ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ២០៩/១៦ -ហ៊ីង ជីង ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ២២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ុក រី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **ទូន ស៊ីផាន់**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីង ជីង ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិឬស្សី សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១០ ៧៥ ៧៦ ០៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក គី តាយហេង រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - **សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា**

- **សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន** Hoeng Jin Textile Factory

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្នោតជ្រុំ សង្កាត់បឹងទំពុន ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៥០៤ ១៥៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ស៊ាង យ៉ូត ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានវិវាទនៃសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥.២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Toul Kork, Phnom Penh + Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org + Website: www.arbitrationcouncil.org

២- កញ្ញា ទេព ភារ៉ូ	មន្ត្រីច្បាប់នៃសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
៣- កញ្ញា ពៅ លីហោ	ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory
៤- លោក គឹម ឫទ្ធី	លេខាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory
៥- លោក ឡឹង ភីរម្យ	អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory
៦- កញ្ញា ហាប សាន់ឆាយ	សមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory
៧- លោកស្រី ផូ សុម៉ាលី	សមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory
៨- កញ្ញា ហេុប សារុំ	សមាជិសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory
៩- កញ្ញា មាន វណ្ណា	សមាជិសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្រុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់រំលឹកជូនកម្មករឈ្មោះ ហាប សាន់ឆាយ អត្តលេខ ០៧៥ និងឈ្មោះ មាន វណ្ណា អត្តលេខ ០៩៥ (យោងកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦)។ ដោយផ្នែកភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនសុំពេលពិចារណាសិន។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលសមាជិកសម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅឌូ ឈ្មោះ ហេុប សារុំ អត្តលេខ ០៩៤ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងសងប្រាក់រលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។ ដោយផ្នែកភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចយកគាត់ចូលធ្វើការវិញបានទេ ព្រោះគាត់មិនទាន់គ្រប់អាយុ ហើយគាត់បានក្លែងបន្លំឯកសារ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ពីមានថិរវេលាកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាគ្មានថិរវេលាកំណត់ ករណីកម្មករនិយោជិតមានផលបូកកិច្ចសន្យាលើសពីពីរឆ្នាំ។ ដោយផ្នែកភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនលើកស្លាកយីហោក្រុមហ៊ុនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ ដោយឡែកភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនកំពុងរៀបចំ។

៥- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលសមាជិកសម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅឌូ ឈ្មោះ ថូ សុមាលី អត្តលេខ ២០០០៣ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងសងប្រាក់រលីកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃយកចូលធ្វើការវិញ។ ដោយឡែកភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា រង់ចាំលោកស្រី ថូ សុមាលី ត្រឡប់មកវិញត្រូវមកជួបក្រុមហ៊ុន និងយកសំបុត្រពេទ្យមកផង នោះក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការពិចារណាតាមក្រោយ។

៦- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់ពេទ្យត្រឹមត្រូវ។ ដោយឡែកភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនប្រើគិលានដ្ឋានជាមួយក្រុមហ៊ុន អេស អិល ជេ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២២ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ (អាណត្តិទី១៤)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីង ជីង ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លេខ ១១០៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៦។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០៥ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៦ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ១៦៧/១៦ សបក/វិវាទ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ឱ្យប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទ ចំនួន ០៩ ចំណុច ជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា

ចំនួន ០៣ ចំណុច និងមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ០៦ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ទាំង ០៦ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន Heong Jin Textile Factory លេខ ១១០៧ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំង ០៦ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជា ចំនួន ០៦ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ០១ ចំណុច ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៤។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ ចំនួន ០៥ ចំណុចប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២, ទី៣, ទី៥ និងទី៦។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ ឯកសារ និងថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៦ ទៅថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ីង ជីង ថេកស្ទាយ ហ្វេកធើរី ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក គី តាយហេង។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ១៩៧/១៦. វិវាទ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចាត់តាំងលោក ស៊ាង យ៉ូត ជាមន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជា

ធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (ស៊ីខៅឌូ) ដើម្បីសម្របសម្រួលលើករណីវិវាទក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory ។

២- ភស្តុតាងគាំទ្រលើចំណុចមិនសេះជាទី១-៦ ។

៣- លិខិតបញ្ជាក់ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory ដែលបានប្រគល់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យទៅសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory ។

៤- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ។

៥- លិខិតលេខ ១០៧ ក.ប ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយរបស់កម្មករ និយោជិត បានចុះបញ្ជីកាពេញលក្ខណៈច្បាប់ ។

៦- ញត្តិទាមទារ និងប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព សកម្មជន សមាជិក សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ និងនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory គោរពជូន លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (ស៊ីខៅឌូ) ស្តីពីសូមពឹងពាក់ និងប្រគល់សិទ្ធិ ដើម្បីដោះស្រាយនូវវិវាទការងាររួមក្នុងក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory ទាំងក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ពីដើមរហូតដល់ចប់នីតិវិធី ។

៧- លិខិតលេខ ១៦៧/១៦ សបក/វិវាទ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើជួយអន្តរាគមន៍ឱ្យនាយកក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory ដោះស្រាយនូវការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនូវសិទ្ធិការងារមួយចំនួន ។

៨- លិខិតអញ្ជើញលេខ ៦១៥ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អញ្ជើញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ស៊ីខៅឌូ នៃរោងចក្រ Hoeng Jin Textile Factory ដើម្បីចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន ។

៩- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory និងបញ្ជីវត្តមាន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ។

១០- លិខិតអញ្ជើញលេខ ៦៣៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អញ្ជើញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ស៊ីខៅឌូ នៃរោងចក្រ Hoeng Jin Textile Factory ដើម្បីចូលរួមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ។

១១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦។

១២- ភស្តុតាងគាំទ្រលើចំណុចមិនសេះជាទី១។

១៣- កំណត់ហេតុចរចាដោះស្រាយវិវាទ និងបញ្ជីវត្តមាន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា។

១៤- ភស្តុតាងគាំទ្រលើចំណុចមិនសេះជាទី២។

១៥- ពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ណុប សារុំ គោរពជូន លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីប្តឹងទាមទារចូលធ្វើការងារវិញ និងសងប្រាក់រំលឹក។

១៦- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ណុប សារុំ ផ្ទេរសិទ្ធិជូន សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា។

១៧- កាតសម្គាល់ខ្លួនឈ្មោះ ណុប សារុំ នៃរោងចក្រ វាយនភណ្ឌ ហ៊ឹង ជីង។

១៨- តារាងបើកប្រាក់ខែមិនបន្តកុងត្រាអ្នក ៣ ខែ ប្រចាំខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦។

១៩- លិខិតវាយតំលៃលើការងារ របស់ឈ្មោះ ណុប សារុំ។

២០- សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការចុះបញ្ជិកាកម្មករនិយោជិត ក្នុងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម លេខ ១២៧ ក.ប/ស.ជ.ណេ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។

២១- ភស្តុតាងគាំទ្រលើចំណុចមិនសេះជាទី៤។

២២- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់ថិរវេលា ករណីកម្មករនិយោជិតធ្វើការមានផលបូកនៃកិច្ចសន្យាការងារលើសពីពីរឆ្នាំ។

២៣- ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ខែរបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២១ នាក់។

២៤- ភស្តុតាងគាំទ្រលើចំណុចមិនសេះជាទី៥។

២៥- ពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ថូ សុម៉ាលី គោរពជូន លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីប្តឹងក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory ស្តីពីការបញ្ឈប់នាងខ្ញុំពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុសមរម្យ។

២៦- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ថូ សុម៉ាលី ផ្ទេរសិទ្ធិជូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា។

THE ARBITRATION COUNCIL

២៧- លិខិតសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ ថូ សុម៉ាលី ។

២៨- វេជ្ជបញ្ជា ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់មន្ទីរពេទ្យព្រះអង្គឌួង អ្នកជំងឺឈ្មោះ ថូ សុម៉ាលី ។

២៩- កាតសម្គាល់ខ្លួនឈ្មោះ ថូ សុម៉ាលី នៃរោងចក្រ វាយនភណ្ឌ ហ៊ីង ជីង ។

៣០- ប័ណ្ណសំគាល់សមាជិកនៃសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ឈ្មោះ ថូ សុម៉ាលី ។

៣១- កំណត់ហេតុស្តីពីចៅកែក្រុមហ៊ុន ហ៊ីង ជីង ស្រែកថា និងស្តីបន្ទោសដាក់អោយតំណាងកម្មករឈ្មោះ ពៅ លីណា ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។

៣២- កំណត់ហេតុស្តីពីក្រុមហ៊ុន ហ៊ីង ជីង មិនព្រមទទួលស្គាល់អំពីការដាក់ច្បាប់ និងលិខិតពេទ្យ របស់កម្មករ-កម្មការិនីរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីង ជីង ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។

៣៣- កំណត់ហេតុចរចាដោះស្រាយវិវាទ និងបញ្ជីវត្តមាន សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ហ៊ីង ជីង ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ។

៣៤- លិខិតលេខ ២០៣/១៦ ស.ប.ក/វិវាទ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណានៃវិវាទការងារសំណុំរឿងលេខ ២០៩/១៦ ក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin ។

៣៥- ប័ណ្ណព្រំដែន ចំនួន ៤ សន្លឹក (ឯកសាររបស់កម្មករឈ្មោះ ថូ សុម៉ាលី) ។

៣៦- អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ របស់ឈ្មោះ ម៉ិច ស្រីទូច ។

៣៧- ឯកសារជាភាសាបរទេស ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory លេខ ១១០៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតលេខ ១១១៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបមក នាយកក្រុមហ៊ុន Hoeng Jin Textile Factory ស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ។

២- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ឆ្នោតជ្រើសអាជ្ញាកណ្តាល ពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលស្នើដោយសមាគមនិយោជក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១១២៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១១២៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីង ជីង ថេកស្ថាយ ហ្វេកធើរី ដែលតទៅនេះហៅថា "ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីង ជីង ថេកស្ថាយ" គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជាជាង ១៣០ នាក់។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនពុំមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន HOENG JIN TEXTILE FACTORY ដែលតទៅនេះហៅកាត់ថា "សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ" បានទទួលវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកាលេខ ៣៥៨១ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។ យោងតាមលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មុករកាត់ដេរ លេខ ១០៧ ក.ប ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ រួមមាន កញ្ញា ពៅ លីណោ ជាប្រធាន លោក ឡឹង ភិរម្យ ជាអនុប្រធាន និងលោក គីម បូទ្ធី ជាលេខាធិការ។
- កម្មុករនិយោជិត ចំនួន ០៧ នាក់ រួមមានៈ ១) ពៅ លីណោ, ២) ឡឹង ភិរម្យ, ៣) គីម បូទ្ធី, ៤) ហាប សានឆាយ, ៥) ថូ សុម៉ាលី, ៦) យ៉េប សារុំ និង ៧) មាន វណ្ណោ មានវត្តមានក្នុងសវនាការ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតទាំង ០៧ នាក់ខាងលើនេះ ជាថ្នាក់ដឹកនាំ និងសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ។
- យោងតាមលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ មានកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីង ជីង ថេកស្ថាយ ចំនួន ១០៤ នាក់ ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិខាងលើ មានសុទ្ធតែស្នាមមេដៃដែលរលុបមើលមិនច្បាស់ ហើយនៅក្នុងប្រអប់ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតខ្លះ ពុំមានឃើញស្នាមមេដៃតែម្តង។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើលិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់រំលឹកជូនកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ហាប សាន់ឆាយ អត្តលេខ ០៧៥ និងឈ្មោះ មាន វណ្ណា អត្តលេខ ០៩៥ (យោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦)

- *ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖*
  - ០ កម្មករនិយោជិត ហាប សាន់ឆាយ មានអត្តលេខ ០៧៥ ជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកឆែកពិនិត្យ ។ គាត់បានចូលបម្រើការងារដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ។ ចំណែកកម្មករនិយោជិត មាន វណ្ណា មានអត្តលេខ ០៩៥ ជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកឆែកពិនិត្យ ដែលចូលបម្រើការងារដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៤ ។
  - ០ កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួន ១៤០ ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ០៧ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ចំនួន ០៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។
  - ០ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់ខាងលើ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយសារពួកគាត់មិនទាន់មានអាយុគ្រប់ ចំនួន ១៨ ឆ្នាំ ដើម្បីអាចធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបាន ។
  - ០ ក្រោយពីមានការចចារជាមួយសសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា នៅថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ និយោជកបានឯកភាពទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហាប សាន់ឆាយ និង មាន វណ្ណា ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ដោយភ្ជាប់ជាមួយនូវឯកសារបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់មានអាយុគ្រប់ ១៨ ឆ្នាំ ។ កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើ បានចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនវិញនៅថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ក៏ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ចន្លោះពេលពីថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ នោះទេ ។
- យោងតាមកំណត់ហេតុចរចាដោះស្រាយវិវាទ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រង់ចំណុចទី៩ មានខ្លឹមសារថា *"និយោជកឯកភាពទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកស៊ីខៅឌូ រួមមានឈ្មោះ ១. កញ្ញា ហាប សាន់ឆាយ...២.កញ្ញា មាន វណ្ណា... ៣.កញ្ញា ណុប សារុំ... ចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ ដោយភ្ជាប់ជាមួយនូវឯកសារបញ្ជាក់ថាពួកគាត់មានអាយុ ១៨ ឆ្នាំ ។"* ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ហាប សាន់ឆាយ និង មាន វណ្ណា សម្រាប់អំឡុងពេលគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ យោងទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុចរចាដោះស្រាយវិវាទ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- *ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖*

- ផ្អែកលើចំណុចទី៩ នៃកំណត់ហេតុចរចាដោះស្រាយវិវាទ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ និយោជកត្រូវសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើ
- យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១២៧ កប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការចុះបញ្ជិកាកម្មករនិយោជិតក្នុងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ត្រង់ចំណុចទី១ មានខ្លឹមសារថា *"មិនត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសចំពោះគ្រប់រូបភាពមិនប្រក្រតីខាងលើរបស់កម្មករនិយោជិត"* ដោយចំណុចខាងលើមានការខ្ចីឈ្មោះអ្នកដទៃប្រើ, ការខុសឈ្មោះ, ការខុសភេទ, ការខុសថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត និងការខុសទីកន្លែងកំណើតជាដើម ។
- ការសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលនេះមានចំនួន ២៩៧.៤ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់រយៈពេល ៤១ ថ្ងៃ ដែលគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។

- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនអាចសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើ តាមការទាមទារនោះទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - កិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើធ្វើឡើង ក្រោយពេលធ្វើកូដកម្ម ជាហេតុធ្វើឱ្យមានភាពរញ៉េរញ៉ៃ ហើយប្រធានរដ្ឋបាល ដែលជាអ្នកបកប្រែជូននាយកក្រុមហ៊ុនមិនបានចាប់អារម្មណ៍ឃើញចំណុចសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់វិញនោះទេ
  - និយោជកបានយោគយល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ចូលធ្វើការវិញហើយ ហើយនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពបើករំលឹកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់អំឡុងពេលខាងលើបានឡើយ
  - កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើ មានអាយុមិនគ្រប់ ១៨ ឆ្នាំ ជាមូលហេតុដែលនិយោជកត្រូវបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ដើម្បីអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ និងតាមគោលការណ៍ដែលកំណត់ដោយអ្នកបញ្ជាទិញ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតបថា នៅពេលចុះកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអានឡើងវិញនូវគ្រប់ចំណុចទាំងអស់ដែលបានព្រមព្រៀងរួច ជូននិយោជក ទើបភាគីទាំងពីរចុះហត្ថលេខា និងផ្តិតស្នាមមេដៃលើកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើ ។ ភាគីនិយោជកមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងខាងលើនេះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលសមាជិកសម័្ពន្ធសហជីព ស៊ីខៅឌូ ឈ្មោះ ណុប សារុំ អត្តលេខ ០៩៤ ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងរំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
  - កម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ មានអត្តលេខ ០៩៤ ជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកវេចខ្ចប់ ។ គាត់បានចូលបម្រើការងារដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៤ ។ គាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចំនួន ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិត ហាប សាន់ឆាយ និង មាន វណ្ណា ផងដែរ ។

- និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ ដោយសារគាត់មិនទាន់មានអាយុគ្រប់ ១៨ ឆ្នាំ ដើម្បីអាចធ្វើការបាន។ កម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ កើតនៅថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៩។
- កម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ បានប្រើអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃ នៅពេលដែលគាត់ចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- យោងតាមកំណត់ហេតុចរចាដោះស្រាយវិវាទ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រង់ចំណុចទី៩ ភាគីនិយោជកក៏បានឯកភាពទទួលយកកម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ ឱ្យចូលធ្វើការវិញផងដែរ នៅពេលដែលគាត់មានឯកសារបញ្ជាក់ថា គាត់មានអាយុគ្រប់ ចំនួន ១៨ ឆ្នាំ។
- ដោយឡែក នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ ដាក់ឯកសារបញ្ជាក់ពីអាយុរបស់គាត់ទៅនិយោជក (មិនចាំកាលបរិច្ឆេទ) នៅពេលនោះអាយុរបស់គាត់មិនទាន់គ្រប់ ១៨ ឆ្នាំនោះទេ ព្រោះបើរាប់ចាប់ពីថ្ងៃកំណើតរបស់គាត់ គាត់ត្រូវមានអាយុគ្រប់ ១៨ ឆ្នាំ នៅថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារ ផ្អែកលើចំណុចទី៩ នៃកំណត់ហេតុចរចាដោះស្រាយវិវាទ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ និងយោងតាមខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១២៧ កប/ស.ជ.ឃេ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការចុះបញ្ជិកាកម្មករនិយោជិតក្នុងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ត្រង់ចំណុចទី១។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនអាចទទួលយកកម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ ឱ្យចូលធ្វើការវិញបានទេ ដោយមូលហេតុថា ផ្អែកតែកពិនិត្យនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនពុំមានកន្លែងការងារទំនេរសម្រាប់គាត់នោះទេ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ នៅពេលដែលគាត់ដាក់ឯកសារបញ្ជាក់ពីអាយុពិតប្រាកដរបស់គាត់ កម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ មិនទាន់មានអាយុគ្រប់ ១៨ ឆ្នាំ នោះឡើយ។
- រហូតមកដល់ថ្ងៃផុតកំណត់ដាក់ឯកសារ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារអត្តសញ្ញាប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរលេខ ១១០៥៣៩០៣២ របស់កម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ ដែលឈ្មោះពិតប្រាកដរបស់គាត់ គឺ ម៉ិច ស្រីទូច កើតនៅថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៩។ ដើម្បីកុំឱ្យមានការភ័ន្តច្រលំលើឈ្មោះទាំងពីរនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបន្តប្រើឈ្មោះ ណុប សារុំ ដដែល ក្នុងការបកស្រាយការទាមទារនៃចំណុចវិវាទនេះ។ បញ្ជាក់ ៖ ឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ នេះគឺសំដៅលើកម្មករនិយោជិត ម៉ិច ស្រីទូច ដែលជាម្ចាស់អត្តសញ្ញាប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរលេខ ១១០៥៣៩០៣២។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារពីមានកំណត់ថិរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ករណីកម្មករនិយោជិតមានផលបូកកិច្ចសន្យាលើសពីពីរឆ្នាំ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា

ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញជូនកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់លាប់មានរយៈពេលសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំ ។

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន៖
    - ○ កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដោយនិយោជកចាត់ទុកថា ពួកគាត់មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា រយៈពេល ០៣ ខែ ម្តង ក៏ប៉ុន្តែ កិច្ចសន្យាការងារនេះមិនមានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ ។
    - ○ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារផុតរយៈពេលកំណត់ ០៣ ខែម្តងៗ និយោជកប្តូរលេខកាតថ្មីឱ្យកម្មករនិយោជិត ដោយគិតប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ជូនពួកគាត់ ។ និយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួន ០៥ ភាគរយ រៀងរាល់ខែនីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិត ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
    - ○ យោងតាមមាត្រា ៦៧(៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា តែមិនត្រូវបានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។
    - ○ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ការទាមទារនេះ ក៏ផ្អែកតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារផងដែរ ។ មានកម្មករនិយោជិតប្រហែលជា ២៧ នាក់ ហើយដែលបានធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដោយមានផលបូកសរុបលើសពីពីរឆ្នាំ ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយសារកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវនៅជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារហូត ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២៩ នាក់ ដោយអះអាងថា មានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២៧ នាក់ មានផលបូកនៃកិច្ចសន្យាសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំ ។ ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់នឹងឯកសារបញ្ជីឈ្មោះខាងលើនេះទេ ។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំង ២៩ នាក់ខាងលើ មានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២៥ នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានអតីតភាពការងារសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំ ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលសមាជិកសម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅឌូ ឈ្មោះ ថូ សុម៉ាលី អត្តលេខ ០០០៣ ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងរំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
    - ○ កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី មានអត្តលេខ ០០០៣ ជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកគិតលុយ ។ គាត់បានចូលបម្រើការងារដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារ

ដែលមានកំណត់ចិរវេលា ០៣ ខែម្តង ជាមួយនិយោជក តែកិច្ចសន្យានេះ ពុំមានសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ។

- ○ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី ពីការងារ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយប្រាប់មូលហេតុថា គាត់ឈប់សម្រាកយូរលើសពី ០៧ ថ្ងៃ ដោយមិនមានជូនដំណឹងទៅនិយោជក។ ដោយឡែក និយោជកឯកភាពទទួលយកគាត់ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ដោយចាត់ទុកគាត់ថា ជាកម្មករនិយោជិតថ្មី ពោលគឺលែងគិតអតីតភាពការងារកន្លងមករបស់គាត់ទៀតហើយ។ កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី មិនបានយល់ព្រមតាមលក្ខខណ្ឌខាងលើរបស់និយោជកនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។
- ទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកដោយសារជម្ងឺរបស់កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា៖
  - ○ កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី បានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនៅថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយគាត់បានត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ នៅថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។
  - ○ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី បានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកព្យាបាលជម្ងឺ រយៈពេល ០១ សប្តាហ៍ ទៅប្រធានរដ្ឋបាលតាមរយៈទូរស័ព្ទ ហើយប្រធានរដ្ឋបាលរបស់គាត់ក៏បានអនុញ្ញាតចំពោះការស្នើសុំច្បាប់នេះដែរ។ កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី បានបន្តឈប់សម្រាកចំនួន ០២ ទៅ ០៣ ថ្ងៃទៀត ក្រោយពីការឈប់សម្រាករយៈពេលមួយសប្តាហ៍ខាងលើហើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ដោយសារបញ្ហាជម្ងឺ៖
  - ○ ក្រោយពីការឈប់សម្រាកព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យព្រះអង្គដួង ក្នុងរយៈពេលទទួលការអនុញ្ញាតច្បាប់ ០១ សប្តាហ៍ ពីប្រធានរដ្ឋបាល កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី បានបន្តការព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យឯខេត្តសុរិន្ទ ក្នុងប្រទេសថៃ។ គាត់មានទូរស័ព្ទដៃ ចំនួន ០២ តែនៅពេលធ្វើដំណើរទៅប្រទេសថៃ គាត់មិនបានយកទូរស័ព្ទ ដែលមានលេខទំនាក់ទំនងរបស់ប្រធានរដ្ឋបាលទៅជាមួយនោះទេ ហេតុនេះ ទើបគាត់បានពឹងពាក់ប្រធានសហជីពប្រជាធិតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ឈ្មោះ ពៅ លីណោ តាមរយៈទូរស័ព្ទឱ្យជួយសុំច្បាប់សម្រាប់គាត់មួយសប្តាហ៍បន្ថែមទៀត។
  - ○ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិត ពៅ លីណោ បានយកក្រដាសច្បាប់ទៅសុំប្រធានរដ្ឋបាល បន្ទាប់មកប្រធានរដ្ឋបាលបានឱ្យគាត់ទៅសុំច្បាប់នេះ ពីប្រធានក្រុម តែប្រធានក្រុមបានប្រាប់គាត់ថា ឱ្យទៅសុំប្រធានផ្នែកវិញ។ នៅពេលទៅដល់ប្រធានផ្នែក ប្រធានផ្នែកបានឱ្យគាត់ទៅសុំនាយកក្រុមហ៊ុន តែជាលទ្ធផល នាយកក្រុមហ៊ុនមិនយល់ព្រមអនុញ្ញាតច្បាប់នេះទេ។
  - ○ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី បានត្រឡប់ចូលមកធ្វើការវិញ ហើយគាត់បានទៅជួបនាយកក្រុមហ៊ុន។ នាយកក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់គាត់ថា ឱ្យគាត់រើសជម្រើស

ចូលធ្វើការវិញ ដោយមានអតីតភាពថ្មី ឬដាក់លិខិតលាឈប់ពីការងារ។ លើសពីនេះទៅទៀត នាយកក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់គាត់ថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី មិនយកជម្រើសទី១ ហើយនៅតែមកធ្វើការ នោះគាត់នឹងហៅឱ្យសន្តិសុខអូសកម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលីចេញពីក្រុមហ៊ុន។ ភាគីនិយោជកមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងទាំងអស់ខាងលើនេះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
  - ការខកខានមិនបានមកធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី គឺបណ្តាលមកពីជម្ងឺ ក្រោយពីគាត់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។
  - ការឈប់សម្រាកនេះ មានច្បាប់អនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីប្រធានរដ្ឋបាល តែប្រធានរដ្ឋបាលជាអ្នកខកខានមិនបានជូនដំណើងទៅនាយកក្រុមហ៊ុន។
  - កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី មិនធ្លាប់ប្រព្រឹត្តកំហុសណាមួយពីមុនមកនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនអាចទទួលយកកម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី ឱ្យចូលធ្វើការវិញបាននោះទេ ដោយមូលហេតុថា ការសុំច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី កើតឡើងក្រោយពីមានរឿងក្ដីកម្ម ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាសុំច្បាប់ ជាហេតុធ្វើឱ្យនាយកក្រុមហ៊ុនធ្វើការរើតបន្តឹងការអនុញ្ញាតច្បាប់នេះ។
- យោងតាមឯកសារដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិនិត្យឃើញថា៖
  - វេជ្ជបញ្ជាចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់វេជ្ជបណ្ឌិតនៃមន្ទីរពេទ្យព្រះអង្គឌួង សម្រាប់ឈ្មោះអ្នកជម្ងឺ ថូ សុម៉ាលិ។
  - ឯកសារជាភាសាថៃ ដែលមានសញ្ញាលេខ "បូក" នៅផ្នែកខាងលើនៃលិខិត ដែលកម្មករនិយោជិតបានអះអាងក្នុងសវនាការថា ជាវេជ្ជបញ្ជារបស់គ្រូពេទ្យនៅប្រទេសថៃ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី
  - ប័ណ្ណព្រំដែន នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងព្រះរាជាណាចក្រថៃ របស់កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី ដែលផ្ដល់នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ និងផុតកំណត់នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨។ រហូតមកដល់ថ្ងៃផុតកំណត់ដាក់ឯកសារ ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់នឹងឯកសារទាំងអស់ខាងលើនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានបន្ទប់ពេទ្យត្រឹមត្រូវ

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
  - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីង ជីង ផេកស្គាយ សព្វថ្ងៃនេះ មិនទាន់មានគិលានដ្ឋាននៅឡើយនោះទេ។ ដោយសារ អគារនៃក្រុមហ៊ុននេះ នៅក្នុងបរិវេណរួមគ្នាជាមួយក្រុមហ៊ុន អេស អិល ជេ ដែលមាននាយកក្រុមហ៊ុនតែមួយ និយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ហ៊ីង ជីង ផេកស្គាយ ទៅប្រើប្រាស់គិលានដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុន អេស អិល ជេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

○ ចម្ងាយពីអគារក្រុមហ៊ុន ហ៊ឹង ជីង ថេកស្ទាយ និងក្រុមហ៊ុន អេស អិល ជេ គឺមានចម្ងាយប្រហែលជាង ១០០ ម៉ែត្រ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានគិលានដ្ឋានឱ្យបានត្រឹមត្រូវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ឹង ជីង ថេកស្ទាយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា សព្វថ្ងៃនេះ នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានជម្ងឺ ឬមិនសូវស្រួលខ្លួន ពួកគាត់ត្រូវទៅកោសខ្យល់នៅក្នុងបន្ទប់ទឹក ព្រោះពុំមានគិលានដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។ ចំណែកឯគិលានដ្ឋាននៅក្រុមហ៊ុន អេស អិល ជេ មានចម្ងាយឆ្ងាយពីកន្លែងការងារ ។
- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា នាយកក្រុមហ៊ុនបាននិងកំពុងចាប់ផ្តើមរៀបចំគិលានដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ឹង ជីង ថេកស្ទាយ ហើយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា សព្វថ្ងៃនេះ កម្មករនិយោជិតមិនទាន់ឃើញនិយោជករៀបចំគិលានដ្ឋានដូចការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជកនោះទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារទាំងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបកស្រាយអំពីដើមបណ្តឹង ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ ។"*

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦ - ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ថា ៖ *"...មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។"* ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧១/១៦-ជេវើលីន ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៣/១៦-យីដា មេទ្យូហ្វេកធីរី ខូអិលធីឌី, ១៨៤/១៦-ហ្វីទធ៍ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៨/១៦-ហ្គ្រីន សាំមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត និងលេខ ១៩៧/១៦-ស៊ីន ជីផាន (ខេមបូឌា))* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

ដោយឡែក ទោះបីជាច្បាប់ស្ដីពីសហជីពកំណត់ពីសិទ្ធិផ្ដាច់មុខរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួនក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល កត់សម្គាល់ឃើញថា នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយចំនួនមិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ដែលអាចធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមបានឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល យល់ឃើញថា អវត្តមាននៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ អាចបណ្ដាលឱ្យមានភាពរាំងស្ទះដល់សិទ្ធិតំណាងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមូលដ្ឋានក្នុងការប្ដឹងតវ៉ា ឬទាមទារសំណង ដែលផ្ដល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

មាត្រា ៣៩ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានចែងថា *"ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ មានសិទ្ធិប្ដឹងបរិហារ ប្ដឹងតវ៉ា ឬប្ដឹងទារសំណងជួសជុលការខូចខាត ដែលបណ្ដាលមកពីអំពើខុសច្បាប់របស់អង្គការរដ្ឋ របស់អង្គការសង្គម និងរបស់បុគ្គលិកនៃអង្គការទាំងនោះ ។... ។"* ។

ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ដដែល បានបកស្រាយថា ៖ *"ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមិនទាន់មានអត្ថិភាពនៃសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត កម្មករនិយោជិតដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទមានសិទ្ធិតំណាងដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬមានសិទ្ធិក្នុងការពឹងពាក់ ឬផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហជីពមូលដ្ឋាន ឬបុគ្គលផ្សេងទៀតដើម្បីធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ប្រសិនបើពួកគាត់យល់ថា សិទ្ធិរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបំពានដោយនិយោជក ។" (សូមមើលបន្ថែមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ១៧១/១៦-ដេវើលីន ខូអិលធីឌី, លេខ ១៨៨/១៦-ហ្វ្រ៊ីន សាំមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត និងលេខ ១៩៧/១៦-ស៊ុន ជីធាន (ខេមបូឌា)) ។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ។

លើសពីនេះ មាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដដែល ចែងថា ៖ *"ដើម្បីឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬ សមាគមនិយោជក ត្រូវតែចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវថែរក្សានូវកំណត់ត្រានៃការចុះបញ្ជី ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយឱ្យបានទៀងទាត់អំពីបញ្ជិកា ។"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើនេះ មានន័យថា សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ស្ដីពីសហជីពនេះទទួលស្គាល់ នៅពេលដែលស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ បានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏យល់ឃើញដែរថា សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់សហជីព ក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួន ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៩៧/១៦-ស៊ុន ជីធាន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី, លេខ ១៤៨/១៦-យ៉ោល ក្រោនថិច អ៊ីនធើណេសិនណល អ៊ីន និងលេខ ១៥៣/១៦-ដាយ យ៉ាំង ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី) ។*

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីង ជីង ថេកស្ទាយ មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ បានទទួលវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកាសហជីព ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរួចហើយ ដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនេះរួមមាន កញ្ញា ពៅ លីណា ជាប្រធាន, លោក ឡឹង ភិរម្យ ជាអនុប្រធាន និងលោក គីម ឫទ្ធី ជាលេខាធិការ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំង ០៣ នាក់ខាងលើ ក៏មានវត្តមានក្នុងសវនាការផងដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ខាងលើ ដោយសារក្រុមហ៊ុន ហ៊ីង ជីង ថេកស្ទាយ មិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំនៃសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ដែលមានវត្តមានក្នុងសវនាការ មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការតំណាងឱ្យសមាជិកទាំងអស់នៃសហជីពរបស់ខ្លួនក្នុងការមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយចំណុចវិវាទនេះ សម្រាប់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី ១៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក សងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ហាប សាន់ឆាយ និង មាន វណ្ណា សម្រាប់អំឡុងពេលគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ យោងទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុចរចាដោះស្រាយវិវាទ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ហាប សាន់ឆាយ និង មាន វណ្ណា សម្រាប់អំឡុងពេលគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ យោងទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុចរចាដោះស្រាយវិវាទ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា " *កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច។* "។

មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យា គឺកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈព្រមគ្នារបស់ភាគី ហើយភាគីក៏អាចប្រើនូវឆន្ទៈព្រមគ្នានោះក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយបានដែរ។

យ៉ាងណាមិញ មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដដែល ចែងថា "*កិច្ចសន្យាមានអនុភាព ដោយសារសំណើ និងស្វីការត្រូវគ្នា។*"។

មាត្រាខាងលើនេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីអ្នកដាក់សំណើ និងភាគីផ្តល់ស្វីការ។

មាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដដែល កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ ចែងថា*"សំណើ គឺជាការសុំបង្កើតកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្វីការរបស់ភាគីម្ខាងទៀតចំពោះសំណើនេះ ។ ស្វីការ គឺជាការបង្ហាញ ឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនោះ ។"* ។

ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីការចងកាតព្វកិច្ចគតិយុត្តរវាងភាគីទាំងឡាយណាដែលបានបង្កើតកិច្ចសន្យានេះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៧១/១៤-ក្រណ ២០១០ បានបកស្រាយថា ៖ *"...និយោជកមិនបានអនុវត្តការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ... ស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៣ នោះទេ ... ស្របតាមមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ... និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលគាត់បានធ្វើជាមួយកម្មករនិយោជិត ។"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត ហាប សាន់ឆាយ និង មាន វណ្ណា ជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកឆែកពិនិត្យ ដែលចូលបម្រើការងារដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនតាំងពីឆ្នាំ២០១៤ ។ និយោកជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់ខាងលើ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយសារពួកគាត់មិនទាន់មានអាយុគ្រប់ ១៨ ឆ្នាំ ដើម្បីអាចធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបាន ។ ដោយឡែកក្រោយពីមានការចរចាគ្នា និយោជកបានឯកភាពទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំងពីរ ឱ្យចូលធ្វើការវិញនៅថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយភ្ជាប់ជាមួយនូវឯកសារបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់មានអាយុគ្រប់ ១៨ ឆ្នាំ ក៏ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ឱ្យពួកគាត់សម្រាប់ចន្លោះពេលពីថ្ងៃទី ១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ នោះទេ ។

យោងតាមកំណត់ហេតុចរចាដោះស្រាយវិវាទ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រង់ចំណុចទី៩ មានខ្លឹមសារថា *"និយោជកឯកភាពទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិក ស៊ីខៅឌូ រួមមានឈ្មោះ ១. កញ្ញា ហាប សាន់ឆាយ...២.កញ្ញា មាន វណ្ណា... ៣.កញ្ញា ហេប សារុំ... ចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ ដោយភ្ជាប់ជាមួយនូវឯកសារបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់មានអាយុ ១៨ ឆ្នាំ ។"* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា យោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀងត្រង់ចំណុចទី៩ ខាងលើនេះ មានខ្លឹមសារថា នៅពេលកម្មករនិយោជិត ហាប សាន់ឆាយ និង មាន វណ្ណា មានឯកសារដែលបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់មានអាយុ ១៨ ឆ្នាំ នោះនិយោជកយល់ព្រមទទួលយកពួកគាត់ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ហើយសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃដែលពួកគាត់ចូលធ្វើការវិញ ។ នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកបានទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើឱ្យចូលធ្វើការវិញរួចហើយ តែនិយោជកមិនបានសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជូនពួកគាត់ស្របទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើនេះទេ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា មូលហេតុនៃការមិនផ្តល់ប្រាក់រំលឹកនេះ គឺដោយសារប្រធានរដ្ឋបាល ដែលជាអ្នកបកប្រែជូននាយកក្រុមហ៊ុនមិនបានចាប់អារម្មណ៍ឃើញចំណុចសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ដែលសរសេរនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើទេ។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតបថា នៅពេលចុះកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអានឡើងវិញ នូវគ្រប់ចំណុចទាំងអស់ដែលបានព្រមព្រៀងរួច ជូននិយោជក ទើបភាគីទាំងពីរចុះហត្ថលេខា និងផ្តិតស្នាមមេដៃលើកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើ។ ភាគីនិយោជកមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៥/១៦-វ៉ាយអិលធី អ៊ិនធើណេសិនណល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា *"...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ហេតុផលរបស់និយោជកដែលបានលើកឡើងក្នុងការបដិសេធមិនអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ ខាងលើ គឺមិនមែនជាហេតុផលសមរម្យនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បញ្ហានៃការបកប្រែភាសា គឺជាការទទួលខុសត្រូវផ្ទាល់របស់និយោជក ព្រោះនិយោជក គឺជាអ្នកចាត់ចែង និងជួលអ្នកបកប្រែ ដើម្បីជួយបកប្រែភាសាក្នុងការបង្កើតកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើ ហេតុនេះ ចំពោះកំហុសឆ្គង ឬភាពខ្វះខាតលើការបកប្រែ មិនមែនជាមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ដែលអាចឱ្យនិយោជកគេចវេសពីការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលមានសុពលភាពហើយនោះទេ។"* ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរថា នៅក្នុងករណីនេះ ការលើកឡើងពីបញ្ហាអ្នកបកប្រែមិនបានចាប់អារម្មណ៍ឃើញចំណុចសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល គឺជាភាពខ្វះខាតរបស់ប្រធានរដ្ឋបាល ដែលជាអ្នកបកប្រែជូននាយកក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងអំពីបញ្ហាខ្វះខាតរបស់អ្នកបកប្រែភាសានៅពេលធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងមិនមែនជាហេតុផលត្រឹមត្រូវ ដែលអាចឱ្យនិយោជករួចផុតពីការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលមានសុពលភាពហើយនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវអនុវត្តឱ្យបានពេញលេញ តាមខ្លឹមសារនៃចំណុចទី៩ ក្នុងកំណត់ហេតុចរចាដោះស្រាយវិវាទ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលនិយោជកបានព្រមព្រៀងគ្នាជាមួយភាគីកម្មករនិយោជិតរួចហើយ ស្របតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ហាប សាន់ឆាយ និង មាន វណ្ណា សម្រាប់អំឡុងពេលគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ យោងទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុចរចាដោះស្រាយវិវាទ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ ឱ្យចូលធ្វើការ និង សងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកកម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញដែរ ឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ ជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកឆែកពិនិត្យ ដែលចូលបម្រើការងារដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនតាំងពីឆ្នាំ២០១៤។ និយោកជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដូចករណីកម្មករនិយោជិត ហាប សាន់ឆាយ និង មាន វណ្ណា ក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើដែរ។ ដោយឡែក នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ ដាក់ឯកសារបញ្ជាក់ពីអាយុរបស់គាត់ទៅនិយោជក (មិនចាំកាលបរិច្ឆេទ) អាយុរបស់គាត់មិនទាន់គ្រប់ ចំនួន ១៨ ឆ្នាំនោះទេ ហេតុនេះ និយោជកមិនព្រមទទួលយកគាត់ឱ្យចូលធ្វើការវិញ។

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១២៧ កប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការចុះបញ្ជិកាកម្មករនិយោជិតក្នុងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម មានខ្លឹមសារថា “*...កន្លងមកក្រសួងសង្កេតឃើញថា មានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនអំពីអត្តសញ្ញាណរបស់កម្មករនិយោជិត ដូចជាការខ្ចីឈ្មោះអ្នកដទៃប្រើ, ការខុសឈ្មោះ, ការខុសភេទ, ការខុសថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត...ដែលអាចបង្កឱ្យលេចចេញនូវបាតុភាពមិនប្រក្រតីនានា...ពិសេសនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតមានការព្រួយបារម្ភចំពោះផលប៉ះពាល់តាមផ្លូវច្បាប់នានា ទាក់ទងនឹងការក្លែងឯកសារ, ការបាត់បង់អតីតភាពការងារ...ការបណ្តេញចេញពីការងារ ការចោទប្រកាន់ចំពោះការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ។*

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមខាងលើ នាយកសហគ្រាស...កម្មករនិយោជិត និងអង្គការដែលពាក់ព័ន្ធត្រូវអនុវត្ត ដូចខាងក្រោម ៖

១. មិនត្រូវចាត់ទុកជាកំហុស ចំពោះគ្រប់រូបភាពមិនប្រក្រតីខាងលើរបស់កម្មករនិយោជិត។

២. នៅពេលចុះបញ្ជិកាឡើងវិញ កម្មករនិយោជិតដែលមានបញ្ហាដូចខាងលើ ត្រូវបានរក្សានូវសិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដូចជា អតីតភាពការងារ តួនាទីក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងកិច្ចសន្យាការងារ។

៣. និយោជកមិនត្រូវទទួលបានការចោទប្រកាន់ថា ប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ ចំពោះករណីដែលកម្មករនិយោជិតប្រើអត្តសញ្ញាណខុសប្រក្រតីនេះទេ។

៤. កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការធ្វើនិយ័តកម្មអត្តសញ្ញាណឱ្យបានត្រឹមត្រូវឡើងវិញ...។

៥. ក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានចាំបាច់ត្រូវទាមទារឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណរបស់សាមីខ្លួន ...ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ... ។” ។

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណើងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលបានជួលរួចហើយ នូវកម្មករនិយោជិតដែលមានភាពមិនប្រក្រតី ដូចជាការខ្ចីឈ្មោះរបស់អ្នកដទៃប្រើ , ខុសថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត ឬកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុជាដើម មិនត្រូវបានចាត់ទុកជាកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះទេ ហើយនិយោជកក៏មិនត្រូវទទួលបានការចោទប្រកាន់ថា ប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារចំពោះករណីដែលបានកើតឡើងរួចហើយនោះដែរ។ អ្វីដែលជាភាពចាំបាច់នោះគឺ កម្មករនិយោជិតដែលមានបញ្ហាខាងលើ ត្រូវធ្វើការកែតម្រូវភាពមិនប្រក្រតីនៃឯកសាររបស់ខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវឡើងវិញ ដោយនិយោជកត្រូវរក្សាសិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដូចជា អតីតភាពការងារ តួនាទីក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងកិច្ចសន្យាការងារជូនពួកគាត់វិញដដែល ពោលគឺ កម្មករនិយោជិតទាំងនោះអាចបន្តធ្វើការបានតទៅទៀតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ដោយឡែកចំពោះការជ្រើស

រើសកម្មករនិយោជិតថ្មី និយោជកនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ចាំបាច់ត្រូវតែទាមទារនូវឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណរបស់សាមីខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងពិនិត្យមើលឱ្យគ្រប់តាមលក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវដោយច្បាប់ រួមទាំងលក្ខខណ្ឌអាយុរបស់សាមីខ្លួនផងដែរ មុននឹងសម្រេចជួលពួកគាត់ឱ្យធ្វើជាកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា យោងតាមការបកស្រាយខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១២៧ កប/ស.ជ.ណ ខាងលើ កម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ គឺជាកម្មករនិយោជិត ដែលមានភាពមិនប្រក្រតីទាក់ទងនឹងអត្តសញ្ញាប័ណ្ណរបស់គាត់។ ដោយឡែក នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ បានកែតម្រូវឯកសាររបស់គាត់ និងបានដាក់ឯកសារនេះជូននិយោជករួចហើយ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ ត្រូវទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងកិច្ចសន្យាការងារ និងអតីតភាពការងាររបស់គាត់វិញផងដែរ ស្របតាមខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១២៧ កប/ស.ជ.ណ ខាងលើ។

លើសពីនេះទៅទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏កត់សម្គាល់ឃើញថា បើគិតរហូតដល់កាលបរិច្ឆេទចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសម្រាប់សំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ មានអាយុគ្រប់ ចំនួន ១៨ ឆ្នាំ ដែលស្របទៅតាមខ្លឹមសារនៃចំណុចទី៩ នៃកំណត់ហេតុចរចាដោះស្រាយវិវាទ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ រួចហើយ។ *(សូមមើលការបកស្រាយខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៣១១, ៣៣៦ និង ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងខ្លឹមសារនៃចំណុចទី៩ នៃកំណត់ហេតុចរចាដោះស្រាយវិវាទ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ)*។

នៅក្នុងករណីនេះ យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងត្រង់ចំណុចទី៩ នៃកំណត់ហេតុចរចាដោះស្រាយវិវាទចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ពោលគឺនិយោជកត្រូវទទួលយកកម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ណុប សារុំ ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញជូនកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់លាប់មានរយៈពេលសរុបលើសពីពីរឆ្នាំ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់លាប់មានរយៈពេលសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី៧ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ"*។

យោងតាមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៨៣/១៤-សាន់ ឡុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយថា *"យោងតាមចំណុចទី៧ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា លក្ខខណ្ឌចាំបាច់របស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ គឺត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ កិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយណា ដែលមិនបានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ កិច្ចសន្យានោះ នឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។"* ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលកណ្ដាលលេខ ១៥០/១៦-ស្កាយណាយ អ៊ិនធើណេសិនណល ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើផងដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដោយនិយោជកចាត់ទុកថា ពួកគាត់មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ០៣ ខែម្ដង ក៏ប៉ុន្តែ កិច្ចសន្យាការងារនេះមិនមានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារផុតរយៈពេលកំណត់ ០៣ ខែម្ដងៗ និយោជកប្ដូរលេខកាតថ្មីឱ្យកម្មករនិយោជិត ដោយគិតប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ជូនពួកគាត់ ។ និយោជកផ្ដល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួន ០៥ ភាគរយ រៀងរាល់ខែនីមួយៗជូនកម្មករនិយោជិត ។

យោងតាមការបកស្រាយខ្លឹមសារចំណុចទី៧ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកមិនបានចុះកិច្ចសន្យាការដែលមានកំណត់ថិរវេលា ចំនួន ០៣ ខែម្ដង ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយកម្មករនិយោជិត នោះមានន័យថា លក្ខខណ្ឌចាំបាច់របស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនត្រូវបានបំពេញនោះទេ ជាហេតុធ្វើឱ្យកិច្ចសន្យារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ កថាខណ្ឌទី ២ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្ដង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនេះមាន ថិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ ។*

ការអនុវត្តន៍ផ្ទុយនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ។"

កថាខណ្ឌទី ៥ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា *"...បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧ ។..."*

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិក ហេតុផលសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយមាត្រា ៦៧ (២) ថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ ថិរវេលានឹងក្លាយជា

ARBITRATION COUNCIL

កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលដែលការបន្តសារជាថ្មីនោះធ្វើឱ្យរយៈពេល សរុបនៃកិច្ចសន្យាទាំងអស់មានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។ នៅត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការកត់សម្គាល់ឃើញថា ៖

"ច្បាប់ការងារកម្ពុជា បង្ហាញពីលក្ខណៈទោរទន់ទៅរកកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៦៧ កថាខ័ណ្ឌទី៧ និងទី៨។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការទោរទន់ទៅរកលក្ខណៈបែបនេះ គឺបណ្តាលមកពីកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជំរុញឱ្យមានសន្តិសុខការងារ ដែលមានសារៈសំខាន់សំរាប់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏មានផលប្រយោជន៍សំរាប់និយោជកដែរ ពីព្រោះការងាររយៈពេលវែង លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្តេជ្ញាចិត្តធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះទៀត មាត្រា ៧៣ វាក្យខ័ណ្ឌទី៥ ចែងថា កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនអំពីការបញ្ចប់ និងបើថិរវេលាសរុបលើសពីរយៈពេលដែលមានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២។ ការយោងទៅលើរយៈពេលសរុប ដែលចែងក្នុងមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ បានយោងទៅមាត្រា ៦៧ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ គឺ យោងទៅលើរយៈពេលសរុបជាអតិបរមា ហើយមិនមែនយោងទៅលើរយៈពេលនៃការបន្តនីមួយៗនោះទេ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) លេខ ១៦៦ ឆ្នាំ១៩៨២ វាក្យខ័ណ្ឌទី៣ ដែលទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចែងថា កិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់ មិនត្រូវប្រើសំរាប់ចំពោះការងាររយៈពេលវែងទេ។ សេចក្តីណែនាំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនេះ ក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់ គួរតែក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប្រសិនបើនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាជាច្រើនដង ដែលមានរយៈពេលសរុបលើសពី ២ ឆ្នាំ។ ទោះបីជាសេចក្តីណែនាំនេះ មិនមានការចងកាតព្វកិច្ច ក៏ដោយ ក៏វាជាបរិបទមួយ ដែលមានប្រយោជន៍សំរាប់ការបកស្រាយមាត្រា ៦៧ នេះដែរ.. ។" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបកស្រាយកថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ កាលណាការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យានេះ នាំឱ្យថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូង និងថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារបន្តបន្ទាប់ បូកចូលគ្នាលើសពី ០២ ឆ្នាំ។

ដូចនេះ យោងតាមមាត្រាច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ និយោជកមិនអាចបន្តចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលាលើសពី ០២ ឆ្នាំ បានទេ។ និយោជក ត្រូវចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជាមួយកម្មករនិយោជិត ដែលផលបូកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាលើសពី ០២ ឆ្នាំ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាមិនត្រូវបានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬនៅពេលកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានធ្វើឡើងជាប់លាប់ មានរយៈពេលសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកកម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញដែរ ឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី ជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកគិតបុង ដែលចូលបម្រើការងារដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០៣ ខែម្ដង ជាមួយនិយោជក តែកិច្ចសន្យានេះពុំមានសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ។

យោងតាមការបកស្រាយប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារក្នុងចំណុចវិវាទទី ៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី បានប្រែក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ទៅហើយ ដោយសារកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់មិនត្រូវបានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ ហើយបើទោះបីជាកិច្ចសន្យាការងារនេះត្រូវបានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក៏ដោយ ក៏ថិរវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារនេះបានលើសពី ០២ ឆ្នាំ ទៅហើយ។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ជាមួយនិយោជក។

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងថា ៖ "*កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យា ត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។*

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹង សម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ។"។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្ដល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៦០/១៣-អង្គការអន្តរជាតិបម្រើសុខភាពប្រជាជនកម្ពុជា, លេខ ១៧៨/១៤-សួនឧស្សាហកម្មទេនហាតធេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៩២/១៤-ស៊ីនឆាងស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើផងដែរ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកមិនអាចទទួលយកកម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី ឱ្យចូលធ្វើការវិញនោះទេ ដោយសារគាត់ឈប់សម្រាកយូរលើសពី ០៧ ថ្ងៃ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងដល់និយោជក។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី បានអះអាងថា ការខកខានមិនបានមកធ្វើការរបស់គាត់ គឺ

បណ្តាលមកពីបញ្ហាជម្ងឺ ក្រោយពីគាត់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ហើយគាត់បានសុំ និងទទួលបានច្បាប់អនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីប្រធានរដ្ឋបាល តែប្រធានរដ្ឋបាលជាអ្នកខកខានមិនបានជូនដំណឹងទៅនាយកក្រុមហ៊ុន។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី មិនធ្លាប់ប្រព្រឹត្តកំហុសណាមួយពីមុនមកនោះទេ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៥/០៥-អេវើរប្រ៊ីត, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទីកផ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨ និង លេខ ១៤៨/១១-ងាយ យ៉ាំង)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនិធី ក្លូបិល ស្ព័តធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ *"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។"* ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៥/១៦-ប្រ៊ីធីស អ៊ីមើរិខិន ធីប៊ែកខូ (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៥/១៦-ស្រាបៀរ កម្ពុជា ខេមប្រ៊ូវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៧/១៦-អ៊ីម ភី អេ អ៊ីនធើណេស្យុនណាល់ លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៣៦/១៦-ជុង ហៃ្វ នីតវៀរ អេហ្វធីវាយ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី បានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកព្យាបាលជម្ងឺ រយៈពេល ០១ សប្តាហ៍ ពីប្រធានរដ្ឋបាលតាមរយៈទូរស័ព្ទ ហើយប្រធានរដ្ឋបាលក៏បានអនុញ្ញាតចំពោះការស្នើសុំច្បាប់នេះដែរ តែប្រធានរដ្ឋបាលមិនបានជូនដំណឹងនេះ ជូននាយកក្រុមហ៊ុនឱ្យបានដឹងនោះទេ។ ដោយឡែកដោយសារ បញ្ហាជម្ងឺរបស់កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី មិនបានជាសះស្បើយ គាត់ក៏បានបន្តការព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យឯខេត្តសុរិន្ទ ក្នុងប្រទេសថៃ។ កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី បានពឹងពាក់ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ឈ្មោះ ពៅ លីណោ ឱ្យជួយសុំច្បាប់សម្រាប់គាត់មួយសប្តាហ៍បន្ថែមទៀត ក៏ប៉ុន្តែ នៅពេលកម្មករនិយោជិត ពៅ លីណោ សុំច្បាប់នេះទៅដល់នាយកក្រុមហ៊ុន នាយកក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី នោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី បានត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ ពោលគឺ គាត់បានឈប់សម្រាក ចំនួន ០៣ ថ្ងៃ បន្ថែមទៀត បន្ទាប់ពីការឈប់សម្រាកមានច្បាប់មួយសប្តាហ៍ ដែលគាត់ទទួលការអនុញ្ញាតពីប្រធានរដ្ឋបាល។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកអះអាងថា កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី ឈប់សម្រាកលើសពី ០៧ ថ្ងៃ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងទៅនិយោជក គឺជាការអះអាងមួយដែលមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ ព្រោះយោងតាមការទទួលស្គាល់របស់ភាគីទាំងពីរ កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី បានសុំ និងបាន

ទទួលការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីប្រធានរដ្ឋបាលរួចហើយ មុននឹងឈប់សម្រាកព្យាបាលជម្ងឺ មិនតែប៉ុណ្ណោះ គាត់ក៏បានធ្វើការសុំច្បាប់បន្ថែមទៀតតាមរយៈកម្មករនិយោជិត ពៅ លីណា ដែលសកម្មភាពនេះបង្ហាញពីការព្យាយាមជូនដំណឹងទៅភាគីនិយោជកអំពីអវត្តមានរបស់គាត់ដោយសារបញ្ហាជម្ងឺ ជាក់ស្តែងដូចមានឯកសារបញ្ជាក់រួមមាន វេជ្ជបញ្ជា ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ របស់វេជ្ជបណ្ឌិតនៃមន្ទីរពេទ្យព្រះអង្គឌួង, វេជ្ជបញ្ជារបស់គ្រូពេទ្យនៅប្រទេសថៃ និងប័ណ្ណព្រំដែន នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងព្រះរាជាណាចក្រថៃ របស់កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី ដែលចេញនៅថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ផងដែរ។

ក្រៅពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា និយោជកមានហេតុផលណាមួយ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយារបស់កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការបញ្ឈប់គាត់ពីការងារនោះទេ។ ដូច្នេះ យោងតាមមាត្រា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី ពីការងារ គឺមិនបានផ្អែកលើហេតុផលសមរម្យណាមួយនោះទេ។

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចែងថា *"...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណង ខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ ក.បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលបានបណ្តេញចេញ ឱ្យចូលមកធ្វើការវិញ...ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់ នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់... ។"* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់មិនមានហេតុផលសមរម្យ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៨២/១៤-សួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតថេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ០៩៣/១៤-តេក់តិច្ប, លេខ ១១៥/១៤-តេយ៉ាំង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២, លេខ ៣៣៦/១៤-ស្រាបៀរ កម្ពុជា ខេមប្រ៊ូវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០៥០/១៥-ភ័នធីជ រីវើរ ថេកស្ទាយ ខូអិលធីឌី ហេតុផលចំណុចនៃវិវាទទី១)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានគិលានដ្ឋានឱ្យបានត្រឹមត្រូវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីង ជីង ថេកស្ទាយ*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំឱ្យមានគិលានដ្ឋានឱ្យបានត្រឹមត្រូវនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីង ជីង ថេកស្ទាយ ដែរ ឬទេ?

THE ARBITRATION COUNCIL

មាត្រា ២៤២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “*សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានទាំងអស់ ដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ២៣៨ នៃច្បាប់នេះ ហើយដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចហាសិបនាក់ ត្រូវតែមានក្នុងបរិវេណនៃគ្រឹះស្ថានរោងជាង ឬការដ្ឋាន នូវគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយ ។*

...

គិលានដ្ឋានត្រូវមានសំភារៈ វត្ថុរំរបួស និងឱសថគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីព្យាបាលកម្មករនិយោជិតជាបន្ទាន់ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមានជំងឺដែលបណ្តាលមកពីការងារ ឬមានជំងឺក្នុងឱកាសធ្វើការងារនេះ ។

សោហ៊ុយក្នុងការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនិយោជក ។”

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ចែងថា ៖ “ *អំពីសំភារៈបរិក្ខារ និង ឱសថ*

សំភារៈជាគ្រឿងសង្ហារឹមត្រូវមានជាអប្បបរមា គឺ ៖

- *តុធ្វើការមួយ*
- *...*

បរិក្ខារពេទ្យ និង ឱសថ ត្រូវមានជាចាំបាច់ដូចមានកំណត់ក្នុងតារាងឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសនេះ ។”

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃ មាត្រា ២៤២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់ពេទ្យ ដែលមានសំភារៈ វត្ថុរំរបួស បរិក្ខារពេទ្យ និងឱសថគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីមុកព្យាបាលកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ២៣៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ *ក្រុមពេទ្យការងារត្រូវដឹកនាំដោយគ្រូពេទ្យម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ដោយមាននាមជាគ្រូពេទ្យការងារ ដែលមានភារកិច្ចការពារព្យាបាល កុំឱ្យខូចសុខភាពអ្នកធ្វើការដែលបណ្តាលមកពីការងាររបស់គេ ពិសេសឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌអនាម័យការងារ គ្រោះថ្នាក់នៃជម្ងឺឆ្លង និងស្ថានភាពសុខភាពអ្នកជំងឺ ។*”

ប្រការ ៣ នៃប្រកាសរួម លេខ ៣៣០ សកបយ. ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា និងក្រសួងសុខាភិបាល ចែងថា ៖ “*អំពីចំនួន និងគុណភាព បុគ្គលិកសុខាភិបាល ។ ចំនួន និងគុណភាពនៃបុគ្គលិកសុខាភិបាល ត្រូវបានកំណត់ស្របតាមចំនួនកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ ៖*

ARBITRATION COUNCIL

ចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាស	ចំនួនគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា	ចំនួនគ្រូពេទ្យ	វត្តមានអប្បបរមារបស់គ្រូពេទ្យសំរាប់មួយវេន៨ម៉ោង
៥០-៣០០នាក់	១នាក់ប្រចាំការ	វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់ ឬ គ្រូពេទ្យមធ្យម១នាក់	២ម៉ោង
៣០១-៦០០នាក់	១នាក់ប្រចាំការ	វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់	២ម៉ោង
៦០១-៩០០នាក់	២នាក់ប្រចាំការ	វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់	៣ម៉ោង
៩០១-១៤០០នាក់	២នាក់ប្រចាំការ	វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់	៤ម៉ោង
១៤០១-២០០០នាក់	២នាក់ប្រចាំការ	វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់	៦ម៉ោង
លើសពី ២០០០នាក់	៣នាក់ប្រចាំការ	វេជ្ជបណ្ឌិត១នាក់	៨ម៉ោង

កាលណាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង បុគ្គលិកនៃគិលានដ្ឋាន ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាក-យិកា និងគ្រូពេទ្យប្រចាំការក្នុងរយៈពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ។"

សេចក្ដីបង្គាប់លេខ ៦២/០៨-ប៉ារ ដា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយថា ៖ *"ក្រុមហ៊ុន ប៉ារ ដា មិនបានរៀបចំឱ្យមានពេទ្យប្រចាំការ ឬឱ្យមានគិលានដ្ឋាន និងថ្នាំសំរាប់ពេលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់នៅពេលមានជំងឺទេ ។ ដូចនេះ ដើម្បីឱ្យស្របតាមប្រកាសខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសំរេចឱ្យនិយោជកអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវស្របតាមប្រកាសរួមលេខ ៣៣០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ស្ដីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស ។"* ។ (*សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ៣១/១២-ប៊ី & អិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ២២៤/១២-ជូ យូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ២៨៣/១៣-យ៉ុង ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១៨៣/១៤-សាន់ឡុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤*) ។

ស្របតាមខ្លឹមសារប្រការ ៣ នៃប្រកាសរួមលេខ ៣៣០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ និងការបកស្រាយនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលមុនៗខាងលើ និយោជកត្រូវរៀបចំចំនួនគ្រូពេទ្យ ទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែលមានជាក់ស្ដែងក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

យោងតាមអង្គហេតុ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីង ជីង ផេកស្គាយ មានកម្មករនិយោជិតប្រហែលជាជាង ១៣០ នាក់ ក៏ប៉ុន្តែ សព្វថ្ងៃនេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានគិលានដ្ឋាននៅឡើយទេ ។ និយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ហ៊ីង ជីង ផេកស្គាយ ទៅប្រើប្រាស់គិលានដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុន អេស អិល ជេ ដែលនៅក្នុងបរិវេណតែមួយ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវ ស្របតាមមាត្រា ២៤២ និងមាត្រា ២៣៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ព្រមទាំងប្រការ៣ និង ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ខាងលើ ទាក់ទងនឹងការរៀបចំឱ្យមានគិលានដ្ឋាន ថ្នាំពេទ្យ និងគ្រូពេទ្យប្រចាំការដើម្បីធានាដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាននូវការព្យាបាលជាបឋម ពីសំណាក់គ្រូពេទ្យ គិលានុប្បដ្ឋាក ឬ គិលានុប្បដ្ឋាយិកា ក្នុងករណីមាន

ជម្ងឺនៅក្នុងម៉ោងបំពេញការងារ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុននោះជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនចាប់ពី ៥០ នាក់ ឡើងទៅ ហើយនេះជាការព្យាបាលជាបឋម មុននឹងបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតនោះ ទៅកាន់មន្ទីរពេទ្យនៅក្នុងករណីធ្ងន់ធ្ងរ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានគិលានដ្ឋាន ថ្នាំពេទ្យ និង គ្រូពេទ្យប្រចាំការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស្របតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេចចេញសេចក្ដីបង្គាប់ ដូចតទៅ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ហាប សាន់ឆាយ និង មាន វណ្ណា សម្រាប់ អំឡុងពេលគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ យោងទៅតាម កិច្ចព្រមព្រៀងដែលមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុចរចាដោះស្រាយវិវាទ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។

ចំណុចវិវាទទី ២៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហេប សារ៉ុ ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពី ថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៣៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែល កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាមិនត្រូវបានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬនៅពេលកិច្ចសន្យានោះ ត្រូវបានធ្វើឡើងជាប់លាប់ មានរយៈពេលសរុបលើសពី ០២ ឆ្នាំ។

ចំណុចវិវាទទី ៥៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ថូ សុម៉ាលី ឱ្យចូលធ្វើការ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពី ថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៦៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានគិលានដ្ឋាន ថ្នាំពេទ្យ និងគ្រូពេទ្យប្រចាំការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស្របតាម ច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០។

ប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់៖ សេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្ដីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ ប្រសិនជាមិន មានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ តាម រយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ARBITRATION COUNCIL

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុក រី**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឌួន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា ៖------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនណា**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------

THE ARBITRATION COUNCIL