ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៧៣/០៩-ក្លូប័ល អាប៉ារែល

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ១០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **កៅ ចាច**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលៈជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាប៉ារែល លីមីធីត**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងទូល ឃុំកំបូល ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៥០ ៩៥៤   ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក វី វ៉ាន់ឡូ	ផ្នែកធនធានមនុស្ស
២- លោក វឿន វណ្ណារ៉ា	ផ្នែកធនធានមនុស្ស
៣- លោក ឡុង ប៉ាង	មន្ត្រីសមាគមនិយោជកកាត់ដេរកម្ពុជា

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ក-ឈ្មោះ : សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពសាមគ្គីភាព នៃរោងចក្រ ក្លូប័ល អាប៉ារែល

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងទូល ឃុំកំបូល ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A បន្ទប់លេខ ៣៣១ វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : ០២៣ ២២០ ៧៩៣
Phnom Penh Center (A), Room 331, Sothearos Blvd, Sangkat Tonle Basak, Khan Chamkar Morn, Phom Penh · Tel/Fax: 023 220 793
Email: secretariat@arbitrationcouncil.org· Website: www.arbitrationcouncil.org

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៤២ ៦៩៧ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ណៃ សុខវាសនា ប្រធានសហព័ន្ធសហជីព សាមគ្គីភាព

២- លោក លី សុវណ្ណ លេខាធិការសហជីពសាមគ្គីភាព ប្រចាំរោងចក្រ

ខ-ឈ្មោះ : សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពខ្មែរ នៃរោងចក្រ គួប៉ល អាប៉ារ៉ែល

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងទូល ឃុំកំបូល ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦៩៨ ១២៩ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ញ៉ សារឿន ប្រធានសហជីព ខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ

២- លោក ប៉ែន ចន្ថា លេខាសហជីព ខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ

គ-ឈ្មោះ : សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពឯករាជ្យ និងប្រជាធិបតេយ្យ នៃរោងចក្រ គួប៉ល អាប៉ារ៉ែល

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងទូល ឃុំកំបូល ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៤៥ ១១៦ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ហួត គឹមសាន ប្រធានសហជីពឯករាជ្យ និងប្រជាធិបតេយ្យប្រចាំរោងចក្រ

២- លោក រឿន សារិទ្ធិ អនុប្រធានសហជីពឯករាជ្យ និងប្រជាធិបតេយ្យនៃរោងចក្រ

៣- លោក ច័ន្ទ វាសនា លេខាសហជីពឯករាជ្យ និងប្រជាធិបតេយ្យប្រចាំរោងចក្រ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់បន្ថយម៉ោងធ្វើការរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ចេញនូវម៉ោង ០២:១៥ នាទី ព្រោះក្រុមហ៊ុននេះ ជាសាខារបស់ក្រុមហ៊ុន គីស៊ីស៊ីអេស នៅសង្កាត់ទឹកថ្លា។ ក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ជូនឡើយ ។

២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០រៀលទៀត ដល់កម្មករណាដែលបានធ្វើការថែមម៉ោង ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ជូនឡើយ ។

៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់រង្វាន់ឱ្យកម្មករផ្នែកទីផ្សារទំនើប ស្អែន កាតុង អ៊ុត វិខ្ចប់ និងឃ្លាំស៊ី ដោយសារផ្នែកដេរបានបើករង្វាន់រួចអស់ហើយ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ជូនឡើយ ។

៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត តំណាងសហជីពឯករាជ្យ និងប្រជាធិបតេយ្យ ចូលធ្វើការវិញ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមធុងទឹកក្តៅនៅតាមអាគារនីមួយៗ ឱ្យបាន ៣ ធុង ព្រោះកម្មករមានចំនួនច្រើន ហើយជួសជុលម៉ាស៊ីនសំងួតដៃឡើងវិញផង។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ជូនបន្ថែមទៀតទេ ព្រោះឥឡូវនេះ ក្រុមហ៊ុនបានដាក់ជូន ០៤ ធុងហើយ ។

៦- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បច្ចេកទេសដល់កម្មករផ្នែកខាងជាងឱ្យបានគ្រប់គ្នា។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ជូន។

៧- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកច្រកខាងកើតងាយស្រួលដល់កង់ម៉ូតូចេញចូល ដូចច្រកខាងលិចដែរ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនសុំពេលពិចារណា។

៨- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំម៉ោងកម្មករណា ដែលធ្វើការថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ១៧:១៥ ដល់ម៉ោង ១៨:៤៥ នាទី សរុប គឺ ២ ម៉ោងពេញតែម្តង។ ភាគីក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនតាមការជាក់ស្តែង។

៩- ចំពោះកម្មករដែលធ្វើការលើសពី ២ ខែ ឡើងទៅ ក្រុមហ៊ុនត្រូវឱ្យកម្មករនោះពេញសិទ្ធិ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តមួយរយៈកន្លងមកហើយ តែជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់។

១០- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ថែមម៉ោងដល់លោក ច័ន្ទ វាសនា ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកឱ្យ កាលពីថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ មានចំនួន ១១ ថ្ងៃ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ជូន។

១១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរប្រធានផ្នែកឈ្មោះ Mr. WONG ជាជនជាតិម៉ាឡេនេះចេញ ព្រោះគាត់នេះបានបង្ករការលំបាកយ៉ាងខ្លាំងដល់កម្មករ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនសុំពេលតាមដានកំហុស Mr. WONG ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១៩៧/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១២ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩។

សវនាការ និង សន្និបាតនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២២ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ ដល់ ១១:៤៥ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានទទួលបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អ ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១១ ចំណុច លើការទាមទារ ចំនួន ២២ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ តាមរបាយការណ៍មិនសះជា ស្តីពីវិវាទការងាររួម លេខ ១៩៧/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន នៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាទាំង ១១ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតបានសុំដកចំណុចវិវាទទី៨ ចំណុចវិវាទទី៩ ចំណុចវិវាទទី ១០ និង ចំណុចវិវាទទី១១ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ ។ ដូច្នេះ ចំណុចមិនសះដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី២ ចំណុចវិវាទទី៣ ចំណុចវិវាទទី៤ ចំណុចវិវាទទី៥ ចំណុចវិវាទទី៦ និង ចំណុចវិវាទទី៧ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ទាំងនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ប្រធានក្រុមហ៊ុន គ្លូប័ល អាប៉ារែល ផ្ទេរសិទ្ធជូន លោក រី វ៉ាន់ឡូ សំរាប់សវនាការសំណុំរឿង លេខ ៧៣/០៩ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- សារណាសង្ខេបស្តីពីសំណុំរឿងលេខ ៧៣/០៩ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្គាស្កា ហ្គាមេន ចុះបញ្ជីការលេខ ០៧០ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤។

៤- និតិក្រមសន្តិសុខ របស់ក្រុមហ៊ុន គ្លូប័ល អាប៉ារែល ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

៥- លិខិតរបស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីការសុំបញ្ឈប់ការងាររបស់ឈ្មោះ ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត លេខ ០០៤/០៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

៦- គោលការណ៍ផ្តល់រង្វាន់ និងប្រាក់មុខងារសំរាប់ផ្នែក QC អ៊ុត វិចខ្ចប់ កាតុង ស្តែន និងឃ្លាំងផលិតផលសំរេច ។

៧- គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តទៅតាមផលិតភាព។

៨- គោលការណ៍ផ្តល់រង្វាន់សំរាប់កម្មករផ្នែកផ្សារទំនើប ។

៩- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនគ្លូប័ល អាប៉ារែល លេខ ២៥៦៥ ពណ.បអព ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧។

១០- លិខិតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា លេខ ១២៥៥/០៧ គ.វ.ក ជំរាបមក លោកប្រធានក្រុមហ៊ុន Jusca Garment (Cambodia) Ltd ស្តីពីសំណើរសុំប្តូរនាមករណ៍ក្រុមហ៊ុន Jusca Garment (Cambodia) Ltd ទៅជាក្រុមហ៊ុន Global Apparels Limited ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៧។

១១- លិខិតរបស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម លេខ ១៨១០ ពណ.នតក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ ជំរាបមក លោកប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមហ៊ុន គ្លូប័ល អាប៉ារែល ស្តីពីករណីសុំផ្លាស់ប្តូរនាមករណ៍ក្រុមហ៊ុន និងតំកល់លក្ខន្តិកៈថ្មី ។

១២- លិខិតរបស់លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល លេខ ០០៤/០៩ ក.ប/កណ ស្តីពីការសុំបញ្ឈប់ការងាររបស់ឈ្មោះ ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

១៣- លិខិតរបស់លោកប្រធានក្រុមហ៊ុន គ្លូប័ល អាប៉ារែល លីមីធីត គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំព្យួរការងាររបស់លោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត អត្តលេខ EL005 ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

១៤- លិខិតរបស់លោកប្រធានក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាប៉ារ៉ែល លីមីធីត គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំលប់ឈ្មោះ លោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត អត្តលេខ EL005 ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

១៥- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរពត៌មាននាយកក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាប៉ារ៉ែល លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

១៦- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាបារ៉ែល ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨។

១៧- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាបារ៉ែល ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨។

១៨- លិខិតព្រមានលោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨។

១៩- លិខិតព្រមានលោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨។

២០- រូបថត។

២១- កំណត់ហេតុអមការព្រមាន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨។

២២- Employee Daily In-Out Record On (ជាភាសាបរទេស)។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពសាមគ្គីភាព : គ្មាន

- សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពខ្មែរ : គ្មាន

- សហជីពឯករាជ្យ និងប្រជាធិបតេយ្យ

១- លិខិតពីសហព័ន្ធឯករាជ្យ និងប្រជាធិបតេយ្យ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតកោះហៅ លោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត របស់ក្រសួងមហាផ្ទៃ លេខ ៤៥/០៨ លកប ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨។

៣- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរពត៌មាននាយកក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាប៉ារ៉ែល លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

៤- បញ្ជីរាយនាម និងស្នាមមេដៃ របស់កម្មករ កម្មការិនី នៃរោងចក្រកាត់ដេរ ក្លូប័ល អាប៉ារ៉ែល។

៥- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ របស់លោកប្រធានក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាប៉ារ៉ែល លីមីធីត ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក វឿន វណ្ណារ៉ា ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទព្យួរការងារកម្មករឈ្មោះ ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

៦- លិខិតបញ្ជាក់របស់ឈ្មោះ ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត ពីពេទ្យសែនសុខ និងកំបូល។

៧- លិខិតសុំច្បាប់របស់លោក ស៊ិន សភ័ក្រ។

៨- Employee Daily In-Out Record On (ជាភាសាបរទេស)។

៩- លិខិតជំទាស់របស់លិខិតពីសហព័ន្ធឯករាជ្យ និងប្រជាធិបតេយ្យ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

១០- លិខិតរបស់លោកប្រធានក្រុមហ៊ុន កូប័ល អាប៉ារែល លីមីធីត គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំព្យួរការងាររបស់លោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត អត្តលេខ EL005 ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

១១- លិខិតរបស់លោកប្រធានក្រុមហ៊ុន កូប័ល អាប៉ារែល លីមីធីត គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំលប់ឈ្មោះ លោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត អត្តលេខ EL005 ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន កូប័ល អាប៉ារែល លេខ ១៩៧/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន កូប័ល អាប៉ារែល ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៦០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៦១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន កូប័ល អាប៉ារែល មានទីតាំងស្ថិតនៅភូមិត្រពាំងទួល ឃុំកំបូល ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រហែល ២៥០០ នាក់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលភាគីនៃដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ តំណាងដោយសហជីពខ្មែរ សហជីពសាមគ្គីភាព និង សហជីពឯករាជ្យ និង ប្រជាធិបតេយ្យ។

- សហជីពខ្មែរមានសមាជិកចំនួន ៤១០ នាក់ សហជីពសាមគ្គីភាពមានសមាជិកចំនួន ១០០នាក់ និង សហជីពឯករាជ្យ និង ប្រជាធិបតេយ្យមានសមាជិកចំនួន ៣០០ នាក់។
- ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់នឹងសមាជិកភាពរបស់សហជីពខាងលើនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មានសហជីពចំនួន ៧ នៅក្នុងរោងចក្រទាំងមូល។ ភាគីសហជីព និង និយោជកបញ្ជាក់ថា មិនមានសហជីពណាមួយមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ នៅក្នុងរោងចក្រ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុន គួប៊ល អាប៉ារ៉ែល និង ក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស មានថៅកែតែមួយ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុន គួប៊ល អាប៉ារ៉ែល និងក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស បានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់បន្ថយម៉ោងធ្វើការរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ចេញម៉ោង ២:១៥ នាទី ព្រោះក្រុមហ៊ុនជាសាខារបស់ក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស នៅសង្កាត់ទឹកថ្លា

- សមាជិកសហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតិឱ្យកម្មករនិយោជិត ចេញពីធ្វើការនៅរសៀល ថ្ងៃសៅរ៍ វេលាម៉ោង២:១៥ នាទី ព្រោះក្រុមហ៊ុននេះ និងក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស មានថៅកែតែមួយ។ កម្មករនិយោជិតបន្តថា ក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស និង ក្រុមហ៊ុន គួប៊ល អាប៉ារ៉ែល គ្រប់គ្រងដោយ ម្ចាស់តែមួយ ដូចនេះការអនុវត្តម៉ោង ចេញពីធ្វើការថ្ងៃសៅរ៍ ត្រូវតែដូចគ្នា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ជាធម្មតាកម្មករនិយោជិតចេញពីធ្វើការ ថ្ងៃសៅរ៍ នៅវេលាម៉ោង ៣:១៥ នាទីរសៀល។
- ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេ គឺសុំឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញម៉ោង៣:១៥នាទី ព្រោះនេះជាការធ្វើការ ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃស្របតាមច្បាប់ និងស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយការកំណត់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ចេញម៉ោង ២:១៥នាទី ធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនអាចប្រកួតប្រជែងជាមួយនឹងអ្នកផលិតផ្សេងទៀតបាន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា មានរោងចក្រមួយចំនួនដែលអនុវត្តបែបនេះ ដោយអនុញ្ញាតិឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញពីធ្វើការរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ វេលាម៉ោង ២:១៥នាទី។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា មានរោងចក្រតិចតួចណាស់ដែលអនុវត្តការធ្វើការ ៧ ម៉ោងសម្រាប់ថ្ងៃសៅរ៍។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនឯកភាពថា កន្លងមកមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០ រៀលបន្ថែមទៀត នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២ ម៉ោង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីហេតុផលនៃការទាមទារនេះថា ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១៦០០រៀល ដែលនិយោជកផ្ដល់ឱ្យនៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងនោះ មិនអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតទិញបាយហូបបាយទេ គឺដោយសារទំនិញឡើងថ្លៃនៅតាមទីផ្សារ និងប្រេងឥន្ធនៈឡើងថ្លៃជាលំដាប់។ លើសពីនេះទៀត គឺដើម្បីលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្ដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយសារចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៦ មកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ១៦០០ រៀលរួចហើយ ដែលនេះជាការផ្ដល់ជូនមួយលើសពីច្បាប់រួចហើយ ព្រោះថា បើយោងតាមសេចក្ដីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ គឺផ្ដល់ជូនតែ ១០០០ រៀលប៉ុណ្ណោះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនឯកភាពថា កន្លងមកមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់រង្វាន់ឱ្យកម្មកនិយោជិតធ្វើការផ្នែកផ្សារទំនើប

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីការទាមទារថា សំរាប់តែកម្មករនិយោជិត ផ្នែកទីផ្សារទំនើបតែប៉ុណ្ណោះសម្រាប់ខែកុម្ភៈ និង ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។ ប្រាក់រង្វាន់ដែលត្រូវទទួលបាននោះ គឺ ៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ចំពោះកម្មករម្នាក់ៗនៅក្នុងផ្នែកនេះ និង ៦ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់ប្រធាន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកហេតុផលទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះថា សំរាប់ផ្នែកផ្សេងៗ ដូចជា ក្រុមដេរ គឺក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់ឱ្យ ទោះបីកម្មករនិយោជិតទាំងនោះធ្វើកូដកម្មក្ដី តែសំរាប់ផ្នែកផ្សារទំនើប ក្រុមហ៊ុនមិនបើកឱ្យទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា គ្រប់ផ្នែកទាំងអស់បានចូលរួមធ្វើកូដកម្មនៅថ្ងៃទី៥ និង ទី៦ ក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ដោយសារក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យយឺតពេល(ប្រាក់ឈ្នួលខែមករា ឆ្នាំ២០០៩) ព្រោះថាជាទូទៅ ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យនៅរៀងរាល់ថ្ងៃទី៧ នៃខែនីមួយៗ តែសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ គឺក្រុមហ៊ុនបើកនៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបន្តទៀតថា ដោយសារប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ផ្នែកទីផ្សារមិនបានបើកឱ្យនៅក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ដូចនេះ បានជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកផ្សារទំនើប ធ្វើកូដកម្មម្ដងទៀត នៅក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ក្នុងសវនាការថា ប្រាក់រង្វាន់ត្រូវបានផ្តល់ជូនតែក្នុងលក្ខខណ្ឌកម្មករនិយោជិត មិនចូលរួមធ្វើកូដកម្មតែប៉ុណ្ណោះ។ កម្មករនិយោជិតក្រុមដេរទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ គឺដោយសារ ការដេរបានទិន្នផលដល់ការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន មិនមែនដោយសារការចូលរួម ឬមិនចូលរួមកូដកម្មនោះទេ ហើយការផ្តល់ជូននេះ ផ្អែកតាមគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តតាមផលិតភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនអះអាងថា មិនបើកប្រាក់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកទីផ្សារទំនើបទេ ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ចូលរួមធ្វើកូដកម្មហើយយោងតាមគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់កម្មករផ្នែកផ្សារទំនើប ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ចំណុច ១-២ ចែងថា *" ប្រធាន និងកម្មករមិនត្រូវចូលរួមកូដកម្មឡើយ។ ក្រុមហ៊ុននឹងមិនផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់នេះទេ បើសិនជាប្រធាន និងកម្មករខាងលើចូលរួមធ្វើកូដកម្ម។"*

ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត ចូលធ្វើការវិញ

- លោក ស៊ិន សុភក្រ័ បានអវត្តមានក្នុងសវនាការ ហើយតំណាងសហជីពបានឆ្លើយបំភ្លឺករណី នេះដូចខាងក្រោម:
- លោក មានតួនាទី ជា ជាងផ្សារដែក នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កាលដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ស៊ិន សុភក្រ័ ពីការងារដោយសារគាត់បានអវត្តមានជាប់១គ្នាអស់រយៈពេល ២០ ថ្ងៃដោយអត់ច្បាប់ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតមក។ ដូចនេះ បើផ្អែកតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺ គាត់បោះបង់ការងារចោល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់ថា ពួកគេមិនបានដឹងថា ក្រុមហ៊ុនមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះទេ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានស្នើឱ្យភាគីនិយោជកដាក់ភស្តុតាងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង របស់ក្រុមហ៊ុន គ្លូប័ល អាប៉ារែល មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តែភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន គ្លូប័ល អាប៉ារែល ដូចគ្នានឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វាស្កា ហ្កាមេន ដែរ ដោយសារពីមុនមកក្រុមហ៊ុននេះ មានឈ្មោះថា ហ្វាស្កា ហ្កាមេន ក្រោយមកបានប្តូរនាមករណ៍មកជាក្រុមហ៊ុន គ្លូប័ល អាប៉ារែល តាមលិខិតរបស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ខ្លួនបានស្នើសុំឱ្យទៅអធិការការងារដែរ ដើម្បីប្តូរបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក្រុមហ៊ុន ហ្វាស្កា មកក្រុមហ៊ុន គ្លូប័ល អាប៉ារែល តែអធិការឆ្លើយថា អាចប្រើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក្រុមហ៊ុន ហ្វាស្កា បានមិនអីទេ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានស្នើឱ្យភាគីនិយោជកដាក់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការស្នើសុំប្តូរបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ និងការឆ្លើយតបរបស់អធិការការងារ ត្រឹមថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ តែភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់មកទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងនេះថា រាល់លើកនៅពេលលោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត ឈប់សំរាក គឺគាត់តែងតែដាក់ច្បាប់សុំការអនុញ្ញាតពីក្រុមហ៊ុន តែចំពោះការឈប់លើកចុងក្រោយរយៈពេល ៦ថ្ងៃនោះ ប្រធានមិនឱ្យច្បាប់ទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ពី មូលហេតុនៃការសុំច្បាប់របស់កម្មកររូបនេះទេ នៅក្នុងអង្គសវនាការ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញភស្តុតាងដែលផ្តល់ដោយភាគីកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ នូវលិខិតបញ្ជាក់របស់គ្រូពេទ្យឱ្យលោក ស៊ិន សុភក្រ្ត័ សម្រាកព្យាបាលជំងឺ របស់ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដែល *"ត្រូវសម្រាកព្យាបាលជំងឺរហូតថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ និង លិខិតសុំច្បាប់របស់ លោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត សុំច្បាប់ពីថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៨ ដែលមានរយៈពេលសរុប ៧ ថ្ងៃ។"* នៅក្នុងលិខិតនោះគ្មានហត្ថលេខារបស់ថ្នាក់លើរបស់ក្រុមហ៊ុនឱ្យឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងដែលថា ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលជូនគាត់ហើយ តែគាត់មិនព្រមមកបើក។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបន្តថា មន្ទីរការងារខេត្តកណ្តាល បានចេញលិខិតចុះថ្ងៃទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ អនុញ្ញាតិឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការងារ លោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត ពីការងារដោយយោងលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន កូប៍ល អាប៉ារែល។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា លោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត ជាលេខាធិការរង របស់សហជីពឯករាជ្យ និងប្រជាធិបតេយ្យ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនច្បាស់ថា តើមានការប្តឹងឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារហើយរឺនៅនោះទេ?
- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែរក្សាជំហរសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ស៊ិន សុភក្រ័ ឱ្យចូលធ្វើការវិញដោយសារគាត់បានព្យាយាមសុំច្បាប់ពីក្រុមហ៊ុនហើយ តែប្រធានមិនឱ្យ។

ចំណុចវិវាទទី៥ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមធុងទឹកក្តៅនៅតាមអាគារនិមួយៗ ចំនួន ១ ធុង ទៀត ដើម្បីឱ្យបានគ្រប់ចំនួន៣ ធុង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងរោងចក្រមាន ២ អាគារ ហើយក្នុងមួយអាគារ មានធុងទឹកក្តៅ ចំនួន ២ ធុង។ កម្មករនិយោជិតទាមទារបន្ថែមធុងទឹកក្តៅចំនួន ១ ធុងទៀត សម្រាប់អាគារនិមួយៗ ដើម្បីឱ្យបានគ្រប់ចំនួន ៣ ធុង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីហេតុផលនៃការទាមទារថា ដោយសារមានកម្មករនិយោជិតជាច្រើនត្រូវការហូបទឹកក្តៅ ហើយទឹកដែលក្តៅនៅក្នុងធុងនោះមិនគ្រប់តាមតម្រូវការ ដោយសារធុងទឹកក្តៅកំដៅទឹកមិនទាន់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានទឹកក្តៅ និង ទឹកត្រជាក់សំរាប់ទទួលទាន។ ទឹកត្រជាក់មានគ្រប់គ្រាន់ តែទឹកក្តៅប្រើមិនគ្រប់តម្រូវការនោះទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា មិនចាំបាច់ឱ្យមានទឹកក្តៅគ្រប់នោះទេ ព្រោះអ្នកបញ្ជាទិញថា ធ្វើឱ្យខូចសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិត ព្រោះកម្មករប្រើដបជ័រសម្រាប់ដាក់ទឹកក្តៅទទួលទាន។ ម្យ៉ាងទឹកត្រជាក់ស្អាតសម្រាប់ទទួលទានក៏មានគ្រប់គ្រាន់ហើយដែរ។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បច្ចេកទេសដល់កម្មករផ្នែកខាងជាងឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ជាងមានពីរផ្នែក គឺជាងម៉ាស៊ីន និង ជាងភ្លើង។ ជាងម៉ាស៊ីន និង ជាងភ្លើងពេញសិទ្ធិ មាន ៤ នាក់ ក្រៅពីនេះ ជាកម្មករបណ្តែតទាំងអស់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា អ្នកទាមទារក្នុងចំណុចនេះ គឺសហជីពឯករាជ្យ និងប្រជាធិបតេយ្យមានចំនួន ២ នាក់ និង សមាជិករបស់សហជីពខ្មែរ មានចំនួន ១ នាក់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករផ្នែកជាងទាមទារប្រាក់បច្ចេកទេសចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដោយមូលហេតុថា ប្រាក់រង្វាន់បច្ចេកទេសនេះ នៅរោងចក្រផ្សេងៗគេឱ្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មិនមានហេតុផលផ្លូវច្បាប់ណាមួយទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនឯកភាពថា កន្លងមកមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះទេ។
- ភាគីនិយោជករក្សាគោលជំហរថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនទេ ហើយច្បាប់ក៏មិនបានចែងដែរ។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកច្រកខាងកើតងាយស្រួលដល់កង់ម៉ូតូចេញចូល ដូចច្រកខាងលិចដែរ។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះច្រកខាងកើត (ច្រកទ្វារតូច) គឺសម្រាប់អ្នកថ្មើរជើងចេញចូល និងច្រកខាងលិច (ច្រកទ្វារធំ) សម្រាប់ម៉ូតូចេញចូល តែអ្នកថ្មើរជើងក៏អាចចេញចូលច្រកខាងលិចបានដែរ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចបើកច្រកខាងកើតឱ្យម៉ូតូចេញចូលបានទេ ព្រោះទាក់ទងនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់ក្នុងរោងចក្រ និង បញ្ហាសន្តិសុខផងដែរ ។
- កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបើកទ្វារខាងលិច និងខាងកើតឱ្យកង់ម៉ូតូចេញចូល តែក្រោយមកដោយសារជាតម្រូវការរបស់អ្នកបញ្ជាទិញពីសហរដ្ឋអាមេរិក ដើម្បីរក្សាសន្តិសុខ សុវត្ថិភាពរបស់រោងចក្រ និងការពារកម្មករនិយោជិតប្រឆាំងនឹងភេរវកម្ម ទើបក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៧។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ផ្អែកលើនិតិក្រមសន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ ដើម្បីការពារ និងគ្រប់គ្រងទំនិញ ទ្រព្យសម្បត្តិ សំភារៈ វត្ថុធាតុដើម របស់ក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងរក្សាសន្តិសុខសណ្តាប់ធ្នាប់របស់រោងចក្រ និងសន្តិសុខសណ្តាប់ធ្នាប់របស់សង្គមផងដែរ។ ចំនុច២ នៃក្រមនេះចែងថា *"២-១ បុគ្គលិកកម្មករទាំងអស់ដែលមានយានជំនិះ ត្រូវចេញចូលតាមទ្វារធំនៃរោងចក្រ ។ ២-២ បុគ្គលិកម្មករថ្មើរជើងអាចចេញចូលទ្វារទាំងពីរ គឺទ្វារធំ និង ទ្វារតូចបាន ។......"*
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការដែលមិនអនុញ្ញាតឱ្យម៉ូតូចេញតាមច្រកខាងកើត គឺបណ្តាលឱ្យមានការកកស្ទះច្រើននៅក្រៅរោងចក្រពេលម៉ោងកម្មករនិយោជិតចេញពីធ្វើការម្តងៗ និងបណ្តាលឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនអាចសម្រាកទទួលបាយថ្ងៃត្រង់បានគ្រប់គ្រាន់ ព្រោះកម្មករនិយោជិតត្រូវប្រញាប់ប្រញាល់ចូលធ្វើការវិញ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់ចំពោះការកកស្ទះនេះ ហើយនឹងព្យាយាមនិយាយជាមួយម្ចាស់ដី ដើម្បីសំរួលដល់ការងារនេះ ព្រោះថា ការកកស្ទះ គឺបណ្តាលមកពីមានអ្នកលក់ដូរច្រើន នៅខាងមុខ រោងចក្រ ហើយលក់ដូរលើផ្លូវចេញចូលក្រៅរោងចក្រ ទើបបណ្តាលឱ្យមានការកកស្ទះបែបនេះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់បន្ថយម៉ោងធ្វើការរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ចេញម៉ោង ២:១៥ នាទី ព្រោះក្រុមហ៊ុនជាសាខារបស់ក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស នៅសង្កាត់ទឹកថ្លា

មាត្រា១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *"ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបីគ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ ។"*

មាត្រា ១៣៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" របៀបចែកពេលធ្វើការត្រូវកំណត់ដោយសេចក្តីប្រកាសនីមួយៗ សំរាប់កន្លែងធ្វើការផ្សេងៗ តាមប្រភេទនៃសកម្មភាព និងរបៀបរៀបចំរបស់ខ្លួន ។"*

ម៉្យាងទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា " *និយោជកមានសិទ្ធិ និងអំណាចគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការកំណត់ម៉ោង និងពេលវេលាធ្វើការ (កាលវិភាគការងារ) និងការកែប្រែកាលវិភាគការងារ សំរាប់អោយកម្មករនិយោជិកអនុវត្តតាម ដរាបណាការកំណត់ការបែងកាលវិភាគការងារ និង ការកែប្រែកាលវិភាគការងារនោះ ធ្វើឡើងទៅតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល ។* " (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *១១/០៥- សោផន៏ ញាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ៦២/០៦- ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ៦៣/០៦ - អេហ្វ វ៉ាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និង លេខ ៦០/០៩ - ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ/ខេមបូឌា អ៊ែរផត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏យល់ស្របតាមក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរថា ការចាត់ចែងម៉ោងធ្វើការសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់និយោជក កុំឱ្យតែការចាត់ចែង និងដឹកនាំនោះធ្វើឡើងហួសពីសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ដែលជាអ្នកចាត់ចែងមាន ។

ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានអនុវត្តម៉ោងធ្វើការ៨ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវស្របតាមមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សមាជិកសហជីពទាំងបីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញពីធ្វើការនៅរសៀលថ្ងៃសៅរ៍ វេលាម៉ោង ២:១៥នាទី ព្រោះរោងចក្រនេះជាម្ចាស់តែមួយជាមួយរោងចក្រ ភីស៊ីស៊ីអេស ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុន ក្លូប៊ល អាប៉ារែល និង ក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស ចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ដូចនេះនីតិបុគ្គលពីរនេះ ជានីតិបុគ្គល ដាច់ចេញពីគ្នា ។ ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ និង រៀបចំនិតិបុគ្គល (សហគ្រាស) របស់ខ្លួននិមួយៗដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ដោយរួមបញ្ចូលទាំងការរៀបចំម៉ោងធ្វើការផងដែរ ដរាបណាសិទ្ធិរៀបចំ និង ចាត់ចែងនោះស្ថិតនៅក្រោមដែនកំណត់នៃច្បាប់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតធ្វើការ ៧ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ នៅថ្ងៃសៅរ៍ ដើម្បីអាចចេញពីធ្វើការបាននៅម៉ោង ២:១៥ រសៀលនោះ ជាការទាមទារលើសពីអ្វី ដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ។ ដូចនេះ ការទាមទារនេះ ជាការទាមទារទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ លុះត្រាតែសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះ ជាសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់គុណវុឌ្ឍិផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចារ បង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទមួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

ដូច្នេះ សហជីពនេះ មិនទាន់មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួមក្នុងនាមកម្មករក្នុងរោងចក្រទាំងមូលទេ (សូមមើលមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី២-ខ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ ៩ កថាខណ្ឌទី ១)។ សិទ្ធិនេះជារបស់សហជីព ដែលបានចុះបញ្ជិកាដែលមានសមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀតដែលមានចែង ក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យមានភាពស្របគ្នានឹងសំណុំរឿងមុនៗនោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពទាំងបីខាងលើដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងមិនទាន់មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះនៅឡើយទេ ព្រោះមានចំនួនសមាជិកសរុបតែ ៨១០ នាក់ប៉ុណ្ណោះ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ២៥០០នាក់ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា *"សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសំរាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចារបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ"* ។

កន្លងមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់លើចំណុចនេះ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលនឹងអនុវត្តទៅលើកម្មករទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតបាត់បង់សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មទាមទារលើវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត នោះវានឹងបង្កើតឱ្យមានភាពមិនត្រឹមត្រូវយុត្តិធម៌សំរាប់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ៥៧/០៤-អេវើហ្គ្រីន លេខ ៦០/០៤-យូណាយ ធិតអាត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ០៨/០៧-ស៊ាវ គិញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និង លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំនុចវិវាទទី៤*)។

បន្ថែមលើនេះ កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានសន្និដ្ឋានថា សហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតមិនមានសិទ្ធិយកជម្លោះផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយដែរ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ៥៧/០៤-អេវើហ្គ្រីន លេខ ៦០/០៤-យូណាយ ធិតអាត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ០៨/០៧-ស៊ាវ គិញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣*)។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហព័ន្ធសហជីពទាំងបីមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់បន្ថយម៉ោងធ្វើការរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ចេញម៉ោង ២:១៥ នាទី ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៤០០ រៀលបន្ថែមទៀតនៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២ ម៉ោង

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ របស់ក្រសួងការងារចំណុចទី៤ ចែងថា *" កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលថ្លៃបាយចំនួន ១.០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ។ "* ខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថា ថ្លៃបាយសម្រាប់ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១.០០០ រៀល ។

ក្នុងករណីនេះ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១.៦០០ រៀល ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោង ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានគោរព និងអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ហើយនេះជាការផ្តល់ជូនមួយដែលប្រសើរជាងសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើ គឺជាការទាមទារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍លើសអ្វី ដែលច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ ពោលគឺវិវាទការងារនេះ ជាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចទទួលដោះស្រាយបានលុះត្រាតែសហជីព ដែលលើកយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ។ (សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១ ខាងលើ) ។

ក្នុងករណីនេះ សហជីពទាំងបីមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងរោងចក្រទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៤០០ រៀលបន្ថែមទៀត នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២ ម៉ោង ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់រង្វាន់ឱ្យកម្មកនិយោជិតធ្វើការផ្នែកផ្សារទំនើបនៅពេលកម្មករនិយោជិតចូលរួមធ្វើកូដកម្ម

ក្រុមហ៊ុនបានកំណត់គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតជាប្រធានក្រុម តាមផ្នែកខុសៗ គ្នាក្នុងគោលបំណងបង្កើនផលិតភាពតាមផ្នែកនីមួយៗ ។ ចំពោះផ្នែកផ្សារទំនើប ក្រុមហ៊ុនកំណត់គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ គឺអាស្រ័យលើលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដែលក្នុងនោះមានលក្ខខណ្ឌមួយចែងទាក់ទងនឹងការចូលរួមកូដកម្ម គឺ *" ប្រធាន និង កម្មករមិនត្រូវចូលរួមកូដកម្មឡើយ ។ ក្រុមហ៊ុននឹងមិនផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់នេះទេ បើសិនជាប្រធាន និង កម្មករខាងលើចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ។ "* ។

ល្អ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងអំពីប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនោះទេ ក៏ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុននៅក្នុងសំណុំរឿងនេះមាននូវគោលការណ៍ជាក់លាក់របស់ខ្លួន ដែលចែងលក្ខខណ្ឌដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ ។

មាត្រា២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *".......សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នានៅកន្លែងណាមួយពិតប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាងការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក"* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ៨១/០៨- គូប៉ុល អាប៉ារែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក ក៏រួមបញ្ចូលនូវសិទ្ធិក្នុងការកំណត់នូវប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដែរ ។ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាក្នុងការកំណត់ នូវប្រាក់រង្វាន់ លើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតដែលកំណត់ដោយច្បាប់ឡើយ ។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ បើយោងតាម មាត្រា ៣៣២ កថាខណ្ឌ ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យា ការងារត្រូវបានព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម ។ ក្នុងកំឡុងពេលនៃកូដកម្មតាវកាលិកការងារមិនត្រូវ ផ្តល់ឱ្យទេ ហើយ ប្រាក់បៀវត្ស មិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ ។"* ដូចនេះបើផ្អែកតាមមាត្រានេះ កម្មករនិយោជិតមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតនោះ ចូលរួមធ្វើកូដកម្មទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាប្រាក់រង្វាន់ លើកទឹកចិត្តនេះ ក៏កម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលបានដែរ នៅពេលខ្លួនចូលរួមធ្វើកូដកម្ម។ ព្រោះគឺជាលក្ខខណ្ឌ មួយក្នុងចំនោមលក្ខខណ្ឌជាច្រើនទៀតរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីទទួលបាននូវរង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់រង្វាន់ឱ្យកម្មកនិយោជិតធ្វើការផ្អែកផ្សារទំនើប នៅពេលដែលចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក លោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត ឱ្យចូលធ្វើការវិញ

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីសហជីពមិនបានបញ្ជាក់ពីប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ ដែលលោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត ធ្វើជាមួយក្រុមហ៊ុននោះទេ ហើយក៏មិនមានបញ្ជាក់ពីរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះចូលធ្វើការដែរ ។ មួយវិញទៀត កម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញពីអង្គហេតុថា តើភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ លោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត នៅពេលណា? តើពេលណាលោក ស៊ិន សុភក្រ័ ត្រឡប់មកក្រុមហ៊ុនវិញដើម្បីតវ៉ាទាក់ទងនឹងការដែលក្រុមហ៊ុនអះអាងថា គាត់បោះបង់ការងារ? តើលោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត ពិតជាអវត្តមានរឺទេ? ហើយថា តើមូលហេតុអ្វីដែលគាត់សុំច្បាប់? ហើយមូលហេតុអ្វីបានជាភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យបាន? តើកម្មករនិយោជិតមានបានគោរពតាមនីតិវិធីនៃការសុំច្បាប់ដែររឺទេ?

ដោយសារអវត្តមានរបស់លោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីសហជីពដែលជា អ្នកតំណាង របស់ លោក ស៊ិន សុភក្រ័ បាក់មិនបានដឹងពីអង្គហេតុជាក់លាក់ ទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានអង្គហេតុជាក់លាក់ណាមួយដើម្បីអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការអវត្តមានរបស់លោក ស៊ិន សុភក្រ័ ជាការបោះបង់ចោលការងារ ដែរឬទេ ? ហើយតើលោក ស៊ិន សុភ័ក្រ្ត អាចចូលធ្វើការវិញបានដែរឬទេ? ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ភាគីដែលនាំវិវាទមក គួរតែយល់ច្បាស់ពីអង្គហេតុដែលទាក់ទងនឹងចំណុចទាមទារនោះ ហើយត្រូវរកនៅពតិមាន ឬភស្តុតាង ដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួន។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីគ្មានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០១/០៧-ផ្លេនីត តិចថាយ, លេខ *១០/០៩-ញូ វ៉ាយជី ខេមបូឌា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និង ទី២ លេខ ១៥៨/០៨-អ៊ឹម និងវ៉ៅ ៤ និងហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១*)។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការទាមទារឱ្យលោក ស៊ិន សុភក្រ្ត ចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី៥ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមធុងទឹកក្តៅនៅតាមអាគារនិមួយ១ ចំនួន ១ ធុង ទៀត ដើម្បីឱ្យបានគ្រប់ចំនួន៣ ធុង

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺទាមទារបន្ថែមធុងទឹកក្តៅ ដោយសំអាងថា ធុងទឹកក្តៅបច្ចុប្បន្នមិនអាចកំដៅទឹកបានគ្រប់គ្រាន់។

ប្រការ១ នៃ ប្រកាសលេខ ០៥៤ ស្តីពី ការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា " *និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវផ្តល់ភេសជ្ជៈ អនាម័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។*"

ប្រការ ២ នៃប្រកាសដដែល ចែងថា " *ដើម្បីរក្សាឱ្យមានភាពអនាម័យ ភេសជ្ជៈអនាម័យ ត្រូវដាក់ក្នុងធុង ដែលមានគំរបបិទជិត និងមានចំពួយសម្រាប់បង្ហូរពីខាងក្រោម។*"

យោងតាមប្រកាសខាងលើនេះ កាតព្វកិច្ចនិយោជក គឺត្រូវផ្តល់ភេសជ្ជៈ និង ធានាថា ភេសជ្ជៈនោះ មានភាពអនាម័យ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិត គ្រាន់តែលើកឡើងពីមូលហេតុថា ដោយសារធុងដាក់ទឹកមិនអាចកំដៅទឹកបានគ្រប់គ្រាន់តាមតម្រូវការ ហេតុនេះ ត្រូវបន្ថែមធុងមួយទៀតតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានការអះអាងណាមួយ ដែលថា ទឹកត្រជាក់ធម្មតានោះ ជាទឹកមិនមានអនាម័យនោះឡើយ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនមានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតមិនមានទឹកបរិភោគគ្រប់គ្រាន់ដែរ។ ហេតុនេះ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គ្រប់គ្រាន់ ដែលតំរូវឱ្យនិយោជកបន្ថែមធុងមួយទៀតទេ។ មួយវិញទៀត និយោជក គឺបានអនុវត្តនូវកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការផ្ដល់ទឹកដែលមានអនាម័យ ដោយដាក់ទឹកនោះ នៅក្នុងធុងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគ ដោយមានទាំងទឹកក្ដៅ និង ទឹកត្រជាក់។ រីឯកម្មករនិយោជិត ក៏ទទួលស្គាល់ថា ទឹកត្រជាក់ គឺមានគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់កម្មករបរិភោគ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល សម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែម ធុងទឹកក្ដៅនៅតាមអាគារនិមួយៗ ចំនួន ១ ធុងទៀត ដើម្បីឱ្យបានគ្រប់ចំនួន៣ ធុង។

ចំណុចវិវាទទី៦ : កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់បច្ចេកទេសដល់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកជាងឱ្យបានគ្រប់គ្នា

ក្នុងករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារណាចែងអំពីប្រាក់ រង្វាន់បច្ចេកទេសនេះទេ ហើយក៏មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនចែងអំពីបញ្ហានេះដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏រកមិនឃើញថា មានការផ្ដល់រង្វាន់នេះដល់ផ្នែកជាងនេះពីមុនមកដែរ។

ដូច្នេះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមាន លក្ខណៈជាការទាមទារបែបផលប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចទទួលដោះស្រាយបានលុះត្រាតែ សហជីព ដែលលើកយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។ (សូមមើលហេតុផលនៃ សេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ១ ខាងលើ)។

ក្នុងករណីនេះ សហជីពទាំងបីមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងរោងចក្រទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្ដាល សម្រេចបដិសេធការពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ប្រាក់រង្វាន់បច្ចេកទេស ដល់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកជាងឱ្យបានគ្រប់គ្នា។

ចំណុចវិវាទទី៧ : កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកច្រកខាងកើត (ច្រកទ្វារតូច) ងាយស្រួលដល់កង់ម៉ូតូ ចេញចូលដូចច្រកខាងលិច (ច្រកទ្វារធំ) ដែរ

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានរកឃើញថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបើកទ្វារខាងលិច និងខាងកើតឱ្យកង់ម៉ូតូចេញចូល តែក្រោយមក ដោយសារជាតំរូវការរបស់អ្នកបញ្ជាទិញពីសហរដ្ឋអាមេរិក ដើម្បី រក្សាសន្តិសុខ សុវត្ថិភាពរបស់រោងចក្រ និងការពារកម្មករនិយោជិតប្រឆាំងនឹងភេរវកម្ម ទើបក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាម គោលការណ៍ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ ដោយឱ្យកង់ម៉ូតូចេញចូលតាមច្រកខាងលិច ដែលជាច្រកទ្វារធំតែមួយ ប៉ុណ្ណោះ។ ម្យ៉ាងការអនុវត្តគោលការណ៍នេះ គឺងាយស្រួលដល់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីគ្រប់គ្រងសណ្ដាប់ធ្នាប់ក្នុងរោងចក្រ ផងដែរ។ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការអនុវត្តបែបនេះ ធ្វើឱ្យមានការកកស្ទះច្រើននៅទ្វារ

ខាងលិច ច្រកទ្វារធំ ដោយហេតុថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់ កម្មករនិយោជិតមិនមានពេលគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីទទួលទានអាហារនោះទេ ដោយសារចំណាយពេលច្រើនក្នុងការកកស្ទះចរាចរណ៍។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ បើកច្រកខាងកើត ដើម្បីឱ្យកង់ម៉ូតូចេញចូលដូចច្រកខាងលិចដែររឺទេ?

មាត្រា២ កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*សហគ្រាសនិមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននិមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុង រោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ។*"

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះមានន័យថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិនេះ ធ្វើឡើងស្របទៅតាមច្បាប់ និងសមហេតុសមផល (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *១៧/០៣ និង លេខ ១៨/០៣-ហ្វូ ហ៊ីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ២៨/០៤-សណ្ឋាគារ រ៉ាហ្វល ល្ពឺង ដង់គរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ លេខ ២០/០៦-ញូ ស្តារ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ១៧/០៧-ឆាម ចិចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១១៦ /០៧-ប្រេគ្គស សាន់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៧* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ៤៧/០៨- ប្រ៉ៃន ចិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក ក៏រួមបញ្ចូលនូវសិទ្ធិក្នុងការកំណត់ច្រកសំរាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនចេញចូល រោងចក្រផងដែរ ដរាបណាអំពើនេះ ស្របទៅតាមច្បាប់ និងសមហេតុសមផល។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញ ដូចនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការកំណត់ច្រកចូលរបស់ភាគីនិយោជកមានលក្ខណៈសមហេតុសមផល ក្នុងគោលបំណង ដើម្បីរក្សាសន្តិសុខ សុវត្ថិភាពរបស់រោងចក្រ និង ដើម្បីគ្រប់គ្រងសណ្តាប់ធ្នាប់ក្នុងរោងចក្រផងដែរ។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកំណត់ឱ្យកង់ម៉ូតូចេញ តាមច្រកទ្វារធំតែមួយគត់របស់ក្រុមហ៊ុន បណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិត ដូចជាពេលកម្មករត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ បណ្តាលឱ្យមកមិនទាន់ពេល បន្ទាប់ពីឈប់សម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់។ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងសវនាការថា មូលហេតុដែលបណ្តាលឱ្យមានការកកស្ទះ គឺបណ្តាលមកពីការលក់ដូរនៅលើផ្លូវច្រកចេញចូលទ្វារធំរបស់រោងចក្រ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ច ត្រូវរៀបចំសំរួលដោយធាតុវិធាន

ស

ការណ៍យ៉ាងណា សំរួលកុំឱ្យមានការកកស្ទះនៅច្រកទ្វារធំ ដូចជា ចាត់ឱ្យមានភ្នាក់ងារសន្តិសុខ ដើម្បីសំរួលចរាចរណ៍ រឺ ចរចាជាមួយម្ចាស់ដី ដើម្បីឱ្យការលក់ដូរនៅច្រកចេញចូលមានសណ្តាប់ធ្នាប់ ជាដើម ។ល ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកច្រកខាងកើត(ច្រកទ្វារតូច)ងាយស្រួលដល់កង់ម៉ូតូចេញចូលដូចច្រកខាងលិច (ច្រកទ្វារធំ) ។

<u>សម្រេច និង បង្គាប់</u>

ចំណុចវិវាទទី១ : បដិសេធពិចារណាចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់បន្ថយ ម៉ោងធ្វើការរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ចេញម៉ោង ២:១៥ នាទី ។

ចំណុចវិវាទទី២ : បដិសេធពិចារណាចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ៨០០ រៀលបន្ថែមទៀត នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២ ម៉ោង ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់រង្វាន់ ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការផ្នែកផ្សារទំនើបនៅពេលដែលចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យលោក ស៊ិន សុភ័ក្ត្រ ចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី៥ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមធុងទឹកក្តៅ នៅតាមអាគារនិមួយៗ ចំនួន ១ ធុងទៀត ដើម្បីឱ្យបានគ្រប់ចំនួន៣ ធុង ។

ចំណុចវិវាទទី៦ : បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បច្ចេកទេស ដល់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកជាងឱ្យបានគ្រប់គ្នា ។

ចំណុចវិវាទទី៧ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកច្រកខាងកើត (ច្រកទ្វារតូច) ងាយស្រួលដល់កង់ម៉ូតូចេញចូលដូចច្រកខាងលិច (ច្រកទ្វារធំ) ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **កៅ ថាច**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : លឹម សុវណ្ណា

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : គង់ ផល្លះ

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