

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង៖ ១៧៥/១១-ក្នុងស អាជ្ញាវេល
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ ថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖ អាន វិរៈ
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ៖ រុន សារ៉ាយ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ភ្នំប័ណ្ណ អាជ្ញាវេល លីមីតធីត

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិអង្គ សង្កាត់កន្ទោក ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៥០ ៩៥៤

ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក ស៊ុន ភន

មន្ត្រីទំនាក់ទំនងការងារ

២- លោក គឹម សំអាង

ជំនួយការប្រធានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

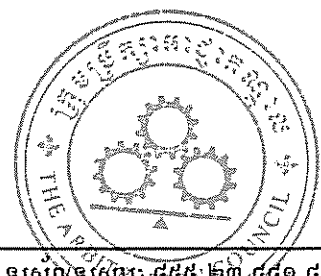
ឈ្មោះ ៖ សហគ័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត

- សហជីពកម្មករនិយោជិត នៃក្រុម ភ្នំប័ណ្ណ អាជ្ញាវេល

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិអង្គ សង្កាត់កន្ទោក ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩២ ៤៧៤ ១៨៦

ទូរសារ ៖ គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោក ម៉ែ ស៊ីម៉ា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
- ២- លោក ខៀវ ហ៊ុនសែន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
- ៣- កញ្ញា កែវ នាង អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ
- ៤- កញ្ញា ញឹក កញ្ញា លេខាធិការសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ
- ៥- កញ្ញា ស៊ឹម មុនី ប្រធានសហជីពស្មារតីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ
- ៦- លោក អ៊ី ស៊ុនដា បុគ្គលិក Shipping

បញ្ហាគ្រោះថ្នាក់

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

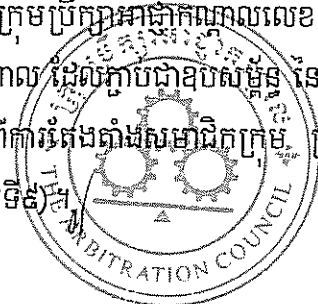
១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន កុំឱ្យមានការដាក់ពិន្ទុវាយតម្លៃមកលើកម្មករបន្តទៀត ព្រោះការដាក់ពិន្ទុរបៀបនេះជាការគំរាមកំហែងគាបសង្កត់មកលើកម្មករ និងសហជីព ដើម្បីជាលេសក្នុងការបញ្ឈប់ ពីការងារបានដោយងាយ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ការដាក់ពិន្ទុនេះ មិនមែនគំរាមកំហែងគាបសង្កត់ មកលើកម្មករ និងសហជីពទេ គឺជាការវាយតម្លៃពីអាកប្បកិរិយា គុណភាពការងារ យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និង តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរប្រធានក្រុមស៊ីបភីងឈ្មោះ Ei Chaiong តាមការ ស្នើសុំរបស់បុគ្គលិកស៊ីបភីង ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្លាស់ប្តូរប្រធានស៊ីបភីងឈ្មោះ Ei Chaiong បានឡើយ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការណែនាំដល់គាត់ឱ្យមានអាកប្បកិរិយាសមរម្យជាមួយបុគ្គលិកក្នុង ម៉ោងធ្វើការងារ ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ពិភាក្សាជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅពេលធ្វើការថែម ម៉ោងខុសប្រក្រតី ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចពិភាក្សាជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបានទេចំពោះ ការធ្វើការថែមម៉ោង ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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



ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាមិត្តនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ១៤១៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០៥ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ០២ រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពកម្មករ និយោជិត លេខ ១២៧/១១ សសក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអកូឡូ ការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សារជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជាដឹងគ្នាចំនួន ៣ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៩ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ១៤១៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅ ថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ០២ រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅ នឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែពុំមានចំណុចវិវាទណា មួយទទួលបានលទ្ធផលសះជាដឹងគ្នាទេ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពី ប្រយោជន៍។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទ អំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះ ជាសេចក្តីសម្រេចដែលជាប់កាតព្វកិច្ច តាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តី សម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍។



ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ និងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោម តាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ ។

នៅថ្ងៃសវនាការភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត បានយល់ព្រមពន្យារថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាលពីថ្ងៃទី១៦ ទៅដល់ថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ឥស្សតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

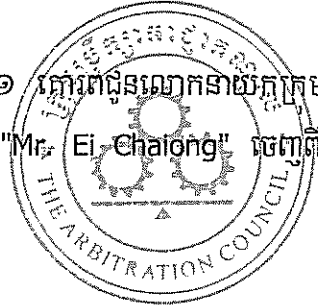
ឯកសារ ឥស្សតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ក្លប័ល អាប៉ាវែល ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ក្លប័ល អាប៉ាវែល ជួបលោក គឹម សំអាង និងលោក ស្នង ភន ចុះ ថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្សាស្កា ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤ ។
- ៤- តារាងដាក់ពិន្ទុសំរាប់ការវាយតម្លៃមួយមុខៗពិន្ទុខ្ពស់ ១០ ។
- ៥- លិខិតបំភ្លឺទាក់ទងនឹងរបាយការណ៍សង្ខេបរបស់ផ្នែក Shipping ដែលធ្វើទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំរាប់សំណុំរឿងលេខ ១៧៥/១១ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

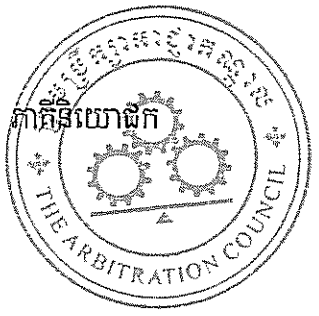
- ១- ស្នាមមេដៃបុគ្គលិក Shipping គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ក្លប័ល អាប៉ាវែល ស្តីពីសំណើសុំផ្តាស់ ប្តូរប្រធានផ្នែក Shipping "Mr. Ei Chaiong" ចេញពីផ្នែក Shipping ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១ ។
- ២- បញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួមប្រជុំថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៣- ស្នាមមេដៃបុគ្គលិក Shipping ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ក្លប័ល អាប៉ាវែល ស្តីពីសំណើសុំផ្តាស់ប្តូរប្រធានផ្នែក Shipping "Mr. Ei Chaiong" ចេញពីផ្នែក Shipping ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។



- ៤- ស្នាមមេដៃបុគ្គលិក Shipping គោរពជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត ស្តីពីសំណើសុំជួយដោះស្រាយបញ្ហាដល់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាបុគ្គលិក Shipping នៃក្រុមហ៊ុន កូប័ល អាប៉ាវែល និង JIT Textiles ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៥- ឯកសារដែលលោក Ei Chai Ong បានកាត់លុយបុគ្គលិកចំនួន USD ១០០.០០ ពីបុគ្គលិកឈ្មោះ ប៉ុន រចនា, អ៊ូ ចាន់សុវណ្ណារ៉ា, អ៊ី ស៊ុនដា និងជូង លីណា នៅថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៦- ឯកសារដែលលោក Ei Chai Ong ចុះផ្សាយតាមរយៈគេហទំព័រ <http://www.camhr.com> ដើម្បីជ្រើសរើសបុគ្គលិកថ្មីចំនួន ២ នាក់ បម្រុងមកជំនួសលោក ច្រឹង វណ្ណនី និងលោក រឿន រដ្ឋា ។
- ៧- ឯកសារដែលលោក Ei Chai Ong បានកាត់លុយបុគ្គលិកចំនួន USD ១០០.០០ ពីបុគ្គលិកឈ្មោះ ឡេង បញ្ញា នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៨- របាយការណ៍សង្ខេបដែលលោក Ei Chai Ong បានធ្វើមកលើបុគ្គលិកផ្នែក Shipping ប្រចាំក្រុមហ៊ុន Global Apparel និង JIT Textiles ។
- ក- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
 - ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន កូប័ល អាប៉ាវែល លេខ ១៤១៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។
 - ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន កូប័ល អាប៉ាវែល ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
 - ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៩៣៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។
 - ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៩៣៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។
 - ៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម ៥



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន កូប៉ែល អាប៉ាវែល លីមីធីត គឺជាក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់។ ក្រុមហ៊ុននេះ ជួលកម្មករ និយោជិតសរុបចំនួនប្រហែលជា ២៥៨១ នាក់។
- សហជីពកម្មករនិយោជិត ប្រចាំរោងចក្រ កូប៉ែល អាប៉ាវែល គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មាន សមាជិកចំនួន ៤០០ នាក់ ប៉ុន្តែកាត់ភាគទានបានតែចំនួន ២០០ នាក់ប៉ុណ្ណោះ។ សហជីពមិនទាន់មានភាព ជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារក្រុមហ៊ុនកុំឱ្យដាក់ពិន្ទុវាយតម្លៃមកលើកម្មករនិយោជិត

- កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបំរើការងារនៅក្រុមហ៊ុន កូប៉ែល អាប៉ាវែល ទាំងអស់មានកិច្ចសន្យាការងារ ២ ប្រភេទ គឺកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ៣ ខែម្តង និងកិច្ចសន្យាមានចំរើរវេលាមិនកំណត់ ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរវេលាទាំងអស់ មុននឹងកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវដល់កាលកំណត់ និយោជកនឹងធ្វើវាយតម្លៃលើលក្ខណៈសម្បត្តិ និងគុណភាពការងាររបស់ពួកគាត់ ជាមុនសិន មុននឹងសម្រេចថា ត្រូវបន្ត ឬក៏ត្រូវបញ្ចប់ត្រឹមនេះ ។
- ការវាយតម្លៃនេះ មានដូចជាវាយតម្លៃទៅលើអាកប្បកិរិយាជាមួយថ្នាក់លើ ការទទួលខុសត្រូវទៅលើ ការងារ គុណភាពការងារ បរិមាណការងារ និងវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិត។ ជាទូទៅ ប្រធានក្រុមជា អ្នកធ្វើការវាយតម្លៃនេះ។ ពិន្ទុខ្ពស់បំផុតក្នុងការវាយតម្លៃនេះ មានចំនួន ៥០ ប៉ុន្តែ បើកម្មករនិយោជិត ទទួលបានចំនួន ២៥ ពិន្ទុ ឡើងទៅនោះ គឺចាត់ទុកថា ពួកគាត់បានជាប់ពីការវាយតម្លៃនេះហើយ។ ក្នុង ករណីមានកម្មករនិយោជិតធ្លាក់ពិន្ទុ ដោយមិនត្រូវបន្តកិច្ចសន្យាទៅមុខទៀត កម្មករនិយោជិតនោះអាច ទៅតវ៉ាទៅប្រធានក្រុមផ្ទាល់ ឬរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនបាន។ បុគ្គលិករដ្ឋបាលនឹងធ្វើការស្រាវជ្រាវពិចារណា លើការតវ៉ានេះ។ ការវាយតម្លៃនេះ ធ្វើឡើងជារៀងរាល់ពេលចំនួន ១៥ ថ្ងៃមុននឹងកិច្ចសន្យាការងារដល់ កាលកំណត់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមានការព្រួយបារម្ភថា បើប្រធានក្រុមពុំពេញចិត្តនៅចំណុចណាមួយ ប្រធានក្រុមនឹង វាយតម្លៃឱ្យពួកគាត់ធ្លាក់តែម្តង ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតអាចនឹងងាយបាត់បង់ការងារណាស់។ ដូចនេះ ហើយពួកគាត់ស្នើសុំឱ្យនិយោជកលុបបំបាត់ការវាយតម្លៃនេះចេញ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា មុននឹងឈានទៅការមិនបន្តកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ចំរើរវេលារបស់ កម្មករនិយោជិតនោះ និយោជកតែងតែមានការណែនាំ ឬព្រមានជាមុនសិន ដើម្បីឱ្យកម្មករឱ្យពួកគាត់ធ្វើ ការកែប្រែអត្តចរិត និងខិតខំធ្វើការឡើងវិញ។ ភាគីនិយោជកបានបន្ថែមទៀតថា ក្នុងករណីកម្មករ និយោជិតរកឃើញថាប្រធានក្រុមទំលាក់ពិន្ទុគាត់ដោយមិនត្រឹមត្រូវ កម្មករនិយោជិតអាចប្តឹងមករដ្ឋបាល ក្រុមហ៊ុនបាន ម៉្យាងវិញទៀត ខាងរដ្ឋបាលក៏ធ្វើការពិនិត្យមើលផងដែរ បើការដាក់ពិន្ទុនោះមិនត្រឹមត្រូវ ។

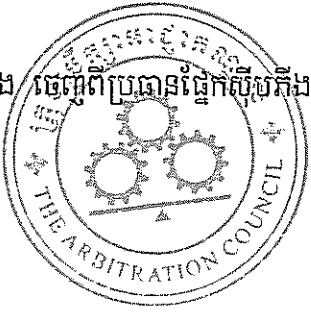


ខាងរដ្ឋបាលនឹងធ្វើការសាកសួរប្រធានក្រុម មុននឹងសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាថ្មីដល់កម្មករនិយោជិតរូបនោះ ។

- ជាទូទៅ និយោជកត្រូវវាយតម្លៃពិន្ទុកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ម្តងៗ មានចំនួនពី ៣០០ ទៅ ៣៥០ នាក់ និងមានកម្មករនិយោជិតចំនួនពី ៣ ទៅ ៤ នាក់ ប៉ុណ្ណោះ ដែល ធ្លាក់ពីការវាយតម្លៃនេះ ។
- កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារក្នុងចំណុចនេះ តែងតែត្រូវបាននិយោជកបន្តកិច្ចសន្យារហូតមក ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរប្រធានស៊ីបភីង (ផ្នែកដឹកជញ្ជូន) ឈ្មោះ អ៊ី ឆាយអ៊ុង (Ei Chaiong) ចេញពីការងារ

- មានស្នាមមេដៃបុគ្គលិកចំនួន ១៩ នាក់ ផ្នែកស៊ីបភីង បានធ្វើការស្នើសុំផ្លាស់ប្តូរលោក អ៊ី ឆាយអ៊ុង ដែល មានតួនាទីជាប្រធានស៊ីបភីងចេញពីការងារ តាមរយៈលិខិត ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា បុគ្គលិក អ៊ី ឆាយអ៊ុង ដែលមានតួនាទីជាប្រធានស៊ីបភីង មាន អត្តចរិតពិបាកនឹងធ្វើការជាមួយណាស់ ។ កន្លងមក ក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានស៊ីបភីងរូបនេះ មាន បុគ្គលិកចំនួនពីរនាក់ បានលាលប់ពីការងារ ដោយសារពុំអាចទ្រាំទ្រនូវអត្តចរិតរបស់គាត់បាន ។ ប្រធាន ស៊ីបភីងនេះ ធ្លាប់បានប្រើពាក្យសម្តីមិនសមរម្យមកលើបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់ ដូចជាប្រើពាក្យថា ឆ្កុត ភ្លើ ហើយពេលខ្លះគាត់បានគ្រវ៉ាត់ឯកសារនៅចំពោះបុគ្គលិកទៀតផង ។ ប្រធានស៊ីបភីងនេះ តែងតែបារម្ភ ខ្លាចបុគ្គលិកគេងចំណេញពីក្រុមហ៊ុន តួយ៉ាងដូចជា ការងារបន្ទាន់ខ្លះតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកត្រូវធ្វើការបន្ថែម ម៉ោងដើម្បីបញ្ចប់វា ប៉ុន្តែគាត់មិនអនុញ្ញាតទេ ព្រោះខ្លាចបុគ្គលិកទទួលបានប្រាក់ខែបន្ថែមពីការថែម ម៉ោងនេះ ។ សរុបសេចក្តីទៅ គាត់ពុំដែលផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិកទេ មានតែការប្រើពាក្យសម្តី និងអាកប្បកិរិយាមិនសមរម្យចំពោះបុគ្គលិកទៅវិញ ។ ភាគីនិយោជកពុំបានជំទាស់ទៅនឹងការលើកឡើង នេះទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា កន្លងមកនិយោជកធ្លាប់បានធ្វើការអប់រំ និងណែនាំប្រធានស៊ីបភីងរូប នេះឱ្យមានប្រាស្រ័យល្អជាមួយបុគ្គលិក បង្កើនភាពស្និទ្ធស្នាលជាមួយបុគ្គលិក ដើម្បីកាត់បន្ថយទំនាស់នៅទី កន្លែងការងារ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា គាត់ពុំអាចផ្លាស់ប្តូរលោក អ៊ី ឆាយអ៊ុង ចេញពីប្រធានផ្នែកស៊ីបភីងទេ ព្រោះគាត់បានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន ។



ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ត្រូវពិភាក្សាជាមួយនិងសហជីព នៅពេលមានការងារថែម ម៉ោងខុសប្រក្រតី

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ពេលក្រុមហ៊ុនស្នើឱ្យកម្មករធ្វើការថែមម៉ោងលើសពីធម្មតា ពោលគឺ លើសពី ២ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ នោះក្រុមហ៊ុនត្រូវពិភាក្សាអំពីការងារបន្ថែមម៉ោងនេះជាមួយនិង សហជីព ព្រោះសហជីពតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត និងការពារផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត។ ទន្ទឹម នឹងនេះដែរ ប្រធានក្រុមអាចតាបសង្កត់កម្មករនិយោជិត បើពួកគាត់មិនព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការងារបន្ថែមម៉ោង គឺផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ។ បើកម្មករនិយោជិត ស្ម័គ្រចិត្តធ្វើ ទើបនិយោជកឱ្យពួកគាត់ធ្វើ។ និយោជកមិនដែលបង្ខំឱ្យពួកគាត់ធ្វើ ឬដាក់សម្ពាធទេ ។ ម៉្យាងវិញទៀត ក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួន ៩ ដូចនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចពិភាក្សាជាមួយសហជីពតែ មួយនេះ ហើយមិនពិភាក្សាជាមួយនិងសហជីពផ្សេងទៀតនោះទេ ហើយច្បាប់ក៏មិនបានកំណត់ឱ្យក្រុម ហ៊ុនពិភាក្សាជាមួយនិងសហជីពលើការងារថែមម៉ោងនេះដែរ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀងទាក់ទងនឹងចំណុចទាមទារនេះទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារក្រុមហ៊ុនកុំឱ្យដាក់ពិន្ទុវាយតម្លៃមកលើកម្មករនិយោជិត

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ? ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អ៊ម វេ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហុល ការិយុធ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៤) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារសុំកុំឱ្យនិយោជកដាក់ពិន្ទុវាយតម្លៃមកលើកម្មករ និយោជិត គឺជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះវិវាទនេះ វាបានទាក់ទងនឹងការបន្ត ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារការងារដែលមាន កំណត់ចំរើរវេលារបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកធ្វើការវាយតម្លៃទៅលើលក្ខណៈសម្បត្តិការងារកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ច សន្យាការងារកំណត់ចំរើរវេលាទាំងអស់ មុននឹងសម្រេចថា តើត្រូវបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូនពួកគាត់ទៅទៀត ឬត្រូវ បញ្ចប់។ ភាគីកម្មករនិយោជិតគ្រាន់តែមានការព្រួយបារម្ភថា បើប្រធានក្រុមពុំពេញចិត្តទៅចំណុចណាមួយ ប្រធាន ក្រុមនឹងវាយតម្លៃឱ្យពួកគាត់ធ្លាក់តែម្តង ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតអាចនឹងងាយបាត់បង់ការងារណាស់។ ដូចនេះ ហើយពួកគាត់ស្នើសុំឱ្យនិយោជកលុបបំបាត់ការវាយតម្លៃនេះចេញ ។ កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារក្នុងចំណុចនេះ



សុទ្ធតែមិនធ្លាប់ត្រូវបានធ្លាក់ពីការវាយតម្លៃនេះទេ ហើយតែងតែត្រូវបាននិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន កំណត់ចំរើរវេលារបស់គាត់រហូតមក ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ គឺជាវិវាទដែលមិនមានអង្គហេតុជាក់លាក់ទាក់ទងនឹង ការតវ៉ាចំពោះការវាយតម្លៃដោយនិយោជកដើម្បីបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនាពេលបច្ចុប្បន្នឡើយ ។

ទាក់ទងនឹងការទាមទារសម្រាប់ថ្ងៃអនាគត នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិក ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា “ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្កើតឡើង ដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះការងារ មិនមែន ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលមិនទាន់កើតឡើងនោះទេ ” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលខាង លើដែរ ពីព្រោះគ្មានអ្នកណាអាចទាយទុកមុន ពីហេតុការណ៍ដែលនឹងកើតមានឡើងនៅពេលអនាគតទេថា តើមាន សិទ្ធិជាក់លាក់ណាត្រូវបានបំពានដែលតម្រូវឱ្យមានការបកស្រាយ? នៅពេលណា? កម្មករនិយោជិតណាខ្លះដែលត្រូវ ប៉ះពាល់ ដូចជា ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារ? នៅក្រុមណា? ផ្នែកណា? មានប៉ុន្មាននាក់? តើក្រុមហ៊ុន ពិតជាបានវាយតម្លៃការងារកម្មករនិយោជិតដោយត្រឹមត្រូវ ឬមិនត្រឹមត្រូវយ៉ាងណានោះ ។ល ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បដិសេធពិចារណាការទាមទារដែលមានកម្មវត្ថុជាវិវាទ អនាគត ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៨/០៤-ស៊ីធីញីវ ហេតុផលចំណុច វិវាទទី៤, លេខ ៣៦/០៦- ម៉ុងដូតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៥៨/០៧-៨ ស្ពារ ស្តតវើវ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៨១/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣) ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក លុបចោលការវាយតម្លៃលើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ។

ចំណុចវិវាទទី២៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរប្រធានស៊ីបភីង ឈ្មោះ អឺ ឆាយអឺង (Ei Chaiong) ចេញពីការងារ

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការស្នើរសុំផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិកចេញពីការងារជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះថា វាទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានផ្នែក ស៊ីបភីង ឈ្មោះ អឺ ឆាយអឺង ចេញពីការងារដែរ ឬ ទេ?

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទង ផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាកណ្តាលហើយអាចនឹងធ្វើទៅ តាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ” ។



មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដែលត្រូវបានអនុម័តកាលពីឆ្នាំ២០០៧ បានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារផងដែរថា “ កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ ” ។

តាមន័យនេះ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីបានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមាត្រាខាងលើនេះ គឺបំពេញនិយមន័យឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក ។ ជាក់ស្តែងមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារក៏ស្ថិតនៅក្រោមវិធានទូទៅនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាផងដែរ ដែលបច្ចុប្បន្ននេះស្ថិតនៅក្រោមក្រមរដ្ឋប្បវេណី ។

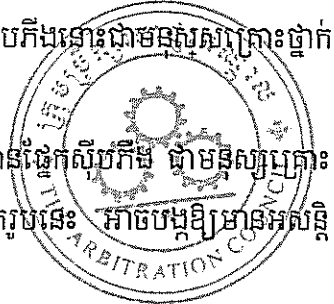
មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានចែងថា “ កិច្ចសន្យា គឺជាវិវិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច ” ។

យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៦៤ និងមាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈព្រមព្រៀងរបស់ភាគីពីរ ឬភាគីច្រើនគ្នា ដែលក្នុងនោះអាចជាភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយមានតែភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យាទេ ដែលអាចធ្វើការរំលាយ ឬកែប្រែកិច្ចសន្យាកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាបាន ។ ចំណែកឯ ភាគីទីបីដែលជាភាគីក្រៅកិច្ចសន្យាពុំអាចមកធ្វើការកែប្រែ ឬរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះបានទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា “ កម្មករនិយោជិត មិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ រឺផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះអាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យមានអសន្តិសុខការងារជាក់លាក់ណាមួយ ” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៥៤/០៤-ចុង យ៉ូវ ហេតុផលវិវាទទី៥ និងលេខ១២៤/១០-ជូន តិចថាយលី) ។

តាមអង្គហេតុ ភាគីបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន ក្លប័ល អាប៉ាវែល បានទាមទារឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានផ្នែកស៊ីបភីង ចេញពីផ្នែកនេះ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រធានផ្នែកស៊ីបភីងរូបនេះ និងនិយោជកមានកិច្ចសន្យាការងារដោយឡែកមួយជាមួយគ្នា ។ ដូចនេះ ភាគីបុគ្គលិកដែលជាដើមបណ្តឹង គឺជាភាគីទី៣ ដែលនៅក្រៅកិច្ចសន្យាការងាររវាងប្រធានផ្នែកស៊ីបភីង និងនិយោជក ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីបុគ្គលិកពុំមានសិទ្ធិបង្គាប់ ឬកែប្រែកិច្ចសន្យាការងាររបស់ប្រធានផ្នែកស៊ីបភីង និងនិយោជកបានទេ ប៉ុន្តែ លើកលែងតែភាគីបុគ្គលិក អាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា ប្រធានផ្នែកស៊ីបភីងនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬទីតាំងការងារនោះបាន ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងពិចារណាបន្តទៀតថា តើប្រធានផ្នែកស៊ីបភីង ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាទុកបុគ្គលិករូបនេះ អាចបង្កឱ្យមានអសន្តិសុខការងារជាក់លាក់ណាមួយដែរ ឬទេ? /



នៅក្នុងសវនាការ ភាគីបុគ្គលិកដែលទាមទារក្នុងចំណុចនេះ បានអះអាងថា ប្រធានផ្នែកស៊ីបភីងរូបនេះ ធ្លាប់ បានប្រើពាក្យសំដី និងអាកប្បកិរិយាមិនតប្បីមកលើបុគ្គលិកក្រោមបង្គាប់ ដូចជា ប្រើពាក្យឆ្គួត ភ្លើ និងបានគ្រវាត់ ឯកសារនៅចំពោះបុគ្គលិកទៀតផង។ ភាគីបុគ្គលិកបន្តថា គាត់តែងតែបានឃើញបុគ្គលិកកេងចំណេញពីក្រុមហ៊ុន តួយ៉ាងដូចជា ការងារបន្ទាន់ខ្លះតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកត្រូវធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដើម្បីបញ្ចប់ ប៉ុន្តែគាត់មិនអនុញ្ញាតិទេ ព្រោះ ខ្លាចបុគ្គលិកទទួលបានប្រាក់ខែបន្ថែមពីការថែមម៉ោងនេះ។ សរុបសេចក្តីទៅ គាត់ពុំដែលផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ បុគ្គលិកទេ មានតែការប្រើពាក្យសម្តី និងអាកប្បកិរិយាមិនសមរម្យចំពោះបុគ្គលិកទៅវិញ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទង្វើមួយចំនួនរបស់ប្រធានផ្នែកស៊ីបភីងនេះ ពិតជា មិនសមរម្យមែន ដូចជា ការប្រើកាយវិការ ពាក្យសំដីមិនតប្បីទៅលើបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ព្រោះទង្វើនេះ វាអាច ប៉ះពាល់ទៅនឹងផ្នែកសតិអារម្មណ៍ និងទំនាក់ទំនងនៅកន្លែងការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុង ការគ្រប់គ្រងការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ជាពិសេសក្នុងករណីប្រធានផ្នែកស៊ីបភីង និយោជកអាចចាត់វិធានការទៅ តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន តួយ៉ាង មានការណែនាំ ព្រមានផ្តាច់មាត់ ឬលាយលក្ខណ៍អក្សរ បើរកឃើញថា គាត់នៅតែបន្តឥរិយាបថមិនសមរម្យតទៅទៀត។

ក្រៅពីការអះអាងខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា គាត់ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដែលមិន អាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុនបាន ហើយដែលការរក្សាទុកគាត់នៅក្នុងរោងចក្រ អាចបង្កឱ្យមានអសន្តិសុខការងារជាក់ លាក់ណាមួយដែលធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវតែធ្វើការផ្លាស់ប្តូរគាត់ពីការងារនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់បុគ្គលិកដែលឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរ លោក អឺ ឆាយអ៊ុង (Ei Chaiong) ចេញពីផ្នែកស៊ីបភីង។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារក្រុមហ៊ុនពិភាក្សាជាមួយនឹងសហជីព ពេលការងារថែមម៉ោងខុសប្រក្រតី

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬផល ប្រយោជន៍?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ដោយហេតុថា ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានត្រាច្បាប់ស្តីពីការងារដែលចែងអំពីការពិភាក្សារវាងសហជីព និងនិយោជក ទាក់ ទងនឹងការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ ម៉្យាងវិញទៀត ភាគីទាំងពីរក៏មិនធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀងទាក់ទងនឹងការទាម ទារខាងលើនេះដែរ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជា តំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណា វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុត នៅក្នុងរោងចក្រ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤២/០៩ រឿងរ៉ាវ តិចស្តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ២ និងលេខ ៦២/១០ ចុង យ៉ូវ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៩) ។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ផ្តល់គុណវុឌ្ឍន៍ផ្នែកច្បាប់ក្នុង ការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា “សហជីពត្រូវចុះបញ្ជីកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុង មាត្រានេះ” ។

បន្ថែមពីនេះ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា “សេចក្តីបង្គាប់ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍និងមកជំនួសអនុសញ្ញារួម សម្រាប់ រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ”។

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ សេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេល មួយឆ្នាំ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការ ធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តឡើងសម្រាប់សើរឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុត កំណត់នោះទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥២/០៨-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២)។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ ក្នុងល អាប៉ាវែល ពុំទាន់ទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅឡើយទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពនេះពុំទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាង ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅ ក្នុងក្រុមហ៊ុននៅឡើយ ។

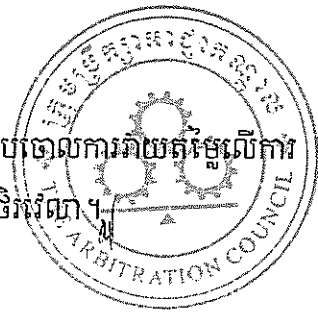
ហេតុដូច្នេះនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យ និយោជកពិភាក្សាជាមួយនឹងសហជីព នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងខុសប្រក្រតី ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញ សេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

ចំណុចវិវាទទី១៖ បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកលុបចោលការវាយតម្លៃលើការ ងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើន។



ចំណុចវិវាទទី២ ៖ បដិសេធការទាមទាររបស់បុគ្គលិកដែលឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរ លោក អ៊ី ឆាយអ៊ុង (Ei Chaiong)
ចេញពីផ្នែកស៊ីបភីង ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម
ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ
២០១០ ។

២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ បដិសេធពិធានណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកពិភាក្សាជាមួយនិងសហជីព
កម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ ក្នុងរយៈពេល ១០ ខែ នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងខុសប្រក្រតី ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់
ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈ
ពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក៖

ឈ្មោះ ៖ អ៊ុន សុទ្ធី

ហត្ថលេខា: _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖

ឈ្មោះ ៖ អាន វិរៈ

ហត្ថលេខា: _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល៖

ឈ្មោះ ៖ រុន សារ៉ុន

ហត្ថលេខា: _____

