ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៧០/០៩-វ៉ាយវីភី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **យូ សូនធី**

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើ: **អាំង អេងថុង**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ វី ភី ត្រេឌីង

អាសយដ្ឋាន : សួនកាណាឌីយ៉ា អគារ ៥ បេ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៥០៧ ២៩៧ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- លោក គុប ស៊ីថា ជំនួយការនាយកក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា-សហជីពកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីភី

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ៣០សេ ផ្លូវ៣៧១ ភូមិត្រពាំងឈូក សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៦១៦ ៥៩៨ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ហ៊ូរ ពៅ ជំនួយការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

២- លោក ឡុង នីន	ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ វ៉ាយវីភី
៣- លោក ជា ធន	អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រវ៉ាយវីភី
៤- លោក ផន សាវុធ	លេខាធិការសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រវ៉ាយវីភី

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- លោក ឡុង នីន ជាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត ប្រចាំរោងចក្រ វ៉ាយវីភី នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកចូលធ្វើការនៅកន្លែងដើម ហើយត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ តាំងពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកលោក ឡុង នីន ចូលធ្វើការវិញបានឡើយ ដោយសារគាត់បានឈ្លោះប្រកែកជាមួយប្រធានក្រុមចំនួនបីដងរួចមកហើយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១១២០ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៥ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជាលេខ ២៧៣៥ សសកក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ចំនួន ០៦ ចំណុច ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៥ ចំណុច និងមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០១ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៦ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទ ០១ ចំណុច នេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែជាលទ្ធផលចំណុចវិវាទមួយនេះមិនទទួលការសះជានឹងគ្នាទេ។ ដូច្នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទមួយនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងហេតុផល ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ប្រធានក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីភី ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក តុប ស៊ីថា ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីប្រធានក្រុមដេរបានប្រជុំប្រាប់កម្មករនូវបញ្ហា ដែលក្រុមរបស់ខ្លួនដេរមានកំហុស។

៣- លិខិតបញ្ឈប់ពីការងាររបស់នាយកក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ឡុង នីន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ YVP ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជំរាបមកលោកប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ វ៉ាយវីភី ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី លេខ ១០៣៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីភី លេខ ១១២០ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីភី ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៨៧០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៨៧១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ វី ភី ត្រេឌីង មានជួលកម្មករនិយោជិត ចំនួនប្រហែល ៣៥០ នាក់ ។
- សហជីពកម្មករនិយោជិតនៃសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា គឺភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។
- នៅថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ សហជីពកម្មករនិយោជិត បានទទួលការអនុញ្ញាតិផ្លាស់ប្តូរថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី ដែលមានឈ្មោះ លោក ឡុង នីន ជាប្រធាន, លោក ជា ធន ជាអនុប្រធាន និងលោក ផន សារុំ ជាលេខាធិការ ។

ចំណុចវិវាទ : **កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក លោក ឡុង នីន ជាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត ឱ្យចូលធ្វើការនៅកន្លែងដើមវិញ ហើយត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាំងពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ**

- លោក ឡុង នីន បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ ហើយពុំមានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ។
- នៅថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ឡុង នីន ត្រូវបានផ្នែករដ្ឋបាលនៃក្រុមហ៊ុនហៅទៅណែនាំពីការមិនគ្រប់ម៉ាស៊ីនដេរ នៅពេលដែលចប់ពីការងារ។ លោក ឡុង នីន បានលើកឡើងថា នៅមុននេះ គឺគាត់បានសុំការអនុញ្ញាតច្បាប់ចំនួន ១ អាទិត្យ ហើយកំឡុងពេលនេះ គាត់មិន

បានដឹងថា ក្រុមហ៊ុនមានការផ្លាស់ប្តូរគោលការណ៍ខ្លះៗ ដូចជាតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើការគ្រប ម៉ាស៊ីន នៅពេលចប់ការងារមុនពេលចេញទៅផ្ទះទេ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកពុំបានធ្វើការ បដិសេធទៅលើអ្វីដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងទេ ។

- នៅថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ លោក ឡុង នីន បានមានការប្រកែកគ្នាជាមួយលោក អ៊ុយ វ៉ាត់ ដែលជាប្រធានក្រុម។ មូលហេតុនៃការប្រកែកគ្នានេះ គឺប្រធានក្រុមដេរបានធ្វើការប្រជុំជាមួយ កម្មករនិយោជិតនូវបញ្ហាដែលកូនក្រុមរបស់ខ្លួនដេរមិនបានល្អ ដោយព្រមទាំងមានការលើក ឧទាហរណ៍ជាពាក្យអសុរស។ ពេលនោះ លោក ឡុង នីន បានលើកឡើងថា អ្នកឯងមិនគួរនិយាយ បែបនេះទេ ខណៈនោះក៏មានការប្រកែកគ្នា ឯប្រធានក្រុមខឹងហើយក៏បានទះតុ។ នៅថ្ងៃដដែលនោះ ក្រុមហ៊ុនក៏បានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ឡុង នីន នេះ ហើយបានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលជូនគាត់ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ឡុង នីន នេះ មិនទទួលយកទេ។
- លោក ឡុង នីន បានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារឱ្យរូបគាត់បានចូលធ្វើការវិញ ដោយហេតុថា រឿងរ៉ាវដែលកើតឡើងនេះ វាមិនមែនជាកំហុសរបស់គាត់ទេ វាជាការយល់ច្រឡំគ្នា ហើយម្យ៉ាង ទៀតករណីនេះ វាមិនសមមាត្រទៅនឹងទោសពិន័យដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ឈប់គាត់ពីការងារនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចទទួលយកកម្មករនិយោជិតរូបនេះឱ្យចូលធ្វើការវិញបានទេ ពីព្រោះ កម្មករ និយោជិតរូបនេះ បានបង្ករជំលោះនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការជាមួយប្រធានក្រុម ហើយពេលដែលនិយោជក សម្រេចបញ្ឈប់នោះ និយោជកពុំបានដឹងថា កម្មករ ឡុង នីន នេះ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅពេលដែលសហជីពបានផ្លាស់ប្តូរបេក្ខជន ដែលជាថ្នាក់ដឹក នាំសហជីពនោះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងទៅភាគីនិយោជក នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ តាមរយៈសន្តិសុខម្នាក់ឈ្មោះ សុខ គង់ អត្តលេខ ៦៨ ។ សន្តិសុខរូបនេះបានទទួលយក លិខិតជូនដំណឹងនេះ តែគាត់ពុំបានចុះហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថា បានទទួលទេ។
- ជាទូទៅរាល់លិខិតទាំងឡាយ ដែលត្រូវបញ្ជូនមកក្រុមហ៊ុន ដំបូង គឺត្រូវដាក់ជូនសន្តិសុខជាមុនសិន ហើយសន្តិសុខត្រូវបញ្ជូនលិខិតទាំងនេះទៅរដ្ឋបាល ឬ នាយកក្រុមហ៊ុន ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទៈ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក លោក ឡុង នីន ជាប្រធានសហជីពកម្មករ និយោជិតឱ្យចូលធ្វើការវិញ ហើយត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាំងពីថ្ងៃ បញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ឡុង នីន ដែលជាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាំងពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ដោយលើកហេតុផលថា រឿងរ៉ាវដែលកើតឡើងនេះ វាមិនមែនជាកំហុសរបស់គាត់ទេ វាជាការយល់ច្រឡំគ្នា ហើយម្យ៉ាងទៀតករណីនេះ វាមិនសមមាត្រទៅនឹងទោសពិន័យដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ឈប់គាត់ពីការងារនោះទេ។ ភាគីនិយោជកនៅរក្សាគោលជំហរថា មិនអាចទទួលយកលោក ឡុង នីន ឱ្យចូលធ្វើការវិញបាននោះទេ ដោយហេតុថា គាត់បានឈ្លោះប្រកែកគ្នាជាមួយប្រធានក្រុម។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាលើករណីនេះដូចខាងក្រោម :

មាត្រា២៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស ។..."*

ផ្អែកលើមាត្រា ២៧ ខាងលើនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជក អាចដាក់ទោសវិន័យ ឬចាត់វិធានការបញ្ឈប់ដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ប៉ុន្តែ ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទម្ងន់នៃកំហុស (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ *១០៩/០៧-ឃីង ឡែន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២៧*) ។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ឡុង នីន បានមានការយល់ច្រឡំគ្នាជាមួយប្រធានក្រុម ហើយឈានដល់ការឈ្លោះប្រកែកតាមរយៈពាក្យសំដី ហើយមួយទៀតនោះគឺការមិនបានគ្របម៉ាស៊ីនៅពេលដែលមុនចេញពីធ្វើការ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណីដែលកម្មកររូបនេះ មិនបានធ្វើការគ្របម៉ាស៊ីនមុនចេញពីធ្វើការ មិនអាចចាត់ទុកជាចំណែកនៃកំហុសដែលនិយោជកអាចសម្រេចចិត្តក្នុងការបញ្ឈប់កម្មកររូបនោះបានទេ ព្រោះ កម្មកររូបនោះបានសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកមួយសប្តាហ៍ ហើយកំឡុងពេលដែលកម្មកររូបនេះឈប់គាត់ពុំបានដឹងថា ក្រុមហ៊ុនមានការកែប្រែ ដោយតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវគ្របម៉ាស៊ីនទេ មុនពេលចេញពីធ្វើការ ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ឡុង នីន មានការប្រកែកគ្នាជាមួយប្រធានក្រុមនោះ គឺជាការយល់ច្រឡំនឹងគ្នា ហើយវាជាកំហុសមួយដែលកើតមានឡើងនៅកន្លែងធ្វើការ ហើយវាជាទង្វើមួយគួរឱ្យជៀសវាង ដើម្បីបង្កឱ្យបរិយាកាសការងារមួយ ដែលប្រកបដោយភាពអធ្យាស្រ័យ ការយោគយល់ និងការសហការគ្នា។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលស្គាល់ថា លោក ឡុង នីន បានប្រព្រឹត្តកំហុស តែភាគីនិយោជកមិនបានបញ្ជាក់ថា តើទង្វើដែលកម្មកររូបនេះបានប្រព្រឹត្តនេះ ជាកំហុសបែបយ៉ាងម៉េចទេ ដែលអាចឈានដល់ការបញ្ឈប់បាន។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកផ្តល់បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឱ្យបានត្រឹមថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ឯកសារនេះមកក្រុមប្រឹក្សារអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីបង្ហាញថា ការចាត់វិធានការពិន័យរបស់ខ្លួនស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះទេ។

លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ឡុង នីន បានប្រព្រឹត្តអំពើបែបនេះជាច្រើនដង មកលើកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតនោះដែរ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកគួរតែធ្វើការព្រមាន ឬ ចាត់វិធានការពិន័យណាមួយដល់កម្មករនិយោជិតរូបនេះ ប្រសើរជាងចាត់វិធានការបញ្ឈប់ពីការងារភ្លាមៗបែបនេះ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទង្វើរបស់លោក ឡុង នីន មិនសមាមាត្រទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស ដែលត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារដោយនិយោជកនោះទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបង្ហាញអោយឃើញអំពីកំហុស និងកំរិតកំហុសនេះ គឺចាំបាច់ណាស់ ពីព្រោះ ច្បាប់ស្តីពីការងារ តំរូវឱ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មកម្មករនិយោជិត តែទៅតាមសមាមាត្រនៃកំហុសតែប៉ុណ្ណោះ ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបន្តធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ឡុង នីន ដែលជាប្រធានសហជីព ធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីដែរ ឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ នៅថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ សហជីពកម្មករនិយោជិត បានទទួលការអនុញ្ញាតិពីនាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ អំពីការផ្លាស់ប្តូរថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី ដែលមានលោក ឡុង នីន ជាប្រធាន, លោក ជា ធន ជាអនុប្រធាន និងលោក ផន សារុធ ជាលេខាធិការ ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ សហជីពក៏បានធ្វើលិខិតជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុន ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរបេក្ខភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រចាំនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីភី នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរយៈសន្តិសុខម្នាក់ឈ្មោះ សុខ គង់ ដែរ ។

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

អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ 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 ។*"

យោងតាម មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក ឡុង នីន ទទួលបានការការពារពិសេសប្រឆាំងនឹងការបញ្ឈប់ពីការងារ ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងពិនិត្យមើលថា តើនីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់ លោក ឡុង នីន ស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ដែរ ឬ ទេ ?

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារ និយោជកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៦-វូស្ទូ ហេតុផលសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៧៤/០៨-ដេនីវេសិន ហេតុផលសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០៧/០៨-ស៊ីវ៉ាតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០៣/០៩-ស៊ុន តាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១*) ។

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ និយោជកបានបញ្ឈប់លោក ឡុង នីន នៅថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយផ្អែកលើមូលហេតុថា នៅថ្ងៃដដែលនោះ កម្មកររូបនេះមានកំហុស ដោយសារមានការប្រកែកគ្នា និងប៉ះពាល់ពាក្យសំដីគ្នាជាមួយប្រធានក្រុម និងបញ្ហាមួយទៀត គឺមិនបានគ្របម៉ាស៊ីននៅពេលដែលចប់ពីការងារ ។ យោងតាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដោយសារលោក ឡុង នីន គឺជាប្រធានសហជីព ដូចនេះ គាត់ត្រូវទទួលបានការការពារពិសេសពីច្បាប់ ។ ដូចនេះ ក្នុងករណីដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់លោក ឡុង នីន ដែលជាប្រធានសហជីពពីការងារនោះ និយោជកត្រូវសុំការអនុញ្ញាតយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលនិយោជកសម្រេចបញ្ឈប់លោក ឡុង នីន ដែលជាប្រធានសហជីពនោះ ចេញពីការងារ គឺនិយោជកពុំបានសុំការអនុញ្ញាតយល់ព្រមពីអធិការការងារនៃក្រសួងការងារនោះទេ ហេតុនេះ ការបញ្ឈប់នេះ ពុំសមស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយក លោក ឡុង នីន ចូលធ្វើការវិញចាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន និងត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃដែលលោកចូលធ្វើការវិញ ។

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទ: បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយក លោក ឡុង នីន ចូលធ្វើការវិញ ចាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន និងត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកបានបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃដែលលោកចូលធ្វើការវិញ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **យូ សួនធី**

ហត្ថលេខា: --

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីវ សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា: --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **រ៉ៅង អេងថុង**

ហត្ថលេខា: --