ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៣៦/០៩ - ស៊ីតាដែល

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **កៅ ចាន់ធ**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **វង្ស វណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ស៊ីតាដែល (ខេមបូឌា)**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិសាឡាង សង្កាត់សំរោងក្រោម ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨២០ ៤៦៩ ទូរសារលេខ : ០២៣ ៨៨០ ០១៥

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក Christop Million	អ្នកចាត់ចែងផ្នែកបច្ចេកទេស
២- លោក ម៉ាក មុនីរដ្ឋ	បុគ្គលិករដ្ឋបាល និងគណនេយ្យ
៣- លោកស្រី អ៊ូ វួចលី	មន្ត្រីផ្នែកច្បាប់ និងព័ត៌មានវិទ្យា(CAMFEBA)
៤- លោក អ៊ុន សុផាត	បុគ្គលិកជំនួយការ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ស៊ីតាដែល**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃសាលា សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៣៧០ ៣៦៣ ឬ ០១៧ ៦៧១ ៧៩៨ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១- លោក ម៉ៃ វឌ្ឍនា	មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A បន្ទប់លេខ ៣៣១ វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : ០២៣ ២២០ ...
Phnom Penh Center (A), Room 331, Sothearos Blvd, Sangkat Tonle Basak, Khan Chamkar Morn, Phom Penh · Tel/Fax: 023 2...
Email: secretariat@arbitrationcouncil.org· Website: www.arbitrationcouncil.org

២- លោក ពោធ ពក់ ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ

៣- លោក ឈុន ចំរើន អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំរោងចក្រ

៤- លោក ហាម គង្គា កម្មករ

៥- លោក អ៊ុន លក្ខិណា កម្មករ

៦- លោក ចាយ សុភ័ក្រ្ត កម្មករ

៧- លោក ម៉ម ចាន់ កម្មករ

៨- លោក ម៉ាន សាហ្វីអ៊ី កម្មករ

៩- លោក ម៉ិល រៀប កម្មករ

១០- លោក ឈុន វណ្ណា កម្មករ

១១- លោក ជុន ផល្គុណ កម្មករ

១២- លោក ជាន លីមហ៊ាន កម្មករ

១៣- លោក ងិន ប្រុស កម្មករ

១៤- លោក កៃ អែល កម្មករ

១៥- លោក ស៊ិន ម៉ាត់ កម្មករ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់កន្លែងដាក់កង់ ម៉ូតូ និងទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់បង់កង់ ម៉ូតូរបស់កម្មករ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងរៀបចំកន្លែងដាក់កង់ ម៉ូតូឱ្យបានសមរម្យ ប៉ុន្តែការបាត់បង់ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលខុសត្រូវឡើយ។

២- កម្មករនិយោជិតចំនួន ២០ នាក់ នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ព្រោះថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារនេះ គឺដោយសារកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ យកម៉ូតូទៅដាក់នៅកន្លែងដែលក្រុមហ៊ុនហាមឃាត់មិនឱ្យដាក់កង់ ម៉ូតូ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកកម្មករទាំង ២០ នាក់នោះចូលធ្វើការវិញបានឡើយ ព្រោះពួកគាត់បានប្រព្រឹត្តិកំហុសត្រង់មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺល្មើសដោយយកកង់ ម៉ូតូ ទៅដាក់ក្នុងកន្លែងផលិតកម្ម។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩

សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១៨៣ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:០០នាទី)

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពយុវជនខ្មែរ នៃរោងចក្រ ស៊ីតាដែល ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន២០នាក់ ចូលធ្វើការវិញ។ បន្ទាប់មកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយ និងផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាលើការទាមទារទាំង០២ចំណុចនោះទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០២ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ១៨៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន០២ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទីរសៀល។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាទាំង០២ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះចំណុចវិវាទទី១ គឺកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវក្នុងការការបាត់បង់ កង់ ម៉ូតូ គឺមិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងដាក់ កង់ ម៉ូតូ ទៀតទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំរួចហើយ។

ពាក់ពន្ធ័ទៅនឹងតំណាងរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺលោក Christop Million ជាប្រធានផ្នែកបច្ចេកទេស (នាយកផ្នែកផលិតកម្ម) ដែលបានអញ្ជើញមកចូលរួមសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសួរបញ្ជាក់ លោក Christop Million ថា តើលោកមានសិទ្ធិសម្រេចនៅក្នុងវិវាទនេះ ដែរ ឬទេ? លោកបានឆ្លើយតបដោយបញ្ជាក់ថា លោកមានសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចក្នុងវិវាទនេះ។ ហើយពេលនោះ ភាគីកម្មករនិយោជិត ក៏មិនបានជំទាស់ចំពោះការចូលរួមដោះស្រាយ និងសិទ្ធិសម្រេចរបស់ លោក Christop Million នោះដែរ។ ។ ប៉ុន្តែ នៅពេលបញ្ចប់សវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលថា គួរពិចារណាថា តើលោក Christop Million មានសិទ្ធិជាតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុន ឬទេ? ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យលោក Christop Million ធ្វើលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិពីក្រុមហ៊ុន ហើយផ្ញើមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។ ប៉ុន្តែ លោក Christop Million មិនបានផ្ញើរលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិនេះ តាមកាលបរិច្ឆេទកំណត់ឡើយ។

ជាទូទៅ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្នុងករណីភាគីមិនមានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិត្រឹមត្រូវនោះទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនធ្វើការពិចារណាក្នុងវិវាទនោះទេ។ ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីខ្លះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណាវិវាទនោះ ប្រសិនបើភាគីជាតំណាងក្រុមហ៊ុន ឬកម្មករនិយោជិត មានហេតុផលបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ និងសមហេតុសមផល។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក Christop Million ជាប្រធានផ្នែកបច្ចេកទេស (នាយកផ្នែកផលិតកម្ម) ហើយលោក Christop Million ក៏បានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការផងដែរថា លោក មានសិទ្ធិសម្រេចក្នុងវិវាទនេះ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក Christop Million មានសិទ្ធិក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុន។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម :

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ស៊ីតាដែល ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីតាដែល ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥។

៣- កំណត់ហេតុស្តីពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២០ នាក់ កាលពីថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយល្មើសនឹងបំរាមរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង។

៤- លិខិតព្រមានលើកទី១ ជូនចំពោះ លោក ឈុន វណ្ណា ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

៥- លិខិតព្រមានលើកទី១ ជូនចំពោះលោក ម៉ម ចាន់ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

៦- លិខិតជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតដែលគ្មានឈ្មោះត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ ត្រូវត្រឡប់ចូលធ្វើការងារវិញ ចំពោះកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ចំនួន ២០ នាក់នោះ ទុកឱ្យក្រុមហ៊ុន និងខាងក្រសួង អាជ្ញាកណ្តាល គឺជាអ្នកដោះស្រាយជូនបង ប្អូន នៅពេលឆាប់ៗនេះ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៩។

៧- ប្រកាសជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលមានឈ្មោះដូចខាងក្រោមៈ ត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារចាប់ថ្ងៃប្រកាសនេះតទៅ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

៨- សេចក្តីជូនដំណឹងសម្រាប់បុគ្គលិកកម្មករទាំងអស់ៈ សូមថែរក្សាយានជំនិះដោយខ្លួនឯង។

៩- បំរាម ហាមយកម៉ូតូចូលក្នុងរោងចក្រដាច់ខាត បើកម្មករណាម្នាក់មិនអនុវត្តតាម ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការព្រមាន។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៈ

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពយុវជនខ្មែរ លេខ ៧៦២ ក.ក.ប.វ/អក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៥។

២- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត សូមគោរពជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ស្តីពីសំណើសុំលោកប្រធានមេត្តាជួយធ្វើអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយនូវលក្ខខ័ណ្ឌមួយចំនួន ដូចខាងក្រោម ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

៣- សេចក្តីជូនដំណឹង សម្រាប់បុគ្គលិកកម្មករទាំងអស់ៈ សូមថែរក្សាយានជំនិះដោយខ្លួនឯង។

៤- បំរាម ហាមយកម៉ូតូចូលក្នុងរោងចក្រដាច់ខាត បើកម្មករណាម្នាក់មិនអនុវត្តតាម ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការព្រមាន។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីតាដែល លេខ ១៨៣ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីតាដែល ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៩៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែ

Mem

មីនា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៥៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ស៊ីតាដែល បានចាប់ផ្តើមដំណើរការនៅឆ្នាំ២០០៤។ បច្ចុប្បន្ននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន៧៥នាក់។ ក្នុងនោះកម្មករនិយោជិតប្រមាណ៣០ភាគរយ មានម៉ូតូ និងប្រមាណ១០ភាគរយ មាន កង់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីតាដែល មានសហជីពតែមួយទេ គឺសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។
- ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំង៧៥នាក់ ជាសមាជិកសហជីព។ ការបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ប្រមូលដោយដៃ គឺមិនទាន់ធ្វើបញ្ជីឈ្មោះជូនក្រុមហ៊ុននៅឡើយទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងដាក់កង់ ម៉ូតូ របស់កម្មករនិយោជិត និងទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់បង់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតមិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងដាក់ កង់ ម៉ូតូ ទៀតទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំរួចហើយ គឺកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់បង់ កង់ ម៉ូតូ របស់ពួកគាត់។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កន្លងមក ដោយសារទីតាំងក្រុមហ៊ុនមានលក្ខណៈចង្អៀត ហើយមានទឹកលិចនៅរដូវវស្សាផងនោះ ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតយកកង់ ម៉ូតូ ដាក់នៅកន្លែង ដែលមិនមានទឹកលិចក្នុងរោងចក្រ។ ប៉ុន្តែ ក្នុងអំឡុងខែមិថុនា ឬខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំកន្លែងដាក់ កង់ ម៉ូតូ គឺនៅជិតកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលអាចមើលឃើញកន្លែងដាក់ កង់ ម៉ូតូ នោះ។ ហើយចាប់ពីខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ មកក្រុមហ៊ុនបានឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់យក កង់ ម៉ូតូ ទៅដាក់នៅកន្លែងដែលក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំនោះ ដោយមិនមានបញ្ហាអ្វីកើតឡើងទេ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមក មិនមានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ធ្លាប់បាត់ កង់ ម៉ូតូ ទេ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមានការបារម្ភខ្លាច នៅថ្ងៃខាងមុខមានការបាត់បង់ កង់ ម៉ូតូរបស់ពួកគាត់ ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុនបានចេញសេចក្តីជូនដំណឹង សម្រាប់បុគ្គលិក កម្មករទាំងអស់ សូមថែរក្សាយានជំនិះ ដោយខ្លួនឯង។ ហេតុនេះហើយ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់ បង់ កង់ ម៉ូតូ របស់ពួកគាត់។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំកន្លែងដាក់ កង់ ម៉ូតូ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដោយរៀបចំផ្សារជារបងដែក ដាក់សំណាញ់ពទ្ធ័ជុំវិញ ហើយកន្លែងដាក់ កង់ ម៉ូតូ នោះ នៅជិតកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត អាចមើលឃើញ ព្រមទាំងមានបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ១ម្នាក់ មកចាក់សោរបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់ កង់ ម៉ូតូ នៅពេលចូលមកធ្វើការ និងចាក់សោរបើកនៅពេលដល់ម៉ោងចេញទៅផ្ទះប្រកបដោយសុវត្ថិភាពរួចហើយ ហើយកន្លងមកមិនមានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ធ្លាប់បានបាត់ កង់ ម៉ូតូ របស់ពួកគេទេ។ ម្យ៉ាងទៀត បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្រការ៨ ចែងថា *"ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលខុសត្រូវរាល់ការចតយានជំនិះរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ។ អ្នកគ្រប់គ្រងអាចតម្រូវឱ្យទៅចតនៅកន្លែងផ្សេងបានគ្រប់ពេលវេលា ដោយគ្មានការពន្យល់អ្វីឡើយ។"* ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់បង់ កង់ ម៉ូតូ តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០ នាក់ ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០ នាក់ ចូលធ្វើការវិញ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពួកគេពីការងារ ដោយសារយកម៉ូតូទៅដាក់នៅកន្លែង ដែលក្រុមហ៊ុនហាមឃាត់ ដែលមិនមានជាកំហុសធ្ងន់។
- ក្រុមហ៊ុនបានចេញបំរាម ដែលចែងថា *" ហាមយកម៉ូតូចូលក្នុងរោងចក្រដាច់ខាត បើកម្មករណាម្នាក់មិនអនុវត្តតាម ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការព្រមាន "*។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ជាធម្មតា កម្មករនិយោជិតបានយក កង់ ម៉ូតូ ទៅដាក់នៅកន្លែងដែលក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំឱ្យដាក់។ ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានចេញសេចក្តីជូនដំណឹងចែងថា *"សម្រាប់បុគ្គលិកកម្មករទាំងអស់ សូមថែរក្សាយានជំនិះដោយខ្លួនឯង"*។
- បន្ទាប់មកនៅថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមានបារម្ភខ្លាចបាត់ម៉ូតូ កម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពីការងារនេះ បានយកម៉ូតូទៅដាក់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលជាកន្លែងហាមឃាត់
- លោក Christop Million អ្នកចាត់ចែងផ្នែកបច្ចេកទេស (នាយកផ្នែកផលិតកម្ម) បានបញ្ជាក់នៅក្នុង

សវនាការថា នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង០៧:៣០នាទីព្រឹក គាត់បានមកដល់រោងចក្រ ឃើញកម្មករនិយោជិតយកម៉ូតូដាក់នៅកន្លែងដែលក្រុមហ៊ុនហាមឃាត់។ នៅពេលនោះគាត់បានប្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលបានយកម៉ូតូមកដាក់កន្លែងហាមឃាត់នោះចេញ ប៉ុន្តែមិនមានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់យកម៉ូតូចេញទេ។ បន្ទាប់មកគាត់បានទូរស័ព្ទជម្រាបទៅលោកប្រធានក្រុមហ៊ុន ហើយលោកប្រធានក្រុមហ៊ុនបានមកដល់ក្រុមហ៊ុនប្រហែលម៉ោងជាង០៩:០០នាទីព្រឹក ដោយមិនឃើញមានកម្មករនិយោជិតណាយកម៉ូតូចេញទេ។ ហេតុនេះលោកប្រធានក្រុមហ៊ុនក៏បានសម្រេច បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះពីការងារនៅម៉ោង១០:១៥នាទីព្រឹក។ លោកបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា រហូតដល់ម៉ោង១២ពេលចេញសម្រាកហូបបាយ ទើបកម្មករនិយោជិតទាំងនេះបានយកម៉ូតូចេញ ហើយនៅពេលល្ងាចចូលធ្វើការវិញ គឺកម្មករនិយោជិតទាំងនោះបានយកម៉ូតូទៅដាក់នៅកន្លែង ដែលក្រុមហ៊ុនហាមឃាត់ដដែលទៀត។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំឯកសារបញ្ឈប់ និងទូទាត់ប្រាក់បញ្ឈប់ពីការងារនៅម៉ោង ៤ ឬ៥ល្ងាច ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតបដិសេធមិនព្រមទទួលយកឡើយ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតមិនគោរពបទបញ្ជាគ្រប់គ្រង ចាត់ទុកថា ជាកំហុសធ្ងន់ត្រង់ប្រការ១១ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងចំណុច ខ កឋាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់ចូលធ្វើការវិញតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានឡើយ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងដាក់ កង់ ម៉ូតូ របស់កម្មករនិយោជិត និងទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់បង់

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងដាក់ កង់ ម៉ូតូ ទៀតទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំរួចហើយ គឺកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់បង់ កង់ ម៉ូតូ របស់ពួកគាត់ដែលកន្លងមក ក៏ដូចជាបច្ចុប្បន្នមិនមានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់បានបាត់កង់ ម៉ូតូ ទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់កង់ ម៉ូតូ របស់ពួកគាត់ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតមានការបារម្ភខ្លាចនៅថ្ងៃខាងមុខមានការបាត់បង់ កង់ ម៉ូតូ របស់ពួកគាត់។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារសម្រាប់ថ្ងៃអនាគត។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់យ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ចំពោះវិវាទនៅពេលអនាគត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច មិនពិចារណាលើការទាមទារនេះទេ ដោយហេតុផល ដូចខាងក្រោម :

ទាក់ទងនឹងការទាមទារសម្រាប់ពេលអនាគត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា "*ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្កើតឡើង ដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះការងារ មិនមែនដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាមិនទាន់កើតឡើងនោះទេ*"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤/០៦-ក្រុមហ៊ុន សេង យ៉ុង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤១/០៧-អ៊ីម & វ៉ើ សាខាទី៣ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៧៤/០៧-ក្លូបល អាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២*)។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពីព្រោះគ្មាននរណាម្នាក់អាចទាយទុកជាមុនពីហេតុការណ៍ ដែលនឹងកើតមានឡើងនៅពេលអនាគតទេ។ ហេតុនេះហើយ ការដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់បង់ កង់ ម៉ូតូ របស់កម្មករនិយោជិត ដែលមិនទាន់កើតមាន ដើម្បីបញ្ជាក់ពីការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើបានទេ ពីព្រោះមិនអាចដឹងថា តើបញ្ហានោះអាចកើត ឬអត់? ហើយកើតនៅទីកន្លែងណា? ពេលណា? ហើយកម្មករនិយោជិតណាខ្លះនឹងជួបប្រទះនូវការបាត់បង់ កង់ ម៉ូតូ នេះ ជាពិសេសទៀត មិនដឹងថា តើក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលខុសត្រូវ និងរ៉ាប់រងដោយរបៀបណាដែរ។

ម្យ៉ាងទៀតនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៩/០៩-រូយ៉ាល់ក្រោនចិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "*ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃបាត់ម៉ូតូរបស់កម្មករនិយោជិត មិនមានមាត្រាណាមួយនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិណាដែលចែងអំពីកាតព្វកិច្ច ដែលនិយោជកត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់បង់ កង់ ម៉ូតូ របស់កម្មករនិយោជិតដែរ។*"

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៩/០៩-រូយ៉ាល់ក្រោនចិច ខាងលើដែរ ពីព្រោះថា ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់បង់ កង់ ម៉ូតូ របស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានមាត្រាណាមួយនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិណាដែលចែងអំពីកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់បង់ កង់ ម៉ូតូ របស់កម្មករនិយោជិត ហើយក៏មិនមានភស្តុតាងណាមួយលើកឡើងដោយកម្មករនិយោជិតដែលថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់បង កង់ ម៉ូតូ របស់កម្មករនិយោជិតក្នុងពេលដែលពួកគេបំពេញការងារទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចមិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់បង់ កង់ ម៉ូតូ របស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ថ្ងៃអនាគត។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០ នាក់ ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកពួកគាត់ចូលធ្វើការវិញ ដោយ

សារយកម៉ូតូទៅដាក់នៅកន្លែងដែលក្រុមហ៊ុនហាមឃាត់ មិនមែនជាកំហុសធ្ងន់ទេ។ ចំណែកឯក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់នេះ ចូលធ្វើការវិញបានទេ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតមិនគោរពបទបញ្ជាគ្រប់គ្រង ចាត់ទុកថា ជាកំហុសធ្ងន់ ត្រង់ប្រការ១១ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងចំណុច ខ កឋាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតទាំង២០រូបនេះ ពិតជាបានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់ ដូចការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ឬទេ?

មាត្រា៨៣ កឋាខណ្ឌទី៣ ចំណុច ខ (៣) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *" ត្រូវទុកជាកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយ ដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោយនេះ*

៣- ល្មើសធ្ងន់ចំពោះខាងវិន័យ សន្តិសុខ និង អនាម័យ "។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើនេះ មានន័យថា ល្មើសធ្ងន់ខាងវិន័យ គឺសំដៅទៅលើការប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ខាងវិន័យ ដែលមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ប្រការ១១ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការដាក់ទោសវិន័យចែងថា *" កម្មករនិយោជិតដែលប្រព្រឹត្តកំហុសដោយចេតនា និងមានភស្តុតាងជាក់ស្តែង ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការដាក់ទោសវិន័យទៅតាមកំរិតនៃទោសកំហុសនោះ ដូចតទៅ :*

-កំហុសស្រាល : លើកទី១ ត្រូវទទួលការអប់រំដោយផ្ទាល់មាត់ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន។ បើនៅប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលនៅលើកទី២ទៀត ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ក្នុងករណីមិនរាងចាលនៅលើទី៣ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ "។

-កំហុសមធ្យម : លើកទី១ ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន។ លើកទី២ ត្រូវបញ្ឈរជើងផ្អាកពីការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលមួយរយៈ (មិនលើសពី៧ថ្ងៃ)។ លើកទី៣ ក្នុងករណីពុំរាងចាលទេនោះ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ "។

-កំហុសធ្ងន់ : ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ជូនសំណុំរឿងទៅក្រសួងមានសមត្ថកិច្ច ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយតាមច្បាប់ជាធរមាន "។

ក្រុមហ៊ុនបានចេញបំរាម (នៅប្រហែលមុនកន្លះខែ មុនវិវាទនេះកើតឡើង តាមការបញ្ជាក់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត) ដែលចែងថា *" ហាមយកម៉ូតូចូលក្នុងរោងចក្រដាច់ខាត បើកម្មករណាម្នាក់មិនអនុវត្តតាម ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការព្រមាន "។*

តាមខ្លឹមសារនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងបំរាមខាងលើនេះ មានន័យថា ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់មិនគោរព និងមិនអនុវត្តតាមបំរាម ដែលហាមយកម៉ូតូចូលក្នុងរោងចក្រនោះទេ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការព្រមានដល់កម្មករនិយោជិតនោះ។

តាមអង្គហេតុ និងភស្តុតាងព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ របស់ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបង្ហាញថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់នេះ ក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិត តែ០២នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលធ្លាប់ទទួលការព្រមាន លើកទី១ កន្លងមក គឺលោក ឈុន វណ្ណា និងលោក ម៉ម ចាន់ ដែលមិនស្តាប់តាមការណែនាំ និងបទបញ្ជារបស់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន យកម៉ូតូចូលក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលបានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសដែលផ្ទុយនឹងបំរាម និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលបានយកម៉ូតូទៅដាក់ក្នុងរោងចក្រ ដែលជាកន្លែងហាមឃាត់។ ចំណែក កម្មករនិយោជិតយកម៉ូតូដាក់ក្នុងរោងចក្រ ដែលក្រុមហ៊ុនហាមឃាត់ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ គឺ លោក ឈុន វណ្ណា និងលោក ម៉ម ចាន់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការព្រមាន លើកទី១ហើយនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើការព្រមានជា លើកទី២ ទៀតទេ។ ហើយកម្មករនិយោជិត ដែលមិនធ្លាប់បានធ្វើការព្រមាន ក៏ក្រុមហ៊ុន មិនបានធ្វើការព្រមានផងដែរ។ មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើការព្រមាន ចំពោះកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបានយកម៉ូតូទៅដាក់នៅក្នុងរោងចក្រស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ ពីព្រោះបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន បានកំណត់ថា លើកទី១ ក្រុមហ៊ុនធ្វើការអប់រំដោយផ្ទាល់មាត់ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត។ បើនៅប្រព្រឹត្តិកំហុសដដែល នៅលើកទី២ទៀត ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ ក្នុងករណីមិនរាងចាល នៅលើកទី៣ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កំហុសដែលកម្មករនិយោជិតមិនគោរព និងមិនអនុវត្តតាមបំរាមដែលបានយកម៉ូតូទៅដាក់ក្នុងរោងចក្រ ដែលជាកន្លែងដែលក្រុមហ៊ុនហាមឃាត់នោះ គឺជាកំហុសខាងទោសវិន័យក្នុងកំរិតកំហុសស្រាល ឬកំហុសមធ្យមនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតមិនគោរពបទបញ្ជា និងបំរាមរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង ចាត់ទុកថា ជាកំហុសធ្ងន់ខាងវិន័យ គឺជាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ។

មាត្រា២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស។ អធិការកិច្ចការងារមានទីពិសម្បទា ក្នុងការត្រួតពិនិត្យភាពសមាមាត្រនេះ"*។

តាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់ ដែលមិនគោរពតាមបំរាម និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការយកម៉ូតូ ដាក់នៅក្នុងរោងចក្រ ដែលក្រុមហ៊ុនហាមឃាត់ គឺមិនទាន់ឈានទៅដល់កំរិត ជាកំហុសធ្ងន់ខាងវិន័យ រហូតដល់ការបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេពោល គឺក្រុមហ៊ុន គួរតែអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដោយធ្វើការព្រមានដោយផ្ទាល់មាត់ ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមុនសិន ទើបអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនោះពីការងារ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់ពីការងារ គឺមិនសមាមាត្រទៅនឹងកំហុសរបស់ពួកគាត់ ដែលបានប្រព្រឹត្តិខុស ដែលជាមូលហេតុនាំឱ្យមានការបណ្តេញចេញឡើយ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៦/០៥-គួបិល ហ្វូតវ៉ែរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ សរសេរថា "... *ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កំហុសធ្ងន់ខាងវិន័យ លុះត្រាតែទង្វើដែលបានប្រព្រឹត្តនោះបានកើតដដែលៗដោយកំណត់ហេតុបញ្ជាក់ ឬមានចែងច្បាស់លាស់ក្នុងច្បាប់ការងារ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ ....*"

ដូច្នេះ ផ្អែកលើអង្គច្បាប់ និងហេតុផលនៃការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់ពីការងារ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតមិនគោរពបទបញ្ជា និងបំរាមរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង ចាត់ទុកថា ជាកំហុសធ្ងន់ខាងវិន័យ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "*...ក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាច ក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងវត្ថុប្បវេណី ឬសំណងខូចខាតដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការៈ*

ក. បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលបានបណ្តេញចេញឱ្យចូលមកធ្វើការវិញ នៅក្នុងតំណែងចាស់ ឬតំណែងសមរម្យណាមួយ ។..."

ដូច្នេះ ជាសរុប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និង ហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះៈ

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១: មិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវចំពោះការបាត់បង់ កង់ ម៉ូតូ របស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ថ្ងៃអនាគត ។

ចំណុចវិវាទទី២: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់ ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **កៅ ថាវច**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ទេព្យ ទណ្ឌារ**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈរា**

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