ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង៖ ២១/១២-ក្លូប័ល អាប៉ារែល
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ ថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ លីវ សុវណ្ណា
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាប៉ារែល លីមីធីត**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងក្រសាំង សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៥០ ៩៥៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក សួង ភន មន្ត្រីទំនាក់ទំនងវិវាទការងារ
២- លោក គីម សំអាង ជំនួយការប្រធានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ក/. ឈ្មោះ ៖- **សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត**
- **សហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាប៉ារែល**
- **សហជីពស្មារតីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាប៉ារែល**
- **សហជីពឯកភាពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាប៉ារែល**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងក្រសាំង សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៩៥ ៥២៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ម៉ៃ ស៊ីម៉ា	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
២- លោក តែប គុន	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
៣- លោកស្រី កែវ នាង	ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុនក្លូប័លអាប៉ារែល
៤- កញ្ញា ទី ដារីន	អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត
៥- កញ្ញា ញ៉ឹក កញ្ញា	លេខាធិការិនីសហជីពកម្មករនិយោជិត
៦- លោកស្រី ស៊ី មន្នី	ប្រធានសហជីពស្មារតីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាប៉ារែល
៧- លោក វ៉ាន សាវ៉ាវណ្ណ	ប្រធានសហជីពឆន្ទៈកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាប៉ារែល

ខ/.ឈ្មោះ ៖ **សហជីពកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាប៉ារែល**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងក្រសាំង សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៧ ២៧៧ ២ ៦៥៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- កញ្ញា សៀ សុខហេង	ប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាប៉ារែល
២- កញ្ញា សេង ចាន់ឌី	អនុប្រធានសហជីព

គ/.ឈ្មោះ ៖ **សហជីពចលនាកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាប៉ារែល**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងក្រសាំង សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧៧ ៩៦៦ ៦១៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- កញ្ញា ម៉ូវ លួន	សកម្មជនសហជីព
២- កញ្ញា សុំ វណ្ណី	សមាជិកសហជីព
៣- កញ្ញា សុក ស្រីមុំច	សមាជិកសហជីព

ឃ/.ឈ្មោះ ៖ **សហជីពឯករាជ្យ និងប្រជាធិបតេយ្យនៃក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាប៉ារែល**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងក្រសាំង សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៧ ៧៦៧ ០ ៤៨២ ទូរសារ ៖ គ្មាន

THE ARBITRATION COUNCIL

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖ អវត្តមាន

ង/. តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ភ្នំប៍ល អាដាំរែល

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងក្រសាំង សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ គ្មាន ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- កញ្ញា យ៉ូ យ៉ាំង កម្មការិនី

២- កញ្ញា សំ ភក្តី កម្មការិនី

៣- កញ្ញា ហ៊ីរ ស៊ីនឿន កម្មការិនី

៤- កញ្ញា យិន ចិន្តា កម្មការិនី

៥- កញ្ញា គីម សុវ៉ាតឌី កម្មការិនី

៦- កញ្ញា ប៉ំ ម៉ាប់ កម្មការិនី

៧- កញ្ញា ស៊ឹម សុខហៀង កម្មការិនី

៨- កញ្ញា ស៊ូ ចាន់ធី កម្មការិនី

៩- កញ្ញា ផាន់ ណាន កម្មការិនី

១០- កញ្ញា សួង សុខុន កម្មការិនី

១១- កញ្ញា គង់ ថាន់នី កម្មការិនី

១២- លោក អ៊ិច សុភ័ក្រ កម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកលោក រឿន វណ្ណារ៉ា បំរើការងារនៅផ្នែកធនធានមនុស្ស ចេញពីរោងចក្រ ដោយមូលហេតុបុគ្គលនេះបាននិយាយប្រមាថ និងគំរាមកំហែងកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា នឹងអនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍ច្បាប់ ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃស្នាក់នៅចំនួនដប់ដុល្លាអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករម្នាក់ៗ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា សុំយកបញ្ហានេះទៅពិភាក្សាជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ និងម្ចាស់ភាគហ៊ុនសិន។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដូរសន្តិសុខចំនួនប្រាំនាក់ចេញពីរោងចក្រ ដោយមូលហេតុថា សន្តិសុខនេះចាប់អូស និងទាញដៃលោកស្រី កែវ នាង ជាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា សុំធ្វើការអប់រំ និងណែនាំចំពោះសន្តិសុខចំនួនប្រាំនាក់នេះ ព្រោះថា នេះជាកំហុសលើកដំបូងរបស់ពួកគាត់ ។

៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់អាយឌីនៅក្នុងរោងចក្រ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ពុំមានការយល់ទាស់ឡើយ ក្នុងករណីក្រសួងមហាផ្ទៃអនុញ្ញាតឱ្យសហជីពប្រើប្រាស់។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១៣៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១៣ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ២ រសៀល)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងតាមទូរស័ព្ទរបស់កម្មករនិយោជិត ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៤ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៧ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ១៣៦ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ (វេលាម៉ោង ២ រសៀល) ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុម

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។

នៅសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកជា ហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមិនមែនជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាទេ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មកនិយោជិតយល់ព្រមទទួលយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ។ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍។

ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ភាគីនៃសំណុំរឿងនេះ បានឯកភាពពន្យាពេលនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់រហូតដល់ថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន គ្លូប័ល អាប៉ារ៉ែល ជូនលោក គីម សំអាង និងលោក សួង ភន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន គ្លូប័ល អាប៉ារ៉ែល ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- ឈ្មោះសន្តិសុខដែលបានឃាត់អ្នកស្រី កែវ នាង ។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្គូស្កា ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតបញ្ជាក់ពេញលក្ខណៈច្បាប់សហជីពស្មារតីកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ក្លូប័ល លេខ ២១៧ កប ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតបញ្ជាក់ពេញលក្ខណៈច្បាប់សហជីពឆន្ទៈកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ក្លូប័ល លេខ ០០២/១២ កប ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

៣- លិខិតបញ្ជាក់ពេញលក្ខណៈច្បាប់សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ក្លូប័ល លេខ ២០៣ កប ចុះ ថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ របស់កម្មការិនី កែវ នាង ញ៉ឹក កញ្ញា និង អ៊ំ វុទ្ធិ ដែលបញ្ជាក់ថា លោក រឿន វណ្ណារ៉ា បានប្រមាថមើលងាយដល់ពួកគាត់ទាំង៣នាក់។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាប៉ារ៉ែល លេខ ១៣៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាប៉ារ៉ែល ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៤៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៤៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាប៉ារ៉ែល លីមីធីត មានជួលកម្មករនិយោជិតប្រហែលចំនួន ២៥២៦ នាក់ ។

- ភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះមាន (១) សហជីពកម្មករនិយោជិត (២) សហជីពស្មារតីកម្មករនិយោជិត (៣)សហជីពឆន្ទៈកម្មករនិយោជិត (៤)សហជីពកម្មករកម្ពុជា (៥)សហជីពចលនាកម្មករ (៦)សហជីពឯករាជ្យ និងប្រជាធិបតេយ្យ និង (៧)តំណាងកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារក្រុមហ៊ុនដកលោក រឿន វណ្ណារ៉ា បំរើការនៅផ្នែកធនធានមនុស្ស ចេញពីក្រុមហ៊ុន

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា លោក រឿន វណ្ណារ៉ា មានតួនាទីជាមន្ត្រីទំនាក់ទំនងខាងធនធានមនុស្ស និងជាប្រតិភូបុគ្គលិក។ លើសពីនេះ គាត់ក៏ជាប្រធានសហជីពខ្មែរផងដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុនៃការទាមទារ គឺដោយសារលោក រឿន វណ្ណារ៉ា បានប្រមាថមកលើកម្មករនិយោជិតជាច្រើនដង ដូចជាប្រើពាក្យថា "ស្រែៗអីចឹង កុំមកនិយាយជាមួយអញ" ពួកឯងចង់នៅក្រៅរោងចក្រមែនទេ និងបានប្រើពាក្យព្រមានកម្មករ ដែលទៅបន្ទប់ទឹកយូរ លើកក្រោយព្រមាននៅរដ្ឋបាលជាដើម ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា កន្លងមក កម្មករនិយោជិតមិនដែលបានមកប្រាប់និយោជក ឬសុំឱ្យនិយោជកជួយដោះស្រាយពាក់ពន្ធ័នឹងការចោទប្រកាន់ថា លោក រឿន វណ្ណារ៉ា និយាយប្រមាថមកលើកម្មករនិយោជិតទេ។ មានន័យថា មិនមានសំណើរ មិនមានដំណោះ ស្រាយ ។ នៅថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ និយោជកបានទទួលសំណើពីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យនិយោជកដកលោក រឿន វណ្ណារ៉ា ចេញពីក្រុមហ៊ុន។ ភាគីនិយោជកបន្តថា នៅពេលដែលនិយោជកសួរលោក រឿន វណ្ណារ៉ា ថា បានប្រមាថមក លើកម្មករនិយោជិតដូចការចោទប្រកាន់នេះដែរ ឬទេ? លោក រឿន វណ្ណារ៉ា បានបដិសេធថា មិនបាននិយាយទេ។ និយោជកនឹងធ្វើការដោះស្រាយ ប្រសិនបើលោក រឿន វណ្ណារ៉ា បានប្រព្រឹត្តិដូចការចោទប្រកាន់ ក្រុមហ៊ុននឹងមានវិធានការណ៍ផ្លូវច្បាប់ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនអាចដកលោក រឿន វណ្ណារ៉ា ចេញពីក្រុមហ៊ុនតាមការទាមទារបានទេ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃស្នាក់នៅចំនួនដប់ដុល្លាអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករម្នាក់ៗ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ស្នាក់នៅចំនួន ១០ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ដោយសំអាងថា សព្វថ្ងៃថ្លៃឈ្នួលផ្ទះ និងថ្លៃដឹកជញ្ជូនឡើងថ្លៃ ដូចជានៅឆ្នាំ២០០០ ថ្លៃឈ្នួលផ្ទះក្នុងមួយបន្ទប់តែ១០ ដុល្លារទេ តែសព្វថ្ងៃឡើងដល់ ៣០ ដុល្លារក្នុងមួយបន្ទប់ ហើយថ្លៃដឹកជញ្ជូនមុនឆ្នាំ២០០៥ តែ ៨ ដុល្លារក្នុងមួយខែ តែសព្វថ្ងៃឡើងដល់ ១៥ ដុល្លារក្នុងមួយខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតមានសហជីពមូលដ្ឋាន នៅតាមរោងចក្រចំនួន ២៧ ក្នុងនោះមានរោងចក្រចំនួន ២៤ បានផ្តល់ថ្លៃស្នាក់នៅនេះ ដូចជាក្រុមហ៊ុន ស្បែក

THE ARBITRATION COUNCIL

ជើងសាន់វើលស៊ូល ក្រុមហ៊ុន ហ៊ួយាន ក្រុមហ៊ុន និចធី ក្រុមហ៊ុន ប៊ី អេន អូ ក្រុមហ៊ុន ភីសគ្លូរី និង ក្រុមហ៊ុន ហុងវ៉ាថ្មី ជាដើម។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះ ពុំមានអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលចែងអំពីប្រាក់ស្នាក់នៅនេះទេ។ តែភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការទាមទារគឺឱ្យកាន់តែប្រសើរដូចរោងចក្រផ្សេងៗ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្ដូរសន្តិសុខចំនួន ៥ នាក់ចេញពីក្រុមហ៊ុន

- នៅក្នុងសវនាការ កម្មការិនី កែវ នាង បញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យប្ដូរសន្តិសុខចំនួន ៤ នាក់ចេញពីក្រុមហ៊ុន។
- កម្មការិនី កែវ នាង មានតួនាទីជាប្រធានក្រុមដេរ និងជាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត។
- កម្មការិនី កែវ នាង បញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ៦ និង ៣០នាទី ព្រឹក នៅពេលដែលគាត់ដើរចូលទៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុន ស្រាប់តែសន្តិសុខស្រីរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលយាមនៅក្លោងទ្វារចូល បានមកដណ្ដើមយកអាវយកូមរបស់គាត់ ដោយមិនបានធ្វើការសុំដកហូតតាមសំរួលនោះទេ។ ភ្លាមនោះក៏មានសន្តិសុខចំនួន ៣ នាក់ទៀត បានមកជួយដណ្ដើមយកអាវយកូមដែរ។ នៅពេលដណ្ដើមនោះ គឺមានការប្រតាយប្រតប់គ្នា ពេលនោះមានកម្មករនិយោជិតជាច្រើនបានឃើញហេតុការណ៍នោះ រួចពួកគាត់បានមកចូលមកជួយ។ ដោយសារមានការអន្តរាគមន៍ពីកម្មករនិយោជិត សន្តិសុខទាំងនោះមិនបានដកហូតយកអាវយកូមនោះទេ និងលែងមានការប្រតាយប្រតាប់គ្នាដែរ។
- ក្រោយពេលកើតហេតុ កម្មការិនី កែវ នាង បានគ្រេចដៃយ៉ាងខ្លាំង ហើយរហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការ គឺដៃរបស់គាត់នៅតែឈឺ។
- កម្មការិនី កែវ នាង បញ្ជាក់ថា ក្នុងចំណោមសន្តិសុខចំនួន ៤ នាក់នោះ មានសន្តិសុខចំនួន ៣ នាក់ជាសន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយសន្តិសុខ ១ នាក់ទៀត គឺក្រុមហ៊ុនជួលពីក្រុមហ៊ុន អ៊ីម ភី អេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា សន្តិសុខនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងអស់សមានចំនួន ១៨ នាក់ ហើយសន្តិសុខចំនួន ៤ នាក់ ដែលបានព្យាយាមដណ្ដើមយកអាវយកូមរបស់កម្មការិនី កែវ នាង គឺមានឈ្មោះ ដូចជា (១) លោក សាំង សាវ៉ាត (២) លោក ស្រួយ សារ៉ុធ (៣) លោក សាយ នាង និង(៤) អ្នកស្រី យ៉ាំ ស្រីចា ដែលនិយោជកជួលពីក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខផ្សេង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកដាក់កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន ក្លូប៉ល និងក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកមិនបានផ្ដល់ជូនតាមកាលកំណត់ទេ។
- កម្មការិនី កែវ នាង បញ្ជាក់ថា ការដណ្ដើមយកអាវយកូមនេះ គឺតាមបញ្ជារបស់និយោជក ហើយនិយោជកមិនដែលបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតថា មិនឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពយកអាវយកូមចូលក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុនទេ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានប្រាប់សន្តិសុខឱ្យដណ្តើមយកអាយកូមរបស់កម្មករនិយោជិតទេ តែនៅថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ និយោជកប្រាប់សន្តិសុខថា ហាមឃាត់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពយកអាយកូមចូលក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- កម្មការិនី កែវ នាង បញ្ជាក់ថា មូលហេតុនៃការទាមទារគឺ (១) សន្តិសុខទាំង៤ នាក់នេះ បានប្រើហិង្សាមកលើគាត់ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ស្នើសុំឱ្យដកសន្តិសុខទាំង ៤ នេះចេញ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មកដល់សព្វថ្ងៃ និយោជកមិនបានចាត់វិធានការណ៍ណាមួយទៅលើសន្តិសុខទាំង ៤ នេះទេ។ ភាគីនិយោជកបន្តថា និយោជកមិនអាចដកសន្តិសុខទាំង ៤ នេះចេញពីក្រុមហ៊ុនទេ ពីព្រោះនិយោជកជួលសន្តិសុខពីក្រុមហ៊ុនផ្សេង តែនិយោជកអាចធ្វើការព្រមានដល់ពួកគាត់។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រើប្រាស់អាយកូមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុនៃការទាមទារគឺ (១) នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានបញ្ហាណាមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអាចទាក់ទងគ្នា ដើម្បីចុះទៅជួយដោះស្រាយ (២)បុគ្គលិកការិយាល័យរបស់ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិប្រើទាំងអស់ ដូចនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពក៏ត្រូវមានសិទ្ធិប្រើដែរ (៣) ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផ្សេងក៏ប្រើដែរ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ពីមុននិយោជកមិនបានហាមឃាត់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រើអាយកូមទេ តែនៅថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ និយោជកបានហាមឃាត់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងអស់ក្នុងការប្រើប្រាស់អាយកូមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ពេលម៉ោងធ្វើការ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នៅពេលនិយោជកហាមឃាត់មិនឱ្យប្រើអាយកូម គឺនិយោជកមិនបានប្រាប់ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីទេ គឺនិយោជកបានឱ្យសន្តិសុខដកហូតយកតែម្តង។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មូលហេតុនៃការហាមឃាត់គឺ (១)ប៉ះពាល់ដល់វិន័យ និងសណ្តាប់ធ្នាប់របស់ក្រុមហ៊ុន (២) ខាតម៉ោងធ្វើការ ពីព្រោះនៅពេលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចង់ទំនាក់ទំនងគ្នាតាមអាយកូម គឺពួកគាត់ចេញទៅនិយាយតែម្តង ក្នុងម៉ោងធ្វើការ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា បើក្រសួងមហាផ្ទៃចេញលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រើប្រាស់អាយកូមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកនឹងអនុញ្ញាត។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទទាំង៤នេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "វិវាទអំពីសិទ្ធិ *គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារូបណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ*"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *០៥/១១-អ៊ីម វ៉េ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៧/១១-ហ្គូល កាំវីម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទទី១ (ទាក់ទងនឹងការទាមទារឱ្យបញ្ឈប់បុគ្គលិកធនធានមនុស្សពីការងារ) ចំណុចវិវាទទី៣ (ទាក់ទងនឹងការទាមទារឱ្យបញ្ឈប់សន្តិសុខពីការងារ) និងចំណុចវិវាទទី ៤ (ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក) ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះវិវាទទាំង ៣ នេះ មានចែងនៅក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ចំណែកចំណុចវិវាទទី២ មិនមែនជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ព្រោះវិវាទទាក់ទងនឹងការប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ មិនមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងទេ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារក្រុមហ៊ុនដកលោក រឿន វណ្ណារ៉ា បំរើការនៅផ្នែកធនធានមនុស្ស ចេញពីក្រុមហ៊ុន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកដកលោក រឿន វណ្ណារ៉ា ចេញពីក្រុមហ៊ុនដែរ ឬ ទេ?

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា*"។

មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដែលត្រូវបានអនុម័តកាលពីឆ្នាំ២០០៧ បានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារផងដែរថា "*កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ*"។

តាមន័យនេះ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីបានកំណត់ពីនិយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមាត្រាខាងលើនេះ គឺបំពេញន័យឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ជាក់ស្តែងមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារក៏ស្ថិតនៅក្រោមវិធានទូទៅនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាផងដែរ ដែលបច្ចុប្បន្ននេះស្ថិតនៅក្រោមក្រមរដ្ឋប្បវេណី។

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

យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៦៤ និងមាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈព្រមព្រៀងរបស់ភាគីពីរ ឬ

ភាគីច្រើនគ្នា ដែលក្នុងនោះអាចជាភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយមានតែភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យាទេ ដែលអាចធ្វើការរំលាយ ឬកែប្រែកិច្ចសន្យាកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាបាន។ ចំណែកឯភាគីទីបី ដែលជាភាគីក្រៅកិច្ចសន្យាពុំអាចមកធ្វើការកែប្រែ ឬរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះបានទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា "*កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ រឺផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះអាចបង្ករ ឬនឹងធ្វើឱ្យមានអសន្តិសុខការងារជាក់លាក់ណាមួយ*"។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៥៤/០៨-ចុង យ៉ូវ ហេតុផលវិវាទទី៥ និងលេខ១២៨/១០-ជូន តិចថាយល៍*)។

តាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដក លោក វឿន វណ្ណារ៉ា បំរើការនៅផ្នែកធនធានមនុស្សចេញពីក្រុមហ៊ុន។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក វឿន វណ្ណារ៉ា និងនិយោជកមានកិច្ចសន្យាការងារ ដោយឡែកមួយជាមួយគ្នា។ ដូចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង គឺជាភាគីទី៣ ដែលនៅក្រៅកិច្ចសន្យាការងាររវាងលោក វឿន វណ្ណារ៉ា និងនិយោជក។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំមានសិទ្ធិបង្គាប់ ឬកែប្រែកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក វឿន វណ្ណារ៉ា និងនិយោជកបានទេ លើកលែងតែភាគីកម្មករនិយោជិត អាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា លោក វឿន វណ្ណារ៉ា ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬទីតាំងការងារនោះបាន។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាបន្តទៀតថា តើលោក វឿន វណ្ណារ៉ា បំរើការនៅផ្នែកធនធានមនុស្ស ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុនបាន ហើយការរក្សាទុកលោក វឿន វណ្ណារ៉ានេះ អាចបង្កឱ្យមានអសន្តិសុខការងារជាក់លាក់ណាមួយដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារក្នុងចំណុចនេះ បានលើកឡើងថា លោក វឿន វណ្ណារ៉ា បំរើការនៅផ្នែកធនធានមនុស្ស បានប្រើពាក្យប្រមាថមកលើកម្មករនិយោជិត ដូចជាប្រើពាក្យថា ស្រែៗកុំមកនិយាយជាមួយអញ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញអង្គហេតុជាក់ស្តែង និងភស្តុតាងច្បាស់លាស់ដែលបញ្ជាក់ថា លោក វឿន វណ្ណារ៉ា ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីគាំទ្រការចោទប្រកាន់នេះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងការគ្រប់គ្រងការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ជាពិសេសក្នុងករណីបុគ្គលិកដែលប្រព្រឹត្តខុស និយោជកអាចចាត់វិធានការទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន តួយ៉ាងមានការណែនាំព្រមានផ្ទាល់មាត់ ឬលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬឈានដល់បញ្ឈប់ពីការងារ បើរកឃើញថា គាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុស។

ក្រៅពីការអះអាងខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា គាត់ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុនបាន ហើយដែលការរក្សាទុកគាត់នៅក្នុងរោងចក្រ អាចបង្កឱ្យមានអសន្តិសុខការងារជាក់លាក់ណាមួយ ដែលធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវតែធ្វើការដកគាត់ពីការងារនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដក លោក វឿន វណ្ណារ៉ា ចេញពីក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃស្នាក់នៅចំនួនដប់ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករម្នាក់ៗ

ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ស្នាក់នៅចំនួន ១០ ដុល្លារក្នុងមួយខែដដែល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនយ៉ាងល្អិតល្អន់ ពុំឃើញមានការកំណត់អំពីប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅនេះឡើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការទាមទារនេះមិនមានចែងនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួម ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយឡើយ។

ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែចាត់ទុកវិវាទបែបនេះថា ជាវិវាទផលប្រយោជន៍ ។

ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា “សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសំរាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ” ។

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ អនុសញ្ញារួម ជាទូទៅអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តឡើង សម្រាប់សើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់បានទេ (សូមមើល មាត្រា ៩៦ និងមាត្រា ៣២១ កថាខ័ណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាថា តើសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតដែរឬទេ ? ពីព្រោះជាទូទៅភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់សមត្ថកិច្ចផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចា បង្កើត និងចុះអនុសញ្ញារួម។ ដូច្នេះ សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬសហជីពច្រើន ដែលមានសមាជិករួមគ្នាច្រើនជាងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាសទាំងមូល ហើយដែលគ្មានសហជីពណាមួយនៅក្នុងសហគ្រាសនោះមានភាពជាតំណាងបំផុត ទើបមានសិទ្ធិនាំយកវិវាទផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យ និងសំរេច។

ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៦ នៃប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសហមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន តម្រូវឱ្យសហជីពនោះមានសមាជិកយ៉ាងហោចណាស់ច្រើនជាងពាក់កណ្តាលនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស ហើយត្រូវចុះបញ្ជីកានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងត្រូវ

THE ARBITRATION COUNCIL

បំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨៤/០៧-យ៉ុងវ៉ា២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១០៨/០៧- ៨ ស្តារ ស្តត់វែរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេច ចំណុចវិវាទទី៣) ។

ក្នុងវិវាទនេះ សហជីពទាំងអស់ដែលនាំវិវាទនេះមក ពុំមានសហជីពណាមួយទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។ លើសពីនេះ បើពិនិត្យលើប្រការ ៩ កថាខ័ណ្ឌទី ២ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ខាងលើ ដែលបានចែងថា *"នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណា ដែលពុំទាន់មានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះ សហជីពទាំងអស់ ឬសហជីពច្រើនដែលមានសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ អាចរួបរួមគ្នា ដើម្បីលើកឡើងនូវសេចក្តីព្រាងរួមនៃអនុសញ្ញារួម....."* ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីសហជីពដែលធ្វើការទាមទារមានច្រើនសហជីពមែន ប៉ុន្តែសហជីពទាំងអស់មិនបានបញ្ជាក់ពីចំនួនកម្មករដែលជាសមាជិកសហជីព ដើម្បីបញ្ជាក់ថា ខ្លួនមានសមាជិកច្រើនជាងពាក់កណ្តាលនៃកម្មករសរុបនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។ ហេតុនេះ ភាគីសហជីពមិនបានឆ្លើយតបទៅនឹងប្រការ៩នេះទេ។ (សូមមើលប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី២) ។

ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែបដិសេធមិនពិចារណាលើវិវាទផលប្រយោជន៍ ដែលនាំយកមកដោយសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុត (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨១/០៤-អេវើគ្រីន ចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៩/០៥-គីន តាយ ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨៤/០៧-យ៉ុងវ៉ា២ ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១០៨/០៧-៨ស្តារ ស្តត់វែរ ចំណុចវិវាទទី៣) ។

ដូច្នេះ ក្នុងវិវាទនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ១០ ដុល្លារនេះទេ ។

ចំណុចវិវាទ៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យប្តូរសន្តិសុខចំនួន ៤ នាក់ ចេញពីក្រុមហ៊ុន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរសន្តិសុខចេញពីក្រុមហ៊ុន ដែរ ឬ ទេ?

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា"* ។

មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដែលត្រូវបានអនុម័តកាលពីឆ្នាំ២០០៧ បានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារផងដែរថា *" កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ "* ។

តាមន័យនេះ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានកំណត់ពីនិយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមាត្រាខាងលើនេះ គឺបំពេញន័យឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ជាក់ ស្តែងមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារក៏ស្ថិតនៅក្រោមវិធានទូទៅនៃការ បង្កើតកិច្ចសន្យាផងដែរ ដែលបច្ចុប្បន្ននេះស្ថិតនៅក្រោមក្រមរដ្ឋប្បវេណី។

THE ARBITRATION COUNCIL

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីបានចែងថា *" កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច "* ។

យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៦៤ និងមាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈព្រមព្រៀងរបស់ភាគីពីរ ឬភាគីច្រើនគ្នា ដែលក្នុងនោះអាចជាភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយមានតែភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យាទេ ដែលអាចធ្វើការរំលាយ ឬកែប្រែកិច្ចសន្យាកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាបាន។ ចំណែកឯភាគីទីបីដែលជាភាគីក្រៅកិច្ចសន្យា ពុំអាចមកធ្វើការកែប្រែ ឬរំលាយកិច្ចសន្យា ការងារ នេះបានទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *" កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ រឺផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលជាមនុស្ស គ្រោះថ្នាក់បែបនេះអាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យមានអសន្តិសុខការងារជាក់លាក់ណាមួយ "*។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៤/០៨-ចុង យ៉ូវ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ១២៨/១០-ដួន តិចថាយល៍)*

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្នុងចំណោមសន្តិសុខចំនួន ៤ នាក់នោះ មានសន្តិសុខចំនួន ៣ នាក់ជាសន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយសន្តិសុខ ១ នាក់ទៀត គឺក្រុមហ៊ុនជួលពីក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភីអេ។ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា សន្តិសុខទាំង ៤នាក់នេះ គឺនិយោជកជួលពីក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខផ្សេង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកដាក់កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន គ្លូប័ល និង ក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២។ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ជូនតាមកាលកំណត់ទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សន្តិសុខទាំង ៤ នាក់ នេះ និង និយោជកមានកិច្ចសន្យាការងារដោយឡែកមួយជាមួយគ្នា។ ដូចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីទី៣ គឺជាភាគីក្រៅកិច្ចសន្យាការងាររវាងសន្តិសុខ និងនិយោជក។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំមានសិទ្ធិកែប្រែកិច្ចសន្យាការងាររបស់សន្តិសុខ និងនិយោជកបានទេ លើកលែងតែភាគីកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា សន្តិសុខទាំង ៤ នាក់នេះ ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬទីតាំងការងារនោះបាន ហើយការរក្សាពួកគាត់អាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យមានអសន្តិសុខការងារជាក់លាក់ណាមួយ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាបន្តទៀតថា តើសន្តិសុខទាំង ៤ នាក់នេះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុនបាន ហើយការរក្សាទុកពួកគាត់ អាចបង្កឱ្យមានអសន្តិសុខការងារជាក់លាក់ណាមួយដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ៦ និង ៣០ នាទី ព្រឹក សន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុនចំនួន ៤នាក់ បានមកដណ្តើមយកអាយកូមរបស់កម្មការិនី កែវ នាង ដោយមិនបានធ្វើការសុំដកហូតតាមសំរួលនោះទេ។ នៅពេលដណ្តើមនោះ គឺមានការប្រតាយប្រតប់គ្នា ពេលនោះមានកម្មករ

និយោជិតជាច្រើនបានឃើញហេតុការណ៍ រួចពួកគាត់បានចូលមកជួយ។ ក្រោយពេលកើតហេតុ គឺគាត់បានគ្រេចដៃយ៉ាងខ្លាំង ហើយរហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការ គឺដៃរបស់គាត់នៅតែឈឺ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការមកដណ្តើមយកអាយកូមពីកម្មការិនី កែវ នាង ជាទង្វើដែលមិនគួរកើតមាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ព្រោះទង្វើទាំងនេះ អាចបង្កឱ្យមានអសន្តិសុខការងារដល់កម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ។ បើសិនជាសន្តិសុខចង់ឃាត់ទុកអាយកូមរបស់កម្មការិនី កែវ នាង សន្តិសុខទាំងនេះ គួរតែប្រើមធ្យោបាយសមរម្យណាមួយប្រកបដោយសីលធម៌ ដើម្បីចៀសវាងការប៉ះទង្គិចជាមួយកម្មករនិយោជិត ពីព្រោះបញ្ហាសន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ពិតជាបញ្ហាមួយដែលនិយោជកត្រូវចាត់វិធានការកែលំអឡើងវិញ។ នៅក្នុងករណីនេះ ចាប់តាំងពីថ្ងៃកើតហេតុមក និយោជកមិនបានចាត់វិធានការណ៍ណាមួយដល់សន្តិសុខទាំង ៤ នាក់ នេះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកគួរតែចាត់វិធានការណ៍ដាក់ពិន័យដល់សន្តិសុខទាំងនេះ ឱ្យបានទាន់ពេលវេលានៅពេលដែលនិយោជកបានដឹងហេតុការណ៍។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការរក្សាទុកសន្តិសុខទាំង ៤ នាក់នេះ អាចបង្កឱ្យមានអសន្តិសុខការងារដល់កម្មករនិយោជិត។ ដូចនេះ និយោជកត្រូវធ្វើការផ្លាស់ប្តូរសន្តិសុខទាំង ៤ នាក់នេះ ចេញពីក្រុមហ៊ុន ដើម្បីចៀសវាងការប៉ះទង្គិចគ្នាជាមួយកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរសន្តិសុខចំនួន ៤ នាក់ (១) លោក សាំង សាវ៉ាត (២) លោក ស្រួយ សារុំធ (៣) លោក សាយ នាង និង(៤) អ្នកស្រី យ៉ាំ ស្រីចាន់ ចេញពីក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រើប្រាស់អាយកូមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា ថាតើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រើប្រាស់អាយកូមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ពេលម៉ោងធ្វើការ ដែរឬទេ?

កថាខណ្ឌទី ២ នៃមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក"* ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ មានន័យថា៖ ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការនោះ ធ្វើទៅសមហេតុសមផល (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *១៧/០៧-ឆាម ចិចថាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៦/០៧-ហ្រ្គេស សាន់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ២*) ។

នៅក្នុងករណីនេះ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ និយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមូលហេតុនៃការហាមឃាត់ គឺ (១) ប៉ះពាល់ដល់វិន័យ និងសណ្តាប់ធ្នាប់របស់ក្រុមហ៊ុន (២) ខាតម៉ោងធ្វើការ ពីព្រោះនៅពេលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ចង់ទំនាក់ទំនងគ្នាតាមអាយកូម គឺពួកគាត់ចេញទៅនិយាយតែម្តង ក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ ភាគី

THE ARBITRATION COUNCIL

កម្មករនិយោជិតបានលើកថា មូលហេតុនៃការទាមទារគឺ (១)នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានបញ្ហាណាមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអាចទាក់ទងគ្នា ដើម្បីចុះទៅជួយដោះស្រាយ (២) បុគ្គលិកការិយាល័យរបស់ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិប្រើទាំងអស់ ដូចនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពក៏ត្រូវមានសិទ្ធិប្រើដែរ (៣) ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផ្សេងក៏ប្រើដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការមិនអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រើអាយកូមក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ហើយនិយោជកអនុវត្តសិទ្ធិនេះ គឺមានលក្ខណៈសមហេតុសមផល ពីព្រោះការប្រើប្រាស់អាយកូម ដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាមទារ វាអាចប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងការងារ។ ហេតុនេះ និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការកំណត់ថា តើអ្នកណាអាចប្រើប្រាស់អាយកូមបាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកអំពីសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបានកំណត់ក្នុងប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយ ឬក៏កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយនោះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រើប្រាស់អាយកូម គឺមិនមានមូលដ្ឋានគតិយុត្តិត្រឹមត្រូវទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រើប្រាស់អាយកូម នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ពេលម៉ោងធ្វើការ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដកលោក រឿន វណ្ណារ៉ា ចេញពីក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរសន្តិសុខចំនួន ៤ នាក់ គឺ(១) លោក សាំង សារ៉ាត (២) លោក ស្រួយ សារ៉ុច (៣) លោក សាយ នាង និង(៤) អ្នកស្រី យ៉ាំ ស្រីចាន់ ចេញពីក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រើប្រាស់អាយកូម នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ពេលម៉ោងធ្វើការ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍:

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ១០ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក:

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត:

ឈ្មោះ ៖ **លីវ សុវណ្ណា**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល:

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

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