



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ២៨/០៧ - ដេហ្វាង ហ្គាមិន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ១០ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាធរកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាធរកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **លីវ កិរម្យ**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **គង់ ផល្លៈ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ដេហ្វាង ហ្គាមិន ខុអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : អាគារលេខ២៨-២៩ សួនកណ្តឌីយ៉ា សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០២៣ ៧២០ ៦១៧ ទូរសារ : គ្មាន

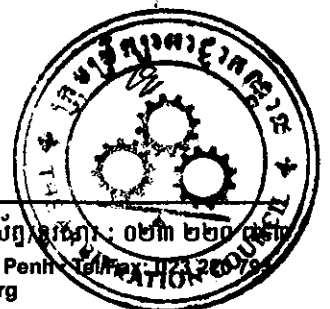
តំណាងភាគីនិយោជក :

១-លោក Kim Num Jum

នាយកចាត់ការទូទៅ

២-លោក សៀត រាម

អ្នកបកប្រែ



២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា និង សហជីពកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រដេហ្វារាខ**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៣០ សេ សង្កាត់បឹងកេងកង ៣ ខណ្ឌ ប្រសិទ្ធភាព រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៦៥៧ ៥៥៦

លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ឃឹន សាខន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

២- លោក ជុំ វិទ្ធី ប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ ដេហ្វារាខ

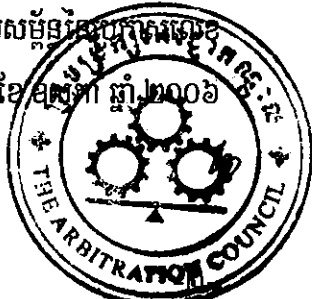
បញ្ហាគុលវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ជូនដូរឱ្យមិនសមជា)

- ១- សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់១៨ខែម្តង ។ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការពិភាក្សាជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំក្រុមហ៊ុនសិន ទើបធ្វើការជាមួយសហជីពតាមក្រោយ ។
- ២- សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់រង្វាន់ ៥ ដុល្លារក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់មានចុះពី១ថ្ងៃទៅ៣ថ្ងៃ ។ ដោយឡែកក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំនេះឡើយ ពោលគឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ៣- សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក លោក ជុំ វិទ្ធី ដែលជាប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រដេហ្វារាខចូលធ្វើការវិញ ដោយមូលហេតុថាការបញ្ឈប់ពីការងារនេះគឺក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងដោយរូបលោកបានបង្កើតសហជីពនិងបានចូលរួមធ្វើកូដកម្មកាលពីថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជក បញ្ជាក់ថាមិនអាចទទួលយកលោក ជុំ វិទ្ធី ចូលធ្វើការវិញទេ ដោយហេតុថាលោក ជុំ វិទ្ធី បានអវត្តមានគ្មានច្បាប់ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី២៧ខែកុម្ភៈឆ្នាំ២០០៧ រហូតដល់ ថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនចាត់ទុកថាលោក ជុំ វិទ្ធីបានបោះបង់ចោលការងារដោយខ្លួនឯង ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកម្ពុជា

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកម្ពុជាទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកម្ពុជា លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកម្ពុជាដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកម្ពុជាលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៦ (អាណត្តិទីបួន) ។



ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះដានិងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះដា លេខ ២៥៣ ក.ក.ប.វ/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិទ្យុស្ថាន សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

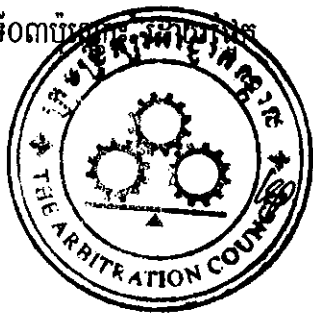
កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : - ថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១៧:០០ នាទី) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងពីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអនៃកូឡូការងារ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សារជាលើកចុងក្រោយនៅ ថ្ងៃទី ០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ដោយបានលទ្ធផលសះដាច់នួន ១៩ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ២២ចំណុច ។ ចំណុច មិនសះដាច់នួន០៣ចំណុចដែលនៅសល់បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និង ភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រមកសវនាការ និង ធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះដាច់នួន ០៣ចំណុច នេះនៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការ កោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចមិនសះដាច់នួន ០៣ ចំណុច ដែលមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះដាច់របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារនោះដោយទទួលបានលទ្ធផលសះដានិង គ្នាចំនួន០២ចំណុចគឺចំណុចទី១ និងចំណុចទី២ (សូមមើលកិច្ចព្រមព្រៀងនៅផ្នែកនៃការរកឃើញអង្គហេតុ) ។ ហេតុនេះហើយនៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាតែលើចំណុចទី០៣ចំណុចដែលនៅសល់ លើកស្តុតាងនិងការឆ្លើយបំភ្លឺរបស់ភាគីនៅក្នុងសវនាការដូចខាងក្រោម:



ឧត្តរក្រឹត្យ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឧត្តរក្រឹត្យ ដែលក្រុមអាជ្ញាធរសម្របសម្រួលការដោះស្រាយវិវាទ

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល២ខែរបស់លោក ជុំ វិទ្ធី
- ២- សេចក្តីប្រកាសរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៧ ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារលោក ជុំ វិទ្ធី
- ៣- លិខិតលាលែងពីសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន០៨នាក់ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៧

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត : គ្មាន

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ដេហ្វាង លេខ ២៥៣ ក.ក.ប.វ/អក/វក. របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៧ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការជូនដំណឹងវិវាទការងាររួមចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៧ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១២០ កកបវ/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១២១ កកបវ/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។

ការកម្រិតស្នូលស្នូល:

- រោងចក្រ ដេហ្វាងមានទីតាំងនៅ អាគារលេខ២៨-២៩ សួនកាណាឌីយ៉ា សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួន៥៥០នាក់ ។
- ផ្នែកលើកំណត់ហេតុជូនដំណឹងចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា និង សហជីពកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រដេហ្វាងជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះមានកម្មករពាក់ព័ន្ធចំនួន៥០នាក់ ។

ចំណុចទី១: ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ចំនួន១៨ខែម្តង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតឯកភាពតាមការអនុវត្តច្បាប់របស់ក្រុមហ៊ុនដែលអនុវត្តចុងខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ មក គឺកិច្ចសន្យា



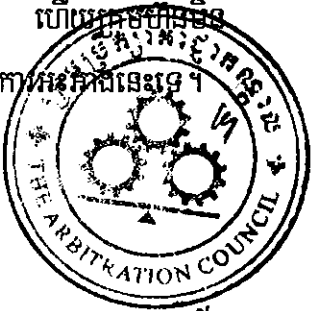
ដំបូងមានចិរវេលា ៣ខែ បន្ទាប់មក មានចិរវេលា៦ខែ និង បន្ទាប់មកទៀតមានចិរវេលា៩ខែ ។

ចំណុចទី២: ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់ដុល្លារនៅដៃដែលក្នុងករណីកម្មករមានចុះពី១ថ្ងៃ ទៅ៣ថ្ងៃ

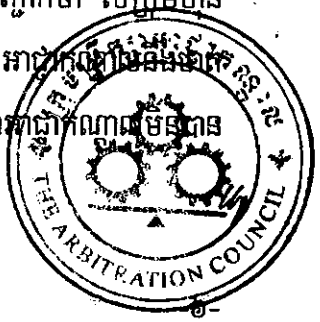
- ភាគីកម្មករនិយោជិតនិងក្រុមហ៊ុនឯកភាពអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុននឹងពិចារណាតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ។

ចំណុចទី៣: ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ជុំ វិទ្ធី ចូលធ្វើការវិញ

- លោក ជុំ វិទ្ធី បញ្ជាក់ថាលោកបានធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនដំបូងប្រហែលនៅក្នុងខែឧសភាឆ្នាំ២០០៦ ។ កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោកធ្វើចុងក្រោយជាមួយក្រុមហ៊ុនមានចិរវេលា២ខែ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។ លោក ជុំ វិទ្ធី មានមុខងារជាមេកូរ៉ែហើយ ទទួលបានប្រាក់ខែ ចំនួន១៤០ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានជំទាស់និងការលើកឡើងនេះទេ ។
- លោក ជុំ វិទ្ធី បញ្ជាក់ថាលោកបានជាប់ឆ្នោតជាប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រដេហ្វាង ប៉ុន្តែ សហជីពលោកមិនទាន់បានដាក់សំណុំលិខិតចុះបញ្ជីការនៅក្រសួងការងារទេ ។ លោក ជុំ វិទ្ធី មិនចាំកាល បរិច្ឆេទនៃការបោះឆ្នោតសហជីពទេ ។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់ថា លោក ជុំ វិទ្ធី ជាប្រធានសហជីពមែន ។
- តំណាងសហព័ន្ធសហជីពបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាថា សហជីពមិនទាន់បានដាក់សុំចុះបញ្ជីកាលសហជីពទេ ។ នៅក្នុងសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្នើឱ្យសហជីពបញ្ជូនឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអស់មកឱ្យ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបញ្ជាក់ថា បើសហជីពមិនបញ្ជូនឯកសារមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមការតម្រូវទេ នោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងចាត់ទុកថាភាគីគ្មានឯកសារ ។ ប៉ុន្តែរហូតមកដល់ថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានទទួលភស្តុតាងពីភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបញ្ជាក់ថាខ្លួនបានផ្តល់ព័ត៌មានទៅក្រសួង ការងារពីសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព បេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងសមាជិក ស្ថាបនិកសហជីពទេ ។
- លោក ជុំ វិទ្ធី បញ្ជាក់ថា សហជីពបានជូនដំណឹងក្រុមហ៊ុនអំពីការបង្កើតសហជីពនៅថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ ។ នៅព្រឹកថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ ក្រុមហ៊ុនបានហៅលោកឱ្យទៅជួប ហើយបើក ប្រាក់ខែឱ្យលោកសម្រាប់ការងារពីថ្ងៃទី០១ ដល់ថ្ងៃទី២៦ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ ហើយក្រុមហ៊ុនមិន អនុញ្ញាតឱ្យលោកចូលរោងចក្រចាប់ពីថ្ងៃនោះមក ។ និយោជកមិនបានជំទាស់និងការងារនេះទេ ។



- លោក ជុំ វិទ្ធិ បញ្ជាក់ថាកម្មករទាំងអស់ប្រហែល៣០នាក់បានចូលរួមធ្វើកូដកម្មគាំទ្រលោកនៅសៀម ថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៧ បន្ទាប់ពីដឹងថាក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ ។ លោក ជុំ វិទ្ធិ បញ្ជាក់ ថាកម្មករបន្តធ្វើកូដកម្មគាំទ្រលោកនៅថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ ។ ក្រុមហ៊ុនឆ្លើយតបថា លោក ជុំ វិទ្ធិ ដឹកនាំកម្មករធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់ ។
- លោក ជុំ វិទ្ធិ បញ្ជាក់ថាលោកព្យាយាមចូលធ្វើការវិញនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុន មិនអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ចូលធ្វើការវិញទេ ។ និយោជកមិនបានជំទាស់នឹងការអះអាងនេះទេ ។
- តំណាងសហព័ន្ធសហជីពនិងលោក ជុំ វិទ្ធិ បញ្ជាក់ថា បន្ទាប់ពីកូដកម្មចប់និយោជកបាននាំកម្មករចំនួន ប្រហែល ១០នាក់ ទៅធ្វើលិខិតលាលែងពីសហជីពនៅមុខទីស្នាក់ការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា ។ និយោជកមិនបានជំទាស់នឹងការអះអាងនេះទេហើយថែមទាំងបានបញ្ជាក់ថាសមាជិកដែលនៅសល់ក៏បាន លាលែងពីសហជីពអស់ហើយ ។
- សហជីពបញ្ជាក់ថា សហជីពមានសមាជិក៦៤នាក់ប៉ុន្តែមិនបានបង្ហាញឈ្មោះដល់ក្រុមហ៊ុននិងក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានសមាជិកសហជីពចំនួន៨នាក់បានលាលែងពី សហជីពយោងតាមលិខិត ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៧ ។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថាមូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក ជុំ វិទ្ធិ ពីការងារមកពីលោកដឹកនាំកូដកម្មខុស ច្បាប់ ព្យាយាមបង្កើតសហជីព និងព្យាយាមទាក់ទាញកម្មករឱ្យចូលរួមសហជីព ដោយផ្តល់ជាប្រាក់ខែ ចំនួន៣០ដុល្លាក្នុងមួយខែដល់កម្មករណាដែលចូលសហជីពដូចជាករណីលោក ស៊ី ស៊ាវ ជាដើម ។ លោក ជុំ វិទ្ធិ មិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ ។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនមិនបានជូនដំណឹងទៅលោក ជុំ វិទ្ធិ ជាមុនទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់នេះ ។ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានទទួលការអនុញ្ញាតពីនាយកដ្ឋានវិវាទការងារជាមុនដែរ មុននឹងបញ្ឈប់លោក ជុំ វិទ្ធិ ។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនបានដាក់ពាក្យសុំបញ្ឈប់លោក ជុំ វិទ្ធិ ទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៅ ថ្ងៃទី១៥ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០០៧ បន្ទាប់ពីបានចូលរួមដោះស្រាយវិវាទនេះនៅ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៅថ្ងៃទី១២ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ច្បាប់ចម្លងនៃពាក្យស្នើសុំនោះ និង ឯកសារមួយចំនួន ទៀត ដូចជាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន វិញ្ញាបនប័ត្រចុះ បញ្ជីការពាណិជ្ជកម្ម មកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបញ្ជាក់ថា បើក្រុមហ៊ុន មិនបញ្ជូនឯកសារមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមការតម្រូវទេនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងដាក់ ទុកថាភាគីគ្មានឯកសារ ។ ប៉ុន្តែរហូតមកដល់ថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបាន ទទួលភស្តុតាងពីភាគីក្រុមហ៊ុនឡើយ ។



ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចទី១: ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់ចំនួន១៨ខែម្តង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនធ្វើការពិចារណាទេព្រោះភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាហើយ ។

(សូមមើលផ្នែកនៃការរកឃើញអង្គហេតុ)

ចំណុចទី២: ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាបាក់ធូលនិងប្រាក់ដុល្លារនៅដដែលក្នុងករណីកម្មករមានចុះពី១ថ្ងៃទៅ៣ថ្ងៃ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនធ្វើការពិចារណាទេព្រោះភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាហើយ ។

(សូមមើលផ្នែកនៃការរកឃើញអង្គហេតុ)

ចំណុចទី៣: ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ជុំ វិទ្ធី ចូលធ្វើការវិញ

ក្នុងករណីនេះកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ជុំ វិទ្ធី ចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់នោះមានការរើសអើងសហជីព ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះដូចខាងក្រោម:

១- តើលោកជុំ វិទ្ធីជាកម្មករដែលទទួលបានការការពារពិសេសឬអត់?

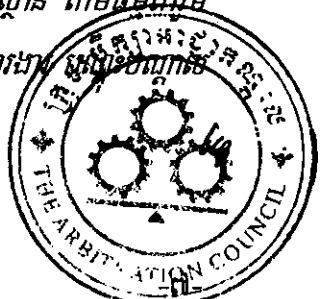
២- តើការបញ្ឈប់លោក ជុំ វិទ្ធីស្របតាមច្បាប់ការងារដែរឬទេ?

១- តើលោកជុំ វិទ្ធីជាកម្មករដែលទទួលបានការការពារពិសេសឬអត់?

ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងវិធានស្តីពីការងារនានាបានកំណត់ថា នៅក្នុងករណីខ្លះ កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនអាចទទួលបានការការពារពិសេសទាក់ទងនឹងនីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់ពីការងារ ។ ដូច្នេះ នៅក្នុងចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើពាក្យ "ការការពារពិសេស" នេះដើម្បីបង្ហាញថាតើលោក ជុំ វិទ្ធី ទទួលបានការការពារពិសេសនេះដែរឬទេ?

កថាខណ្ឌ ១ នៃ មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិកិច្ច ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើបានលុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។..."

ប្រការ៧ នៃប្រកាសលេខ៣១៣ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ប្រតិបត្តិកិច្ច និង សហជីពចែងថា "អ្នកដឹកនាំសហជីពសំខាន់០៣រូបនៅក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន តាមរយៈការមាន ប្រធាន អនុប្រធានទី១ និងលេខាធិការទី១ ដែលបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងបុរេសិទ្ធិសម្បទា ត្រូវទទួលបានការការពារពិសេសបញ្ឈប់ដូចប្រតិបត្តិកិច្ចដែរ ។"



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងសងខាងបានឯកភាពគ្នាថា លោក ជុំ វិទ្ធិ បានជាប់ឆ្នោតជាប្រធានសហជីព កម្មករកម្ពុជា នៅរោងចក្រដេហ្វាង ។

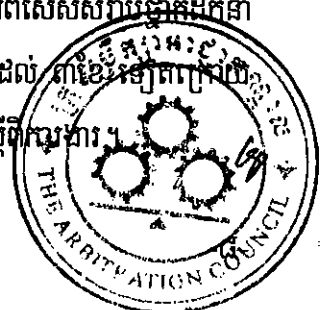
កថាខណ្ឌ ១ នៃប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីភាព ជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចែងថា “ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាស្ថាបនិក ឬ កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះក្នុង ពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីត្រូវបានការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូត ដល់ ៣០ ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីកាសហជីព ។”

កថាខណ្ឌ ២ នៃប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ៣០៥ ដដែលនេះចែងថា “ផ្អែកលើពេលកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌខាង លើការការពារនេះត្រូវបានផ្តល់ឱ្យអ្នកដឹកនាំសហជីព០៣នាក់ ក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២៨២ និង ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។...ដើម្បីទទួលបាននូវការការពារ នេះសហជីពត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជក អំពីឈ្មោះ អ្នកដែលត្រូវទទួលបានការការពារតាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ ។ សេចក្តីចម្លងមួយច្បាប់នៃការជូនដំណឹង នេះត្រូវធ្វើទៅក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។”

យោងកថាខណ្ឌ ១ នៃប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពិសេសតាមមាត្រា នេះ មាន **កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជាស្ថាបនិក ឬ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីព**។ ការការពារនេះមានចាប់តាំងពីពេលសហជីពបានដាក់លិខិតស្នើសុំចុះបញ្ជីកា រហូតដល់៣០ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃ ការចុះបញ្ជីកាសហជីព ។

កថាខណ្ឌ ២ នៃប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ខាងលើ ចែងថា “ផ្អែកលើពេលកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌទី១ខាង លើការការពារនេះត្រូវបានផ្តល់ឱ្យអ្នកដឹកនាំសហជីព ០៣ នាក់ ក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២៨២ និង២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។...ដើម្បីទទួលបាននូវការការពារនេះ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលបានការការពារតាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបាន ការ ។ សេចក្តីចម្លងមួយច្បាប់នៃការជូនដំណឹងនេះត្រូវធ្វើទៅក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ។”

ផ្អែកលើ កថាខណ្ឌ ២ នៃប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃប្រការនេះមានន័យថា ការការពារពិសេសសំរាប់អ្នកដឹកនាំ សហជីពក៏ចាប់ផ្តើមនៅពេលសហជីពបានដាក់លិខិតស្នើសុំចុះបញ្ជីកាផងដែរ ហើយបន្តរហូតដល់ ៣០ ថ្ងៃ ក្រោយ ពេលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួនដូចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។



ផ្អែកលើកថាខណ្ឌ ទី១ និងទី២ នៃប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ខាងលើ ក្នុងសំណុំរឿងនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាការទទួលបានការការពារពិសេស អាចកើតមានឡើងបានលុះត្រាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌចំនួន៤ គឺ :

- លក្ខខណ្ឌ (ក) : កម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេសដោយ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- លក្ខខណ្ឌ (ខ) : សហជីពបានជូនដំណឹងតាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលអាចយកជាការបានទៅនិយោជកអំពី សមាសភាពកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេសនេះ ។
- លក្ខខណ្ឌ (គ) : សហជីពបានបញ្ជូនច្បាប់ចម្លងនៃលិខិតជូនដំណឹងនិយោជកនោះទៅក្រសួងការងារនិង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។
- លក្ខខណ្ឌ(ឃ) : សហជីពបានដាក់លិខិតសុំចុះបញ្ជីការទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងាររួចហើយ ។

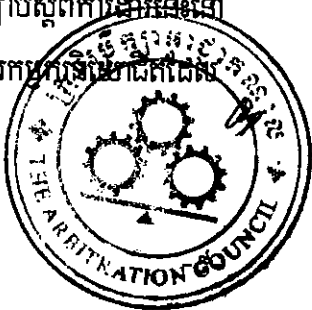
ក្នុងករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពន្យល់ថាតើករណីលោកជុំ វិទ្ធី នេះសហជីពបានបំពេញតាម លក្ខខណ្ឌទាំង៤ខាងលើដែរឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លក្ខខណ្ឌ (ក) ត្រូវបានបំពេញព្រោះ លោក ជុំ វិទ្ធី ជាប្រភេទ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេសដោយសារលោកជាប់ឆ្នោតជាប្រធានសហជីព ។ លក្ខខណ្ឌ (ខ) ត្រូវបានបំពេញព្រោះសហជីពបានជូនដំណឹងទៅនិយោជកពីសមាសភាពរបស់លោក ជុំ វិទ្ធី ក្នុងសហជីព ។ ប៉ុន្តែលក្ខខណ្ឌ (គ) និង (ឃ) មិនត្រូវបានបំពេញទេ ដោយសារសហជីពមិនបានបញ្ជូនច្បាប់ចម្លងនៃលិខិតជូន ដំណឹងនិយោជកនោះទៅក្រសួងការងារនិង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ, និង សហជីពមិនបានដាក់លិខិតសុំចុះបញ្ជីការ ទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារឡើយ ។

សរុបសេចក្តីមក សហជីពមិនបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌនីតិវិធីចាំបាច់តាមផ្លូវច្បាប់ដើម្បីឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ទទួលបាននូវការការពារពិសេសច្បាប់ឡើយ ។ ហេតុដូច្នេះ លោក ជុំ វិទ្ធី មិនបានទទួលការការពារពិសេសច្បាប់ទេ ។

២-តើការបញ្ឈប់លោក ជុំ វិទ្ធីស្របតាមច្បាប់ការងារដែរឬទេ?

ទាក់ទងនឹងក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែល ទទួលបានការការពារពិសេសដោយច្បាប់ស្តីពីការងារនេះទៅ ក្នុងសេចក្តីសំរេចក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចាត់ទុកការបញ្ឈប់ពីការងារកម្មករនិយោជិតដែល



ទទួលបានការការពារយ៉ាងពិសេសជាមោឃៈ ហើយសំរេចឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតនោះចូលទៅធ្វើ
ការវិញបើនិយោជកមិនបានអនុវត្តតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការការងារក្នុងការបញ្ឈប់
កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពិសេសដោយច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿង
លេខ ០២/០៤-សណ្ឋាគារ កាំបូឌីយ៉ាណា ត្រង់ចំណុចវិវាទទី១, សំណុំរឿងលេខ ១៧/០៤- ឈ្មួញវិយូ ត្រង់ចំណុច
វិវាទទី ១) ។

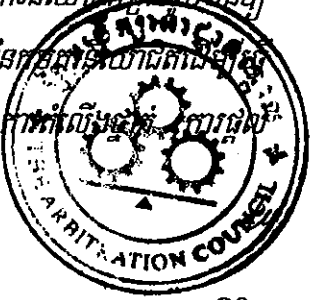
នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់ លោក ជុំ វិទ្ធីជាប្រធានសហជីពដែល ទើបជាប់ឆ្នោតក្នុង
អំឡុងពេលលោក ជុំ វិទ្ធី ទទួលបានការការពារពិសេស ។ ក៏ប៉ុន្តែផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាលបានរកឃើញថា សហជីព (លោក ជុំ វិទ្ធី)មិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌ ទាំង៤ ដែលតម្រូវដោយប្រការ៤
នៃប្រកាសលេខ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ខាងលើ ដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេស
ឡើយ ។ ហេតុដូច្នេះនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការសុំការអនុញ្ញាតជាមុនពីនាយកដ្ឋានវិវាទការងារក្នុងការបញ្ឈប់
លោក ជុំ វិទ្ធី ពីការងារឡើយ ។

ទោះបីជាលោក ជុំ វិទ្ធី មិនមែនជាកម្មករដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេសទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់
ពីការងារក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថាតើនិយោជកបានបញ្ឈប់លោក ជុំ វិទ្ធី ត្រឹមត្រូវតាម
ច្បាប់ដែរឬទេ?

មាត្រា១២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "រៀងរាល់ថ្ងៃមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬ
អត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈ ជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រី និងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិ
ទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេស និងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជក
ណា ម្នាក់អាចយកបញ្ជា ...ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីពដើម្បីជា
លេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពី ... វិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ។"

បន្ថែមពីលើមាត្រា១២នេះ មាត្រា៣៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិ
នៃមាត្រា១២ ត្រូវផ្តន្ទាទោស ពិន័យជាប្រាក់ពីបុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ
ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារ ពីប្រាំមួយថ្ងៃ ទៅមួយខែ ។"

ដូចគ្នានេះដែរ មាត្រា២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករ
យកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិតដើម្បីធ្វើ
ការសំរេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និងបែងចែកការងារ ការកំលាំងកម្លាំង ការផ្តល់
ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ ។"



បន្ថែមពីលើមាត្រា ២៧៩នេះទៀត មាត្រា៣៧៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "អ្នកប្រតិបត្តិស្ថានីយ និង...មាត្រា ២៧៩... ត្រូវផ្ដន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់កម្រិតមួយថ្ងៃទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវផ្ដន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃទៅមួយខែ ឬទោសណាមួយក្នុងចំណោមទោសទាំងពីរ ។"

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបញ្ជាឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ចូលធ្វើការវិញប្រសិនបើការបញ្ឈប់នោះទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព ។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់សំណុំរឿងលេខ ១០/០៣- ហ្សាក់ស៊ីនតិច ត្រង់ចំណុចទី ៤, សំណុំរឿងលេខ ៤១/០៤-មីកាសា ត្រង់ចំណុចទី ១, សំណុំរឿងលេខ ១៧/០៧-ឆាមតិចថាយ ត្រង់ចំណុចទី ១ ។)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់ខាងលើដែរ ។ ដូចគ្នានេះដែរ ក្នុងករណីនេះនិយោជកបានបញ្ឈប់លោក ជុំ វិទ្ធី ដោយមូលហេតុមកពីលោក ជុំ វិទ្ធីបានព្យាយាមបង្កើតសហជីពនិងចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ។

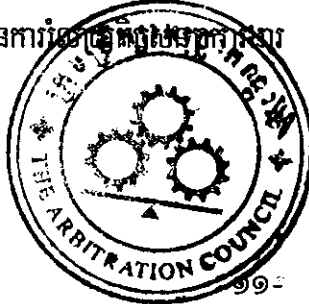
ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ក្នុងការបញ្ឈប់លោក ជុំ វិទ្ធី ពីការងារនេះ និយោជកមិនបានគោរពតាមខ្លឹមសារនៃ មាត្រា១២ និងមាត្រា២៧៩ (ហាមឃាត់ការរើសអើងសហជីព) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើឡើយ ព្រោះមាត្រាទាំង ២ នេះហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដោយហេតុផលសកម្មភាពសហជីពរបស់គាត់ឡើយ ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ ឃើញថានិយោជកមិនបានបញ្ឈប់លោក ជុំ វិទ្ធី ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ព្រោះនិយោជកបានបំពានមាត្រា១២ និង មាត្រា២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ។

ប៉ុន្តែនៅក្នុងករណីនេះ កិច្ចសន្យារបស់លោក ជុំ វិទ្ធី ជាកិច្ចសន្យាដែលមានចរិវេលាកំណត់ដែលត្រូវផុតរលត់នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ គឺមុនថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទៀត ។ ហេតុនេះហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងពិចារណាលើករណីនេះដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា ៧៣នៃច្បាប់ការងារចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចរិវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានូវពេលដល់កាលកំណត់ ។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា ។..."

ផ្អែកលើមាត្រា៧៣នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យារបស់លោក ជុំ វិទ្ធី ដល់ពេលផុតរលត់ហើយដូចនិយោជកអាចបញ្ឈប់ការងារលោក ជុំ វិទ្ធីបានផ្អែកតាមគោលការណ៍នៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ មានចរិវេលាកំណត់ ។



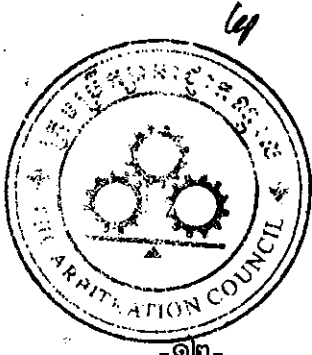
ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះនិយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យារបស់លោក ជុំ វិទ្ធី ដោយសារតែលោក ជុំ វិទ្ធី បានព្យាយាម
បង្កើតសហជីព ដែលផ្ទុយពីមាត្រា១២ និងមាត្រា២៧៩នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលហាមឃាត់ការផ្តាច់ឬការមិនបន្ត
កិច្ចសន្យាការងារដោយសារមូលហេតុរើសអើងសហជីពឡើយ ។

ទាក់ទងនឹងបញ្ហានេះដែរ នៅក្នុងក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០/០៣-ហក្រតំស៊ីនតិច ត្រង់ចំណុចវិវាទទី ៤
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា " នៅក្នុងកាលៈទេសៈនេះ ទាំងការសម្រេចទាក់ទងទៅនឹងការមិនបន្តកិច្ច
សន្យាមានចិរវេលាកំណត់ និង ទាំងការសម្រេចទាក់ទងទៅនឹងបញ្ឈប់កម្មករដែលមានកិច្ចសន្យាគ្មានចិរវេលា
កំណត់គួរ ត្រូវបានគេពិចារណាថាជាប្រភេទនៃការសម្រេចបញ្ឈប់ដែលនិយោជកមិនអាចសម្រេចដោយសារមូលហេតុ
ជាសមាជិកសហជីព ឬ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីពឡើយ ។

ដូចគ្នានេះដែរ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនគួរសំរេចផ្តាច់
កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ជុំ វិទ្ធី ដោយសារសកម្មភាពបង្កើតសហជីពរបស់គាត់ឡើយ ។ ការដែលនិយោជក
ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ជុំ វិទ្ធី ដោយសារមូលហេតុបែបនេះគឺជាទង្វើផ្ទុយទៅនឹងមាត្រា ១២ និង មាត្រា
២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើទោះបីកិច្ចសន្យាការងារជាកិច្ចសន្យា
ការងារមានចិរវេលាកំណត់ ហើយដល់ពេលកំណត់របស់វាក៏ដោយ ក៏ច្បាប់ការងារត្រង់មាត្រា ១២ និង មាត្រា
២៧៩ ហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យសំរេចចិត្តមិនបន្តកិច្ចសន្យានោះដោយសារតែមូលហេតុរើសអើងសហជីពដែរ ។

ដូច្នេះ ចំពោះករណីរបស់លោក ជុំ វិទ្ធី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីកិច្ចសន្យាការងារ
របស់លោកបានដល់កាលកំណត់ក៏ដោយ ក៏មាត្រា ១២ និង មាត្រា ២៧៩ ហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យសំរេចចិត្ត
មិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោកដែរព្រោះមូលហេតុនៃការមិនបន្តនោះគឺការរើសអើងសហជីព ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុម
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលលោក ជុំ វិទ្ធី ចូលធ្វើការវិញ ។

យោងតាមការបង្ហាញពីអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និង ហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាលសំរេច :



សម្រេច និង បង្គាប់

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ជុំ វិថី ចូលធ្វើការវិញ។

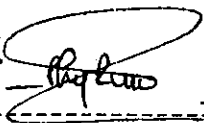
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ ចន្លាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ឈឹម អិមឃ្យ**



ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អង ណន**



ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**



ហត្ថលេខា: -----

