ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៨៦/០៩-ហ៊ីង ខ្សែន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីសម្រេច : ថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: ម៉ារ សំបូរណា

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: អ៊ុន ណេន

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: ម៉េន ប៊ុនណោ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីង ខ្សែន ហ្គាមិន

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៥៦ ៩៣៥ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក : អវត្តមាន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា-សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ហ៊ីង ខ្សែន

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៧៨៨ ផ្លូវ៤៧៤ សង្កាត់បឹងត្របែក ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១១ ៦៨៥ ៨២៦ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក កេង ម៉េងហុង មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

២- កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ានី ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ហ៊ីង ខ្សែន

បញ្ហាក្នុងទីទាស់

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សហជីពទាមទារសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ ញ៉ែម រ៉ាវី អត្តលេខ ៣៦៥ ផ្នែកជំនួយការក្រុមទី ៩ ដែលជាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន យីង ឡៃន ឱ្យចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ និងទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងាររហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

២- សហជីពទាមទារសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនកម្មករតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលដែលកម្មករធ្វើមិនគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ដោយហេតុថា កម្មករធ្វើការស៊ីបុងធ្វើបានប៉ុន្មាន ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនប៉ុណ្ណឹង មិនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ឡើយ ។

៣- សហជីពទាមទារសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវរើសអើងសហជីព ដូចជាគំរាមកំហែងសហជីព ព្យួរការងារសហជីព និងបញ្ឈប់សហជីពឡើយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៩៨៣ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០៦ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៣ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៣ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៩៨៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញ តែភាគីនិយោជកពុំមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការដោយកំបាំងមុខភាគីក្រុមហ៊ុន។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ដោយសារចំណុចវិវាទទី៣ កើតចេញពីចំណុចវិវាទទី១ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតស្នើសុំបញ្ចូលវិវាទនេះ ជាចំណុចវិវាទតែមួយ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយចំណុចវិវាទទី១ និងនិងចំណុចវិវាទទី២ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក : គ្មាន

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ឃីង ឡៃន លេខ ៣៥៨ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០២។

២- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ លេខ ៣១០ ក.ក.ប.វ/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៦ ជំរាបមក កញ្ញាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ឃីង ឡៃន ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មី អាណត្តិទី២ ។

៣- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ លេខ ៨៤០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ ជំរាបមក កញ្ញាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ឃីង ឡៃន ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មី អាណត្តិទី៣ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យីង ឡៃ្សន លេខ ៩៨៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន យីង ឡៃ្សន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៧៦៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៧៦៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩។

៣- លិខិតរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបទៅ នាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ យីង ឡៃ្សន ហ្គាមិន ស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៧៥៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩។

៤- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលស្នើដោយសមាគមនិយោជក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន យីង ឡៃ្សន បានបើកដំណើរការប្រហែលនៅឆ្នាំ ១៩៩៦ ឬ ១៩៩៧ ។ បច្ចុប្បន្ននេះ មានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រមាណ ៧៨០ នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួនបី គឺសហជីពយុវជនខ្មែរ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ និងសហជីពកម្មករនិយោជិត។
- សហជីពកម្មករនិយោជិត ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ។ សហជីពកម្មករនិយោជិតទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពលេខ ៣៩៨ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០២។

- សហជីពបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពមានចំនួនប្រហែល ២៣៥ នាក់។ ប៉ុន្តែ សហជីពមិនទាន់ធ្វើលិខិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយការប្រាក់ភាគទានទៅឡើយទេ គឺសហជីពប្រមូលប្រាក់ភាគទាននេះដោយផ្ទាល់ដៃពីកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចទទួលបាននូវការបញ្ជាក់តបពីភាគីនិយោជកទេ ដោយហេតុថា ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញឡើយ។

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី៣ : សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកញ្ញា ញ៉ែម រ៉ាវី ជាជំនួយការប្រធានក្រុមដេរ និងជាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ និងទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ដោយសារចំណុចវិវាទទី៣ កើតចេញពីចំណុចវិវាទទី១ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតស្នើសុំបញ្ចូលវិវាទនេះ ជាចំណុចវិវាទតែមួយ គឺចំណុចវិវាទទី១។
- កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ាវី ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ មានមុខងារជាជំនួយការប្រធានក្រុមដេរ តាមរយៈកិច្ចសន្យាផ្ទាល់មាត់។ កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ាវី មានតួនាទីជាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ដូចបានបញ្ជាក់នៅក្នុងលិខិតស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មីអាណត្តិទី២ លេខ ៣១០ ក.គ.ប.វ/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦ និងលិខិតស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មី អាណត្តិទី៣ លេខ ៨៤០ គប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។
- កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ាវី បានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កន្លងមក គាត់មិនធ្លាប់ដែលមានកំហុស ឬទទួលការព្រមានដោយផ្ទាល់មាត់ ឬលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ ហើយមូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ ពីព្រោះគាត់បានទៅជួយតវ៉ាឱ្យកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ តោ ចាន់អូន ដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់គាត់ ដោយហេតុថា គាត់មិនព្រមប្តូរវេនធ្វើការតាមសំណើររបស់ក្រុមហ៊ុន នៅក្នុងអំឡុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩។ កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ាវី បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់គាត់ពីការងារនេះ មូលហេតុ គឺក្រុមហ៊ុនរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។
- កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ាវី បានអះអាងដែរថា ជាដំបូង ក្រុមហ៊ុនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារគាត់ចំនួនបីលើកដោយក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់ដោយផ្ទាល់មាត់ គឺ :
    - លើកទី១: ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា រហូតដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩
    - លើកទី២: ចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩

- លើកទី៣ៈ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា រហូតដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ហើយប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ សម្រាប់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ គាត់បានបើកយករួចហើយ គឺបានចំនួន ៤៥ ដុល្លារអាមេរិក។ ដោយឡែក ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយទៀតសម្រាប់ថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកឱ្យគាត់ទេ។

- ថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ជាថ្ងៃសម្រាកចុងសប្តាហ៍ គឺថ្ងៃអាទិត្យ។
- បន្ទាប់មក នៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ាវី ចូលធ្វើការវិញ តែត្រូវបានក្រុមហ៊ុនប្រាប់ថា គាត់ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារហើយ ហើយកន្លែងរបស់គាត់ក៏មានអ្នកជំនួសហើយដែរ។
- កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ាវី បានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានប្រាប់ រឺបង្ហាញលិខិតទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ ដែលមានការឯកភាពយល់ព្រមពីអធិការការងារនោះទេ។
- កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ាវី បានបញ្ជាក់ជំហរថា គាត់មិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកឡើងវិញនូវប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ទេ គឺគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកគាត់ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ និងគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់គាត់ គឺនៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ពីព្រោះគាត់មិនមានកំហុសអ្វីឡើយ។
- កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ាវី បានបញ្ជាក់ថា គាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។
- រាល់ការលើកឡើង និងបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចទទួលបាននូវការបញ្ជាក់តបពីភាគីនិយោជកទេ ដោយហេតុថា ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញឡើយ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ជូនកម្មករនិយោជិត តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការមិនគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការស៊ីបុង ធ្វើបានប៉ុន្មាន ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជូនប៉ុណ្ណឹង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់

កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការស៊ីបុង តាមចំនួនបុងដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបាន ហើយនៅពេលដែល កម្មករនិយោជិតធ្វើមិនបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលគោលដែលធានាដោយច្បាប់ស្ដីពីការងារ គឺនិយោជក មិន ដែលផ្ដល់ប្រាក់បន្ថែម ដើម្បីឱ្យគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោលនោះទេ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីការទាមទារថា ពួកគាត់មិនធ្វើការទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតចំពោះការអនុវត្តខុសឆ្គងនោះទេ ប៉ុន្តែ ទាមទារចាប់ពីពេលនេះតទៅ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែប្រែការអនុវត្ត ដោយក្រុមហ៊ុនត្រូវបង់ប្រាក់បង្គ្រប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតណា ដែលធ្វើការ ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ៦ ថ្ងៃក្នុងមួយសប្ដាហ៍ និងធ្វើការជាទៀងទាត់នូវប្រាក់ឈ្នួលគោល ៥០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ និង៤៥ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកម្មករនិយោជិតសាកល្បង នៅពេលដែលពួកគាត់ធ្វើការងារស៊ីបុង ហើយមិនបានគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនមិនបានបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការស៊ីបុង មិនទទួលបានគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោលនោះឡើយ ។ តែក្រោយមក បន្ទាប់ពីមានការចុះត្រួតពិនិត្យពីអធិការការងារទាក់ទងនឹងបញ្ហានេះ ក្រុមហ៊ុនបានបើកសងជូនដល់កម្មករនិយោជិត ។ ពេលនោះមានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនទទួលបានប្រាក់បើកសងរំលឹកនេះចំនួនប្រមាណ ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងម្នាក់ៗ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ផ្នែកដែលធ្វើការស៊ីប្រាក់ខែគោល រួមមាន ផ្នែកតុកាត់ វេចខ្ចប់ និងបម្រើយការ រីឯកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ គឺធ្វើការស៊ីបុង ។ ហើយតាមការសង្កេតនៅក្នុងផ្នែកដេរក្នុងមួយក្រុម មានកម្មករនិយោជិតពី ២០ ទៅ ៣០ នាក់ ក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៧ ទៅ ៨ នាក់ ដែលធ្វើការមិនទទួលបានគ្រប់ប្រាក់ ឈ្នួលគោល ហើយពួកគាត់មិនដែលហ៊ានធ្វើការតវ៉ាទេ ។ ភាគីនិយោជកមិនមានវត្តមានក្នុងសវនាការ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្ដល់ព័ត៌មានជាក់លាក់ ទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតជាក់លាក់ណាមួយដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបង្គ្រប់បន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលគោលនេះឡើយ ហើយក៏មិនបានផ្ដល់ឯកសារ ឬភស្តុតាងទាក់ទងនឹងការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត មិនបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលគោលតាមការកំណត់នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារដល់អង្គសវនាការឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតផ្ដល់ភស្តុតាងបន្ថែម ជាពិសេសបង្កាន់ដៃទទួលប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការស៊ីបុង ហើយទទួលប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលគោល មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលឱ្យបានត្រឹមថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ដើម្បីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ធ្វើការពិនិត្យ និងពិចារណា។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតខកខាន មិនបានផ្តល់ឯកសារទាំងនោះ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។ ដូច្នេះ មុននឹងធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចវិវាទ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើសវនាការ ដោយកំបាំងមុខភាគីនិយោជកដែរ ឬទេ?

ប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "*ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់*" ។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ នៅពេលដែលភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនោះបាន។ ជាក់ស្តែង ដូចជានៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៣/០៤-គួង ហុង និងសំណុំរឿងលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *៥៣/០៤-គួង ហុង, លេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ៊ី និងលេខ ៩៩/០៩-ហ៊ីង ឡែន*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានតែសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ ហ៊ីង ឡែន ទេ ដែលបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ ហើយក៏មិនបានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ អំពីការមិនចូលរួមនេះទៀតផងដែរ។

ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យស្របនឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿងដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ។

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី៣ : សហជីព ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកញ្ញា ពៅ៉ម រ៉ាវី ជាជំនួយការប្រធានក្រុមដេរ និងជាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ និងទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

ក្នុងករណីនេះ សហជីពបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកញ្ញា ពៅ៉ម រ៉ាវី ជាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ និងគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កញ្ញា ពៅ៉ម រ៉ាវី គឺនៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កញ្ញា ពៅ៉ម រ៉ាវី ពីការងារ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " *រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាមួយពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។...*

អធិការការងារ ដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ...ក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរក្រោយពីទទួលពាក្យបណ្តឹង ។...

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ...ពាក្យបណ្តឹង ...ត្រូវចាត់ទុកថា បានបដិសេធចោល " ។

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ដែលចែងថា " *... ការការពារនេះ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ០៣ រូបក្នុងលក្ខខណ្ឌ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨២ និង ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ* " ។

យោងតាមលិខិតរបស់លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មី របស់សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ឃើង ឡៃន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ បានទទួលស្គាល់កញ្ញា ពៅ៉ម រ៉ាវី ជាប្រធានសហជីព។

លើសពីនេះ យោងតាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កញ្ញា ពៅ៉ម រ៉ាវី ទទួលបានការការពារពិសេសប្រឆាំងនឹងការបញ្ឈប់ពីការងារ ព្រោះកញ្ញាជាប្រធានសហជីព។ ហេតុនេះ រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពិសេសនេះ និយោជកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ នេះមានន័យថា អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីនិយោជក សុំ

បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក និងដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ឬមិនបញ្ឈប់ពីការងារ ក៏ដូចជាដល់អង្គការសហជីពដែលគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតនោះ ក្នុងរយៈពេលមួយខែ យ៉ាងយូរក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិនិត្យមើលថា តើនីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ាវី ស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ដែរ ឬទេ ?

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារពិសេស និយោជកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់*លេខ ៧៩/០៦-វូ ស៊ូ ហេតុផលសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៧៤/០៨-ជេនើរេសិន ហេតុផលសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១០៧/០៨-ស៊ីរ៉ាតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺរាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារពិសេស និយោជកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

តាមរយៈអង្គហេតុ និងការឆ្លើយបញ្ជាក់ពីភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ ក្រុមហ៊ុនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកញ្ញា ញ៉ែម រ៉ាវី ដោយផ្ទាល់មាត់ (មិនមានលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ) ចំនួនបីលើក លើកទី១ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ លើកទី២ ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា រហូតដល់ថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ និងលើកទី៣ ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា រហូតដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩។ ហើយនៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កញ្ញាញ៉ែម រ៉ាវី ពីការងារ ដោយក្រុមហ៊ុនមិនបានដាក់លិខិតស្នើសុំបញ្ឈប់ការងារ កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ាវី ទៅអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើទេ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបញ្ឈប់កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ាវី ពីការងារ គឺមិនសមស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ការងារទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកញ្ញា ញ៉ែម រ៉ាវី ចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ជូនកម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើមិនគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការស៊ីបុង ធ្វើបានប៉ុន្មាន ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនប៉ុណ្ណឹង

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺពាក់ព័ន្ធនឹង

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរស៊ីប៉ុង ដែលធានាដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីដែលបរិមាណនៃការផលិតបានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើបានមានចំនួនតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលគោល ។

មាត្រា ១០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា" *ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬ តាមបរិមាណផលិតផល ... ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតាបានទទួលក្នុងថេរវេលាដដែលនូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សំរាប់កម្មករនិយោជិត*" ។

មាត្រា១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "... *ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទមិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ* " ។

ចំណុចទី១ និងទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា "... *១-កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងចំនួន ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បងពី១ខែ ទៅ៣ខែ។ ចប់រយៈពេលការងារសាកល្បង កម្មករនិយោជិតដែលពេញសិទ្ធិហើយ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ៥០ (ហាសិប) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។*

២-ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីប៉ុង) ត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះ លើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចែងនៅក្នុងចំណុចទី១ ខាងលើ ត្រូវទទួលតាមការលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាង និយោជកត្រូវបន្ថែមគ្រប់ចំនួន ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បង និងចំនួន ៥០ (ហាសិប) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ " ។

ផ្អែកតាមចំណុចទី១ និងទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះការងារតាមបរិមាណផលិតផល និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹង ៥០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថានេះ គឺជាកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ដែលភាគីនិយោជកត្រូវតែបំពេញ ហើយនេះ គឺជាអត្ថប្រយោជន៍តាមផ្លូវច្បាប់ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួល។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវផ្តល់ឯកសារនិងភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបញ្ជាក់ថា តើមានកម្មករនិយោជិតណាខ្លះ ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ធ្វើការប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ មិនអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា *(សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ៥៩/០៤-អេ*

អាយ អេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៨ និងលេខ ៤៨/០៦-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ គឺភាគីកម្មករនិយោជិតដែលអះអាងថា កម្មករនិយោជិតដែលដេរស៊ីបុងតាមផលិតផល ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ជាភាគីដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាង ដូចជាអត្តសញ្ញាណកម្មករនិយោជិត ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ និងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កន្លងមកកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរមានចំនួនប្រមាណ ៧ នាក់ ទៅ ៨ នាក់ ក្នុងមួយក្រុមដែលមានគ្នាប្រមាណ ពី ២០ នាក់ ទៅ ៣០ នាក់ ដេរបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបុង ទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលគោលដែលធានាដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយភាគីនិយោជកមិនបានធ្វើការបង្គ្រប់ឱ្យទេ។ លុះក្រោយមក នៅពេលអធិការការងារចុះមកធ្វើការត្រួតពិនិត្យ ហើយឃើញបញ្ហានេះ បានតំរូវឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការទូទាត់សងដល់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីឱ្យគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោល។ នៅពេលនោះ កម្មករនិយោជិតបានទទួលសំណងក្នុងម្នាក់បានចំនួនប្រមាណ ១០ ដុល្លារអាមេរិក សំរាប់បង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោលនាពេលនោះ ។

នៅក្នុងសវនាការ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា សព្វថ្ងៃនេះ កម្មករនិយោជិតនៅតែមិនអាចដេរបានប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញព័ត៌មានលំអិតរបស់កម្មករនិយោជិតដែលដេរស៊ីបុង ហើយទទួលបានប្រាក់បុងទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលគោលប៉ុន្មាននាក់នោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានផ្តល់នូវភស្តុតាងជាក់លាក់តាមការទាមទាររបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដូចជាអត្តសញ្ញាណរបស់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងគ្រោះដោយបញ្ហានេះ និង/ឬ តារាង/ វិក្កយ័បត្របើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់បានធ្វើការប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ៦ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ និងធ្វើការជាទៀងទាត់ ហើយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាង ៥០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សំរាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ឬ តិចជាង ៤៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សំរាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង ដោយផ្តល់មកឱ្យលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឱ្យបានត្រឹមថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ឡើយ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេច បដិសេធការទាមទារប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ មិនបានបង្ហាញភស្តុតាងជាក់លាក់គ្រប់គ្រាន់ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការសម្រេចបានទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៩៩/០៦-សៅធ័រប៊ិ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៧៤/០៧-ក្លូបល អាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១០៩/០៩-យូ អេស អេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១*) ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានទទួលភស្តុតាងជាក់លាក់ ពីភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបញ្ជាក់ថា តើពិតជាមានកម្មករនិយោជិតណាមួយ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលគោល ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានបង្ហាញហេតុផល ដែលធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកធ្វើជាមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការពិចារណា និងសម្រេចថា តើនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ ពិតជានៅតែមានការបន្តរំលោភផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលគោលដែលកំណត់ក្នុងមាត្រា១០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ៩៧៤៥ ដែរឬទេ ។

ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ នេះ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី៣ :

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកញ្ញា ញ៉ែម រ៉ាវី ចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះ ចូលជាធរមាន ។

ចំណុចវិវាទទី២ :

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការស៊ីបុង ដោយសារកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងបង្ហាញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកពិតជាមិនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះទេ ។
- និយោជកត្រូវគោរពកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ក្នុងករណីមានកម្មករនិយោជិតស៊ីបុង ធ្វើការធម្មតា មិនអាចធ្វើបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលធានាដោយច្បាប់ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : ម៉ារ៉ែ សំបូរណេសា

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

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : អ៊ន ណាន

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល :

ឈ្មោះ : ម៉ែន ម៉ុនឈរា

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