

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង៖ ១៥២/១១-វិទ្យាយអេបិល
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ ថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សហសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក៖ អ៊ុក វី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖ អន ណាន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ៖ ប៉ែន ប៊ុនណា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

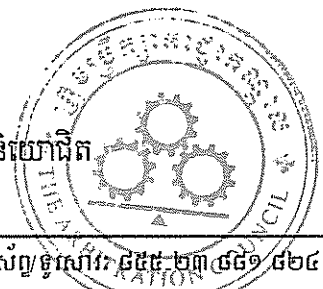
ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន វីទ្យាយអេបិល សួស អ៊ិនដាសស្រៀល (ខេមបូឌា)
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិក្បាលដំរី សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១១ ៦១៤ ១៥៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- ១- លោក Michel Hsieh ប្រធានរដ្ឋបាល
- ២- លោក ព្រឿង តិចសេង រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
- សហជីពកម្មករនិយោជិត រោងចក្រ វីទ្យាយអេបិល
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ៩០៤ ភូមិដំណាក់ធំ សង្កាត់ស្ទឹងមានជ័យ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
លេខទូរស័ព្ទ ៖ ០៩២ ៤៧៤ ១៨៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងកម្មករនិយោជិត៖

- ១- លោក វ៉ា វិថី មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត



២- លោក ជុំ សំណាង

មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត

៣- លោកស្រី ជិន ចូក

ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ រីឡាយអេប៊ិល

៤- លោកស្រី ជិន ពៅ

អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត

បញ្ជាក់ក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់ឈ្មោះសហជីពឱ្យបានច្បាស់លាស់ ចូលក្នុងតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ ដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានឱ្យសហជីព ។
- ២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃពេញក្នុងមួយខែ ។
- ៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនប្រជុំកម្មករតែបីថ្ងៃបានហើយ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។
- ៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដកកាតុងចេញពីផ្លូវចេញចូលក្រុម C ដើម្បីឱ្យកម្មករងាយស្រួលក្នុងការចេញចូលធ្វើការ ។
- ៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដកតុលើ និងទូរដៃកចេញពីផ្លូវ ។
- ៦- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចាក់បទចម្រៀងឱ្យកម្មករស្តាប់នៅក្នុងម៉ោងធ្វើការងារ ។
- ៧- នៅពេលក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើការថែមម៉ោង សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងដល់កម្មករឱ្យបានដឹងមួយថ្ងៃមុន ។
- ៨- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកច្រកចេញចូលនៅក្រុម C បន្ថែមទៀត ដើម្បីឱ្យកម្មករងាយស្រួលក្នុងការចេញចូលធ្វើការ ។

ភាគីទាំងពីរបានស្នើសុំឱ្យអ្នកផ្សះផ្សាបញ្ជូនសំណុំរឿងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយបន្តពីព្រោះកន្លងមក ភាគីទាំងពីរបានធ្វើការចរចានៅក្រុមហ៊ុនម្តងរួចទៅហើយ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជា និងគ្នា ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទី ពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពស្របតាមនីតិវិធីឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ១២៨៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។



សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០១ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជំនុំសហជីព កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអសក្ខមកម្មករងារឱ្យបានល្អ ប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ដោយ ទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៨ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៨ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៨ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ១២៨៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៨ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃ ទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០២ ថ្ងៃត្រង់។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទ នេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៨ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ០២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ (ភាគីបានព្រមព្រៀង) និងចំណុចវិវាទទី៥ (ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដកការ ទាមទារ) ហើយចំណុចមិនសះជាមានចំនួន ៦ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ ទី៣ ទី៤ ទី៦ ទី៧ និងទី៨។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាបាតុលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តី ពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពី ប្រយោជន៍។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើ ចំណុចវិវាទ អំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេចដែល ជាប់កាតព្វកិច្ច តាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តី សម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តី សម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ។



Handwritten signature

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត បានយល់ព្រមពន្យារថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលពីថ្ងៃទី១៤ ទៅដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

តស៊ូតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ តស៊ូតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំណុំរឿងលេខ ១៣៧/១១-វិទ្យាយអេបិល ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- ឯកសាររូបភាព ចំនួន ៤ សន្លឹក ទាក់ទងនឹងច្រកចេញចូល ដែលមានបញ្ហា ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនប័ត្រសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ វិទ្យាយអេបិល ចុះបញ្ជីកាលខ ២២០២ ក.ប/វិក. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតលេខ ១៧៥ ក.ប ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមបញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ វិទ្យាយអេបិល ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ មួយរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីកាលនេះតទៅ ។

៣- លក្ខន្តិកៈសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ វិទ្យាយអេបិល បានចុះបញ្ជីកាលខ ២២០២ កប/វិក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វិទ្យាយអេបិល លេខ ១២៨៩ កប/អក/វិក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

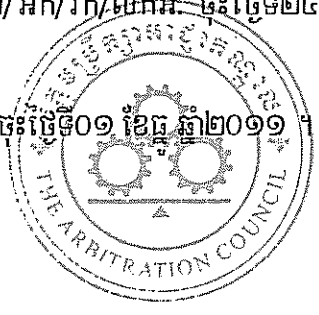
២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន វិទ្យាយអេបិល ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៨៤៥ កប/អក/វិក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៨៤៦ កប/អក/វិក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។



Mic

អន្តរាគមន៍

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន វីឡាយអេបិល សូស អ៊ិនដាសស្ត្រូល (ខេមបូឌា) ជាប្រភេទក្រុមហ៊ុនផលិតផលសំលៀកបំពាក់ ។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនសរុបប្រហែល២០០០នាក់ ។ សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ វីឡាយអេបិល គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។
- សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ វីឡាយអេបិល ពុំទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាព មួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ

- ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាពកន្លះថ្ងៃក្នុងមួយខែម្តង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល ។ ហើយបច្ចុប្បន្ន កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះមានប្រហែលជា ៥០ នាក់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពីមូលហេតុនៃការទាមទារនេះថា រយៈពេលកន្លះថ្ងៃ ដែលនិយោជកផ្តល់ជូននេះ គឺតិចណាស់ ពួកគាត់ពិបាកត្រឡប់មកធ្វើការវិញទាន់ពេលណាស់ ។ ជាទូទៅ អ្នកមានផ្ទៃពោះធ្វើដំណើរយឺតណាស់ ហើយបើពួកគាត់ទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះនៅមន្ទីរពេទ្យ បើមានអ្នកជំងឺច្រើន ពួកគាត់ត្រូវរង់ចាំទៀត ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនក៏មានការយោគយល់ដែរ គឺក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពកន្លះថ្ងៃក្នុងមួយខែម្តងនេះ សម្រាប់អ្នករស់នៅក្នុងភ្នំពេញ និងអ្នកនៅក្បែរភ្នំពេញ ។ ដោយឡែក ចំពោះអ្នកដែលរស់នៅឆ្ងាយ ដូចជានៅតាមបណ្តាខេត្ត ក្រុមហ៊ុននឹងអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងខែ ប៉ុន្តែពេលត្រឡប់មកវិញ ត្រូវយកសំបុត្រពេទ្យភ្ជាប់មកជាមួយ ដើម្បីបង្ហាញជូននិយោជក ។ ប៉ុន្តែ រហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ មិនមានកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះស្នើសុំទេ ពីព្រោះពួកគាត់ទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះនៅជិតកន្លែងស្នាក់នៅ គឺនៅក្នុងភ្នំពេញ និងនៅក្បែរភ្នំពេញ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែរក្សាជំហរទាមទារដដែល ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្រជុំកម្មករតែ ៣ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍

- ក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រជុំចំនួន ៦ ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃច័ន្ទ ទៅដល់ថ្ងៃសៅរ៍ ។ ការប្រជុំនេះ គឺធ្វើនៅក្នុងម៉ោងការងារ ហើយចំណាយពេលប្រហែលជាចំនួន ១៥ នាទី ដោយចាប់ផ្តើមពីម៉ោង ៧ និង ០០ ទៅ ៧ និង ១៥ នាទី ព្រឹក ។ ប៉ុន្តែពេលខ្លះម៉ោងប្រជុំអាចមានការបត់បែនទៅតាម



ចំនួនកម្មករនិយោជិត ។ ជាទូទៅ ពួកគាត់ចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការនៅម៉ោង ៧ និង ០០ ដល់ម៉ោង ១១ និង ០០ ថ្ងៃត្រង់ និងពីម៉ោង ០១ និង ០០ ដល់ម៉ោង ៤ និង ០០ រសៀល ។

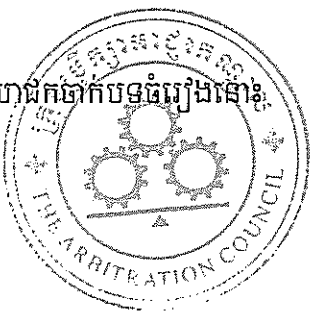
- កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រនេះ ពុំមែនជាប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល គិតតាមបរិមាណផលិតផលទេ (ដេរស៊ីបុង) ។ ដូចនេះ ការប្រជុំនេះពុំបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ពេលវេលា ដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួល ឬផលប្រយោជន៍ណាមួយរបស់កម្មករនិយោជិតទេ ។
- ការប្រជុំនេះធ្វើឡើងដោយប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែកជាមួយកម្មករនិយោជិត។ ការប្រជុំនេះ ជាទូទៅស្តីពីការពង្រឹងពិន័យ និងលើកកម្ពស់គុណភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ និយោជកពុំដែលមានការស្តីបន្ទោស ឬដាក់ពិន័យ ដល់កម្មករនិយោជិតទេ បើពួកគាត់ពុំបានចូលរួម ឬមកយឺតនៅពេលប្រជុំនេះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា មូលហេតុដែលពួកគាត់ទាមទារសុំបន្ថយការប្រជុំឱ្យមកត្រឹមចំនួន ៣ ថ្ងៃ នេះ ព្រោះពួកគាត់យល់ថា ការប្រជុំនេះហាក់ដូចជាមានសំពាធពីនិយោជក និងពួកគាត់មានភាពចុញទ្រាន់ ព្រោះការប្រជុំនេះ គឺនិយាយពីរឿងដដែលៗ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ការប្រជុំនេះ គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ហើយការអនុវត្តនេះ គឺដើម្បីពង្រឹងពិន័យ និងគុណភាពការងារឱ្យល្អតែប៉ុណ្ណោះ ។
- ក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិត ពុំដែលធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ ស្តីពីការប្រជុំមុននឹងចាប់ផ្តើមធ្វើការ ទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៤៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកកាតុងចេញពីផ្លូវចេញចូលក្រុម ស៊ី (C) ដើម្បីឱ្យកម្មករងាយស្រួលក្នុងការចេញចូលធ្វើការ

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ពុំមានវិវាទលើចំណុចទី៤ នេះទៀតទេ ដោយភាគីនិយោជកឯកភាពពន្លឿនក្នុងការដកកម្មករនិយោជិតមុនពេលចេញទៅផ្ទះឱ្យបានឆាប់បំផុត ដើម្បីជៀសវាងការកកស្ទះកើតឡើង ។

ចំណុចវិវាទទី៦៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចាក់បទចម្រៀងឱ្យកម្មករស្តាប់នៅក្នុងម៉ោងការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារនេះថា កម្មករភាគច្រើនចង់ស្តាប់បទចម្រៀង នៅពេលកំពុងធ្វើការ ដើម្បីជាការកំសាន្ត បំបាត់ការនឿយហត់ មិនងងុយគេង និងអារម្មណ៍ជ្រះថ្លា ហើយការស្តាប់នេះ វាជម្រុញឱ្យពួកគាត់ខំប្រឹងប្រែងធ្វើការបន្ថែមទៀត ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចរៀបចំចាក់ចម្រៀងឱ្យកម្មករនិយោជិតស្តាប់តាមការទាមទារបានទេ ដោយហេតុថា មិនមានច្បាប់ណាមួយត្រូវឱ្យនិយោជកធ្វើដូច្នោះ ។
- ភាគីទាំងពីរមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួម ដែលចែងអំពីការតំរូវឱ្យនិយោជកចាក់បទចម្រៀងនោះដែរ ។



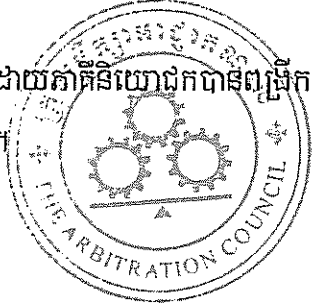
Handwritten signature

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានដឹងមួយថ្ងៃមុន

- ជាទូទៅក្រុមហ៊ុនតែងតែមានការងារបន្ថែមម៉ោងធ្វើ ដោយចាប់ផ្តើមពីម៉ោង ៤ ដល់ម៉ោង ៦ ល្ងាច ។
- ប៉ុន្តែពេលខ្លះ ក្នុងករណីបន្ទាន់ និយោជកមានការងារបន្ថែមម៉ោងដោយបន្តពីម៉ោង ៦ ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៧ និង ៤០ យប់ ទៀត ។ ចំពោះការថែមម៉ោងក្នុងរយៈពេលនេះ និយោជកមានជូនបាយ និងមានថយន្តជូនដំណើរកម្មករនិយោជិតត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ ។
- ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងឱ្យបានមុនមួយថ្ងៃ បើមានការថែមម៉ោងពីម៉ោង ៦ ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៧ និង ៤០ យប់ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារនេះថា បើពួកគាត់បានដឹងមុនមួយថ្ងៃ ពួកគាត់មានការងាយស្រួលណាត់អ្នកផ្ទះមកទទួល និងត្រៀមដាក់បាយមកហូប ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កន្លងមកនិយោជកបានជូនដំណឹងស្តីពីការថែមម៉ោងនេះ ពុំទៀងទាត់ទេ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យពួកគាត់មានការសំបាកក្នុងការណាត់អ្នកផ្ទះមកទទួល ឬអ្នកខ្លះពិបាករកមធ្យោបាយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកពុំអាចជូនដំណឹងចំនួនមួយថ្ងៃមុនទេ ក្នុងករណីដែលមានថែមម៉ោង ៦ ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៧ និង ៤០ យប់ ។ ជាទូទៅ និយោជកអាចនឹងជូនដំណឹងបានចំនួន ៣ ទៅ ៤ ម៉ោងមុន ហើយចំពោះមូលហេតុ គឺដោយសារតែក្រុមហ៊ុនមិនអាចដឹងមុនថា ត្រូវធ្វើការថែមម៉ោង ឬ អត់មុនពេលពិនិត្យលទ្ធផលជាក់ស្តែងពេលបញ្ចប់ម៉ោងការងារ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា និយោជកវិភាគលើទិន្នផលសម្រេចរបស់កម្មករនិយោជិតធ្វើឡើងជាប្រចាំថ្ងៃ ដូចនេះបើនិយោជករកឃើញថា ទិន្នផលការងាររបស់កម្មករនិយោជិតពុំបានតាមការកំណត់ទេ និយោជកនឹងជូនដំណឹងស្តីពីការថែមម៉ោង ពីម៉ោង ៦ ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៧ និង ៤០ យប់ ។ ហើយជាទូទៅការងារថែមម៉ោងទាំងអស់ គឺឈរលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ។ ដូចនេះ បើកម្មករនិយោជិតពុំពេញចិត្តធ្វើជាប់មានធុរៈ ក៏និយោជកមិនបង្ខំដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី៨ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកច្រកចេញចូលនៅក្រុមស៊ី (C) បន្ថែមទៀត ដើម្បីឱ្យកម្មករ និយោជិត ងាយស្រួលក្នុងការចេញចូលធ្វើការ

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ពុំមានវិវាទលើចំណុចទី៨នេះទៀតទេ ដោយភាគីនិយោជកបានពង្រីកទ្វារនៅច្រកចេញចូលផ្នែកស៊ី (C) ឱ្យមានលក្ខណៈធំទូលាយជាងមុនរួចហើយ ។



Handwritten signature or mark.

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទទាំងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើចំណុចវិវាទទាំងនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អ៊ឹម វេ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហ្វូល កាំវិមិត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៤) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទទី៣ (ប្រជុំបីថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍) គឺជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះវិវាទទាំងនេះពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងស្របច្បាប់របស់និយោជក ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ចំណែកចំណុចវិវាទទី២ (អនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃពេញក្នុងមួយខែ) ចំណុចវិវាទទី៦ (ចាក់បទចម្រៀងឱ្យកម្មករស្លាប់នៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ) និងចំណុចវិវាទទី៧ (ការទាមទារឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងបានមួយថ្ងៃមុន នៅពេលដែល មានការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ៦ព្រាច-៧ និង ៤០ នាទី ព្រាច) គឺមិនមែនវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ព្រោះវិវាទទាំងនេះ មិនមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយឡើយ ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាព មួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាការទាមទារដូចខាងក្រោម ៖

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារទាក់ទងនឹងការសុំអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាពចំនួនមួយថ្ងៃ ក្នុងមួយខែម្តង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ មិនមានចែងក្នុងច្បាប់ ឬកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកទេ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ មិនមែនជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ វាគឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ព្រោះជាការទាមទារផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ។

ជាគោលការណ៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ កាលណាសហជីពដែលធ្វើការទាមទារមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤២/០៩ រីវើរីច តិចស្តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៦២/១០ ចុង យ៉ូរី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៩) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់គុណវុឌ្ឍន៍ផ្នែកច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា “សហជីពត្រូវចុះបញ្ជីកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ” ។



Mac

បន្ថែមពីនេះ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា “សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួម សម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ ”។

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ សេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តឡើងសម្រាប់សើរឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់នោះទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥២/០៨-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) ។

តាមអង្គហេតុ សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ វីឡាយអេបិល ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមានបញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតប្រចាំរោងចក្រ វីឡាយអេបិល ទេ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករវិនិច្ឆ័យផ្ទៃពោះ ទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃពេញក្នុងមួយខែម្តង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅដដែល ។

ចំណុចវិវាទទី៣៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនប្រជុំកម្មករនិយោជិតតែ ៣ ថ្ងៃ បានហើយក្នុងមួយសប្តាហ៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាការទាមទារដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ២ កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ” ។

ទាក់ទងនឹងមាត្រា២ កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ល្អិតណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៤៧/០៨-ប្រ្រួន មិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៥៣/០៩-តាក ហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) ។

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចូលរួមប្រជុំមុននឹងចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការងារ។ ការប្រជុំនេះធ្វើឡើងចំនួន ៦ ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដោយចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃចន្ទ ទៅដល់ថ្ងៃសៅរ៍ ហើយចំណាយពេលប្រហែលជាចំនួន ១៥ នាទី ដោយពុំបានធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការខាតបង់ទេ។ ជាទូទៅការប្រជុំនេះ ស្តីអំពីការពង្រឹងគុណភាពការងារ និងពង្រឹងពីវិន័យរបស់កម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនមានការដាក់ពិន័យ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនបានចូលរួមប្រជុំ ឬមកមិនទាន់ម៉ោងប្រជុំទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏ពុំមានការខាតបង់ទាក់ទងទៅនឹងពេលវេលាធ្វើការ ឬត្រូវទទួលបានប្រាក់សំពាចផ្លូវចិត្តណាមួយ ឬមានខូចខាតប្រយោជន៍ អំពីការចូលរួមប្រជុំនេះដែរ ។



Handwritten signature or mark.

តាមរយៈអង្គហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជករៀបចំឱ្យមានការប្រជុំនេះ គឺក្នុង គោលបំណង ដើម្បីឱ្យមានការងាយស្រួលក្នុងការគ្រប់គ្រងសកម្មភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និងលើកតម្កើង ប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់ពួកគាត់តែប៉ុណ្ណោះ ហើយការប្រជុំនេះក៏ធ្វើឡើងនៅក្នុងម៉ោងការងាររបស់កម្មករ និយោជិតដែរ ពោលវាពុំបានប៉ះពាល់ ឬធ្វើឱ្យខ្វះខាតទៅនឹងភាពឯកជនរបស់ពួកគាត់ទេ ។

សរុបសេចក្តីទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការប្រជុំជារៀង រាល់ព្រឹក មុននឹងចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការនេះ គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ហើយដែលសិទ្ធិនេះ ធ្វើឡើងដោយត្រឹម ត្រូវ និងសមហេតុផល ពោលវាមិនបានប៉ះពាល់អ្វីទៅនឹងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតទេ ។ ដូចនេះ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនប្រជុំកម្មករតែ ៣ ថ្ងៃ ក្នុងមួយ សប្តាហ៍ ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចាក់បទចម្រៀងឱ្យកម្មករស្តាប់នៅក្នុងម៉ោងការងារ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចាក់ចម្រៀងឱ្យកម្មករនិយោជិតស្តាប់ ក្នុងម៉ោងធ្វើការ ដែរ ឬទេ?

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមិនធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬការអនុវត្តកន្លងមក ណាមួយស្តីពីការចាក់ចម្រៀងឱ្យកម្មករនិយោជិតស្តាប់នោះទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារឱ្យនិយោជកចាក់ចម្រៀងឱ្យកម្មករនិយោជិតស្តាប់ក្នុង ម៉ោងធ្វើការ មិនមានចែងក្នុងច្បាប់ ឬការអនុវត្តកន្លងមក ឬក៏កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជកឡើយ ។ ហេតុនេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

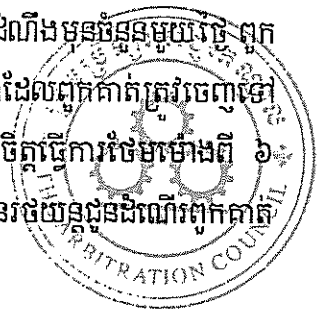
ជាគោលការណ៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ កាលណាសហជីព ដែលធ្វើការទាមទារមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ។ (សូមមើលការបកស្រាយហេតុផលចំណុចវិវាទ ទី២ ខាងលើ) ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក ចាក់ចម្រៀងស្តាប់នៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។

ចំណុចវិវាទទី៧៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យ បានដឹងមួយថ្ងៃមុន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតចំនួនមួយថ្ងៃ មុន ដែរ ឬ ទេ នៅពេលដែលពួកគាត់ស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោងពី ៦ ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៧ និង ៤០ នាទី យប់?

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា បើនិយោជកបានជូនដំណឹងមុនចំនួនមួយថ្ងៃ ពួក គាត់ងាយស្រួលនឹងរៀបចំបាយទឹកយកមកហូប និងណាត់អ្នកផ្ទះមកទទួលឱ្យចំពេលវេលាដែលពួកគាត់ត្រូវចេញទៅ ផ្ទះ ។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បើកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោងពី ៦ ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៧ និង ៤០ នាទីយប់ នោះ និយោជកនឹងផ្តល់ជូនបាយមួយពេល និងមានរបៀបជូនដំណឹងពួកគាត់



ត្រឡប់ទៅផ្ទះដោយសុវត្ថិភាព។ ដូចនេះ ទាក់ទងទៅនឹងការប្តូរម្តងម្កាលរបស់កម្មករនិយោជិត ពុំមែនជាបញ្ហាចោទ ដែល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវយកមកដោះស្រាយទៀតទេ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកក៏មានផលលំបាកដែរទាក់ទងទៅនឹង ការជូនដំណឹងឱ្យបានមុនចំនួនមួយថ្ងៃនេះ ព្រោះតាមការអនុវត្តជាក់ស្តែង និយោជកវិភាគលើទិន្នផលសម្រេចរបស់ កម្មករនិយោជិតធ្វើឡើងជាប្រចាំថ្ងៃ ដូចនេះបើនិយោជករកឃើញថា ទិន្នផលការងាររបស់កម្មករនិយោជិតពុំបាន តាមការកំណត់ទេ និយោជកនឹងតម្រូវឱ្យមានការថែមម៉ោង ពីម៉ោង ៦ ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៧ និង ៤០ នាទីយប់។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកក៏មានឆន្ទៈក្នុងការជូនដំណឹងឱ្យមុនដែរ ប៉ុន្តែនិយោជកពុំ អាចធ្វើទៅបាន ហេតុនេះហើយទើបពួកគាត់ព្យាយាមជូនដំណឹងនៅម៉ោង ៤ ល្ងាច ក្នុងករណីមានការបន្ថែមម៉ោង នេះ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមិនធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬការអនុវត្តក្នុងមក ណាមួយស្តីការជូនដំណឹងមុនពីការថែមម៉ោងនោះទេ។ មួយវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏រកមិនឃើញថា មានច្បាប់ណាកំណត់ឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងពីការថែមម៉ោងនោះទេ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា នៅពេលដែលមានការងារបន្ថែមម៉ោង ដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ គឺនិយោជកពុំដែលបង្ខិតបង្ខំ ឬ ដាក់ពិន័យ ឬដាក់សំពាធអ្វីទេ ពោលគឺឈរលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។ ហេតុនេះ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករ និយោជិត គឺជាការទាមទារផលប្រយោជន៍។

ជាគោលការណ៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបដិសេធពិចារណវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ កាលណាសហជីព ដែលធ្វើការទាមទារមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ (សូមមើលការបកស្រាយហេតុផលចំណុចវិវាទ ទី២ ខាងលើ)។

ដូចនេះ សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យនិយោជក ជូនដំណឹងបានមុនចំនួនមួយថ្ងៃ នៅពេលដែលមានថែមម៉ោងពីម៉ោង ៦ ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៧ និង ៤០ នាទីយប់។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

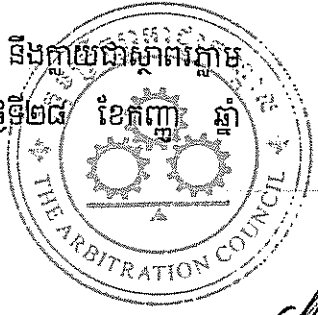
១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនប្រជុំកម្មករតែ ៣ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។



(Handwritten signature)

២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

ចំណុចវិវាទទី២ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ទៅ ពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃពេញក្នុងមួយខែម្តង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅដដែល ។

ចំណុចវិវាទទី៦៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកចាក់ចម្រៀងស្តាប់នៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទារកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងបានមុនចំនួនមួយថ្ងៃ នៅពេល ដែលមានថែមម៉ោង ពីម៉ោង ៦ ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៧ និង ៤០ នាទី យប់ ។

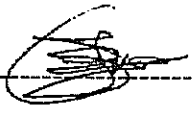
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍៖

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

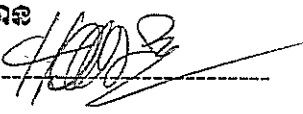
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក៖

ឈ្មោះ ៖ អ៊ុក វី

ហត្ថលេខា: _____ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖

ឈ្មោះ ៖ អន ណន

ហត្ថលេខា: _____ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ែន ម៉ុនឈា

ហត្ថលេខា: _____ 