

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអង្គជំនុំជម្រះ
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៧៨/០៩-ជូន តិចថាយលី

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ១៣ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អង្គជំនុំជម្រះ

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអង្គជំនុំជម្រះ

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **សេង វ៉ូចហ៊ុន**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **វ៉ែន ពៅ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **គង់ ផល្លៈ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយលី (មីឡូនា)**

អាសយដ្ឋាន : មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៥៤១ ៨៥១

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- លោក ម៉ែង ត្រី

ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល និង ធនធានមនុស្ស

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហជីព (គ្មាន)**

អាសយដ្ឋាន : គ្មាន

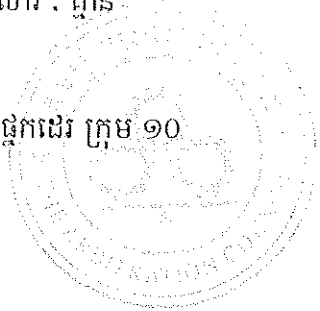
លេខទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៥៤១ ៨៨២

លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោកស្រី ព្រាជ្ញ ដារី

ប្រធានផ្នែកដេរ ក្រុម ១០



(Handwritten mark)

- ២- លោកស្រី ម៉ែន សុភ័ណ្ណ កម្មករផ្នែកដេរ ក្រុម ១០
- ៣- លោកស្រី សរ ផល្លី កម្មករផ្នែកដេរ ក្រុម ១០
- ៤- លោកស្រី ណារ ស្រីពៅ កម្មករផ្នែកដេរ ក្រុម ១០
- ៥- លោកស្រី ហ៊ាត ចាំដេត កម្មករផ្នែកដេរ ក្រុម ១០

បញ្ហាគ្រោះថ្នាក់

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរពីក្រុមទី៧ (ទាំងពីរវេន) ទៅធ្វើការនៅក្រុមទី១០ វិញ ពីព្រោះពួកគាត់ទាំង ១៣៦ នាក់ មានភាគ, សៀវភៅការងារ, សៀវភៅវត្តមាន, សៀវភៅពិនិត្យសុខភាព សុទ្ធ តែជាក្រុមទី១០ ។

- ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើការផ្លាស់ប្តូរបានឡើយ ព្រោះការផ្លាស់ប្តូរនេះ វាធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ក្រុមដទៃផ្សេងទៀត ។

វិធានការយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

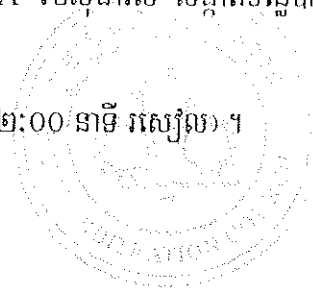
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទី៧ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៤៨១ កប/អ.ក/វក ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១៩ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល) ។



(Handwritten mark)

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនតាមទូរស័ព្ទស្តីពី ពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣៦ នាក់ នៃក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយលី ធ្វើកូដកម្មទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរវេនពីក្រុម ៧ (ទាំងពីរវេន) ទៅធ្វើការនៅក្រុម ១០ វិញ ព្រោះគាត់មានភាគ សៀវភៅការងារ សៀវភៅវត្តមាន សៀវភៅពិនិត្យសុខ ភាព សុទ្ធតែជាក្រុមទី ១០ ទាំងអស់ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រី ជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាទេ លើវិវាទការងាររួមចំនួន ០១ ចំណុចនេះ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី ក្រុមហ៊ុន និង ភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និង ធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅ ថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល) ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះ អញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន០១ចំណុច នេះ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាទេ។ ហេតុនេះហើយ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការ ពិចារណាលើចំណុចទាមទារនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ហេតុផលដូចខាងក្រោម:

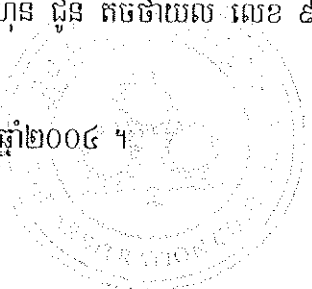
វត្តមាន

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលត្រូវអង្វរអនុលោមយកមកសិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជំរាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយលី ស្តីពី ការចាត់តាំងបុគ្គលិកទំនាក់ទំនងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ២- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយលី ស្តីពីការកែតម្រូវ ឬ ជួសជុលកង្ហាប៊ិច, ផ្លិតទឹក និង ផ្តល់ម៉ាស់, កាសត្រជៀក ដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅ, លាន់សំលេងពីខាងក្រៅ និងហុយកំទេចកំណាត់ជា ដើម ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- សារណានៃវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយលី លេខ ៩៦៦ ពណ. នតក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយលី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៤ ។



4

៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍ ចុះបញ្ជីកាលេខ ០២៧ សកអ.អក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ១៩៩៨ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ស្នាមមេដៃកម្មករសុំទាមទារផ្លាស់ប្តូរពីក្រុមទី៧ ទៅក្រុមទី១០ វិញ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍ លេខ ៤៨១ កប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៨២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៨៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំពោះអំណាចរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

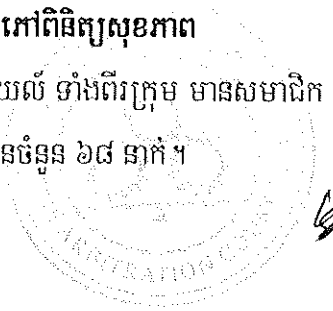
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍ មានទីតាំងនៅសង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ ។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ៤៥០០ នាក់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីនៃដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ មានចំនួនប្រហែល ១៣៦ នាក់ ហើយពួកគាត់ពុំបានធ្វើការពឹងពាក់សហជីពណាមួយឱ្យមកធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួនទេ ។

ចំណុចវិវាទ: កម្មករនិយោជិតចំនួនបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរពីក្រុមទី ៧ (ទាំងពីរវេន) ទៅក្រុមទី១០ វិញ

ព្រោះគាត់ មានកាត. សៀវភៅការងារ. សៀវភៅវត្តមាន. សៀវភៅពិនិត្យសុខភាព

- កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមទី៧ នៃក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយល៍ ទាំងពីរក្រុម មានសមាជិកសរុប ១៣៦ នាក់ ដែលក្រុមប្រឹកមានចំនួន ៦៨ នាក់ និងក្រុមល្ងាចមានចំនួន ៦៨ នាក់ ។



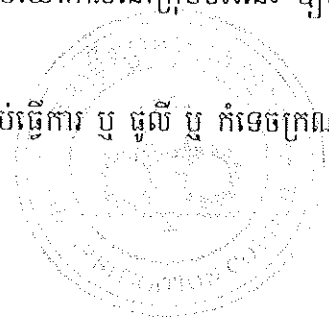
- កម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរពួកខ្លួនពីក្រុមទី៧ ទៅក្រុមទី១០ វិញ ព្រោះពួកគាត់មានមានកាត. សៀវភៅការងារ. សៀវភៅវត្តមាន. សៀវភៅពិនិត្យសុខភាព ហើយបន្ថែមពីនេះទៀតបានលើកឡើងថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរពួកគាត់ពីក្រុម ១០ ទៅក្រុមទី៧ តាំងពីឆ្នាំ ២០០៣ មក។ ដូចនេះ គាត់មានបំណងត្រឡប់ទៅក្រុម១០ ដែលជាក្រុមចាស់របស់គាត់វិញ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងទៀតថា មូលហេតុដែលពួកគាត់សុំធ្វើការផ្លាស់ប្តូរនេះ គឺដោយសារនៅក្រុមទី៧ ថ្មីនេះ នៅពេលដែលពួកគាត់មានធុរៈម្តងៗ ហើយធ្វើការសុំច្បាប់ គឺមានការលំបាក និងស្មុគស្មាញក្នុងការសុំច្បាប់ណាស់ ព្រោះកាត សៀវភៅការងារ សៀវភៅវត្តមាន របស់ពួកគាត់ គឺមានឈ្មោះនៅក្រុមទី១០ តែពួកគាត់បែរជាធ្វើការនៅក្រុមទី៧ ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ពួកគាត់ចង់បានឈ្មោះក្រុមរបស់គាត់ឱ្យដូចទៅនឹងឯកសារការងារ ដែលពួកគាត់មាន ដូចជា សៀវភៅការងារ សៀវភៅវត្តមាន សៀវភៅដេរប្រុង កាតការងារ សំបុត្រពេទ្យ និងឯកសារផ្សេងៗទៀតសុទ្ធតែពាក់ព័ន្ធនឹងក្រុមទី១០ ទាំងអស់ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនអាចធ្វើការផ្លាស់ប្តូរឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងឈ្មោះក្រុមទី១០ របស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះឱ្យមកក្រុមទី៧ វិញបាន ដោយរក្សាផលប្រយោជន៍ដែលកម្មករនិយោជិតទាំងនោះធ្លាប់មានឱ្យនៅដដែល ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា តាមការដាក់ស្នែងការផ្លាស់ប្តូរនេះ គឺគ្រាន់តែប្តូរទីតាំងប៉ុណ្ណោះ ហើយក្រុមហ៊ុនចាត់ចែងដូច្នោះ គឺចង់រៀបចំឱ្យភ្នាក់ងារផលិតកម្មឱ្យមានតាមលំដាប់លំដោយ ហើយក៏ជាតម្រូវការបញ្ជាទិញដែរ ។ កន្លងមកក្រុមហ៊ុនក៏បានព្យាយាមសាកល្បងផ្លាស់ប្តូរជូនដែរ តែពុំទទួលបានជោគជ័យទេ ហើយបើក្រុមហ៊ុនប្តូរជូន គឺវាបានប៉ះពាល់ដល់ក្រុមការងារទី១០

- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រមទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរឯកសារជូនដោយភាគីក្រុមហ៊ុនទេ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបន្ថែមទៀតថា បរិស្ថាននៅក្នុងក្រុមទី៧នេះ មានការលំបាកក្នុងការធ្វើការងារណាស់ ដូចជា មានភាពហុយ ផ្លូវសំលេងកង្ហារ និងម៉ាស៊ីន អាកាសធាតុក្តៅ ។ ហើយពួកគាត់មានការលំបាកក្នុងការទំនាក់ទំនងគ្នាទៀត ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាទទួលស្គាល់ក្រុមទី៧នេះ ពិតជាមានអាកាសធាតុពិបាកជាងក្រុមដទៃទៀតមែន ប៉ុន្តែពុំមែនមានន័យថា កម្មករមិនអាចធ្វើការមិនកើតនោះទេ តួយ៉ាងនៅពេលដែលខាងក្រុមអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ចុះមកពិនិត្យ គឺក្រុមហ៊ុនបានជាប់ក្នុងនិទ្ទេសល្អដែរ ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ កន្លងមកភាគីក្រុមហ៊ុនក៏បានព្យាយាមកែច្នៃទីតាំងបរិយាកាសនៅក្រុមទី៧នេះ ឱ្យមានលក្ខណៈប្រសើរដែរ ដូចជា :

- **ករណីហុយ:** ក្រុមហ៊ុនបានចាត់វិធានការបោសសំអាតបន្ទប់ធ្វើការ ឬ ផ្លូវ ឬ កំទេចក្រណាត់ ដែលជាប់នឹងជញ្ជាំង ឬ កង្ហាទាំងនោះ ។



៤

• **ករណីក្តៅ:** បោសសំអាតផ្ទៃទឹកឱ្យបានច្រើន បន្ថែមកង្ហារ និងដាក់ទឹកកកនៅកង្ហារបីតខ្យល់ ដើម្បីឱ្យត្រជាក់ជាងមុន ។

• **ករណីថ្លង់សំលេងកង្ហារ:** ថ្លង់នេះបណ្តាលមកពីលាន់សំលេងបំពង់នៃកង្ហារបីតខ្យល់ ដូចនេះ បន្ថែមខ្លាញ់គោ នៅក្នុងម៉ាស៊ីនកង្ហារ និងទិញកាសដាក់ត្រចៀកជូន ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់ទៅនឹងអ្វីដែលក្រុមហ៊ុនបានលើកទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ចំងាយពីក្រុមទី១០ ទៅក្រុមទី៧ មានប្រវែងប្រហែលជា១៦ម៉ែត្រ ហើយក្រុមហ៊ុនបានរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ និងម៉ោងធ្វើការឱ្យនៅដដែល ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិន បានជំទាស់ទៅលើការលើកឡើងនោះទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

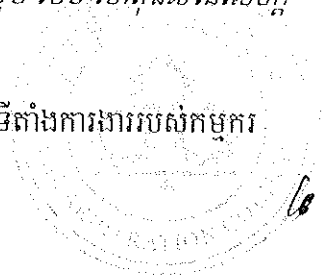
ចំណុចវិវាទ: កម្មករនិយោជិតចំនួនបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរពីក្រុមទី៧ (ទាំងពីរវេន) ទៅក្រុមទី១០ វិញ ព្រោះគាត់មានកាត. សៀវភៅការងារ. សៀវភៅវត្តមាន. សៀវភៅពិនិត្យសុខភាព

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងការងារពួកគាត់ពីក្រុមទី៧ ទៅក្រុមទី១០ វិញ ពីព្រោះកន្លងមក នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៣ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរពួកគាត់ពីក្រុមទី១០ ទៅក្រុមទី៧ ដូចនេះ ពួកគាត់សុំទៅធ្វើការនៅក្រុមទី១០ ចាស់របស់គាត់វិញ។ ម្យ៉ាងទៀតឯកសារការងាររបស់ពួកគាត់ គឺជាឯកសារ នៅក្រុម១០ទាំងអស់ ហើយទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ទីកន្លែងការងារនៅក្រុមទី៧ មានការលំបាកក្នុងការធ្វើការណាស់ ដូចជាអាកាសធាតុក្តៅ ហុយ ថ្លង់សម្លេងកង្ហារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករ និយោជិតទាំង ១៣៦ នាក់ ត្រូវទទួលបានការផ្លាស់ប្តូរពីក្រុមទី៧ ទៅក្រុមទី១០ ដែរ ឬ ទេ?

មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយ គ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ។..."

ទាក់ទងនឹងមាត្រា២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ល្អិតណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣៩/០៧-សាន សាន ហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២. លេខ ៥៤/០៧-យ៉ុងវ៉ាទី១ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៩. លេខ ៤៧/០៨-ប្រ៊ុន ឌីម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២. លេខ ៤៩/០៩-បូម ថេម ហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេចចំណុចវិវាទ ទី២) ។

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៣ និយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរទីតាំងការងាររបស់កម្មករ



និយោជិតទាំង ១៣៦ នាក់ ពីក្រុមទី១០ ទៅក្រុមទី៧ ហើយកម្មករនិយោជិតនៅពេលនោះ គឺមិនមានការជំទាស់ នោះទេ រហូតមកដល់ថ្ងៃនេះ។ កម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា នៅពេលផ្លាស់ប្តូរនោះ និយោជកមិនបានធ្វើឱ្យ បាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍នោះទេ។ រីឯកាត. សៀវភៅការងារ. សៀវភៅវត្តមាន. សៀវភៅពិនិត្យសុខភាព ភាគី ក្រុមហ៊ុនបានបង្ហាញពីឆន្ទៈក្នុងការផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះក្រុម(កែរតម្រូវ)នេះ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលជាប់ឈ្មោះក្រុម ១០នោះ ឱ្យមកក្រុម៧វិញ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលកាត. សៀវភៅការងារ សៀវភៅវត្តមាន. សៀវភៅពិនិត្យសុខភាព ដាក់ឈ្មោះក្រុមខុសនោះ កម្មករនិយោជិតមិនបានបាត់បង់អត្ថ- ប្រយោជន៍ ដោយសារការដាក់ខុសឈ្មោះក្រុមនោះទេ។ ដូច្នេះ និយោជកមានហេតុផលក្នុងការប្តូរទីតាំងការងារ របស់កម្មករនិយោជិត ដោយការផ្លាស់ប្តូរនេះ ភាគីនិយោជកបានបានរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់មានឱ្យនៅដដែល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មូលហេតុចម្បងដែលទាមទារឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនៅទីតាំង ព្រោះ ក្រុមទី៧ បរិស្ថានការងារមានការលំបាកធ្វើការណាស់ ដូចជា ថ្លង់នឹងសំលេងកង្ហា ក្តៅ ហើយនឹងហុយទៀត ម៉្យាង ទៀត ពួកគាត់មានការលំបាកក្នុងការទំនាក់ទំនងគ្នាទៀត ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាង ក្រោមនេះ :

មាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយ បង្ហាញថា មានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសុខភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារជាចាំបាច់ សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធត្រូវរៀបចំធ្វើ ប្រកាស ដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តមាត្រានេះ សំរាប់អាចឱ្យអនុវត្តបាននៅគ្រប់គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតនៅ ក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃពួកនេះ ជាពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់: គុណភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការ ការបោសសំអាត បំបន- ក់ល្អសុខាភិបាល ដែលត្រូវមានសំរាប់សេចក្តីត្រូវការរបស់បុគ្គលិក រោសជ្ជៈ និងអាហារ, ការស្នាក់នៅជាយថា- ហេតុរបស់បុគ្គលិក ប៊ុស្តិ៍ការងារ និងការរៀបចំអាសនៈធ្វើការ វិធានការសំរាប់ធ្វើឱ្យខ្យល់ចេញចូលបានស្រួល និង ការសំអាតបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន និងសំលៀកបំពាក់ ការងារ ពន្លឺ និងសំលេងក្នុង កន្លែងធ្វើការ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២២៩ ខាងលើ បានផ្តោតការយកចិត្តទុក ដាក់ទៅលើ "គុណភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការ" គឺត្រូវធានារក្សាឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារជាចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពរបស់ កម្មករនិយោជិត ជាពិសេសការរៀបចំទីកន្លែងធ្វើការ គឺក្រុមហ៊ុនត្រូវមានវិធានការសម្រាប់ធ្វើឱ្យខ្យល់ចេញចូល បានស្រួល និងការសំអាតបរិយាកាស និងសម្លេងក្នុងកន្លែងធ្វើការ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានព្យាយាមបង្កើនគុណ ភាពទីកន្លែងការងារនៅក្នុងក្រុមទី៧នេះ ឱ្យមានលក្ខណៈល្អប្រសើរច្រើន ហើយដូចជា:



- ករណីហុយៈ ក្រុមហ៊ុនបានចាត់វិធានការបោសសំអាតបន្ទប់ធ្វើការ ឬចូលី ឬកំទេចក្រណាត់ ដែលជាប់នឹងជញ្ជាំង ឬកញ្ចាញទាំងនោះ គឺធ្វើយ៉ាងណាមិនឱ្យកង្ការ ដែលបត់មកទៅប៉ះចូលី ដែលមានជាប់នោះធ្វើឱ្យហុយពេញបន្ទប់ថែមទៀត ។
- ករណីក្តៅៈ បោសសំអាតផ្ចិតទឹក បន្ថែមកង្ការ និងដាក់ទឹកកកនៅកង្ការបីតខ្យល់ ដើម្បីឱ្យត្រជាក់ជាងមុន
- ករណីថ្លង់សំលេងកង្ការៈ ថ្លង់នេះបណ្តាលមកពីលាន់សំលេងបំពងនៃកង្ការបីតខ្យល់ ដូចនេះ ក្រុមហ៊ុនបន្ថែមខ្នាតគោ នៅក្នុងម៉ាស៊ីនកង្ការ និងកំពុងបញ្ជាទិញកាសដាក់ត្រចៀក ដើម្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា នៅពេលដែលអ្នកជំនាញអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) បានចុះមកពិនិត្យ តាមរបាយការណ៍ គឺក្រុមហ៊ុនបានជាប់ក្នុងនិទ្ទេសល្អ មានន័យថា ទាក់ទងទៅនឹងបរិស្ថានការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ជូន តិចថាយលី គឺមានលក្ខណៈល្អប្រសើរពុំមានការបារម្ភទៅនឹងការបំពាល់ផ្នែកសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតណាមួយកើតឡើងទេ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំបានបដិសេធនូវអ្វីដែលខាងភាគីក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងនោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានបញ្ជាក់ថា មានការប៉ះពាល់ដល់សុខភាពកម្មករនិយោជិតដែរ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការចាត់ចែង និងផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចធ្វើការបដិសេធនូវការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរពីក្រុមទី៧ ទៅក្រុមទី១០ វិញ ។

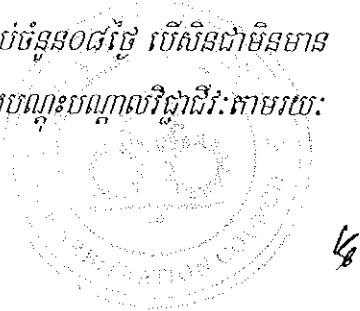
យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចដូចតទៅនេះ ៖

សម្រេច និង បន្ទាប់

ចំណុចវិវាទៈ បដិសេធនូវការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្លាស់ប្តូរពីក្រុមទី៧ (ទាំងពីរវេន) ទៅក្រុមទី១០ វិញ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

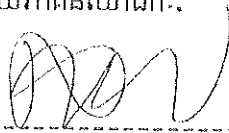
សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យដំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។



ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក:

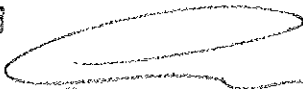
ឈ្មោះ : **សេង តូមហ៊ុន**



ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **វ៉ែន ពេរ**



ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លុះ**



ហត្ថលេខា: -----

