ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៨១/០៩-ទនរេច

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ៣១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **ហួន ជុនឌី**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឆា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ទនរេច (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃព្រីងខាងជើង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ២៨៤ ១៦៨ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក គាន់ ឆេងកើត រដ្ឋបាល

២- កញ្ញា ទិ ណេកុំម រដ្ឋបាល

៣- លោក ស្រ៊ាង រ៉ុម រដ្ឋបាល

៤- លោក ជាតិ ខេមរា មន្ត្រី GMAC

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពយុវជនខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ទនរេច**

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A បន្ទប់លេខ ៣៣១ វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : ០២៣ ២២០ ៧៩៣
Phnom Penh Center (A), Room 331, Sothearos Blvd, Sangkat Tonle Basak, Khan Chamkar Morn, Phom Penh · Tel/Fax: 023 220 793
Email: secretariat@arbitrationcouncil.org· Website: www.arbitrationcouncil.org

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃព្រីងខាងជើង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៣៧០ ៣៦៣　　　　　លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ម៉ី វឌ្ឍនា	មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
២- លោក ចាន់ ដារី	តំណាងកម្មកររោងចក្រ វិនរេច
៣- លោក ញឹម ចំរើន	តំណាងកម្មកររោងចក្រ វិនរេច
៤- លោក ហង្ស ពាន់	តំណាងកម្មកររោងចក្រ វិនរេច
៥- លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ	តំណាងកម្មកររោងចក្រ វិនរេច
៦- លោក កែវ សារុំ	តំណាងកម្មកររោងចក្រ វិនរេច
៧- លោក ហ៊ាន សឿន	តំណាងកម្មកររោងចក្រ វិនរេច

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០នាក់ (ដូចមានរាយនាមនៅក្នុងកំណត់ហេតុផ្សះផ្សា) ចេញពីរោងចក្រ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចដកកម្មករទាំងនោះបានឡើយ ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់នូវប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មុនពេលក្រុមហ៊ុនប្តូរឈ្មោះពី វិនរេច ខេមបូឌា ទៅក្រុមហ៊ុន ស្កាយបាយ ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់ទាករដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនឱ្យបានសមស្រប ។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ឱ្យនៅដដែលក្នុងករណីសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ។

៥- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ។

៦- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ នៅពេលបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារ ។

៧- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលការខុសត្រូវរាល់ការបាត់បង់ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។

៨- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតសាកល្បងចាប់ពី០២ ខែឡើងទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ។

៩- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃការស្នាក់នៅ ឬសោហ៊ុយធ្វើដំណើរចំនួន ៦ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។

១០- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំឱ្យមានការគំគួន ឬធាតិវិធានការវ៉ៃមកលើកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យធ្វើការខុសជំនាញ ។

១១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញតម្លៃឡូតិ៍ឱ្យបានដឹងមុនយ៉ាងយូរមួយសប្តាហ៍ ។

១២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងបក្ខពួក ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៥០៤ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ២៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : - លើកទី១ : ថ្ងៃទី ០២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក)

- លើកទី២ : ថ្ងៃទី ១៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល)

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតស្តីពីការធ្វើកូដកម្មទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់មក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ១២ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១២ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាទាំង ១២ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែ

មិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៥០៤ កប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាលើកទី១ នៅថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទីព្រឹក និងលើកទី២ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ១៤:៣០ នាទីរសៀល។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការទាំងពីរលើករបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាទាំង ១២ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាលើចំណុចវិវាទទី៤ ទី៦ ទី៧ ទី៨ និងទី១០ និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមដកចំណុចវិវាទទី២ ទី៥ និងទី៩ ចេញពីការទាមទារ។

ដូច្នេះ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់គឺចំណុចវិវាទទី១ ទី៣ ទី១១ និងទី១២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន វនរេច ជូនលោក ជាតិ ខេមរា, លោក គាន់ ឆេងកើត, កញ្ញា ទី ណេកុម និងលោក ស្រ៊ាង រ៉ុម ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន វនរេច (ខេមបូឌា) លេខ ១២៦០ ពណ.នគក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០២ ។

៣- អនុស្សរណៈយោគយល់រវាងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យសំលៀកបំពាក់កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន វនរេច និងអ្នកគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន វនរេច ចុះបញ្ជិកាលេខ ០៦៥ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន វនរេច ចុះបញ្ជិកាលេខ ១៦៥ សកបយ.អក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០២ ។

៥- កំណត់ហេតុនៃផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន វនរេច ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៦- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យនៃរោងចក្រតម្បាញ វនរេច លេខ ០១១/០៨ ក.ប/វ.ប ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៧- កំណត់ព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន វិនរេក និង សហព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យសំណាងកម្មករ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ និងសុំពឹងពាក់របស់តំណាងកម្មករ កម្មការិនីនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ស្កាយ ហាយ ចំនួន ០៦ នាក់ ជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ។

២- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ស្កាយ ហាយ លេខ ៣៥៣ សសយខ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសគណៈកម្មាធិការសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ស្កាយ ហាយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៣- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជំរាបជូន លោកប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន វិនរេក លេខ ១១២៧ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៤- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករចំនួន ១៥ នាក់ ដែលត្រូវកម្មករ កម្មការិនីនៃរោងចក្រ ស្កាយ ហាយ (វិនរេច) ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដកចេញពីរោងចក្រ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វិនរេច លេខ ៥០៤ កប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន វិនរេច ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៣៩៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៣៩៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៤១៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៤២០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួច
- ក្រោយពីបានស្ដាប់ចំលើយរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន វិនរេច បច្ចុប្បន្នមានចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រហែល ៣ ១១២ នាក់។
- នៅថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោងប្រហែល ១២:០០ នាទី កម្មករនិយោជិតបាននាំគ្នាធ្វើកូដកម្ម ដោយមិនបានបញ្ជាក់ពីការទាមទារ និងមិនបានជូនដំណឹងមកក្រុមហ៊ុនទេ។ រហូតមកដល់ថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ នៅតែនាំគ្នាមិនចូលធ្វើការ ដោយធ្វើការទាមទារចំនួន ២២ ចំណុច។ បន្ទាប់មកនៅថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ សហជីពយុវជនខ្មែរបានជួយសម្រួលចំណុចវិវាទមកត្រឹមចំនួន ១២ ចំណុចវិញ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនដឹងថា កម្មករនិយោជិតទាមទារអ្វីនោះទេ នៅពេលដែលអ្នកផ្សះផ្សារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ អញ្ជើញក្រុមហ៊ុនមកផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាពេលព្រឹក ទើបក្រុមហ៊ុនទទួលបានការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១២ ចំណុច។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពពីរ គឺសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យនៃរោងចក្រ វិនរេច ដែលមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពតំណាងបំផុតលេខ ០០១/០៨ ក.ប/វ.ប ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ និងសហជីពយុវជនខ្មែរនៃរោងចក្រ ស្កាយ ហាយ។
- សហជីពយុវជនខ្មែរដែលជាភាគីដើមបណ្ដឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមានចំនួន ២ ០៨១ នាក់។ ប៉ុន្តែ សហជីពមិនទាន់ស្នើសុំទៅក្រុមហ៊ុន ដើម្បីកាត់ប្រាក់ភាគទាននៅឡើយទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់ដោយបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនដឹងអំពីចំនួនសមាជិកសហជីពទេ។
- ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា សហជីពយុវជនខ្មែរដាក់ឈ្មោះថា សហជីពយុវជនខ្មែរនៃរោងចក្រ ស្កាយហាយ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានប្ដូរប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រ ស្កាយហាយ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតធ្វើនៅកន្លែងអគារចាស់ មុខជំនាញចាស់ ព្រមទាំងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗនៅដដែលដូចនៅ វិនរេច ចាស់ក៏ដោយ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា តាមពិតកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅរោងចក្រ វិនរេច ដដែលទេ គ្រាន់តែក្រុមហ៊ុនប្ដូរប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតដាក់ថា នៅរោងចក្រ ស្កាយ ហាយ បណ្ដោះអាសន្ន

ប៉ុណ្ណោះ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សាររកការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ពីព្រោះរោងចក្រ វិនរេត និង ស្គាយ បាយេ គឺគ្រប់គ្រងដោយថៅកែតែមួយទេ ។ ដូច្នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានបញ្ហាទាក់ទងនឹងសហជីពយុវជនខ្មែរដាក់ឈ្មោះថា សហជីពយុវជនខ្មែរនៃរោងចក្រ ស្គាយ បាយេ នោះទេ ។ ភាគីសហជីពយុវជនខ្មែរក៏មិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ដកកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០ នាក់ ចេញពីរោងចក្រ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់ គឺជាសមាជិកសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យ ហើយតែងតែបានដើរគំរាមកំហែង និងដើរអុកឡុកដល់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀតនៅក្នុងរោងចក្រ ជាពិសេសពួកគាត់មិននៅកន្លែងធ្វើការទេ គឺតែងតែដើរពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយពេញរោងចក្រស្រាច់តែចិត្ត ព្រមទាំងនិយាយពាក្យសំដីមិនសមរម្យមកលើកម្មករនិយោជិត ។ បើកម្មករនិយោជិតណាចង់តវ៉ារឿងអ្វីមួយ គឺពួកគាត់ទាំង២០នាក់នេះ តែងតែធ្វើការសំឡុត និងគំរាមមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការតវ៉ាទេ ហើយបើនៅតែហ៊ានតវ៉ាទៀត ពួកគាត់នឹងធាតវិធានការផ្សេងៗដែលធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតភ័យខ្លាច ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់អំពើអំពើង និងបង្ហាញភស្តុតាងឱ្យបានច្បាស់លាស់ថា តើកម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់នេះ បានដើរគំរាមកំហែងមកលើកម្មករនិយោជិតឈ្មោះអ្វីខ្លះ? ធ្វើការនៅផ្នែកណា? មានប៉ុន្មាននាក់? នៅពេលណា? មូលហេតុអ្វីខ្លះ? ហើយកម្មករនិយោជិតបានតវ៉ាលើបញ្ហា និងរឿងអ្វីខ្លះទេ?ម្យ៉ាងទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ឯកសារ និងភស្តុតាងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីដាក់បន្ទុកលើការចោទប្រកាន់របស់ខ្លួនទេ ។
- កម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់នេះ រួមមាន ១.ឈ្មោះ វ៉ាត សំណាង, ២.ឈ្មោះ តុំ គីមីសឿន, ៣.ឈ្មោះ ស្រ៊ាង សារ៉ុម. ៤.ឈ្មោះ ស្រី ដាវី, ៥.ឈ្មោះ ថា, ៦.ឈ្មោះ ក្ដេរ, ៧.ឈ្មោះ នួន មេសា, ៨.ឈ្មោះ រស់ ស្រ៊ុម, ៩.ឈ្មោះ កែវ សុខនៅ, ១០.ឈ្មោះ M54 , ១១.ឈ្មោះ ណាក់, ១២.ឈ្មោះ ធា, ១៣.ឈ្មោះ វ៉េ, ១៤.ឈ្មោះ សល់, ១៥.ឈ្មោះ វីរៈ, ១៦.ឈ្មោះ ផៃ, ១៧.ឈ្មោះ ប្រិយ ១៨.ឈ្មោះ រិទ្ធី និងកម្មករនិយោជិតពីរនាក់ទៀតមិនបានរាយឈ្មោះ ។ (យោងឯកសារដែលកម្មករនិយោជិតបានដាក់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩) ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ដោយមូលហេតុកម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់នេះបានដើរសំឡុត និងគំរាមកំហែងមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការតវ៉ានោះ ។ ហេតុនេះហើយកម្មករនិយោជិតបាននាំគ្នាធ្វើកូដកម្មតវ៉ា នៅថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនដកកម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់ចេញពីរោងចក្រ ។

- នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ១៥:០០នាទី នៅសាលារាជធានីភ្នំពេញបានប្រជុំពិភាក្សារកដំណោះស្រាយ ក្រោមការដឹកនាំដោយលោក កើត រិត នាយករងខុទ្ទកាល័យសាលារាជធានីភ្នំពេញ ជាមួយភាគីដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ហើយបានព្រមព្រៀងឯកភាពនៅក្នុងកំណត់ហេតុ និងកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមានខ្លឹមសារដូចខាងក្រោម:

  ១-បងប្អូនកម្មករបានឯកភាពចូលធ្វើការវិញ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ ហើយនឹងធ្វើការដោះស្រាយតវ៉ាតាមនីតិវិធីច្បាប់ការងារ ។

  ២-ចំពោះរោងចក្រ នៅពេលកម្មករចូលធ្វើការ ត្រូវធានាទទួលខុសត្រូវសន្តិសុខនៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រ និងបង្កលក្ខណៈឱ្យកម្មករបានចូលធ្វើការឱ្យបានល្អប្រសើរ ។

  ៣-ស្នើអាជ្ញាធរខ័ណ្ឌ កងរាជអាវុធហត្ថរាជធានី នគរបាលរាជធានី ដាក់កំលាំងសំងាត់តាមដានការងារសន្តិសុខនៅក្រៅបរិវេណរោងចក្រ ស្រាវជ្រាវករណីនេះ ។

  ៤-កម្មករមានសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជ្រើសរើសតំណាងសហជីពតាមច្បាប់ការងារ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់បន្ថែមថា ពាក្យបណ្តឹងកម្មករទាំង២០នាក់ បានដាក់ទៅដល់តុលាការរួចហើយរង់ចាំតែតុលាការពិនិត្យ ស្រាវជ្រាវ និងសម្រេចសេចក្តី ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតមិនដែលបានមកជំរាបប្រាប់ ឬមកប្តឹងក្រុមហ៊ុនពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់នេះទេ ហេតុនេះហើយក្រុមហ៊ុនមិនដឹងថា តើកម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់នេះ បានប្រព្រឹត្តិកំហុស ដូចការចោទប្រកាន់នេះដែរ ឬអត់នោះទេ។ ហើយម្យ៉ាងវិញទៀតកម្មករនិយោជិតបានតែចោទប្រកាន់ តែមិនមានភស្តុតាងបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់នេះ ពិតជាបង្កបញ្ហាដូចការចោទប្រកាន់នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចដកកម្មករទាំង២០នាក់ចេញពីរោងចក្របានទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនដឹងថា ពួកគាត់មានកំហុសអ្វីទេ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដូច្នេះ បើកម្មករនិយោជិតណាប្រព្រឹត្តិខុស ក្រុមហ៊ុននឹងចាត់វិធានការតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនឱ្យបានសមស្រប

- ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតបានផ្តិតមេដៃពឹងពាក់សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះ ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យ ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ជំនួសការរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនក៏ដោយ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បានរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននៅឡើយទេ ។

ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន គឺដើម្បីបង្ករលក្ខណៈងាយស្រួលដល់កម្មការិនីជាម្ដាយ ដែលបំរើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ ហើយច្បាប់ស្ដីពីការងារក៏បានតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាននិងបន្ទប់បំបៅដោះកូនសម្រាប់កម្មការិនីដែលមានកូនដែរ។ ហេតុនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនសម្រាប់កម្មការិនីមានកូនដែលកំពុងបំរើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ជាប្រាក់ សម្រាប់ជំនួសការរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទាប់បំបៅដោះកូន ដោយមិនដែលបានស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងផ្ដល់ប្រាក់ចំនួន៧ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែជំនួសការរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូននេះ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរៀបចំផ្ដល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ គឺក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង។ ប៉ុន្តែកិច្ចព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងដោយក្រុមហ៊ុន និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យសំណោងកម្មករ ដែលមិនមែនជាសហជីពយុវជនខ្មែរទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានផ្ដល់កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ តាមកាលបរិច្ឆេទកំណត់។

ចំណុចវិវាទទី១១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញតម្លៃឡូត៍ឱ្យបានដឹង បន្ទាប់ពីពួកគេធ្វើបានយ៉ាងយូរមួយសប្ដាហ៍

- កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការដោយទទួលប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផលមានច្រើនផ្នែក ដូចជាផ្នែកតម្បាញ ផ្នែកអ៊ុត ផ្នែកដេរផ្ទាកករ ផ្នែកផុង និងផ្នែកខាស់អំបៅជាដើម។ នៅពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើលើស៊េរីណាមួយ ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ធ្វើតែម្ដង ដោយក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្ដល់នូវតម្លៃឡូត៍នៃស៊េរីនោះឱ្យកម្មករដឹងមុនទេ គឺទុករហូតដល់ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល នៅថ្ងៃទី០៩ នៃខែនោះ ទើបប្រាប់អំពីតម្លៃឡូត៍ដល់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញតម្លៃឡូត៍ស៊េរីនីមួយៗ បន្ទាប់ពីពួកគេធ្វើបាន៧ថ្ងៃ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនចេញតម្លៃឡូត៍ នៅថ្ងៃទី០៩ នៃខែនេះ ធ្វើឱ្យកម្មករមិនដឹងអំពីតម្លៃឡូត៍ដែលខ្លួនបានធ្វើប៉ុន្មានទេ ធ្វើឱ្យកម្មករមិនខិតខំធ្វើការ ធ្វើឱ្យកម្មករចេះតែបារម្ភណ៍ខ្លាចតម្លៃឡូត៍ទាប ធ្វើឱ្យកម្មករមិនដឹងថា ខ្លួននឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប៉ុន្មាន។ ម្យ៉ាងទៀត ជួនកាលស៊េរីខ្លះ កម្មករបានធ្វើចប់រួចរាល់ក្នុងរយៈពេលខ្លី ជាហេតុធ្វើឱ្យកម្មករត្រូវរង់ចាំរហូតដល់ថ្ងៃទី០៩នៃខែនោះ ទើបអាចដឹងពីតម្លៃឡូត៍នោះបាន។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា បើក្រុមហ៊ុនចេញតម្លៃឡូត៍ស៊េរីនីមួយៗ ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹង

បន្ទាប់ពីពួកគាត់ធ្វើបានបួនសប្តាហ៍នោះ ហើយបើកម្មករនិយោជិតដឹងថា តម្លៃឡូត៍នោះទាប ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនព្រមធ្វើ ឬធ្វើមិនពេញដៃពេញជើង ពីព្រោះមានប៉ូតខ្លះពិបាក ប៉ូតខ្លះស្រួល។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចចេញតម្លៃឡូត៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតដឹងមុនបានទេ។

- ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ការកំណត់តម្លៃឡូត៍ស៊េរីនីមួយៗកន្លងមកនេះ មិនមានកម្មករនិយោជិតណាធ្វើមិនគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោលទេ។ ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតណាធ្វើមិនបានគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ក្រុមហ៊ុនជាអ្នកចេញបង្គ្រប់ឱ្យ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ ពីព្រោះភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងថា តើមានកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើមិនបានគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោលទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា បើកម្មករនិយោជិតបានដឹងអំពីតម្លៃឡូត៍មុន កម្មករនិយោជិតនឹងខិតខំធ្វើតាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើបាន ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលច្រើន។ ប៉ុន្តែ បើកម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងតម្លៃឡូត៍មុនទេ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការបារម្ភខ្លាច ឧទាហរណ៍ដូចជា ក្រុមហ៊ុនបានកំណត់តម្លៃឡូត៍ស៊េរីមួយ តម្លៃ ៧ សេន។ ប៉ុន្តែ នៅពេលក្រុមហ៊ុនបានពិនិត្យថាកម្មករនិយោជិតធ្វើបានច្រើននោះ ក្រុមហ៊ុនអាចទំលាក់តម្លៃឡូត៍មកត្រឹម ៥ សេនវិញ ដែលកម្មករនិយោជិតមិនដឹង។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញតម្លៃឡូត៍ឱ្យបានដឹងមុន បន្ទាប់ពីពួកគាត់ធ្វើបានមួយសប្តាហ៍យ៉ាងយូរ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ជំហរចេញតម្លៃឡូត៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតដឹងនៅថ្ងៃទី០៥ នៃខែ ដែលជាថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលដដែល។

ចំណុចវិវាទទី១២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរើសអើងសហជីព

- ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនរើសរើសសហជីព ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរការងារ និងកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលក្រុមហ៊ុនដឹងថា កម្មករនិយោជិតនោះចូលជាសមាជិកសហជីព ពីព្រោះចាប់តាំងពីសហជីពបានជូនដំណឹងការបង្កើតសហជីព ទៅក្រុមហ៊ុនរួចមក ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរការងារកម្មករនិយោជិត ដូចជាកម្មករឈ្មោះ ចាន់ ដារី ជាប្រធានក្រុមត្បាញត្រូវបានក្រុមហ៊ុនប្តូរទៅជាកម្មករផ្នែកត្បាញម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិ និងកម្មករឈ្មោះ ម៉ៅ វណ្ណៈ កម្មករចល័តក្នុងអគារ ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនប្តូរទៅជាកម្មករថែសួនច្បារ។ លោក ចាន់ ដារី ជាបេក្ខជនជាប់ឆ្នោតជាប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រោយពីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ និងលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ ហើយជាតំណាងកម្មករនិយោជិតផងដែរ។
- លោក ចាន់ ដារី ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនប្តូរការងារ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ បន្ទាប់ពីលោកជូន

ដំណើរពីការបង្កើតសហជីពទៅក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។ រីឯលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនប្តូរការងារ បន្ទាប់ពីគាត់បានមកចូលរួមសវនាការដំបូង នៅថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩ ទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ លោក ចាន់ ដារ៉ា និងលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ បានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់យល់ព្រមទៅតាមការចាត់ចែងរបស់ក្រុមហ៊ុន ពីព្រោះ ពួកគាត់ខ្លាចមិនមានការងារធ្វើ ហើយក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពួកគាត់។

- ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនរើសអើងសហជីព ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរការងារលោក ចាន់ ដារ៉ា និងលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ នេះ មិនមានការងារប្រហាក់ប្រហែលនឹងការងារចាស់ និងសមស្របដែលអាចឱ្យពួកគាត់ធ្វើបានឡើយ លើសពីនេះទៀតមិនឱ្យធ្វើការថែមម៉ោងថែមទៀត។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា ចំពោះលោក ចាន់ ដារ៉ា ក្រុមហ៊ុនបានបណ្តុះបណ្តាលគាត់ នៅពេលដែលប្តូរទៅកាន់ការងារជាកម្មករផ្នែកត្បាញម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិ ហើយការប្តូរពីប្រធានក្រុមត្បាញធម្មតាមកជាកម្មករផ្នែកត្បាញម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិនេះ ជាជំនាញត្បាញដូចគ្នា។ ចំណែកឯលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ក្រុមហ៊ុនប្តូរការងារ ដោយសារតែត្រូវការអ្នកទៅធ្វើការនៅផ្នែកថែសួននោះ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនបានលើកឡើងចំពោះជំនាញដែលខុសគ្នាទេ។ ក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា ការប្តូរការងារកម្មករនិយោជិតនេះ មិនមែនតែធ្វើលើកម្មករពីរនាក់ខាងលើនេះទេ គឺក្រុមហ៊ុនបានប្តូរការងារកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតដែរ ដែលមានចំនួនពីរនាក់ទៀត។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិចាត់ចែងផ្លាស់ប្តូរការងារកម្មករនិយោជិតពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀតតាមតម្រូវការងារ និងសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្របតាមកិច្ចសន្យាការងារ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរការងារលោក ចាន់ ដារ៉ា និងលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ នេះ មិនពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពនោះទេ។ ហើយការប្តូរការងាររបស់ពួកគាត់ មិនប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ឈ្នួល វេនការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងទៀតឡើយ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនប្រកាន់ជំហរថា ក្រុមហ៊ុនមិនរើសអើងសហជីពទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកកម្មករនិយោជិតចំនួន២០នាក់ ចេញពីរោងចក្រ

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួន២០នាក់ (ដូចមានរាយឈ្មោះក្នុងផ្នែកនៃអង្គហេតុ) ចេញពីរោងចក្រ ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់នេះតែងតែបានដើរគំរាមកំហែង និងដើររុករឿកដល់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀតនៅក្នុងរោងចក្រ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា មិនអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់នេះទេ ដោយហេតុថា គ្មានភស្តុតាងណាមួយបញ្ជាក់ថា ពួកគេមានកំហុស

តាមការចោទប្រកាន់របស់កម្មករនិយោជិតនោះឡើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវតែបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់នេះ ឬទេ?

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។...*"

មាត្រា ១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ចែងថា " *កិច្ចសន្យា គឺជាឆន្ទៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់កាតព្វកិច្ចមួយ ឬច្រើនដែលទាក់ទិននឹងខ្លួន។...*"

យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ និងមាត្រា ១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលមានសិទ្ធិក្នុងការរំលត់កិច្ចសន្យា គឺមានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនីមួយៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ភាគីទីបីមិនមានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗទេ។ (សូមមើលសំណុំរឿង*លេខ ៣២/០៤-អ៊ិស៊ិន*)។

ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ ឬផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីការងារ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនោះ បង្កឱ្យមានការប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត។ (សូមមើលសំណុំរឿង*លេខ ១៤/០៣-ដូស៊ីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៣២/០៤-អ៊ិស៊ិន*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់ តែងតែបានដើរគំរាមកំហែង និងដើរអុកឡុក ដល់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀតនៅក្នុងរោងចក្រ ជាពិសេសពួកគាត់មិននៅកន្លែងធ្វើការទេ គឺតែងតែដើរពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយពេញរោងចក្រ ស្រេចតែចិត្ត ព្រមទាំងនិយាយពាក្យសម្តីមិនសមរម្យមកលើកម្មករនិយោជិត។ បើកម្មករនិយោជិតណាចង់តវ៉ារឿងអ្វីមួយ គឺពួកគាត់ទាំង២០នាក់នេះ តែងតែធ្វើការសំឡុត និងគំរាមមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការតវ៉ាទេ ហើយបើនៅតែហ៊ានតវ៉ាទៀត ពួកគាត់នឹងចាត់វិធានការផ្សេងៗ ដែលធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតភ័យខ្លាច។ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ពីអំពើអំណាង និងបង្ហាញភស្តុតាងឱ្យបានច្បាស់លាស់ថា តើកម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់នេះ បានដើរគំរាមកំហែងមកលើកម្មករនិយោជិតឈ្មោះអ្វីខ្លះ? ធ្វើការនៅផ្នែកណា? មានប៉ុន្មាននាក់? នៅពេលណា? មូលហេតុអ្វីខ្លះ? ហើយកម្មករនិយោជិតបានតវ៉ាលើបញ្ហា និងរឿងអ្វីខ្លះនោះទេ? ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតគ្មានភស្តុតាងបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់នេះ បង្កឱ្យមានការប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់ (ដូចមានរាយឈ្មោះក្នុងផ្នែកនៃអង្គហេតុ) ពីក្រុមហ៊ុន ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូន ឱ្យបានសមស្រប

ក្នុងករណីនេះ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យ ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ចំនួន៧ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ជំនួសការរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនរួចហើយ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនតាមការទាមទារនេះបានទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម :

មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា" *នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយ ដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តីចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុង ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង ។*

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សំរាប់ទទួលកុមារអាយុ លើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្តាច់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួនទៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ ។ "

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំបន្ទប់សម្រាប់បំបៅកូន និងសង់ទារកដ្ឋាន ។ ក្នុងករណីពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារដ្ឋានសម្រាប់ឱ្យកម្មការិនីដែលមានកូនអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្តាច់បានទេ កម្មការិនីអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួនទៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំកុមារនោះ ។

ម៉្យាងទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា និយោជកដែលមានជួលកម្មករនិយោជិតស្ត្រីយ៉ាងតិច១០០នាក់ មានកាតព្វកិច្ចត្រូវរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូន និងសង់ទារកដ្ឋានមួយ ។ បើនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី១៨ខែផ្តាច់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួនទៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំទារកតាមវិក័យប័ត្រ ដែលបង់ប្រាក់សំរាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ៉ើល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទ២ និងលេខ ៦៨/០៤-ស៊ីធីញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០៣/០៨-វីវ៉ាទិញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៥/០៨-ផប វ័ន្ត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនតាមការទាមទារទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់ចំនួន៧ដុល្លារអាមេរិកជំនួសការរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនរួចហើយ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលបំណងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាន គឺដើម្បីបង្កលក្ខណៈឱ្យម្តាយ និងកូនបាននៅជិតគ្នា ផ្តល់ភាពកក់ក្តៅដល់កូន បានបំបៅដោះកូនដោយធម្មជាតិ ដោយមិនប្រើប្រាស់ទឹកដោះគោក្នុងកំឡុងពេលប្រាំមួយខែដំបូង ដូចដែលគោលនយោបាយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាកំពុងធ្វើការផ្សព្វផ្សាយ និងរក្សាសុវត្ថិភាពកូន នៅពេលម្តាយកំពុងបំពេញការងារ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៦៣/០៤-សាញូវែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៨/០៤-ស៊ុំមីញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៧៥/០៧-តេរ៉ាតិចុ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ៧៧/០៨-ស៊ីង តាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៣/០៨-វីវ៉ាទីញូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៥/០៨-ផប វ័ន្ត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២)* ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ថ្វីត្បិតតែកន្លងមក ក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានព្រមព្រៀងផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ជំនួសការផ្តល់ទារកដ្ឋានក៏ដោយ ក៏មិនមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមគោលបំណងច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ហើយក៏មិនអាចឱ្យនិយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ចតាមច្បាប់ស្តីពីការងារក្នុងការផ្តល់ទារកដ្ឋាននោះបានផងដែរ។ ក៏ ប៉ុន្តែនិយោជកអាចមានជម្រើសក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជួសការផ្តល់ទារកដ្ឋាន នៅពេលដែលនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី១៨ខែផ្តាច់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំទារកតាមវិក្កយប័ត្រ ដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។

ដូច្នេះ ជាសរុប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតយកកូនទៅផ្ញើ។ ហើយបើនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទាករដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី១៨ខែផ្តាច់បានទេ កម្មការិនីអាចផ្ញើកូនខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំទារកតាមវិក្កយប័ត្រជាក់ស្តែង ដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។

ចំណុចវិវាទទី១១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញតម្លៃឡូត៍ឱ្យបានដឹង បន្ទាប់ពីពួកគេធ្វើបានយ៉ាងយូរមួយសប្តាហ៍

នៅពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើស៊េរីណាមួយ គឺក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ធ្វើតែម្តង ដោយក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់នូវតម្លៃឡូត៍នៃស៊េរីនោះ ឱ្យកម្មករដឹងមុនទេ គឺទុករហូតដល់ថ្ងៃទី០៩នៃខែ ដែលជាថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ទើបប្រាប់អំពីតម្លៃឡូត៍ដល់កម្មករនិយោជិត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងអំពីតម្លៃឡូត៍ដល់កម្មករនិយោជិតដែរឬទេ? និងតើនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងអំពីតម្លៃឡូត៍ ដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃ?

១-តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងអំពីតម្លៃឡូតិ៍ដល់កម្មករនិយោជិត ដែរឬទេ?

មាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ការងារចែងថា " *និយោជកត្រូវចាត់វិធានការ ដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ក្រឡែត និងងាយស្រួលយល់ ៖*

ក-អំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មុននឹងចូលកាន់តំណែងធ្វើការ ឬនៅគ្រប់ពេលផ្លាស់ប្តូរល័ក្ខខ័ណ្ឌទាំងនេះ ។

ខ-អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តងៗ កាលណាប្រាក់ឈ្នួលនោះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ។ "

តាមខ្លឹមសារ និងអត្ថន័យនៃមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលណាដែលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ជាពិសេស គឺកំរិតប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតប្រែប្រួល និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យច្បាស់លាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួល ដែលគេនឹងបានទទួលនាពេលខាងមុខ ។ ផ្អែកលើការបកស្រាយនេះ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិដែលកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងអំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកបានឯកភាពថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការដោយទទួលប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល មានកម្មករខ្លះទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលច្រើន ខ្លះទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិច បានធ្វើឱ្យមានការប្រែប្រួលទៅលើល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃប្រាក់ឈ្នួល ពីព្រោះជួនកាលសេរីខ្លះពិបាក សេរីខ្លះស្រួល ដែលមានចំនួនឡូតិ៍ខ្លះតិច និងខ្លះច្រើន ហើយកម្មករអាចធ្វើសេរីខ្លះចប់ក្នុងរយៈពេលខ្លី និងសេរីខ្លះចប់ក្នុងរយៈពេលវែង ។ ដូច្នេះ ផ្អែកតាមមាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹង ដល់កម្មករនិយោជិតអំពីកំរិតប្រាក់ឈ្នួលថ្មីនោះ ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់ *អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨/០៣-ជូស៊ីង ហេតុផលសម្រេចចំណុចវិវាទទី ២*) ។

២-តើនិយោជកត្រូវជូនដំណឹង អំពីតម្លៃឡូតិ៍ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃ?

យោងតាមមាត្រា ១១២ ចំណុច "ក" នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើ មិនបានចែងច្បាស់ថា តើនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃនោះឡើយ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៤-អ៊ីស៊ិន ហេតុផលសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើកឡើងថា" *តាមន័យនៃមាត្រា ១១២ ចំណុច-ក នៃច្បាប់ការងារ ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើ គឺមិនមានចែងជាក់លាក់ថា និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយឡូតិ៍ៗ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃនោះឡើយ ប៉ុន្តែចំណុច "ក" នៃច្បាប់នេះ មានន័យច្បាស់លាស់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងនេះ ។ ចំពោះចំនួនថ្ងៃ ដែលនិយោជកត្រូវការ ដើម្បីឱ្យអាចជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិត ក្រុម*

ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិចារណា ដោយផ្អែកទៅលើ សេចក្តីត្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ភាគីនិយោជក ។"

ជាក់ស្តែងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនដែលអនុវត្តការធ្វើតេស្តសាកល្បងមុននឹងកំណត់តម្លៃឡូត៍ ដែលបានដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះទេ គឺក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ធ្វើតែម្តង ដោយក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់នូវតម្លៃឡូត៍នៃស៊េរីនោះឱ្យកម្មករដឹងមុនទេ គឺទុករហូតដល់ថ្ងៃទី០៥ ជារៀងរាល់ខែ ទើបជូនដំណឹងអំពីតម្លៃឡូត៍ដល់កម្មករនិយោជិត ។ ភាគីនិយោជកមិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់អំពីមូលហេតុនៅក្នុងការចេញតម្លៃឡូត៍ នៅថ្ងៃទី០៥ រៀងរាល់ខែនោះៗ ដោយគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា សំលៀកបំពាក់មានច្រើនប្រភេទ ច្រើនស៊េរីណាស់ ហេតុនេះហើយ ដើម្បីចេញតម្លៃឡូត៍នៃស៊េរីនីមួយ ក្រុមហ៊ុនត្រូវគិតគូរពិចារណា និងថ្លឹងថ្លែងទៅលើសមត្ថភាព និងកំលាំងកម្មករនិយោជិត ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើជាមុនសិន ទើបអាចដឹងអំពីសមត្ថភាព និងកំលាំងរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយដាក់តម្លៃឡូត៍ជាក្រោយ ដើម្បីកំណត់តម្លៃឡូត៍ឱ្យបានត្រឹមត្រូវសមរម្យ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនកំណត់រយៈពេលជូនដំណឹងអំពីតម្លៃឡូត៍ នៅថ្ងៃទី០៥ រៀងរាល់ខែ ។ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានលើកឡើងអំពីអំណះអំណាងណាផ្សេងទៀតទេ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីរយៈពេលសមរម្យណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងការចេញតម្លៃឡូត៍ទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានគោរពទៅតាមកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេមានការប្រែប្រួល ដោយសារការផ្លាស់ប្តូរស៊េរីម្តងៗនោះទេ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា រយៈពេលទូទៅសម្រាប់កំណត់តម្លៃឡូត៍ គឺពី៣ថ្ងៃ ទៅ៧ថ្ងៃ (១សប្តាហ៍) ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ០៥/០៦-ដាប់ប៊ែល យូ រ៉ែន ឌី ហេតុផលសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ០៣/០៧ ឌីយូណេយមិត និតធីង ហេតុផលសេចក្តី សម្រេចចំណុចវិវាទទី៣*) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចេញតម្លៃឡូត៍ក្នុងរយៈពេល៧ថ្ងៃ (សប្តាហ៍) ដែលស្របទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗខាងលើដែរ ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីតម្លៃឡូត៍តាមស៊េរីនីមួយៗ បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតធ្វើបាន៧ថ្ងៃ ។

ចំណុចវិវាទទី១២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរើសអើងសហជីព

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " ..... *គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហាការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីសម្រេចអំពី ...... ការកំណត់ និងការបែងចែកការងារ ..... " ។*

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និងបែងចែកការងារ ..... និងការបណ្តេញចេញ ។*"

យោងតាមមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកមិនអាចយកបញ្ហាការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីសម្រេចរឿងការកំណត់ និងការបែងចែកការងារទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗបានឃើញថា ច្បាប់ហាមនិយោជកមិនឱ្យមានការរើសអើងសហជីពក្នុងការកំណត់ និងការបែងចែកការងារកម្មករនិយោជិត ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ៦១/០៥ - ស៊ិនទ្រី*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ គឺនិយោជកមិនត្រូវរើសអើងសហជីពក្នុងការកំណត់ និងការបែងចែកការងារកម្មករនិយោជិតឡើយ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានផ្លាស់ប្តូរការងារកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ ក្រោយពេលដែលមានការជូនដំណឹងពីការបង្កើតសហជីព ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការផ្លាស់ប្តូរការងារកម្មករនិយោជិតនេះ ដោយសារតែការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីពឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុលោក ចាន់ ដារិ ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនប្តូរការងារបន្ទាប់ពីលោក ជូនដំណឹងពីការបង្កើតសហជីពទៅក្រុមហ៊ុន ហើយការផ្លាស់ប្តូរការងារនេះ ដោយសារតែលោកធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរការងារលោក ចាន់ ដារិ ក្រុមហ៊ុនមិនមែនធ្វើឡើងដោយសារតែលោកធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីពទេ ហើយក្រុមហ៊ុនបានបណ្តុះបណ្តាលការងារគាត់ នៅពេលដែលប្តូរទៅកាន់ការងារជាកម្មករ ផ្នែកត្បាញម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិ ហើយការប្តូរពីប្រធានក្រុមត្បាញធម្មតាមកជាកម្មករផ្នែកត្បាញម៉ាស៊ីនស្វ័យប្រវត្តិនេះជាជំនាញត្បាញដូចគ្នា ។ ការប្តូរការងាររបស់គាត់មិនប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ឈ្នួល វេនការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងទៀតឡើយ ហើយក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិចាត់ចែងផ្លាស់ប្តូរការងារកម្មករនិយោជិតពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយតាមតម្រូវការ និងសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្របតាមកិច្ចសន្យាការងារ ។

ចំណែកឯលោក ពៅ វណ្ណៈ ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនប្តូរការងារ បន្ទាប់ពីគាត់បានមកចូលរួមសវនាការដំបូងនាថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពីកម្មករចល័តក្នុងអគារ ទៅធ្វើជាកម្មករថែសួនច្បារ ។ ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលវេនការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗទៀតក្រុមហ៊ុនរក្សានៅដដែល ។ ក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា ការផ្លាស់ប្តូរនេះ ដោយសារក្រុមហ៊ុនត្រូវការកម្មករធ្វើការផ្នែកថែសួន ។ ហើយក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់បន្ថែមដូចករណី

លោក ចាន់ ដារី ដែរ គឺក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិចាត់ចែងផ្លាស់ប្តូរការងារកម្មករនិយោជិត ពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀតតាមតម្រូវការ និងសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្របតាមកិច្ចសន្យាការងារ។

ករណីការផ្លាស់ប្តូរការងាររបស់លោក ចាន់ ដារី ខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ថា ក្រុមហ៊ុនប្តូរការងារដោយសារតែលោកធ្វើសកម្មភាពសហជីពទេ។ ចំណែកឯលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ វិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរការងារលោក ដោយសារតែលោកធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដែលផ្ទុយពីមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ការងារខាងលើ ដែលហាមនិយោជកមិនឱ្យយកបញ្ហាការ ចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីសម្រេចអំពីការកំណត់ និងការបែងចែកការងារកម្មករនិយោជិត ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរការងារគាត់ ធ្វើឡើងនៅក្រោយពេលមានការបង្កើតសហជីព និងក្រោយពេលដែលគាត់បានមកធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលស្គាល់ថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែការចាត់ចែងនោះត្រូវធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿង*លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល ក្មុម៉ា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៨/០៩-គួប័លអាប៉ារ៉ែល*។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងករណីនេះ និយោជកបានប្រើសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់ខ្លួនមិនសមស្របឡើយ ពិសេសចំពោះការប្តូរការងារលោក ម៉ៅ វណ្ណៈ ពីតួនាទីជាកម្មករចល័ត ឱ្យទៅធ្វើការជាកម្មករផ្នែកថែសួន ដែលតួនាទីទាំងពីរនេះ មិនមានភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នាបន្តិចណាសោះ ពោលគឺជាតួនាទីពីរផ្ទុយគ្នាស្រឡះ ដែលពីមុនកម្មករនិយោជិតធ្វើការចល័តនៅក្នុងរោងចក្រ ហើយត្រូវដូរទៅធ្វើការនៅផ្នែកថែសួនវិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការផ្លាស់ប្តូរការងារកម្មករនិយោជិត ដោយយកមូលហេតុនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬធ្វើសកម្មភាពសហជីព។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ :

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់ (ដូចមានរាយឈ្មោះក្នុងផ្នែកនៃអង្គហេតុ) ពីក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី៣ :

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតយកកូនទៅផ្ញើ។ ហើយបើនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី១៨ខែផ្ដាច់បានទេ កម្មការិនីអាចផ្ញើកូនខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំទារក តាមវិក្កយបត្រជាក់ស្ដែង ដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។

ចំណុចវិវាទទី១១ :

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត អំពីតម្លៃឡត៍តាមសេរីនីមួយៗ បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតធ្វើបាន៧ថ្ងៃ។

ចំណុចវិវាទទី១២ :

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការផ្លាស់ប្ដូរការងារកម្មករនិយោជិត ដោយយកមូលហេតុនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬធ្វើសកម្មភាពសហជីព។

ប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : សេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្ដីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុច សុធី**

ហត្ថលេខា: ------------------------------

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ហួន ជុនឌី**

ហត្ថលេខា: ------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

ហត្ថលេខា: ------------------------------