើយ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដោយសារការអនុវត្តកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ក្រុមហ៊ុនបានបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពី២ឆ្នាំ ដែលផ្ទុយនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា៦៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ុនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេចចំណុចវិវាទទី១ លេខ ៣៦/០៦-ម៉ុនដូតិច្ស ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេចចំណុចវិវាទទី២) ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងថា កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់ពួកគេត្រូវបានបន្តលើសពីពីរឆ្នាំដែរ ហើយនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់លើសពីពីរឆ្នាំទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករ ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។

<u>ចំណុចវិវាទទី ៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំផ្នែកវេចខ្ចប់ និងផ្នែកពិនិត្យឱ្យបានស៊ីឡូតិ៍</u>

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំផ្នែកវេចខ្ចប់ និងផ្នែកពិនិត្យឱ្យបានស៊ីឡូតិ៍។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានតម្រូវឱ្យកម្មករផ្នែកវេចខ្ចប់ និងផ្នែកពិនិត្យធ្វើការស៊ីប្រាក់ខែ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើករណីនេះដូចតទៅ:

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"...សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំនៃនិយោជក ។..."*

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា២ នេះមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រងសហគ្រាសរបស់និយោជកនេះរួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិក្នុងការកំណត់ថា តើកម្មករនិយោជិតផ្នែកណាខ្លះ ត្រូវធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ហើយកម្មករនិយោជិតផ្នែកណាខ្លះទៀតត្រូវធ្វើការតាមប្រាក់ឈ្នួលកំណត់(ប្រាក់ខែ)ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេចចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេចចំណុចទី៣) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយសម្រួលដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវេចខ្ចប់ និងពិនិត្យ បានស៊ីឡូតិ៍។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការស៊ីឡូតិ៍ ឬស៊ីប្រាក់ឈ្នួលគោលជាសិទ្ធិរបស់និយោជក ដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា២ខាងលើ ។ ភាគីទាំងពីរក៏បានឯកភាពគ្នាដែរថា និយោជកបានផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួលគោលយ៉ាងហោចណាស់៥០ដុល្លារអាមេរិកទៅតាមច្បាប់ហើយ។ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនេះជាការទាមទារផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ។ ហេតុនេះហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទក្នុងរឿងក្តីនេះគឺជាវិវាទផលប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ លុះត្រាតែសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមកជាសហជីព ដែលមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះនឹងផ្តល់គុណវុឌ្ឍនីផ្នែកច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ (សូមមើលមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី២-ខ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី ១) និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំយកវិវាទផលប្រយោជន៍មួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល សំណុំរឿងលេខ ៦០/០៤-[illegible]

ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេច ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៨/០៧-ស៊ាវ គិញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេច ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេច ចំណុចវិវាទទី២) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ ហ្វរធ្យូន មិនមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការពិចារណា លើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំផ្នែកវេចខ្ចប់ និងផ្នែកពិនិត្យឱ្យបានស៊ីឡូត៍ ។

<u>ចំណុចវិវាទទី៦ និងទី៨: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកលោក លឹម ឃុន និងលោកស្រី ឈិន ភីងហ័រ ចេញ ពីក្រុមហ៊ុន</u>

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកលោក លឹម ឃុន និងលោកស្រី ឈិន ភីងហ័រ ចេញពីក្រុមហ៊ុន ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម:

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារ គឺ ជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។"*

ដោយសារកិច្ចសន្យានេះ ឋិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ដូចនេះក្រឹត្យ-ច្បាប់៣៨ស្តីពីកិច្ចសន្យាក៏គ្របដណ្តប់លើកិច្ចសន្យាការងារផងដែរ ។ មាត្រា២២ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាឆ្នាំ១៩៨៨ ចែងថា *"កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់គូភាគី ។ កិច្ចសន្យានឹងអាចកែប្រែបាន លុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីគូភាគី ។ កិច្ចសន្យាមានអានុភាពតែទៅលើគូភាគីប៉ុណ្ណោះ ។"* តាមន័យនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះបាន ។ ដូចនេះមានន័យយ៉ាងច្បាស់ថា ការជួល ឬការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតណាមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់និយោជក ដែលជាភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ ។

" ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារបានឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះ អាចបង្ក ឬនឹងធ្វើអោយមានអសន្តិសុខការងារជាក់លាក់មួយកើតឡើងនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល សំណុំរឿងលេខ ០៤/០៣- លីដា ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេច ចំណុចវិវាទទី២ , លេខ ១៤/០៣- ជុស៊ីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣ និង ១៨/០៣- ហូ ហ៊ីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេច ចំណុចវិវាទទី៤, លេខ១៥/០៤-

THE ARBITRATION COUNCIL

ឡាក់គីហ្វូន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសំរេច ចំណុចវិវាទទី២ . លេខ ១៦/០៤- យ៉ាដា ព្រីនធីង ហេតុផលនៃសេចក្ដីសំរេច ចំណុចវិវាទទី១ . លេខ ៣២/០៤- អ៊ីសឹន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសំរេច ចំណុចវិវាទទី១ " ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ ឬផ្លាស់ប្ដូរកម្មករណាម្នាក់បាន លុះត្រាតែមានភស្ដុតាងបញ្ជាក់ថា កម្មកររូបនោះអាចផ្ដល់គ្រោះថ្នាក់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករដទៃទៀត ។

ប៉ុន្ដែនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្ដុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដែលបង្ហាញថា លោកស្រី ឈិន ភីងហ៉ា និងលោក លឹម ឃុន ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលអាចបង្កអសន្ដិសុខការងារនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការងារឡើយ ក្រៅពីការមិនពេញចិត្តចំពោះរបៀបគ្រប់គ្រង និងចំពោះអាកប្បកិរិយាផ្ទាល់របស់លោកស្រី ឈិន ភីងហ៉ា និងលោក លឹម ឃុន តែប៉ុណ្ណោះ ។ ទាក់ទងនឹងបញ្ហាភស្ដុតាងនេះ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលតែងតែបដិសេធមិនពិចារណាការទាមទារ ឬបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីដែលភាគីនិយោជិតមិនបានផ្ដល់ភស្ដុតាងគ្រប់គ្រាន់ និងច្បាស់លាស់ដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួន ។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានសម្រេចបដិសេធការទាមទារប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារមិនបានបង្ហាញភស្ដុតាងជាក់លាក់គ្រប់គ្រាន់មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការសម្រេចបានទេនោះ ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ៦៣/០៤-សាញ វែល ចំណុចវិវាទទី៤ . ៩៩/០៦-សៅធំ បាយ ចំណុចវិវាទទី៥. ៧៤/០៧-ក្លូបលអាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្ដីសំរេច ចំណុចវិវាទទី២) ។

ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យស្របនឹងសេចក្ដីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសំរេចបដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកលោក លឹម ឃុន និងលោកស្រី ឈិន ភីងហ៉ា ចេញពីក្រុមហ៊ុន ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសំរេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់សមាមាត្រទៅតាមការឈប់សំរាករបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានឈប់ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ : បង្គាប់ឱ្យផ្ដល់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ ដែលរួមទាំងប្រាក់លាភ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍បំណាច់ គិតទាំងតំលៃវត្ថុដែលក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេល១២ខែមុនពេលឈប់ ចែកនឹង១២ខែ រួចចែកនឹង ២៦ថ្ងៃ រួចហើយគុណ នឹងចំនួនថ្ងៃដែលឈប់នោះ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ : បដិសេធការពិចារណាលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំផ្នែកវេចខ្ចប់ និងផ្នែកពិនិត្យឱ្យបានស៊ីឡូតិ៍ ។

ចំណុចវិវាទទី៦ និងទី៨ : បដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកលោក លឹម ឃុន និងលោកស្រី ឈិន ភីងហ៊័រ ចេញពីក្រុមហ៊ុន ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុក រី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ស៊ីន គីមសាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

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

THE ARBITRATION COUNCIL