ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ២៧/១០-ហាគ អ៊ិនធើប្រាយ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជកៈ អ៊ឹង សុទ្ធី

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិតៈ អន ណន

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើៈ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន ហាគ អ៊ិនធើប្រាយ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងទូល ឃុំកំបូល ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦២៦ ៨៦៨ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក Wong Ngai	នាយកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ
២- លោក ហំ ភា	មេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ
៣- លោក លីន ប៊ុនសេង	ប្រធានរដ្ឋបាល
៤- លោក ឡុង ប៊ាង	មន្ត្រី GMAC
៥- លោក រឹម វីរៈ	ជំនួយការមេធាវី

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ ហាគ អ៊ិនធើប្រាយ

- ប្រតិភូបុគ្គលិក

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh • Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org • Website: www.arbitrationcouncil.org

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងទូល ឃុំកំបូល ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

លេខទូរស័ព្ទ : ០៩២ ៦៥១ ២៧៧ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោកស្រី ឆន ស្រីម៉ៅ	ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ រោងចក្រ ហាត អ៊ិនធើប្រាយ និងជាប្រតិភូបុគ្គលិក
២- លោកស្រី ហម ណូ	អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ រោងចក្រហាតអ៊ិនធើប្រាយ
៣- កញ្ញា វិន វ៉ានី	លេខាធិការសហជីព
៤- កញ្ញា សយ តាំ	កម្មករ
៥- កញ្ញា អ៊ុច គីមលី	កម្មករ
៦- កញ្ញា ណន ស្រីថា	កម្មករ
៧- កញ្ញា ប៉ា លក្ខិណា	កម្មករ
៨- កញ្ញា លេន ចន្ថា	កម្មករ
៩- កញ្ញា ឆន តែម	កម្មករ
១០- កញ្ញា ម៉ែវ ស្រីទូច	កម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមេត្តាជួយកុំឱ្យដាច់លុយ និងប្រាក់រង្វាន់ពេលធ្វើកូដកម្ម។ និយោជកមិនឯកភាព គឺអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ

ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១៤៣/១០ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល " ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី) សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១០ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានចាត់មន្ត្រី ធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមចំនួន ០៤ ចំណុច ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៣ ចំណុច។ ចំណុច មិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ តាម រយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ១៤៣/១០ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០។ ប៉ុន្តែ ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើកូដកម្ម (កូដកម្មចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០) នៅរោងចក្រ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបញ្ជាឱ្យផ្អាកជាបន្ទាន់ការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ហាត អ៊ិនធើប្រាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី រហូតដល់នីតិវិធីនៃអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានបញ្ចប់ សព្វគ្រប់តាមនីតិវិធីច្បាប់ ហើយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១០ តទៅ តាមវេនរបស់ខ្លួន ហើយនិយោជកក៏ត្រូវទទួលកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតា វិញដែរ។

នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក បានអនុវត្តតាមសេចក្តីបញ្ជា របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ បានត្រឡប់ចូលធ្វើការតាមវេនរៀងៗខ្លួន ជា ធម្មតាវិញ។ បន្ទាប់មក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគី កម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី ២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួរ រកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាទាំងនេះបន្ថែម ទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះ ស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ឝស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឝស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហាត អ៊ិនធើប្រាយ ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកមេធាវី ហំ ភា ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ហាតអ៊ិនធើប្រាយ លេខ ២៤៦៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហាតអ៊ិនធើប្រាយ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ។

៤- លិខិតរបស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា លេខ ១៨៨/១០ សសកពក ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការឈប់ទទួលស្គាល់ និងលប់ឈ្មោះ ឆន ស្រីម៉ៅ ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រកាត់ដេរ ហាតអ៊ិនធើប្រាយ ចេញពីឧបសម្ព័ន្ធ និងប្រធានសហជីព ។

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ហាត អ៊ិនធើប្រាយ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១០ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- កំណត់ហេតុជាសាក្សី និងដឹងឮ របស់កម្មករ កម្មការិនីនៃរោងចក្រ ហាតអ៊ិនធើប្រាយ អំពីសកម្មភាពរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន រួមទាំងរដ្ឋបាលឃុំខ្លួនអ្នកស្រី ឆន ស្រីម៉ៅ ។

២- លិខិតពឹងពាក់របស់កម្មករ កម្មការិនីរោងចក្រ ហាតអ៊ិនធើប្រាយ ស្តីពីការពឹងពាក់អ្នកស្រី ឆន ស្រីម៉ៅ ក្នុងការដោះស្រាយការទាមទារ ។

៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ហាត អ៊ិនធើប្រាយ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១០ ។

៤- កំណត់ហេតុប្រជុំរវាងក្រុមហ៊ុន ហាតអ៊ិនធើប្រាយ និងសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ហាត អ៊ិនធើប្រាយ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

៦- កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការពន្យារពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកបន្តអាណត្តិទី២ ឆ្នាំ២០០៨ ។

៧- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ១៣១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១០ ជម្រាបមកលោកស្រីប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហាត អ៊ិនធើប្រាយ ស្តីពីការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី២ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហាតអ៊ិនធើប្រាយ លេខ ១៤៣/១០ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហាតអ៊ិនធើប្រាយ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១០ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៦១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៦២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ហាត អ៊ិនធើប្រាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី បានបើកដំណើរការ នៅឆ្នាំ២០០៥ ហើយ បច្ចុប្បន្នមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួនប្រហែល ៩៥០ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួន ៣ គឺសហជីពសេរីកម្មករ សហជីពខ្មែរ និងសហជីពដើម្បីសិទ្ធិ កម្មករ ។ សហជីពសេរីកម្មករ គឺជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពសេរីកម្មករបាន បញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករមានចំនួនជាង ១០០ នាក់ ។ ភាគី ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករមានចំនួន ១០២ នាក់ ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពជារៀងរាល់ខែ ។ យោងតាមភស្តុតាងដែលដាក់ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយភាគីកម្មករនិយោជិត មានកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃទាមទារនៅ ក្នុងសំណុំរឿងនេះចំនួន ១១៩ នាក់ ។

ចំណុចវិវាទ : ភាគីសហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលចូលរួមធ្វើកូដកម្មក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ពីថ្ងៃទី១៥ (រយៈពេលកន្លះថ្ងៃ) រហូតដល់ថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០

- ភាគីសហជីព និងក្រុមហ៊ុនបានទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតបាននាំគ្នាធ្វើកូដកម្ម នៅវេលាម៉ោងប្រមាណ ១១ : ៤៥ នាទី នាថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០។ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ កម្មករនិយោជិតបានត្រឡប់ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ បន្ទាប់ពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបញ្ជាឱ្យចូលធ្វើការវិញ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតបាននាំគ្នាធ្វើកូដកម្មនេះ ដោយមិនបានជូនដំណឹងស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ គឺកម្មករនិយោជិតផ្ទុះកូដកម្មឡើងភ្លាមៗតែម្តង បន្ទាប់ពីពួកគាត់បានឃើញអ្នកស្រី ឆន ស្រីម៉ៅ ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន នៅក្នុងបន្ទប់កញ្ចក់ ហើយយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុន ឃុំ (ចាក់សោ) អ្នកស្រី ឆន ស្រីម៉ៅ នៅក្នុងបន្ទប់មិនឱ្យចេញ។ អ្នកស្រី ឆន ស្រីម៉ៅ បានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ វេលាម៉ោង ១១:១៥ នាទី ក្រុមហ៊ុនបានហៅគាត់មកប្រជុំនៅបន្ទប់រដ្ឋបាល (ចាក់សោបន្ទប់) ហើយប្រាប់ថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ នៅល្ងាចថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ នេះ តែម្តង។ ពេលនោះ គាត់មិនព្រមទេ ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុនមិន បានជូនដំណឹងគាត់ជាមុន។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះ ដោយបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី ១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ វេលាម៉ោង ១០:០០ នាទី ក្រុមហ៊ុនបានហៅអ្នកស្រី ឆន ស្រីម៉ៅ មក ជម្រាបប្រាប់អំពីលិខិតរបស់លោក ជា មន្នី ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ សូមគោរពជូនលោកនាយក ក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ បាត អ៊ិនធើប្រាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី លេខ ១៨៨/១០ សសកពក ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ កម្មវត្ថុ ស្តីពីការឈប់ទទួលស្គាល់ និងលប់ឈ្មោះ អ្នកស្រី ឆន ស្រីម៉ៅ ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រកាត់ដេរ ហាត អ៊ិនធើប្រាយ ចេញពីឧបសម្ព័ន្ធ និងប្រធាន សហជីព គឺក្រុមហ៊ុនមិនបានបញ្ឈប់អ្នកស្រី ឆន ស្រីម៉ៅ ពីការងារនោះទេ។ ក្រុមហ៊ុនហៅលោកស្រីមកនេះ គឺដើម្បីបញ្ជាក់ប្រាប់លោកស្រីថា ក្រុមហ៊ុននឹងឈប់ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱ្យ ពីព្រោះ លោកស្រីលែងជាប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុនតទៅទៀត។ ចំពោះ ការចោទប្រកាន់របស់កម្មករនិយោជិតថា ក្រុមហ៊ុនចាក់សោលោកស្រី ឆន ស្រីម៉ៅ នៅក្នុងបន្ទប់មិន ឱ្យចេញនោះ គឺក្រុមហ៊ុនមិនបានចាក់សោបន្ទប់ ដូចការចោទប្រកាន់ទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ៨០០ នាក់ បានចូលរួមធ្វើកូដកម្មនេះ (ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចូលរួមធ្វើកូដកម្មទាំងនេះ រួមមានទាំងសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករ

និងកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករ) ។ ប៉ុន្តែ ភាគីក្រុមហ៊ុនជំទាស់ដោយបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ៤០០ នាក់ បានចូលរួមធ្វើកូដកម្ម និងកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ៦០០ នាក់ ធ្វើការធម្មតា ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិត (កម្មករនិយោជិតចូលរួមធ្វើកូដកម្ម)ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ចាប់ពីថ្ងៃទី១៥ (រយៈពេលកន្លះថ្ងៃ) រហូតដល់ថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម គឺដោយសារក្រុមហ៊ុនបានចាក់សោលោកអ្នកស្រី ឆន ស្រីម៉ៅ នៅក្នុងបន្ទប់មិនឱ្យចេញ ដែលមិនមែនជាកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត។ ម្យ៉ាងទៀត កន្លងមកក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម។ កម្មករនិយោជិតទាមទារនេះ គឺជាការស្នើសុំ មិនមានហេតុផលផ្លូវច្បាប់ទេ ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិច ហើយកម្មករនិយោជិត ត្រូវការប្រាក់ ដើម្បីទៅលេងស្រុកកំណើត នៅពេលបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មីនៅពេលខាងមុខនេះផងដែរ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានទទួលស្គាល់ថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មមែន។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរក្សាផ្តល់ជូនទៀតទេ គឺក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ពីព្រោះ ការអនុគ្រោះផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលចូលរួមធ្វើកូដកម្មខុសនីតិវិធីបែបនេះ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមានទំលាប់អាក្រក់ ចង់ធ្វើកូដកម្ម ក៏ធ្វើភ្លាមគ្មានការជូនដំណឹងជាមុន។ ម្យ៉ាងទៀត វាមានភាពអយុត្តិធម៌ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតដទៃចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្ម ក៏បានទទួលប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ដូចកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការដែរ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទ : ភាគីសហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ពីថ្ងៃទី១៥ (រយៈពេលកន្លះថ្ងៃ) រហូតដល់ថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ពីថ្ងៃទី១៥ (រយៈពេលកន្លះថ្ងៃ) រហូតដល់ថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០។ ដូច្នេះ ក្រុម

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មខាងលើនេះដែរ ឬទេ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ?

- **<u>ករណីប្រាក់ឈ្នួល</u> :**

មាត្រា ៣៣២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរ នៅពេលធ្វើកូដកម្ម ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម ឥតការលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ ។... "*

មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទបញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត... "* ។

ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ និងផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៣៣២ និងមាត្រា ៧២ (១) ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅថ្ងៃ ឬខែណា ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម ទោះបីកូដកម្មត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ ឬមិនត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ក៏ដោយ និយោជកមិនតម្រូវឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់រង្វាន់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ ក្នុងអំឡុងពេលថ្ងៃណា ឬខែណា ដែលបានធ្វើកូដកម្មនោះ ។ អាស្រ័យហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនជាប់កាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាកូដករក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មឡើយ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកត់សំគាល់ថា យោងតាមមាត្រា ៣៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អត្ថន័យនៃមាត្រានេះ គឺមានន័យថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មមិនអាចទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលទេ នៅអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ទោះបីជាកូដកម្មនោះ ធ្វើឡើងដោយស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬកូដកម្មមិនស្របច្បាប់ស្តីពីការងារក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ មិនអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេ ក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៩/០៥-អូ សេ អង់ ហ្គាមិន ហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣)* ។

មាត្រា ៣២៤ នៃច្បាប់ការងារចែងថា *" ការធ្វើកូដកម្ម ត្រូវជូនដំណឹងមុន ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិចប្រាំពីរថ្ងៃ គិតតែថ្ងៃធ្វើការ ហើយត្រូវតម្កល់ទុកនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ។..."*

មាត្រា ៣២០ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ការងារ ចែងថា *" សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម អាចអនុវត្តទៅបាន លុះត្រាតែបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាព ក្នុងការដោះស្រាយជំលោះ ដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធី ជាមួយនិយោជក"* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការបកស្រាយមាត្រា ៣២០ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា *"... ប៉ុន្តែ ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិតមិនទាន់បានប្រើអស់លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយវិវាទស្រប*

តាមមាត្រា ៣២០ កថាខណ្ឌទី ៤ ឡើយ ពីព្រោះថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្ម មុននីតិវិធីដោះស្រាយនៃការចរចា និងផ្សះផ្សារបស់អធិការការងារ និងតាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលជាស្ថាប័ន ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយសន្តិវិធី ដោយបាននាំគ្នាធ្វើកូដកម្ម ដោយមិនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ គឺកម្មករទាំងអស់ធ្វើកូដកម្ម តាមឆន្ទៈរបស់កម្មករ។..." (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១០/០៧-នូវ ឧប ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣) ។

នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម មិនបានធ្វើឡើងដោយត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់តម្រូវទាំងនេះទេ ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្មនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហាត អ៊ិនធើប្រាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី គឺធ្វើឡើងដោយមិនបានជូនដំណឹងជាមុន និងមិនបានព្យាយាមធ្វើការចរចាឱ្យអស់លទ្ធភាព ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារស្របតាមមាត្រា ៣២០ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ ពីព្រោះថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្មមុននីតិវិធីដោះស្រាយ តាមរយៈការផ្សះផ្សារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលជាដំណើរការចាំបាច់ដែលភាគីត្រូវតែព្យាយាម ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយសន្តិវិធី។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនជាប់កាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មឡើយ។

- <u>ករណីប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់</u> :

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ស.ក.ប.យ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ "* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មមិនស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនមកធ្វើការទៀងទាត់ទេ កម្មករនិយោជិតនោះមិនអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទេ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៥-ហ្គាយើង ដ្រាហ្គុង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៦៣/០៧-ភ្នំពេញ ប្អាមិន, លេខ ១១០/០៧-នូវឧប ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៨១/០៨-កូបល អាប៉ារែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ គឺកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្ម ដោយមិនបានអនុវត្តស្របទៅតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទេ។ ក្នុងករណីនេះ តាមការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចទាមទារប្រាក់ឈ្នួលខាងលើ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្ម ពីថ្ងៃទី១៥ (រយៈពេលកន្លះថ្ងៃ) រហូតដល់ថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ដែលធ្វើឡើងដោយមិនបានគោរពទៅតាមនីតិវិធីទេ។ ហេតុនេះហើយ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ដោយមិនគោរពតាមនីតិវិធី មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់សហជីព ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ក្នុងកំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ពីថ្ងៃទី១៥ (រយៈពេលកន្លះថ្ងៃ) រហូតដល់ថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទ : បដិសេធការទាមទាររបស់សហជីព ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ពីថ្ងៃទី១៥ (រយៈពេលកន្លះថ្ងៃ) រហូតដល់ថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេល នេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុំ សុខ្ខី**

ហត្ថលេខា: ---------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អាន ណាន**

ហត្ថលេខា: ---------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនណារ**

ហត្ថលេខា: ---------------------------

THE ARBITRATION COUNCIL