

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង លេខសំណុំរឿង ៖ ៥១/១២ - សាប្រឹណា
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២
យោបល់ជំនាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី

សេចក្តីបង្គាប់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ លីវ សុវណ្ណា
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ អាំង អេងថុង

ភាគីទំនាស់

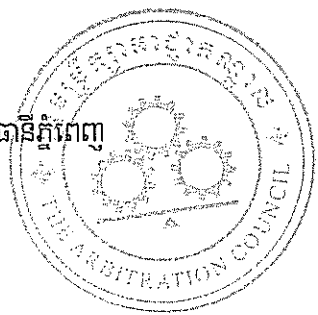
១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន សាប្រឹណា (ខេមបូឌា) ហ្គាវធីន ម៉ាញូហ្វាក់តឺរីខ ខេមបូឌា
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវជាតិលេខ ៤ ភូមិឫស្សី ឃុំសំបូរ ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ២៦៣ ៥២២ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- ១- លោកស្រី ហុង លុយ ប្រធានរដ្ឋបាល
- ២- លោក ស៊ឹម ចន្ទា បុគ្គលិករដ្ឋបាល
- ៣- លោកស្រី យូ សុខចាន់ បុគ្គលិករដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖- សហជីពសេរីកម្ពុជានៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- សហជីពសេរីកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ សាប្រឹណា
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ ១៦ អា ផ្លូវ ៣៦០ សង្កាត់បឹងកេងកង៣ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ



ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៣ ៥៤ ៩៦

ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ថន ថុល

មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

២- លោក សល់ គីមសាន

មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៣- លោក ជី សាក់ឡា

លេខាធិការសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចូលធ្វើការងារវិញ ។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុននៅប្រកាន់ជំហរមិនទទួលយកចូលធ្វើការវិញទេ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទី ពីរ(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 ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១៤៥/១២ កប/កស ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។

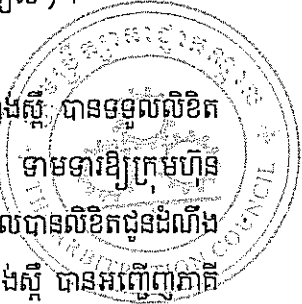
សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១២ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានទទួលលិខិតមួយច្បាប់របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្តីពីការជូនដំណឹងធ្វើកូដកម្ម ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចូលធ្វើការងារវិញ ។ ក្រោយទទួលបានលិខិតជូនដំណឹងនេះហើយ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានអញ្ជើញភាគី



(Handwritten signature)

ទាំងពីរមកផ្តល់ព័ត៌មាន នៅថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ និងធ្វើការផ្សះផ្សារវិវាទការងារចំនួនមួយចំណុចនេះ នៅថ្ងៃ ទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។ ក្រោយពីធ្វើការសាកសួរព័ត៌មាន និងបានព្យាយាមពន្យល់ដល់ភាគីនិយោជក និង ភាគី តំណាងសហជីពរួចមក ក្នុងពេលផ្សះផ្សារនៅថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ នេះ ភាគីនិយោជកនៅតែមិនអាចទទួល យកកម្មករ ជី សាក់ឡា ឱ្យចូលធ្វើការវិញដដែល ។

ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១២ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃ ទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ២ រសៀល ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទ នេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារចំណុចមិនសះជាចំនួន ១ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាដឹង គ្នាទេ ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាបាត់លេខិនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពី ប្រយោជន៍ ។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើ ចំណុចវិវាទ អំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេចដែលជាប់កាតព្វកិច្ច តាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយក សេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេច របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ច ក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ គ្នាខាងលើនោះទេ ។

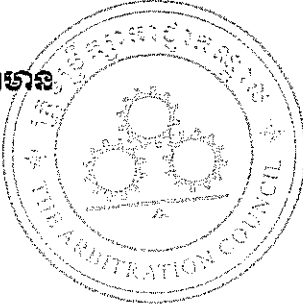
ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ឥស្តុភាព

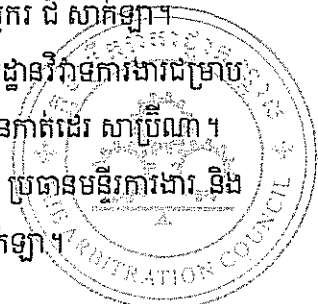
សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ឥស្តុភាព ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖
- ១- តារាងបើកប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំរបស់ ជី សាក់ឡា ។



- ២- តារាងប្រាក់បៀវត្សរ៍សាលាឆ្នាំ២០១២ ឆ្នាំ២០១២ របស់ ជី សាក់ឡា ។
- ៣- របាយការណ៍ស្តីពីការលាយបំបែកការងាររបស់ ជី សាក់ឡា ។
- ៤- ពាក្យសុំចូលបំបែកការងាររបស់ ជី សាក់ឡា ។
- ៥- កិច្ចសន្យាពលកម្មរបស់ ជី សាក់ឡា (កិច្ចសន្យាសាកល្បង) ២ខែ ពីថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦ ដល់ថ្ងៃទី ១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៧ ។
- ៦- កិច្ចសន្យាពលកម្ម ជី សាក់ឡា (កិច្ចសន្យាបណ្តែត) ពីថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៦ ដល់ថ្ងៃទី០៦ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៧- លិខិតធានាអះអាងពីអត្តសញ្ញាណនៃអ្នកសុំចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត និងការបញ្ជាក់ទីលំនៅក្នុងឃុំ សង្កាត់ របស់ឈ្មោះ ជី សាក់ឡា ។
- ៨- សៀវភៅស្នាក់នៅរបស់ សរ សន លេខ ១៤៥៥៨ កស ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ។
- ៩- កិច្ចសន្យាពលកម្មរបស់ ជី សាក់ឡា ពីថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ១០- កិច្ចសន្យាពលកម្មរបស់ ជី សាក់ឡា ពីថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ១១- កិច្ចសន្យាពលកម្មរបស់ ជី សាក់ឡា ពីថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ១២- កិច្ចសន្យាពលកម្មរបស់ ជី សាក់ឡា ពីថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ១៣- កំណត់ហេតុប្រជុំរវាងក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា និងតំណាងកម្មករ សហជីព ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២ ទាក់ទងនឹងការរៀបចំផ្លាស់ប្តូរ ក្រុមតាមតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន ។
- ១៤- លក្ខន្តិកៈ និងអនុស្សាវរណៈក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ។
- ១៥- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ៤១១៨ ពណ ចបព ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ១៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ចុះបញ្ជីលេខ ៤១១ កប/កស ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១១ ។
- ១៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ របស់ក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ ជូនដំណឹងពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករ ជី សាក់ឡា ។
- ១៨- លិខិតលេខ ៣០៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារជម្រាប មក លោក ស៊ុន វណ្ណនី ស្តីពីការស្នើសុំចុះបញ្ជីកាសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ សាប៊ីណា ។
- ១៩- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ របស់ក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ ស្តីពីសំណើសុំបញ្ឈប់ការងារកម្មករ ជី សាក់ឡា ។



២០- កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម រវាង ក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ម៉ែនធីប្រាក់ធីរីន ខប.
និង សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃរោងចក្រសាប៊ីណា ធ្វើនៅថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា
ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតលេខ ០២០/១២ សសកពក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃ
ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គោរពជូនក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ជូនដំណឹងស្តីពីថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេរីកម្មករ
នៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ សាប៊ីណា ។
- ២- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿងរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការសុំចុះបញ្ជីកាសហជីពសេរីកម្មករ នៅ
ក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។
- ៣- បញ្ជីរាយនាមថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ៤- លក្ខន្តិកៈសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ សាប៊ីណា ។
- ៥- លិខិតបញ្ជាក់របស់ Cambodia Post បញ្ជាក់ពីការបដិសេធមិនទទួលលិខិតរបស់សហជីពសេរីកម្មករ
នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។
- ៦- មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ៧- កំណត់ហេតុកិច្ចប្រជុំសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ដើម្បីបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពសេរី
កម្មករនៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ សាប៊ីណា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ៨- សាលាកប័ត្រផ្ញើសេវា EMS ក្នុងប្រទេសរបស់ សល់ គីមសាន ផ្ញើរជូនក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ថ្ងៃទី០៦ ខែ
កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។
- ៩- សហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ សាប៊ីណា គោរពជូន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល
វិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសំណើសុំចុះបញ្ជីកាសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ សាប៊ីណា ចុះថ្ងៃទី១០ ខែ
កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា លេខ ១៤៥/១២ កប/កស ចុះ
ថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២៥៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា
ឆ្នាំ២០១២ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២៥៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែ
មីនា ឆ្នាំ២០១២ ។



អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា (ខេមបូឌា) ជាក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដែលមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ៥០០០ នាក់ ។
- សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ សាប៊ីណា ជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿង នេះ ។

ចំណុចវិវាទ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចូលធ្វើការងារវិញ

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយក កម្មករ ជី សាក់ឡា ចូលធ្វើការវិញ ។
- កម្មករ ជី សាក់ឡា បានចូលបម្រើការងារជាកម្មករពេញសិទ្ធិ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន តាំងពីថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១២ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារមានចែរវេលាមិនកំណត់ នៅផ្នែកអ៊ុត និងមានតួនាទីជាលេខាធិការ សហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ សាប៊ីណា ។
- និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មកររូបនេះ នៅថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ដោយមូលហេតុ មិនស្តាប់តាមការ ចាត់តាំងរបស់និយោជក ។
- នៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ភាគីនិយោជកបានធ្វើការពិភាក្សាជាមួយនិងប្រធានសហជីពស៊ីខោឌូ និងតំណាង កម្មករនិយោជិត និងរដ្ឋបាលប្រចាំក្រុមហ៊ុន លើបញ្ហាប្តូរផ្នែកដេរ និងផ្នែកអ៊ុត មកក្រុមគម្រូ ដោយបាន សម្រេចថា នឹងធ្វើការប្តូរនេះ ។ កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកអ៊ុតចំនួន៣២នាក់ ត្រូវបានសម្រេចថា ប្តូរទៅ ក្រុមគម្រូ ដែលពួកគាត់នឹងនៅធ្វើជំនាញអ៊ុតដដែល ដែលក្នុងនោះរួមមានកម្មករ ជី សាក់ឡា ដែរ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានប្រាប់ពីប្រាក់ឈ្នួលថ្មីរបស់គាត់ និងមិនបានបញ្ជាក់ថា ហេតុអ្វីទើបនិយោជកមិនទាន់អាច ប្រាប់គាត់បានទេ ។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត៣២នាក់ មានតែកម្មករ ជី សាក់ឡា ទេ ដែលមិនព្រម ទៅក្រុមថ្មី ។
- នៅថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនបានហៅកម្មករ ជី សាក់ឡា មកការិយាល័យរដ្ឋបាល ប្រហែលម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក ដោយប្រាប់ថា រូបគាត់ត្រូវប្តូរទៅក្រុមគម្រូ ។ គាត់បានសួរ និយោជកអំពីប្រាក់ឈ្នួលថ្មីរបស់គាត់ ហើយត្រូវរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនប្រាប់ថា និយោជកនឹងតម្កើងប្រាក់ឈ្នួល របស់គាត់ឱ្យស្មើនឹងប្រធានក្រុមគម្រូ ។ កម្មករ ជី សាក់ឡា នៅតែសួរបញ្ជាក់ថា តើប្រាក់ឈ្នួលថ្មីរបស់គាត់ មានចំនួនប៉ុន្មានជាក់លាក់ ប៉ុន្តែ និយោជកនៅតែមិនប្រាប់ ហើយប្រាប់ថា ឱ្យគាត់ទៅធ្វើការនៅក្រុមថ្មី សិនទៅ ។ ពេលនោះ កម្មករ ជី សាក់ឡា មិនព្រមប្តូរទៅក្រុមថ្មីទេ ហេតុនេះ ផ្នែករដ្ឋបាលក៏បានទុកពេល



ឱ្យគាត់ពិចារណាវត្តមានដល់ថ្ងៃបន្ទាប់ ។

- នៅថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ប្រហែល ៧ ព្រឹក កម្មករ ជី សាក់ឡា បានទៅការិយាល័យ រដ្ឋបាល ដោយប្រាប់ថា គាត់នៅតែមិនយល់ព្រមប្តូរដីដែល ព្រោះការងារនៅក្រុមគម្រប ទោះបីជាប្រើ ជំនាញអ៊ុតដូចគ្នា ប៉ុន្តែ វាមានការសំបាកជាង ហើយជាពិសេស គាត់ក៏មិនបានដឹងជាមុនថា តើប្រាក់ ឈ្នួលថ្មីរបស់គាត់មានចំនួនប៉ុន្មាននោះទេ ។ ភាគីនិយោជកយល់ស្របនឹងអង្គហេតុនេះ ហើយនៅថ្ងៃដដែល នេះ វេលាម៉ោងប្រហែល ១ និង ៣០ នាទីរសៀល ភាគីនិយោជកបានប្រាប់ទៅគាត់ថា គាត់ត្រូវបាន បញ្ឈប់ពីការងារហើយក្នុងថ្ងៃនេះតែម្តង ដោយមូលហេតុ មិនស្តាប់តាមការចាត់ចែងរបស់និយោជក នៅ ក្នុងការប្តូរក្រុមការងារ ។ កម្មករ ជី សាក់ឡា មិនព្រមទទួលប្រាក់បំណាច់ពីនិយោជកឡើយ ។
- តាំងពីចូលធ្វើការមក កម្មករ ជី សាក់ឡា មិនធ្លាប់ទទួលបានការព្រមានណាមួយឡើយ ។

អំពីសហជីព ៖

- កម្មករ ជី សាក់ឡា បានជាប់ឆ្នោតជាលេខាធិការសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ សាប៊្រីណា នៅថ្ងៃទី ២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ភាគីសហជីពបានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកាលសហជីព នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ និង បណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលមានបង្កាន់ទទួលសំណុំរឿងសុំចុះបញ្ជី នៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។
- ភាគីសហជីពបានជូនដំណឹងអំពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតសហជីព ទៅកាន់ភាគីនិយោជក នៅថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ប្រហែលម៉ោង២រសៀល ប៉ុន្តែ ពេលនោះ សន្តិសុខក្រុមហ៊ុនបានទាក់ទងទៅផ្នែករដ្ឋបាល ហើយផ្នែករដ្ឋបាលបានប្រាប់ថា ក្រុមហ៊ុនកំពុងជាប់រវល់ ហេតុនេះ មិនអនុញ្ញាតឱ្យសន្តិសុខចុះហត្ថលេខា ទទួលឡើយ ។
- នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ភាគីសហជីពបានផ្ញើរលទ្ធផលបោះឆ្នោតទៅភាគីនិយោជកតាមរយៈ ប្រៃយសណីយ៍ ប៉ុន្តែ និយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនបានទទួលទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច៖

មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជា វិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អ៊ម វេ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៧/១១-ហ្សល កាំវិមិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។



នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ ទាក់ទងនឹងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាអ្វីដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។

ជាបឋម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើភាគីនិយោជកមានហេតុផលសមរម្យនៅក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករ ជី សាក់ឡា ដែរ ឬទេ?

មាត្រា៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកនៃការងារវិវាទតាមធនៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណើរដល់មុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ។

ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ ទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន" ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយធនៈខ្លួនឯងបាន ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវផ្តល់ដំណើរដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨- អេ អេស អ៊ី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ ៦០/០៨- ភីស៊ីស៊ីអេស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ ១៩/១២-អ៊ឹម ភី អេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានសម្រេចបញ្ឈប់កម្មករ ជី សាក់ឡា ពីការងារភ្លាមៗតែម្តង បន្ទាប់ពីកម្មកររូបនេះ នៅរក្សាជំហរមិនព្រមប្តូរទៅធ្វើការនៅក្រុមគម្រុ ដែលគាត់បានចាត់ទុកថា ជាការមិនស្តាប់តាមការចាត់តាំងរបស់និយោជក ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើការដែលកម្មករ ជី សាក់ឡា មិនព្រមប្តូរទៅធ្វើការនៅក្រុមគម្រុ ដោយមិនដឹងពីប្រាក់ខែថ្មីនោះជាមុន ចាត់ទុកថា ជាការមិនស្តាប់តាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងជាកំហុសដែលត្រូវឈានដល់ការបញ្ឈប់ពីការងារដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២ កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា " សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុម ធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកដីនៃណាមួយជាប្រាកដ ដូចជា ក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំនៃនិយោជក..." ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រាខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ស្ថិតណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ប៊ូកស៊ី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ាក់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្គេម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៦/០៧-អ៊ឹម និង វេ ទី៣ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៨៤/០៨ - ទ្រីនុងហ្គាល់ កូម៉ាក់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៤១/០៨ -ប៊ូមថេម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។



[Handwritten signature]

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន លើកណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តថា តើការចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជកនៅក្នុងករណីនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យដែរ ឬទេ?

កថាខ័ណ្ឌ (ក) នៃមាត្រា១១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា “និយោជកត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីឱ្យដំណើរដល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ ៖

ក. អំពីលក្ខខណ្ឌប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវអនុវត្ត ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មុននឹងចូលកាន់តំណែងធ្វើការ ឬ នៅគ្រប់ពេលផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌទាំងនោះ” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅភាគីនិយោជកសម្រេចប្តូរការងារកម្មករ ជី សាក់ឡា ពីក្រុមអ៊ុត ទៅក្រុមគម្រូ និយោជកនឹងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរប្រាក់ឈ្នួលរបស់គាត់។ ដោយឡែក គាត់មិនបានប្រាប់ពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលពិតប្រាកដរបស់គាត់នោះទេ ដោយតម្រូវឱ្យកម្មកររូបនេះ ទៅធ្វើការនៅក្រុមថ្មីតែម្តង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទង្វើរបស់និយោជកមិនស្របតាមកថាខ័ណ្ឌ (ក) នៃមាត្រា១១២ ខាងលើទេ ។

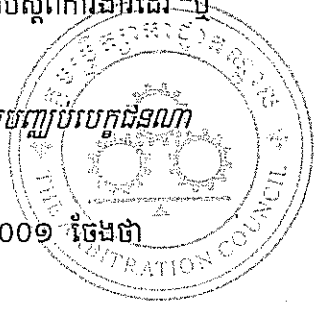
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលជាធាតុផ្សំសំខាន់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិដឹងពីកម្រៃ ដែលខ្លួននឹងទទួលបានពីការបំពេញការងារជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីខ្លួនអាចពិចារណាថា តើការងារដែលខ្លួនត្រូវធ្វើសាកសមនឹងកម្រៃ ដែលខ្លួនត្រូវទទួលបានដែរ ឬទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការនៅក្រុមថ្មី ដោយមិនបានប្រាប់ពីប្រាក់ឈ្នួលថ្មីជាមុនរបស់គាត់នៅក្នុងករណីនេះ មិនមានភាពសមរម្យទេ ។

លើសពីនេះ ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ការងារអ៊ុតនៅផ្នែកគម្រូ មានការលំបាកជាងនៅផ្នែកអ៊ុតចាស់របស់កម្មករ ជី សាក់ឡា។ ទាំងនេះ ជាមូលហេតុសំខាន់ដែលកម្មកររូបនេះមិនព្រមប្រៀបទៅធ្វើការនៅក្រុមថ្មី។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលកម្មករនិយោជិតមិនព្រមប្តូរទៅធ្វើការនៅក្រុមថ្មី ដោយមិនដឹងជាមុននូវប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន មិនត្រូវបានចាត់ទុកថា ជាការមិនស្តាប់តាមការចាត់តាំងរបស់និយោជក និងជាក់ហុស ដែលត្រូវឈានដល់ការបញ្ឈប់នោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានហេតុផលសមរម្យនៅក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករ ជី សាក់ឡា ទេ ។

ភាគីនិយោជកបានបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពរូបនេះ នៅថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាបន្តថា តើនិយោជកបញ្ឈប់រូបគាត់ស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិកិច្ចការ ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើបាន លុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ...” ។

ប្រការ ៣ កថាខ័ណ្ឌទី៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា



Handwritten signature or initials in the bottom right corner.

“ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាបក្ខជនសំរាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទទួលបាននូវការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិបត្តិកម្មករដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ មុនការបោះឆ្នោត ហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល៤៥ថ្ងៃ ក្រោយការបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបក្ខជនទាំងនេះមិនត្រូវបានជាប់ឆ្នោត ។ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពនេះ តាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ ដែលទុកជាបានការ ។ និយោជកត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះនៅរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ” ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ថា “ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានការការពារពិសេស (១) កម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកម្មករដែលទទួលបានការការពារពិសេស (២)ការបញ្ឈប់ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេល ដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស និង(៣) សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពកម្មករ ដែលត្រូវ ទទួលបានការការពារតាមមធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ ” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧១/០៩- ហាយចិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៩/១០- ដុង ហារ) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិនិត្យថា កម្មករនិយោជិតទាំងពីរបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌ ទាំង ៣ ខាងលើដើម្បីទទួលបានដែរ ឬទេ?

លក្ខខណ្ឌទី១ ៖ កម្មករ ជី សាក់ឡា ជាបក្ខជនសម្រាប់ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ស្របតាមប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ហើយគាត់បានជាប់ឆ្នោតនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។ ដូចនេះ គាត់ស្ថិតក្នុងប្រភេទ កម្មករ ដែលទទួលបានការការពារពិសេស ។

លក្ខខណ្ឌទី២ ៖ និយោជកបានបញ្ឈប់គាត់នៅថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ពោលគឺក្នុងអំឡុង ៤៥ ថ្ងៃ ក្រោយពេលបោះឆ្នោត គឺក្នុងអំឡុងពេលដែលត្រូវទទួលបានការការពារ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៤០/១០-ម៉ែង យ៉ាន់) ។ នៅក្នុងសំណុំរឿង ៤០/១០-ម៉ែង យ៉ាន់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការ ការពារចំពោះបក្ខជន ដែលបានជាប់ឆ្នោតតូចទទួលបានយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន ៤៥ ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃបោះឆ្នោត ឬ អាចបន្តក្នុងរយៈពេលមួយសមរម្យ ដូចជាបន្តការពាររហូតដល់ថ្ងៃ ដែលពួកគាត់ដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកាលសហជីព ។

លក្ខខណ្ឌទី៣ ៖ សហជីពបានជូនដំណឹងទៅនិយោជកនៅក្រុមហ៊ុនអំពីបេក្ខភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីព នៅថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ និង នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ពោលគឺគាត់បានប្រើមធ្យោបាយ ទុកជាបានការនៅក្នុងការជូនដំណឹងនេះ ទៅនិយោជករួចហើយ ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌនេះត្រូវបានបំពេញ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅក្រោយថ្ងៃសវនាការ ពោលគឺនៅថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលបានទទួលកស្តីតាមពិនិយោជក ទាក់ទងនឹងការស្នើសុំបញ្ឈប់កម្មករ ជី សាក់ឡា ពីការងារទៅអធិការ ការងារ ។

ប្រការ២៥ នៃប្រកាស លេខ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា “ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់អំពីភាពដែលអាចទទួលយកបាន ភាពពាក់ព័ន្ធ ភាពសំខាន់ និង ទម្ងន់នៃកស្តីតាម និង មានសេរីភាព ក្នុងការកំណត់ឱ្យភាគីណាមួយលើកស្តីតាមមកបញ្ជាក់ទៀតផង ” ។



ក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីនិយោជកបានបញ្ឈប់លេខាធិការសហជីព ជី សាក់ឡា រួចទៅហើយ ដោយមិនបានធ្វើការស្នើសុំបញ្ឈប់រូបគាត់ទៅអធិការការងារទេ ។ ដោយឡែក នៅក្រោយ ថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានជូនភស្តុតាងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអំពីការស្នើសុំបញ្ឈប់កម្មករ ជី សាក់ឡា ពីការងារទៅអធិការការងារ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភស្តុតាងនេះមិនពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងអង្គហេតុ ណាមួយ ឬជាអ្វីដែលភាគីនិយោជកបានលើកឡើងនៅថ្ងៃសវនាការទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច មិនពិចារណាភស្តុតាងនេះទេ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ នៅក្នុងការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពរូបនេះទេ ។ ពោលគឺនិយោជកមិនបានគោរពទៅតាមនីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិត ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដែលបានទទួលការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមអ៊ុត លើកលែងតែកម្មករ ជី សាក់ឡា ម្នាក់ ប៉ុណ្ណោះ បានទៅធ្វើការនៅក្រុមគម្រូររួចហើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជក ទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ជី សាក់ឡា ចូលធ្វើការវិញនៅក្រុមគម្រូរ ដោយរក្សាជូននូវប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗ និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការងារដល់កម្មកររូបនេះ យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងអ្វីដែលគាត់ធ្លាប់បានទទួល នៅក្រុមអ៊ុតពីមុន ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញ សេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

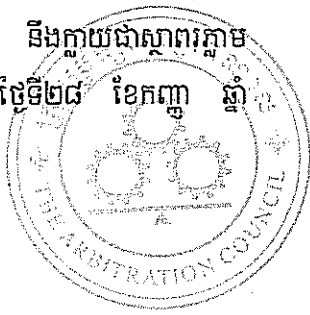
១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

ចំណុចវិវាទ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ជី សាក់ឡា ចូលធ្វើការវិញនៅក្រុមគម្រូរ ដោយរក្សាជូន នូវប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការងារដល់កម្មកររូបនេះ យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹង អ្វីដែលគាត់ធ្លាប់បានទទួលនៅក្រុមអ៊ុតពីមុន ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ និងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។



២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍: គ្មាន

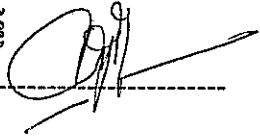
Handwritten signature

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ អ៊ុន សុផ្លី

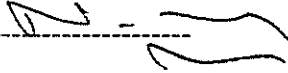
ហត្ថលេខា: _____



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ លីវ សុវណ្ណា

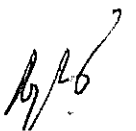
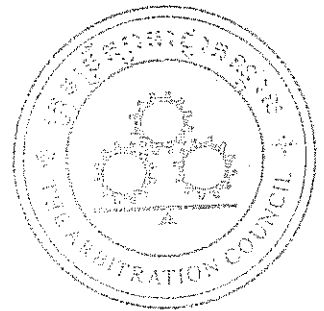
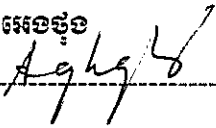
ហត្ថលេខា: _____



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ឈ្មោះ ៖ អ័រ អេង ម៉ុង

ហត្ថលេខា: _____



**យោងលំដំណាស់ទៅសេចក្តីសម្រេចនៃសំណុំរឿង សាមីណា
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុន សុខ្វី ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក**

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា “ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ មួយ ដែលត្រូវ ចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប ។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាព នឹងសេចក្តីសម្រេចតាម មតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ដំណាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តី បង្គាប់នោះ ” ។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុន សុខ្វី សូមផ្តល់នូវយោបល់ដំណាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥១/១២ - សាមីណា ដែលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ជី សាក់ឡា ចូល ធ្វើការវិញ ។ ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ អំពីមូលហេតុនៃការដំណាស់ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ ៖

នៅថ្ងៃសុក្រ ១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១២ និយោជកបានបញ្ជាក់អះអាងថា ការបញ្ឈប់លោក ជី សាក់ឡា ពីការងារនេះ ដោយសារ លោក ជី សាក់ឡា មិនគោរពតាមការចាត់ចែងរបស់និយោជក ហើយនៅពេលបញ្ឈប់នោះ លោក ជី សាក់ឡា ជាកម្មករធម្មតា (លិខិតក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២២/០២/២០១២ ជូនដំណឹងអំពីការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករ) និងមិនបានទទួលដំណឹងអ្វីពីសហជីពទេ ។

ចំណែកភាគីកម្មករវិញ បានអះអាងថា ៖ បានជូនដំណឹងពីការបោះឆ្នោតទៅឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី ០២.០២. ២០១២ វេលាម៉ោង ២ ៖០០ តាមរយៈសន្និសុខក្រុមហ៊ុន ២-៣នាក់ តែខ្លួនមិនបានដឹងថា សន្និសុខនោះ ពាក់អារអីទេ ហើយភាគីកម្មករបានដាក់ឯកសារបញ្ជាក់ថា ខ្លួនបានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកាលសហជីព តាំងពីថ្ងៃទី ១០.០២.២០១២ និង បានជូនដំណឹងតាមរយៈបុស្តីប្រៃសណីយ៍ នៅថ្ងៃទី ០៦.០២.២០១២ ហើយនៅលើបង្គាន់ដៃ ទទួលរបស់បុស្តីប្រៃសណីយ៍ មានបញ្ជាក់ថា ៖ បានទទួល ចុះថ្ងៃទី ០៥.០៣.២០១២ ។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីដាក់ឯកសារនៅត្រឹមថ្ងៃទី ១៤.០៣.២០១២ ហើយភាគីទាំងពីរបានដាក់ ឯកសារមកជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមកាលកំណត់ ដោយភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារមួយ ស្តីពីការសុំ បញ្ឈប់ការងារកម្មករ ជី សាក់ឡា ទៅអធិការការងារ ដោយសំអាងហេតុ ដូចខាងក្រោមនេះ (លិខិតក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី ១៣. ០៣.២០១២) ៖

- ១- កម្មករ ជី សាក់ឡា បានលើសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុនត្រង់ប្រការ៣ ចំណុចទី១ ហើយនិងលើស អនុសញ្ញារួម ត្រង់ប្រការទី ៧ ចំណុច ក ។
- ២- កម្មករ ជី សាក់ឡា ក្លែងឯកសារពេលចុះបញ្ជីកាលសហជីព គឺថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើតនៅក្នុងឯកសារក្រុមហ៊ុន គឺថ្ងៃ ០៤. ០៦ . ១៩៨០ ហើយលើឯកសារបញ្ជាក់សុំចុះបញ្ជីកាលសហជីព កើតថ្ងៃទី ០៤ .០៦ .១៩៨៥ ។



ដូច្នេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ៖

១- នៅពេលបញ្ឈប់ ក្រុមហ៊ុនត្រឹមតែបានដឹងថា លោក ជី សាក់ឡា ជាកម្មករធម្មតា (លិខិតក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី ២២. ០២.២០១២) ។

២- បន្ទាប់ពីថ្ងៃសវនាការ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីក្រុមហ៊ុនពិតជាបានដឹងថា លោក ជី សាក់ឡា ជា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ទើបនៅថ្ងៃទី ១៣.០៣.២០១២ ក្រុមហ៊ុនដាក់ពាក្យសុំបញ្ឈប់លោក ជី សាក់ឡា ស្របតាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

សេចក្តីរៀបរាប់ខាងលើនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ការវិនិច្ឆ័យត្រូវតែផ្អែកលើកំហុសរបស់លោក ជី សាក់ឡា ជា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលជាសមត្ថកិច្ចរបស់អធិការកិច្ចការងារ (តាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ការងារ) ដែលកន្លងមក ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលមិនដែលលើកយកមកពិចារណាទេ នៅពេលដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានដឹងថា ភាគី ក្រុមហ៊ុន បានដាក់ពាក្យប្តឹងសុំបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ។

ប៉ុន្តែ ក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានដឹងថា លោក ជី សាក់ឡា ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទេ គឺ ក្នុងអំឡុងពេលគិតពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការ (២២.០២.២០១២ ដល់ថ្ងៃទី ១៣.០៣.២០១២) ហើយ បន្ទាប់ពីថ្ងៃសវនាការ ទើបក្រុមហ៊ុនបានដឹង និងបានប្តឹងសុំបញ្ឈប់លោក ជី សាក់ឡា ទៅអធិការការងារ គឺថ្ងៃទី ១៣.០៣.២០១២ រហូតដល់មានសេចក្តីសម្រេចអនុញ្ញាតឱ្យបញ្ឈប់លោក ជី សាក់ឡា ពីអធិការការងារ ។

ដូច្នេះ ក្នុងនាមខ្ញុំជាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ខ្ញុំសូមធ្វើការបែងចែកលើសេចក្តីសម្រេច ជា ២ ផ្នែកគឺ៖

ផ្នែកទី១ ៖

-ពីថ្ងៃទី ២២.០២.២០១២ ដល់ថ្ងៃទី ១៣.០៣.២០១២ លោក ជី សាក់ឡា ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះ ទទួលបាននូវការពារពិសេសតាមច្បាប់ការងារ ២៨២ និងប្រកាស៣០៥ ប្រការ ៤ កថាខណ្ឌ២ វាក្យខណ្ឌ១ ។

ផ្នែកទី២ ៖

-ពីថ្ងៃទី១៤.០៣.២០១២ រហូតមានសេចក្តីសម្រេចពីអធិការការងារ ដែលជាសមត្ថកិច្ចដាច់មុខរបស់អធិការ ការងារ មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ការងារ ។

សន្និដ្ឋាន ៖

-ផ្នែកទី១ ៖ ខ្ញុំឯកភាពឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកចូលធ្វើការវិញ ក្នុងអំឡុងពីថ្ងៃទី២៣.០២.២០១២ រហូតដល់ថ្ងៃ មានសេចក្តីសម្រេចពីអធិការការងារ ដោយសារលោក ជី សាក់ឡា ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ។

-ផ្នែកទី២ ៖ ដោយសារការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ជាសមត្ថកិច្ចដាច់មុខរបស់ស្ថាប័នសាធារណៈ ដែលមានចែង ក្នុងមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ការងារ ដែលភាគីត្រូវគោរពអនុវត្តតាម ៖

១-ប្រសិនបើ លោក ជី សាក់ឡា គ្មានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់ទេ អធិការការងារនឹងបង្គាប់ មិនឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់លោក ជី សាក់ឡា ទេ ។




២-ប៉ុន្តែ បើលោក ជី សាក់ឡា មានកំហុសដូចតាមការចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុនមែន លោក ជី សាក់ឡា នឹងត្រូវអធិការការងារអនុញ្ញាតឱ្យបញ្ឈប់ លោក ជី សាក់ឡា ពីការងារ ជាក់ជាមិនខាន ។

ចំពោះឯកសាររបស់ភាគី នៅពេលអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យភាគីដាក់ឯកសារជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែពិចារណា ពីព្រោះវិធាន ៤ ចំណុច ៤ . ៥ នៃវិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចែងថា ៖ ក្រុម អាជ្ញាកណ្តាលអាចតម្រូវឱ្យភាគីមួយផ្តល់ភស្តុតាងតាមរយៈសាក្សី វត្តមាន ឬឯកសារផ្សេងៗ ។ ហើយក្នុងវិធាន ៤ ចំណុច ៤.៨ វិញ បានចែងថា ៖ ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចទាក់ទងនឹងដំណើរការរួមទាំងវិវាទលើនីតិវិធីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវផ្អែកលើការពិចារណា លើភាពយុត្តិធម៌ ដំណោះស្រាយវិវាទ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព... ។

ដូច្នេះ សំណុំរឿងនេះបានចូលមកក្នុងសមត្ថកិច្ចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មុននឹងមានបណ្តឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនទៅអធិការការងារ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចបង្គាប់ត្រឹមផ្នែកទី១ ហើយផ្នែកទី២ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល តប្បីទុកសិទ្ធិដែលជាសមត្ថកិច្ចដាច់មុខរបស់អធិការការងារ ដែលមានចែងមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ការងារ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ច្បាប់ការងារ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងលិខិតគតិយុត្តផ្សេងៗ មិនមានកំណត់សិទ្ធិនិយោជកឱ្យ ដាក់ពាក្យប្តឹងត្រឹមកម្រិតប៉ុន្មានថ្ងៃដែរ(សម្រាប់ការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព) ដូច្នេះ និយោជកនៅតែមានសិទ្ធិគ្រប់ពេលវេលាសម្រាប់ដាក់ពាក្យប្តឹងទៅអធិការការងារ នៅពេលណាដែលខ្លួនបានដឹងថា កម្មករដែលត្រូវបញ្ឈប់នោះជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២
ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល


អ៊ិន សុទ្ធី

