

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៩៩/១១-ស៊ីព្រីមេរ័តូ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ុក រី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនណា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ស៊ីព្រីមេរ័តូ ឆូ (ខេមបូឌា)**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវសង់ថ្មី សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌបួស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៩២ ៥៩៥ ៥៩៥

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ខៀវ សំបូរ

មេធាវី

២- លោក គៀង ហុង

រដ្ឋបាល

៣- លោក ហាម ហ៊ុនស៊ីន

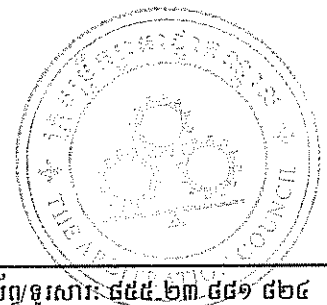
រដ្ឋបាល

៤- លោក ហេង រិទ្ធិ

មេធាវីកម្មសិក្សា

៥- លោក ឡុង ហ៊ាង

តំណាង GMAC



២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : ~ សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

~ សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រស្បែកលើស ស៊ីត្រីមៀវ

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ២៨ បេ ផ្លូវលេខ ២២២ សង្កាត់បឹងរាំង ខណ្ឌដូនពេញ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៩២ ៨៥៩ ៧០៦

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ម៉ាន់ សេងហាក់

មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

២- លោក ហឿន ថារិទ្ធ

ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រស្បែកលើសស៊ីត្រីមៀវ

៣- លោក សែន ស៊ីធួន

អនុប្រធានសហជីព

៤- លោក ប៊ុត បុត្រ

លេខាធិការសហជីព

បញ្ជាក់ទិសដៅ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរប្រធានក្រុមក្តាប់រួមឈ្មោះអ្នកស្រី ខៀវ អាងលាង ចេញពីក្រុមខ្សែ I ដេរដី ទៅក្រុមផ្សេងទៀត ព្រោះអ្នកស្រីឧស្សាវរ្រប្រមាថទៅលើកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្លាស់ប្តូរប្រធានក្រុមក្តាប់រួមអ្នកស្រី ខៀវ អាងលាង ចេញពីប្រធានក្រុមខ្សែ I ដេរដីបានទេ ព្រោះការផ្លាស់ប្តូរតួនាទីរបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនអាចធ្វើការព្រមានបាន។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី៣(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៨៦៩ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។



Handwritten signature

សវនាការ និង សង្ខេបលិខិតវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រីលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៥២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរប្រធានក្រុមក្តាប់រួមអ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង ចេញពីក្រុមខ្សែរអាយ (I) ដេរដី ទៅក្រុមផ្សេង ព្រោះអ្នកស្រីខុស្យាហ៍ជេរប្រមាថទៅលើកម្មករនិយោជិត។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។ ជាលទ្ធផលក្នុងការផ្សះផ្សារនេះពុំទទួលបានការសះជាសឹងគ្នាទេ ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន១ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៨៦៩ ចុះថ្ងៃទី ០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ២:០០ នាទី រសៀល ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ១ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែ ពុំទទួលបានការសះជាសឹងគ្នាទេ ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះ ជាសេចក្តីសម្រេចដែលជាប់កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។



Handwritten signature

ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើចំណុចវិវាទអំពី ប្រយោជន៍ និងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែក លើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

តស៊ូតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ូព្រីមៀរធុ ជូនលោកមេធាវី ខៀវ សំបូរ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីក្នុងប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ស៊ូព្រីមៀរធុ លេខ ៤៥៣៩ ពណ.បអព ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ស៊ូព្រីមៀរធុ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ូព្រីមៀរធុ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៥- អនុសញ្ញារួមរវាងសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូព្រីមៀរធុ ជាមួយនិងក្រុមហ៊ុន ស៊ូព្រីមៀរធុ ចុះបញ្ជីលេខ ២៣២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៦- លិខិតសំណើរបស់កម្មការិនីទាំងអស់គ្នានៅក្នុងខ្សែ I ដេរដី ស្តីពីការយល់ព្រមឱ្យប្រធានក្រុមឈ្មោះ ខៀវ អេងលាង លេខកាត ២៤៩៣ ធ្វើការនៅខ្សែ I ដេរដី ជាធម្មតា ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១ ។
- ៧- លិខិតព្រមានរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ូព្រីមៀរធុ ចំពោះ ខៀវ អេងលាង មូលហេតុ ប្រើអាកប្បកិរិយា និងពាក្យសំដីមិនសមរម្យជាមួយកូនក្រុមក្នុងម៉ោងការងារ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៨- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារឱ្យរោងចក្រ ស៊ូព្រីមៀរធុ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៩/១១ របស់ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រស្បែកជើង ស៊ូព្រីមៀរ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ ។



២- កំណត់ហេតុក្រុមរដ្ឋបាលធ្វើសកម្មភាពតំរាមកំហែងឱ្យកម្មការិនីផ្តិតមេដៃ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១ ។

៣- លិខិតរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ៩៣១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ជំរាប មកលោកប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រស្បែកជើង ស៊ូត្រីមៀរ ស្តីពីការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី២ ។

៤- កំណត់ហេតុនៃផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ស៊ូត្រីមៀរ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

៥- លក្ខន្តិកៈសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រស្បែកជើង ស៊ូត្រីមៀរ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៦- ពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពសេរីកម្មករ ក៏ដូចជាកម្មការិនីនៅក្នុងខ្សែ I ដេរដំទាំងអស់ គោរពជូនលោក ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការសុំប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនអំពី " មិនព្រមដកប្រធានក្រុមក្តាប់រួម ចេញពីខ្សែ I ដេរដំដែលបានជេរប្រមាថដល់កម្មការិនី " ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

៧- លិខិតស្នើសុំរបស់សហជីព ក៏ដូចជាកម្មការិនីទាំងអស់នៅខ្សែ I ដេរដំ គោរពជូនលោកនាយក ក្រុមហ៊ុន ស្តីពីសំណើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចាត់វិធានការលើប្រធានក្រុមក្តាប់រួមដែលមានឈ្មោះ ខៀវ អេង លាង លេខកាត ២៤៥៣ អំពីបទ " ជេរប្រមាថ និងបង្ខិតបង្ខំ " ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៨- ស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅក្រុម អាយ (I) ចំនួន ៩៦ នាក់ ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរ អ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង ទៅក្រុមផ្សេងទៀត ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូត្រីមៀរ លេខ ៨៦៩ ក.ប/អក/ វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ូត្រីមៀរ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៥៦៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៥៦៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ដាច់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១ ។



Handwritten signature

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ស៊ូត្រីមៀវ ធ្វើ (ខេមបូឌា) គឺជាក្រុមហ៊ុនផលិតស្បែកជើង។ ក្រុមហ៊ុននេះចាប់ផ្តើមដំណើរការនៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩៨ ហើយបច្ចុប្បន្ននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៧០០ នាក់។
- សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រស្បែកជើង ស៊ូត្រីមៀវ ជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ហើយកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពមានចំនួន ១០៥០ នាក់។ សហជីពនេះ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។

ចំណុចវិវាទ : កម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរប្រធានក្រុមក្តាប់រួម ឈ្មោះអ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង ចេញពីក្រុមខ្សែ I ដេរដំ ទៅក្រុមផ្សេងទៀត

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ចំណុចវិវាទនេះ មិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ព្រោះថា ករណីវិវាទនេះ មិនស្ថិតនៅក្នុងមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ តួយ៉ាងវិវាទនេះ កើតឡើងរវាងតែកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនជាមួយអ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង ដែលជាប្រធានក្តាប់រួមប៉ុណ្ណោះ។ អ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង គឺជានិយោជិតបំរើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយដែលគាត់មានតួនាទីខ្ពស់ជាងកម្មករដទៃទៀតប៉ុណ្ណោះ ដូចនេះ អ្នកស្រីមិនមែនជានិយោជកទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ វិវាទនេះកើតឡើងពីការប្រើពាក្យសំដី និងអក្សកិរិយាតឹងតែង ដែលបានលើសទៅនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ម៉្យាងវិញទៀត វិវាទនេះមិនបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួលនោះទេ ពោលគឺសហគ្រាសនៅតែមានដំណើរការធម្មតាដដែល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា វិវាទនេះជាវិវាទការងាររួម ព្រោះថា មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនធំគាំទ្រក្នុងការទាមទារនេះ ហើយវិវាទនេះទាក់ទងទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ និងការជេរប្រមាថ និងការគំរាមកំហែង។
- អ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង គឺជាប្រធានក្រុមក្តាប់រួមខ្សែ អាយ (I)។ ក្នុងពេលបំពេញការងារ គាត់តែងតែប្រើពាក្យសំដីមិនសមរម្យទៅកាន់កម្មករនិយោជិត ដែលជាកូនក្រុម។
- នៅថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ កម្មករនិយោជិតបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅនិយោជក ឱ្យចូលរួមដោះស្រាយករណីអ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង នេះ។



Handwritten signature

- នៅថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ និយោជកក៏បានចេញលិខិតព្រមានលោកស្រី ខៀវ អេងលាង ពីការប្រើអាកប្បកិរិយា និងពាក្យសម្តីមិនសមរម្យ ទៅកូនក្រុមរបស់ខ្លួននៅក្នុងម៉ោងធ្វើការងារ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ប្រធានក្រុមក្តាប់រួមឈ្មោះអ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង ឧស្សាហ៍ជេរប្រមាថទៅលើកម្មករនិយោជិតណាស់។ រឿងរ៉ាវបានកើតឡើងតាំងពី ២ ឬ៣ឆ្នាំមុនមកម៉្លេះ រហូតដល់មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនយំ ដោយសារពុំអាចទ្រាំនូវពាក្យសម្តីរបស់គាត់។ កន្លងមកកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានដាក់លិខិតតាមរយៈប្រអប់សំបុត្រ ឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយដោះស្រាយពីបញ្ហានេះដែរ ។ ប៉ុន្តែ និយោជកពុំបានចាត់វិធានការលើសកម្មភាពភាពនោះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីការប្រើពាក្យសម្តីមិនតប្បីទាំងនេះ ទៅដល់កម្មករដូចជាខ្វះក្បាលបង្ក ខ្វះក្បាលផ្លែ កាត់កដូវក្បាលចោល ក៏គ្មានចាំដែរ មកពីផ្ទះមិនចេះយកខ្វះក្បាលមកទេ ជាដើម។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ខ្លួនពុំមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់អ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង ទេ គឺគ្រាន់តែសុំទាមទារឱ្យផ្លាស់ប្តូរឃុំឈ្មោះ។ ក្នុងករណីនេះ ទោះជានិយោជកដូរទៅក្រុមណាក៏បានដែរ ឱ្យតែដូរចេញពីក្រុមនេះ ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅក្រុមនេះ មិនពេញចិត្ត ។
- ភាគីនិយោជកពិតជាទទួលស្គាល់ថា អ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង បានប្រើពាក្យសម្តីមិនសមរម្យទៅលើកម្មករនិយោជិតប្រាកដមែន។ កន្លងមក មានសហជីពផ្សេងក៏ធ្លាប់ទាមទារឱ្យមានការព្រមានទៅដល់អ្នកស្រីរូបនេះដែរ ។ ប៉ុន្តែ និយោជកបានបញ្ជាក់ថា អ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង ប្រើពាក្យសម្តីធ្ងន់ៗ មិនសមរម្យទៅលើកម្មករនិយោជិតណា ដែលធ្វើការមិនបានល្អ ឬដេរមិនបានតាមការកំណត់របស់និយោជកឃុំឈ្មោះ។ ទាំងនេះ គឺជាការអប់រំ និងណែនាំកម្មករនិយោជិតទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានបង្ហាញពីជំហរបស់ខ្លួនថា ពុំអាចធ្វើការផ្លាស់ប្តូរអ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង នេះ ចេញពីក្រុម អាយ (I) បានទេ ពោលគឺនិយោជកនឹងរក្សាតំណែង និងការងាររបស់គាត់ជាបណ្តោះអាសន្នសិន ព្រោះថានិយោជកនឹងចាត់វិធានការវិន័យទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ទាក់ទងទៅនឹងកំហុសនេះ។ ដូចនេះ កន្លងមក គាត់ធ្លាប់ទទួលការព្រមានម្តងរួចមកហើយ។ បើអ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង មិនព្រមកែប្រែទេនោះ ក្រុមហ៊ុននឹងចាត់វិធានការតាមច្បាប់ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដូចជា អាចនឹងធ្វើការព្រមានលើកទីពីរ ឬបញ្ឈប់ពីការងារ ។
- ភាគីនិយោជកយល់ឃើញថា ការផ្លាស់ប្តូរនេះ គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយការប្រើពាក្យសម្តីលើសលប់ទាំងនេះ គឺជាការណែនាំឃុំឈ្មោះ។ ម៉្យាងទៀត ការផ្លាស់ប្តូរទៅដាក់នៅក្រុមផ្សេងនោះ មិនមែនជាដំណោះស្រាយទេ ព្រោះវានឹងអាចមានបញ្ហានៅក្រុមផ្សេងទៀត បើគាត់មិនទទួលការព្រមាននោះ។ មានតែការអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងទេ ដែលជាវិធានការសមស្របកុំឱ្យមានប្រើសម្តីមិនសមរម្យតទៅទៀត។



Handwritten signature or mark.

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទ: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរប្រធានក្រុមក្តាប់រួម ឈ្មោះ អ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង ចេញពីក្រុមខ្សែ អាយ (I)

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ" ។ (សូមមើលសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អ៊ឹម វ៉េ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១- ហ្គូលការវិម្មិត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ដោយសារ ការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ទាក់ទងទៅនឹងការស្នើសុំឱ្យមាន ការផ្លាស់ប្តូរប្រធានក្រុមចេញ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ ជាចំណុចវិវាទអំពី សិទ្ធិ។

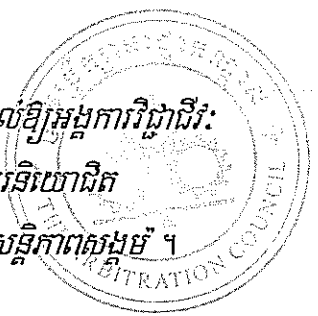
នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានជំទាស់ថា វិវាទនេះមិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើវិវាទនេះ ជាវិវាទរួមដែរ ឬទេ ហើយតើនិយោជក ចាំបាច់ត្រូវធ្វើការផ្លាស់ប្តូរអ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង ចេញពីក្រុម អាយ (I) ដែរ ឬទេ?

(ក). តើវិវាទដែលកើតឡើងនេះ ជាវិវាទរួមដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ ដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការ វិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត ហើយការវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម" ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបញ្ជាក់ថា "ដើម្បីអាច និយាយបានថា វិវាទមួយជាវិវាទរួម ត្រូវបំពេញជាចាំបាច់តាមលក្ខខណ្ឌចំណុចនៃវិវាទការងាររួម ដូចមានចែងក្នុង ច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៣០២។ លក្ខខណ្ឌចំណុចនោះគឺ :

- ក- ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់
- ខ- បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត
- គ- វិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម" ។



Me

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសន្មត់ថា រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ គឺជាវិវាទរួម។ បន្ថែមពីនេះ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមានការជំទាស់ថា វិវាទ ដែលមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ គឺជាវិវាទរួមនោះ ភាគីនិយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ដោយសារតែភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្មត់នេះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៥/០៧-វិលសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១៣/០៨-តេរ៉ាតិច្យ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។ នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា បើយោងតាមមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ វិវាទនេះ គឺមិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ព្រោះថា វិវាទនេះកើតឡើងរវាងតែកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនជាមួយអ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង ដែលមិនមែនជានិយោជក។ វិវាទនេះ កើតឡើងពីការប្រើពាក្យសំដី និងអាកប្បកិរិយាតឹងតែង ដែលបានឆ្លើសទៅនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ម៉្យាងទៀត វិវាទនេះ មិនបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួលនោះទេ ពោលគឺសហគ្រាសនៅតែមានដំណើរការធម្មតាដដែល។

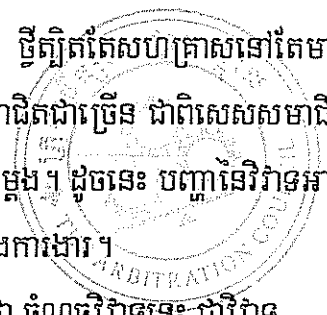
យោងតាមការលើកឡើងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជាវិវាទការងាររួម ព្រោះថា សក្តានុពលទាំង៣ត្រូវបានបំពេញ តួយ៉ាងដូចជា :

លក្ខខណ្ឌ ក : វិវាទនេះ កើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលជាសមាជិករបស់សហជីពសេរីកម្មករ (មានសមាជិកចំនួនប្រហែល ១០៥០ នាក់) និងកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃចំនួន ៩៦ ដែលធ្វើការនៅក្រុម អាយ (I) ជាមួយនឹងអ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង គឺជាភាគីតំណាងឱ្យនិយោជក ព្រោះគាត់ធ្វើការក្នុងនាមនិយោជក ដោយបានការពារផលប្រយោជន៍ជូនទៅដល់និយោជកផងដែរ។ ហេតុនេះ វិវាទនេះ គឺរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

លក្ខខណ្ឌ ខ : បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងទំនាក់ទំនងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ពោលគឺទាក់ទងទៅនឹងរបៀបនៃការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានក្រុម ដែលស្តែងចេញពីការប្រើពាក្យសំដីមិនសមរម្យទៅលើកម្មករនិយោជិត។

លក្ខខណ្ឌ គ : ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្វីត្បិតតែសហគ្រាសនៅតែមានដំណើរការធម្មតាក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែ ចំណុចវិវាទនេះមានការគាំទ្រដោយកម្មករនិយោជិតជាច្រើន ជាពិសេសសមាជិករបស់សហជីព និងកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមអាយ (I) នេះតែម្តង។ ដូចនេះ បញ្ហានៃវិវាទអាចនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់ផ្លូវចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត និងសណ្តាប់ធ្នាប់នៅទីកន្លែងការងារ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទ



ការងាររួម ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការក្នុងការពិចារណាលើការទាមទារខាងលើនេះ ។

(ខ) តើនិយោជកចាំបាច់ត្រូវធ្វើការផ្លាស់ប្តូរអ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង ចេញពីក្រុម អាយ (I) ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៦៥ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធិកាហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។..." ។

មាត្រា ១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ចែងថា " កិច្ចសន្យា គឺជាធនៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីបង្កើត កែប្រែ ឬលុបបំបាត់កិច្ចមួយ ឬច្រើនដែលទាក់ទងនឹងខ្លួន..." ។

យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ និងមាត្រា ១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលមានសិទ្ធិក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា គឺមានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺ ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនីមួយៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ។ ភាគីទីបីមិនមានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៦/១០-វាយចិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា " កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ រឺផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិត អាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះអាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យមានអសន្តិសុខការងារជាក់លាក់ណាមួយ" ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៤/០៨-ចុង យ៉ូវ ហេតុផលវិវាទទី៥ និងលេខ ១២៤/១០-ជូន តិចថាយលី) ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា មានករណីលើកលែងខ្លះ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ ឬផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីការងារ តួយ៉ាងប្រសិនបើនិយោជិតនោះ បង្កឱ្យមានការប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ដោយយោងតាមមាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារជាចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងនាមជាប្រធានក្រុម ហើយបានប្រើពាក្យសំដីលើសំណុំរឿងមិនសមរម្យ និងមិនតប្បីមកលើកម្មករនិយោជិត ដែលបំពេញការងារមិនបានល្អ គឺជាការប្រព្រឹត្តិមិនត្រឹមត្រូវឡើយ ។ ប្រធានក្រុមអាចអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង (ចាត់វិធានការព្រមាន) ទៅលើកម្មករនិយោជិតរូបណា ដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុស រៀបរយយកវិធានការដេរឬមាថ មាក់ងាយ ឬប្រើពាក្យសំដីពុករលួយទៅលើកម្មករបែបនេះ គឺជា



Ma

រឿងពុំសមរម្យ និងអសីលធម៌បំផុត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកគួរតែមានវិធានការស្របតាមច្បាប់ ដើម្បីធ្វើការព្រមានដល់អ្នកគ្រប់គ្រងដែលមានអត្ថចរិតបែបនេះ គឺធ្វើយ៉ាងណាធានាឱ្យមានសេចក្តីសុខ និងសុវត្ថិភាពនៅទីកន្លែងការងារ ។

ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានធ្វើការសួរនាំផ្ទាល់ពីរឿងនេះទៅ អ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង បន្ទាប់ពីទទួលបានលិខិតសហជីព។ ទន្ទឹមនឹងនេះ និយោជកបានព្រមានអ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីការប្រើពាក្យសំដី និងអាកប្បកិរិយាមិនសមរម្យទៅលើកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ម្តងរួមមកហើយ ។ បើសិនជាអ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង មិនព្រមធ្វើការកែប្រែទេនោះ ក្រុមហ៊ុននឹងចាត់វិធានការណ៍តាមច្បាប់ និងទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន តួយ៉ាងអាចនឹងធ្វើការព្រមានជាលើកទីពីរ ឬ បញ្ឈប់ពីការងារ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិធានការដែលក្រុមហ៊ុនបានធ្វើនេះ ជាវិធានការសមហេតុផល និងយុត្តិធម៌ក្នុងការគ្រប់គ្រងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុស ។ អ្នកគ្រប់គ្រងរូបនេះនឹងត្រូវប្រឈមនឹងការបញ្ឈប់ពីការងារ បើសិនជាគាត់ប្រព្រឹត្តកំហុសនេះ ជាលើកទី២ ឬទី៣ ទៀត ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្វីត្បិតតែពាក្យសំដីមិនសមរម្យរបស់អ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង ពុំបានប៉ះពាល់លើផ្លូវកាយរបស់កម្មករនិយោជិតក៏ពិតមែន តែវាអាចប៉ះពាល់ដល់ស្មារតី និងសតិអារម្មណ៍របស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលបំពេញការងារ ។ ប៉ុន្តែ ជំរើសនៃការទាមទារសុំឱ្យផ្លាស់ប្តូរ អ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង ទៅកន្លែងផ្សេង គឺមិនមែនជាជំរើសល្អនោះទេ ពីព្រោះ ប្រសិនបើអ្នកស្រីរូបនេះ មិនកែប្រែទម្រង់នេះ នឹងនៅតែអាចប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតដទៃផ្សេងទៀតដដែល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កំហុសរបស់អ្នកស្រី គួរត្រូវទទួលបាននូវឱកាសសម្រាប់កែប្រែជាមុនសិន មុននឹងឈានទៅរកការបញ្ឈប់ ។ ក្នុងករណីនេះដែរ និយោជកក៏ឆ្លើយតបទៅនឹងការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានចាត់វិធានការក្នុងការព្រមានអ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង រួចហើយ ។ ដូចនេះ បើអ្នកស្រីនេះ នៅតែបន្តប្រើពាក្យសំដី និងអាកប្បកិរិយាមិនសមរម្យដែលអាចប៉ះពាល់ទៅលើផ្នែកស្មារតី និងសុខភាពផ្លូវចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតទៀត និយោជកត្រូវមានវិធានការណ៍ជាបន្ទាន់ ដើម្បីដោះស្រាយជូនកម្មករនិយោជិត ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរប្រធានក្រុមក្តាប់រួមឈ្មោះអ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង ចេញពីក្រុមខ្សែ អាយ (D) ដេរដី ទៅក្រុមផ្សេងទៀត ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖



សម្រេច និង បង្គាប់

១. សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

ចំណុចវិវាទ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរប្រធានក្រុមក្តាប់រួមឈ្មោះ អ្នកស្រី ខៀវ អេងលាង ចេញពីក្រុមខ្សែអាយ (I) ដេរដី ទៅក្រុមផ្សេងទៀត ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរក្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

២. សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍: គ្មាន

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បង្គាប់ ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអរដ្ឋាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :


ឈ្មោះ : អ៊ុំគី រី



ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : អង ណន



ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ម៉ែន ម៉ុនឈា



ហត្ថលេខា: -----

