

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លោក ស៊ាង យ៉ូត មន្ត្រីច្បាប់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
- ២- លោក ជឹម ឃៀង មន្ត្រីច្បាប់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
- ៣- លោក អុល សំអឿន ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- ៤- កញ្ញា ឆ្លូញ សុខលាង លេខាធិការសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ

បញ្ហាគួរចិញ្ចឹម

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១ - ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ស៊ីខោឌូ ឈ្មោះ ឆ្លូញ សុខលាង ចូលធ្វើការងារវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់របួតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទទួលយកកញ្ញា ឆ្លូញ សុខលាង ចូលធ្វើការវិញឡើយ។

២ - ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុន នៅពេលបញ្ឈប់ពីការងារ ឬបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ត្រូវជូនដំណឹង និង បញ្ជាក់ពីមូលហេតុដែលបញ្ឈប់ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យានោះឱ្យបានច្បាស់លាស់។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការជូនដំណឹងមុន ទៅលើកិច្ចសន្យារយៈពេល ០៣ ខែ ជូនដំណឹងមុន ០៥ ថ្ងៃ។ កិច្ចសន្យារយៈពេល ០៦ ខែ ជូនដំណឹង ០៧ ថ្ងៃ។

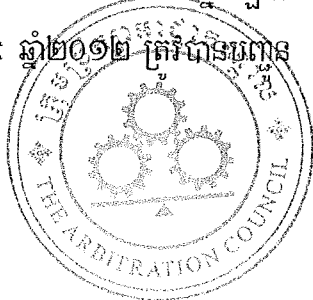
៣- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនមានវិធានការ ឬមានផែនការទប់ស្កាត់ ជៀសឱ្យបានរាល់ទង្វើមិនសមរម្យ ដូចជា ជេរ ប្រមាថ វាយដំលើកម្មករនិយោជិត។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនដែលជេរ ប្រមាថ វាយដំលើកម្មករឡើយ។

៤- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការរើសអើងសហជីពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងសកម្មភាពសហជីព។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនដែលរើសអើងសហជីពឡើយ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទី ពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ១៧៦/១២ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ត្រូវបានយកមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។



Handwritten signature

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១៥ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ២ រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាលបានទទួលពាក្យ បណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអសក្ខីកូណូ ការងារមួយចំនួន។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក មន្ទីរការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ចំនួន ០៤ ចំណុច ប៉ុន្តែមិនទទួល បានលទ្ធផលសះស្បើយនឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះស្បើយលេខ ១៧៦/១២ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកចូលរួមសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើយចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ២ រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹង វិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន ០៤ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយ ចំនួន ២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ និងទី៣ ចំណែកចំណុចមិនសះស្បើយមានចំនួន ២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ និងទី៤ ភាគីបានបញ្ចូលទៅជាចំណុចវិវាទតែមួយ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយចំណុចវិវាទនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

កត្តា

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖
 - ១- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន យីងវេយ័ មែនព្យូហ្វាក់ឆីវីង លីមីតធីត គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការពន្យារពេលសវនាការ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣៩/១២ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។
 - ២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន យីងវេយ័ មែនព្យូហ្វាក់ឆីវីង



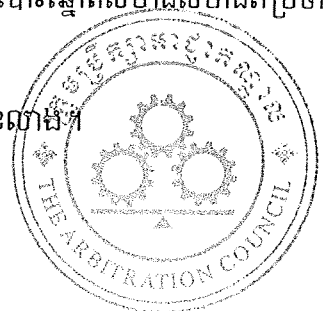
Handwritten signature

លិខិតធាតុ លេខ ២១៤០ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។

- ៣- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន យឹងវេយ៍ មែនព្យូហ្វាក់ឆីវីង លិខិតធាតុ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន យឹងវេយ៍ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។
- ៥- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន យឹងវេយ៍ មែនព្យូហ្វាក់ឆីវីង លិខិតធាតុ គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំពន្យារពេលចរចាក្នុងវិវាទការងាររួមជាមួយសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។
- ៦- កំណត់ហេតុចរចាដោះស្រាយវិវាទរវាងក្រុមហ៊ុន យឹងវេយ៍ ជាមួយនិង សហជីព CCAWDU ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៧- ពាក្យស្នើសុំចូលបំប្រើការងារ សៀវភៅស្នាក់នៅ សំបុត្របញ្ជាក់កំណើត កិច្ចសន្យាសាកល្បង តារាង វាយតម្លៃការងារសាកល្បង និងតារាងប្រាក់ឈ្នួល របស់ឈ្មោះ ឆ្លុញ សុខលាង ។
- ៨- លិខិតលេខ ១១១/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជាជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុន យឹងវេយ៍ ស្តីពីការបោះឆ្នោតសមាជិកសហជីពប្រចាំ ក្រុមហ៊ុន យឹង វេយ៍ ។
- ៩- លិខិតលេខ KW ២០១១/១០០១ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ក្រុមហ៊ុន យឹងវេយ៍ មែនព្យូហ្វាក់ឆីវីង លិខិតធាតុ ជំរាបមក លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរ កម្ពុជា ស្តីពីការបដិសេធសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រចាំក្រុមហ៊ុន មែនព្យូហ្វាក់ឆីវីង លិខិតធាតុ ។
- ១០- លិខិតរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកផុង ស្តីពីឈ្មោះ ឆ្លុញ សុខលាង បានទៅឈ្មោះជាមួយនិងកម្មករផ្នែក ម៉ុក ញ៉ា ចំណីសល់ព្យួរចោលនៅទ្វារ និងនៅម៉ោងធ្វើការឧស្សាហ៍និយាយទូរស័ព្ទ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០១២ ។

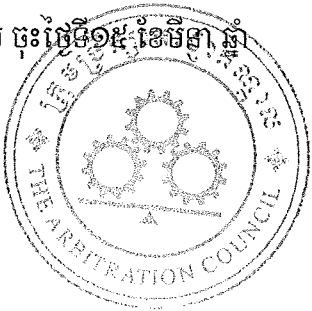
ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- សារណាវិវាទការងារនៅក្រុមហ៊ុន យឹង វេយ៍ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ២- លិខិតរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន២៦នាក់ ដែលសុំឱ្យប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ ដេរកម្ពុជាជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងាររួមមួយចំនួននៅក្រុមហ៊ុន យឹងវេយ៍ និងផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យ សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជាជួយដោះស្រាយក្នុងប្រព័ន្ធតុលាការ និងក្រៅប្រព័ន្ធ តុលាការ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ទៅ ។
- ២- លិខិតលេខ ១១១/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជាជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុន យឹង វេយ៍ ស្តីពីការបោះឆ្នោតសមាជិកសហជីពប្រចាំ ក្រុមហ៊ុន យឹង វេយ៍ ។
- ៣- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ របស់កម្មករឈ្មោះ ឆ្លុញ សុខលាង ។



Handwritten signature or mark.

- ៤- លិខិតលេខ ០៧៧/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ជូនក្រុមហ៊ុន យឹង វេយ័ ស្តីពីការស្នើសុំជួបចរចាអំពីបញ្ហាសក្តានុពលការងារមួយ ចំនួន និងការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។
- ៥- លិខិតលេខ ០៨២/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ជូនក្រុមហ៊ុន យឹង វេយ័ ស្តីពីការស្នើឱ្យពិនិត្យឡើងវិញចំពោះការបដិសេធ សមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងការបញ្ឈប់ពួកគេនាពេលកន្លងមក។
- ៦- លិខិតលេខ ១១១/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ជូនក្រុមហ៊ុន យឹង វេយ័ ស្តីពីការស្នើសុំជួបចរចាអំពីបញ្ហាការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពស៊ីខៅឌូពីការងារ។
- ៧- លិខិតលេខ ១៤៤/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ជូនក្រុមហ៊ុន យឹង វេយ័ ស្តីពីការស្នើសុំជួបចរចាអំពីបញ្ហាការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពស៊ីខៅឌូពីការងារ។
- ៨- បញ្ជីឈ្មោះអ្នកចូលរួមចរចាបញ្ហាវិវាទនៅក្រុមហ៊ុន យឹង វេយ័ ថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា, ថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា និងថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។
- ៩- លិខិតលេខ ០២៨/១២ សបក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជំទាស់នឹងឯកសាររបស់ក្រុមហ៊ុន យឹងវេយ័ ។
- ក- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
 - ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យឹងវេយ័ មែនព្យូហ្វាក់ឆីរីង លិខិតលេខ ១៧៦/១២ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។
 - ២- កំណត់ហេតុនៃការជូនដំណឹងវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន យឹងវេយ័ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។
- ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
 - ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ២៣៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។
 - ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២៣៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ង- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទវិវាទទាំងអស់ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១២ ។



Handwritten signature or mark.

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន យីងវេយ័ មែនពូហ្វាក់ឆីវីង សិមីធីត គឺជាក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១២០០ នាក់ ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពនេះ ពុំទាន់មានបញ្ជីកាសហជីពនៅឡើយទេ ។
- មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៥ នាក់ ដែលបានផ្តិតមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិជូនទៅសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ដើម្បីជាតំណាងក្នុងការនាំបណ្តឹងមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស៊ីខោឌូ ឈ្មោះ ឆ្លូញ សុខលាង ចូលធ្វើការងារ វិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ

- កម្មការិនី ឆ្លូញ សុខលាង ចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ២ ខែ ហើយមានតួនាទីជាកម្មករដេរស៊ីបុងនៅផ្នែកផុង ។ ប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យម ដែលគាត់ទទួលបានមានចំនួន ១៧៥.៧៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។
- កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ២ ខែ របស់គាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។ នៅពេលដល់កាលកំណត់ថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ និយោជកមិនបានបន្តកិច្ចសន្យាជូនគាត់ទៅទៀតទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា មូលហេតុដែលនិយោជកពុំបន្តកិច្ចសន្យាជូនគាត់ គឺដោយសារតែមានការរើសអើងសហជីព ពោលគឺបន្ទាប់ពីគាត់បានជូនដំណឹងពីបេក្ខភាពកម្មការិនី ឆ្លូញ សុខលាង ដែលជាប់ឆ្នោតជាលេខាធិការនិសហជីព ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា កម្មករនិយោជិតបានរៀបចំបោះឆ្នោតនៅថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ដែលមានបេក្ខភាពឈរឈ្មោះចំនួន ១៥ នាក់ បន្ទាប់មក គាត់ក៏បានជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតនៅថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។ បន្ទាប់ពីពេលជូនដំណឹងស្តីពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតសហជីពនេះមក ប្រធានចាត់តាំងក្នុងក្រុមហ៊ុនចាប់ផ្តើមរករឿងកម្មការិនី ឆ្លូញ សុខលាង និងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងគាត់តែម្តង ។ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ផងដែរថា យោងតាមតារាងប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលគាត់ទទួលបានចំនួន



Handwritten signature

១៧៥.៧៣ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ នេះ អាចសបញ្ជាក់បានថា គាត់មានជំនាញល្អ ដែលនិយោជក មិនសមនឹងបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់គាត់ ។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់វិញថា និយោជកពុំដែលមានការរើសអើងសហជីពទេកន្លងមក ។ មូលហេតុ ដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងដល់គាត់នេះ ព្រោះថា យោងតាមការវាយតម្លៃរបស់ ប្រធានក្រុម និងរដ្ឋបាល គាត់មានជំនាញការងារមធ្យម ប៉ុន្តែគាត់មានអកប្បកិរិយាមិនសូវល្អ មិនសូវ គោរពតាមការចាត់ចែងរបស់និយោជកនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ជាពិសេស គាត់ខុស្បាប់ផ្ទៃក្នុង និងត មាត់ជាមួយប្រធានគ្រប់គ្រង ពោលគឺគាត់បានធ្លាក់ពីការវាយតម្លៃនៃការងារសាកល្បង ។
- ភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់ថា ពិតជាមានការជូនដំណឹងស្តីពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតសហជីពនេះពិតប្រាកដ មែន ប៉ុន្តែនិយោជកបានប្តឹងបដិសេធស្តីពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតទៅអធិការងាររួចហើយ ព្រោះថា បេក្ខជន ដែលជាប់ឆ្នោតពុំមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ទេ តួយ៉ាង បេក្ខជនដែលជាប់ឆ្នោតជាប្រធាន សហជីពពុំមាននៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះជាកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុនទេ ហើយលេខាធិការសហជីពក៏មាន អាយុមិនទាន់គ្រប់សម្រាប់ឈរឈ្មោះជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែរ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតចំនួន ១៥នាក់ ខាងលើ និងបេក្ខជន ដែលជាប់ឆ្នោតជាអនុប្រធានសហជីព គឺបច្ចុប្បន្នកំពុងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដដែល ។
- ប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមរបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងផ្នែកផ្សេងទទួលបានចំនួនប្រហែលជា ៨០ ទៅ ១១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

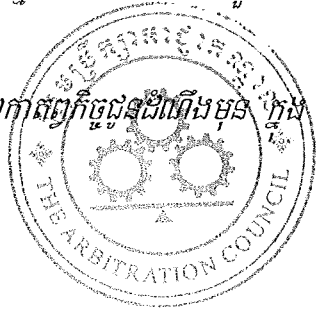
ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច៖

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស៊ីខោឌូ ឈ្មោះ ឆ្លូញ សុខលាង ចូលធ្វើការងារវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃ ដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់រហូតដល់ ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវទទួលយកកម្មករនី ឆ្លូញ សុខលាង ឱ្យចូលធ្វើ ការវិញដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បង មិនអាចមានចរិវលាលើសកាល បរិច្ឆេទជាចាំបាច់សម្រាប់ឱ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់ យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវលក្ខខណ្ឌនៃការងារ ដែលគេផ្តល់ឱ្យនោះឡើយ ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការចុះកិច្ចសន្យា សាកល្បងការងារមិនអាចមានចរិវលាលើសពីបីខែទេចំពោះនិយោជិត ពីរខែចំពោះកម្មករឯកទេស និងមួយខែ ចំពោះកម្មករធម្មតា ” ។

មាត្រា ៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ ភាគីទាំងឡាយ មិនចាំបាច់គោរពកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុន ក្នុង ករណីដូចតទៅ ៖



Mea

១- ក្នុងករណីចូលធ្វើការសាកល្បង ឬកម្មសិក្សាដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យា...” ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៧/០៣-ស្តីស្តី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ បានលើឡើងថា “ ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង និយោជកពុំចាំបាច់ផ្តល់ហេតុផលក្នុងការបញ្ចប់ទេ ” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅតាមការលើកឡើងខាងលើដែរ ។

តាមរយៈអង្គហេតុ កម្មការិនី ឆ្លូញ សុខលាង មានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងចំនួន ២ ខែ ហើយដែលកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងនេះ ដល់កាលកំណត់ និយោជកមិនបានបន្តកិច្ចសន្យាជូនគាត់ទៅទៀតទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចមានសិទ្ធិមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងជូនកម្មការិនី ឆ្លូញ សុខលាង បាន ក្នុងករណីដែលនិយោជកយល់ឃើញថា កម្មការិនីរូបនេះ ពុំអាចបំពេញលក្ខខណ្ឌសម្រាប់បំរើការងារជូននិយោជក ។

ប៉ុន្តែ នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងជូនកម្មការិនី ឆ្លូញ សុខលាង គឺដោយសារតែមានការរើសអើងសហជីព ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើមានការរើសអើងសហជីពទាក់ទងទៅនឹងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងនេះដែរឬទេ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា “... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហាការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីសម្រេចអំពី... ការជួល... ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ... ” ។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេច ក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ... និងការបណ្តេញចេញ ... ” ។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើការទាមទារជាក់លាក់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយបកស្រាយថា មាត្រា ១២ និង ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យមានការរើសអើងសហជីព ដោយយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជួល ឬដាក់វិន័យ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២៣/០៧-អី ហ្គាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៥៦/០៩-សាន់តិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺច្បាប់ស្តីពីការងារ ហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជួល ឬដាក់វិន័យ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ ។



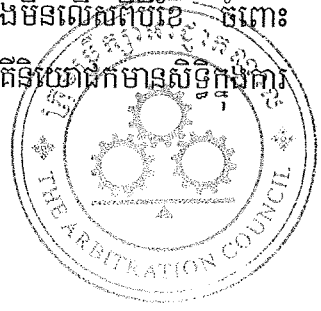
Handwritten signature or mark in the bottom right corner.

ទាក់ទងនឹងការចោទប្រកាន់និយោជកមានការរើសអើងសហជីព នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្តកម្មស្តុកក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ៊ី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)។

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាង ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ៊ី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា បន្ទាប់ពីគាត់បានជូនដំណឹងពីបេក្ខភាពកម្មការិនី ឆ្លុញ សុខលាង ដែលជាប់ជាលេខាធិការិនីសហជីព នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ មក នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់គាត់ដល់កាលកំណត់ និយោជកមិនបានជួលបន្តទៅទៀតទេ គឺដោយសារតែមានការរើសអើងសហជីព ព្រោះថា បើយោងតាមតារាងប្រាក់ឈ្នួលរបស់គាត់ទទួលបាន ១៧៥.៧៣ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ដូចនេះ វាអាចបញ្ជាក់បានថា គាត់បំពេញការងារបានល្អ ដែលនិយោជកមិនគួរបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់គាត់ទេ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការដែលនិយោជកមិនបន្តជួលកម្មការិនី ឆ្លុញ សុខលាង នេះ គឺបណ្តាលមកពីនិយោជកមិនពេញចិត្តនឹងអាកប្បកិរិយារបស់កម្មការិនី ឆ្លុញ សុខលាង ច្រើនជាងទៅលើជំនាញរបស់គាត់។ យោងតាមការវាយតម្លៃ និងការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជកបានសង្កត់ធ្ងន់ថា កម្មការិនី ឆ្លុញ សុខលាង មិនគោរពតាមការចាត់ចែងរបស់និយោជកនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ជាពិសេសគាត់ខុស្បាប់ផ្ទៃក្នុង និងតម្លាភាពជាមួយប្រធានគ្រប់គ្រង ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យនិយោជកពុំពេញចិត្ត ហើយក៏សម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូនគាត់។ ម៉្យាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា អនុប្រធានសហជីព និងអ្នកដែលឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនបោះឆ្នោតដទៃទៀតនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ គឺនៅធ្វើការជូនក្រុមហ៊ុនដដែលទេ ដែលកត្តានេះ ធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកពុំមានការរើសអើងសហជីពទេ ព្រោះមិនមានការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឬអ្នកដែលឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនបោះឆ្នោតដទៃទៀតទេ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង គឺជារយៈពេលមួយដែលភាគីអាចធ្វើឡើង ដើម្បីពិចារណា និងស្ទាបស្ទង់ថា តើភាគីម្ខាងនៃកិច្ចសន្យាគួរតែបន្តកិច្ចសន្យាការងារតទៅទៀតដែរ ឬទេ។ ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងនេះ និយោជកមានឱកាសសង្កេត និងវិនិច្ឆ័យលើគុណភាពការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិត ក៏មានឱកាសសង្កេត និងពិចារណាទៅលើលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនដែរថា តើពួកគាត់គួរតែបន្តធ្វើ ឬក៏បញ្ឈប់ត្រឹមកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងដល់កាលកំណត់។ លើសពីនេះ ច្បាប់តម្រូវឱ្យកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងនេះអាចធ្វើឡើងមិនលើសពីបីខែ ចំពោះនិយោជិត ពីរខែចំពោះកម្មករឯកទេស និងមួយខែចំពោះកម្មករធម្មតា។ ដូចនេះ ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យានៅពេលកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងនោះដល់កាលកំណត់។



Handwritten signature or mark.

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មការិនី ឆ្លុញ សុខលាង ចូលធ្វើការងារវិញ និងសងប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យា រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី៤៖ បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មការិនី ឆ្លុញ សុខលាង ចូលធ្វើការងារវិញ និងសងប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យា រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

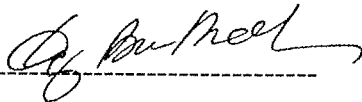
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះ ចេញទៅដោយភាគីទាំងពីរបានយល់ព្រមជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់នេះ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក៖

ឈ្មោះ ៖ កេវ ថាច

ហត្ថលេខា: _____ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖

ឈ្មោះ ៖ អេន ណាន

ហត្ថលេខា: _____ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ែន ម៉ុងឃា

ហត្ថលេខា: _____ 