

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ៥៤/០៩ - យូ អេស អេ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ៣០ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : លី តៃសេង
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : ហួន ជុនឌី
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន យូ អេស អេ ថ្វីលីមីហ្វ្រែន (កម្ពុជា) ហ្គាឡុង ខូ អិលធីឌី
 អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
 ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៩៣ ១១៣ ឬ ០២៣ ៤២៥ ២៣៧ ទូរសារលេខ : ០២៣ ៤២៤ ២៣២
 តំណាងភាគីនិយោជក :

- ១- លោក ផល ផាត ប្រធានរដ្ឋបាល
- ២- លោក លីម ហ្គេច អា Shipping

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហគ្រាសសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ យូ អេស អេ
 អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ២៨បេ ផ្លូវលេខ ២២២ សង្កាត់បឹងកាំង ខណ្ឌដូនពេញ រាជធានីភ្នំពេញ
 ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៣៩ ៥២១ ទូរសារ : គ្មាន
 តំណាងកម្មករនិយោជិត :

- ១- កញ្ញា សូត្រ ចន្ទ មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ២- លោក ហៀម ម៉ុំ ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ ប្រចាំរោងចក្រ USA
- ៣- លោកហុក សេដ្ឋា លេខាធិការសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ USA

បញ្ជាអនុវត្ត

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- កម្មការិនីផ្នែកកាត់ព្រួយនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ១០០ភាគរយ នៅពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យឈប់សម្រាកពីការងារ ដោយហេតុថា នៅផ្នែកនេះមានការងារធ្វើ តែក្រុមហ៊ុនពុំបានផ្តល់ឱ្យកម្មការិនីធ្វើពេលក្រុមហ៊ុនដឹកទំនិញចេញ និងយកកម្មករផ្នែកអ៊ុតមកធ្វើការនៅកន្លែងកាត់ព្រួយ ។

- ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយ ជូនបងប្អូនផ្នែកកាត់ព្រួយបានឡើយ ដោយហេតុថា បងប្អូនកម្មការិនីផ្នែកនេះ ធ្វើការមិនទទួលខុសត្រូវលើការកិច្ចរបស់ខ្លួន ដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រគល់ឱ្យធ្វើ ពោលគឺទិន្នផលមានការថយចុះខ្លាំង ដែលក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើការតម្រូវតាមទិដ្ឋភាពបានឡើយ ។ ដូច្នោះ ក្នុងនាមថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន ចាំបាច់ត្រូវមានផែនការកែសំរួលក្នុងប្រព័ន្ធខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្ម ដើម្បីធានាដល់ការធ្វើឱ្យទាន់តាមតម្រូវការទិដ្ឋភាព និងធានាដល់ការងារកម្មករ កម្មការិនីទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុនឱ្យមានស្ថិរភាពការងារយូរអង្វែង ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ផ្នែកទីពីរ(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជា លេខ ២៨៦ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិទ្យាស្ថានស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

- លើកទី១: ថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១១:០០នាទី)



Handwritten signature

- លើកទី២: ថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ (វេលាម៉ោង ១០:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១១:៣០នាទី)

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៥ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងតាមទូរស័ព្ទរបស់កម្មករនិយោជិត ស្តីពីករណីកម្មកររំលោភកាត់ព្រួយចំនួន៤៣នាក់ (ចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងវិវាទផ្នែកលើរបាយការណ៍ពីក្រសួងការងារ) ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាក ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ។ នៅថ្ងៃដដែលនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមចំនួន០១ចំណុច ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០១ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ២៨៦ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៥។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សា លើករណីមិនសះជាចំនួន០១ចំណុចនេះ លើកទី ០១ នៅថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ វេលាម៉ោង០៨:០០នាទីព្រឹក និងលើកទី ០២ ថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ វេលាម៉ោង១០:០០នាទីព្រឹក ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការទាំងពីរលើករបស់អាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជានេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ឥស្សនកថា

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឥត្តកថា ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន យូ អេស អេ ជូនលោក ផល ផាត ជាប្រធានរដ្ឋបាល ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥។
- ៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន យូ អេស អេ ហ្គីលលីហ្សៀល (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦។
- ៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន យូ អេស អេ លេខ ២០៧៣ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨។



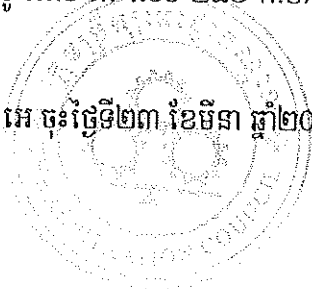
- ៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន យូ អេស អេ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ។
- ៦- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនដល់កម្មការិនីផ្នែកកាត់អំបោះ លើចំនួនកំណត់ គឺ ២៨០ Pes បើកាត់ លើសចំនួននេះ ទើបមានលុយលើស ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៧- តារាងរបាយការណ៍ប្រចាំថ្ងៃ ផ្នែកកាត់អំបោះ រោងចក្រ យូ អេស អេ ។
- ៨- បញ្ជីរាយនាមកម្មករចូលធ្វើការ ថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៩- បញ្ជីរាយនាមកម្មករចូលធ្វើការ ថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១០- បញ្ជីរាយនាមកម្មករចូលធ្វើការ ថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១១- បញ្ជីរាយនាមកម្មករចូលធ្វើការ ថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១២- បញ្ជីរាយនាមកម្មករដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យឈប់សម្រាកចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ថ្ងៃទី ២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ចូលវិញ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- លិខិតលេខ ៨៧៦ កប/អក/កវ. របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកប្រធានសហជីព សេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ យូ អេស អេ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី៣ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាលសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ យូ អេស អេ លេខ ៦៨០ កកបវ/ អក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤ ។
- ៣- លិខិតពឹងពាក់របស់កម្មករ-កម្មការិនី ផ្នែកវេចខ្ចប់ និងកាត់អំបោះ នៃក្រុមហ៊ុន យូ អេស អេ គោរព ជូន លោកប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្តីពីសំណើសុំជួយដោះស្រាយនូវ បញ្ហាដូចខាងក្រោម ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤- បញ្ជីរាយនាមកម្មករ-កម្មការិនី ជាសមាជិកសហជីពនៃក្រុមហ៊ុន យូ អេស អេ ធ្វើការគាំទ្រនូវការ ទាមទារខាងលើ ។
- ៥- របាយការណ៍ប្រចាំថ្ងៃផ្នែកកាត់អំបោះរោងចក្រ យូ អេស អេ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យូ អេស អេ លេខ ២៨៦ ក.ប/អក/ វ.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន យូ អេស អេ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។



Handwritten signature

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ២១៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ២១៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

អង្គបោះឆ្នោត

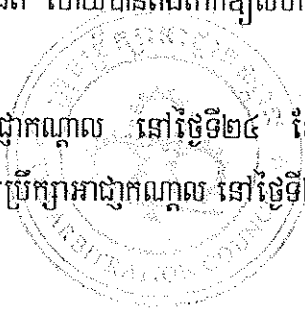
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន យូ អេស អេ បានបើកដំណើរការនៅឆ្នាំ១៩៩៩ ។ បច្ចុប្បន្ននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រមាណជា៥០៨នាក់ ។ ក្នុងនោះមានកម្មការិនីផ្នែកកាត់ព្រួយចំនួន៤២នាក់ ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនឱ្យឈប់សម្រាកពីការងារ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា រហូតដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- សហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ បានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមានចំនួន១៣០នាក់ ។

ចំណុចវិវាទ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយបន្ថែមឱ្យគ្រប់១០០ភាគរយដល់កម្មការិនីផ្នែកកាត់ព្រួយ(កាត់អំបោះ) ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យពួកគាត់ឈប់សម្រាកពីការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មការិនីផ្នែកកាត់ព្រួយចំនួន៤២នាក់ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ បន្ថែមឱ្យគ្រប់១០០ភាគរយ ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យពួកគាត់ឈប់សម្រាកពីការងារ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា រហូតដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ថា តើកម្មការិនីចំនួន៤២នាក់នេះ មានកម្មការិនីប៉ុន្មាននាក់ជាសមាជិកសហជីព និងកម្មការិនីប៉ុន្មាននាក់ដែលមិនមានជាសមាជិកសហជីព ហើយបានពឹងពាក់ឱ្យសហជីពជួយនោះទេ ។
- តាមភស្តុតាងរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុនដែលបានផ្តល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ និងភស្តុតាងរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលផ្តល់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែ



Handwritten signature

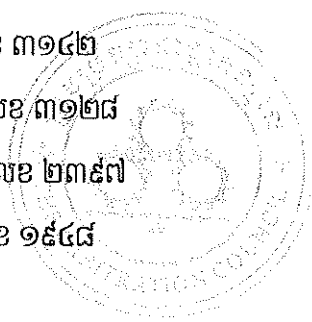
មេសា ឆ្នាំ២០០៩ បន្ទាប់ពីសវនាការលើកទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា កម្មការិនី ផ្នែកកាត់ព្រួយដែលជាសមាជិកសហជីពមានចំនួន១៤នាក់ និងកម្មការិនីផ្នែកកាត់ព្រួយ ដែលបានធ្វើការ ពីងពាក់សហជីពឱ្យជួយដោះស្រាយមានចំនួន១០នាក់ ដែលបានធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើពិចារណាដោះស្រាយ តែចំពោះកម្មការិនីផ្នែកកាត់ព្រួយចំនួន ២៤នាក់ប៉ុណ្ណោះ ។ កម្មការិនីទាំងនោះមានសរុបចំនួន២៤នាក់ ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម:

កម្មការិនីដែលជាសមាជិកសហជីព:

- ១. ចំរើន សុឡើន អត្តលេខ ៣១១៦
- ២. និត រស្មី អត្តលេខ ១៩៣៦
- ៣. នៅ ផាត អត្តលេខ ១៩៣២
- ៤. សុខ សុភ័ក្រ អត្តលេខ ១៩២០
- ៥. មឿន សារីត អត្តលេខ ៣១២២
- ៦. ផាត សុផា អត្តលេខ ១៩០៤
- ៧. ឈុន លីហុង អត្តលេខ ១៩២៣
- ៨. ម៉ាត់ លីហួស អត្តលេខ ៣១០៤
- ៩. ម៉ម ភឿន អត្តលេខ ៣១២៣
- ១០. ផេង សារីន អត្តលេខ ១៩១៦
- ១១. ទូច ស្រីដែត អត្តលេខ ៣១២៦
- ១២. អេន សារុន អត្តលេខ ១៩២៧
- ១៣. ម៉ន សុគន្ធារី អត្តលេខ ៣១២៦
- ១៤. សោម ស្រីមុំ អត្តលេខ ៣១២៩

កម្មការិនីដែលពីងពាក់សហជីព:

- ១. សិត កក្កនិកា អត្តលេខ ៣១៤៦
- ២. ឆិល សុភណ្ណី អត្តលេខ ៣១១៨
- ៣. អ៊ុន ស្រីមុំ អត្តលេខ ៣១៥៣
- ៤. លី សុម៉ាលី អត្តលេខ ៣១៤២
- ៥. ម៉ក់ សុខចេង អត្តលេខ ៣១២៨
- ៦. ស្មាន សាមប្រី អត្តលេខ ២៣៩៧
- ៧. យោគ សារី អត្តលេខ ១៩៤៨



Handwritten signature or mark.

៨. សិន ចាន់ទ័ន អត្តលេខ ៣១៤៣

៩. ជឺ សុមាលាប អត្តលេខ ៣១១៣

១០. ចន ស្រីមុំ អត្តលេខ ៣១៤៤

- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ ក្នុងអំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនីមួយៗសម្រាកនេះ គឺមិនមានការព្រមព្រៀង ឬជាកិច្ចព្រមព្រៀងអ្វីនោះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកកាត់ព្រួយ និងផ្នែកផ្សេងទៀតដូចជា ផ្នែកអ៊ុត ផ្នែកពិនិត្យ ឈប់សម្រាក ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ គឺកម្មករនិយោជិតយល់ព្រម ហើយក៏មិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងវិញដែរ ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនីមួយៗផ្នែកកាត់ព្រួយឈប់សម្រាក ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា រហូតដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩នេះ ពួកគាត់មិនយល់ព្រមទេ ពីព្រោះកម្មករនីមួយៗផ្នែកកាត់ព្រួយនេះ នៅមានការងារធ្វើ ហើយក្រុមហ៊ុនបានយកកម្មករនិយោជិតមួយចំនួននៅក្នុងផ្នែកអ៊ុត មកធ្វើការនៅកន្លែងកាត់ព្រួយ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនីមួយៗផ្នែកកាត់ព្រួយឈប់សម្រាក ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយនេះ ពីព្រោះកម្មករនីមួយៗផ្នែកកាត់ព្រួយធ្វើការ មិនទទួលខុសត្រូវលើភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រគល់ឱ្យធ្វើ និងមិនស្តាប់តាមការណែនាំរបស់ក្រុមហ៊ុន ធ្វើឱ្យទិន្នផលមានការថយចុះយ៉ាងខ្លាំង ដែលមិនអាចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារបានឡើយ ។ ហេតុនេះហើយក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ ត្រូវតែធ្វើការកែសម្រួលខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្ម ដើម្បីធានាដល់ការធ្វើការឱ្យទាន់តាមតម្រូវការទីផ្សារ ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនសម្រេចឱ្យកម្មករនីមួយៗនៅផ្នែកកាត់ព្រួយឈប់សម្រាក ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់ ដោយបញ្ជាក់ថា ក្នុងចំណោមកម្មករនីមួយៗផ្នែកកាត់ព្រួយនេះ មានកម្មករនីមួយៗចំនួនធំធេងធ្វើការបានទិន្នផលការងារធ្លាក់ចុះមែន ។ ប៉ុន្តែក៏មានកម្មករនីមួយៗចំនួនធំធេងធ្វើការបានទិន្នផលការងារកើនឡើងផងដែរ ។
- នៅក្នុងសារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារនៅក្នុងចំណុចទី៥បញ្ជាក់ថា "ក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់ថាឱ្យកម្មករនីមួយៗឈប់សម្រាក៥០%(ប្រាក់ឈ្នួល)សិន ក្រុមហ៊ុនចាំឱ្យប្រធានក្រុមពិនិត្យមើលកម្មករនីមួយៗ ដែលខិតខំធ្វើការ ឱ្យទូលធ្វើការវិញ ។ អ្នកដែលត្រូវឈប់សម្រាក៥០%(ប្រាក់ឈ្នួល) មានតែមួយចំនួនទេ ដែលមិនទទួលខុសត្រូវលើភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រគល់ឱ្យធ្វើ ពោល គឺទិន្នផលថយចុះ ។ "
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនីមួយៗផ្នែកកាត់ព្រួយធ្វើការមានទិន្នផលធ្លាក់ចុះ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ ក្រុមហ៊ុនខាតទៅហើយ ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូន៥០ភាគរយបន្ថែមឱ្យគ្រប់១០០ភាគរយ តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានឡើយ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការលើកទី២ថា មកដល់ថ្ងៃសវនាការលើកទី២នេះ កម្មការិនីដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យឈប់សម្រាកនោះ ក្រុមហ៊ុនបានចូលធ្វើការវិញអស់ហើយ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ។
- ប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនស្តីពីការដាក់ទោសវិន័យ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ចែងថា : " និយោជិត កម្មករដែលប្រព្រឹត្តិកំហុសដោយចេតនា និង មានភស្តុតាងជាក់ស្តែង ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការដាក់ទោសវិន័យទៅតាមកំរិត នៃទោសកំហុសនោះដូចតទៅ:

- កំហុសស្រាល: លើកទី០១ ត្រូវទទួលការអប់រំដោយផ្ទាល់មាត់ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្តល់ខ្លួន ។...
- កំហុសមធ្យម: លើកទី ០១ ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ.....
- កំហុសធ្ងន់ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។....."

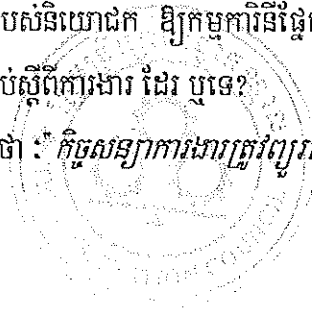
ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយបន្ថែមឱ្យគ្រប់១០០ភាគរយដល់កម្មការិនីផ្នែកកាត់ព្រុយ (កាត់អំបោះ) ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យពួកគាត់ឈប់សម្រាកពីការងារ

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានឱ្យកម្មការិនីផ្នែកកាត់ព្រុយឈប់សម្រាកពីការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា រហូតដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ ពីព្រោះកម្មការិនីផ្នែកកាត់ព្រុយ ធ្វើការមិនទទួលខុសត្រូវលើភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រគល់ឱ្យធ្វើ បណ្តាលឱ្យទិន្នផលមានការថយចុះយ៉ាងខ្លាំងដែលមិនអាចឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារបាន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានពិនិត្យភស្តុតាងរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុនដែលផ្តល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ និងភស្តុតាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលផ្តល់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ បន្ទាប់ពីសវនាការលើកទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មការិនីផ្នែកកាត់ព្រុយ ដែលជាសមាជិកសហជីពមាន ចំនួន១៤នាក់ និងកម្មការិនីផ្នែកកាត់ព្រុយ ដែលបានធ្វើការពីងពាក់សហជីពឱ្យជួយដោះស្រាយមានចំនួន១០នាក់ ដែលបានធ្វើការទាមទារ។ ហេតុនេះហើយ កម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទ មានតែកម្មការិនីផ្នែកកាត់ព្រុយ ចំនួន២៤នាក់ប៉ុណ្ណោះ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើសកម្មភាពរបស់និយោជក ឱ្យកម្មការិនីផ្នែកកាត់ព្រុយឈប់សម្រាកពីការងារ គឺជាការដាក់ទោសវិន័យមួយត្រឹមត្រូវ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី ៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ បានចែងថា : " កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយ



Handwritten signature or mark.

មូលហេតុដូចខាងក្រោម... ៧- ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតក្នុងមួយរយៈ ដោយមានមូលហេតុសមស្រប តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។ យោងតាមមាត្រា៧១ កថាខណ្ឌទី ៧ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដោយមូលហេតុវិន័យបានទេ ប្រសិនបើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមិនបានចែងពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដោយសារវិធានវិន័យនោះទេ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា និយោជកមិនអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដោយមូលហេតុវិន័យបានទេ ប្រសិនបើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមិនបានចែង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៤/០៤- ខេមបូឌា ស្តីពី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ៧០/០៤-ហណា ខេមបូឌា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរថា ច្បាប់ស្តីពីការងារបានផ្តល់ការអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុន ក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ និយោជកត្រូវឡើងដោយគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានឱ្យកម្មករនីមួយៗកាត់ព្រួយឈប់សម្រាកពីការងារមួយរយៈ ដោយមូលហេតុពួកគាត់ធ្វើការមិនទទួលខុសត្រូវលើភារកិច្ចរបស់ខ្លួន បណ្តាលឱ្យទិន្នផលការងារធ្លាក់ចុះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនីមួយៗឈប់សម្រាកមួយរយៈ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យ ៥០ភាគរយនេះ ជាការដាក់ទោសខាងវិន័យ ដែលការចាត់វិធានខាងវិន័យនេះ មិនមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ ជាហេតុធ្វើឱ្យការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនមិនមានមូលហេតុសមស្រប ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា៧១ កថាខណ្ឌទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។ ដូច្នេះ សកម្មភាពរបស់និយោជកក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនីមួយៗកាត់ព្រួយនេះ មិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។

មាត្រា៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែ កាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និង កាតព្វកិច្ច ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទបញ្ញត្តិផ្សេង ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងករណីមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនស្របច្បាប់កើតឡើង គឺចាត់ទុកដូចជា គ្មានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកើតឡើង ហើយមាត្រា៧២ កថាខណ្ឌទី១ ខាងលើ ក៏មិនត្រូវយកមកអនុវត្តបានដែរ ចំពោះករណីដូច្នោះ។ ហេតុនេះហើយ ទោះបីក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនីមួយៗកាត់ព្រួយឈប់សម្រាកពីការងារ (ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនស្របច្បាប់) ចាប់ពីថ្ងៃទី ១៩ ខែមីនា រហូតដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយក៏ដោយ ក៏មិនមានសុពលភាពក្នុងការអនុវត្តបានដែរ ពីព្រោះផ្ទុយនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

លើសពីនេះ យោងតាមប្រការ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្តីពីការដាក់ទោសវិន័យ ចុះថ្ងៃទី



០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ចែងថា : "និយោជិត កម្មករដែលប្រព្រឹត្តិកំហុសដោយចេតនា និងមានភស្តុតាងជាក់ស្តែង ក្រុមហ៊ុន និងធ្វើការដាក់ទោសវិន័យទៅតាមកំរិត នៃទោសកំហុសនោះ ដូចតទៅ:

- កំហុសស្រាល: លើកទី ០១ ត្រូវទទួលការអប់រំដោយផ្ទាល់មាត់ និង មានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្តល់ខ្លួន ។...
- កំហុសមធ្យម: លើកទី ០១ ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ.....
- កំហុសធ្ងន់ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។...."

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការធ្វើការមិនទទួលខុសត្រូវលើភារកិច្ចរបស់កម្មករវិនី ផ្នែកកាត់ព្រួយ ជាហេតុបណ្តាលឱ្យទិន្នផលមានការថយចុះ អាចចាត់ទុកថា ជាការប្រព្រឹត្តិកំហុសមួយ។ ដូចនេះ ភាគីនិយោជកគួរតែបានចាត់វិធានការវិន័យ ដូចមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា ភាគីនិយោជកបានចាត់វិធានការវិន័យដូចមានចែងក្នុងប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដល់កម្មករវិនីផ្នែកកាត់ព្រួយទេ ក្រៅតែពីឱ្យកម្មករវិនីផ្នែកកាត់ព្រួយទាំងនោះឈប់សម្រាកពីការងារនេះ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាភាគី និយោជកខកខានមិនបានគោរពតាមនីតិវិធីដាក់វិន័យដូចមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួននោះទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចាត់ទុកដូចគ្មានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកើតឡើង ហើយក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ១០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ។

តាមអង្គហេតុ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត រួចហើយ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយ បន្ថែមឱ្យគ្រប់១០០ភាគរយ ដល់កម្មករវិនីផ្នែកកាត់ព្រួយ ទាំង២៤នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យឈប់សម្រាកពីការងារ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា រហូត ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ បន្ថែមឱ្យគ្រប់១០០ភាគរយ ដល់កម្មករវិនីផ្នែកកាត់ព្រួយ ទាំង២៤នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យឈប់សម្រាកពីការងារពីថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា រហូតដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យដីសាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។



Handwritten signature

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **លី តៃសេង**

ហត្ថលេខា: _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ហួន ជុនធី**

ហត្ថលេខា: _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឃា**

ហត្ថលេខា: _____

