ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១១៨/១១-ហេន ស៊ើវេន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជកៈ ឈឺវ ភិរម្យ

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិតៈ អន ណន

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើៈ គង់ ផល្លះ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ើវេន អីតែរីល ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រៃទា សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៩ ២១៣ ១០៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- លោក តុប ស៊ីថា ជំនួយការរដ្ឋបាន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **.សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ**

.សហជីពចលនាកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហេនស៊ើវេន អីតែរីល ខូអិលធីឌី

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ ១៣ ផ្លូវវេងស្រេង ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៧ ៧២៧ ២៦៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១-លោក ទូន សារ៉ែន មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ

២-លោក ស៊ុត ចិត្រ	មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ
៣-លោក ឡុង ឧត្តម	ប្រធានសហជីពចលនាកម្មករ នៃរោងចក្រកាត់ដេរ
៤-លោកស្រី សរ ណារ៉េត	អនុប្រធានសហជីព

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៨00 ដល់ ២000 ចំនួន ១000 រៀល។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ពុំអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារខាងលើបានទេ ។

២-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយសម្រួលសោហ៊ុយធ្វើដំណើរចំនួន ៥ ដុល្លារ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានលំនៅដ្ឋានឆ្ងាយ នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ពុំអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារខាងលើបានទេ ។

៣-កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ឬក៏កូនខ្ចីបានចេញមុនម៉ោងចំនួន ១០ នាទី។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ គឺរយៈពេល ៥ នាទី ។

៤-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំពោះជំនួយការគ្រប់ក្រុមចំនួន ១០ ដុល្លារ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ។

៥-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំតុកៅអីសម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូបបាយ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនយកចំណុចនេះទៅពិភាក្សាគ្នា ។

៦-ក្រុមហ៊ុនមិនធ្វើការដោះស្រាយករណីលោក ឡុង ឧត្តម និងអ្នកស្រី សរ ណារ៉េត ជាវិវាទការងាររួមឡើយ ព្រោះថា ករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យរូបគាត់ទាំងពីរនាក់ (កិច្ចសន្យាការងារដល់កាលកំណត់)។ ដូច្នេះ បើគាត់ប្តឹងជាវិវាទការងារបុគ្គល នោះក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការដោះស្រាយជូនទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់។ សូមបញ្ជាក់ថា ករណីខាងលើនេះ ក្រុមហ៊ុនពុំមានការរើសអើង ឬ ជ្រៀតជ្រែកការងារសហជីពឡើយ ។ ដោយឡែកភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកអ្នកទាំងពីរចូលធ្វើការវិញ និងធ្វើការដោះស្រាយជាវិវាទការងាររួម ព្រោះថា អ្នកទាំងពីររូបជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ។ ម្យ៉ាងទៀតទង្វើទាំងអស់នេះ សរឱ្យឃើញថា ជាការជ្រៀតជ្រែក និងរើសអើងការងារសហជីព ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជា នឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១០២៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១៤ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៦ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៣ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ១០២៣ កប/អក/វក នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន០៦ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី ១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០២៖០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន០៦ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន០៤ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ទី២ ទី៣ និងទី៥។ ចំណែកចំណុចមិនសះជាចំនួន ២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៦។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទមិនសះជាទាំង ២ ចំណុចខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១-ប្រវត្តិរូបសង្ខេបរបស់ឈ្មោះ ឡុង ឧត្តម ។

២-កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់ឈ្មោះ ឡុង ឧត្តម ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
៣-អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែររបស់ឈ្មោះ ឡុង ឧត្តម ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០១ ។
៤-កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ឡុង ឧត្តម ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។
៥-លិខិតសន្យារបស់តំណាងសហជីពក្នុងរោងចក្រ ខាយ & ខាយ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១-សារណាសង្ខេបស្តីពីវិវាទការងារនៅក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ើវេន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

២-លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករលេខ ០៤៩/១១ សសចក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូនលោកនាយករោងចក្រកាត់ដេរ ហេន ស៊ើវេន ស្តីពីការជូនដំណឹងអំពីថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចលនាកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហេន ស៊ើវេន ។

៣-វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីការសហជីពចលនាកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហេន ស៊ើវេន អ៊ីភើរីល ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

៤-លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករលេខ ០៥៧/១១ សសចក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូនលោកនាយករោងចក្រកាត់ដេរ ហេន ស៊ើវេន ស្តីពីការសុំជួបពិភាក្សាជាមួយលោកអគ្គនាយក នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០១៖០០ នាទីរសៀល ទាក់ទិននឹងសំណើរមួយចំនួន។

៥-លិខិតស្នើសុំរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចលនាកម្មករ និងតំណាងកម្មករ និងកម្មករ-កម្មការិនីបំរើការងារក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ ហេន ស៊ើវេន គោរពជូនលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ ស្តីពីការសុំជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

៦-លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករលេខ ០៥៨/១១ សសចក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូនលោកនាយករោងចក្រកាត់ដេរ ហេន ស៊ើវេន ស្តីពីការសុំជួយកាត់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែពីសមាជិក-សមាជិកាសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រកាត់ដេរ ហេន ស៊ើវេន ចំនួន ២១៤ នាក់ ។

៧-លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករលេខ ០៥៩/១១ សសចក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ហេន ស៊ើវេន ជ្រៀតជ្រែក និងរើសអើងសហជីព។

៨-លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករលេខ ០៦០/១១ សសចក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ គោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ើវេន បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព មិនអនុវត្តតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។

៩-លិខិតស្នើសុំរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចលនាកម្មករ និងតំណាងកម្មករ និងកម្មករ-កម្មការិនីបំរើការងារក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ ហេន ស៊ើវេន គោរពជូនលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ ស្តីពីការប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ើវេន បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតំណាងរបស់យើងខ្ញុំ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។

១០-លិខិតអញ្ជើញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចលនាកម្មករ និងកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ើវេន របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ៦១៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

១១-លិខិតអញ្ជើញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចលនាកម្មករ និងកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ើវេន របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ៦២៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

១២-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ើវេន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១-របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ើវេន លេខ១០២៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១។

២-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ើវេន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១-លិខិតអញ្ជើញនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៦៦៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១។

២-លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦៦៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ើវេន មានជួលកម្មករនិយោជិតប្រហែលចំនួន ៦២០ នាក់។
- សហជីពចលនាកម្មករនៃរោងចក្រ ហេន ស៊ើវេន ជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពនេះមានសមាជិកចំនួន ២១៤ នាក់ ហើយបានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី ២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលដល់ជំនួយការក្រុមចំនួន១០ដុល្លារអាមេរិក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្ននៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានជំនួយការចំនួន ១៦ នាក់ ហើយជំនួយការដែលជាសមាជិកសហជីពមានចំនួន ៣ ឬ ៤ នាក់។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលធ្វើការទាមទារ គឺដោយសារជំនួយការធ្វើការច្រើនជាងកម្មករនិយោជិតដទៃ ហើយមានក្រុមហ៊ុនផ្សេងបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ជំនួយការដែរ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ជំនួយការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិកហើយ ដូចនេះ និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទារទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ ឡុង ឧត្តម និងកម្មការិនី សរ ណារ៉េត ចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា វិវាទនេះ មិនមែនជាវិវាទរួមនោះទេ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានលើកអំណះអំណាងអ្វីដើម្បីគាំទ្រនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា វិវាទនេះ ជាវិវាទរួម ដោយសារពួកគាត់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ២ នាក់នេះ គឺនិយោជកមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារទេ។

<u>ករណីកម្មករ ឡុង ឧត្តម</u>

- កម្មករ ឡុង ឧត្តម ចូលធ្វើការដំបូង មានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងចំនួន ២ ខែ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១។ ក្រោយពេលចប់សាកល្បង និយោជកបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ៦ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ដល់ថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១។
- កម្មករ ឡុង ឧត្តម មានតួនាទីជាប្រធានតុកាត់ ហើយគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន១៧០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ គាត់មានតួនាទីជាប្រធានសហជីព។
- កម្មករ ឡុង ឧត្តម បានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ដោយផ្ទាល់មាត់ នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១។ និយោជកមិនបានជូនដំណឹងទេ គឺហៅមកបញ្ឈប់តែម្តង។ គាត់បញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា គឺនិយោជកបានឱ្យសន្តិសុខមកប្រាប់ថា កុំឱ្យគាត់ចូលក្រុមហ៊ុនចាប់ពីថ្ងៃនេះតទៅ។ ដូចនេះ នៅថ្ងៃទី ១៣ ខែសីហា គឺគាត់មិនបានមកធ្វើការទេ។
- កម្មករ ឡុង ឧត្តម បានបញ្ជាក់ថា តាំងពីចូលធ្វើការមក គាត់មិនដែលត្រូវបាននិយោជកព្រមានទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានបញ្ឈប់កម្មករ ឡុង ឧត្តម នេះទេ គឺកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ដល់កាលកំណត់។ និយោជកមិនបានបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ ឡុង ឧត្តម ទេ។

ករណីកម្មការិនី សរ ណារ៉េត

- កម្មការិនី សរ ណារ៉េត ចូលធ្វើការដំបូង មានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងចំនួន ២ ខែ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១។ ក្រោយពេលចប់សាកល្បង និយោជកបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ៦ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។
- កម្មការិនី សរ ណារ៉េត មានតួនាទីជាប្រធានក្រុមផ្នែកដេរ ហើយគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៩០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ គាត់មានតួនាទីជាអនុប្រធានសហជីព និងជាប្រតិភូបុគ្គលិកផងដែរ។
- កម្មការិនី សរ ណារ៉េត បានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ដោយផ្ទាល់មាត់នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។ និយោជកមិនបានធ្វើការជូនដំណឹងទេ គឺហៅមកបញ្ឈប់តែម្តង។ គាត់បញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា គឺនិយោជកបានឱ្យសន្តិសុខមកប្រាប់ថា កុំឱ្យគាត់ចូលក្រុមហ៊ុនចាប់ពីថ្ងៃនេះតទៅ។ ដូចនេះ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា គឺគាត់មិនបានមកធ្វើការទេ។
- កម្មការិនី សរ ណារ៉េត បានបញ្ជាក់ថា តាំងពីចូលធ្វើការមក គាត់មិនដែលត្រូវបាននិយោជកព្រមានទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានបញ្ឈប់កម្មការិនីនេះទេ គឺកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ដល់កាលកំណត់។ និយោជកមិនបានបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មការិនី សរ ណារ៉េត ទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលដល់ជំនួយការក្រុមចំនួន១០ដុល្លារអាមេរិក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ជំនួយការក្រុមដែរ ឬទេ?

ចំណុច២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩/១០ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ចែងថា *"...កម្មករនិយោជិត ដែលពេញសិទ្ធិ ត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ៦១ (ហុកសិបមួយ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ..."*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ គឺបានធានាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែជូនកម្មករនិយោជិតទូទៅ នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជំនួយការក្រុម គឺទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ គឺស្របទៅតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩/១០ កប/សជណ រួចហើយ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារណាចែងអំពីការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ជំនួយការក្រុមទេ។ ហើយម្យ៉ាងទៀត ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក៏ពុំមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ដែលចែងអំពីការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកដល់ជំនួយ

ការក្រុមដែរ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍លើសអ្វីដែលច្បាប់ស្ដីពីការងារបានកំណត់ ពោលគឺវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលអាចធ្វើការដោះស្រាយបាន លុះត្រាតែសហជីព ដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពច្រើនរួមគ្នាទៅមានចំនួនសមាជិកលើសពីពាក់កណ្ដាលនៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់លេខ ៨១/០៤-អេវើប្រ៊ិន ចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៩៨/០៤-ប្រេក្តឃូឡេវ៉ា ចំណុចវិវាទទី៣)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្ដល់សមត្ថភាពផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទណាមួយ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការដោះស្រាយ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់លេខអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ *៥៧/០៦-អេវើគ្រីន . លេខ ៨១/០៤-អេវើប្រ៊ិន និងលេខ ៩៨/០៤-ប្រេក្តឃូឡេវ៉ា*)។

ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជីកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ។

ក្នុងករណីនេះ សហជីពចលនាកម្មករនៃរោងចក្រ ហេន ស៊ីវេន ដែលមានសមាជិកតែ ២១៤ នាក់ លើចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៦២០ នាក់ មិនមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងរោងចក្រនេះទេ។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៧/០៦-ដាយ៉ាំង ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានពន្យល់ថា *" សិទ្ធិនេះជារបស់សហជីព ដែលបានចុះបញ្ជីកា ដែលមានសមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យឯទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ"*។

ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យមានភាពស្របគ្នានឹងសំណុំរឿងមុនៗនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សហជីពចលនាកម្មករនេះ មិនទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ ដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅឡើយទេ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្ដីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្ដីបង្គាប់នេះ"*។

កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលចេញសេចក្ដីបង្គាប់លើចំណុចនេះ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពនេះ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ *៥៧/០៤-អេវើប្រ៊ិន, លេខ ៦០/០៤-យូណាយធីតអាត ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៨/០៧-ស៊ាវ គិញ ហេតុ ចំណុចវិវាទទី៣*)។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ជំនួយការក្រុម។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ ឡុង ឧត្តម និងកម្មការិនី សរ ណារ៉េត ចូលធ្វើការវិញ

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានជំទាស់ថា វិវាទនេះមិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ។ ចំណែកឯភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះ ដោយលើកហេតុផលថា វិវាទនេះ ជាវិវាទការងាររួម ដោយសារពួកគាត់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។ ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជាវិវាទការងាររួម ឬទេ? តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការលើវិវាទនេះ ឬអត់?

ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់នោះទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៤១/០៤-មីកាសា, លេខ ០៧/០៥-កូកា កូឡា ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ៤៥/០៧-វីលសិន ចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១៣/០៨ តេវ៉ាគិច្ស ក្និតធីង ចំណុចវិវាទទី២*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៧-វីលសិន ចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានថា *"រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ គឺជាវិវាទរួម។ ដោយសារតែភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្និដ្ឋាននេះ និយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន "* ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកអះអាងថា វិវាទនេះ ជាវិវាទបុគ្គល ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានលើកអំណះអំណាងអ្វីដើម្បីគាំទ្រទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានថា និយោជកមិនមានបន្ទុកភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការជំទាស់ទៅនឹងការសន្និដ្ឋានរបស់អាជ្ញាកណ្តាលទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ ជាវិវាទការងាររួម។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការសម្រេចនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើទង្វើរបស់និយោជកក្នុងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករ ឡុង ឧត្តម និងកម្មការិនី សរ ណារ៉េត ជាការបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារ ឬជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យា?

មាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់* " ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ ឡុង ឧត្តម ត្រូវផុតរលត់នៅថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ហើយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មការិនី សរ ណារ៉េត ត្រូវផុតរលត់នៅថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ

២០១១។ ប៉ុន្តែ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ២ នាក់នេះ ដោយផ្ទាល់មាត់ នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១ មុនថ្ងៃ ដែលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានផុតរលត់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ទង្វើនេះជាការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ មិនមែនជាការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារទេ ដោយហេតុថា ការបញ្ឈប់មានន័យថា និយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេល ដែលកិច្ចសន្យាកំពុងអនុវត្ត ហើយមិនទាន់ដល់កាលផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាបន្តទៀតថា តើនិយោជកបានញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនេះ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៩៣ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាមួយពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ..."* ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារ និយោជកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ មានន័យថា អធិការការងារមានតួនាទីពិចារណា ស្រាវជ្រាវ និងសម្រេចផ្តល់ការអនុញ្ញាត ឬបដិសេធ ចំពោះសំណើរបស់និយោជក ដែលសុំបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពក្នុងរយៈពេលមួយខែ យ៉ាងយូរក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១៤៩/០៨ -ខេមបូ ហាន់ស៊ែ ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៧៥/០៩-អាជ្ញាធរអប្សរា ចំណុចវិវាទទី២*)។

មាត្រាខាងលើនេះ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដែលចែងថា *"... ការការពារនេះ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ០៣ នាក់ ក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨២ និង ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ "* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករ ឡុង ឧត្តម ជាប្រធានសហជីព ហើយកម្មការិនី សរ ណារ៉េត ជាអនុប្រធានសហជីព និងជាប្រតិភូបុគ្គលិកផងដែរ។ ដោយសារកម្មករនិយោជិតទាំង ២ នាក់នេះ ជាកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ២៩៣ និង ប្រកាសលេខ ៣០៥ និយោជកត្រូវមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារមុននឹងធ្វើការបញ្ឈប់។ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានគោរពតាមមាត្រា ២៩៣ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ ទេ នៅពេលបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំង ២ នាក់នេះ។ ដូច្នេះ ការបញ្ឈប់នេះមិនបានធ្វើឡើងស្របតាមនីតិវិធីទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ ឡុង ឧត្តម និងកម្មការិនី សរ ណារ៉េត ចូលធ្វើការវិញ និងសងប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ជំនួយការក្រុម ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ ឡុង ឧត្ដម និងកម្មការិនី សរ ណារ៉េត ចូលធ្វើការវិញ និងសងប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។។

ប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ ៖ សេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្ដីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ឈឹម គិរម្យ**

ហត្ថលេខា: ------------------------

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា: ------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លះ**

ហត្ថលេខា: ------------------------