ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១៦៤/១១-ហ្គូដ ភីភីល
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អាន វីរៈ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន **ហ្គូដ ភីភីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងល្វា សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩២ ២១១ ១៧២ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ ៖

១- លោក អ៊ុត សុផាណារិទ្ធិ	ប្រធានរដ្ឋបាល
២- លោក Mun Hee Chul	អ្នកបកប្រែ
៣- លោក ជាតិ ខេមរ៉ា	មន្ត្រី GMAC

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ ៖

១- លោក Kang Mun Won	ប្រធានរោងចក្រ
២- លោក អ៊ុត សុផាណារិទ្ធិ	ប្រធានរដ្ឋបាល
៣- លោក Moon	អ្នកបកប្រែ
៤- លោក ជាតិ ខេមរ៉ា	មន្ត្រី GMAC

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

៥- លោក Piseth ប្រតិភូបុគ្គលិក

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **សហព័ន្ធសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្មករកម្ពុជា**

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ ១៧ E1 ផ្លូវ ២០០៤ សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៦៣៦ ៧៦៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ ៖

១-	លោក ស្រៀង ណារិទ្ធិ	អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្មករកម្ពុជា
២-	កញ្ញា ឈឹម ស្រីមាន	តំណាងកម្មករ
៣-	កញ្ញា ប៉ុន ម៉ៃ	តំណាងកម្មករ
៤-	កញ្ញា គិត ចាន់រតនា	តំណាងកម្មករ

តំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ ៖

១-	លោក ស្រៀង ណារិទ្ធិ	អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្មករកម្ពុជា
២-	កញ្ញា ឈឹម ស្រីមាន	តំណាងកម្មករ
៣-	កញ្ញា ប៉ុន ម៉ៃ	តំណាងកម្មករ
៤-	កញ្ញា វង្ស ឡាង	តំណាងកម្មករ
៥-	កញ្ញា សោម ដាវី	តំណាងកម្មករ
៦-	លោក ចាន់ សារ៉េត	អនុប្រធានសមាគម CAMDA
៧-	កញ្ញា ស៊ុំ សុខឃឿន	តំណាងកម្មករ
៨-	កញ្ញា អិត សុផល	តំណាងកម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពីពីរខែឡើងទៅ សុំបញ្ចូលជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ។

២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ សុក រ៉ន, វង់ ឡាង, អ៊ិត សុផល, ស៊ុំ សុខខឿន, អាត និមល, សោម ដាវី, គិត ចាន់រតនី, ឈឹម ស្រីមាន, ផន ម៉ៃ, វ៉ា ណៃយ៉េ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុសមរម្យកាលពីថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ។

៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះបានទៅពិនិត្យសុខភាពមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗឱ្យនៅដដែល ។

THE ARBITRATION COUNCIL

៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំពោះកម្មករដែលមានជំនាញចាប់ពីម៉ាស៊ីនមួលមួយចំនួនបីដុល្លា ជំនាញម៉ាស៊ីនមួលពីរចំនួនប្រាំមួយដុល្លា ជំនាញម៉ាស៊ីនមួលបីចំនួនដប់ដុល្លា និងជំនាញម៉ាស៊ីនមួលបួនឡើងទៅចំនួនដប់ប្រាំដុល្លាក្នុងមួយខែ ។

៥- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវប្រើកម្មករដែលមានជំនាញទៅធ្វើអនាម័យតាមក្រុមទេ ។

៦- ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំពិនិត្យសុខភាពជូនកម្មករមួយឆ្នាំម្តង ហើយក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការចំណាយនេះ ។

៧- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួនដប់ដុល្លាក្នុងមួយខែ ។

៨- ចំពោះប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ នៅពេលកម្មករឈប់សម្រាកក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវកាត់ទាំងអស់នោះទេ គឺកាត់ជាសមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករបានឈប់សម្រាក ។

៩- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៥ ដុល្លា ក្នុងមួយខែ ។

១០- នៅពេលកម្មករនិយោជិតដេរដល់ចំនួនកំណត់ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន១០ដុល្លារក្នុងមួយខែ ។

១១- នៅពេលកម្មករមានជម្ងឺមានសុះបុត្រពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំឱ្យនៅដដែល ។

១២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរ និងថ្លៃឈ្នួលផ្ទះជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន១៥ដុល្លារក្នុង១ខែ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៥)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១៣៥៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

សវនាការ និង សន្ទេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖

- សវនាការលើកទី១ ៖ ថ្ងៃទី ២៦ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក)។

- សវនាការលើកទី២ ៖ ថ្ងៃទី ០៦ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ២ រសៀល)។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្មករកម្ពុជា លេខ ០២៥/១១ សសសក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ឱ្យ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន១២ចំណុច លើការទាមទារចំនួន១២ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១២ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ១៣៥៣កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១២ ចំណុចនេះ នៅលើកទី១ ថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរបានអញ្ជើញមកតាមកាលកំណត់ ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃសវនាការភាគីតំណាងនិយោជកបានស្នើរសុំលើកថ្ងៃសវនាការ ព្រោះថា អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុនមានបេសកម្មទៅក្រៅប្រទេសរយៈពេលចំនួនមួយសប្តាហ៍។ ហេតុនេះ ភាគីវិវាទក៏បានព្រមព្រៀងគ្នាកំណត់សវនាការជាលើកទី២ គឺនៅថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ ហើយជាលទ្ធផលភាគីកម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមដកចំណុចទាមទារចំនួន ១១ ចំណុច ដែលមានដូចជាចំណុចវិវាទទី១ ទី៣ ទី៤ ទី៥ ទី៦ ទី៧ ទី៨ ទី៩ ទី១០ ទី១១ និងទី១២។ ដូចនេះ ចំណុចវិវាទ ដែលត្រូវពិចារណា គឺមានតែមួយចំណុចប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី២។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត បានយល់ព្រមពន្យាថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ ទៅដល់ថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល លេខ HR-Admin 072-12/2011 GP-C គោរពជូនប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីសំណើសុំលើកពេលវេលាចូលរួមធ្វើសវនាការ (សំណុំរឿងលេខ ១៦៤/១១) ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីអាករលើតម្លៃបន្ថែម ក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១១ ។

៥- សេចក្ដីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន ហ្គូដភីភីល ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៦- កំណត់ហេតុកិច្ចព្រមព្រៀងស្ដីពីការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាកំណត់ លេខ HR-Admin 004-15/2011 GP-C ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ។

៧- រូបភាពកិច្ចព្រមព្រៀងស្ដីពីការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ។

៨- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៩- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

១០- អនុសញ្ញារួមស្ដីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួល ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

១១- លិខិតបំភ្លឺរបស់មេធាវី សៃ គុត្តកូលា ស្ដីពីដំណើរការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារជាមួយកម្មករចំនួន ១១ នាក់ នៃរោងចក្រ ហ្គូដ ភីភីល កាលពីថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ នៅរោងចក្រ ហ្គូដ ភីភីល ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

១២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិរបស់លោក Kang Mun Won ជូនលោកស្រីមេធាវី សៃ គុត្តកូលា ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ។

១៣- ស្នាមមេដៃរបស់បុគ្គលិក និងជាប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែកនៃក្រុមហ៊ុន Good People ធ្វើការវាយតំលៃ និងវិនិច្ឆ័យទៅលើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន១១រូប ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

១៤- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល លេខ Admin-HR.021 ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ស្ដីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារសាកល្បង ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ។

១៥- សេចក្ដីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល លេខ Admin-HR.GP-C005-15.2011 ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ស្ដីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន៨រូប ។

១៦- សេចក្ដីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល លេខ Admin-HR.GP-C006-15.2011 ចុះថ្ងៃទី១៥

ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការសាកល្បង ហើយបោះបង់ការងារ មកបើកប្រាក់ឈ្នួល ។

១៧- វិក្កយប័ត្រប្រាក់ខែរបស់ឈ្មោះ គិត ចាន់រត្ថានី ។

១៨- វិក្កយប័ត្រប្រាក់ខែរបស់ឈ្មោះ សុខ រ៉ន ។

១៩- កិច្ចសន្យាការងារ (សំរាប់កម្មករសាកល្បង) រវាងក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល និង សោម ដានី ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២០- កិច្ចសន្យាការងារ (សំរាប់កម្មករសាកល្បង) រវាងក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល និង សុំ សុខឿន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២១- កិច្ចសន្យាការងារ (សំរាប់កម្មករសាកល្បង) រវាងក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល និង ប៉ុន ម៉ៃ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២២- កិច្ចសន្យាការងារ (សំរាប់កម្មករសាកល្បង) រវាងក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល និង អ៊ុត សុផល ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២៣- កិច្ចសន្យាការងារ (សំរាប់កម្មករសាកល្បង) រវាងក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល និង វ៉ង់ ឡាំង ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២៤- កិច្ចសន្យាការងារ (សំរាប់កម្មករសាកល្បង) រវាងក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល និង សុខ រ៉ន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២៥- កិច្ចសន្យាស្តីពីការមិនប្តឹងតវ៉ារបស់ឈ្មោះ សុខ រ៉ន ចុះថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

២៦- កិច្ចសន្យាការងារ (សំរាប់កម្មករសាកល្បង) រវាងក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល និង ឈឹម ស្រីមាន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២៧- កិច្ចសន្យាការងារ (សំរាប់កម្មករសាកល្បង) រវាងក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល និង អាត និមល ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២៨- កិច្ចសន្យាការងារ (សំរាប់កម្មករសាកល្បង) រវាងក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល និង គិត ចាន់រតនី ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២៩- កិច្ចសន្យាស្តីពីការមិនប្តឹងតវ៉ារបស់ឈ្មោះ គិត ចាន់រត្ថានី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

៣០- កិច្ចសន្យាការងារ (សំរាប់កម្មករសាកល្បង) រវាងក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល និង ណេង វណ្ណារ៉េត ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣១- កិច្ចសន្យាការងារ (សំរាប់កម្មករសាកល្បង) រវាងក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល និង យិន សោភា ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣២- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់សំរាប់ (កម្មករ កម្មការិនី) រវាងក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល និង យន់ សោភា ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣៣- លិខិតសុំលាឈប់ពីការងារឈ្មោះ យុន សោភា ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

៣៤- កិច្ចសន្យាការងារ (សំរាប់កម្មករសាកល្បង) រវាងក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល និង វ៉ា ណាយ៉េក ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣៥- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភល លេខ HR-Admin 072/Jan2012 ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីពីការបដិសេធខ្លឹមសារ សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ ។

៣៦- លិខិតបំភ្លឺរបស់ ឈឹម សុធារី ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្មករកម្ពុជា លេខ ០២៩/១២ សសសក ស្តីពីការជំទាស់ឯកសាររបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

២- សារណាសង្ខេបស្តីពីវិវាទនៃរោងចក្រ ហ្គូដ ភីភីល ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- លិខិតបដិសេធរបស់ សុខ រ៉ន ចុះខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល លេខ ១៣៥៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៩១១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៩១២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៩៣៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៩៣៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្ដាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ្គូដ ភីភីល (ខេមបូឌា) អិលធីឌី បានបើកដំណើរការនៅខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ គឺជាក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀបំពាក់ (សំលៀកបំពាក់ក្នុង)។ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបមានចំនួន ៣៦០ នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ ពុំទាន់មានសហជីពនៅឡើយទេ។
- មានកម្មការិនីចំនួន ៦ នាក់ ដែលជាដើមបណ្ដឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ពួកគាត់ទាំង ៦ នាក់ត្រូវបានអមដោយមន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្មករកម្ពុជា និងមន្ត្រីអនុប្រធានសមាគម CAMDA នៅថ្ងៃសវនាការ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករ ឈ្មោះ សុក រ៉ន, វង្ស ឡាង, អ៊ិត សុផល, ស៊ុំ សុខឃឿន, អាត និមល, សោម ដាវី, គិត ចាន់រតនី, ឈឹម ស្រីមាន, ប៉ុន ម៉ៃ និង វ៉ា ណៃយ៉េ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុសមរម្យ កាលពីថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ

- តាមរយៈរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ មានកម្មការិនីចំនួន ១០ នាក់ ទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកចូលធ្វើការងារវិញ។ ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃសវនាការមានតែកម្មការិនីចំនួន ៦ នាក់ ដែលមានវត្តមានក្នុងការទាមទារនេះ ដែលមានឈ្មោះ ឈឹម ស្រីមាន, ប៉ុន ម៉ៃ, វង្ស ឡាង, សោម ដាវី, ស៊ុំ សុខឃឿន និង អិត សុផល។ ចំណែកឯកម្មការិនី ដែលមានឈ្មោះ សុក រ៉ន, គិត ចាន់រតនី , អាត និមល និង វ៉ា ណៃយ៉េ មិនមានវត្តមានក្នុងសវនាការទេ ហើយក៏ពុំបានធ្វើលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជូនអ្នកណាម្នាក់ឱ្យជំនួស ដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីទាមទារដែរ។
- ក្នុងចំណោមកម្មការិនីទាំង ៦ នាក់ខាងលើ មានខ្លះចូលធ្វើការងារដំបូង នៅថ្ងៃទី១៧ និងខ្លះទៀត នៅថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ដោយពុំមានចុះកិច្ចសន្យាការងារលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ គ្រាន់តែឆ្លងកាត់ការដាក់ពាក្យសុំចូលធ្វើការ និងការសម្ភាសន៍ជាប់ ហើយនិយោជកឱ្យចូលធ្វើការ។ ក្រោយជាប់ឱ្យចូលធ្វើការដំបូង ក្រុមហ៊ុនបានបង្រៀនភាសាកូរ៉េសម្រាប់ទំនាក់ទំនងប្រចាំថ្ងៃ និងបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញបន្ថែមដល់ពួកគាត់ ដោយហេតុថា ពួកគាត់មានជំនាញហើយមែន តែក្រុមហ៊ុននេះដេរខោអាវក្នុង ដូច្នេះការដេរ គឺខុសគ្នាពីខោអាវពាក់ខាងក្រៅធម្មតា ហើយកម្មករម្នាក់ៗត្រូវធ្វើច្រើនមុខ ដូចជាការដេរម្ជុល១ ឬដេរម្ជុលពីរជាដើម ដោយមិនទាន់រៀបចំឱ្យពួកគាត់ធ្វើការនៅក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្មនៅឡើយទេ។ នៅពេលនោះ ក្រុមហ៊ុននឹងពិនិត្យមើលថា តើកម្មករនិយោជិតរូបណាមានជំនាញណាច្បាស់លាស់ ទើបដាក់កម្មករ

និយោជិតនោះទៅក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្ម។ រយៈពេលធ្វើការនោះ ពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។

- រយៈពេលប្រហែល ៣ ខែ ក្រោយមក និយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងដូចខាងក្រោម ៖
  - ឈឹម ស្រីមាន ៖ កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល២ខែ គិតចាប់ពី ថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា រហូតដល់ថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។
  - ប៊ុន ម៉ៃ ៖ កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល២ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា រហូតដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។
  - វង្ស ឡាង ៖ កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល២ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា រហូតដល់ថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។
  - សោម ដាវី ៖ កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល២ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា រហូតដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។
  - ស៊ុំ សុខឃឿន ៖ កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល២ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា រហូតដល់ថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។
  - អិត សុផល ៖ កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ២ ខែ គិតចាប់ពី ថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា រហូតដល់ថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១។
- នៅថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងពួកគាត់ទាំង ៦ នាក់ ដោយជូនដំណឹងនៅថ្ងៃបញ្ចប់នោះតែម្តង។
- នៅថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្មទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់បន្ថែមចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក និងតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៤ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ។
- នៅថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ វេលាថ្ងៃត្រង់ តំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចុះដោះស្រាយនៅក្រុមហ៊ុន។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនព្រមជួបដោះស្រាយទេ។ ហេតុនេះ ក្រសួងបានចេញលិខិតអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតទៅដោះស្រាយនៅក្រសួងការងារ នៅវេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល ក្នុងថ្ងៃដដែល។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅពេលនោះ ភាគីក្រុមហ៊ុនស្នើសុំដោះស្រាយជាមួយកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ មិនដោះស្រាយជាមួយសហជីពទេ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតបានចាត់តាំងឱ្យពួកគាត់ (ទាំង១០នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់) ជាតំណាងធ្វើការដោះស្រាយនៅក្រសួង។ ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលទេ។
- បន្ទាប់មក កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្មបន្តទៀត រហូតដល់ថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ៩ និង ០០ នាទី ព្រឹក ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានដោះស្រាយដោយមានកិច្ចព្រមព្រៀង

គ្នាមួយ ហើយកម្មករនិយោជិតបានចូលធ្វើការវិញ (ដូចមានកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១១ ដែលបានផ្តល់ជូនដោយភាគី)។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា មូលហេតុដែលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ គឺដោយសារតែកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល២ខែ របស់ពួកគាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់ ដូចនេះ និយោជកពុំចាំបាច់គោរពកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុននោះទេ ហើយនិយោជកក៏ពុំចាំបាច់ផ្តល់ហេតុផលក្នុងការបញ្ចប់ទៅពួកគាត់ដែរ។ ម្យ៉ាងទៀត ពួកគាត់ធ្វើការមិនសូវល្អ មិនយកចិត្តទុកដាក់នឹងការងារ និងនិយាយគ្នាច្រើន ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យនិយោជកមិនអាចបន្តកិច្ចសន្យាជាមួយពួកគាត់តទៅទៀត។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ផងដែរថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការងារចំនួនប្រហែលជា ៣ ខែ មុនពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងនោះ គឺជាការបណ្តុះបណ្តាលឱ្យស្គាល់ការងារ ដោយពុំមានធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងពួកគាត់ត្រូវចប់នៅថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ប៉ុន្តែនិយោជកបានបញ្ចប់ពួកគាត់នៅថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ដូចនេះនិយោជកបានបញ្ឈប់ពួកគាត់មុនកិច្ចសន្យាដល់កាលកំណត់ទៅទៀត។ នេះមានន័យថា និយោជកមានការរើសអើង និងគុំគួនពួកគាត់ ដោយសារតែពួកគាត់ធ្លាប់បានតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ដើម្បីធ្វើការចរចារទាក់ទងទៅនឹងបញ្ហាកូដកម្មកន្លងមកនោះ (ពីថ្ងៃទី០៦ ដល់ថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១) លើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់បន្ថែមចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក និងតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន៤ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ កន្លងមក ពួកគាត់ពុំដែលប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ឬកំហុសណាមួយទេ តួយ៉ាងដូចជាមុននឹងចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង ពួកគាត់បានធ្វើការល្អជូននិយោជកចំនួនប្រហែល ៣ ខែ កន្លងមកហើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ពួកគាត់ជាតំណាងកម្មករនិយោជិត ដែលកម្មករនិយោជិតបានចាត់តាំងឱ្យ ហើយក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ ដោយគ្មានមូលហេតុសមរម្យ។ ហេតុនេះ ពួកគាត់នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកចូលធ្វើការវិញ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនរក្សាជំហរមិនអាចទទួលយកពួកគាត់ឱ្យចូលធ្វើការវិញតាមការទារទាមបានទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករ ឈ្មោះ សុក រ៉ន, វង្ស ឡាង, អ៊ិត សុផល, ស៊ុំ សុខឃឿន, អាត និមល, សោម ដាវី, គិត ចាន់រតនី, ឈឹម ស្រីមាន, ប៉ុន រ៉េម និង រ៉ា ណៃយ៉េ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុសមរម្យ កាលពីថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ

តាមរយៈរបាយការណ៍មិនសះជាពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១០ នាក់ ដែលបានទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃសវនាការ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦ នាក់

ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានវត្តមាន គឺកម្មករ ដែលមានឈ្មោះ ឈឹម ស្រីមាន, ប៊ុន ម៉ៃ, វង្ស ឡាង, សោម ដាវី, ស៊ុំ សុខឃឿន និង អិត សុផល ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាទៅលើចំនួនដើមបណ្តឹង ដូចតទៅ ៖

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចែងថា *"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួនទៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម...ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"* ។

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា *"ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ"* មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេង តំណាងឱ្យខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤០/១១- ក្លូប៊ល អាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២) ។

តាមរយៈអង្គហេតុ មានកម្មការិនីចំនួន ៦ នាក់ ដែលមានឈ្មោះ ឈឹម ស្រីមាន, ប៊ុន ម៉ៃ, វង្ស ឡាង, សោម ដាវី, ស៊ុំ សុខឃឿន និង អិត សុផល ដែលជាដើមបណ្តឹង បានមកបង្ហាញខ្លួននៅសវនាការ ដើម្បីបញ្ជាក់ពីការទាមទាររបស់ខ្លួន។ ចំណែកឯកម្មការិនីចំនួន ៤ នាក់ផ្សេងទៀត ដែលមានឈ្មោះដូចជា សុក វ៉ន, គិត ចាន់រតនី, អាត និមល និង វ៉ា ណៃយ៉េ ពុំបានមកបង្ហាញខ្លួននៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ហើយពួកគាត់ទាំង ៤ នាក់ ក៏មិនបានបង្ហាញលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរណាមួយមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែរ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចពិចារណាតែកម្មការិនីចំនួន ៦នាក់ ដែលបានមកសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវទទួលយកកម្មការិនីទាំង ៦ នាក់ ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញដែរ ឬទេ?

ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាកម្មការិនីខាងលើ គឺដោយសារតែកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ២ ខែ របស់ពួកគាត់ ត្រូវដល់កាលកំណត់។ ចំណែកឯរយៈពេល ៣ ខែ ដែលកម្មារិនីបានធ្វើការមុនពេលកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងនោះ គឺជាការបណ្តុះបណ្តាលឱ្យស្គាល់ការងារ ដោយកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការច្រើនមុខ និងបង្រៀនជំនាញបច្ចេកទេស ដូចជា ម្ជុលមួយ ម្ជុលពីរ ជាដើម ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនដេរខោក្នុង ដែលទាមទារនូវជំនាញច្បាស់លាស់ និងបង្រៀនភាសារកូរ៉េ សម្រាប់ធ្វើការទំនាក់ទំនងប្រចាំថ្ងៃ ដោយមិនទាន់រៀបចំឱ្យពួកគាត់ធ្វើការនៅក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្មជាក់លាក់ណាមួយទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកអាចធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល និងបង្រៀនជំនាញផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនសម្រាប់រយៈពេលប្រមាណ ៣ ខែ មុននឹងចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង ដែរ ឬ ទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទំនាក់ទំនងការងាររវាងក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិត (ទំនាក់ទំនងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក) បានចាប់ផ្តើមរួចហើយដោយផ្ទាល់មាត់ គ្រាន់តែមិនមានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ហើយភាគីក៏បានយល់ដឹងពីលក្ខណ្ឌការងាររួចហើយដែរ ។

មាត្រា ៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “*ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បង មិនអាចមានថិរវេលាលើសកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់ សម្រាប់ឱ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវលក្ខខណ្ឌនៃការងារ ដែលគេផ្តល់ឱ្យនោះឡើយ ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារមិនអាចមានថិរវេលាលើសពីបីខែទេចំពោះនិយោជិត ពីរខែចំពោះកម្មករឯកទេស និងមួយខែចំពោះកម្មករធម្មតា*” ។

យោងតាមមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញមាត្រានេះ ប្បញ្ញត្តិអំពីថិរវេលាអតិបរមា និងគោលបំណងក្នុងការសាកល្បងការងារ ប៉ុន្តែមិនបានកំណត់ថា ពេលណាភាគីទាំងពីរត្រូវចុះកិច្ចសន្យា ឬសាកល្បងការងារជាមួយគ្នានោះទេ ។ ជាទូទៅ យើងសង្កេតឃើញថា ការសាកល្បងការងារធ្វើឡើងនៅពេលចាប់ផ្តើមភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងពីដំបូង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយ ជាពិសេសច្បាប់ស្តីពីការងារដែលចែងហាមឃាត់និយោជកក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងបង្រៀនជំនាញផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន មុននឹងចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងនោះទេ។ នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់បានដឹង និងបានយល់ព្រម ក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលភាសា និងរៀនជំនាញផ្សេងៗ និងបានយល់ព្រមចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ២ ខែ ផងដែរ។ ចំណែកឯការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកពួកគាត់ចូលធ្វើការវិញ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់ពួកគាត់ ដោយគ្មានមូលហេតុ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ២ខែ របស់ពួកគាត់ទាំង ៦នាក់នេះ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការដែរ ឬ ទេ?

មាត្រា ៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “*ភាគីទាំងឡាយ មិនចាំបាច់គោរពកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុន ក្នុងករណីដូចតទៅ៖*

១- ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង ឬកម្មសិក្សាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា....” ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាំង ៦ នាក់ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ២ ខែ។ ផ្អែកលើមាត្រា ៨២ ខាងលើ ច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនតម្រូវឱ្យនិយោជកគោរពកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុនទេ។

ក្រៅពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានប្បញ្ញត្តិច្បាប់ចែង ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ហេតុផលក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៧/០៣-ស្តែនដឺត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករឈ្មោះ ឈឹម ស្រីមាន, ប៊ុន ម៉ៃ, វង្ស ឡាង, សោម ដាវី, ស៊ុំ សុខឃឿន និង អិត សុផល ឱ្យចូលធ្វើការវិញ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

THE ARBITRATION COUNCIL

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី២៖ បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករឈ្មោះ ឈឹម ស្រីមាន, ប៉ុន ម៉ៃ, វង្ស ឡាង, សោម ដាវី, ស៊ុំ សុខឃឿន និង អិត សុផល ឱ្យចូលធ្វើការវិញ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា៖ --

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អាន វីរៈ**

ហត្ថលេខា៖ --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ប៊ុនឈា**

ហត្ថលេខា៖ --

THE ARBITRATION COUNCIL