

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោកស្រី មាស វណ្ណី បន្តិដោះស្រាយវិវាទស៊ីខេឌូ
- ២- លោក វែប សុភ័ក្ត្រា បន្តិដោះស្រាយវិវាទស៊ីខេឌូ
- ៣- លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ
- ៤- លោក ខួវ ដានិត លេខាធិការសហជីព
- ៥- លោក នីម សុខនឿន ហិរញ្ញវិស័យសហជីព

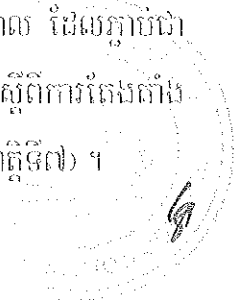
បញ្ជាក់ស្តីពីការងារ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសោះ)

- ១- កម្មករនិយោជិតទាមទារសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ចូលធ្វើការនៅកន្លែងងើបវិញ និងរក្សាប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់របៀបចូលធ្វើការវិញ ដោយហេតុថា នេះជាការធ្វើទុក្ខបុកប្តេជ្ញាមកលើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ។
- ២- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ ១០០% នៅពេលដែលការងារឱ្យកម្មករធ្វើចាប់ពីសប្តាហ៍ទី១ និងសប្តាហ៍ទី២ បើរត់ការងារធ្វើសប្តាហ៍ទី៣ និងសប្តាហ៍ទី៤ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឱ្យ ៥០% ។
- ៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវយកបំណាច់ឆ្នាំរបស់កម្មករប្រើប្រាស់ ឬ កាត់កងនៅពេលរត់ការងារធ្វើ ដោយកាត់បំណាច់ឆ្នាំរបស់កម្មករទេ ។ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនបានការងារធ្វើត្រូវឱ្យកម្មករឈប់ ដោយគិតប្រាក់ឈ្នួលពេញ ។
- ៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករ កម្មករនីមួយៗ ដោយគ្មានមូលហេតុច្បាស់លាស់ឡើយ ។
- ៥- កម្មករនិយោជិតទាមទារសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាជូនដល់កម្មករនិយោជិត រវាង បរិច្ឆេទ ធ្វើការដូចដើមវិញ ។
- ៦- កម្មករនិយោជិតទាមទារសូមឱ្យទទួលយកលោក នីម សុខនឿន ចូលធ្វើការចម្លងវិញ ។

និយោជកស្តីពីការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនប្រឹក្សារាជាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលទទួលបានបញ្ជាក់ការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី៣ (ខ) មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (រណសិរ្សទី៧) ។



ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសោះជានឹងធ្វើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសោះជា លេខ ៩២២ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ រោង A វិទ្យុស្ថានស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២០ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

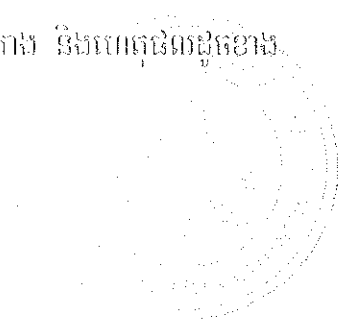
នៅថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីព ប្រជាធិបតេយ្យកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរសេវាខណ្ឌការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពី បានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ជា បន្តបន្ទាប់ ហើយបានធ្វើការផ្សះផ្សារជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ លើវិវាទការងាររួមចំនួន ០៦ ចំណុច ប៉ុន្តែ មិនទទួលបានលទ្ធផលសោះជានឹងធ្វើទេ ។ ចំណុចមិនសោះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសោះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទីរសៀល) ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះ អញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសោះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ ជាបន្តទៀត ដោយទទួល បានលទ្ធផលសោះជានឹងធ្វើចំនួន ០៤ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី ៣ (ភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នា) និងចំណុចវិវាទទី៤ និងចំណុចវិវាទទី៥ (ភាគីកម្មករនិយោជិតដកចេញ) ហើយ នៅសល់ពីរចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ និងចំណុចវិវាទទី៦ ។ ហេតុនេះហើយ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាក ណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចមិនសោះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងហេតុផលដូចខាង ក្រោម:

នស្ទូន១

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន



6

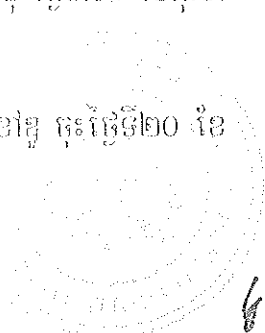
ឯកសារ ឆតុត្តរ ដែលក្រុមរាជ្យវគ្គស្រាវជ្រាវយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជិត :

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក Liu Zhichao ជានាយកក្រុមហ៊ុន ហូយ៉េវ ជូនលោក ឯម សុជាតិ ជាបុគ្គលិករដ្ឋបាល ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ហូយ៉េវ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ ។
- ៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហូយ៉េវ (ខេមបូឌា) ចុះបញ្ជីការលេខ ១០៥ កកបវ/អចក ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។
- ៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ហូយ៉េវ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៥- លិខិតជូនដំណឹងរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហូយ៉េវ ជូនចំពោះលោក នីម សុខឡើង ស្តីពីការផុតរបត់នៃ កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៦- កិច្ចសន្យាការងារមានទិរវេលាកំណត់រយៈពេល ១០ ខែ របស់លោក នីម សុខឡើង ចុះថ្ងៃទី០១ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៧- លិខិតជូនដំណឹងរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហូយ៉េវ ជូនចំពោះកញ្ញា ប៉េង ហ៊ាង ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារមានទិរវេលាកំណត់ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៨- កិច្ចសន្យាការងារមានទិរវេលាកំណត់រយៈពេល ១២ ខែ របស់កញ្ញា ប៉េង ហ៊ាង ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៩- លិខិតជូនដំណឹងរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហូយ៉េវ ជូនចំពោះលោក វ៉ាន់ ចាន់ថា ស្តីពីការផុតរបត់នៃ កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១០- តារាងវាយតម្លៃអនុវត្តការងារកម្មករនិយោជិត ពីថ្ងៃទី០១-៣១ សីហា ឆ្នាំ២០០៩ នៅក្រុម Cut
- ១១- ទម្រង់ការវាយតម្លៃលើការងាររបស់ឈ្មោះ វ៉ាន់ ចាន់ថា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១២- ទម្រង់ការវាយតម្លៃលើការងាររបស់ឈ្មោះ នីម សុខឡើង ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- សារណាសង្ខេបលើសំណុំរឿងនៅរោងចក្រ ហូយ៉េវ លេខ ១០៩/០៩ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- លិខិតជូនដំណឹងរបស់ឈ្មោះ សេង ណារី គោរពជូនលោកក្រឡាចានសារជីព សុំខ្មៅ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។



៣- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង
ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០៨៣/០៩ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វឡូ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការផុតរលត់
កិច្ចសន្យាការងាររវាងឈ្មោះ នីម សុខឆៀន និងក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វឡូ ។

៥- កំណត់ហេតុរបស់ឈ្មោះ នីម សុខឆៀន ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៦- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ឈ្មោះ នីម សុខឆៀន ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៧- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ឈ្មោះ សុវង ផល្លីម ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៨- កំណត់ហេតុរបស់ឈ្មោះ សុវង ផល្លីម ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៩- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
លេខ ១១៩/០៩ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការប្តឹងជំនាស់ឯកសាររបស់ក្រុមហ៊ុន
ហ្វូហ្វឡូ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វឡូ លេខ ៩២២ ក.ប/អក/វ.ក ចុះ
ថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្វូហ្វឡូ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៧៤៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែ
តុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៧៤៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤
ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។

អង្គជេរសុំ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណោយរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម



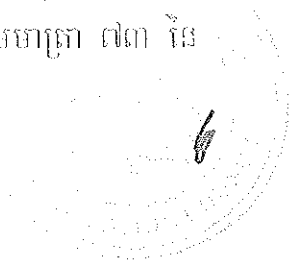
Handwritten mark or signature.

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ហ្វូឃៀ មានជួលកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៨៩៨ នាក់ ។ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ កាត់ដេរនៃរោងចក្រ ហ្វូឃៀ ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ បានចុះបញ្ជីកាលេខ ១៦៤០ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ហ្វូឃៀ ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ ដោយរបៀបកាលេខ ១៦៤០ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មាន លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ជាប្រធាន លោក មីម សុផាត ជាអនុប្រធាន និងលោក ខូវ ដានិត ជាលេខាធិការ ។

ចំណុចវិវាទទី១ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ចូលធ្វើការកន្លែងដើម វិញ និងអនុញ្ញាតដល់លោក ចាប់ពីថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

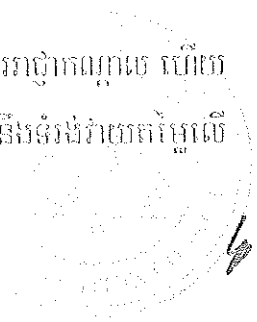
- លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា អត្តលេខ ២៨៧០ បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ តាមរយៈ កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកកំណត់ ដែលមានរយៈពេលមួយឆ្នាំម្តង ហើយមានមុខងារជាអ្នកតូស ពុម្ព ។ កិច្ចសន្យាចុងក្រោយរបស់លោកចប់នៅថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។ រយៈពេលធ្វើការសរុប មានចំនួន ២ ឆ្នាំ ។
 - ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងលោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ស្តីពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ វេលាម៉ោង ៣:៥២ នាទី តាមការបញ្ជាក់ក្នុងលិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី០១ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសវនាការលោក វ៉ាន់ ចាន់ធា បញ្ជាក់ថា គាត់បានទទួលដំណឹងនៅ ម៉ោង ២:១៥ នាទី ។
 - នៅក្នុងលិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុម ហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពបន្តកិច្ចសន្យាការងារលោក វ៉ាន់ ចាន់ធា តទៅទៀតទេ ហើយសូមផ្តល់អត្ថ ប្រយោជន៍ ដូចតទៅ: ១/. ប្រាក់ជំនួសការជូនដំណឹងចុះចំនួន ១៥ ថ្ងៃ, ២/. ប្រាក់ខែប្រចាំខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩, ៣/. ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាមានកំណត់ ប្រាំភាគរយ និង៤/. អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ។ ចំនួនទឹកប្រាក់សរុបដែលក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យ ហើយលោក វ៉ាន់ ចាន់ធា បានបើកយកទៅថ្ងៃទី០២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ មានចំនួន ២៦០,៦៨២ ដុល្លារអាមេរិក ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីរដ្ឋាការការងារទេ ប៉ុន្តែ បានចម្លងលិខិតជូនដំណឹងចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា ជីវៈ ប្រោះកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ត្រូវផុតរលត់កិច្ចសន្យាតាមច្បាប់ ៧៣ នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ។



- នៅក្នុងសវនាការលោក វ៉ាន់ ចាន់ធា បញ្ជាក់ថា លោកមិនដែលធ្វើខុសទេក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការនេះ ។ លោកយល់ថា មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោកបកពីក្រុមហ៊ុនមានការរឹតតែសម្រេច នៅពេលលោកជួយគាំទ្រកម្មករ ។ ទាក់ទងនឹងការរឹតតែសម្រេច លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា បានពន្យល់ថា ក្រុមហ៊ុនពិភាក្សាតែជាមួយសហជីពយុវជនខ្មែរ ហើយមិនសូវពិភាក្សាជាមួយសហជីព ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរទេ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនមានការរឹតតែសម្រេចទេ ។ មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់ លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា នេះ គឺផ្អែកលើទំរង់វាយតម្លៃលើការងាររបស់លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា មិនល្អ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ទំរង់វាយតម្លៃលើការងាររបស់លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលមានពិន្ទុសរុប ៣៨/១០០ ។ ការវាយតម្លៃដោយដាក់ពិន្ទុពី ១-១០ និងផ្អែកលើ ចំណុចដូចតទៅ:

ចំណុចនៃការវាយតម្លៃ	អ៊ិនត (១-១០)	ការវាយតម្លៃទូទៅ
វត្តមានទៀងទាត់	០៦	
អត្តចរិក	០	
ទឹកចិត្តធ្វើការ	០៤	
គំនិតច្នៃប្រឌិត	០៤	
សមត្ថភាពខ្លួនឯង	០៥	
ការទទួលខុសត្រូវ	០៤	
ការសហការ	០៣	
ការរក្សាការសំងាត់-ស្មោះត្រង់	០៤	
គុណភាពការងារ	០៤	៣៨/១០០
លទ្ធផលការងារ:	០៤	

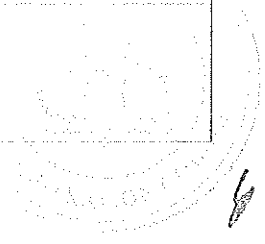
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរព្រហ្មទណ្ឌរដ្ឋប្បវេណីអធិការកិច្ចការងារដាក់ឯកសារបកត្រីបថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយទុកពេលឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតជំទាស់ ទៅលើទំរង់វាយតម្លៃលើការងាររបស់ លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ត្រីបថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។
នៅថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានដាក់ឯកសារនេះ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរព្រហ្មទណ្ឌ ហើយនៅថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជំទាស់ទៅនឹងទំរង់វាយតម្លៃលើការងាររបស់លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ។ ប៉ុន្តែ មិនបានផ្តល់ហេតុផលដាក់លាក់ទេ ។



ចំណុចវិវាទទី៦ : ភាគីកម្មករនិយោជិតនាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក នីម សុខឆៀន ចូលធ្វើការចម្លងវិញ

- លោក នីម សុខឆៀន អត្តលេខ ២៨៧៧ បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ តាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារមានទិវេលាកំណត់ដែលមានរយៈពេលបួនឆ្នាំម្តង ហើយមានបុគ្គលិកជាមេកានៃកិច្ចសន្យាចុងក្រោយរបស់លោកមានរយៈពេល ១០ ខែ ដោយបានបន្តពីថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយរយៈពេលធ្វើការសរុបមានចំនួន ២ ឆ្នាំ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងលោក នីម សុខឆៀន ស្តីពីការផុតរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ១១:២០ នាទី តាមការបញ្ជាក់ក្នុងលិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- នៅក្នុងលិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពបន្តកិច្ចសន្យាការងារលោក នីម សុខឆៀន តទៅទៀតទេ ហើយសូមផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ ដូចតទៅ: ១/. ប្រាក់ជំនួសការជូនដំណឹងមុនចំនួន១៥ថ្ងៃ, ២/. ប្រាក់ខែ ប្រចាំខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩, ៣/. ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាមានកំណត់ ប្រាំភាគរយ និង៤/. អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ។ ចំនួនទឹកប្រាក់សរុបដែលក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យលោក នីម សុខឆៀន មានចំនួន ១៧៩.១០៤ ដុល្លារអាមេរិក ។ ប៉ុន្តែ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ លោក នីម សុខឆៀន មិនទាន់បានបើកយកប្រាក់នោះទេ ។
- នៅក្នុងសវនាការភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា លោក នីម សុខឆៀន មិនដែលធ្វើខុសទេ ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការនេះ ។ លោកយល់ថា មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក មកពីក្រុមហ៊ុនមានការរីកសម្រេចសហជីព ដោយសារលោកជាហិរញ្ញវិស្វកម្មសហជីព ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនមានការរីកសម្រេចសហជីពទេ ។ មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក នីម សុខឆៀន នេះ គឺផ្អែកលើទំរង់វាយតម្លៃលើការងាររបស់លោក នីម សុខឆៀន មិនល្អ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរដ្ឋាភិបាលឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុនផ្តល់ទំរង់វាយតម្លៃលើការងាររបស់លោក នីម សុខឆៀន ត្រឹមថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ទំរង់វាយតម្លៃលើការងាររបស់លោក នីម សុខឆៀន ដែលចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលមានពិន្ទុសរុប ៣៧/១០០ តាមកាលបរិច្ឆេទកំណត់ ។ ការវាយតម្លៃដោយដាក់ពិន្ទុពី ១-១០ និងផ្អែកលើចំណុចដូចតទៅ:

ចំណុចដែលគួរឱ្យសង្ស័យ	អ៊ីន (១-១០)	ការវាយតម្លៃសរុប
វត្តមានឡើងទាត់	០៦	
អត្តចរិក	០	



ទឹកចិត្តធ្វើការ	០៣	
គំនិតផ្តួចផ្តើម	០៤	
សមត្ថភាពខ្លួនឯង	០៤	
ការទទួលខុសត្រូវ	០៤	
ការសហការ	០៣	
ការរក្សាការសំរាម-ស្មោះត្រង់	០៤	
គុណភាពការងារ	០៤	៣៧/១០០
លទ្ធផលការងារ:	០៥	

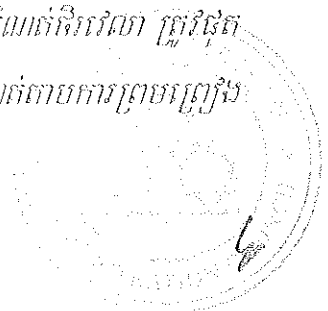
ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាករកណ្តាល ទុកពេលឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតជំនាន់ទៅលើទំរង់វាយតម្លៃលើការងាររបស់លោក នីម សុខឡើង ត្រឹមថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជំនាន់ទៅនឹងទំរង់វាយតម្លៃលើការងាររបស់លោក នីម សុខឡើង។ ប៉ុន្តែមិនបានផ្តល់ហេតុផលជាក់លាក់ទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ផ្តល់ថវិកាទី១ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ និងរក្សាប្រាក់វិលីក ចាប់ពីថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ របួតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

នៅក្នុងករណីនេះ លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោកវិញ ព្រោះ លោកមិនដែលធ្វើខុសទេ ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការនេះ ហើយចូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក មកពីក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងសហជីពនៅពេលលោកជួយគាំទ្រឱ្យកម្មករ។ ទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា បានពន្យល់ថា ក្រុមហ៊ុនពិភាក្សាតែជាមួយសហជីពយុវជនខ្មែរ ហើយមិនសូវពិភាក្សាជាមួយសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរទេ។ តែណែនាំភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនមានការរើសអើងសហជីពទេ។ មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា នេះ គឺផ្អែកលើទំរង់វាយតម្លៃលើការងាររបស់លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា មិនល្អ។ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាករកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាក្នុងករណីនៃការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតដូចតទៅ:

មាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ការងារចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់អំពីរយៈពេល ត្រូវផុតរយៈពេលតាមច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ករណីនោះ ។ ប៉ុន្តែកិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយបំបែកបានក្នុងករណីតាមការព្រមព្រៀង



របស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាពិសេសក្នុងការរក្សានូវចំពោះអុទ្ធិការ
ការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា។”

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០០/០៧-ហូឃៀ ខេមបូឌា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា
នេះថា “ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិវវេលាត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យ
ប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់។ មានន័យថា កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានផុត
រលត់។ ដូច្នេះមិនមែនភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង។ ”
(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១០០/០៧-ហូឃៀ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុច
វិវាទទី២) ។

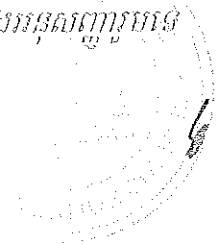
កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ចែងថា “ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែងក
ងមុនកាលកំណត់ ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករ
និយោជិតទទួលជំងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់
ពេលចប់កិច្ចសន្យា។ ”

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣០/០៨-អ៊ី ហ្គាមេន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី៣ នេះ
ថា “ តាមអត្ថន័យនៃមាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ
ថា កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ទិវវេលាអាចរំលាយដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែងកងមុនកាលកំណត់បាន ក្រៅ
ពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជំងឺចិត្តដែល
មានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។ ”

នៅក្នុងករណីនេះ លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា មិនបានទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំងឺចិត្តទេ។ ដូច្នេះ ក្រុម
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនធ្វើការពិចារណាទៅលើចំណុចនេះទេ ។

កថាខណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះចែងថា “ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ទិវវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ
កម្មករនិយោជិតត្រូវបានកេរ្តិ៍ដំណឹងជាមុន ចំនួនដប់ប្រាំពីរការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃ
កិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដឹងដល់ប្រាំថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានទិវវេលាលើស
ពីប្រាំបួនខែ ។ ។... ។ ”

កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះចែងថា “ នៅពេលចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករ
និយោជិតនូវប្រាក់កំណត់ចេញកិច្ចសន្យានោះ ដែលសមរម្យនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមរម្យនឹងទិវវេលានៃកិច្ច
សន្យាផង បើបើដែលចំនួនប្រាក់កំណត់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុកញ្ញាប្រកាស ។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុកញ្ញាប្រកាសទេ



ប្រាក់បំណាច់នេះ យ៉ាងតិចត្រូវស្នើប្រាក់ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដ៏លើកម្ពុករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃ កិច្ចសន្យា ។”

នៅក្នុងករណីនេះ កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ត្រូវផុតរយៈពេលតាមការកំណត់ ហើយ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងបញ្ចប់ និងមិនបន្តកិច្ចសន្យាចំនួន ១៥ ថ្ងៃមុន ហើយបានបើកប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ មានដូច ជា ១/. ប្រាក់ជំនួសការជូនដំណឹងមុនចំនួន ១៥ ថ្ងៃ ២/. ប្រាក់ខែ ប្រចាំខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ៣/. ប្រាក់បំណាច់កិច្ច សន្យាមានទិរវល្លាកំណត់ប្រាក់ភាគរយ និង៤/. អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ឱ្យលោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ហើយលោក វ៉ាន់ ចាន់ធា បានបើកប្រាក់នោះរួចរាល់រស់ហើយ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបាន បំពេញកាតព្វកិច្ចតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ ។

ប៉ុន្តែ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោកវិញ ព្រោះ លោកមិនដែលធ្វើខុសទេ ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការនេះ ហើយចូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់ លោកអត់ពីក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងសហជីពនៅពេលលោកជួយពង្រឹងឱ្យកម្ពុករ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា មាន ការរើសអើងសហជីពដែរ ឬទេ?

មាត្រា១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា “... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់រអាចយកបញ្ហា... ការចូលជា សមាជិកសហជីពកម្ពុករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាមេធាវីសេចក្តីសំរេចរំពឹងការជួល ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ។”

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួម ជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្ពុករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេច ក្នុង ការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ និងការបណ្តេញចេញ ។”

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្ពុករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់ កម្ពុករនិយោជិតទាំងអស់នោះមានការរើសអើងសហជីព ដែលបំពាននឹងមាត្រា១២ និង២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បី ជួល ឬដាក់វិន័យ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្ពុករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាលលេខ ២៨/០៧-ដ ហ្វាង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១២៣/០៧-អឺប្តាអន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤៨/០៧-តេ ហ៊ី និងលេខ ៣០/០៨-អឺប្តាអន ហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។



ទាក់ទងនឹងការចោទប្រកាន់ថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីពនោះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១២/០៦-អវិវិច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០១/០៧-ស៊ុនព្រឹម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤៨/០៧-ហុយ ហ៊ី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៥៨/០៨-អ៊ឹម និងវេ ទី៤ និងលេខ ៤០/០៩-ហ្គោលហ្គេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។

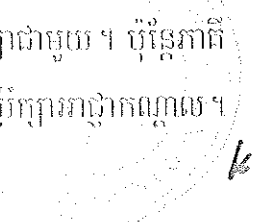
ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១០/០៩-ព្យ វ៉ាយដឺ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៥៨/០៨- អ៊ឹម និងវេ ទី៤ និងលេខ ៤០/០៩-ហ្គោលហ្គេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។

ទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព លោក វ៉ាន់ ឆាន់ធា បានពន្យល់ថា ក្រុមហ៊ុនពិភាក្សាតែជាមួយសហជីពយុវជនខ្មែរ ហើយមិនសូវពិភាក្សាជាមួយសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងនេះ មិនមានចូលដោះស្រាយប្រាប់គ្រាន់ទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីគ្មានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៩/០៦-អាវិចហុយ ហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៧៤/០៧-កូបល អាប៉ាវីល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុច វិវាទទី២, លេខ ៩៤/០៧- ហូរឡូន ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៦ និង៨ និងលេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ឹម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងទី២) ។

ចំណែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះ មិនមានការរើសអើងសហជីពទេ ហើយមូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់ លោក វ៉ាន់ ឆាន់ធា នេះ គឺផ្អែកលើទំរង់វាយតម្លៃលើការងាររបស់លោក វ៉ាន់ ឆាន់ធា មិនឃើញ។

ទាក់ទងនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតអំពីការរើសអើងសហជីពនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការមិនមែនពិភាក្សាជាមួយសហជីពស៊ីខៅឌូ ហើយទៅពិភាក្សាជាមួយសហជីពយុវជនខ្មែរ វាមិនមែនជាការរើសអើងសហជីពទេ ព្រោះនេះជាសិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការជ្រើសរើសដៃគូពិភាក្សាពិបាករបស់កម្មករនិយោជិត។ ហើយបន្ថែមពីនេះទៀត សហជីពស៊ីខៅឌូមិនមានភាពជាតំណាងខ្ពស់បំផុតទេ។ ប្រសិនបើសហជីពស៊ីខៅឌូ មានភាពជាតំណាងខ្ពស់បំផុត ទើបក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវធ្វើការពិភាក្សាជាមួយ។ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកបានចូលពិភាក្សាជាមួយសហជីពស៊ីខៅឌូ នៅពេលសំណុំរឿងនេះ មកដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។



ចំណែកការលើកឡើងរបស់និយោជក ពីមូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា នេះ គឺផ្អែកលើទម្រង់វាយតម្លៃលើការងាររបស់លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា មិនល្អនោះ មានលក្ខណៈសមហេតុសមផលជាង ព្រោះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ទម្រង់នៃការវាយតម្លៃការងាររបស់លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ហើយផ្អែកលើការវាយតម្លៃនោះ លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា បានទទួលពិន្ទុត្រឹមតែ ៣៨/១០០ ប៉ុណ្ណោះ ។ សម្រេចបានធ្វើការជំទាស់ទៅនឹងទម្រង់វាយតម្លៃ លើការងាររបស់លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា នៅថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ប៉ុន្តែមិនបានផ្តល់ហេតុផលជាក់លាក់ទេ ។ ហើយនេះបើជាមានការជំទាស់ទៅលើ ឯកសារនេះ ក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាទូទៅនៅតាម ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ គឺតែងតែមានការវាយតម្លៃលើសមត្ថភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីធានាថា តើកម្មករ ណាម្នាក់អាចមានលទ្ធភាពបន្តការងារបានដែរ ឬទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទម្រង់ វាយតម្លៃនេះ អាចយកជាការបាន ។

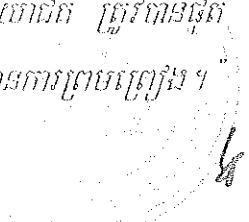
ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួល យកលោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ និងរក្សាប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់រហូត ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចទី១៦ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក នីម សុខឡើង ចូលធ្វើការធម្មតាវិញ

នៅក្នុងករណីនេះលោក នីម សុខឡើង ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោកវិញ ព្រោះ លោក មិនដែលធ្វើខុសទេ ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការនេះ ហើយមូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក មកពី ក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងសហជីពនៅពេលលោកជាប្រតិភូសហជីព។ ចំណែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិន មានការរើសអើងសហជីពទេ ។ មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក នីម សុខឡើង នេះ គឺផ្អែក លើទម្រង់វាយតម្លៃលើការងាររបស់លោក នីម សុខឡើង មិនល្អ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា ក្នុងករណីនៃការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដូចតទៅ:

មាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ការងារចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិវរវេលា ត្រូវផុត រលត់តាមធម្មតានូវពេលដល់កាលកំណត់ ។ ប៉ុន្តែ កិច្ចសន្យានេះអាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀង របស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះ ធ្វើឡើងជាលក្ខណៈស្មើភាពក្នុងការចោះបុគ្គលិកការ ងារ និងចុះរក្ខត្តលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា ។ "

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០០/០៧-ប្បញ្ជី ខេបបូដា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា នេះថា " ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិវរវេលាត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យ ប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់ ។ មានន័យថា កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានផុត រលត់ ។ ដូច្នេះ មិនមែនភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង ។ "



(សូមមើលសេចក្តីបញ្ជាក់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១០០/០៧-បូឃ្យ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុច វិវាទទី២) ។

កតាខ័ណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ចែងថា "ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែងកងង បុនកាលកំណត់ ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងកតាខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករ និយោជិតទទួលជំរើទឹក ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ ពេលចប់កិច្ចសន្យា ។"

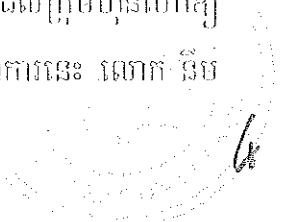
នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣០/០៨-អឺ ប្តូរមេន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកស្រាយ កតាខ័ណ្ឌទី៣ នេះថា " តាមអត្ថន័យនៃមាត្រា៦៧ កតាខ័ណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ទិរវេលារវាងដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែងកងង បុនកាលកំណត់ បាន ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងក្នុងកតាខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជំរើ ទឹកដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួល រហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា ។"

នៅក្នុងករណីនេះ និម សុខឡើង មិនបានទាបទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំរើទឹកទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលមិនធ្វើការពិចារណាទៅលើចំណុចនេះទេ ។

កតាខ័ណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះចែងថា "ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ទិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាបុន ចំនួនដប់ថ្ងៃពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃ កិច្ចសន្យា ។ រយៈពេលជូនដំណឹងបុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានទិរវេលាលើសពី មួយឆ្នាំ ។"

កតាខ័ណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ចែងថា "នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករ និយោជិតប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងទិរវេលានៃ កិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម ។ បើមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាក់ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើក នៅក្នុងរយៈពេលនៃ កិច្ចសន្យា ។"

នៅក្នុងករណីនេះ កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក និម សុខឡើង ត្រូវផុតរលត់តាមកាលកំណត់ ហើយ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងបញ្ចប់ និងមិនបន្តកិច្ចសន្យាចំនួន ១៥ ថ្ងៃបុន ហើយបានពិតប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ មានដូច ជា : ១/. ប្រាក់ជំនួសការជូនដំណឹងបុនចំនួន១៥ថ្ងៃ, ២/. ប្រាក់ខែ ប្រចាំខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩, ៣/. ប្រាក់បំណាច់ កិច្ចសន្យាមានកំណត់ ប្រាំភាគរយ និង៤/. អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ។ ចំនួនទឹកប្រាក់សរុប ដែលក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យ លោក និម សុខឡើង មានចំនួន ១៧៩.១០៤ ដុល្លារអាមេរិក ។ ប៉ុន្តែ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ លោក និម



សុខនឿន មិនទាន់បានបើកយកប្រាក់នោះទេ។ ដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបាន បំពេញកាតព្វកិច្ចតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ។

ប៉ុន្តែ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ លោក នីម សុខនឿន ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោកវិញ ព្រោះ លោកមិនដែលធ្វើខុសទេ ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការនេះ ហើយមូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់ លោកមកពីក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងសហជីព ព្រោះគាត់ជាប្រឹក្សាសហជីព។ ចំណែកឯភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ ថា មិនមានការរើសអើងសហជីពទេ។ មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក នីម សុខនឿន នេះ គឺផ្អែកលើទំរង់វាយតម្លៃលើការងាររបស់លោក នីម សុខនឿន មិនល្អ។

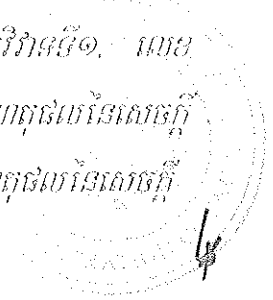
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាឱ្យលោក នីម សុខនឿន មានការរើសអើងសហជីពដែរ ឬទេ?

មាត្រា១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា ".... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា... ការចូល ជាសហជីពសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេចធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពីការជួល ... ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ។"

មាត្រា ២៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកក្រប៉ូបមិនឱ្យយកការចូលរួម ជាសហជីពរបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេច ក្នុង ការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ និងការបណ្តេញចេញ។"

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា១២ និងមាត្រា២៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះមានការរើសអើងសហជីព ដែលបំពាននឹងមាត្រា១២ និង២៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសហជីពសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បី ជួល ឬដាក់វិន័យ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាលលេខ ២៨/០៧-ដ រៀបរយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១២៣/០៧-អវិញ្ញាបន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤៨/០៧-ហយ ហ៊ី និងលេខ ៣០/០៨-អវិញ្ញាបន ហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។

ទាក់ទងនឹងការចោទប្រកាន់ថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីពនោះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន១ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជក រើសអើងសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១២/០៦-វិវិវិច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០១/០៧-សុខត្រិប ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤៨/០៧-ហយ ហ៊ី ហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៥៨/០៨- អវិម និងវី ទី៤ និងលេខ ៤០/០៩- ព្រហ្មលញ្ជ័យ ហេតុផលនៃសេចក្តី



សម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយ
បំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាង ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការ
រើសអើងសហជីពកើតមានឡើងទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ
១០/០៩-ព្យ វាយដី ខេមបូឌា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៥៨/០៨- អ៊ឹម និង
វី ទី៤ និងលេខ ៤០/០៩-ប្តោលហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។

ទាក់ទងនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតអំពីការរើសអើងសហជីពនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជា
កណ្តាលយល់ថា មិនមានបូសេដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ទេ ពីព្រោះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ហេតុផលជាក់លាក់។
នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាលតែង តែបដិសេធការទាបទាររបស់កម្មករនិយោជិត
ក្នុងករណីគ្មានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់រាជ្ជា កណ្តាលលេខ ៩៩/០៦-សៅទីពេញ ហេតុផល
នៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៧៤/០៧-ក្របលេ រកាវ៉ា វីល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទ
ទី២, លេខ ៩៤/០៧- ហួរច្បូន ហួរមេន ហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេចចំណុចវិវាទទី៦ និង៨ និងលេខ ១០១/០៨-
លីឌីអ៊ឹម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងទី២) ។

ចំណែកនៃការលើកឡើងរបស់និយោជក ពីមូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក នីម សុខ
ឡឿន នេះ គឺផ្អែកលើទំរង់វាយតម្លៃលើការងាររបស់លោក នីម សុខឡឿន មិនល្អនោះ មានលក្ខណៈសាមហេតុសម
ផលជាង ព្រោះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ទំរង់នៃការវាយតម្លៃការងាររបស់លោក នីម សុខឡឿន លើបរិប្បដ្ឋានលើការ
វាយតម្លៃនោះ លោក នីម សុខឡឿន បានទទួលពិន្ទុត្រឹមតែ ៣៧/១០០ ប៉ុណ្ណោះ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាបទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួល
យកលោក នីម សុខឡឿន ចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា
រាជ្ជាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ : បដិសេធការទាបទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក វ៉ាន់ ឆាន់ថា ចូលធ្វើ
ការកន្លែងដើមវិញ និងអនុញ្ញាតកំរើកទាមពីថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការងារ ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការ
វិញ។



ចំណុចវិវាទទី៦: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលបានការបោះឆ្នោត មីម សុខនឿន ចូល
ធ្វើការកន្លែងដើមវិញ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ ចន្ទប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន
ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ
លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

បានលេខរបស់សមាជិកក្រុមរាជ្យកណ្តាល

រាជាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : គង់ វណ្ណឌី

ហត្ថលេខា: _____

រាជាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

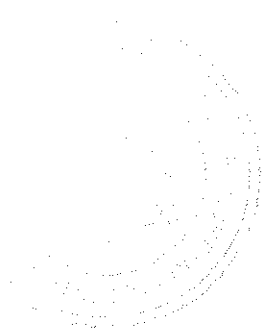
ឈ្មោះ : ស៊ីន គីមស៊ីន

ហត្ថលេខា: _____

ប្រធានក្រុមរាជាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : គង់ វណ្ណឌី

ហត្ថលេខា: _____



យោបល់ដំណាច់

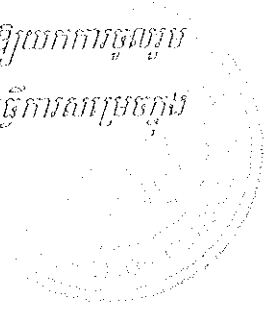
-យោងតាមប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ របស់ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខ្ញុំ ស៊ីង ឌីមសាន ជាអាជ្ញាកណ្តាល ជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត សូមផ្តល់នូវយោបល់ដំណាច់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ១៤០/០៩ -ហូឃ្យ ដូចតទៅ :

(១) កិច្ចសន្យាការងារបានបញ្ចប់តាមកាលកំណត់ ឬទេ - ពិតមែនថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ជាកិច្ចសន្យាមានរយៈពេលកំណត់មែន តែកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា បានបញ្ចប់មុនកាល កំណត់ ពីព្រោះ រយៈពេលដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ទើបកិច្ចសន្យារបស់ លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ដល់កាលកំណត់ ចំណែកការជូនដំណឹងនៅថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយឱ្យលោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ឈប់នៅថ្ងៃនោះតែម្តង ដោយផ្តល់ (១) ប្រាក់ជំនួសការជូនដំណឹងបួនចំនួន១៥ថ្ងៃ, (២) ប្រាក់ខែប្រចាំខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩, (៣) ប្រាក់ បំណាច់កិច្ចសន្យាមានកំណត់ប្រាំភាគរយ និង (៤) អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។ ខ្ញុំយល់ថា ទង្វើនេះជាការបញ្ចប់កិច្ច សន្យាការងារ ជាជាងកាលបរិច្ឆេទផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា និងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីទៀត ដោយហេតុថា ការបញ្ចប់ មានន័យថា និយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលដែលកិច្ចសន្យា កំពុងអនុវត្ត និងដែលមិនទាន់ដល់កាលផុតកំណត់នៃកិច្ចសន្យា។ ដូចនេះ ករណីនេះ គឺជាការបញ្ចប់ លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា បួនកិច្ចសន្យាដល់កាលកំណត់។

២) បញ្ចប់ដោយការរើសអើង និង ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ
នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការបញ្ចប់ លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា មានការ រើសអើងសហជីព។ ការពិចារណាមានពីរ (ក) តើក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់ លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា មានការរើសអើង សហជីពដែរ ឬទេ? (ខ) តើក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់បានលោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ?

ក) - ការរើសអើងសហជីព
មាត្រា១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា ".... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា... ការចូល ជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពីការជួល ... ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ... ។"

មាត្រា២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួម ជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្របសម្រួល ការជ្រើសរើសឱ្យរួចលើការងារ និងការបណ្តេញចេញ ។"



ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា១២ និងមាត្រា២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះមានការរើសអើងសហជីព ដែលបំពាននឹងមាត្រា១២ និង២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលបកប្រែនិយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បី ជួល ឬដាក់វិន័យ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា បានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា គាត់បានជាប់ជាប្រធានសហជីព ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ហូយៀ ហើយ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនក៏បានដឹងពីការ ដែល លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ជាប់ជាប្រធានសហជីពដែរ ។

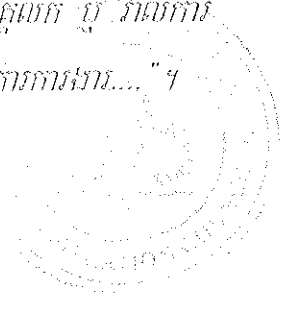
ផ្អែកទៅលើការរករករបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ និង សារណារបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជា ធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល បញ្ជាក់ថា សហជីពបានធ្វើការផ្សះផ្សាជាមួយ ភាគីក្រុមហ៊ុននៅនាយកដ្ឋានវិស័យការងារទាក់ទងនឹងការរើសអើងសកម្មជនសហជីព និង ផ្នែកដឹកនាំសហជីពក្នុង ការធ្វើការទរតា ដោយតំណែងក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពថា មិនមានការបញ្ឈប់ផ្នែកដឹកនាំសហជីព និង ការរើសអើង នៅពេលចរចាទៀតទេ។ ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញ នៅថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានចេញលិខិតបញ្ឈប់ លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ថ្ងៃទី១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយបញ្ជាក់ថា កិច្ចសន្យាដល់កាលកំណត់។ លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា បានលើកឡើងនៅក្នុង សវនាការថា ពេលគាត់ជាប់ជាប្រធានសហជីព គាត់តែងតែជួយធ្វើការតវ៉ា និង ជួយដោះ ស្រាយបញ្ហារបស់កម្មករនិយោជិត ហេតុនេះហើយទើបក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់គាត់។ ការបញ្ឈប់ក្នុងសវនាការអាចបង្ហាញ ថា ការបញ្ឈប់ការងារជាការរើសអើង។

ខ) ការបញ្ឈប់ការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរឬទេ?

ប្រការ៤ កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា " ផ្តុំគ្នាដោយពេលកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ការការពារនេះ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យអ្នកដឹកនាំសហជីព ០៣ នាក់ ក្នុង លក្ខខណ្ឌ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧២ និង ២៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ "

ក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ផ្នែកដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ហូយៀ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយបញ្ជីកាលេខ ១៦៤០ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៩ ដោយមាន លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ជាប្រធាន និង ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនក៏បានដឹងពីការដែល លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ជាប់ជា ប្រធានសហជីពដែរ ។

មាត្រា ២៩៣ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិកម្ម ឬ រាល់ការ បញ្ឈប់បុគ្គល ណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ..." ។



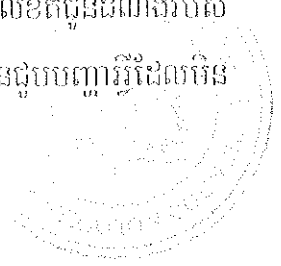
នៅក្នុងសេចក្តីបញ្ជាក់លេខ ៧៤/០៨-ងេដេសេស ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា "ផ្អែកលើ ខ្លឹមសារ នៃមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិត ដែលទទួលបានការការពារ និយោជកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីរដ្ឋាការការងារ... ។ "

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីរដ្ឋាការការងារទេ ប៉ុន្តែ បានចម្លងលិខិតជូនដំណឹងចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ព្រោះកិច្ចសន្យាការងាររបស់ លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ត្រូវផុតរលត់កិច្ចសន្យាតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ខ្ញុំយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានគោរពតាមមាត្រា ២៩៣ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ នៅពេល ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ដែលជាប្រធានសហជីព ពីការងារមុនពេលកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន កំណត់ទិរវេលារបស់គាត់ដល់កាលកំណត់។ ការបញ្ឈប់ការងារលោក វ៉ាន់ ចាន់ធា មិនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តី ពីការងារឡើយ ។

(៣) ការវាយតម្លៃការងារបែបសត្យានុម័តប្តូរទេ

ភាគីក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា កិច្ចសន្យារបស់ លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ដល់កាលកំណត់ និង ក្រុមហ៊ុនមិន មានលទ្ធភាពបន្តកិច្ចសន្យា ហើយដោយសារការបំពេញការងាររបស់ លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា មានការធ្លាក់ចុះ។ ខ្ញុំឃើញថា និយោជកបានផ្តល់ភស្តុតាងទាក់ទងនឹងការវាយតម្លៃការងាររបស់លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា និង ត្រូវបានភាគី កម្មករនិយោជិតធ្វើការជំទាស់។ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ការវាយតម្លៃវិសេសផលការងារនេះ ធ្វើឡើងតែម្តងគត់ ដោយ មិនមានភស្តុតាងណាមួយទៀតដែលបញ្ជាក់ថា លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ធ្លាប់ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនហៅបកធ្វើការណែនាំ ដោយផ្ទាល់មាត់ ឬជាលាយលក្ខណ៍រក្សាណាមួយវិធីការធ្លាក់ចុះនៃការងារ ។

លើសពីនេះទៀត ខ្ញុំយល់ឃើញថា ក្រោយពេលធ្វើការវិនិច្ឆ័យវិសេសផលការងាររបស់កម្មករណាម្នាក់ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែប្រាប់ឱ្យកម្មករនោះឱ្យដឹង ដើម្បីឱ្យគាត់ធ្វើការកែខ្លួន។ល។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងករណីនេះ មិនមាន ភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតបានដឹងវិធីការធ្លាក់ចុះនៃការងាររបស់ខ្លួនទេ។ ហ្នឹងវិញទៀត ក្នុងឯកសារមិនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការវាយតម្លៃវិសេសផលការងារប៉ុន្មានដងក្នុងឆ្នាំ ឬក្នុងរយៈពេលនៃ ការចុះកិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗ ដើម្បីកំណត់ថា តើកម្មករណាម្នាក់មានសមត្ថភាពរាង ឬមិនអាចប្រើការងារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនមុនពេលក្រុមហ៊ុនសម្រេចចិត្តបញ្ឈប់កម្មករនោះ។ លើសពីនេះទៅទៀត លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា គឺជា កម្មករដែលធ្លាក់ធ្វើការងារឱ្យក្រុមហ៊ុនរយៈពេលពីរឆ្នាំបកហើយ ប្រសិនបើការវាយតម្លៃបុគ្គលិកនេះតាមរដ្ឋាការ និងតាមដំណើរការសម្រេចដោយគ្មានបុរសិច្ឆ័យ និង មិនលើកឡើងនោះ ភាគីនិយោជកនឹងមានពេលពេលព្រោះហោបល់ ឬដាច់ច្រើន និងជាពិសេសនឹងមានរយៈពេលទទួលបានការបំពេញពីរដ្ឋាការការងារ និង ជូនដំណឹងពីការបញ្ឈប់កិច្ច សន្យាការងារ ។ តែណាការដែលលើកឡើង នៅក្នុងពេលសវនាការ និង បញ្ជាក់ទៅក្នុងលិខិតជូនដំណឹងរបស់ ក្រុមហ៊ុនដែលថា មិនមានលទ្ធភាពបន្តកិច្ចសន្យា ក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានបញ្ជាក់ទេថា ក្រុមហ៊ុនជួបបញ្ហាអ្វីដែលមិន



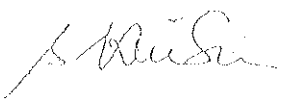
អាចបន្តកិច្ចសន្យាការងារឡើងវិញបាន។ លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា បញ្ជាក់ថា ផ្នែកដែលគាត់បំរើការនៅតែមានការងារធ្វើ រាល់ថ្ងៃ។ ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពបន្តកិច្ចសន្យា និង ដោយសារការបំពេញការងារ របស់លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា មានការធ្លាក់ចុះ។ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជករណ្តាលបានរកឃើញថា និយោជកបានផ្តល់ភស្តុតាង ទាក់ទងនឹងការវាយតម្លៃ ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនេះ ប៉ុន្តែត្រូវបានភាគីកម្មករនិយោជិតធ្វើការជំទាស់។ ការវាយតម្លៃរំពឹងទទួល បានការងាររបស់លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា ហាក់ដូចជាធ្វើឡើងតែម្តងគត់ ដោយមិនមានភស្តុតាង ណាមួយទៀតដែល បញ្ជាក់ថា ធ្លាប់ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនហៅមកធ្វើការណែនាំដោយផ្ទាល់មាត់ ឬជាលាយលក្ខណ៍រក្សា ណាមួយរំពឹងការធ្លាក់ ចុះនៃការងារឡើយ។ ដូចនេះ ការវាយតម្លៃការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនពិបាកឱ្យមានការជឿជាក់បាន។

ករណី លោក នីម សុខឡឿន:

ករណីបញ្ឈប់ការងាររបស់លោក នីម សុខឡឿន មានលក្ខណៈដូចគ្នា (ការបញ្ឈប់ការងារមុន កាលកំណត់ នៃកិច្ចសន្យា និង ការវាយតម្លៃការងារ) និង ករណី លោក វ៉ាន់ ចាន់ធា តាមហេតុផលដែលលើកឡើងដោយ ភាគីក្រុមហ៊ុន។ ដូច្នេះ យោបល់ជំទាស់ក៏ដូចគ្នាដែរ ដោយខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ចំណុចបន្ថែមលើករណី លោក នីម សុខឡឿន ដូចខាងក្រោម:

- លោក នីម សុខឡឿន មិនទាន់បានបើកយកប្រាក់បណ្តោះអាសន្ននោះទេ
- ការដែលភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងនៅក្នុងពេលសវនាការ និង បញ្ជាក់នៅក្នុងលិខិតជូនដំណឹង របស់ក្រុមហ៊ុនដែលថា មិនមានលទ្ធភាពបន្តកិច្ចសន្យា ប៉ុន្តែបែរជាជូនកម្មករថ្មីមកជំនួសកន្លែងគាត់ទៅវិញ ភាគី ក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានជំទាស់អ្វីដែរ។
- ធ្វើត្រឹមតែ ការបញ្ឈប់ការងារ លោក នីម សុខឡឿន មិនទទួលបានការពារពីមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារ ដោយសារ លោក នីម សុខឡឿន មិនស្ថិតក្នុងថ្នាក់អ្នកដឹកនាំសហជីព ០៣ នាក់ ក៏ដោយ តែដោយការ បញ្ឈប់នេះមានការរើសអើង ដូចនេះ លោក នីម សុខឡឿន នៅតែមានសិទ្ធិទទួលបានការយក ចូលធ្វើការវិញ។
- យោងតាមការបង្ហាញពីហេតុផលដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ខ្ញុំសូមជំទាស់ការសម្រេចរើសអើងរបស់ រាជ្ជករណ្តាលភាគច្រើន។

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩


គឹម ស៊ីម