

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ៤១/១២ - មែកណេតធី ហ្វីតវែរ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ ម៉ារ សំបូរណា
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ទួន ស៊ីផាន់
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ រុន សារ៉ាយ

ភាគីទាំងពីរខាង

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន មែកណេតធី ហ្វីតវែរ
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិជ្រុងសង្កាត់ត្រពាំងក្រសាំង ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៧ ៨៨៧ ៦៨៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| ១- លោក TANG DAVID MINHAO | អគ្គលេខាធិការនិយោជក |
| ២- លោកស្រី CHEN CHIN PI | អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ |
| ៣- លោកស្រី សុខ ផេង | ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល |

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
- សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ MAGNATE FOOTWEAR
អាសយដ្ឋាន ៖ បុរីសឡា ផ្ទះលេខ ៣០ សេ ផ្លូវលេខ ៣៧១ សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌស្វាយដំរី រាជធានីភ្នំពេញ



ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៦៥៧ ៥៥៦

ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លោក ឃឹន សុខន អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
- ២- លោក ហួរ ពៅ ជំនួយការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
- ៣- កញ្ញា គៀន គឹមស្រស់ ជំនួយការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
- ៤- លោក ម៉េង ម៉ុន ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- ៥- លោក ស៊ុន ធីម អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- ៦- លោក សាត់ សុផល លេខាសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- ៧- លោក ឈាន ប៊ុនឈឿន ប្រធានសហជីពអានុភាពកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- ៨- លោក វ៉ាន វន ជំនួយការសហជីពអានុភាពកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- ៩- កញ្ញា វី ម៉ាច ប្រធានសហជីពឥទ្ធិពលកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- ១០- កញ្ញា វិន គន្ធី លេខាសហជីពអានុភាពកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- ១១- កញ្ញា ងង់ សោភ័ណ្ណ អនុប្រធានសហជីពឥទ្ធិពលកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន

បញ្ជាក់កិច្ចការ

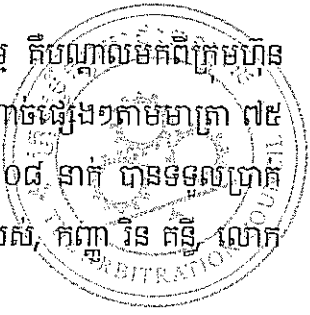
(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅដល់កម្មករម្នាក់ៗចំនួន ២០ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ឱ្យឡើយ ។

២- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូប បានប្រើប្រាស់អាយកូមនៅ កន្លែងការងារក្នុងការទំនាក់ទំនងការងារ និងទទួលព័ត៌មានផ្សេងៗពីក្រុមហ៊ុន ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ឱ្យប្រើប្រាស់បានឡើយ គឺជៀសវាងការចោទប្រកាន់ពីសហជីពផ្សេងទៀតថា ក្រុមហ៊ុនមានការរើស អើង ។

៣- នៅពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករធ្វើការថែមម៉ោងលើសពីម៉ោងបួន ដល់ម៉ោងប្រាំបួនយប់ ក្រុមហ៊ុនត្រូវ អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករចេញហូបបាយចំនួនកន្លះម៉ោង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗនៅដដែល ។ ភាគីនិយោជកនឹងយកចំណុចនេះទៅពិភាក្សាគ្នាសិន ។

ភាគីនិយោជកក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម គឺបណ្តាលមកពីក្រុមហ៊ុន បានរំលាយកម្មករផ្នែកឃ្នាំងឡើងការចំនួន ១៣ នាក់ ពីការងារ (បានទូទាត់នូវប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមមាត្រា ៧៥ ៨៩ ៩១ ១៦៦ ១៦៧ និង ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយក្នុងនោះមានកម្មករចំនួន ០៨ នាក់ បានទទួលប្រាក់ បំណាច់ផ្សេងៗពីក្រុមហ៊ុនរួចរាល់ហើយ នៅសល់ចំនួន ៥ នាក់ ទៀត គឺកញ្ញា គាន គឹមស្រស់, កញ្ញា វិន គន្ធី, លោក



(Handwritten mark)

ស៊ីន ធីម, លោក ម៉ែង ម៉ុន និងលោក សាត សុផល មិនព្រមទទួលយកប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗពីក្រុមហ៊ុន ។ ម្យ៉ាងទៀត សហជីពកម្មករកម្ពុជាពុំមាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះទេ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនមិនធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារជាមួយ សហជីពនេះឡើយ) ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃ ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសេដ្ឋាននឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសេដ្ឋានលេខ ១៩៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០៩ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងតាមទូរស័ព្ទរបស់សហព័ន្ធ សហជីពកម្មករកម្ពុជា ស្តីពីការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ១៦ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលបានបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញចុះធ្វើការ ដោះស្រាយជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សារជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។ ភាគីកម្មករ និយោជិត និងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជាមិនបានចូលរួមក្នុងការផ្សះផ្សារទេ ។ ដោយភាគីនិយោជកបានអនុវត្តចំនួន ១៣ ចំណុច និងមាន ៣ ចំណុច ដែលនិយោជកមិនអាចអនុវត្តបាន ។

ចំណុចមិនសេដ្ឋានចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសេដ្ឋានលេខ ១៩៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសេដ្ឋានចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃ



(Handwritten signature)

ទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ៨ ព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយក៏បានលើកឡើងនៅការទាមទារមួយទៀត គឺសុំឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥ រូប ចូលធ្វើការវិញ ដែលមិនមែនជាចំណុចវិវាទនៅក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជាទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាម្តងទៀត ដោយមិន បានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើចំណុចវិវាទបន្ថែមនេះ កើតក្រោយ ការធ្វើកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទដែរ ឬទេ ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាបាតុលេខីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តី ពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពី ផលប្រយោជន៍ ។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុច វិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់ កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹង ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើស យកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តី សម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់ កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃ ការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុច វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

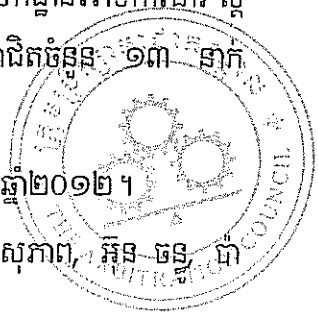
ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ឥស្សតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ឥស្សតាង ដែលត្រូវអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖
 - ១- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន មែកលោតធី ហ្គីតវែរ គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តី ពីការជូនដំណឹងពីការរំលាយការងារនៃផ្នែកឃ្នាំងឡើងការ ដោយកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣ នាក់ ចុះថ្ងៃ ទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។
 - ២- តារាងទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ដែលបានរំលាយថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។
 - ៣- លិខិតបញ្ជប់កិច្ចសន្យាកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ សាត សិហេង, រឿន ភី, លន់ សុភាព, អ៊ិន ចន្ទ ព័ សំបូរ, ស៊ឹម វណ្ណី, សិន ស្រីរ៉ាន់ និង ក្រូច ចាន់លីជា ។



- ៤- តារាងរាយនាមអ្នកជំងឺប្រចាំថ្ងៃ ។
- ៥- អនុសញ្ញារួមស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួល រវាងក្រុមហ៊ុន មែកណេតធី ហ្វូតវែរ ជាមួយសហជីពសេរីកម្មករ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៦- តារាងស្នើសុំទិញថ្នាំ ។
- ៧- របាយការណ៍ប្រភេទថ្នាំត្រូវទិញ ប្រចាំខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៨- តារាងបើកប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៩- ប័ណ្ណសុំច្បាប់ របស់ឈ្មោះ ទង ស្រីតូច, វ៉ែន, សយ សុភាព, សុវណ្ណ, សុខ វ៉ា, ភុន គន្ធា, យុន សុភ័ណ្ណ និង ជា ធីម ។
- ១០- លិខិតបញ្ជាក់ការបង់ភាគទានសម្រាប់ហានិភ័យការងារ របស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ១១- លិខិតបញ្ជាក់ការបង់ភាគទានសម្រាប់ហានិភ័យការងារ របស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ១២- លិខិតបញ្ជាក់ការបង់ភាគទានសម្រាប់ហានិភ័យការងារ របស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ១៣- លិខិតបញ្ជាក់ការបង់ភាគទានសម្រាប់ហានិភ័យការងារ របស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ១៤- លិខិតបញ្ជាក់ការបង់ភាគទានសម្រាប់ហានិភ័យការងារ របស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ១៥- របាយការណ៍ហានិភ័យការងារ របស់ឈ្មោះ ម៉ុក សុខា, អឿន ធី, ពេស ម៉ែ, ញឹក ម៉ែងហ៊ុន, ឡោក គឹមហៀក, ភឿក ស្រីដា, ម៉ែង ម៉ុន, តេវ ស្រីនី, សេង ថង, ធី ដានី, យឹម ចិន្តា និង ផេន ស្រីស័យ ។
- ១៦- ប័ណ្ណបញ្ជាក់ពីការអូសកាតមិនលី របស់ឈ្មោះ លី, សុខនី, ម៉ុម, ក្រូច ច័ន្ទលីដា, ធឿន, សុភា, ខែម, វិន, ស្រីណេត, ភឿន ម៉ុន, ធុន ស្រស់, ហែម សារ៉ែន, សូលីដា, យឹម ហុង, ធារី, ឆេង ចាន់ណា, សារី, ប៉ូរ សុខា, ទុំ និង ពេជ្រ សុខនីម ។
- ១៧- សេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រុមហ៊ុន មែកណេតធី ហ្វូតវែរ ជំរាបជូនបងប្អូនកម្មករ កម្មករវិនិច្ឆ័យអស់ឱ្យ បានជ្រាបថា ដើម្បីកុំឱ្យមានការប៉ះពាល់ដល់ផ្នែកផលិតកម្ម ក្រុមហ៊ុនហាមមិនឱ្យបងប្អូនកម្មករ និយោជិតប្រើប្រាស់អាយកូមផ្ទាល់ខ្លួនក្នុងម៉ោងធ្វើការឡើយ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ១៨- សេចក្តីប្រកាស ហាមកម្មករនិយោជិតយកអក្ខរកម្មក្នុងរោងចក្រ បើពុំនោះទេ និងត្រូវប្រមាណជា



លាយលក្ខណ៍អក្សរ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

១៩- កិច្ចព្រមព្រៀង រវាងសហជីពសេរីកម្មករ និងក្រុមហ៊ុន មែកណេតធី ហ្វូតវែវ ស្តីពីការសុំច្បាប់ឈប់ សម្រាកពិសេស ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២០- ប័ណ្ណសុំច្បាប់ របស់ឈ្មោះ ពូច អឿន ។

២១- ប័ណ្ណប្រកាសអាពាហ៍ពិពាហ៍ របស់ឈ្មោះ ហ៊ឹម ភារុណ និង ពូច អឿន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២ ។

២២- លិខិតស្នើសុំរបស់កម្មករ កម្មការិនី ប្រចាំរោងចក្រ មែកណេតធី គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ស្បែកជើង មែកណេតធី ស្តីពីសូមជួបពិភាក្សាលក្ខខណ្ឌការងារ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរវាងក្រុមហ៊ុន មែកណេតធី ហ្វូតវែវ ជាមួយសហជីពសេរី កម្មករ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២៤- ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួល របស់ឈ្មោះ LEANTHEA និង ឈ្មោះ RAKSMEI ។

២៥- លិខិតអញ្ជើញ លេខ ១៧៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារ អញ្ជើញលោកនាយកក្រុមហ៊ុន មែកណេតធី ហ្វូតវែវ ដើម្បីចូលរួមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ។

២៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន មែកណេតធី ហ្វូតវែវ លេខ ២៥១ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៨ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿង របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានទទួលពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ស្តីពីសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មី ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

២- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿង របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានទទួលពីសហជីពឥទ្ធិពលកម្មករ ស្តីពីសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

៣- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿង របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានទទួលពីសហជីពអានុភាពកម្មករ ស្តីពីសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

៤- លិខិតលេខ ០៨៩/០៧ កប ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមបញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ MAGNATE FOOTWEAR ជា អង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ របស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ ពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ ។

៥- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពកម្មករនិយោជិត រោងចក្រ MAGNATE FOOTWEAR បានចុះបញ្ជីកា លេខ ១១៥៧ ក.ក.ប.វ/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៦- លិខិតលេខ ៣៤៨៦/១៦ សសកក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពី



សំណើដោះស្រាយនូវសំណូមពររបស់កម្មករនិយោជិតរោងចក្រ មេកលោតហ្វិតវែរ ។

៧- លិខិតសំណើដោះស្រាយរបស់កម្មករ-កម្មការិនី រោងចក្រ មេកលោតហ្វិតវែរ គោរពជូនលោក សោម អុន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា ស្តីពីសំណើដោះស្រាយនូវសំណូមពរមួយចំនួន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

៨- សេចក្តីបញ្ជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០០៦/១២ កបអ. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

៩- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន មេកលោត ភីអិលស៊ី ធ្វើការព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ៥ នាក់ ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

១០- ដីកាសម្រេចរក្សាការពាររបស់សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ សំណុំរឿងរក្សាការពារ លេខ : ៦៧ ចុះថ្ងៃ ទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន មេកលោត ហ្វិតវែរ លេខ ១៩៨ ក.ប/ អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន មេកលោត ហ្វិតវែរ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២៣៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២៣៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន មេកលោត ហ្វិតវែរ ជាក្រុមហ៊ុនដេរស្បែកជើង និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣០០០ នាក់ ។
- សហជីពកម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពនេះមិនទាន់ទទួលបានវិញ្ញាបន្ន ប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពនៅឡើយទេ គ្រាន់តែមានបង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿង សម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជីកា



(Handwritten signature)

ពីនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២ ។

- ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់ពីសមាសភាពសហជីពកម្មករនិយោជិត ជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ ជាពិសេសគាត់មិនបានជំទាស់នឹងបង្កាន់ដៃចុះបញ្ជីកាលសហជីពកម្មករនិយោជិតនេះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យនិយោជកផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ដល់កម្មករម្នាក់ៗ ចំនួន

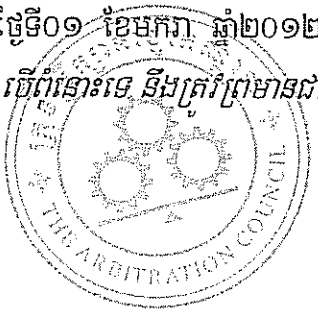
២០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករម្នាក់ៗ ។
- មូលហេតុនៃការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺសព្វថ្ងៃទំនិញនៅលើទីផ្សារឡើងថ្លៃ ហើយកម្មករត្រូវចេញសោហ៊ុយធ្វើដំណើរទៅកន្លែងធ្វើការដោយខ្លួនឯង មួយខែ ១០ ដុល្លារអាមេរិក ។ លើសពីនេះ មានក្រុមហ៊ុនផ្សេងបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ប្រភេទនេះ ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់គេដែរ មានដូចជា ក្រុមហ៊ុនប៊ីរី និង ណិចតូ ជាដើម ។ មិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់សម្រាប់ការទាមទារនេះទេ ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ លើកលែងតែច្បាប់តម្រូវឱ្យគាត់បំពេញកាតព្វកិច្ចនេះ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យនិយោជក អនុញ្ញាតដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូបបានប្រើប្រាស់អាយកូម

នៅកន្លែងការងារ ក្នុងការទំនាក់ទំនងការងារ និងទទួលព័ត៌មានផ្សេងៗពីក្រុមហ៊ុន

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ និងមូលហេតុថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពងាយស្រួលក្នុងការទាក់ទងការងារជាមួយនឹងសហជីពមូលដ្ឋាននៅក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗ លើសពីនេះ ការប្រើអាយកូមចំណាយប្រាក់តិចជាងការប្រើទូរស័ព្ទ ហើយរោងចក្រដទៃមួយចំនួនបានអនុញ្ញាតឱ្យសហជីពមូលដ្ឋានប្រើអាយកូមក្នុងម៉ោងការងារដែរ ។
- ភាគីនិយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យប្រើអាយកូមក្នុងកន្លែងការងារ និង ក្នុងម៉ោងការងារទេ ព្រោះវានឹងធ្វើឱ្យវិខានដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងកន្លែងការងារ ហើយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពខ្លួនឯងក៏មិនអាចផ្តោតអារម្មណ៍ទាំងស្រុងលើការងារដែរ ។ ពោលគឺវាប៉ះពាល់ដល់សង្វាក់ផលិតកម្ម ។ ភាគីនិយោជកក៏បានចេញសេចក្តីប្រកាសចំនួនពីរលើកចំពោះបញ្ហាប្រើប្រាស់អាយកូម ។ លើកទី១ នៅថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ដោយបានបញ្ជាក់ថា “...ដើម្បីកុំឱ្យប៉ះពាល់ដល់ផ្នែកផលិតកម្ម ក្រុមហ៊ុនហាមមិនឱ្យបងប្អូនកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់អាយកូមផ្ទាល់ខ្លួន ក្នុងម៉ោងធ្វើការឡើយ ។ ” លើកទី២ នៅថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ដោយបញ្ជាក់ថា “ ហាមកម្មករនិយោជិតយកអាយកូមចូលក្នុងរោងចក្រ ។ បើបើនោះទេ នឹងត្រូវត្រាមាសជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ ”
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់នៅក្នុងការទាមទារនេះទេ ។



[Handwritten signature]

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ នៅពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករធ្វើការថែមម៉ោងលើសពីម៉ោងបួន ដល់ម៉ោងប្រាំបួនយប់ ក្រុមហ៊ុនត្រូវ
អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករចេញហូបបាយចំនួនកន្លះម៉ោង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ
ផ្សេងៗនៅដដែល**

- ម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត គឺពីម៉ោង ៧ ព្រឹក ដល់ម៉ោង ១២ ព្រឹក និងពីម៉ោង ១ រសៀល ដល់
ម៉ោង ៤ ល្ងាច ។ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ចំពោះការធ្វើការថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ៦
ល្ងាច រហូតដល់ម៉ោង ៨ យប់ ពួកគាត់ទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យគាត់សម្រាកហូបបាយកន្លះម៉ោង
ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ។
- មូលហេតុនៃការទាមទារ គឺកម្មករនិយោជិតមានការហៅហាត់ ព្រោះគាត់ធ្វើការជាប់រហូតតាំងពីម៉ោង ១
រសៀលមក ។ មិនមានមូលហេតុផ្លូវច្បាប់សម្រាប់ការទាមទារនេះទេ ។
- ភាគីនិយោជកអាចអនុញ្ញាតរយៈពេលកន្លះម៉ោង សម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូបបាយ នៅចន្លោះម៉ោង ៦
ល្ងាច រហូតដល់ម៉ោង ៨ យប់ ប៉ុន្តែ មិនអាចរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗបានទេ ។ ពោល
គឺ កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការសងនិយោជករយៈពេលកន្លះម៉ោងវិញ តួយ៉ាង គឺ ធ្វើការរហូតដល់ម៉ោង ៨
និង ៣០ នាទីយប់ ។

**ចំណុចវិវាទបន្ថែម ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥ រូប ចូលធ្វើការនៅ
កន្លែងដើមវិញ**

- ថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិតបានធ្វើលិខិតសំណើសុំជួយដោះស្រាយ
ចំណុចវិវាទចំនួន ១៥ ចំណុច ទៅលោក សោម អូន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា ដែលក្នុងនោះ
មានបញ្ជាក់ពីការទាមទារនូវចំណុចវិវាទទី១ ទី២ និងទី៣ នៃសំណុំរឿងនេះ និងមិនមានការទាក់ទងនឹង
ចំណុចវិវាទបន្ថែមទេ ។
- នៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ភាគីនិយោជកបានផ្តល់ដំណឹងពីការសម្រេចវិសាយក្រុមឃ្នាំងឡើងការ
(បិទការវិស្សកជើង) ចំពោះកម្មករនិយោជិត ១៣ នាក់ ពីក្រុមហ៊ុន មែកណេតធី ហ្វូតវែរ សព្វថ្ងៃ ទៅ
សាខារបស់ក្រុមហ៊ុននេះមួយទៀត នៅផ្លូវជាតិលេខ៦ ដោយសារទីតាំងផ្នែកឡើងការវិស្សកជើងនេះ តូច
ចង្អៀតពេក ។
- នៅក្នុងការប្តូរទីតាំងក្រុមឡើងការវិស្សកជើងនេះ ភាគីនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តមួយចំនួនដល់កម្មករ
និយោជិតទាំងអស់ ។
- ថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិតបានធ្វើលិខិតជូនដំណឹងធ្វើកងកម្ម ទៅ
នាយកក្រុមហ៊ុន មែកណេតធី ហ្វូតវែរ ដែលមិនមានការបញ្ជាក់ណាមួយទាក់ទងនឹងចំណុចវិវាទបន្ថែម
ទេ ។
- នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ មានកម្មករនិយោជិត ៥ រូប ឈ្មោះ គាន គឹមស្រីស័, រិន គន្ធី ស៊ុន ផឹម
ម៉េង ម៉ុន និង សាត សុផល ដែលមិនព្រមទៅទីតាំងថ្មី ហើយមិនព្រមទទួលយកប្រាក់លើកទឹកចិត្ត



(Handwritten signature)

ទាំងនោះ ។

- នៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ មានកូដកម្មផ្ទុះឡើងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។
- នៅថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានកោះអញ្ជើញភាគីទាំងពីរ ឱ្យចូលរួមដោះស្រាយវិវាទនេះ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងសហជីពមិនបានចូលរួមដោះស្រាយទេ ។ នៅក្នុងកំណត់ហេតុផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនេះ មានបញ្ជាក់ការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកថា “ភាគីនិយោជកក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរថា មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម គឺបណ្តាលមកពីក្រុមហ៊ុនបានរំលាយកម្មករផ្នែកឃ្នាំងឡើងការ ចំនួន ១៣ នាក់ ពីការងារ (បានទូទាត់នូវប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមមាត្រា ៧៥ ៨៩ ១៦៦ ១៦៧ និង ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយក្នុងនោះ មានកម្មករចំនួន ០៨ នាក់បានទទួលប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗពីក្រុមហ៊ុនរួចរាល់ហើយ នៅសល់ចំនួន ០៥ នាក់ទៀត គឺ កញ្ញា ពាន គឹមស្រស់ កញ្ញា វិន គន្ធី លោក ស៊ុន ធីម លោក ម៉េង ម៉ុន និង លោក សាត សុផល មិនព្រមទទួលយកប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ពីក្រុមហ៊ុន ។...)”

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យនិយោជកផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករម្នាក់ៗជារៀងរាល់ខែ

មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬអំពីផលប្រយោជន៍?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារ ឬអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ដែលកំណត់អំពីសោហ៊ុយធ្វើដំណើរ ឬថ្លៃស្នាក់នៅ ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតឡើយ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុត របស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា “សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួម សម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ ។”

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៤៣ ខាងលើ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករ



និយោជិតដទៃទៀត ដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពនេះ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពី ផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាង នៅ ក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពច្រើនរួមគ្នាទៅ មានចំនួនសមាជិកលើសពីពាក់កណ្តាលនៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុង សហគ្រាស (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨១/០៤-អេវីប្រ៊ីន ចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៩៨/០៤-ហ្គេតយូឡេន ចំណុចវិវាទទី៣) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៦៩/១១-ហូរធួន ធ័រ ចំណុចវិវាទទី ៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធ ពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ដោយសារសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាព តំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ០២/១១-ពូឃៀន ហេតុផលចំណុច វិវាទទី២ និងលេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហានស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពកម្មករនិយោជិតមិនទាន់ទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាលសហជីពនៅឡើយ ទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពនេះពុំមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការ ធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតនៅ ក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៧ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករម្នាក់ៗជារៀងរាល់ខែ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូបទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ប្រើប្រាស់អាយកូមនៅកន្លែង ការងារ ក្នុងការទំនាក់ទំនងការងារ និងទទួលព័ត៌មានផ្សេងៗ

មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬអំពីផលប្រយោជន៍?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយស្តីពីការទាមទារនោះ”។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អ៊ឹម វេ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហូល កាំវិមិត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះវាទាក់ទងនឹងសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។



Handwritten signature or mark.

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រើប្រាស់អាយកូមនៅក្នុងកន្លែងការងារ និងក្នុងម៉ោងធ្វើការដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន រល ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ” ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ មានន័យថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការនោះ ធ្វើទៅសមហេតុសមផល (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៧/០៧-នាមចិតថាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៦ /០៧-ប្រុស សាន់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ២) ។

នៅក្នុងករណីនេះ មូលហេតុនៃការទាមទាររបស់ភាគីសហជីព គឺដើម្បីជួយពួកគាត់ឱ្យងាយស្រួល ក្នុងការទាក់ទងការងារជាមួយនិងសហជីពមូលដ្ឋាននៅក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗ លើសពីនេះ ការប្រើអាយកូមចំណាយប្រាក់តិចជាងការប្រើទូរស័ព្ទដៃ ហើយរោងចក្រដទៃមួយចំនួនក៏អនុញ្ញាតឱ្យសហជីពមូលដ្ឋានប្រើអាយកូមក្នុងកន្លែងការងារ និងម៉ោងការងារដែរ ។

ភាគីនិយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យប្រើអាយកូមក្នុងម៉ោងការងារទេ ព្រោះវានឹងធ្វើឱ្យខានដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងកន្លែងការងារ ហើយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពខ្លួនឯងក៏មិនអាចផ្តោតអារម្មណ៍ទាំងស្រុងលើការងារដែរ ។ ពោល គឺ វាប៉ះពាល់ដល់សង្វាក់ផលិតកម្ម ។ ភាគីនិយោជកក៏បានចេញសេចក្តីប្រកាសចំនួនពីរលើកចំពោះបញ្ហាប្រើប្រាស់អាយកូម ។ លើកទី១ នៅថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ដោយបានបញ្ជាក់ថា “...ដើម្បីកុំឱ្យប៉ះពាល់ដល់ផ្នែកផលិតកម្ម ក្រុមហ៊ុនហាមមិនឱ្យបងប្អូនកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់អាយកូមផ្ទាល់ខ្លួនក្នុងម៉ោងធ្វើការឡើយ ។” លើកទី២ នៅថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ដោយបញ្ជាក់ថា “ហាមកម្មករនិយោជិតយកអាយកូមចូលក្នុងរោងចក្រ ។ បើពុំនោះទេ នឹងត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។”

ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកអំពីសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបានកំណត់ក្នុងបញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយនោះទេ ទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការមិនអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រើអាយកូមក្នុងក្រុមហ៊ុនគឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ហើយនិយោជកអនុវត្តសិទ្ធិនេះ គឺមានលក្ខណៈសមហេតុសមផល ពីព្រោះការប្រើប្រាស់អាយកូម ដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាមទារ វានឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សង្វាក់ផលិតកម្មក្នុងម៉ោងការងារ ។ រហូតនេះ និយោជកមានសិទ្ធិហាមឃាត់មិនឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់អាយកូមក្នុងម៉ោងការងារក្នុងករណីនេះបាន ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតពួកគាត់ប្រើប្រាស់អាយកូមក្នុងកន្លែងការងារ និង ក្នុងម៉ោងការងារ ។



(Handwritten signature)

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ សម្រាប់ការធ្វើការថែមម៉ោងពីម៉ោង ៦ ល្ងាច ដល់ម៉ោង ៨ យប់ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យ
និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ចេញហូបបាយរយៈពេលកន្លះម៉ោង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់
បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗនៅដដែល

មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះ
ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬអំពីផលប្រយោជន៍?

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីផល
ប្រយោជន៍ ពីព្រោះមិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៃច្បាប់ការងារ ឬអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ ដែល
តម្រូវឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាកហូបបាយក្នុងចន្លោះការធ្វើការថែមម៉ោង ដោយរក្សាប្រាក់
ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនោះទេ ។ ពោល គឺជាការទាមទារដែលលើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ដោយហេតុថា កម្មករ
និយោជិតចង់ឱ្យនិយោជករាប់បញ្ចូលការលប់សម្រាកហូបបាយចំនួនកន្លះម៉ោង ជាម៉ោងការងារ ឬដើម្បីបាន
អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម នៅពេលដែលគាត់មិនបានធ្វើការឱ្យនិយោជក ។ ហេតុនេះ វាជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកអនុញ្ញាតពេលកន្លះម៉ោងឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាកហូបបាយនៅចន្លោះពេល
ធ្វើការថែមម៉ោង ដោយមិនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនោះទេ និងតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការ
សងកន្លះម៉ោងនោះវិញ ជំនួសរយៈពេលហូបបាយនោះ ទើបនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលឱ្យសម្រាប់ពេលធ្វើសងនោះ ។
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទង្វើរបស់និយោជក គឺសមហេតុសមផល ដោយហេតុថា នៅពេលកម្មករ
និយោជិតលប់សម្រាកហូបបាយ គឺគាត់មិនបានធ្វើការឱ្យនិយោជកទេ ហើយនិយោជកក៏មិនជាប់កាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់
ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតវិញដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក
អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញហូបបាយចំនួនកន្លះម៉ោង នៅចន្លោះការធ្វើការថែមម៉ោង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល
និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗនៅដដែល ។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥ រូបទៀត ចូលធ្វើការនៅ
កន្លែងដើមវិញ

មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះ
ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬអំពីផលប្រយោជន៍?

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ
ពីព្រោះវាទាក់ទងនឹងការស្នើសុំចូលធ្វើការវិញ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ (សូមមើលការពន្យល់ហេតុផល
នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី ២ ខាងលើ) ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាទៅលើចំណុច
វិវាទបន្ថែម ដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥ រូប ចូលធ្វើការនៅកន្លែង
ដើមវិញ ។



(Handwritten mark)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើការទាមទារដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុមិនព្រមសះ
ជានេះ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃក្រៅពី
បញ្ហា ដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬជាបញ្ហាកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃ
ការវិវាទនោះប៉ុណ្ណោះ ។”

ផ្អែកតាមកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម គឺបណ្តាលមកពីនិយោជក
បានរំសាយកម្មករផ្នែកឃ្នាំងឡើងការ ចំនួន ១៣ នាក់ ពីការងារ ។

ជាបឋម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានការបញ្ជាក់អំពីបញ្ហាកូដកម្ម ដែលកើតចេញពីការ
រំសាយក្រុមឃ្នាំងឡើងការនៅក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ។ យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិន
ឃើញថា មានការទាមទារជាក់លាក់ក្នុងការឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង ៥ រូប ចូលធ្វើការវិញ នៅ
ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជានោះទេ ។

បន្ថែមពីលើនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ភាគី
និយោជកបានផ្តល់ដំណឹងអំពីការសម្រេចរំសាយក្រុមឃ្នាំងឡើងការ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ១៣ នាក់ ពីក្រុមហ៊ុន
មែកណេតធី ហ្វិតវែរ សព្វថ្ងៃ ទៅសាខាមួយទៀតរបស់ក្រុមហ៊ុននេះ ។ ថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ថ្នាក់ដឹកនាំ
សហជីពកម្មករនិយោជិតបានធ្វើលិខិតជូនដំណឹងធ្វើកូដកម្ម ទៅនាយកក្រុមហ៊ុន មែកណេតធី ហ្វិតវែរ ដែលមិនមាន
ការបញ្ជាក់ណាមួយទាក់ទងនឹងចំណុចវិវាទបន្ថែមនេះទេ ។ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ទើបកម្មករនិយោជិត
ចំនួន ៥ រូប ឈ្មោះ ១. គាន គឹមស្រស់, ២. រិន គន្ធី, ៣. ស៊ុន ធីម, ៤. ម៉េង ម៉ុន និង ៥. សាត សុផល សម្រេចមិន
ព្រមប្តូរទៅទីតាំងថ្មី ។ នៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ មានកូដកម្មផ្ទុះឡើងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។ នៅថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ
ឆ្នាំ២០១២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានកោះអញ្ជើញភាគីទាំងពីរឱ្យចូលរួមដោះស្រាយវិវាទនេះ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករ
និយោជិត និងសហជីពមិនបានចូលរួមដោះស្រាយទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មូលហេតុមួយដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម ក៏អាចមកពីការមិន
ពេញចិត្តទៅនឹងការសម្រេចរំសាយក្រុមរបស់គាត់ ហើយតម្រូវឱ្យពួកគាត់ផ្លាស់ទៅធ្វើការនៅកន្លែងថ្មី ។ ប៉ុន្តែ តាម
ការរកឃើញខាងលើ ភាគីសហជីពបានជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីចំណុចទាមទារជាច្រើន និងការសុំធ្វើកូដកម្មតាំង
ពីមុនពេលកម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រមប្តូរទៅទីតាំងថ្មីម៉្លោះ ។ ទោះបីជាមានកូដកម្មក៏ដោយ ក៏វាបានកើតឡើង មុន
ពេលការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនេះ នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារទៅទៀត ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ ចំណុចវិវាទទាំងឡាយដែលភាគីសហជីពធ្វើការទាមទារ ដែលមានការពឹងពាក់ទៅ
សហព័ន្ធនោះ ពោលគឺតាំងពីថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ បានកើតឡើងមុនពេលដែលនិយោជកសម្រេចរំសាយក្រុម
ឃ្នាំងឡើងការទៅទៀត ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារសុំចូលធ្វើការវិញរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង៥រូបមិន
មែនជាចំណុច ដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះជាទេ ហើយវាក៏មិនមែនជាបញ្ហាកើតក្រោយការធ្វើកំណត់



ហេតុមិនព្រមសន្យា ដែលជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនោះដែរ ប៉ុន្តែ វាជាវិវាទមួយថ្មីដាច់ដោយឡែកផ្សេងទៀតពីសំណុំរឿងនេះ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធមិនយកចំណុចវិវាទបន្ថែមនេះមកពិចារណាទេ ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ប្រើប្រាស់អាយកូម នៅក្នុង កន្លែងការងារ និង ក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម ៖ បដិសេធមិនយកចំណុចវិវាទបន្ថែមថ្មីនេះ មកពិចារណាក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៧ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករម្នាក់ៗ ជារៀងរាល់ខែ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់បូបបាយរយៈពេល កន្លះម៉ោង នៅចន្លោះការធ្វើការថែមម៉ោង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាពាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុង រយៈពេលនេះទេ ។



ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជកៈ

ឈ្មោះ ៖ ម៉ារ សំបូរណា
ហត្ថលេខា: _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិតៈ

ឈ្មោះ ៖ ខួន ស៊ីដាន់
ហត្ថលេខា: _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលៈ

ឈ្មោះ ៖ រុន សារ៉ាយ
ហត្ថលេខា: _____

