

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦៥៨ ១២៩

លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- | | |
|---------------------|---------------------------------------|
| ១- លោក ម៉ុម ធន | មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ |
| ២- លោក ជា សុផា | មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ |
| ៣- លោក គី មី | តំណាងសន្តិសុខ |
| ៤- លោក តេង សម្បត្តិ | តំណាងសន្តិសុខ |
| ៥- លោក ប៉ែន ពិសិដ្ឋ | តំណាងសន្តិសុខ |
| ៦- លោក ចាន់ ចំរើន | តំណាងសន្តិសុខ |
| ៧- លោក ខន សុឃៀន | តំណាងសន្តិសុខ |
| ៨- កញ្ញា ស៊ា សុឡេន | តំណាងសន្តិសុខ |
| ៩- លោក ចិត្ត ភារម្យ | តំណាងសន្តិសុខ |
| ១០- កញ្ញា សុង ធា | តំណាងសន្តិសុខ |
| ១១- កញ្ញា មុត ពៅ | តំណាងសន្តិសុខ |

បញ្ជាក់កិច្ចការ

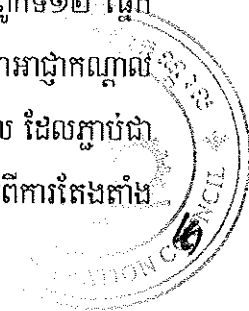
(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១. ភាគីសន្តិសុខសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ទទួលយកសន្តិសុខទាំងអស់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយគ្មានហេតុផល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយបុគ្គលិកពីររូប គឺ ឈ្មោះ សូ សុខរាង និង វ៉ែង សារឿន ចូលបំរើការងារវិញ ក្នុងមុខងារជាសន្តិសុខដដែល។ បើក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកចូលធ្វើការវិញទេ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២. និងចេញសងប្រាក់កំរៃរបងថ្លៃចូលបំរើការងារសន្តិសុខក្នុងម្នាក់ពី ៨០ ដុល្លារអាមេរិក ទៅ ១៥០ ដុល្លារអាមេរិក។ ភាគីក្រុមហ៊ុនសុំបដិសេធពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ និងសុំសិទ្ធិប្តឹងតបពីបទបរិហារទៅតាមផ្លូវច្បាប់ ហើយសុំឱ្យសមត្ថកិច្ចជួយរកយុត្តិធម៌ក្នុងករណីនេះ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង



សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាម ជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសេចក្តីសន្យា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសេដ្ឋកិច្ច លេខ ០០៦/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីបុគ្គលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ: ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុផារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

- សវនាការលើកទី១ : ថ្ងៃទី ១៩ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។
- សវនាការលើកទី២ : ថ្ងៃទី ០២ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ មន្ទីរការងារងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានទទួលបណ្តឹងរបស់ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៥ នាក់ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការរំលាយសន្តិសុខ ដោយមិនឱ្យដំណឹងមុន និង គ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាលបាន ចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សារវិវាទនេះ នៅថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសេដ្ឋកិច្ច លើការទាមទារចំនួន ០២ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសេដ្ឋកិច្ចចំនួន ០២ ចំណុច នេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី ក្រុមហ៊ុន និង ភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និង ធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសេដ្ឋកិច្ច ០២ ចំណុចនេះ ចំនួនពីរលើក គឺ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី) និង ថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី) ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការទាំងពីរលើក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចមិនសេដ្ឋកិច្ច ០២ ចំណុចនេះ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសេដ្ឋកិច្ច ។ ហេតុនេះហើយ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ហេតុផលដូចខាងក្រោម:



ឥណទាន

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឥណទាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ជូនលោក ប៊ុត កែវកុលវ័ក្ខ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

២- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការលើសំណុំរឿងលេខ ០៤/០៩ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ស្នើពីការជូនដំណឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបំរើសេវាសន្តិសុខ លេខ 17-11-08 / ក.អ.ហ.ម. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៤- កំណត់ហេតុប្រជុំរវាងលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ក្រេស ខូអិលធីឌី ជាមួយនិងនាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ខូ អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៥- កិច្ចសន្យារបំរើសន្តិសុខ រវាងក្រុមហ៊ុន ក្រេស ខូអិលធីឌី និង ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៦- កិច្ចសន្យារបំរើសន្តិសុខរវាងក្រុមហ៊ុន ក្រេស ខូអិលធីឌី និង ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៧- លិខិតរបស់មេធាវី ប៊ុត កែវកុលវ័ក្ខ ស្នើសុំដំណើរសុំឱ្យបដិសេធនូវបណ្តឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ នៃ ក្រុមហ៊ុន ក្រេស ខូអិលធីឌី ចំនួន ៤៥ នាក់ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ លេខ ០០៣ /V&A/09 ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៨- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ក្រេស ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៩- ប័ណ្ណប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន ក្រេស ខូអិលធីឌី លេខ MTU.023484 . 2008 ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

១០- កិច្ចសន្យារបំរើសន្តិសុខរវាងក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី និង ក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ ខេ.អ.អេស ខេមបូឌា ស៊ីឃ្យូខវីធី ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១១- តារាងវេនយាម G 01 ប្រចាំខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។



- ក្រុមហ៊ុន គ្រួស ខ្នាតធំ

១- លិខិតរបស់លោក អ៊ឹម សុផា ជានាយកក្រុមហ៊ុន គ្រួស ខ្នាតធំ បញ្ជាក់ពីការទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនេះ ដោយផ្ទាល់ជាមួយបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន គ្រួស ខ្នាតធំ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- លិខិតរបស់លោក អ៊ឹម សុផា ជានាយកក្រុមហ៊ុន គ្រួស ខ្នាតធំ ស្តីពីបណ្តឹង ដែលបុគ្គលិកយើងខ្ញុំ បានធ្វើការប្តឹងចំពោះក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន គ្រួស ខ្នាតធំ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៤- សក្ខីកៈ ក្រុមហ៊ុន គ្រួស ខ្នាតធំ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ។

៥- កិច្ចសន្យាបំរើសន្តិសុខ រវាងក្រុមហ៊ុន គ្រួស ខ្នាតធំ និង ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ខ្នាតធំ ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៦- កិច្ចសន្យាបំរើសន្តិសុខ រវាងក្រុមហ៊ុន គ្រួស ខ្នាតធំ និង ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ខ្នាតធំ ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៧- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ស្តីពីការជូនដំណឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាបំរើសេវាសន្តិសុខ លេខ ១៧-១១-០៨ / ក.អ.ហ.ម. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៨- តារាងវេនយាម G ០១ ប្រចាំខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៩- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ក្រុមហ៊ុន គ្រួស ខ្នាតធំ ប្រចាំខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- រូបថតរបស់បុគ្គលិកសន្តិសុខចំនួន ៤ សន្លឹក ។

២- បញ្ជីឈ្មោះបុគ្គលិកសន្តិសុខ ។

៣- ឯកសាររបស់ឈ្មោះ ឡឺប ស្រីពៅ ចំនួន ០៦ សន្លឹក ។

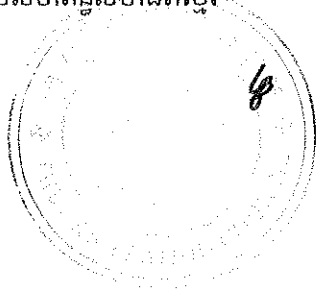
៤- ឯកសាររបស់ឈ្មោះ ប៉ែន ស៊ីផូ ចំនួន ០៥ សន្លឹក ។

៥- ឯកសាររបស់ឈ្មោះ ឡឺប សុម៉ាញ ចំនួន ០៣ សន្លឹក ។

៦- ឯកសាររបស់ឈ្មោះ ឡឺប សុផុន ចំនួន ០៤ សន្លឹក ។

៧- លិខិតពឹងពាក់របស់កម្មករជូនលោក ម៉ុម ធន ជាមន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទរបស់សហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៨- បញ្ជីឈ្មោះសន្តិសុខបង់ប្រាក់ ។



ក- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ខូ អិលធីឌី លេខ ០០៦/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

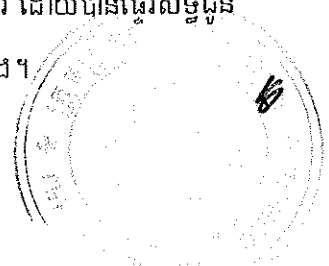
- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លើកទី១ លេខ ០១៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញលោកនាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ខូ អិលធីឌី ចូលរួមសវនាការ លើកទី១ លេខ ០១៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លើកទី២ លេខ ០៣១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញលោកនាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ខូ អិលធីឌី ចូលរួមសវនាការ លើកទី២ លេខ ០២៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៥- លិខិតអញ្ជើញលោក អ៊ឹម សុផា ជានាយកក្រុមហ៊ុន ត្រេស ខូ អិលធីឌី ចូលរួមសវនាការ លើកទី២ លេខ ០២៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៦- លិខិតអញ្ជើញលោក វ៉េង សារឿន ចូលរួមសវនាការ លើកទី២ លេខ ០៣០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យលើកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់ការឆ្លើយបំភ្លឺ និង ការបង្ហាញភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដូចរៀបរាប់ខាងលើ និង នៅក្នុងកំណត់ហេតុនៃសវនាការ ។
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារ និង ភស្តុតាងផ្សេងៗ ដូចមានរៀបរាប់ខាងលើ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអធិប្បវេណី

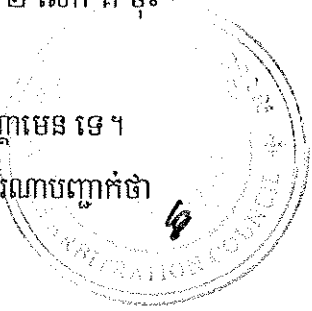
- កម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធជាមួយវិវាទនេះមានចំនួន ៤៥ នាក់ ដែលមានភារកិច្ចជាសន្តិសុខយាមនៅ រោងចក្រ អ៊ី ហ្គាមេន ។
- ប៉ុន្តែមានតែកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៧ នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលនៅបន្តការទាមទារ ដោយបានផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក ម៉ុម ធន មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទរបស់សហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ ធ្វើជាតំណាង ។



- កម្មករនិយោជិតទាំងនេះបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលពី ៧០ ទៅ ៩០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះអ្នកទាមទារទាំង ៣៧ នាក់ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរួចហើយ ។

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ទទួលយកសន្តិសុខទាំងអស់ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពីការងារដោយគ្មានហេតុផល កាលពីថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ចូលធ្វើការងារវិញ។ បើក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកចូលធ្វើការងារវិញទេ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

- កាលពីថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ មានសន្តិសុខ ដែលយោមនៅរោងចក្រ អ៊ី ហ្គាមេន ចំនួន ៤៥ នាក់ត្រូវបានដកចេញពីរោងចក្រ ជំនួសដោយក្រុមសន្តិសុខក្រុមហ៊ុន KRS វិញ។ នៅក្នុងចំណោមសន្តិសុខទាំង ៤៥ នាក់នោះ មានមួយចំនួនចូលធ្វើការតាំងពីថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ហើយខ្លះទៀតចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ និងមួយចំនួនទៀតចូលក្រោយថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ នៅក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ដោយគ្មានចុះកិច្ចសន្យាការងារទេ គឺធ្វើតែប្រវត្តិរូបប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា នៅថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ មានសន្តិសុខមួយចំនួនធំទទួលបានកាតក្នុងនាមជាសន្តិសុខរបស់ ក្រុមហ៊ុន ត្រេស និងមានមួយចំនួនទៀតគ្មានកាតទេ ដោយសារបាត់ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា សន្តិសុខទាំង ៤៥ នាក់នេះ មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ទេ គឺជាកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រេស ។ ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន បានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយក្រុមហ៊ុន ត្រេស ដែលជាក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ ដើម្បីជួលសេវាសន្តិសុខ។ ទាំងការបើកប្រាក់ឈ្នួលទាំងការដាក់វេនយាម ទាំងការគ្រប់គ្រង គឺធ្វើឡើងនៅក្រៅរោងចក្រ វិចិត្រក្រោមការដឹកនាំរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រេស ដែលមានលោក អ៊ឹម សុផា ជានាយក លោក វេង សារឿន ជាប្រធានក្តាប់រួម ហើយលោក សូ សុខរាង (ធ្វើការក្រៅម៉ោង) ជាអ្នកជួយបើកប្រាក់ឈ្នួល។ ឯភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់ទៅនឹងការលើកឡើងនេះ ដោយសំអាងថា ពេលរើសចូលធ្វើការមិនបានប្រាប់ថា ធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន ត្រេស ទេ ទទួលប្រាក់ឈ្នួលពីក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ហើយលោក សូ សុខរាង ដែលជារដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ជាអ្នកបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ។
- ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន បានចុះកិច្ចសន្យាបរិសេវាសន្តិសុខជាមួយក្រុមហ៊ុន ត្រេស ចំនួន ២ លើក គឺ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ និងចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញកិច្ចសន្យាការងារដែលបានចុះជាមួយក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ទេ ។
- លោក អ៊ឹម សុផា ជាប្រធានក្រុមហ៊ុន ត្រេស មិនបានចូលរួមសវនាការទេ តែបានធ្វើសារណាបញ្ជាក់ថា



សន្តិសុខទាំងនេះ ជាកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន គ្រួសារ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ទេ ។

- នៅពេលសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារចូលធ្វើការវិញ ហើយឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន បើកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ថ្ងៃបានចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន សងប្រាក់ថ្លៃស្តុកចូលធ្វើការ និងថ្លៃកាត់សំលៀកបំពាក់

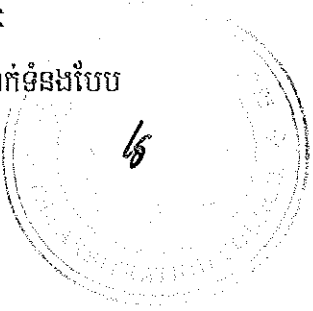
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា នៅពេលចូលធ្វើការ លោក អ៊ឹម សុផា និងលោក វ៉ែង សារឿន បានតម្រូវឱ្យបង់ប្រាក់ក្នុងម្នាក់ៗពី ៥០ ដល់ ១១០ ដុល្លារជាថ្លៃសំរាប់ចូលធ្វើការ និងពី ១៥ ដល់ ៥០ ដុល្លារ សំរាប់កាត់សំលៀកបំពាក់សន្តិសុខ ។ លោក វ៉ែង សារឿន បានឯកភាពលើការអះអាងនេះ តែបានបញ្ជាក់ថា ខ្លួនទទួលបានពីកម្មករជាងដប់នាក់ប៉ុណ្ណោះ ពីព្រោះពេលខ្លួនចូលធ្វើការ មានសន្តិសុខជាង ៤០ នាក់រួចហើយ ។ ប្រាក់ទាំងនេះបានប្រគល់ជូនលោក អ៊ឹម សុផា ជានាយកក្រុមហ៊ុន គ្រួសារ ។
- ចំណែកតំណាងក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន បានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន មិនបានពាក់ព័ន្ធរឿងនេះទេ ។ នេះជារឿង ក្រុមហ៊ុន គ្រួសារ ជាមួយកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់លើការលើកឡើងនេះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារយកប្រាក់ដែលបានចូលធ្វើការវិញ ។ ឯប្រាក់ថ្លៃកាត់ខោអាវសន្តិសុខមិនទាមទារទេ ប្រសិនបើបានចូលធ្វើការវិញ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេច

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ទទួលយកសន្តិសុខទាំងអស់ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពីការងារដោយគ្មានហេតុផលកាលពីថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ចូលធ្វើការងារវិញ ។ បើក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកចូលធ្វើការងារវិញទេ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៥ នាក់ បានដាក់ពាក្យបណ្តឹង ហើយមកដល់ថ្ងៃសវនាការមានតែកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៧ នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលនៅបន្តការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ទទួលយកពួកគាត់ចូលធ្វើការវិញ ។ ហេតុនេះហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម:

- តើកម្មករនិយោជិតទាំង ៤៥ នាក់ (ចំនួនកម្មករនៅបន្តទាមទារមាន ៣៧ នាក់) មានទំនាក់ទំនងបែបណាជាមួយក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ?



- តើក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ត្រូវទទួលខុសត្រូវឱ្យសន្តិសុខទាំងអស់ចំនួន ៤៥ នាក់ (ចំនួនកម្មករនៅបន្តទាមទារមានចំនួន ៣៧ នាក់) ចូលធ្វើការវិញ ឬ ទេ?
- តើភាគីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិក្នុងការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន សងប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃទី ២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់បានចូលធ្វើការវិញដែរ ឬ ទេ?

ក- តើកម្មករនិយោជិតទាំង ៤៥ នាក់ (ចំនួនកម្មករនៅបន្តទាមទារមាន ៣៧ នាក់) មានទំនាក់ទំនងបែបណាជាមួយក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានរកឃើញភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ៤៥ នាក់ (ចំនួនកម្មករនៅបន្តទាមទារមាន ៣៧ នាក់) នេះជាកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៤៥ នាក់ (ចំនួនកម្មករនៅបន្តទាមទារមាន ៣៧ នាក់) នេះ ជាកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ព្រេស ។

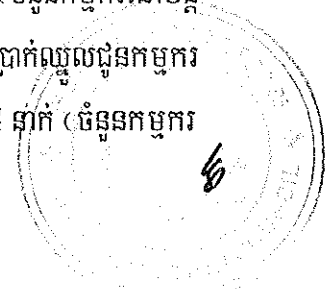
យោងតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "រូបវន្តបុគ្គល ឬ នីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬឯកជន ទាំងអស់នឹងទុកជានិយោជកដែលបង្កើតសហគ្រាសតាមន័យនៃច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ ។

សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការ រួមគ្នាក្នុងទឹកដីនៃណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំ នៃនិយោជក ។ " មាត្រានេះបានផ្តល់និយមន័យអំពីពាក្យថា និយោជក ព្រមទាំងបានបញ្ជាក់ថា និយោជក គឺជា បុគ្គល ដែលមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំកម្មករនិយោជិត ។

យោងតាមមាត្រា ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "កម្មករនិយោជិត តាមន័យនៃច្បាប់នេះ គឺជនគ្រប់ ភេទ និងគ្រប់សញ្ជាតិ ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការយកកំរៃក្រោមការដឹកនាំ និង គ្រប់គ្រងរបស់បុគ្គលម្នាក់ទៀត ជារូបវន្តបុគ្គល ឬ នីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬ ឯកជន " ។ តាមមាត្រានេះគឺនិយោជិត ជាអ្នកដែលស្ថិតនៅក្រោម ការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំរបស់និយោជក ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា និយោជក គឺជាបុគ្គលដែលមានសិទ្ធិ គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំកម្មករនិយោជិត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៤/០៥-អ៊ីទើមីទី ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុន ព្រេស គឺជាភាគីដែលបានជួលសន្តិសុខទាំង ៤៥ នាក់ (ចំនួនកម្មករនៅបន្ត ទាមទារមានចំនួន ៣៧ នាក់) ហើយបានរៀបចំកំណត់ម៉ោងធ្វើការ និងចាត់ចែងការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ ទាំងនោះទៀតផង ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានបានថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៤៥ នាក់ (ចំនួនកម្មករ



នៅបន្តទាមទារមានចំនួន ៣៧ នាក់) ជាកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន គ្រេស ។

បន្ថែមពីនេះ តាមខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យារ៉ាប់រងសេវាសន្តិសុខ ដែលក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន បានចុះជាមួយក្រុមហ៊ុន គ្រេស បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុន គ្រេស មានកាតព្វកិច្ចផ្តល់សេវាសន្តិសុខដល់ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ហើយក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ត្រូវបង់ថ្លៃសរុបសំរាប់សេវាសន្តិសុខនេះឱ្យក្រុមហ៊ុន គ្រេស ។ ក្រុមហ៊ុន គ្រេស ពិតជាបានជ្រើសរើស កម្មករនិយោជិតសរុប ៤៥ នាក់ នៅក្បែររោងចក្រ អ៊ី ហ្គាមេន ដើម្បីចូលធ្វើសន្តិសុខយាមក្នុងរោងចក្រ អ៊ី ហ្គាមេន ស្របតាមតម្រូវការនៅក្នុងកិច្ចសន្យា ដែលបានចុះជាមួយក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ចែងថា (វេនថ្ងៃចំនួន ២៨ នាក់ និងវេនយប់ ចំនួន ១៦ នាក់ សរុប ៤៤ នាក់) ។

មាត្រា ៤៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " ការិយាល័យ គឺជាអ្នកទទួលបានការពិសោធន៍ ជ្រើសរើសកម្មករ ហត្ថលេខាដោយខ្លួនឯងតាមតម្រូវការ ដើម្បីប្រតិបត្តិការងារ ឬ ផ្តល់សេវាណាមួយដោយគិតថ្លៃសរុប ។ កិច្ចសន្យា នេះត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ "

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុន គ្រេស គឺជាការិយាល័យ ដែលទទួលបានការពិសោធន៍ ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ដើម្បីជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ដើម្បីរ៉ាប់រងផ្តល់សេវាសន្តិសុខនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៤៧/០៦-ហ្វាយយ៉ុង ជ្រាប្តូន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុច វិវាទទី១. លេខ ៥៣/០៧- អ៊ី ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១) ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៤៧ បានចែងថា " ការិយាល័យ ត្រូវគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ដូចគ្នានឹង និយោជកធម្មតា ហើយក្នុងករណីនេះ ត្រូវទទួលខុសត្រូវដូចនិយោជកដែរ " ។

ដូច្នេះអនុលោមតាមមាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ក្រុមហ៊ុន គ្រេស ត្រូវបានច្បាប់ការងារតម្រូវ ឱ្យបំពេញកាតព្វកិច្ច ដូចជានិយោជក ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៥ នាក់ (ចំនួនកម្មករនៅបន្តទាមទារមានចំនួន ៣៧ នាក់) ក្នុងវិវាទនេះ ។ ចំណែកឯក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន មិនមែនជានិយោជករបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៥ នាក់ (ចំនួនកម្មករនៅបន្តទាមទារមានចំនួន ៣៧ នាក់) ដូចការចោទប្រកាន់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានទំនាក់ទំនងការងារដែលកើតពីកិច្ច សន្យាការងាររវាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៥ នាក់ (ចំនួនកម្មករនៅបន្តទាមទារមានចំនួន ៣៧ នាក់) និងក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ទេ ។

ខ- តើក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ត្រូវទទួលខុសត្រូវឱ្យសន្តិសុខទាំងអស់ចំនួន ៤៥ នាក់ (ចំនួនកម្មករនៅបន្តទាម ទារមានចំនួន ៣៧ នាក់) នាក់ចូលធ្វើការវិញ ឬទេ ?

នៅក្នុងពេលសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអ៊ី ហ្គាមេន ទទួលយកពួកគេ ចូល ធ្វើការជាសន្តិសុខនៅក្នុងរោងចក្រ អ៊ី ហ្គាមេន វិញ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា



លើករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

ផ្អែកលើការបកស្រាយក្នុងចំណុច "ក" ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានទំនាក់ទំនងការងារដែលកើតពីកិច្ចសន្យាការងាររវាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៥ នាក់ (ចំនួនកម្មករនៅបន្តទាមទារមានចំនួន ៣៧ នាក់) និងក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ទេ ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុន គ្រេស ជានិយោជករបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៥ នាក់ (ចំនួនកម្មករនៅបន្តទាមទារមានចំនួន ៣៧ នាក់) ហើយក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន បានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាផ្តល់សេវាសន្តិសុខ ជាមួយក្រុមហ៊ុន គ្រេស រួចហើយដែរ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន គ្មានកាតព្វកិច្ចទទួលយកកម្មករនិយោជិតក្នុងវិវាទនេះចូលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ អ៊ី ហ្គាមេន វិញទេ ។ សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៥ នាក់ (ចំនួនកម្មករនៅបន្តទាមទារមានចំនួន ៣៧ នាក់) ចូលធ្វើការវិញ ។

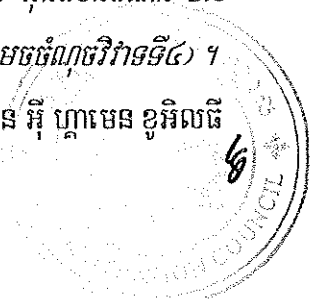
ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលសារណារបស់លោក អ៊ឹម សុផា នាយកក្រុមហ៊ុន គ្រេស ដែលបង្ហាញនូវចំណុចថា ក្រុមហ៊ុន គ្រេស មិនបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនេះទេ ហើយមានជំហរថា ក្រុមហ៊ុន គ្រេស នឹងទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលមិនទាន់បានដកប្រវត្តិប្រឡូលធ្វើការវិញ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើយុត្តាធិការរបស់ខ្លួនលើករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣១២ បានចែងថា "ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ជាក់ដទៃក្រៅ ពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះសេ ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។"

ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រការ ៣៣ បានចែងថា "អំណាចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការពិចារណាទៅលើវិវាទមួយ ត្រូវកំរិតត្រឹមតែបញ្ហាទាំងឡាយណាដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនបានសះសេ រួមទាំងបញ្ហាជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ ដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបដិសេធពិចារណានូវចំណុចវិវាទ ដែលពុំមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះសេ ហើយនឹងមិនមែនជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទ ឬរឿងរ៉ាវដែលបានកើតឡើងមុនកាលបរិច្ឆេទនៃកំណត់ហេតុមិនសះសេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨/០៤-អ៊ិនធឺណេស៊ីណេ ថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៤ និង លេខ ១៨/០៤-ហ៊ុយ អ៊ីង ថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៤) ។

ក្នុងករណីនេះ ផ្អែកលើរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ខូអិលធី



ឌី លេខ ០០៦/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៩ ដែលបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីនៃ វិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមិន មិនមែនក្រុមហ៊ុន គ្រេស ទេ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចបញ្ជូនក្រុមហ៊ុន គ្រេស ជាភាគីនៃវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះបានទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលមានបំណងចូលធ្វើការវិញ គួរទៅជួបលោក អ៊ឹម សុផា នាយកក្រុមហ៊ុន គ្រេស ដើម្បីពិភាក្សាពីបញ្ហានេះដោយផ្ទាល់ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានយុត្តាធិការសម្រេចលើករណីនេះលើក្រុមហ៊ុន គ្រេស ទេ ។

ក-តើភាគីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិក្នុងទោមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន សងប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់បានចូលធ្វើការវិញដែរឬទេ?

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតមក កម្មករនិយោជិតក្នុងវិវាទនេះ មិនបានទទួលការងារ និងប្រាក់ឈ្នួលឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាបម្រើសេវាសន្តិសុខដែលធ្វើឡើងរវាងក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ជាមួយក្រុមហ៊ុន គ្រេស ពិតជាធ្វើឱ្យបាត់បង់ផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតប្រាកដមែន ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៤៨ បានចែងថា *“ក្នុងករណីដែលការិយាល័យ គ្មានប្រាក់ចេញអោយ ឬករណី ដែលការិយាល័យមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចសព្វគ្រប់ សហគ្រិន ឬនាយកសហគ្រាសត្រូវតែយកខ្លួនជំនួសជននេះ ដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករនិយោជិត” ។*

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានខូចប្រយោជន៍ កម្មករនិយោជិត អាចប្តឹងដោយផ្ទាល់ទល់នឹងសហគ្រិនតែ ម្តង ។”

យោងតាមមាត្រា ៤៨ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើមានន័យថា សហគ្រិន (ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន) អាច ទទួលខុសត្រូវទៅលើកម្មករនិយោជិតរបស់ការិយាល័យ(ក្រុមហ៊ុន គ្រេស) ។ ថ្វីត្បិតតែសហគ្រិន មិនមានទំនាក់ ទំនងផ្ទាល់ជាមួយកម្មករនិយោជិតទាំងនោះក៏ដោយ តែសហគ្រិនមានទំនាក់ទំនងមិនផ្ទាល់ជាមួយកម្មករ និយោជិតតាមរយៈការិយាល័យ នេះមានន័យថា សហគ្រិនមានទំនាក់ទំនងផ្លូវច្បាប់មិនផ្ទាល់ជាមួយកម្មករ និយោជិត ពីព្រោះ :

- (១) សហគ្រិនមានកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរតាមផ្លូវច្បាប់ជាមួយការិយាល័យក្នុងការផ្តល់សេវា សន្តិសុខ ជូនសហគ្រាស និង
- (២) ការិយាល័យមានទំនាក់ទំនងការងារផ្លូវច្បាប់ជាមួយកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ដែលគាត់បានជួល ដើម្បីផ្តល់សេវាជូនសហគ្រាស ។

ដូច្នេះ យោងទៅលើមាត្រា ៤៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ សហគ្រិនអាចទទួលខុសត្រូវទៅលើកម្មករ



និយោជិតទាំងនោះនៅក្នុងស្ថានភាពខ្លះៗ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សហគ្រិនគឺត្រូវទទួលខុសត្រូវបើសិនជាគេរក ឃើញថា វាមានទំនាក់ទំនងផ្លូវច្បាប់មិនផ្ទាល់រវាងសហគ្រិន និងកម្មករនិយោជិត ។ បើគ្មានទំនាក់ទំនងផ្លូវច្បាប់ទេ (ទោះផ្ទាល់ក្តី ឬមិនផ្ទាល់ក្តី) នោះសហគ្រិនមិនត្រូវទទួលខុសត្រូវទេ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន មានកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ជាមួយក្រុមហ៊ុន គ្រេស ដើម្បី ផ្តល់សេវាសន្តិសុខជូនក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ។ ក្រុមហ៊ុន គ្រេស បានជួលកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ដើម្បីផ្តល់សេវា ជូនទៅក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ធ្លាប់មាន ទំនាក់ទំនងផ្លូវច្បាប់មិនផ្ទាល់ ជាមួយកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ប៉ុន្តែបន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ រវាង អ៊ី ហ្គាមេន និងក្រុមហ៊ុន គ្រេស ត្រូវបានបញ្ចប់នោះ ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ពុំមានទំនាក់ទំនងផ្នែកផ្លូវច្បាប់ណាមួយ (បែបផ្ទាល់ក្តី ឬមិនផ្ទាល់ក្តី) ជាមួយកម្មករនិយោជិតទាំងនោះទេ ។

សរុបសេចក្តីមកក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន មិនត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការបង់នូវការខាតប្រយោជន៍ ជូនកម្មករ និយោជិតទាំងនោះទេ បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាផ្តល់សេវា ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនេះត្រូវបានបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។

ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ ផ្អែកលើការបកស្រាយពីយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងចំណុច ខ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលទាមទារប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពី ថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ គួរទៅជួបលោក អ៊ឹម សុផា នាយកក្រុមហ៊ុន គ្រេស ដើម្បីពិភាក្សាពីបញ្ហានេះ ដោយផ្ទាល់ពីព្រោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានយុត្តាធិការសម្រេចលើករណីក្រុមហ៊ុន គ្រេស ទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន សងប្រាក់ថ្លៃបង់ចូលធ្វើការ និងថ្លៃកាត់ សំលៀកបំពាក់

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងវិវាទនេះ បានបង់ប្រាក់ក្នុងម្នាក់ៗចាប់ពី ៥០ ទៅ ១១០ ដុល្លារអាមេរិក ឱ្យទៅឈ្មោះ អ៊ឹម សុផា និងឈ្មោះ វេង សារឿន ជាផ្លូវនឹងការបានចូលធ្វើសន្តិសុខនៅ ក្រុមហ៊ុន គ្រេស ដើម្បីយាមប្រទាំការឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន និងសំរាប់ការកាត់សំលៀកបំពាក់ឯកសណ្ឋាន សន្តិសុខ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ត្រូវសងប្រាក់ថ្លៃបង់ចូល ធ្វើការ និងថ្លៃកាត់សំលៀកបំពាក់ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងនោះដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " ក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងារ ឬការរក្សាកិច្ចសន្យា ការងារ និយោជកមិនអាចតម្រូវឱ្យមានកិច្ចធានាជាប្រាក់កាស ឬជាបណ្ណសិទ្ធិណាមួយឡើយ ទោះជាវាជារូបភាព ណាក៏ដោយ" ។

មាត្រា ៤៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " ការរកប្រយោជន៍ពីហត្ថលេខី ឬការវាយបន្ទោកថ្លៃ



ដោយការិយការីត្រូវហាមឃាត់” ។

មាត្រា ៤៨ វាក្យខ័ណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា “កាលបើកម្មករនិយោជិតមានខូចប្រយោជន៍ កម្មករនិយោជិតអាចប្តឹងផ្ទាល់ទល់នឹងសហគ្រិនតែម្តង ។”

មាត្រា ១២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា “ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងគោលបំណងឱ្យអ្នកទទួលបានការងារធ្វើ ទោះបីដោយចំពោះក្តី ឬមិនចំពោះក្តី ឱ្យទៅនិយោជក អ្នកតំណាងនិយោជក ឬអន្តរការីម្នាក់ ដូចជា ភ្នាក់ងារទទួលជ្រើសរើសហត្ថលេខាករជាដើមត្រូវហាមឃាត់” ។

មាត្រា ១២៧ វាក្យខ័ណ្ឌ ២ បានចែងថា “ គ្មានការទូទាត់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានទេ.....លើកលែងតែ

២- វត្តមាន និងសម្ភារៈ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន និងប្រើប្រាស់ ។

ក៏ប៉ុន្តែក្នុងករណីណាក៏ដោយការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវឱ្យបួសដល់ទៅបរិមាណភាគជាទំហំចម្រើនរាប់ការចិញ្ចឹមជីវិតនៃកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារបានឡើយ” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ច្បាប់ការងារមិនគាំទ្រ ចំពោះការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬការបង់ប្រាក់ឈ្នួលមុនពេលដែលកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការនោះទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៣-ឡ យោង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចវិវាទទី ៧. លេខ ៨៦/០៦-បឹង ឡែន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចវិវាទទី ៣) ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុន គ្រេស ទាមទារកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ឱ្យបង់ប្រាក់ខ្លះមុនពេលពួកគេចូលធ្វើការ ដើម្បីផ្លូវនឹងឱកាសការងារ ។ ប្រាក់ទាំងនោះត្រូវបានក្រុមហ៊ុន គ្រេស ទទួល មុនពេលដែលកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងារជាមួយក្រុមហ៊ុន គ្រេស ។ ចំណែកឯក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន មិនមានជាប់ពាក់ព័ន្ធទេ ។ អ្នកដែលមានកាតព្វកិច្ចបង្វិលប្រាក់នេះសងទៅកម្មករនិយោជិតវិញ គឺអ្នកដែលបានទទួលប្រាក់នេះ ។ តាមការអះអាងរបស់លោក វេង សារឿន នៅក្នុងសវនាការ ប្រាក់នេះបានប្រគល់ឱ្យទៅលោក អ៊ីម សុផានាយកក្រុមហ៊ុន គ្រេស ទាំងអស់ ។ ដូចនេះ បើប្រាក់នោះមិនស្របច្បាប់ នោះមានតែក្រុមហ៊ុន គ្រេស ប៉ុណ្ណោះដែលមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបង្វិលប្រាក់នេះសងទៅកម្មករនិយោជិតវិញ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន សងប្រាក់នេះ គឺជាការប្តឹងខុសភាគី ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣១២ បានចែងថា “ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ជាដទៃក្រៅពីបញ្ជាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះសះ ឬបញ្ជាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។”

ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា លេខ ០៩៩ សកបយចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រការ ៣៣ បានចែងថា “អំណាចក្រុមប្រឹក្សា



អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការពិចារណាទៅលើវិវាទមួយ ត្រូវកំរិតត្រឹមតែបញ្ហាទាំងឡាយណាដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុ នៃការជំរះផ្សារមិនបានសេដ្ឋី រួមទាំងបញ្ហាជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ ដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ ហេតុ ។”

ក្នុងករណីនេះ ផ្អែកលើរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ខូ អិលធីឌី លេខ ០០៦/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីនៃវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន មិនមែនក្រុមហ៊ុន គ្រេស ទេ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចបញ្ជូនក្រុមហ៊ុន គ្រេស ជាភាគីនៃវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះបានទេ។ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ គួរទៅជួបលោក អ៊ឹម សុផា នាយកក្រុមហ៊ុន គ្រេស ដើម្បី ពិភាក្សាពីបញ្ហានេះដោយផ្ទាល់។ សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានយុត្តាធិការសម្រេចលើករណីនេះ លើក្រុមហ៊ុន គ្រេស ទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៤/០៧-ស្តីព្រឹត្យ ហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេច, លេខ ៤២/០៧-សោធន៍ បេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចវិវាទទី៣, លេខ ០៦/០៨-បឹង ឡែន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចវិវាទទី២) ។

ផ្អែកតាមហេតុផល និងអង្គច្បាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន សងប្រាក់ថ្លៃបង់ចូលធ្វើការ និងថ្លៃកាត់សំលៀកបំពាក់ ។

ដោយសំអាងលើអង្គហេតុ ភស្តុតាង និងអង្គច្បាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១:

- (ក) -បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ទទួលចូលធ្វើការវិញ ។
- (ខ) -បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន សងប្រាក់ថ្លៃបង់ចូល ធ្វើការ និងថ្លៃកាត់សំលៀកបំពាក់ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

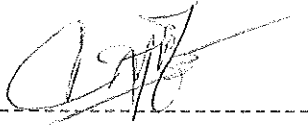
សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាម រយៈពេលខាងការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។



ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល


អាជ្ញាកណ្តាល ជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

អ៊ុំ សុទ្ធី

ហត្ថលេខា: ----- 


អាជ្ញាកណ្តាល ជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

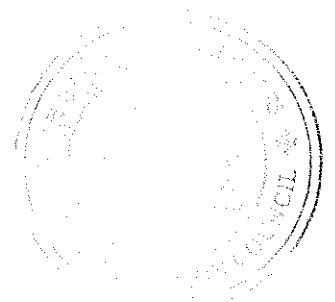
លីវ សុវណ្ណា

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

គង់ ផល្គុះ

ហត្ថលេខា: ----- 



យោបល់ជំនាស់ទៅនឹងចំណុចវិវាទទី១

យោងតាមប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខ្ញុំ សឹម សុវណ្ណា សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំនាស់ ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ នៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៤/០៩-ក្រុមហ៊ុន អី ហ្គាមេន ដូចត ទៅ :

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី ១ :

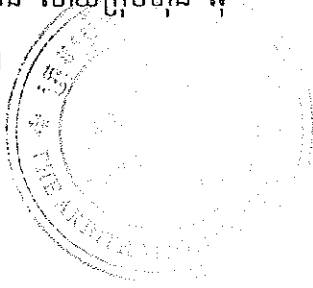
ក-ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិងពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតទាំង ៣៧ នាក់ មានទំនាក់ទំនងបែប ណាជាមួយក្រុមហ៊ុន អី ហ្គាមេន ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានរកឃើញភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៣៧ នាក់ នេះជាកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អី ហ្គាមេន ទេ គឺមានទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ជាមួយក្រុមហ៊ុន ក្រេស ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានបានថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៣៧ នាក់ ជាកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្រេស ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៤៥ បានចែងថា **"ការិយករី គឺ ជាអ្នកទទួលបានការពិសហគ្រិន ជ្រើសរើសកម្មករ ហត្ថលេខាដោយខ្លួនឯងតាមតម្រូវការ ដើម្បីប្រតិបត្តិការងារ ឬផ្តល់សេវាណាមួយដោយគិតថ្លៃសរុប ។"**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីចាត់ទុកជា **"ការិយករី"** ត្រូវមានលក្ខណៈ៖ (ក)-មាន កិច្ចសន្យាផ្តល់ការងាររួម ឬសេវារួមជាមួយសហគ្រិន ហើយបានទទួលថ្លៃការងារសរុប (ខ)-មានស្វ័យភាពក្នុង ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ខ្លួន (គ)-កម្មករនិយោជិតដែលជ្រើសរើសត្រូវតែស្របតាមតម្រូវការសំរាប់ បំពេញការងារ ឬបំពេញសេវាឱ្យតែសហគ្រិន ដែលបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយការិយករី និង(ឃ)-នៅពេលដែល ការិយករីចប់កិច្ចសន្យាផ្តល់ការងាររួម ឬសេវារួម កម្មករនិយោជិតដែលជ្រើសរើសនោះក៏បញ្ចប់ការងារផងដែរ ។

តាមខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាបំរើសេវាសន្តិសុខ ដែលក្រុមហ៊ុន អី ហ្គាមេន បានចុះជាមួយក្រុមហ៊ុន ក្រេស បញ្ជាក់បានថា ក្រុមហ៊ុន ក្រេស មានកាតព្វកិច្ចផ្តល់សេវាសន្តិសុខដល់ក្រុមហ៊ុន អី ហ្គាមេន ហើយក្រុមហ៊ុន អី ហ្គាមេន ត្រូវបង់ថ្លៃសរុបសំរាប់សេវាសន្តិសុខនេះ ។ ដូច្នេះ លក្ខខណ្ឌ (ក) ត្រូវបានបំពេញ ។



នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នាថា លោក អ៊ឹម សុផា (នាយកក្រុមហ៊ុនក្រេស) និងលោក វេង សារឿន (បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ក្រេស) ជាអ្នកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើសន្តិសុខនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុន ក្រេស មានស្វ័យភាពក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត បំពេញតាមលក្ខខណ្ឌ (ខ) ។

នៅក្នុងវិវាទនេះ នៅពេលសំភាសន៍ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានប្រាប់ថា ត្រូវបំពេញការងារជាសន្តិសុខឱ្យ ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន។ ម្យ៉ាងទៀតមានកម្មករនិយោជិតសរុប ៤៥ នាក់ ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសសំរាប់បំពេញ សេវាសន្តិសុខនេះ បានចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស្របតាមកិច្ចសន្យា ដែលបានចុះជាមួយក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ដែលកំណត់ឱ្យក្រុមហ៊ុន ក្រេស ត្រូវផ្តល់សន្តិសុខចំនួន ៤៤ នាក់ (វេនថ្ងៃ ២៨ នាក់ និងវេនយប់ ១៦ នាក់ សរុប ៤៤ នាក់) ដើម្បីបំពេញសេវាសន្តិសុខនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន។ ដូច្នេះខ្ញុំយល់ថា លក្ខខណ្ឌ (គ) ត្រូវបាន បំពេញ។ ខ្ញុំកត់សំគាល់ថា ចំពោះក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខផ្សេងទៀត ក្រុមហ៊ុន ក្រេស នៅពេលជ្រើសរើសមិនកំណត់ គោលដៅ ហើយចំនួនសន្តិសុខក៏មិនមែនតម្រូវតាមតម្រូវការរបស់សហគ្រិនតែមួយដែរ។

នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន និងក្រុមហ៊ុន ក្រេស បញ្ចប់កិច្ចសន្យាផ្តល់សេវាសន្តិសុខ (ថ្ងៃទី២៣ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨) កម្មករនិយោជិតទាំង ៤៥ នាក់ក៏ត្រូវអស់ការងារដែរ។ ដូច្នេះខ្ញុំយល់ថា លក្ខខណ្ឌ (ឃ) ត្រូវ បានបំពេញ។ ចំពោះការលើកឡើងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្រេស ក្រោយភាគីកម្មករនិយោជិតប្តឹងទាមទារនោះ គឺមិនសម ស្របទេ ពីព្រោះសព្វថ្ងៃទោះបីជាក្រុមហ៊ុន ក្រេស អះអាងថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៤៥ នាក់នៅតែជាកម្មករ និយោជិតរបស់គាត់ ក៏កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅតែមិនស្គាល់ទីតាំងរបស់និយោជក មិនទទួលបានការងារធ្វើ មិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល។

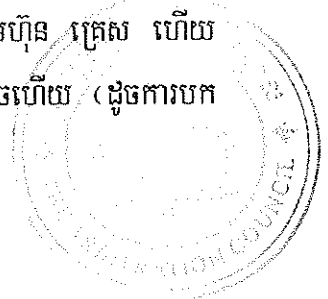
ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុន ក្រេស គឺជាការិយាល័យដែលទទួលបានការប្តឹង ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដើម្បីរ៉ាប់រងផ្តល់សេវាសន្តិសុខនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៤៧ បានចែងថា **"ការិយាល័យ ត្រូវគោរពតាមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ ដូចគ្នានឹង និយោជកចម្បង ហើយក្នុងករណីនេះ ត្រូវទទួលខុសត្រូវដូចនិយោជកដែរ ។"**

ដូច្នេះអនុលោមតាមមាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ក្រុមហ៊ុន ក្រេស គឺជានិយោជករបស់កម្មករ និយោជិតនៅក្នុងវិវាទនេះ។ ឯក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន មិនមែនមែនជានិយោជកដូចការចោទប្រកាន់របស់ភាគី កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ខ-ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើការទាមទារចូលធ្វើការរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត

នៅក្នុងពេលសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារចូលធ្វើការជាសន្តិសុខនៅក្នុងរោងចក្រ អ៊ី ហ្គាមេន វិញ។ ដោយសារកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងវិវាទនេះ ជាកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្រេស ហើយ ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន បានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាផ្តល់សេវាសន្តិសុខជាមួយក្រុមហ៊ុន ក្រេស រួចហើយ (ដូចការបក



ស្រាយក្នុងចំណុច "ក" ខាងលើ) ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន គ្មានកាតព្វកិច្ចទទួលយកកម្មករនិយោជិតក្នុងវិវាទនេះចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនវិញទេ ។

ផ្អែកលើហេតុផលខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ទទួលចូលធ្វើការវិញ ។

លើសពីនេះ ទោះបីជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលសារណារបស់លោក អ៊ឹម សុផា នាយកក្រុមហ៊ុន គ្រេស ដែលបង្ហាញនូវថា ក្រុមហ៊ុន គ្រេស មិនបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហើយមានជំហរថា នឹងទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលមិនទាន់បានដកប្រវត្តិបញ្ជូនធ្វើការវិញ ក៏ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគប្បីពិចារណាលើយុត្តាធិការរបស់ខ្លួនផងដែរ ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣១២ បានចែងថា **"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ជាក់ដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ហាក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសេដ្ឋី ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។"**

ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រការ ៣៣ បានចែងថា **"អំណាចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការពិចារណាលើវិវាទមួយ ត្រូវកំរិតត្រឹមតែបញ្ហាទាំងឡាយណា ដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនបានសេដ្ឋី រួមទាំងបញ្ហាជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ ដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ។"**

នៅក្នុងកំណត់ហេតុមិនសេដ្ឋី ដែលរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីនៃវិវាទនេះ គឺក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ប៉ុណ្ណោះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចបញ្ជូនក្រុមហ៊ុន គ្រេស ជាភាគីនៃវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះបានឡើយ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានយុត្តាធិការសម្រេចលើចំណុចវិវាទនេះទេ ។

គ-ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន សងប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៨ រហូតដល់បានចូលធ្វើការវិញ ។

ចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតមក កម្មករនិយោជិតក្នុងវិវាទនេះមិនបានទទួលការងារ និងប្រាក់ឈ្នួលឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តាច់កិច្ចសន្យារបស់សេវាសន្តិសុខ ដែលធ្វើឡើងរវាងក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ជាមួយក្រុមហ៊ុន គ្រេស ពិតជាធ្វើឱ្យបាត់បង់ផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតប្រាកដមែន ។



ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៤៨ វាក្យខ័ណ្ឌទី ២ បានចែងថា "ក្នុងករណីដែលការិយាល័យការិយាល័យត្រូវបានបញ្ជូនឱ្យ ឬក្នុងករណីដែលការិយាល័យមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចសព្វគ្រប់ សហគ្រិន ឬនាយកសហគ្រាសត្រូវតែយកខ្លួនជំនួស ជននេះ ដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចចំពោះកម្មករនិយោជិត ។

កាលបើកម្មករ និយោជិតមានខូចប្រយោជន៍ កម្មករនិយោជិតអាចប្តឹងផ្តាច់ទល់នឹងសហគ្រិនតែម្តង ។"

នៅក្នុងវិវាទនេះ នៅពេលកិច្ចសន្យាផ្តល់សេវាសន្តិសុខត្រូវបានបញ្ចប់ (ថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨) កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចប់ការងារផងដែរ។ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលបានតែប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយតែ ប៉ុណ្ណោះ។ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាបែបនេះ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារក្រុមហ៊ុន គ្រួសារ ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចដូចតទៅ:

១-ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ទិវវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមាដូចត ទៅ :

- ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាង ប្រាំមួយខែ ។
- ... "

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯង គ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករ និយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល..." ។

ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេល នៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួលហើយ និងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរព ត្រឹមត្រូវ ។

ក្នុងករណីនេះ និយោជក (ក្រុមហ៊ុន គ្រួសារ) មិនបានធ្វើការជូនដំណឹងឱ្យបានត្រឹមត្រូវទេ នូវពេលដែល ក្រុមហ៊ុន គ្រួសារ បានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាជាមួយក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ។ ដូចនេះហើយក្រុមហ៊ុន គ្រួសារ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ ជួសការជូនដំណឹងមុន ដល់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ និងយោង តាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលបានកំណត់រយៈពេលជូនដំណឹងនេះ ។

២-ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករ និយោជិតបានសិទ្ធិឈប់សម្រាកនោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមកំរិតកំណត់ក្នុងមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។"



តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ មានន័យថា ក្នុងករណីមានការផ្តាច់កិច្ចសន្យា ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន កម្មករ និយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការសងប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។ ដូច្នោះ ផ្អែកតាមហេតុផល ដូចបាន រៀបរាប់ខាងលើក្រុមហ៊ុន ត្រេស ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិត ។

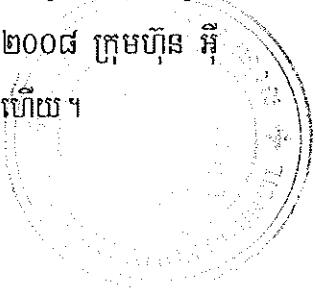
ចំពោះប្រាក់ជំនួយ (មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ខ្ញុំយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុន ត្រេស មិនមាន កាតព្វកិច្ចទូទាត់សងកម្មករនិយោជិតទេ ពីព្រោះការផ្តាច់កិច្ចសន្យានេះ កើតឡើងដោយសារការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ផ្តល់សេវាសន្តិសុខរវាងក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ជាមួយក្រុមហ៊ុន ត្រេស ។

ចំណែកឯការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ យោងតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះចែងថា
" ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ចប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង រឿងលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករ និយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និងយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត ដែលខ្លួនបញ្ចប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញ ចេញ ដែលមានកំរិតដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពី ប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។
- ចំរើរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំង ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមានៃមិនអាចលើស ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។"

តាមរយៈអង្គហេតុបានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិត បានចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន ត្រេស កំឡុងពេលខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតមកដល់ថ្ងៃទី២៣ ឆ្នាំវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដូច្នេះរយៈពេលនៃអតីតភាព ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនលើសពី៦ខែទេ ដូចនេះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះពុំអាចទទួលបាននូវប្រាក់ បំណាច់បណ្តេញចេញទេ ។

លើសពីនេះខ្ញុំយល់ឃើញថា ទោះបីជាក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន មិនមែនជានិយោជករបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងវិវាទនេះក្តី(តាមការបកស្រាយក្នុងចំណុច "ក" ព្រមទាំងចំណុច "ខ" ខាងលើ) តែតាមមាត្រា ៤៨ នៃច្បាប់ស្តី ពីការងារខាងលើ ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន មានកាតព្វកិច្ចទទួលខុសត្រូវលើការបាត់បង់ប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិត ដោយសារតែក្រុមហ៊ុន ត្រេស ដែលជាការិយភារីមិនបានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករ និយោជិត ។ ពីព្រោះប្រាក់នេះកើតចេញក្នុងកំឡុងពេលដែលកិច្ចសន្យារវាងក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន និងក្រុមហ៊ុន ត្រេស នៅមានសុពលភាព ។ ចំពោះការទាមទារប្រាក់ឈ្នួលពីថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់បានទទួល ការងារវិញនោះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា មិនសមស្របទេ ។ ព្រោះថាចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន និងក្រុមហ៊ុន ត្រេស ដែលជាការិយភារីលែងមានទំនាក់ទំនងគតិយុត្តិជាមួយគ្នាទៀតហើយ ។



ដោយសំអាងលើអង្គហេតុ ភស្តុតាង និងអង្គច្បាប់ខាងលើ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុន អ៊ី ហ្គាមេន ត្រូវសង
ប្រាក់ជូនការជូនដំណឹងមុន និងប្រាក់ជូនការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៧ នាក់ ដែលជាដើម
បណ្តឹងនៅក្នុងវិវាទនេះ ។ ការទាមទារលើសពីនេះត្រូវបដិសេធចោល ។

ភ្នំពេញ , ថ្ងៃទី ១៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩

អាជ្ញាកណ្តាល



នីត សុវណ្ណា

