ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១២៩/០៩-វ៉ាយថិច ហ្គាមេន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ១៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: អ៊ុង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: សួង សុផល
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: គង់ ផល្លះ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយថិច ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី
អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៣៩ ៣០៦ ទូរសារ : គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក អ៊ឹង ម៉ានសេង	ប្រធានរដ្ឋបាល
២- លោក ជារី សុខចេង	រដ្ឋបាល
៣- លោកស្រី ប៊ុន ណារិទ្ធី	គណនេយ្យ
៤- កញ្ញា ទៅ ម៉ារីណាន	ជំនួយការគណនេយ្យ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយថិច

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវវែងស្រេង ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៣៧០ ៣៦៣ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ម៉ែ វណ្ណនា	មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
២- លោក ពៅ ប៊ុណ្ណា	មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
៣- កញ្ញា យិន កញ្ញា	មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
៤- លោក មុំ សុខមាន	ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន វ៉ាយធិច
៥- លោកស្រី ហ៊ិន គឹមសឿន	អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ
៦- លោក សុន សារ៉ុប	លេខាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរ

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សូមឱ្យថៅកែក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ដេវិត ទីវ ជានាយកក្រុមហ៊ុនចេញ ព្រោះគាត់បានប្រើអំពើហិង្សាមកលើអ្នកស្រី ហ៊ិន គឹមសឿន និងជួលមនុស្សមកពីខាងក្រៅ ឱ្យវាយតប់បង្ករបួសស្នាមមកលើលោក មុំ សុខមាន កាលពីថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

២- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនជួសជុលបន្ទប់ទឹកឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ហើយមានការទឹកសំរាប់ប្រើប្រាស់ និងសាប៊ូលាងដៃប្រកបដោយអនាម័យល្អ។

៣- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនលប់ចោលការប្រើកាតចូលបន្ទប់ទឹកចាប់ពីពេលនេះតទៅ។

៤- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែសំរាប់កម្មករទាំងអស់ ដើម្បីជួលរថយន្តទៅស្រុកក្នុងថ្ងៃបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌខាងមុខ។

៥- ចំពោះផ្ទះជួលរបស់ក្រុមហ៊ុនសូមរក្សាដដែលកុំបន្ថែមមនុស្សទៀត។

៦- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ម្សៅទឹកដោះគោឱ្យស្ត្រីទើបឆ្លងទន្លេរចក្នុងមួយខែ ២ កំប៉ុង ក្នុងមួយកំប៉ុងទម្ងន់មួយគីឡូក្រាម។

៧- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់បន្ថែមចំនួន២ ថ្ងៃ នៅពេលបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌខាងមុខ។

៨- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់រាល់ការសុំលិខិតអនុញ្ញាតទៅបន្ទប់ពេទ្យ ដោយគ្រាន់តែសុំប្រេងខ្យល់ ឬកៅវីក និងកោសខ្យល់។

៩- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបញ្ឈប់កម្មករមុនកិច្ចសន្យា ហើយរើសយកកម្មករថ្មីមកជំនួស ដោយដាក់កម្មករទាំងនោះជាកម្មករពេញសិទ្ធិ។

១០- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្ចីប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០ ដុល្លារ នៅពេលថ្ងៃភ្ជុំបិណ្ឌខាងមុខ និងសុំសងវិញមួយដុល្លារម្តង នៅពេលកម្មករបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ៨៦០ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៥ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីករណីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះនៅថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាលើការទាមទារទាំង ១០ចំណុចនោះទេ ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន១០ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១០ ចំណុចនេះ ថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទទាំង១០ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន០៧ចំណុច។ ដូច្នេះ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ៣ ចំណុច ដែលនៅសល់គឺ ចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី៣ និង ចំណុចវិវាទទី៦ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ហេតុផលដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក ឡៅ ពើងហុក ជាម្ចាស់រោងចក្រ វ៉ាយថិច ប្អូនបេន ជូនលោក ជាវ សុខចេង ជាប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- សារណាសង្ខេបអំពីសកម្មភាពបាតុកម្ម ថ្ងៃទី០៦-១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- លិខិតសំណូមពររបស់កម្មករ កម្មការិនីនៅរោងចក្រ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤- រូបថតប្រជុំដោះស្រាយវិវាទការងារ ។

៥- រូបថតសកម្មភាពតំណាងសហជីពយុវជនខ្មែរបង្ករក្នុងម៉ោងធ្វើការនៅថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

៦- កំណត់ហេតុសាកសួរព័ត៌មានអំពីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយថិច ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

៧- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន វ៉ាយថិច ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

៨- លិខិតស្នើសុំអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយទូរលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករកម្មការិនីបំរើការងារនៅរោងចក្រ វ៉ាយថិច គោរពជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

៩- រូបថតសកម្មភាពកូដកម្មថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

១០- រូបថតប្រជុំកម្មករ-កម្មការិនីក្រោយកូដកម្ម។

១១- លិខិតបញ្ជាក់របស់កម្មករ-កម្មការិនីបំរើការងារនៅរោងចក្រ វ៉ាយថិច ស្តីពីការមិនបានផ្តិតស្នាមមេដៃលើពាក្យបណ្តឹងកាលពីថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១២- បញ្ជីឈ្មោះសន្តិសុខប្រចាំការនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយថិច វេនយប់ ។

១៣- បញ្ជីឈ្មោះសន្តិសុខប្រចាំការនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយថិច វេនថ្ងៃ ។

១៤- សកម្មភាពជនមិនស្គាល់អត្តសញ្ញាណមកពីក្រៅយកក្រដាសដើរចាប់ដៃកម្មករ កម្មការិនីឱ្យផ្តិតមេដៃ។

១៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយធិច ប្អាមេន ចុះបញ្ជិការលេខ ១១១ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន វ៉ាយធិច លេខ ១០៣៩ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- លិខិតបញ្ជាក់ឈ្មោះអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន វ៉ាយធិច លេខ ១០៣៩ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- លិខិតលេខ ០៩៩ កប/រក/វក របស់លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជំរាបមកលោកប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន វ៉ាយធិច ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី២ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤- លិខិតលេខ ៣១៥ កប/រក/វក របស់លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារជំរាបមកលោកប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន វ៉ាយធិច ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិថ្មី ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៥- លក្ខន្តិកៈសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន វ៉ាយធិច ចុះបញ្ជិកាលេខ ១០៣៦ កកបវ/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ។

៦- អត្តលេខរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងរោងចក្រ វ៉ាយធិច ដែលពេញកូនអាយុគ្រប់ ១៨ ខែ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយធិច លេខ ៨៦០ ក.ប/រក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយធិច ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៦៤៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦៤៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយធិច ប្លាសេន មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណ ៩៧០ នាក់។
- សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន វ៉ាយធិច ជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ។ សហជីពនេះបានទទួលវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកា នាថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦។ សហជីពនេះពុំទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន វ៉ាយធិច ប្លាសេនទេ។

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ដេវីត ទីវ ជានាយកក្រុមហ៊ុនពីការងារ

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា មូលហេតុដែលទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ដេវីត ទីវ ដោយសារគាត់បានប្រើអំពើហិង្សាមកលើអ្នកស្រី ហ៊ិន គីមសឿន និងជួលមនុស្សមកពីខាងក្រៅឱ្យវាយតប់បង្ករបួសស្នាមមកលើលោក ចុំ សុខមាន កាលពីថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។
- លោក ដេវីត ទីវ មិនបានចូលរួមសវនាការ ដើម្បីធ្វើការការពារខ្លួនទាក់ទងនឹងការទាមទារបញ្ឈប់លោកនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា លោក ឡៅ ឈើងហ៊ុក ជាម្ចាស់រោងចក្រ វ៉ាយធិច ប្លាសេន ហើយលោក ដេវីត ទីវ ជានាយកក្រុមហ៊ុន។
- អ្នកស្រី ហ៊ិន គីមសឿន ដែលជាអនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ដែលបានចូលរួមក្នុងសវនាការបានរៀបរាប់ហេតុការណ៍ទាក់ទងនឹងការប្រើអំពើហិង្សារបស់លោក ដេវីត ទីវ មកលើ អ្នកស្រីថា:

  ថ្ងៃទី ០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩:

  អ្នកស្រី ហ៊ិន គីមសឿន បានជួបនឹងលោក ដេវីត ទីវ ដើម្បីប្តឹងលោក ដេវីត ទីវ ពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងចំណុចទាមទារមួយចំនួន។ ប៉ុន្តែដោយសារថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ជាថ្ងៃអាទិត្យ ហើយផ្នែករដ្ឋបាលមិនបំរើការផងនោះ ដូចនេះ លោក ដេវីត ទីវ ឆ្លើយថា ចាំថ្ងៃច័ន្ទ (ថ្ងៃទី ០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩) ទើបធ្វើការដោះស្រាយ។

  ថ្ងៃទី ០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩:

  អ្នកស្រី ហ៊ិន គីមសឿន បានកាន់ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងថ្លៃឈ្នួលថែមម៉ោងសម្រាប់ធ្វើដំណើរទៅស្រុកចូលរួមពិធីបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ និង

ចំណុចមួយចំនួនទៀត ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃ។ ប៉ុន្តែ នៅពេលដែលគាត់ប្រមូលស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត ពេលនោះលោក ដេវិត ទីវ បានចាប់កដៃឆ្វេងរបស់គាត់ ដែលកាន់ក្រដាសនោះដើម្បីដកក្រដាសប្តឹងទាមទារនោះចេញ ប៉ុន្តែដោយសារគាត់មិនព្រមប្រគល់ក្រដាសឱ្យ ទើបលោក ដេវិត ទីវ ទះដៃគាត់ខ្ទប់ទៅលើតុ រួចក្រញីក្រដាសនោះបោះចោល។ អ្នកស្រី ហ៊ិន គីមស៊ឿន បានបញ្ជាក់ថា គាត់មានការឈឺចាប់យ៉ាងខ្លាំងនៅកដៃរបស់គាត់ ហើយហើមជាច្រើនថ្ងៃ។ គាត់បានបញ្ជាក់ថា មិនបានទៅជួបវេជ្ជបណ្ឌិត ដើម្បីពិនិត្យនោះទេ គ្រាន់តែប្រើការព្យាបាលតាមវិធីបុរាណប៉ុណ្ណោះ។

បន្ទាប់មកអ្នកស្រី ហ៊ិន គីមស៊ឿន ត្រូវបានមនុស្សមួយក្រុមស្លៀកពាក់ជាស៊ីវិលហៅទៅការិយាល័យរបស់លោក ដេវិត ទីវ ដើម្បីដោះស្រាយរឿងនេះ។ អ្នកស្រីបានបញ្ជាក់ថា មិនដឹងថា មនុស្សមួយក្រុមនោះមកពីណានោះទេ អ្នកស្រី ហ៊ិន គីមស៊ឿន គ្រាន់តែប្រាប់ទៅកាន់ក្រុមនោះថា "*មិនបាច់មកនាំគាត់ទៅការិយាល័យទេ គាត់ស្គាល់ហើយថា ការិយាល័យនៅទីណា*" តែបុរសម្នាក់ ក្នុងចំណោមអ្នកទាំងនោះឆ្លើយថា "*បើមិនទៅទេ នឹងវាយចំកណ្តាលខ្នងហើយ*"។ អ្នកស្រី ហ៊ិន គីមស៊ឿន ក៏ដើរទៅការិយាល័យរបស់លោក ដេវិត ទីវ ដោយមានការអមដោយកំលាំងមនុស្សមួយក្រុមនោះ។

អ្នកស្រីបានបន្តទៀតថា គេបានទុកគាត់នៅក្នុងការិយាល័យរបស់លោក ដេវិត ជាច្រើនម៉ោងដោយមិនឱ្យគាត់ចេញទៅក្រៅនោះទេ។ អ្នកស្រីបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងការិយាល័យលោក ដេវិត មានមនុស្សជាច្រើន ដូចជាលោក ដេវិត អ្នកបកប្រែ និងមនុស្សមួយក្រុមនោះ។ ចំពោះគាត់គេមិនអនុញ្ញាតឱ្យចេញពីការិយាល័យនោះទេ។ ដូចនេះ គាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ដេវិត ដោយសារប្រើអំពើហិង្សាមកលើគាត់។

- លោក មុំ សុខហាន ដែលជាប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ដែលបានចូលរួមក្នុងសវនាការបានរៀបរាប់ហេតុការណ៍ទាក់ទងលោក ដេវិត ជួលមនុស្សមកពីខាងក្រៅឱ្យវាយតប់បង្ករបួសស្នាមមកលើរូបគាត់កាលពីថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ដូចខាងក្រោម:

<u>ថ្ងៃទី ០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩:</u>

ក្រោយពីបានដឹងថា គេចាប់អនុប្រធានសហជីពរបស់គាត់ លោក មុំ សុខហាន បានដើរទៅការិយាល័យរបស់លោក ដេវិត ដើម្បីសាកសួរពីមូលហេតុនៃការចាប់ខ្លួនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពរបស់គាត់ តែនៅពេលដែលគាត់ទៅដល់ការិយាល័យនោះ គេ(មិនស្គាល់មុខ) បានចាប់គាត់បញ្ចូលក្នុងបន្ទប់នោះជាមួយគ្នា ហើយហាមមិនឱ្យគាត់ចេញក្រៅ ទោះបីជាគាត់ចង់នោមក៏ដោយ។ ហើយមនុស្សមួយក្រុមនោះបាននិយាយថា បើចង់ទៅបន្ទប់ទឹក សុំ ដេវិត ទៅ ព្រោះ ដេវិត ជាអ្នកជួលពួកគាត់មក។ លោក មុំ សុខហាន បានសុំការអនុញ្ញាតពីលោក ដេវិត ដើម្បីទៅបន្ទប់ទឹក ដោយនិយាយថា "មិសស៊ីសុំទៅបន្ទប់

ទឹក" តែលោក ដេវិត ត្រីក្បាល។ លោក សុខមាន បានបញ្ជាក់ថា លោក ដេវិត ចេះនិយាយ និងស្តាប់ភាសាខ្មែរខ្លះដែរ។ តែដោយទ្រាំមិនទៅបន្ទប់ទឹកមិនបាន លោក សុខមាន បានជិនះទៅបន្ទប់ទឹក តែត្រូវមនុស្សម្នាក់នៅក្នុងក្រុមមិនស្គាល់មុខនោះចាប់ករអាវគាត់មិនឱ្យចេញក្រៅ បណ្តាលឱ្យគាត់មានស្នាមរបួសនៅលើ ក។

ដូចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យបញ្ឈប់លោក ដេវិត ទីវ ពីការងារដោយសារ គាត់ប្រើអំពើហិង្សាមកលើអ្នកស្រី ហ៊ិន គីមសឿន និងជួលមនុស្សមកពី ខាងក្រៅឱ្យវាយតប់បង្ករបួសស្នាមមកលើលោក អុំ សុខមាន។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ខ្លួនក៏បានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅកងរាជអាវុធហត្ថ តុលាការ និងក្រសួងបរទេសផ្ទៃផងដែរទាក់ទងនឹងបញ្ហានេះ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដូចខាងក្រោមៈ

<u>ថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ :</u>

អ្នកស្រី ហ៊ិន គីមសឿន បានទៅជួបនឹងលោក ដេវិត ទីវ ដើម្បីប្តឹងលោក ដេវិត ទីវ ដកលោកប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ជាវ សុខផេង ចេញពីក្រុមហ៊ុន។ ប៉ុន្តែដោយសារថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ជាថ្ងៃអាទិត្យ ហើយផ្នែករដ្ឋបាលមិនបំរើការផងនោះ ដូចនេះលោក ដេវិត ទីវ ឆ្លើយថា ចាំថ្ងៃច័ន្ទ(ថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥)ទើបធ្វើការដោះស្រាយ។

<u>ថ្ងៃទី ០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥:</u>

អ្នកស្រី ហ៊ិន គីមសឿន ចាប់ផ្តើមដើរប្រមូលស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងធ្វើការ គឺនៅម៉ោង៧ព្រឹក ដោយឃើញសកម្មភាពបែបនេះ លោក ដេវិត ទីវ ក៏បានដើរទៅប្រាប់អ្នកស្រី ហ៊ិន គីមសឿន ឱ្យផ្អាកសកម្មភាព ដោយការមិនឱ្យផ្តិតមេដៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ តែផ្ទុយទៅវិញ អ្នកស្រីនៅតែបន្តធ្វើសកម្មភាព ទើបលោក ដេវិត ទីវ ចាប់ដៃអ្នកស្រី ហ៊ិន គីមសឿន យកក្រដាសចេញពីដៃ ប៉ុន្តែក្រដាសនោះធ្លាក់ទៅក្នុងឡាំង។ បន្ទាប់មកលោក ដេវិត ទីវ បានអញ្ជើញអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច មន្ត្រីសហភាពមកាត់ដេរ មន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារក្រសួងការងារ និងក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ ចូលរួមដោះស្រាយវិវាទនេះ ដោយមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពឃុំជនខ្មែរចូលរួមផងដែរ។ ភ្នាក់ងារសន្តិសុខបានអញ្ជើញលោកតំណាងសហជីពខាងលើមកកាន់ការិយាល័យដើម្បីដោះស្រាយ តែខាងតំណាងសហជីពព្យាយាមគេចវេស មិនព្រមមកការិយាល័យដើម្បីដោះស្រាយឡើយ ពេលនោះភ្នាក់ងារសន្តិសុខក៏បានទៅហៅឈ្មោះ ហ៊ិន គីមសឿន មកដោះស្រាយ។

ដោយឡែកលោក អុំ សុខមាន ដើរចុះ ដើរឡើង(ចេញ ចូល២) ឃើញសកម្មភាពបែបនេះ បុគ្គលិក

សន្តិសុខក៏បានចាប់ឃាត់លោក ប៊ុំ សុខមាន ឱ្យស្ងៀមរង់ចាំការដោះស្រាយ តែលោក ប៊ុំ សុខមាន បែរជាចោទលោក ដេវិត ទីវ ថា បានជួលមនុស្សមកពីខាងក្រៅឱ្យវាយតប់ បង្ករបួសលើរូបគាត់ទៅវិញ។ ហើយប្រសិនបើមានការប្រើហិង្សាមកលើរូបលោក ប៊ុំ សុខមាន មែននោះ ហេតុអ្វីក៏លោក ប៊ុំ សុខមាន មិនប្តឹងទៅអាជ្ញាធរនៅពេលក្រុមសមត្ថកិច្ចមករោងចក្រ។ ទាំងនេះ ជាការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជកនៅក្នុងសវនាការ និងតាមរយៈសារណាសង្ខេបរបស់ភាគីនិយោជកចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់និយោជកដែលថា អ្នកស្រី ហ៊ុន គឹមសឿន ដើរប្រមូលស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងធ្វើការនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ខ្លួនមិនបានប្តឹងភាគីនិយោជកថា បានប្រើអំពើហិង្សាទៅភាគីកម្មករនិយោជិតទេ នៅពេលនោះព្រោះកម្មករនិយោជិតមិនដឹងថា នរណាជាសមត្ថកិច្ចនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានផ្តល់រូបថតសកម្មភាពអ្នកស្រី ហ៊ុន គឹមសឿន ដើរប្រមូលស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានផ្តល់រូបថតស្លាកស្នាមនៅលើ ក លោក ប៊ុំ សុខមាន មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ភាគីនិយោជកបានបង្ហាញជំហរជាចុងក្រោយថា ភាគីនិយោជកមិនអាចបញ្ឈប់លោក ដេវិត ទីវ ពីការងារបានទេ ដោយសារលោក គឺជាក្បាលម៉ាស៊ីនដឹកនាំរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយគាត់ក៏មិនបានប្រើអំពើហិង្សាមកលើអ្នកស្រី ហ៊ុន គឹមសឿន និងជួលមនុស្សមកពីខាងក្រៅឱ្យវាយតប់បង្ករបួសស្នាមមកលើលោក ប៊ុំ សុខមាន ដែរ។ ភាគីនិយោជកមិនមានហេតុផលផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីគាំទ្រជំហរនេះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីជំហរនៃការទាមទារនេះថា និយោជកត្រូវតែបញ្ឈប់លោក ដេវិត ទីវ ពីការងារដោយសារលោក ដេវិត ទីវ ប្រើអំពើហិង្សាមកលើអ្នកស្រី ហ៊ុន គឹមសឿន និងជួលមនុស្សមកពីក្រៅវាយលោក ប៊ុំ សុខមាន។ កម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារនេះដោយយោងលើមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី៣: សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបចោលការប្រើកាតចូលបន្ទប់ទឹក។

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកពីមូលហេតុនៃការទាមទារទាក់ទងនឹងការលុបចោលការប្រើប្រាស់កាតចូលបន្ទប់ទឹកដោយលើកឡើងថា ការដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅសុំកាតពីប្រធានក្រុមពេលចង់ប្រើបន្ទប់ទឹក បាក់ដូចជាមានន័យថា សូម្បីតែចូលបន្ទប់ទឹកក៏សុំការអនុញ្ញាតដែរ មានន័យថា ចូលបន្ទប់ទឹកត្រូវមានច្បាប់។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតបំរើការងារទាំងអស់

ប្រមាណ៩៤០នាក់ ហើយបន្ទប់ទឹកមានទាំងអស់ចំនួន៤៦បន្ទប់ ក្រុមហ៊ុនកំពុងរៀបចំសាងសង់បន្ទប់ទឹកចំនួន២០បន្ថែមទៀត ។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមកនិយោជកមិនដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅយកកាតពីប្រធានក្រុមដើម្បីប្រើប្រាស់បន្ទប់ទឹកទេ តែដោយសារការអនុវត្តបែបនេះធ្វើឱ្យកកស្ទះដល់សង្វាក់ផលិតកម្ម ដោយសារកម្មករនិយោជិតនាំគ្នាទៅកកស្ទះនៅមុខបន្ទប់ទឹកធ្វើឱ្យរំខានដល់ការផលិត ។
- ភាគីនិយោជកបានរៀបចំឱ្យមានចំនួនកាតនៅតាមក្រុម តាមចំនួនរបស់សមាជិកក្នុងក្រុម ។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតទាំងអស់៣៧ក្រុម និងមានកាតចំនួន៦៧កាត ហើយចំពោះស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ និងប្រធានក្រុម គឺ មានសិទ្ធិប្រើប្រាស់បន្ទប់ទឹក ដោយមិនចាំបាច់ប្រើប្រាស់កាតទេ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា អាចបង្កើនចំនួនកាតប្រើប្រាស់បន្ទប់ទឹកនៅតាមក្រុមបាន តែមិនអាចបញ្ឈប់ការអនុវត្តការប្រើប្រាស់កាតនេះបានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនធ្លាប់មិនឱ្យមានកាតដែរពេលប្រើបន្ទប់ទឹក តែដោយសារនៅតែមានភាពកកស្ទះ ទើបក្រុមហ៊ុនប្តូរមកប្រើប្រាស់កាតចូលបន្ទប់ទឹកវិញ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតចង់ប្រើបន្ទប់ទឹក ត្រូវទៅសុំកាតប្រើបន្ទប់ទឹក ពីប្រធានក្រុម រួចយកទៅឱ្យភ្នាក់ងារសន្តិសុខនៅចាំនៅបន្ទប់ទឹក ក្រោយប្រើប្រាស់បន្ទប់ទឹករួច ត្រូវប្រគល់កាតនេះមកឱ្យប្រធានក្រុមវិញ ។ ការអនុវត្តបែបនេះ ដើម្បីឱ្យសមាជិកនៅក្នុងក្រុមងាយស្រួល ត្រួតពិនិត្យគ្នាទៅវិញទៅមកចំពោះការប្រើប្រាស់បន្ទប់ទឹក ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ម្សៅទឹកដោះគោចំនួន២កំប៉ុងក្នុងមួយខែ (២០ដុល្លារអាមេរិក) ដល់ស្ត្រីទើបឆ្លងទន្លេរួច (ចាប់ពី ១៨ ខែឡើងទៅ)

- នៅក្នុងរោងចក្រមិនទាន់មានទារកដ្ឋានទេ ហើយនៅរោងចក្រនេះមានស្ត្រីបំរើការងារប្រហែល៩០ភាគរយក្នុងចំនោមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់៩៧០នាក់ ។ តាមការបញ្ជាក់របស់ក្រុមហ៊ុន ស្ត្រីដែលមានកូនចាប់ពី ១៨ ខែឡើងទៅមានតែ២នាក់ប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ស្ត្រីដែលមានកូនចាប់ពី១៨ខែឡើងទៅមានច្រើន ប៉ុន្តែមិនអាចផ្តល់ចំនួនជាក់លាក់ទេ ហើយបានស្នើសុំផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះក្រោយពេលសវនាការ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតផ្តល់ឯកសារបញ្ជាក់ករណីនេះត្រឹមថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។ នៅថ្ងៃកំណត់ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានផ្តល់បញ្ជីអត្តលេខរបស់កម្មការិនីចំនួន៣១នាក់ ដែលមានកូនអាយុគ្រប់១៨ខែ ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងបញ្ជីនេះ មិនមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មការិនីទាំងនោះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ម្សៅទឹកដោះគោចំនួន២កំប៉ុងក្នុងមួយខែ ដែលមានតម្លៃប្រហែល២០ដុល្លារអាមេរិក ឬមួយកំប៉ុងទម្ងន់មួយគីឡូក្រាម ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់

ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ គឺក្រុមហ៊ុនមានលទ្ធភាពផ្តល់ត្រឹម៨ដុល្លារ ហើយក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់ចំនួន៨ដុល្លារក្នុងមួយខែដល់ស្ត្រី ដែលមានកូនចាប់ពី១៨ខែឡើងទៅនេះរួចហើយ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ ។

- នៅក្នុងសវនាការភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ដើម្បីទទួលបានប្រាក់៨ដុល្លារនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវផ្តល់លិខិតអាពាហ៍ពិពាហ៍ ប័ណ្ណគ្រួសារ និងសំបុត្រកំណើតកូន ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច៖

ចំណុចវិវាទទី១៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ដេវិត ទីវ ជានាយកក្រុមហ៊ុនពីការងារ

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ដេវិត ទីវ នាយកក្រុមហ៊ុនដោយមូលហេតុថា បានប្រើអំពើហិង្សាមកលើអ្នកស្រី ហ៊ុន គឹមស៊ឿន និងជួលមនុស្សមកពីខាងក្រៅឱ្យវាយតប់បង្ករបួសស្នាមមកលើលោក ប៊ុំ សុខហាន កាលពីថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា **តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ដេវិត ទីវ ពីការងារដែរ ឬទេ?**

ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៦៥ ចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា* " ។

មាត្រា ៣២ នៃក្រឹត្យលេខ ៣៨ អនក្រ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាចែងថា " *កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់គូភាគី ។ កិច្ចសន្យានឹងអាចកែប្រែបាន លុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីគូភាគី ។ កិច្ចសន្យាមានអានុភាព តែទៅលើគូភាគីប៉ុណ្ណោះ* " ។

យោងតាមបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៣២ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាទេ ទើបមានសិទ្ធិរំលាយ ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះបាន ។ មានន័យថា ជាគោលការណ៍ការចុះកិច្ចសន្យា គឺជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់គូភាគីនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ហើយមិនមានភាគីទីបីណាមួយ មានសិទ្ធិបង្ខំឱ្យភាគីនៃកិច្ចសន្យាធ្វើអ្វីមួយ ដែលពួកគេមិនបានឯកភាពនោះឡើយ ។ ដូចនេះ មានន័យយ៉ាងច្បាស់ថា ការជួល ឬការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតណាមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់និយោជក ដែលជាភាគីនៃកិច្ចសន្យាការងារ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា " *កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ រឺផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុម*

ហ៊ិន ឬរោងចក្រពាន ហើយការរក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះអាចបង្ករ ឬនឹងធ្វើឱ្យមានអសន្តិសុខការងារជាក់លាក់ណាមួយ " (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤/០៣-ជូស៊ីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣-១៨/០៣ ឬ ប៊ុង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤. លេខ ៨៧/០៤ ញូបែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៦/០៧-ហ្គ្រេតសោន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៥៤/០៨-ចុង យ៉ូវ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ បើតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបង្ហាញភស្តុតាងជាក់លាក់មួយបង្ហាញថា កាលពីថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោងប្រហែល៧ព្រឹក លោក ដេវិត បានចាប់ដៃកម្មការិនី ដែលជាអនុប្រធានសហជីពឃុំជនខ្មែរឈ្មោះ ហ៊ិន គីមសឿន ដើម្បីដកក្រដាសប្តឹងទាមទារនោះចេញពីដៃរបស់គាត់។ ភាគីនិយោជកបានឯកភាពថា លោក ដេវិត ទីវ ពិតជាបានចាប់យកក្រដាសនោះពីកម្មការិនីខាងលើពិតមែន។ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើទោះបីជាអ្នកស្រី ហ៊ិន គីមសឿន ដើរប្រមូលស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ដែលផ្ទុយនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនក្តី ក៏ភាគីនិយោជកគួរចាត់វិធានការវិន័យតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយមិនអាចជាវិធានការវិន័យ ដោយប្រើអំពើហិង្សាមកលើកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកគួរចាត់វិធានការវិន័យតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ប្រការ ១០ ស្តីពីការដាក់ទោសវិន័យ ព្រមទាំងអាចចាត់វិធានការវិន័យផ្សេងៗទៀតប្រសិនបើមាន តែមិនមែនជាវិធានការវិន័យ ដោយប្រើហិង្សានោះទេ។

ករណីលោក ម៉ុំ សុខមាន ក៏ដូចគ្នាដែរ បើយោងតាមអង្គហេតុកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា និយោជកបានប្រើអំពើហិង្សាមកលើលោក ម៉ុំ សុខមាន នៅពេលដែលគាត់ចង់ជិះទៅបន្ទប់ទឹក តែត្រូវមនុស្សម្នាក់នៅក្នុងក្រុមមិនស្គាល់មុខនោះចាប់កអាវគាត់មិនឱ្យចេញក្រៅ បណ្តាលឱ្យគាត់មានស្នាមរបួសនៅលើ "ក"។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងក្នុងសារណាសង្ខេបចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ របស់ខ្លួនថា ដោយសារ លោក ម៉ុំ សុខមាន ដើរចុះដើរឡើង ទើបបុគ្គលិកសន្តិសុខចាប់ឃាត់លោក ម៉ុំ សុខមាន ឱ្យស្ងៀមរង់ចាំការដោះស្រាយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់វិធានការដោះស្រាយបញ្ហានៅក្នុងបរិបទការងាររបស់ភាគីនិយោជកដូច្នេះ មិនត្រឹមត្រូវ និងមិនមែនជាការដឹកនាំមួយដ៏ល្អនោះទេ។

ចំពោះការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ដេវិត ទីវ ពីការងារដោយផ្អែកលើមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាមាត្រានេះដូចតទៅ:

មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ ពីកំហុសទាំងឡាយ ដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ :*

ក. កំហុសរបស់និយោជក:

៤. ការជេរប្រមាថ ការកំហែងគំរាមអំពើឃោរឃៅ ឬការវាយដំ ....” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីដែលលោក ដេវិត ទីវ ចាប់ដៃយកក្រដាសពីកម្មការិនី ហ៊ិន គឹមស៊ឿន មិនអាចចាត់ទុកថា ជាការកំហែងគំរាមអំពើឃោរឃៅ ឬវាយដំមកលើគាត់ទេ។ ម្យ៉ាងទៀត បើទោះជាមានការចាប់ដៃកើតឡើងក៏ដោយ ក៏មិនមានភស្តុតាងណាមួយជាក់លាក់ ដែលបញ្ជាក់ថា បានបង្កជាគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់គាត់ និងបណ្តាលឱ្យគាត់មិនអាចមកធ្វើការបាននោះទេ។ ចំណែកឯករណីលោក មុំ សុខមាន ដែលត្រូវបានមនុស្សម្នាក់នៅក្នុងក្រុមមិនស្គាល់មុខនោះ ចាប់កអាវគាត់មិនឱ្យចេញក្រៅ បណ្តាលឱ្យគាត់មានស្នាមរបួសនៅលើ "ក" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទង្វើនេះ បានបង្កឱ្យមានរបួសស្នាមបន្តិចបន្តួចមែន ប៉ុន្តែមិនបណ្តាលឱ្យគាត់របួសធ្ងន់ធ្ងរនោះទេ។

លើសពីនេះទៀត មាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រ ត្រូវទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស...*" ។

ទោះបីជាទង្វើរបស់លោក ដេវិត ទីវ មានលក្ខណៈមិនសមហេតុផលក៏ដោយ ក៏ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ មិនអាចយកមកអនុវត្តក្នុងករណីនេះទេ។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញភស្តុតាងណាមួយ ដែលបញ្ជាក់ថា គាត់បានប្រព្រឹត្តអំពើបែបនេះជាច្រើនដងមកលើកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតនោះដែរ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទង្វើរបស់លោក ដេវិត ទីវ មិនសមាមាត្រទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស ដែលត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ។

តែទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទង្វើរបស់លោក ដេវិត ទីវ ដែលប្រព្រឹត្តមកលើកម្មការិនី ហ៊ិន គឹមស៊ឿន និងកម្មករឈ្មោះ មុំ សុខមាន ជាទង្វើមិនសមស្របនោះទេ ក្នុងនាមជាថ្នាក់ដឹកនាំ ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្នុងរោងចក្រដែលខ្លួនគ្រប់គ្រង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក ដេវិត ទីវ ត្រូវផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបទនៃការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើយ៉ាងណាទប់ស្កាត់មិនឱ្យមានអំពើហិង្សាកើតឡើងមកលើកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ខ្លួន។

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "*...ក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាច ក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការៈ*

ក. បញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយណា ដែលមិនស្របច្បាប់ ឬដែលត្រូវហាមឃាត់ ដោយរួមទាំងអំពើសងសឹក និងអំពើផ្សេងៗទៀតក្រៅពីអំពើសងសឹក..." ។

ដូចនេះ ផ្អែកតាមប្រកាសខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យលោក ដេវិត ទីវ បញ្ឈប់ការប្រើអំពើហិង្សាមកលើកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៣៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបចោលការប្រើកាតចូលបន្ទប់ទឹក

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកពីមូលហេតុនៃការទាមទារទាក់ទងនឹងការលុបចោលការប្រើប្រាស់កាតចូលបន្ទប់ទឹក។ ភាគីក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា មិនអាចបញ្ឈប់ការអនុវត្តការប្រើប្រាស់កាតនេះបានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនធ្លាប់មិនឱ្យមានកាតដែរពេលប្រើបន្ទប់ទឹក តែដោយសារនៅតែមានភាពកកស្ទះទើបក្រុមហ៊ុនប្តូរមកប្រើប្រាស់កាតចូលបន្ទប់ទឹកវិញ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា *តើនិយោជកមានសិទ្ធិតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់កាតដើម្បីចូលបន្ទប់ទឹកដែរឬទេ?*

កថាខណ្ឌ ២ ក្នុងមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក*" ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះមានន័យថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិនេះធ្វើឡើងស្របទៅតាមច្បាប់ និងសមហេតុសមផល (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *១៧/០៣ និង១៨/០៣-បូហ៊ីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ២៨/០៤-សណ្ឋាគារ រ៉ាហ្វល ឡឺរ៉ូយ៉ាល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ២០/០៦-ញូគ្គារ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១៧/០៧-ឆាយជិចផាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៦/០៧-ហ្គោលសាន់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ៤៧/០៨-វ៉ីប្រានធិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២*) ។

បន្ថែមពីលើនេះទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០៦/០៦-ឃ្វីកស៊ូ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "*ខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌ២ខាងលើ ផ្តល់ឱ្យនិយោជកនូវសិទ្ធិពេញលេញក្នុងការចាត់ចែងការងារគ្រប់គ្រងដំណើរការការងារសង្វាក់ផលិតកម្ម និងការចាត់ចែងទ្រព្យធនរបស់ក្រុមហ៊ុន ជាពិសេសការគ្រប់គ្រងការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងម៉ោងពេលធ្វើការរបស់ពួកគេទៀតផង។ ការចាត់ចែងដោយការទុករយៈពេល ១៥ នាទី ចាប់ពីម៉ោង០៧:០០ ដល់ម៉ោង០៧:១៥នាទី ចាក់សោទ្វារអគារមិនឱ្យចេញចូលបន្ទប់ទឹក គឺក្រុមហ៊ុនទុកពេលឱ្យប្រធានក្រុមធ្វើការចែងចែកការងារ និងគ្រប់គ្រងវត្តមានកម្មករនិយោជិត និងទុកពេលឱ្យក្រុមអនាម័យធ្វើការជូតសំអាតបន្ទប់ទឹកផង*" ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សិទ្ធិរបស់ភាគីនិយោជកក្នុងការចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន រួមមានសិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រងចំនួនអ្នកប្រើប្រាស់បន្ទប់ទឹក ដើម្បីធានាថា មិនមានការរាំងស្ទះដល់សង្វាក់ផលិតកម្ម និងប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដរាបណាអំពើនេះ ស្របទៅតាមច្បាប់ និងសមហេតុសមផល ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កន្លងមកនិយោជកមិនដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅយកកាតពីប្រធានក្រុម ដើម្បីប្រើប្រាស់បន្ទប់ទឹកទេ តែដោយសារការអនុវត្តបែបនេះធ្វើឱ្យកកស្ទះដល់សង្វាក់ផលិតកម្ម ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតនាំគ្នាទៅឈរវង់ចាំ បណ្តាលឱ្យកកស្ទះនៅមុខបន្ទប់ទឹកធ្វើឱ្យរំខានដល់ផលិតកម្ម។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា ការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅយកកាតពីប្រធានក្រុម ដើម្បីចូលបន្ទប់ទឹកបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិត ដូចជាសុខភាពរបស់ពួកគាត់ ឬនិយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញចូលបន្ទប់ទឹកញឹកញាប់ពេក ឬមានការស្តីបន្ទោសពីប្រធានក្រុម នៅពេលពួកគាត់ត្រូវការប្រើប្រាស់បន្ទប់ទឹកនោះទេ ក្រៅតែពីការមិនពេញចិត្តពីសំណាក់កម្មករនិយោជិតចំពោះការរៀបចំឱ្យមានការគ្រប់គ្រងបែបនេះតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅយកកាតពីប្រធានក្រុម ដើម្បីចូលបន្ទប់ទឹក គឺជាសិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងរបស់និយោជក ស្របតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ពីព្រោះការចាត់ចែងនេះ ធ្វើឡើងដោយសមហេតុសមផល។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបដិសេធការទាមទារប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងជាក់លាក់គ្រប់គ្រាន់មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការសម្រេចបានទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៩៩/០៦-គៅធីប៊ី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៧៤/០៧-ក្លូបល អាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១០៩/០៩-យូ អេស អេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១*)។

ដូចនេះ យោងតាមការបកស្រាយ និងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនលប់ចោលការប្រើកាតចូលបន្ទប់ទឹក ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ម្សៅទឹកដោះគោចំនួន២កំប៉ុងក្នុងមួយខែ (២០ដុល្លារអាមេរិក) ដល់ស្ត្រីទើបឆ្លងទន្លេ (ចាប់ពី ១៨ ខែឡើងទៅ)

មាត្រា១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយ ដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុង ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង។*

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែបានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួនទៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ យោងតាមមាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកដែលមានជួលកម្មករនិយោជិតស្ត្រីយ៉ាងតិច១០០នាក់ មានកាតព្វកិច្ចត្រូវសង់ទារកដ្ឋានមួយ បើនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី១៨ខែបានទេ កម្មករ

និយោជិតអាចផ្ញើកូនខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយចំពោះទារកតាមវិក្កយបត្រ ដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៥៣/០៨-គួងហុង ហេតុផលសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៧៥/០៧-តេវ៉ាគិច្ស ហេតុផលសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១០ និងលេខ ១១៥/០៨-ផបវ័ន្ត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ម្សៅទឹកដោះគោចំនួន២កំប៉ុងក្នុងមួយខែ ដែលមានតម្លៃប្រហែល២០ដុល្លារអាមេរិក ឬមួយកំប៉ុងទម្ងន់មួយគីឡូក្រាម ។ ចំណែកឯភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ គឺក្រុមហ៊ុនមានលទ្ធភាពផ្តល់ត្រឹមតែ៨ដុល្លារអាមេរិក ហើយក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៨ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែដល់ស្ត្រីដែលមានកូនចាប់ពី១៨ខែឡើងទៅរួចហើយ ។ ទាក់ទងនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនត្រឹមត្រូវទេ ព្រោះច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានចែងឱ្យមានផ្តល់ម្សៅទឹកដោះគោទេ គឺនិយោជកត្រូវសង់ទារកដ្ឋាន ហើយក្នុងករណី ដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពសង់ទារកដ្ឋានសម្រាប់ក្មេងអាយុលើសពី១៨ខែទេ កម្មករនិយោជិតអាចយកកូនទៅផ្ញើនៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅ ហើយនិយោជកជាអ្នកចេញប្រាក់ឱ្យ ។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៨ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែដល់ស្ត្រី ដែលមានកូនចាប់ពី១៨ខែឡើងទៅនេះរួចហើយ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់ប្រាក់៨ដុល្លារអាមេរិកនៅក្នុងនេះ គឺមិនផ្ទុយទៅនឹងគោលគំនិតនៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ ។ ហេតុដូច្នេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត សុំឱ្យនិយោជកផ្តល់ម្សៅទឹកដោះគោចំនួន២កំប៉ុងក្នុងមួយខែ ដែលមានតម្លៃប្រហែល២០ដុល្លារអាមេរិក ឬមួយកំប៉ុងទម្ងន់មួយគីឡូក្រាមនេះ ជាការទាមទារនេះលើសពីអ្វី ដែលជាកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់របស់និយោជក ។ ដូច្នេះ វាមានលក្ខណៈជាការទាមទារបែបផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់កំណត់ ពោលគឺវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយធីធ នេះ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨៣/០៨-ឆាយគីចចាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៥២/០៨-វីអេស៊ិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១០១/០៩ និង ១០៦/០៩-ជីអេហ៊ី ហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់គុណវុឌ្ឍិនៃផ្នែកផ្លូវ

ច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រការ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " *សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងបកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ* " ។

ផ្អែកលើប្រការ៤៣ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួម ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តឡើយសម្រាប់ស្នើរឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១៥២/០៨-វិលសិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២*) ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន១ខាងលើដែរ ពីព្រោះសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុននេះ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។ ដូចនេះ សហជីពនេះមិនមានសិទ្ធិនាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ទឹកដោះគោចំនួន២កំប៉ុងក្នុងមួយខែ(២០ដុល្លារអាមេរិក) ដល់ស្ត្រីទើបឆ្លងទន្លេរួច (ចាប់ពី១៨ ខែឡើងទៅ) ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ :

-បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ លោក ឈើត ទីវ ជានាយកក្រុមហ៊ុនពីការងារ ។

-បង្គាប់ឱ្យលោក ឈើត ទីវ បញ្ឈប់ការប្រើអំពើហិង្សាបកលើកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី៣:

-បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនលុបចោលការប្រើកាតចូលបន្ទប់ទឹក ។

ចំណុចវិវាទទី ៦:

-បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ម្សៅទឹកដោះគោចំនួន ២ កំប៉ុងក្នុងមួយខែ(២០ដុល្លារអាមេរិក) ដល់ស្ត្រីទើបឆ្លងទន្លេរួច (ចាប់ពី ១៨ ខែឡើងទៅ) ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : អ៊ុំ សុន្ធី

ហត្ថលេខា: --

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : សួង សុផល

ហត្ថលេខា: --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : គង់ ផល្លះ

ហត្ថលេខា: --