

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង៖ ១១៥/១១-ហុង រ៉ែន  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ ថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក៖ អ៊ឹង សុទ្ធី  
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖ អាន វិរៈ  
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ៖ គង់ ផល្លៈ

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ហុង រ៉ែន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៤១១ ៨៧៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- ១- លោក អ៊ុត បញ្ញា General Manager
- ២- លោកស្រី ស៊ិន សុខជា អ្នកបកប្រែ

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ - សហព័ន្ធសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរ  
- សហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរ រោងចក្រ ហុង រ៉ែន  
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ ២៧C ផ្លូវលេខ៣៧៦ សង្កាត់បឹងកេងកង៣ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩២ ៥០០ ៦៣៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន



**តំណាងកម្មករនិយោជិត:**

- ១- លោក ម៉ុំ ចូណា ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរ
- ២- លោក ម៉ុំ សារ៉ុន ប្រធាននាយកដ្ឋានច្បាប់ (CCTU)
- ៣- លោក រ ភារិត ប្រធានសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ហុង វ៉ែន
- ៤- កញ្ញា វ៉ាន់ ស៊ីនួន សកម្មជន
- ៥- កញ្ញា ស៊ីម សារ៉េត កម្មករដេរ
- ៦- កញ្ញា ស្នួង សុខចំរើន កម្មករដេរ
- ៧- លោក សាន្ត ស៊ីថា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរ
- ៨- លោក អម ដេវីដ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរ
- ៩- លោក ឡុង សេរី មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរ

**បញ្ជាក់ទូទៅ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក រ ភារិត ដែលជាប្រធានសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរចូលធ្វើការវិញ ព្រោះបញ្ឈប់លោកដោយគ្មានមូលហេតុ និងខុសនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដោយឡែកភាគីបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកលោក រ ភារិត ចូលធ្វើការវិញបានឡើយ ដោយសារថា លោកធ្វើការមិនល្អ ហើយស្ថិតក្នុងកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង។

២- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ចាប់ពីម៉ោង ១៨:០០ ដល់ម៉ោង ២០:៣០ ចំនួន ២៥០០រៀលបន្ថែមទៀត។

៣- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ភាពងាយស្រួលជូនកម្មករនៅពេលសុំច្បាប់ និងមានចុះចាំបាច់ផ្សេងៗ។

៤- ទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ ឬដាក់ទោសវិន័យលើកម្មករណា ដែលបានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថែមម៉ោងជូនក្រុមហ៊ុន។

៥- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់ពេទ្យពីរ ខាងបុរស និងខាងនារី ព្រមទាំងមានពេទ្យប្រចាំការរៀងរាល់ម៉ោងការងារ ដោយមានសំភារៈ និងថ្នាំពេទ្យសម្រាប់ព្យាបាលកម្មករ នៅពេលមានជម្ងឺ និងគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗ។

៦- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកម្មករបានទៅពិនិត្យកាយសម្បទា ហើយក្រុមហ៊ុនជាអ្នកទទួលបន្ទុក។

៧- ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំឱ្យមានការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យ តាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ។

៨- ស្នើសុំឱ្យមានប្រាក់ថ្លៃឡានរបស់កម្មករដូចខាងលើ។

៩- ស្នើសុំឱ្យមានប្រាក់ថ្លៃផ្ទះ ឬថ្លៃស្នាក់នៅរបស់កម្មករដូចខាងលើ។

១០- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សិទ្ធិលើប្រធានក្រុមក្នុងការចូលរួមប្រជុំការងារផ្សេងៗ។



១១- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសាងសង់រោងបាយ និងបាយបន្លែមទៀតសម្រាប់កម្មករ ។

១២- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់ដំបូលបង្គន់អនាម័យផ្នែកបុរស ។

១៣- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដក ឬផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិកចិន ដែលជេរប្រមាថមាក់ងាយ និងប្រើអំពើហិង្សាមកលើ  
កម្មករ ។

១៤- នៅពេលកម្មករមកធ្វើការ ហើយឈឺកន្លះថ្ងៃ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូន ។

១៥- ទាមទារដក ឬផ្លាស់ប្តូរប្រធានរដ្ឋបាល ។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទី  
ពីរ(ខ)( មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩  
សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកា  
សលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា  
កណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ( អាណត្តិទី៩ ) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក  
ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសេចក្តីសន្យាឡើយ  
ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសេចក្តីលេខ ១០២០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូន  
មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

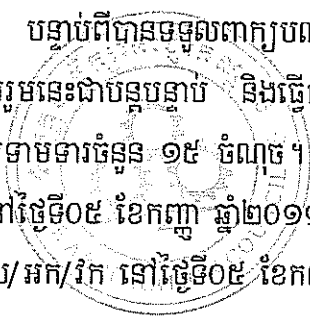
**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រីកែលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាត់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ ( ទល់មុខ  
វិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១ ( វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក ) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករ  
ខ្មែរ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអកខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក  
នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះ  
ផ្សាជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃដដែល ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសេចក្តីលើការទាមទារចំនួន ១៥ ចំណុច ។ ចំណុច  
មិនសេចក្តីលើចំនួន ១៥ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ តាម  
របាយការណ៍ស្តីពីការឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសេចក្តីលើលេខ ១០២០ កប/អក/វក នៅថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ  
២០១១ ។



បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសមជាចំនួន១៥ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី ១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ៨:៣០ នាទី ព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹង វិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសមជាចំនួន១៥ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសមជាដឹង គ្នាចំនួន១៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣ ដល់ទី១៥ និងមិនសមជាចំនួន ២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តី ពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពី ប្រយោជន៍ ។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទ អំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់កាតព្វកិច្ច តាមរយៈអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តី សម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ មិនជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើចំណុចវិវាទអំពី ប្រយោជន៍នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយ អនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចេញនូវថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ប៉ុន្តែភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀង ឯកភាពគ្នាពន្យាការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះនៅថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ វិញ ។

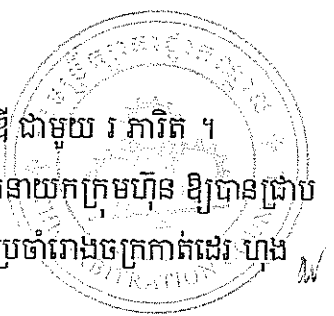
ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែក លើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

**ឥស្សតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ ឥត្តតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖
  - ១- កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរវាង ក្រុមហ៊ុន ហុង វ៉ែន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ជាមួយ ភារិត ។
  - ២- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរ ជម្រាបដល់លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ឱ្យបានជ្រាប ពីការរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរប្រចាំរោងចក្រកាត់ដេរ ហុង



រ៉ន (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន ហុង រ៉ន (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី បានចុះបញ្ជី កាលខ ០៩៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- របាយការណ៍ពិនិត្យបញ្ចប់ផ្នែកអ៊ុត ចុះថ្ងៃទី២៥, ២៦, ២៧, ២៨ និង២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១

៥- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់បុគ្គលិក-កម្មករ សម្រាប់ឈ្មោះ រ ភារិត សម្រាប់ខែកក្កដា និងខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៦- គំរូលិខិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យា លិខិតបញ្ឈប់ការងារ និងលិខិតលាលែងពីការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ហុង រ៉ន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- របាយការណ៍សង្ខេបរបស់សហព័ន្ធសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរ គោរពជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្តីពីការ ធ្វើសារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងាររួមនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហុងរ៉ន ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លក្ខន្តិកៈសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហុងរ៉ន (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី បានចុះ បញ្ជីកាលខ ២២០៩ កប/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរវាងក្រុមហ៊ុន ហុង រ៉ន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ជាមួយ រ ភារិត ។

៤- បញ្ជីរាយនាមកម្មករ-កម្មការិនី ដែលចូលរួមហាសន្តិបាតសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ ហុងរ៉ន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន យូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៥- លិខិតលាលែងរបស់លោក រ ភារិត គោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ស្តីពីការជូនដំណឹងអំពីការលាលែងចេញពីមុខងារជាប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ មកធ្វើជា កម្មករធម្មតាវិញ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

៦- សាលាកប័ត្រសេវា EMS ក្នុងប្រទេស ស្តីពីការធ្វើឯកសាររបស់សហព័ន្ធសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរ ចុះ ថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៧- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីសហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហុង រ៉ន (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី បានចុះបញ្ជីកាលខ ២២០៩ ក.ប/វក. ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៨- លិខិតលេខ ១៨៤ កប ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ សូមបញ្ជាក់ថា សហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហុង រ៉ន (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូ អិលធីឌី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ ។

៩- ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករ-កម្មការិនី នៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហុង រ៉ន ដែលអះអាងថា ក្រោយពេលយើងខ្ញុំ ចូលធ្វើការតាមបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបង្ខំឱ្យកម្មករ-កម្មការិនីផ្តិត មេដៃព្រមទាន ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។



គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហុង រ៉ែន លេខ ១០២០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការជូនដំណឹងវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហុង រ៉ែន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៦៦៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦៦៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

**អង្គហេតុ**

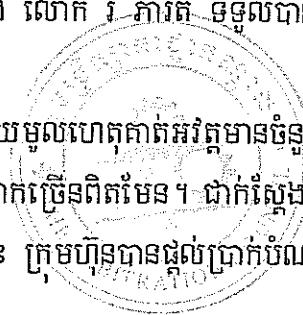
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការជូនដំណឹងវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ហុង រ៉ែន (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី មានជួលកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៥៣០ នាក់ ។
- សហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហុង រ៉ែន (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី បានចុះបញ្ជីកត្រឹមត្រូវនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។ សហជីពនេះមានសមាជិកចំនួន ២៦០ នាក់ និងមិនទាន់កាត់ភាគទានសហជីពនៅឡើយទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារថ្លៃនិយោជកឧបសគ្គលយកលោក រ ភារិត ចូលធ្វើការវិញ**

- លោក រ ភារិត ចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ជាកិច្ចសន្យាសាកល្បង ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥៦ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក។ បន្ទាប់ពីការសាកល្បង លោក រ ភារិត ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៦១ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ។
- នៅខែមិថុនា ឆ្នាំដដែល លោក រ ភារិត ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ ដោយមូលហេតុគាត់អវត្តមានចំនួន៦ថ្ងៃជាប់គ្នា។ លោក រ ភារិត ទទួលស្គាល់ថា លោកពិតជាបានឈប់សម្រាកច្រើនពិតមែន ។ ជាក់ស្តែងលោកឈប់ទៅការប្តូរចំនួនពីរថ្ងៃដោយមិនមានការអនុញ្ញាត។ ការបញ្ឈប់នេះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់រួចរាល់អស់ហើយ ។



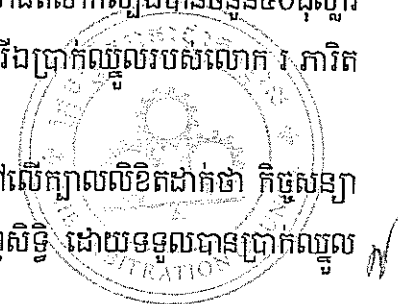
- បន្ទាប់ពីមានការស្នើសុំរបស់បងប្រុសរបស់លោក រ ភារិត ទៅប្រធានក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុនក៏បានអនុញ្ញាតឱ្យលោកចូលធ្វើការវិញ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារថ្មីរយៈពេលពីរខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ដល់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។
- តាមរយៈកិច្ចសន្យាថ្មីនេះ និយោជកបានជូនដំណឹងពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោកនៅថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ នៅរំលោភម៉ោង ០៣:៣០ នាទី ។ ប៉ុន្តែ លោក រ ភារិត មិនព្រមចុះហត្ថលេខាទទួលនោះទេ ។
- តាមរយៈកិច្ចសន្យា លោក រ ភារិត ត្រូវមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ប៉ុន្តែ លោក រ ភារិត មិនបានមកធ្វើការនោះទេ ។
- នៅថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ដដែលនេះ ក៏មានកូដកម្មកើតឡើងតែម្តងដោយទាមទារឱ្យលោក រ ភារិត ចូលធ្វើការវិញ ។

**អំណះអំណាងរបស់និយោជក**

- និយោជកបញ្ជាក់ថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាជូនលោក រ ភារិត គឺដោយសារតែលោក រ ភារិត ធ្វើការងារមិនបានល្អ និងឈប់ច្រើន ។ មួយវិញទៀតកិច្ចសន្យារបស់លោក រ ភារិត គឺជាកិច្ចសន្យាសាកល្បង ។
- និយោជកបានដាក់នូវភស្តុតាងទាក់ទងនឹងការអវត្តមានរបស់លោក រ ភារិត ដែលបញ្ជាក់ថា លោក រ ភារិត អវត្តមាននៅក្នុងខែកក្កដា ចំនួនមួយថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី០៣ និងអវត្តមាននៅក្នុងខែសីហា គឺនៅថ្ងៃទី១១ ១២ ១៣ និងទី១៥ ។ ចំពោះទិន្នផលការងារ តាមរយៈភស្តុតាង បើប្រៀបធៀបទៅនឹងកម្មករដទៃទៀត គឺទិន្នផលទាប ។ ជាក់ស្តែងចំពោះម៉ូត Gaspina លោក រ ភារិត ធ្វើបានតែចំនួន៣១៥ប៉ុណ្ណោះ រីឯកម្មករផ្សេង គឺធ្វើបានពី៤០០ ទៅ៦០០ ។

**អំណះអំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត**

- កម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ពីអំណះអំណាងណាមួយ ដើម្បីទាមទារយកចូលធ្វើការវិញនោះទេ នៅក្នុងសវនាការ ។ ប៉ុន្តែ តាមរយៈសារណា កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការមិនបន្តនេះ គឺជាការរើសអើងសហជីព ដោយលោក រ ភារិត គឺជាប្រធានសហជីព ដែលទើបនឹងជាប់ឆ្នោត និងការបញ្ឈប់នេះ គឺមិនមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនោះទេ ។ ចំពោះការលើកឡើងរបស់និយោជកដែលថា កិច្ចសន្យារបស់លោក រ ភារិត គឺជាកិច្ចសន្យាសាកល្បងនោះ គឺមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ ដោយយោងទៅលើសារាចររបស់រដ្ឋាភិបាល និងសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ ស្តីពីប្រាក់ខែរបស់កម្មករនិយោជិតសាកល្បងបានចំនួន៥០ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក និងកម្មករពេញសិទ្ធិ គឺចំនួន៦១ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក រីឯប្រាក់ឈ្នួលរបស់លោក រ ភារិត គឺ ៦១ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កិច្ចសន្យារបស់លោក រ ភារិត នៅលើក្បាលលិខិតដាក់ថា កិច្ចសន្យាសាកល្បង ប៉ុន្តែអត្ថន័យ និងខ្លឹមសារបញ្ជាក់ថា ជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល



ចំនួន៦១ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក។ និយោជកបញ្ជាក់ថា កិច្ចសន្យានេះ គឺមិនបានលុបពាក្យថា ពេញសិទ្ធិ ប៉ុន្តែ លោក រ ភារិត គឺជាកម្មករសាកល្បងតែប៉ុណ្ណោះ។

**ចំណុចទី៣៣៖ កម្មករនិយោជិតនាមនារ័ននិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន១៥០០រៀលបន្ថែម ចំពោះ អ្នកដែលធ្វើការចេញម៉ោង ១៨:០០ ដល់ម៉ោង ២០:៣០**

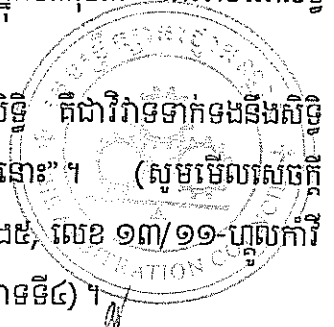
- ក្រុមហ៊ុនមានការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីរវេននៅក្នុងរោងចក្រ គឺពីម៉ោង ១៦:០០ ដល់ម៉ោង ១៨:០០ និងពី ម៉ោង ១៨:០០ ដល់ម៉ោង ២០:៣០ ។ ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ១៦:០០ ដល់ម៉ោង ១៨:០០ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ រៀល ហើយចាប់ពីម៉ោង ១៨:០០ ដល់ម៉ោង ២០:៣០ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀលបន្ថែមទៀត។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១៥០០ រៀល បន្ថែមលើប្រាក់ថ្លៃបាយដែល មានស្រាប់ចំពោះការងារថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៨:០០ ដល់ម៉ោង ២០:៣០ ដោយសារតែពួកគាត់ធ្វើការយូរ និងត្រូវការទិញម្ហូបឱ្យបានគ្រប់គ្រាប់ ដើម្បីប៉ូកំលាំង។
- និយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់តាមការទាមទារនោះទេ ពីព្រោះនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យលើសពីការ កំណត់របស់ច្បាប់ហើយ។ មួយវិញទៀត ការងារថែមម៉ោង គឺជាការអនុវត្តតាមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

**ចំណុចទី៣៤៖ កម្មករនិយោជិតនាមនារ័ននិយោជកផ្តល់ប្រាក់ រ ភារិត ចូលធ្វើការវិញ**

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា លោក រ ភារិត គឺជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ពីព្រោះប្រាក់ឈ្នួល របស់គាត់ គឺ ៦១ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ចំណែកនិយោជកបញ្ជាក់ថា លោក រ ភារិត គឺជាកម្មករសាកល្បងផ្អែក តាមកិច្ចសន្យា។ ផ្អែកលើអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អំណះអំណាងរបស់និយោជកមិនសម ស្រប និងមិនស៊ីសង្វាក់ទៅនឹងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ចំពោះកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ និងកម្មករ និយោជិតសាកល្បងនោះទេ ពីព្រោះប្រាក់ឈ្នួលរបស់គាត់ គឺ ៦១ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក។ ម្យ៉ាងវិញទៀត កិច្ច សន្យារបស់គាត់មានកាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងបញ្ចប់ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មត់ថា កិច្ចសន្យាការងារ របស់លោក រ ភារិត គឺជាកិច្ចសន្យាមានចរិយាល័យកំណត់រយៈពេលពីរខែ។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ មុននឹង ពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ”។ (សូមមើលរសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អ៊ឹម វេ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហ្គូលកាំវី ម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤)។





ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពោលគឺវិវាទអំពីសិទ្ធិ ជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ការទាមទារ គឺទាក់ទងនឹងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូច្នោះវាជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ។

យោងទៅតាមអង្គហេតុ លោក រ ភារិត គឺជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើលោក រ ភារិត ទទួលបានការការពារដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ការងារចែងថា “រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើបានលុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ...”។

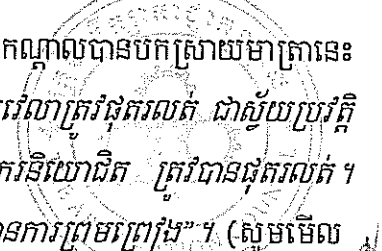
មាត្រានេះ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដែលចែងថា “... ការការពារនេះ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ០៣ នាក់ក្នុងលក្ខខណ្ឌ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨២ និង ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ”។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ លោក រ ភារិត គឺជាប្រធានសហជីព។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ២៩៣ និងប្រកាស ៣០៥ ខាងលើ គឺលោក រ ភារិត ត្រូវទទួលបានការការពារ។

ក៏ប៉ុន្តែនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា វិវាទរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក គឺជាវិវាទអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យា ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា គឺមិនមែនជាការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារនោះទេ ពោលគឺនិយោជកសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារនោះដល់ការកំណត់។ ហេតុដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារមិនអាចយកមកអនុវត្តលើករណីនៃការផុតរលត់កិច្ចសន្យាបានទេ ព្រោះថា មាត្រានេះ បានចែងយ៉ាងច្បាស់អំពីការការពារប្រឆាំងនឹងការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពពីការងារក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដោយនិយោជក និងមាត្រានេះ មិនបានរាប់បញ្ចូលអំពីស្ថានភាព ដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវផុតរលត់នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក រ ភារិត ត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីនិងមានការរើសអើងដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា “កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានូវពេលដល់កាលកំណត់...”។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០០/០៧-ហូឃ្យ ខេមបូឌា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រានេះថា “ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាត្រូវផុតរលត់ ជាស្វ័យប្រវត្តិ នៅពេលដល់កាលកំណត់។ មានន័យថា កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានផុតរលត់។ ដូច្នោះ មិនមែនភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង”។ (សូមមើល )

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០០/០៧-ហូឃ្យ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺកិច្ចសន្យាកំណត់ទិរវេលាត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់ ហើយកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវបានផុតរលត់នៅពេលនោះដែរ ។ ដូច្នេះ មិនមែនភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀងគ្នានោះ ។

មាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ទិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុនចំនួនដប់ថ្ងៃអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា ។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យា ដែលមានទិរវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងទិរវេលាស្មើគ្នានឹងទិរវេលា ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថា ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ទិរវេលាពិតប្រាកដ បើទិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះលើសពីទិរវេលា ដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា៦៧ ” ។

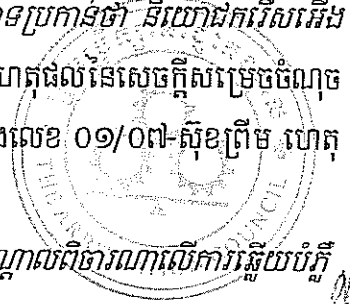
មាត្រាខាងលើនេះ មានន័យថា ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ទិរវេលាលើសពី៦ខែត្រូវជូនដំណឹង ១០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ហើយអាចបកស្រាយបានថា ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ទិរវេលា ៦ខែចុះ គឺមិនចាំបាច់មានការជូនដំណឹងជាមុនទេ ។

ក្នុងករណីនេះ កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក រ ភារិត ផុតរលត់នៅថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ហើយត្រូវបាននិយោជកជូនដំណឹងអំពីការផុតរលត់កិច្ចសន្យាការងារ និងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីទៀត នៅថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យារបស់លោក រ ភារិត គឺមានរយៈពេលតែ ២ខែប៉ុណ្ណោះ ហេតុនេះយោងតាមច្បាប់ និយោជកមិនតម្រូវឱ្យជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិតនោះទេ រីឯការជូនដំណឹងរបស់និយោជក គឺជាការអនុវត្តដែលមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់ ។ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនអាចឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជួស ឬដាក់វិន័យ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៨/០៧-ដេហ្វង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១២៣/០៧-អ៊ុប្តាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការអះអាងថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះ គឺជាការរើសអើងសហជីព ។

ទាក់ទងនឹងការចោទប្រកាន់និយោជកមានការរើសអើងសហជីព នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៣/០៦-អេវីប្រ៊ិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១២/០៦-វីវើច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០១/០៧-ស៊ុខព្រឹម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចទី១) ។

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺ



នៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៣/០៣-តុង ហ្គា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៩/០៤-ក្បាលកោះ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៧/០៧-ឆាមចិចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់និយោជកគឺនិយោជកផ្អែកទៅលើការមូលហេតុនៃលទ្ធផលការងាររបស់លោក រ ភារិត ដែលតាមរយៈភស្តុតាង គឺ ទិន្នផលការងាររបស់លោកពិតជាទាបជាងកម្មករផ្សេងទៀតមែន ដោយក្នុងនោះលោក រ ភារិត ចំពោះម៉ូត Gaspina លោក រ ភារិត ធ្វើបានតែចំនួន៣១៥ប៉ុណ្ណោះ រីឯកម្មករដទៃ ធ្វើបានពី៤០០ ទៅ៦០០ ។ មួយវិញទៀត ការអះអាងរបស់និយោជកដែលថា លោក រ ភារិត ឈប់ច្រើន គឺលោកពិតជាអវត្តមាននៅក្នុងខែកក្កដា ចំនួនមួយថ្ងៃគឺនៅថ្ងៃទី១៣ និងអវត្តមាននៅក្នុងខែសីហា គឺនៅថ្ងៃទី ១១ ១២ ១៣ និង១៥ ។ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតវិញ ក្រៅពីអំណះអំណាងដែលថា ខ្លួនជាប្រធានសហជីព គឺមិនមានភស្តុតាង ឬអំណះអំណាងអ្វីបញ្ជាក់ទៀតនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អំណះអំណាងរបស់និយោជក គឺមានលក្ខណៈសុក្រិត និងសមស្របជាងអំណះអំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ដូច្នេះ ការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះ គឺមិនមានការរើសអើងនោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមានហេតុផលសមរម្យនៅក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះ។

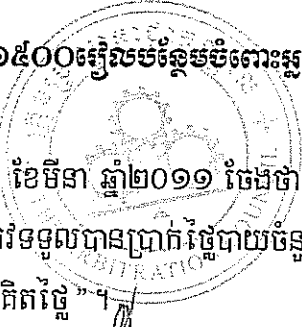
មាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា “នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យានិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងចំណូលនៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះ យ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាក់ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

យោងតាមមាត្រា៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់ ដែលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់(៥)ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាដែរ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំណែក។

ហេតុនេះនិយោជក ត្រូវបើកនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួនប្រាក់(៥)ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងរយៈពេល ២ ខែ ដល់លោក រ ភារិត ។

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារថានិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន១៥០០រៀលបន្ថែមចំពោះអ្នកដែលធ្វើការតាមលក្ខណៈបំណែង ១៨:០០ ដល់ម៉ោង ២០:៣០**

យោងតាមចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា “កម្មករនិយោជិត ដែលស្រ្តីគម្ពីធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ”។



តាមខ្លឹមសារនៃចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើនេះ គឺកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែម ម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយ មិនកំណត់ថា ធ្វើការថែមម៉ោងប៉ុន្មានម៉ោងទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល រួចហើយ ដូចនេះ ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ។

ផ្ទុយទៅវិញ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់នូវប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១៥០០ រៀល បន្ថែម ។ ហេតុ នេះ ការទាមទារនេះ គឺជាទាមទារលើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ។ ដូចនេះ វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

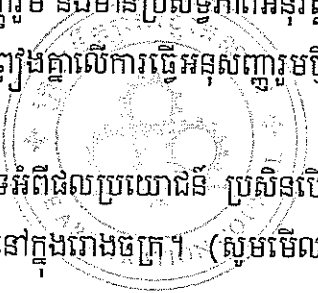
កន្លងមក ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាថា តើសហជីពមាន ភាពជាតំណាងបំផុត ឬទេ ពីព្រោះភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះផ្តល់គុណវុឌ្ឍន៍ផ្នែកច្បាប់ ក្នុងការចរចា បង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ (សូមមើលមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជាខ័ណ្ឌទី ២-ខ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ ប្រការ៩ កថាខ័ណ្ឌទី១) និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំយកវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត មាត្រា២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ និងប្រការ ៦ នៃប្រកាស លេខ ៣០៥ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ តម្រូវឱ្យសហជីពនោះមានសមាជិកយ៉ាងហោចណាស់ច្រើនជាងពាក់ កណ្តាលនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងរោងចក្រ ហើយត្រូវចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់គុណវុឌ្ឍន៍ផ្នែកផ្លូវ ច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទមួយមកឱ្យ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវីត្រីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៩/០៥-គីនតាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ២ ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤/០៨-ឃឹកស៊ី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៤២/០៩ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ១១២/១០-អេ អេស ឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦) ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា “សេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្ត រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មី មួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ ” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើ សហជីព ដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ។ (សូមមើល សេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០៨/០៨-ប៊ូហ្គោ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ) ។



ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពសម្ព័ន្ធកម្មករខ្មែរនៃរោងចក្រ កាត់ដេរ ហុង វ៉ែន (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី ទទួលបានការចុះបញ្ជីកាត្រឹមត្រូវនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈហើយ ប៉ុន្តែសហជីពមិនបានបង្ហាញឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឃើញថា សហជីពនេះមានភាពជា តំណាងបំផុតក្នុងក្រុមហ៊ុន ហុង វ៉ែន នោះទេ ។ ហេតុនេះ សហជីពនេះ មិនទាន់មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញា រួម ក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងមូលទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិធានណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន១៥០០រៀលបន្ថែម ចំពោះអ្នកដែលធ្វើការរៀនយប់ពីម៉ោង ១៨:០០ ដល់ម៉ោង ២០:៣០ ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញ សេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និង បង្គាប់**

**១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖**

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក រ ភារិត ចូលធ្វើការវិញ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួនប្រាំ(៥)ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុង រយៈពេល២ខែ ដល់លោក រ ភារិត ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

**២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសម្របសម្រួល ៖**

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១៥០០ រៀល បន្ថែម ចំពោះអ្នកដែលធ្វើការរៀនយប់ពីម៉ោង១៨:០០ ដល់ម៉ោង ២០:៣០ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

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



ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ អ៊ុន សុខី

ហត្ថលេខា: -----



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ អាន វិរ័

ហត្ថលេខា: -----



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ឈ្មោះ ៖ គង់ ឌីន្ទ្រ

ហត្ថលេខា: -----

