

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង លេខ្លោះសំណុំរឿង ៖ ៤៨/១២-ហូរធួន ធីរី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ទួន ស៊ីផាន់
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

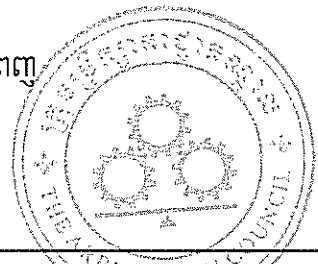
១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ហូរធួន ធីរី ហ្គ្រោមេន ហ្វេរី លីមីតធីត
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងទួល សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩២ ៩៤ ៩៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- ១- លោក ហៃ ស្រ៊ុន ប្រធានទំនាក់ទំនងទូទៅ
- ២- លោក ជុក ប៊ុនថន ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
- សហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហូរធួន ធីរី
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងទួល សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៧ ៩៤៤ ២ ៥២២ ទូរសារ ៖ គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លោក សេង ម៉េងហុង មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
- ២- លោក ស៊ីម ថុនា ប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- ៣- លោក ហាក់ ម៉ែន អនុប្រធានសហជីព
- ៤- លោក សេម រ៉ូ លេខាធិការសហជីព

បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលថ្លៃបាយក្នុងមួយអាទិត្យម្តង ជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ដដែល គឺបើកប្រាក់ថ្លៃបាយពីរសប្តាហ៍ម្តង ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ១០ ដុល្លាក្នុងមួយខែដល់កម្មករម្នាក់ៗជារៀងរាល់ខែ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះសោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ១០ ដុល្លាក្នុងមួយខែ ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ឱ្យឡើយ ។

៣- នៅពេលកម្មករស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ១០ ព្រឹក ដល់ម៉ោង ៦ ព្រឹក សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ១០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោងបានទេ គឺក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យតាមច្បាប់រួចហើយ ។

៤- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករកម្ពុជានៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក សេម រ៉ូ ជាប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជាឱ្យចូលធ្វើការនៅកន្លែងដើមវិញ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកលោក សេម រ៉ូ ឱ្យចូលធ្វើការវិញបានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចំរើនណាត់រយៈពេល ៦ ខែ ។

៥- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករកម្ពុជានៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ ដោយគ្មានមូលហេតុច្បាស់លាស់។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ការបញ្ចប់ ឬមិនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ គឺជាសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

៦- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករកម្ពុជានៅតែទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងសហជីពកម្មករកម្ពុជាដោយបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានការរើសអើងសហជីពកម្មករកម្ពុជាឡើយ ។



អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសម្រេចជាដាច់ខាតឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសម្រេចជាលេខ ២៣៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យពន្លឺទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១៤ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។
បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីសហជីពកម្មករកម្ពុជា លេខ ៣៤៧៩/១២ សសកក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអនូវលក្ខខណ្ឌ ការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រី ជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសម្រេចជាដាច់ខាតចំនួន ០៥ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១១ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសម្រេច ចំនួន ០៦ ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ តាម រយៈរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសម្រេចជាលេខ ២៣៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសម្រេចចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃ ទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ១៤ រសៀល ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការ តាមការកោះ អញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែល ទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចមិនសម្រេចចំនួន ០៦ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគី វិវាទសម្រេចបញ្ចូលចំណុចវិវាទទី៥ និងទី៦ ជាមួយចំណុចវិវាទទី៤ ។ ចំណុចវិវាទមិនសម្រេច ដែលនៅសល់មានចំនួន ០៤ ចំណុច ។



ដោយសារភាគីទាំងពីរជាបុគ្គលនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពី ផលប្រយោជន៍ ។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុច វិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះ ជាសេចក្តីសម្រេចដែលជាប់កាតព្វ កិច្ចតាមរយៈអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ (សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ច) ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទ អំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ (សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិនជាប់កាតព្វកិច្ច) ។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ច ក្នុងការអនុវត្តសេចក្តី សម្រេចដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ ។ ក្នុង សំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិនជាប់កាតព្វកិច្ច លើចំណុចវិវាទអំពីផល ប្រយោជន៍ ។ ដូច្នេះ ភាគីមានសិទ្ធិជំទាស់លើសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិនជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីផល ប្រយោជន៍ ដែលមាននៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារសេចក្តីបង្គាប់ពេលវេលាដល់ថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២ ។

វត្តមាន

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហូរធួន ធីរី ជួនលោក ហៃ ស្រីន ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១២ ។
- ២- កំណត់ហេតុអង្គប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីពីការបើកប្រាក់ផ្ទៃបាយ២សប្តាហ៍ម្តង ។
- ៣- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់លោក សេម រ៉ូ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៤- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហូរធួន ធីរី ស្តីពីការជូនដំណឹងមុនអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ របស់កម្មករឈ្មោះ សេម រ៉ូ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ៥- លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យារបស់លោក សេម រ៉ូ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ៦- លក្ខណៈពិសេសរបស់បុគ្គលិកឈ្មោះ សេម រ៉ូ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៧- សេចក្តីជូនដំណឹងឱ្យមកបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ក្រុមហ៊ុន ហូរធួនធីរី ជួនលោក សេម រ៉ូ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។



Handwritten signature

៨- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ហួរធួន ធីវ ហ្គាមិន ហ្វេកធីវី ស៊ីមីតិ
លេខ ០៨៤៧ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩ ។

៩- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។

១០- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ចុះបញ្ជីលេខ ៤៣៧/០៩ កបវ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១១- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់ ស៊ីម ថុនា ថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

១២- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់ សេម រ៉ូ ថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ។

១៣- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ (នៅឆ្នាំ២០១១ ចំនួន៤២នាក់ និងឆ្នាំ
២០១២ ចំនួន០៨នាក់) ។

១៤- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសចូលធ្វើការក្នុងខែមករា និងកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

១៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ របស់ក្រុមហ៊ុន ហួរធួន ធីវ ជូនលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសេចក្តីតម្រូវឱ្យផ្តល់សាក្តីកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក
សេម រ៉ូ និងលោក ស៊ីម មិថុនា និងលក្ខខណ្ឌផ្លូវច្បាប់ដែលក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តចំពោះកម្មករទូទៅ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- បង្កាន់ដៃសុំចុះបញ្ជី ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

២- លិខិតជូនដំណឹងអំពីសមាសភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ហួរធួន ធីវ
របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា លេខ ៣៤៤៤/១២ សសកក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហួរធួន ធីវ លេខ ២៣៤ កប/អក/វក
ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហួរធួន ធីវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ
២០១២ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ២៥៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា
ឆ្នាំ២០១២ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ២៥៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែ
មីនា ឆ្នាំ២០១២ ។

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ។



Handwritten signature

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកម្ពុជា

- ក្រុមហ៊ុន ហួរឡូន ធីវី ចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ ១៩៧៤ Inv.១៤៤២/០៩E ជារោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៤១៣ នាក់ ។ នៅក្នុងរោងចក្រមានសហជីព ២ គឺ សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ និងសហជីពកម្មករកម្ពុជា ។
- សហជីពកម្មករកម្ពុជាជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និងមានសមាជិកប្រហែល ១៥០ នាក់ ។ សហជីពនេះ កំពុងរង់ចាំវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាលសហជីព ដោយទទួលបានបង្កាន់ដៃចុះបញ្ជីកាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយក្នុងមួយអាទិត្យម្តង ជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយមួយសប្តាហ៍ម្តងជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ។ ការទាមទារនេះ គឺយោងលើមូលហេតុថា ពួកគាត់ត្រូវការយកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ទៅទិញបាយហូបប្រចាំថ្ងៃ និងត្រូវការប្រាក់ធ្វើទៅផ្ទះ ដោយមិនអាចរង់ចាំរហូតដល់ពីរសប្តាហ៍ម្តងបានទេ ។
- ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពទៅតាមការទាមទារនោះទេ គឺក្រុមហ៊ុននៅតែរក្សាជំហរបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះពីរសប្តាហ៍ម្តងដដែល ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាំងពីក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការមកម៉្លេះ ក្នុងឆ្នាំ២០០៩ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនដឹងថា តើមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាក់ ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយមួយសប្តាហ៍ម្តងនេះទេ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀង ជាមួយក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីរសប្តាហ៍ម្តងដដែល ដូចការអនុវត្តរយៈពេលជាង ២ ឆ្នាំ កន្លងមក ដូចដែលមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុអង្គប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៦ ៖ ០០ ដល់ម៉ោង ១៨ ៖ ០០ នាទី យប់ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២៥០០ រៀល និងពីម៉ោង ១៨ ៖ ០០ នាទី យប់ ដល់ម៉ោង ២០ ៖ ០០ នាទី យប់ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងចំនួន ២៥០០ រៀល ។ ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងនេះ ឱ្យកម្មករនិយោជិតពីរសប្តាហ៍ម្តង ។



Handwritten signature or mark.

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី ១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២។ ប៉ុន្តែ រហូតមកដល់កាលបរិច្ឆេទនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ១០ ដុល្លារក្នុងមួយខែដល់កម្មករម្នាក់ៗជារៀងរាល់ខែ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា មូលហេតុនៃការទាមទារ ដោយសារតែទំនិញឡើងថ្លៃ និងមានរោងចក្រដទៃផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ដូចជារោងចក្រ សោធន៍ បេ ចំនួន ១៣ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និងរោងចក្រ គេត ស៊ី ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។
- ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពនឹងការទាមទារនេះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ នៅពេលកម្មករស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ១០ យប់ ដល់ម៉ោង ៦ ព្រឹក សូមឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ១០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកមូលហេតុថា ដើម្បីបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ១០ យប់ ដល់ម៉ោង ៦ ព្រឹក កម្មករនិយោជិតត្រូវការអាហារគ្រប់គ្រាន់មួយពេល បូកនឹងទឹកផ្លែឈើ ឬភេសជ្ជៈប៉ូរីកម្លាំង ដើម្បីកុំឱ្យងងុយគេងក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។
- ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពនឹងការទាមទារនេះទេ ពីព្រោះថា ចំពោះការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ១០ យប់ ដល់ម៉ោង ៦ ព្រឹក និយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវបាយមួយពេល (តម្លៃ ៣០០០ រៀល ក្នុងមួយប្រអប់) ប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាគុណនឹង២ ដូចដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ និងឱ្យសម្រាកនៅថ្ងៃបន្ទាប់ចំនួនមួយថ្ងៃ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ។ លើសពីនេះ និយោជកក៏មានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២៥០០ រៀល រៀងរាល់ការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ៤ រសៀល ដល់ម៉ោង ៦ រសៀល, ពីម៉ោង ៦ រសៀល ដល់ម៉ោង ៨ យប់ និងពីម៉ោង ៨ យប់ ដល់ម៉ោង ១០ យប់ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករកម្ពុជានៅតែទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក សេម រ៉ូ ជាលេខាសហជីពកម្មករកម្ពុជាឱ្យចូលធ្វើការនៅកន្លែងដើមវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក សេម រ៉ូ ជាលេខាសហជីពកម្មករកម្ពុជាឱ្យចូលធ្វើការនៅកន្លែងដើមវិញ និងផ្តល់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។
- លោក សេម រ៉ូ ចូលបម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុន ហូរធុន ធីវ នៅថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ នៅផ្នែកដេរ ដោយចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ២ ខែ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ៥៦ ដុល្លារ



Handwritten signature

អាមេរិក។ ក្រោយពីបញ្ចប់ពីការងារសាកល្បង លោក សេម រ៉ូ ត្រូវបានបញ្ជូលជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ដោយ មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើនវេលារយៈពេល ២ ខែ ។ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់លោក មានចំរើនកំណត់ ៦ ខែ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល ៦១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៩ ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការ ២៣ ថ្ងៃទៀងទាត់ ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និងប្រាក់អតីត ភាពការងារចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

- នៅថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ និយោជកបានជូនដំណឹងអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក សេម រ៉ូ។ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ និយោជកបានចេញលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការផុតរលត់នៃកិច្ច សន្យា ។
- នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ និយោជកបានចេញសេចក្តីជូនដំណឹងឱ្យលោក សេម រ៉ូ មកបើកប្រាក់ ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដែលរួមមានប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយ ប្រាក់អតីតភាព ប្រាក់សុខភាព ប្រាក់ ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥% សរុបចំនួន ៩៥.៣២ ដុល្លារអាមេរិក ។ ប៉ុន្តែ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្នលោក សេម រ៉ូ មិនទាន់មកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ នៅឡើយ ទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានចោទប្រកាន់ថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក សេម រ៉ូ គឺជាការរើស អើងសហជីព ពីព្រោះថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់តែងតែត្រូវបានបន្តពីមុនមក រហូតដល់ពេលដែល លោកក្លាយជាលេខាធិការសហជីព និយោជកសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់។ លើសពីនេះ និយោជកបានជូលកម្មករថ្មីមកជំនួសតួនាទីលោក សេម រ៉ូ ។
- ភាគីនិយោជកបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយអះអាងថា ការមិនបន្តកិច្ច សន្យាការងាររបស់លោក សេម រ៉ូ គឺដោយសារតែកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ផុតរយៈពេលកំណត់ ដែល មានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។ លើសពីនេះ និយោជកបានលើកឡើងថា នៅមុនពេល និងក្រោយ ពេលកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក សេម រ៉ូ ផុតកំណត់ មានកម្មករនិយោជិតដទៃជាច្រើននាក់ ដែល និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ។
- តាមរយៈភស្តុតាង ដែលដាក់ដោយភាគីនិយោជកនៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១២ មានកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកដេរចំនួន ២ នាក់ ដែលកិច្ច សន្យាការងារមិនត្រូវបានបន្ត (រាប់បញ្ចូលទាំងលោក សេម រ៉ូ) និងមានកម្មករនិយោជិតថ្មីចំនួន ១៥ នាក់ ដែលចូលបម្រើការងារនៅផ្នែកដេរ ។ ចំណែកឯនៅក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ ដែល កិច្ចសន្យាការងារមិនត្រូវបានបន្តមានចំនួន ២ នាក់ និងកម្មករនិយោជិតថ្មី ដែលចូលបម្រើការងារនៅផ្នែក ដេរមានចំនួន ២៥ នាក់ ។
- សហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហូរធួន ធីរី បានធ្វើការបោះឆ្នោតនៅថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១



ហើយបានធ្វើការជូនដំណឹងអំពីសមាសភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទៅនិយោជកនៅថ្ងៃទី០៣ ខែ
មករា ឆ្នាំ២០១២។ និយោជកបានទទួលដំណឹងអំពីសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនេះ ។

- លោក សេម រ៉ូ មានតួនាទីជាលេខាធិការសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហូរធួន ធីរី ។
- ត្រឹមថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ ដែលជាថ្ងៃផុតកំណត់ដាក់ភស្តុតាង ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំមានដាក់
ភស្តុតាងដាក់លាក់ណាមួយទាក់ទងនឹងការរើសអើង ដែលបានលើកឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត
ឡើយ ។

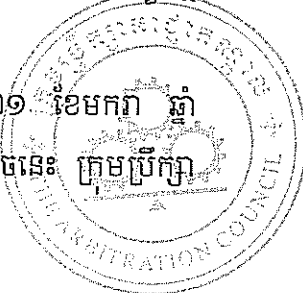
**ចំណុចបន្ថែម ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ស៊ឹម ថុនា ចូលបម្រើការងារវិញ និងផ្តល់
ប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ**

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាទៅលើចំណុច
វិវាទបន្ថែមនៃករណីលោក ស៊ឹម ថុនា ដែលមិនមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា ដែលក្រសួងការងារ
និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានធ្វើមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា
ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ស៊ឹម ថុនា ជាការរើសអើងសហជីព ដែលជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃ
ចំណុចវិវាទទី៤ ខាងលើ (ករណីលោក សេម រ៉ូ) ព្រោះគាត់ក៏ត្រូវបាននិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ
បន្ទាប់ពីលោក សេម រ៉ូ ដែរ ។
- លោក ស៊ឹម ថុនា ចូលបម្រើការងារនៅថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ផ្នែកវាយឡេវ ដោយមានកិច្ចសន្យា
ការងារសាកល្បងពីថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ រហូតដល់ថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួល
បានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៥៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។ កិច្ចសន្យាការងារមានចំណុចកំណត់ ចុង
ក្រោយរបស់គាត់មានរយៈពេល ២ ខែ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៨
ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។
- លោក ស៊ឹម ថុនា បានជាប់ឆ្នោតជាប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហូរធួន ធីរី នៅថ្ងៃទី៣១
ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ផ្ទៃបាយក្នុងមួយអាទិត្យម្តងជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍
មុននឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើវិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬ
វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។**

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងនៅថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ
២០១២ ស្តីអំពីការព្រមព្រៀងទូទាត់ប្រាក់ផ្ទៃបាយបន្ថែមម៉ោងជារៀងរាល់ ២ សប្តាហ៍ម្តង។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។



យោងទៅលើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ភាគីនិយោជកបានទាមទារឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតបង្ហាញអំពីចំនួនកម្មករ
និយោជិត ដែលទាមទារពិតប្រាកដ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់ជូន
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវបញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារទាំងនោះ ។ ប៉ុន្តែ នៅត្រឹមថ្ងៃផុតកំណត់
ដាក់ភស្តុតាង ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំមានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ
ឡើយ ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានកម្មករនិយោជិតជាក់លាក់ ដែលធ្វើការទាម
ទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះឡើយ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ
និយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយក្នុងមួយអាទិត្យម្តង ជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ១០ ដុល្លារ ក្នុង
មួយ ខែ ដល់កម្មករម្នាក់ៗជារៀងរាល់ខែ**

មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើវិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទ
អំពីផលប្រយោជន៍ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារ ឬអនុសញ្ញារួម ឬ កិច្ចព្រមព្រៀង
ណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ដែលកំណត់អំពីសោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករ
និយោជិតឡើយ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជា
តំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាង
បំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្រប
ច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា “ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុម
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួម សម្រាប់រយៈពេល
មួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួស
សេចក្តីបង្គាប់នេះ ” ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៤៣ ខាងលើ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផល
ប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករ
និយោជិតដទៃទៀត ដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពនេះ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទ
ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពី
ផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅ



Handwritten signature or mark.

ក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពច្រើនរូបគ្នាទៅ មានចំនួនសមាជិកលើសពីពាក់កណ្តាលនៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨១/០៤-អេវីប្រឹក្សា ចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៩៨/០៤-ប្រក្រតយូនៀន ចំណុចវិវាទទី៣) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៦៩/១១-ហូរធួន ធីរី ចំណុចវិវាទទី៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ដោយសារសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ០២/១១-ពូយៀន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហានស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពកម្មករកម្ពុជាមិនទាន់ទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាលសហជីពនៅឡើយទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពនេះពុំមានមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ១០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករម្នាក់ៗជារៀងរាល់ខែ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ១០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង នៅពេលកម្មករស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ១០ យប់ ដល់ម៉ោង ៦ ព្រឹក

មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើវិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារ ឬអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង ចំពោះការបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ១០ យប់ ដល់ម៉ោង ៦ ព្រឹកឡើយ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ១០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង នៅពេលកម្មករស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ១០ យប់ ដល់ម៉ោង ៦ ព្រឹក ។ (សូមមើលហេតុផលសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ខាងលើ) ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក សេម រ៉ូ ជាលេខាសហជីពកម្មករកម្ពុជា ឱ្យចូលធ្វើការនៅកន្លែងដើមវិញ និងផ្តល់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើវិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ចំណុចវិវាទនេះ ទាក់ទងនឹងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចនេះ



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។

លោក សេម រ៉ូ ជាកម្មករផ្នែកដេរ មានតួនាទីជាលេខាធិការសហជីពកម្មករកម្ពុជា បានចូលបម្រើការងារ នៅក្រុមហ៊ុនចាប់តាំងពីថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ។ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់មានចំរើរវេលាកំណត់ ៦ ខែ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។ និយោជកបានសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យលោក សេម រ៉ូ ដោយបានចេញលិខិតជូនដំណឹងអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនៅថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានចោទប្រកាន់ថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារលោក សេម រ៉ូ គឺផ្អែកទៅលើហេតុផលនៃការរើសអើងសហជីព ។ រីឯភាគីនិយោជកបានបដិសេធនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាកំណត់របស់លោក សេម រ៉ូ ជាការរើសអើងសហជីពដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតា នៅពេលដល់កាលកំណត់ ។... ។ ”

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាត្រូវបានបញ្ចប់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ នៅពេលដែលចំរើរវេលាកំណត់ដូចមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាបានមកដល់ ។ តាមអត្ថន័យនេះ កាតព្វកិច្ចរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ក្នុងពេលជាមួយគ្នា ដែលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបញ្ចប់ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលារវាងនិយោជក និងលោក សេម រ៉ូ ត្រូវបានបញ្ចប់ ហើយនិយោជកបានសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលានៅពេលដែលចំរើរវេលានៃកិច្ចសន្យាដល់កាលកំណត់បែបនេះ គឺ ស្មើនឹងការសម្រេចរបស់និយោជកក្នុងការមិនជួល ឬមិនជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការងារ ។

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា “...គ្មាននិយោជកណាម្នាក់ អាចយកបញ្ហា ៖

- ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬ ការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពី ៖
- ការជួល... ។

លើសពីនេះ មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសំរេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ... ។ ”

យោងតាមមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកត្រូវបានហាមឃាត់ជាដាច់ខាតក្នុងការយកហេតុផលនៃការចូលរួមជាសមាជិកសហជីព ឬក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ។



Handwritten signature

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលសេចក្តីសម្រេចចំណុច វិវាទទី៤ បានបកស្រាយថា “នៅក្នុងកាលៈទេសៈនេះ ទាំងការសម្រេចទាក់ទងទៅនឹងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាមាន ចិរវេលាកំណត់ និងទាំងការសម្រេចទាក់ទងទៅនឹងបញ្ចប់កម្មករ ដែលមានកិច្ចសន្យាគ្មានចិរវេលាកំណត់ គួរត្រូវបាន គេពិចារណាថា ជាប្រភេទនៃការសម្រេចបញ្ចប់ ដែលនិយោជកមិនអាចសម្រេច ដោយសារមូលហេតុជាសមាជិក សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីពឡើយ ។”

លើសពីនេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលជ្រើសរើសម្នាក់ និយោជិតឱ្យចូលធ្វើការ នៅពេលដែលរកឃើញថា ការសម្រេចចិត្តមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលា នោះ ជាការរើសអើងសហជីពដែលបំពានលើមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ (សូមមើលសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៨/០៧-ដេ ហ្សាង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១២៣/០៧- អ៊ី ហ្សាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ផ្អែកតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្តកបង្ហាញ ភស្តុតាង ដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវើហ្វ្រិន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១០៨/០៨-ហ្សីហ្គោ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៦៣/០៩-តាកហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្កាហ្សា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្សម៉ូស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១៨ និង១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមាន កំណត់ចិរវេលារបស់លោក សេម រ៉ូ គឺជាការសម្រេចដោយមូលហេតុរើសអើងលោក សេម រ៉ូ ដែលជាលេខាធិការ សហជីពកម្មករកម្ពុជា។ ដូចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្តកផ្តល់ភស្តុតាងបង្ហាញដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់តែងតែត្រូវបានបន្តពីមុនមក រហូតដល់ពេល ដែលលោកក្លាយជាលេខាធិការសហជីព និយោជកសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក សេម រ៉ូ តទៅ ទៀត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្រាន់តែការលើកឡើងកម្រិតនេះ មិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការចោទ ប្រកាន់ថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីពនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគី កម្មករនិយោជកដាក់ភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីបញ្ជាក់អំពីការរើសអើងសហជីពនេះ។ ប៉ុន្តែ នៅត្រឹមថ្ងៃផុតកំណត់ ដាក់ភស្តុតាង ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំបានដាក់ភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការងាររបស់លោក សេម រ៉ូ ជាការរើសអើងសហជីពឡើយ ។



Handwritten signature or mark.

ជួយទៅវិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកដេរផ្សេងទៀត ដែល
និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារទាំងនៅក្នុងខែ ដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក សេម រ៉ូ ដល់កាលកំណត់ និង
នៅក្នុងខែបន្ទាប់ ។

ផ្នែកលើការពិចារណាទៅលើអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពុំមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់
ដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក សេម រ៉ូ ជាការរើសអើងសហជីពឡើយ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើល
របស់លោក សេម រ៉ូ មិនមែនជាការសម្រេច ដោយមូលហេតុរើសអើងសហជីពឡើយ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ
និយោជកទទួលយកលោក សេម រ៉ូ ជាលេខាសហជីពកម្មករកម្ពុជាឱ្យចូលធ្វើការនៅកន្លែងដើមវិញ និងផ្តល់ប្រាក់
រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

**ចំណុចវិវាទបន្ថែម ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ស៊ឹម ថុនា ជាលេខាសហជីពកម្មករ
កម្ពុជាឱ្យចូលធ្វើការនៅកន្លែងដើមវិញ និងផ្តល់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើ
ការវិញ**

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាទៅលើចំណុច
វិវាទបន្ថែមនៃករណីលោក ស៊ឹម ថុនា ដោយអះអាងថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ស៊ឹម ថុនា ជាការ
រើសអើងសហជីព ដែលជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃចំណុចវិវាទទី ៤ ខាងលើ (ករណីលោក សេម រ៉ូ) ។

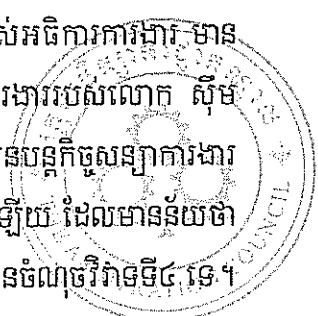
មាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ជាក់ដទៃ ក្រៅពី
បញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះសះ ឬជាបញ្ហាកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃ
ការវិវាទនោះឡើយ ។ ”

យោងតាមមាត្រា ៣១២ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើចំណុចវិវាទបន្ថែមនេះ
ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃចំណុចវិវាទទី៤ ខាងលើ (ករណីលោក សេម រ៉ូ) ដែរ ឬទេ ដោយពិនិត្យទៅលើលក្ខខណ្ឌ ២ គឺ ៖

- ១. តើការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ស៊ឹម ថុនា កើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុដែរ ឬទេ?
- ២. តើការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ស៊ឹម ថុនា ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃចំណុចវិវាទទី៤ ដែរ ឬទេ?

កំណត់ហេតុផ្សះផ្សារវិវាទ ដែលធ្វើឡើងដោយអធិការការងារ ធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ រីឯ
កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើលរបស់លោក ស៊ឹម ថុនា ផុតកាលកំណត់នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

ដូចនេះ ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះ កើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុផ្សះផ្សារវិវាទរបស់អធិការការងារ មាន
ន័យថា លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ស៊ឹម
ថុនា ផុតកាលកំណត់ ហើយនិយោជកសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះ ។ ដូចនេះ ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ
របស់លោក ស៊ឹម ថុនា មិនមែនជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃចំណុចវិវាទទី៤ (ករណីលោក សេម រ៉ូ) ឡើយ ដែលមានន័យថា
លក្ខខណ្ឌទី២ មិនត្រូវបានបំពេញ ។ ដូចនេះ ចំណុចវិវាទបន្ថែមនេះ មិនមែនជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃចំណុចវិវាទទី៤ ទេ ។



Handwritten signature or mark.

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ផ្ទៃបាយក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក សេម រ៉ូ ជាលេខាសហជីពកម្មករកម្ពុជាឱ្យចូលធ្វើការនៅកន្លែងដើមវិញ និងផ្តល់ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម ៖

សម្រេចមិនយកចំណុចវិវាទបន្ថែមមកពិចារណា នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ១០ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករម្នាក់ៗជារៀងរាល់ខែ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ផ្ទៃបាយ ១០០០ រៀល ក្នុងមួយម៉ោង នៅពេលកម្មករស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ១០:០០ នាទីយប់ ដល់ម៉ោង៦:០០នាទីព្រឹក ។

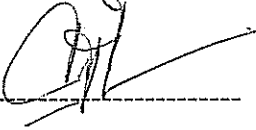


ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

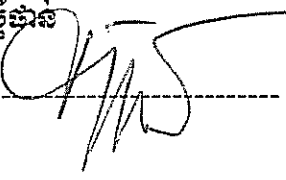
សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

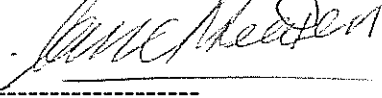
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ អ៊ុន សុខ្វី 
ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ ឌួន ស៊ីដាន់ 
ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ែន ម៉ុនឈា 
ហត្ថលេខា: -----

