

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអង្វេជំនុំជម្រះ
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង លេខសំណុំរឿង : ១១៧/០៩-ស៊ីម៉ង់ត៍ ថែប៊ីនរ៉ុង
កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អង្វេជំនុំជម្រះ

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សេចក្តីបង្គាប់អង្វេជំនុំជម្រះ

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: គល់ វង្ស្រា

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: អាន វិរៈ

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: តាំង ថ្រី

ភាគីទី៣

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ ថែប៊ីនរ៉ុង

អាសយដ្ឋាន : ភូមិល្អាង ឃុំល្អាង ស្រុកដងទង ខេត្តកំពត

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៣៤១ ៧១៧

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក : អវិជ្ជមាន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហគ្រាសអារាមកម្ពុជា

សហជំនួយការប្រធានិយសេដ្ឋកិច្ចនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ ថែប៊ីនរ៉ុង

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ៥៥ ផ្លូវ៤៧០ សង្កាត់ទួលទំពូង១ ខណ្ឌការមន រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៦៨ ៣០៨

លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- លោក អៀន គឹមហ៊ុន

មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទការងារសហគ្រាសការងារកម្ពុជា



បញ្ជាគ្រប់គ្រង

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- បញ្ជាឈាតិការសហពិធីឈ្មោះ ទង ប៊ុនធី ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកវិញទេ ។

២- បញ្ជាសន្តិសុខ ០៩ នាក់ មិនទទួលយកធ្វើសន្តិសុខវិញទេ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យចូលបំរើការងារកន្លែងផ្សេង នៅពេលក្រុមហ៊ុនត្រូវការ ហើយតំរូវឱ្យដាក់ពាក្យ និងធ្វើសំភាសន៍។ ចំពោះកម្មករ ០២ នាក់ ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកវិញទេ ។

៣- បញ្ជាឧបត្ថម ៥ ដុល្លា និង ៦ ដុល្លា ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

៤- បញ្ជាសំណូមពរធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ គុណនឹងពីរ ក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមត្រឹមគុណនឹង ១,៥ តាមម៉ោងធ្វើការ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១៨៨ មកបវ.កព ០៩ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកឈាតិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

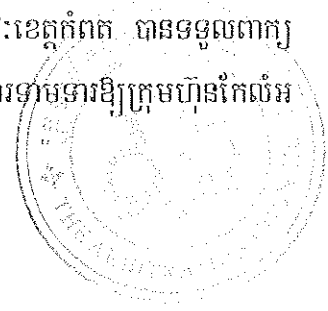
សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០៧ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១០:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ជាផែនការនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពត បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងសហគោលការងារកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រស៊ីម៉ង់ត៍ ថៃប៊ុនរ៉ុង ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអ



T34

លក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់មក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពត ចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ លើការទាមទារចំនួន ១២ ចំណុច ហើយទទួលបានលទ្ធផលសះសានិងគ្នាចំនួន ០៩ ចំណុច និងមិនសះសានិងគ្នាចំនួន ០៣ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះសានិងគ្នានេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះសានិងគ្នា ១៨៨ មកបរិក្ខេប ០៩ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សា លើករណីមិនសះសានិងគ្នានេះ នៅថ្ងៃទី ១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ១០:០០ នាទី ព្រឹក ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញ តែភាគីនិយោជកពុំមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការដោយកំបាំងមុខចំពោះភាគីក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

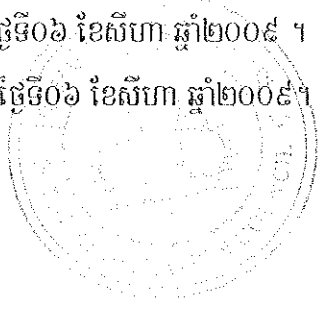
ឥស្សរកិច្ច

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឥស្សរកិច្ច ដែលត្រូវអនុវត្តន្តាសយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ លេខ ០០៨/០៩ TBRC ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- លិខិតរបស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្មលេខ ២៣៩៤ ពណ.នតក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ ជំរាបមកលោកឧកញ៉ា ខូវ សម្បត្តិ ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ ថៃប៊ុនរ៉ុង ស្តីពីការសុំប្តូរអត្តលេខចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មពី Co មកជា Inv ។
- ៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ ថៃប៊ុនរ៉ុង លេខ ០២២/០៨ TBRC ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ៤- កំណត់ហេតុសួរ-បំភ្លឺឈ្មោះ ឈួន បុត្រ នៅការដ្ឋានភ្នំព្នាង ខេត្តកំពត ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ៥- កំណត់ហេតុសួរ-បំភ្លឺឈ្មោះ ជុំ ភា នៅការដ្ឋានភ្នំព្នាង ខេត្តកំពត ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៦- កំណត់ហេតុសួរ-បំភ្លឺឈ្មោះ សុំ ទូច នៅការដ្ឋានភ្នំព្នាង ខេត្តកំពត ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩។



14

៧- កំណត់ហេតុសួរ-បំភ្លឺឈ្មោះ ស៊ី ប្រុស នៅការដ្ឋានភ្នំពេញ ខេត្តកំពត ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

៨- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ ថៃប៊ុនរ៉ុង លេខ ០១១/០៩-០៩ TBRC ស្តីពីការប្តឹងជំទាស់នឹងឯកសារ ដែលភាគីកម្មករបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- សារណាសង្ខេបស្តីពីសកម្មភាពសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យនៃក្រុមហ៊ុនស៊ីម៉ង់ត៍ ថៃប៊ុនរ៉ុង ចុះថ្ងៃទី ០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យនៃក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង លេខ ១៦១៧ ក.ប/ វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- លិខិតបញ្ជាក់ទទួលស្គាល់ឈ្មោះអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យនៃក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុនរ៉ុង លេខ ០៣៤/០៩ កប ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤- សក្ខីកៈសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ ថៃប៊ុនរ៉ុង ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

៥- ដីការអមរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បញ្ជូនមកនាយកក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

៦- លិខិតរបស់សហភាពការងារកម្ពុជាលេខ ០០២/០៩_ស.ក.ក គោរពជូនប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពត ស្តីពីសំណើរលោកដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ ថៃប៊ុនរ៉ុង ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៧- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ ថៃប៊ុនរ៉ុង ជូន លោកប្រធានសហភាពការងារកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៨- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ ថៃប៊ុនរ៉ុង គោរពចូលមកប្រធានសហភាព ការងារកម្ពុជា ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់យើងខ្ញុំជាមួយក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ ថៃប៊ុនរ៉ុង គ្រប់ដំណាក់កាលនីតិវិធីទាំងស្រុង និងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៩- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់តំណាងសហជីព និងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង គោរពចូលមកលោក អាត់ ធន់ ប្រធានសហភាពការងារកម្ពុជា ស្តីពីការជួយដោះស្រាយតំឡើងប្រាក់ខែ និងទទួលយក លោក ទង ប៊ុនសី ។

១០- បញ្ជីឈ្មោះសន្តិសុខ និងកម្មករដែលក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ ថៃប៊ុនរ៉ុង បានបញ្ឈប់ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។



ក- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ ថៃប៊ុនរ៉ុង ១៨៨ មកបរ.កព ០៩ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ ថៃប៊ុនរ៉ុង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៩៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៩៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ផ្សេងៗទៀត

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាលឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ស៊ីម៉ង់ត៍ ថៃប៊ុនរ៉ុង មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណ ៥០០ នាក់ ។
- សហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យនៃក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីលេខ ១៦១៧ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ត្រឹមត្រូវរួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ ដល់ថ្ងៃសវនាការ សហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យនៃក្រុមហ៊ុន បានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហភាពការងារកម្ពុជា ដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយវិវាទនេះ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាល តាមរយៈលិខិត ។

ចំណុចវិវាទទី១: បញ្ហាលេខាធិការសហជីពឈ្មោះ ទង ប៊ុនឈី ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលបានការពិញទេ

- សហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យនៃក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពេញលក្ខណៈច្បាប់ ក្រោមវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីលេខ ១៦១៧ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ដែលបញ្ជាក់ថា លោក ទង ប៊ុនឈី ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬ លេខាធិការនៃសហជីពនេះ ។



- ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជូនដីការអម លេខ ០៤៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ជូនដំណឹងទៅនាយកក្រុមហ៊ុន បញ្ជាក់អំពីការចុះបញ្ជីកាលបរិច្ឆេទកម្មករ ប្រជាធិបតេយ្យនៃក្រុមហ៊ុន ថែប៊ុនរុង តាមរយៈសហជីពមូលដ្ឋាន។ ដីការអមនេះ ត្រូវបានចុះហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថា "បានទទួល" ដោយបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ឈ្មោះ ថេង គីមលុយ មានតួនាទីជាចុងភៅ ក្រុមហ៊ុន ក៏ស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋបាល និងមានប៊ូរបស់គាត់បំរើការផ្នែករដ្ឋបាលរបស់ ក្រុមហ៊ុន នេះបើតាមការបញ្ជាក់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា សហជីពជាអ្នកប្រគល់ដីការអមនេះទៅឈ្មោះ ថេង គីមលុយ ហើយមុននេះមួយថ្ងៃ នៅពេល រសៀលសហជីពបានព្យាយាមប្រគល់ដីការអមនេះទៅបុគ្គលិករដ្ឋបាល ដោយផ្ទាល់ដៃ ប៉ុន្តែ ដោយ នៅចុងម៉ោងធ្វើការ មន្ត្រីរដ្ឋបាលនោះបានបដិសេធមិនទទួលដីការអមនេះ ហើយបានប្រាប់ថា ចាំ ស្អែកម៉ាយកមក ។
- ឈ្មោះ ទង ប៊ុនលី បានបំរើការងារជូនក្រុមហ៊ុនមានមុខងារជាជាងកាត់ និងផ្សារដែក ហើយបានចូល ធ្វើការពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៦ មកម៉្លេះ។ ឈ្មោះ ទង ប៊ុនលី បានត្រូវក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងដោយផ្ទាល់ មាត់ និងបញ្ឈប់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ តែម្តង ។
- តាមសារណាសរសេររបស់ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការបញ្ឈប់លោក ទង ប៊ុនលី នេះ គឺ ដោយ សារឈ្មោះ ទង ប៊ុនលី នេះ ពុំបានយកចិត្តទុកដាក់នឹងការងារ ហើយច្រើនតែប្រកែកគេចវេសពីការ ងារ ដែលប្រធានប្រគល់ឱ្យ ម៉្យាងទៀត គាត់ពុំបានគោរពតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ ថែមទាំងតំរាមកំហែង រំខាន ដល់កម្មករផ្សេងទៀត កុំឱ្យចូលបំពេញការងារ ឬ ស្តាប់ការណែនាំរបស់ ក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានណែនាំ អប់រំ ប៉ុន្តែ ឈ្មោះ ទង ប៊ុនលី នេះ ពុំកែ ប្រែ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលឯកសារ "កំណត់ហេតុសាកសួរ" ទាក់ទងនឹងការបំពេញការងារ របស់ឈ្មោះ ទង ប៊ុនលី " ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ចំនួនបួនច្បាប់ ដែលធ្វើឡើងដោយកម្មករ ផ្សេងៗគ្នា។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កំណត់ហេតុសាកសួរបានធ្វើឡើងក្រោយពេល ដែលឈ្មោះ ទង ប៊ុនលី ត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនមានការចុះហត្ថលេខាទទួល ស្គាល់ដោយប្រតិភូកម្មករ ឬ តំណាងកម្មករ និងមិនបានចុះទិដ្ឋាការនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។
- ក្នុងការបញ្ឈប់លោក ទង ប៊ុនលី ក្រុមហ៊ុនមិនបានជូនដំណឹង និងមិនបានទទួលការអនុញ្ញាតពីមន្ទីរ ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពត ឡើយ ។



Handwritten signature or mark.

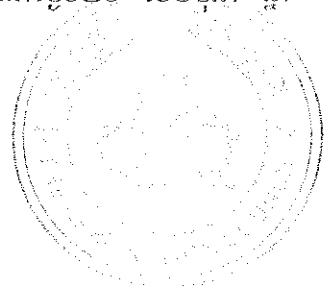
ការអះអាងក្នុងសវនាការ

- ភាគីសហជីពបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុន និងឈ្មោះ ទង ប៊ុនលី មិនបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឡើយ ។
- ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានរំលោភបំពានច្បាប់ទៅលើសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព ជាក់ស្តែង នៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់អគ្គលេខាធិការសហជីព គឺលោក ទង ប៊ុនលី ពីការងារ ដោយគ្មានមូលហេតុ និងអត់មានស្នើសុំទៅអធិការការងារ គឺគ្រាន់តែប្រាប់ទៅសាមីខ្លួនដោយផ្ទាល់មាត់ អំពីការបញ្ឈប់ពីការងារតែប៉ុណ្ណោះ ព្រោះ លោក ទង ប៊ុនលី មានប្រជាប្រិយភាពក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ហើយគាត់បានទាក់ទាញកម្មករជាច្រើនឱ្យចូលជាសមាជិកសហជីព។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ទង ប៊ុនលី ចូលធ្វើការវិញ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ផងដែរថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ មុននឹងបញ្ឈប់លោក ទង ប៊ុនលី ទេ ។
- ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា "បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ នេះ មិនទាន់បានផ្សព្វផ្សាយត្រឹមត្រូវជូនកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ" ។

ចំណុចវិវាទទី២: បញ្ហាសន្តិសុខ ០៩ នាក់ មិនទទួលយកធ្វើសន្តិសុខវិញទេ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាត ឱ្យចូលបម្រើការងារកន្លែងផ្សេង នៅពេលក្រុមហ៊ុនត្រូវការ ហើយតម្រូវឱ្យដាក់ពាក្យ និងធ្វើសវនាការ។ ចំពោះកម្មករ ០២ នាក់ ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកវិញទេ

ចំពោះសន្តិសុខ ១៤ នាក់:

- រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា សន្តិសុខទាំង ៣០ នាក់នោះ មិនមែនជាសមាជិកសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យនៃក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង ទេ ។ ហើយក៏មិនមានសន្តិសុខណាម្នាក់បានមកចូលរួមសវនាការដែរ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសវនាការភាគីសហភាពការងារកម្ពុជា បានផ្តល់លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់សន្តិសុខចំនួន ១៤ នាក់ ដល់សហភាពការងារកម្ពុជា ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនេះទាំងក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ មកដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។
- នៅក្នុងសវនាការភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា សន្តិសុខទាំង ៣០ រូបនោះ បានចូលបម្រើការងារតាំងពីឆ្នាំ ១៩៩៧ មកម្ល៉េះ ហើយត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ ។



T/M

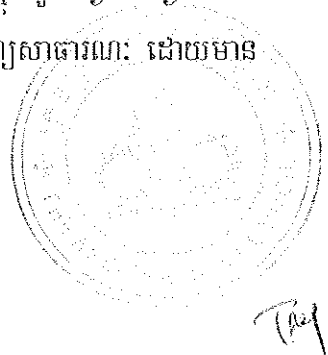
- ក្រុមហ៊ុនមិនបានចុះកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមួយសន្តិសុខម្នាក់ៗឡើយ តែគេម្នាក់ៗសុទ្ធតែមានកាតចូលធ្វើការ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កំលាំងសន្តិសុខទាំងអស់ គឺដោយសារតែ ក្រុមហ៊ុនបានបាត់ទ្រព្យ ជាឧបករណ៍សំភារៈជាច្រើនកន្លងមក។ ហើយ ក្រុមហ៊ុនបានប្រើប្រាស់កងកំលាំងរាជអាវុធបាត មកធ្វើជាសន្តិសុខជំនួសវិញ ។

ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៣ នាក់:

- ភាគីសហភាពការងារកម្ពុជាបានផ្តល់សិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករចំនួន ០៣ នាក់ ដល់សហភាពការងារកម្ពុជា ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនេះ ទាំងក្នុង និងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ចាប់ពីថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ មកដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។
- កម្មករនិយោជិតទាំង៣ រូបនោះ មានឈ្មោះ សោម សំអុល មុខងារក្រុមយូងថ្មី, ឈ្មោះ ឡាញ់ រីណា មុខងារក្រុមយូងថ្មី និងឈ្មោះ យុន វិចិត្រ មុខងារបើកអាគ្រែ។ កម្មករនិយោជិតទាំង៣ រូបនេះ ចូលបំរើការងារតាំងពីឆ្នាំ២០០៤ ហើយត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារ នៅចុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រោយពេលបោះឆ្នោតសហជីព ហើយដោយពុំមានមូលហេតុច្បាស់លាស់ ។

ចំពោះវិវាទទី៣: បញ្ហាឧបត្ថម្ភ ៥ ដុល្លារ និង ៦ ដុល្លារ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ប្រាក់រង្វាន់ ៥ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ គឺជាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ហើយប្រាក់ ៦ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុង១ខែ គឺប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ដែលបាននឹងកំពុងអនុវត្តនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ សំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាព គឺ ដោយសារប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគេទទួលបានកំរិតទាប មិនអាចឆ្លើយតបនឹងកំរិតជីវភាពរស់នៅប្រចាំថ្ងៃ ដោយហេតុថា ឥឡូវនេះទំនិញលើទីផ្សារមានតម្លៃកើនឡើងច្រើន។ បើពួកគេទទួលបានប្រាក់នេះ វានឹងជួយបង្កើនប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគេ និងជួយសំរួលដល់ជីវភាពរស់នៅ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា តាមច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ១០៤ ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លែងរូបរបស់មនុស្ស ។ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមថ្ងៃដែលខ្លួនមកធ្វើការ តាមមាត្រា ១២០០០ រៀល ទៅ ១៦០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ បើថ្ងៃណាមិនធ្វើការ គឺមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេ ហើយគ្មានការឈប់សម្រាកឈឺ បុណ្យសារពារណៈ ដោយមាន



ប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។ ដូច្នេះ អ្វីដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន គឺមិនបានគ្រប់គ្រាន់ឆ្លើយតបនឹងកំរិតនៃការរស់នៅបច្ចុប្បន្ននេះទេ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមសេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ក្នុងស្ថានភាពមានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ដោយផ្តល់ប្រាក់ ៦ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុង១ខែ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត កន្លងមកក្រុមហ៊ុនមិនដែលផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ដល់កម្មករនិយោជិតទេ ហើយក៏គ្មានកិច្ចព្រមព្រៀងលើចំណុចទាំងពីរនេះ ។

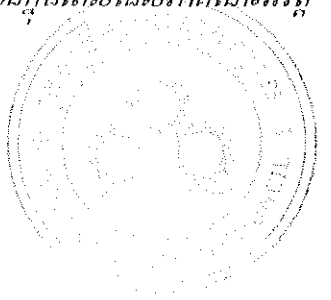
ចំណុចវិវាទ៖ បញ្ហាសំណូមពរធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ គុណនឹងពីរ ក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមត្រឹមគុណនឹង ១,៥ តាមមេរៀនធ្វើការ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ថ្ងៃធ្វើការងារធម្មតា គឺ ច័ន្ទ ដល់ ថ្ងៃសៅរ៍ ហើយថ្ងៃអាទិត្យគឺជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យនេះ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាដែរ គឺ ១០០% ។ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ដែលជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ពីរដងនៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកបានយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ១,៥ ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ពេលធ្វើការដោះស្រាយនៅមន្ទីរការងារ ខេត្តកំពត ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានទេ ។ ដូចនេះ មុននឹងធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើសវនាការដោយកំបាំងមុខនិយោជកដែរ ឬទេ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ រតែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់ ។ "



Handwritten signature or mark.

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ នៅពេលដែលភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនោះបាន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៣/០៤-គង ហុង, លេខ ៦៣/០៤-សាព្យ វិវេ. លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ្វី និងលេខ ៩៩/០៩-យីង ឡេន) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានតែសហភាពការងារកម្ពុជាទេ ដែលបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ គឺគ្រាន់តែលើកពីមូលហេតុថា រឿងវិវាទ គឺជាវិវាទតូចតាចដែលក្រុមហ៊ុនពុំចាំបាច់ចូលមកដោះស្រាយទេ ។

ដូច្នោះ ដើម្បីឱ្យស្របនឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំហែងមុខភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿង ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ ។

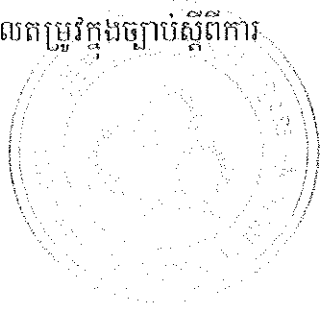
ចំណុចវិវាទទី១: បញ្ហាលេខាធិការសហជីពឈ្មោះ ទង ប៊ុនលី ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកវិញ្ញាបនបត្រ

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក ឈ្មោះ ទង ប៊ុនលី ចូលធ្វើការវិញ និងបង់ប្រាក់ឈ្នួលរំលឹកពីថ្ងៃបញ្ឈប់ ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានរើសអើងសហជីព ជាក់ស្តែង នៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់លេខាធិការសហជីព គឺលោក ទង ប៊ុនលី ពីការងារ ដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ និងដោយមិនមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារទេ គឺគ្រាន់តែប្រាប់ទៅសាមីខ្លួនដោយផ្ទាល់មាត់ អំពីការបញ្ឈប់ពីការងារតែប៉ុណ្ណោះ ។

ដោយឡែកខាងក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់លោក ទង ប៊ុនលី ពីការងារ គឺដោយមូលហេតុ ឈ្មោះ ទង ប៊ុនលី នេះ ពុំបានគោរពនូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ មិនតែប៉ុណ្ណោះគាត់គំរាមគំហែង និងវិខានដល់កម្មករផ្សេងៗទៀត កុំអោយចូលបំពេញការងារ ឬ ក៏ស្តាប់ការណែនាំរបស់ក្រុមហ៊ុនទៀតផង ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចបញ្ហាពីរជាសំខាន់ គឺមូលហេតុគតិយុត្តិលើការបញ្ឈប់លោក ទង ប៊ុនលី ពីការងារ និងថា តើការបញ្ឈប់នេះបានគោរពតាមនីតិវិធីដែលតម្រូវក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ ។



Handwritten signature or mark in the bottom right corner.

ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានរំលោភបំពានច្បាប់ទៅលើសិទ្ធិសេរីភាព សហជីព ជាក់ស្តែង នៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់អត្តលេខាធិការសហជីព គឺលោក ទង ប៊ុនឈី ពីការងារ ដោយគ្មានមូលហេតុ និងអត់មានស្នើសុំទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គឺគ្រាន់តែ ប្រាប់ទៅសាមីខ្លួន ដោយផ្ទាល់មាត់ អំពីការបញ្ឈប់ពីការងារតែប៉ុណ្ណោះ ។

ដោយឡែកខាងក្រុមហ៊ុនបានអះអាង (ក្នុងលិខិតលេខ ០០៨/០៩ TBRC ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩) ថា ចំណុចដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់លោក ទង ប៊ុនឈី ពីការងារ គឺដោយមូលហេតុឈ្មោះ ទង ប៊ុនឈី នេះ ពុំបានគោរពនូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ មិនតែប៉ុណ្ណោះ គាត់គំរាមគំហែង និងរំខានដល់កម្មករផ្សេងៗ ទៀត កុំអោយចូលបំពេញការងារ ឬក៏ស្តាប់ការណែនាំរបស់ក្រុមហ៊ុនទៀតផង ។

មាត្រា ៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារអន្តរកាលនិយោជកអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ជា ឯកតោភាគី ដោយមិនចាំបាច់គោរពតាមកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងជាមុន បើក្រុមហ៊ុនបានរកឃើញកំហុសច្បាប់របស់ កម្មករនិយោជិតនោះ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៨៣ ។

ចំណុច ៤ នៃកថាខណ្ឌ (ខ) ចែងក្នុងមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ "ត្រូវមាត់ទុកជាកំហុសច្បាប់ គឺកំហុសទាំងឡាយ ដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ៖

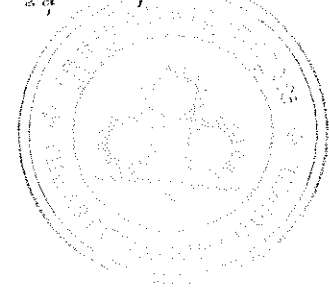
ខ- កំហុសកម្មករនិយោជិត:

៤- ការគំរាមគំហែង ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតៗទៀត ។

ចំពោះករណីឈ្មោះ ទង ប៊ុនឈី នេះ ក្រុមហ៊ុនបានលើកយកមូលហេតុ " គំរាមគំហែង និងរំខានដល់កម្មករ ផ្សេងៗទៀត កុំអោយចូលបំពេញការងារ ឬក៏ស្តាប់ការណែនាំរបស់ក្រុមហ៊ុនទៀតផង " ជាកំហុស ។ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យមើលលើឯកសារ " កំណត់ហេតុសួរ-ប្តី " នាថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលក្រុមហ៊ុន បានធ្វើការសាកសួរទៅកម្មកររួមការងារឈ្មោះ ជុំ ភា, ឈួន បុត្រ, ស៊ី ប្រុស និង សុំ ទុច ហើយបានយល់ឃើញថា ចំណែកដែលបានផ្តល់អោយទាំងនោះ មិនពាក់ព័ន្ធ និងស៊ីសង្វាក់ទៅនឹងចំណុចអះអាងថា " ពុំបានគោរពនូវបទ បញ្ជាផ្ទៃក្នុង គំរាមគំហែង និងរំខានដល់កម្មករផ្សេងៗទៀត " ដែរ ។

ភាគីនិយោជក ក៏បានលើកយកករណី " ពុំបានគោរពនូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ " ជា មូលដ្ឋាននៃការបញ្ឈប់ឈ្មោះ ទង ប៊ុនឈី ពីការងារ ។ តែក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា " បទ បញ្ជាផ្ទៃក្នុង ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ នេះ មិនទាន់បានផ្សព្វផ្សាយ ត្រឹមត្រូវជូនកម្មករនិយោជិតនៅ កន្លែងធ្វើការ " ។

មាត្រា ២៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ តំរូវអោយ៖ " បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែរៀបចំដោយនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រោយពីបានពិគ្រោះយោបល់នឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត ហើយបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ មុននឹងដាក់អោយ ប្រើ ត្រូវតែបានទទួលទិដ្ឋាការអំពីអធិការការងារ ជាមុន " ។ ហើយ



704

មាត្រា ២៥ នៃច្បាប់ស្តីការងារ ចែងថា: " បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ត្រូវតែផ្សព្វផ្សាយ និងបិទនៅទីណាមួយ ដ៏សមរម្យអាចចូលទៅមើលបានដោយងាយទៅកន្លែងធ្វើការ ហើយនិងនៅមាត់ទ្វារបន្ទប់សំរាប់ទទួលយកកម្មករអោយធ្វើការ ។"

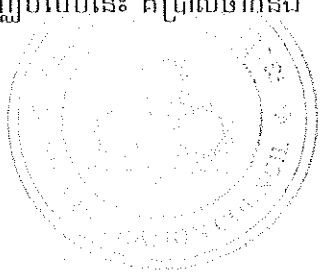
ចំពោះចំណុចចោទប្រកាន់របស់ក្រុមហ៊ុននេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនឃើញមានការបង្ហាញពីភាគីនិយោជកថា ត្រង់ប្រការ ឬចំណុចណានៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឈ្មោះ ទង ប៊ុនធី នេះ បានរំលោភបំពាន ហើយមើលការរំលោភបំពានត្រង់ប្រការ ឬចំណុចបែបនោះ វាជាកំហុសធ្ងន់ ឬមធ្យម ឬស្រាល ។ ការបង្ហាញអោយឃើញអំពីកំហុស និងកំហុសនេះ គឺចាំបាច់ណាស់ ព្រោះច្បាប់ស្តីការងារ តំរូវអោយនិយោជក ដាក់ទណ្ឌកម្មកម្មករនិយោជិត តែទៅតាមសមាមាត្រនៃកំហុសតែប៉ុណ្ណោះ ។ ជាងនេះទៅទៀត ភាគីនិយោជកក៏មិនបានបង្ហាញអំពីពេលវេលាជាក់លាក់ និងដំណើររឿង ដែលកំហុសនោះបានកើតឡើងពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភបំពានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក៏គ្មានផងដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានបំពេញតាមការតំរូវជាចាំបាច់ចែងក្នុងមាត្រា ២៤ ខាងលើ គឺបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ មិនទាន់បានចុះបញ្ជី និងទទួលបានការពិនិត្យការងារជាមុន មុននឹងដាក់ឱ្យអនុវត្ត ។ ហើយក៏មិនមានដាក់ផ្សព្វផ្សាយជូនកម្មករនិយោជិតជាផ្លូវការ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៥ ផងដែរ ។ ផ្ទុយទៅវិញការបញ្ឈប់ភ្លាម លើមូលដ្ឋានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងប្រភេទនេះ ខ្វះភាពត្រឹមត្រូវ និងមិនស្របតាមមាត្រា ២៤ និង ២៥ ខាងលើ ។

ម៉្យាងវិញទៀត មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីការងារ ចែងថា : "និយោជក មិនអាចដាក់កំហុសដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលមានកំហុសដែលនិយោជកខ្លួនឯង ឬតំណាងណាម្នាក់របស់និយោជក បានដឹងពីកំហុសនោះក្នុងរយៈពេលលើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ ។"

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវបានចាត់ទុកជាបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ ។"

យោងតាមឯកសារ " កំណត់ហេតុសួរ-ប្រឹក្សា " ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនទើបតែបានបើកការសាកសួរស្រាវជ្រាវរកកំហុសរបស់ឈ្មោះ ទង ប៊ុនធី នេះ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ គឺក្រោយថ្ងៃបញ្ឈប់គាត់រយៈពេល ២ខែ ទៅហើយ ។ ភាគីនិយោជកមិនឃើញបង្ហាញភស្តុតាងថា តើក្នុងចំណុចកំហុសនីមួយៗ ក្រុមហ៊ុនបានដឹងពីកំហុសនោះ ចាប់ពីពេលណា និងជាកំហុសដល់កំរិតណា ។ មានន័យថា បានបញ្ឈប់គាត់ហើយ ទើប ២ខែក្រោយ បានស្រាវជ្រាវប្រឹក្សាមូលហេតុកំហុស ។ ត្រង់ចំណុចនេះ ការបញ្ឈប់បែបនេះ គឺប្រាស់ចាក់នឹងបញ្ញត្តិមាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីការងារ ។



ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជក ដែលធ្វើការចោទប្រកាន់ ត្រូវមាន កាតព្វកិច្ចផ្តល់ភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ជាមូលដ្ឋាននៃការអះអាងរបស់ខ្លួននោះ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ភស្តុតាង គ្រប់គ្រាន់ និងស៊ីសង្វាក់គាំទ្រមូលហេតុនៃកំហុសរបស់ឈ្មោះ ទង ប៊ុនលី នេះឡើយ ផែមទាំងប្រាស់ចាកនឹង បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីការងារទៀតផង ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិនិត្យមើលលើចំណុចសំខាន់មួយទៀត គឺថា តើការបញ្ឈប់ឈ្មោះ ទង ប៊ុនលី ពីការងារនេះ បានគោរពត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីចាំបាច់មួយចំនួនដែលចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ ?

ច្បាប់ស្តីការងារ ចែងកំណត់ផ្តល់ការលក្ខខណ្ឌនីតិវិធីជាក់លាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវតែអនុវត្តតាម មុននឹងធ្វើ ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលជាមន្ត្រីថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព។ មាត្រា ២៩៣ ចែងថា " រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូ បុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើទៅបានលុះត្រា តែមានការយល់ព្រមពីអធិ ការការងារ ។ ...

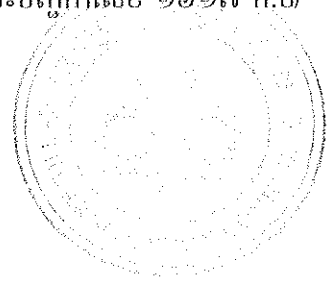
អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ក៏ដូចជាដល់អង្គការសហជីព ដែលគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិត ក្នុងរយៈពេល ១ខែយ៉ាងយូរ ក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជកកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬអង្គការសហជីពរបស់ កម្មករនិយោជិតនោះ មានរយៈពេលពីរខែ ដើម្បីធ្វើឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិវាទការងារ ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិវាទការងារ អាចបដិសេធចោល ឬកែសំរួលសេចក្តីរបស់អធិការការងារ ។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ទេ ឬបើគ្មាន ការជូនដំណឹង អំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិវាទការងារ ក្នុងរយៈពេលពីរខែបន្ទាប់ពីបានទទួល ឧបាស្រ័យតាមវិន័យនៃក្រុមនោះ ពាក្យបណ្តឹង និងឧបាស្រ័យនោះ ត្រូវចាត់ទុកថា បានបដិសេធចោល ។

មាត្រា ២៩៥ នៃច្បាប់ស្តីការងារ ចែងថា " ករណីមានកំហុសធ្ងន់ នាយកសហគ្រាសអាចពេញសេចក្តីសម្រេច បញ្ឈប់រដឹងសាមីខ្លួនភ្លាមបាន ក្នុងការរង់ចាំសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។ ក្នុងករណីដែលអធិការការងារមិន យល់ព្រមអោយបញ្ឈប់ការងាររបស់សាមីខ្លួនទេ ការបញ្ឈប់រដឹងនេះត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយផលនៃការបញ្ឈប់ រដឹងនេះ ក៏ត្រូវលុបចោលដោយ ពេញច្បាប់ដែរ ។ "

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ឈ្មោះ ទង ប៊ុនលី នេះ មានមុខនាទីជាលេខាធិការ ឬអ្នកទទួល ខុសត្រូវលើកិច្ចការរដ្ឋបាលសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យនៃក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង ដែលទទួលបានការចុះបញ្ជីកានៅ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពេញលក្ខណៈច្បាប់ ក្រោមវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាលខ ១៦១៧ ក.ប/



២៧

រីក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៥ ។ មានន័យថា ឈ្មោះ ទង ប៊ុនលី នេះ ជាមន្ត្រីដឹកនាំសហជីព ដូចន័យ ចែងក្នុងមាត្រា ២៩៣ និង ២៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

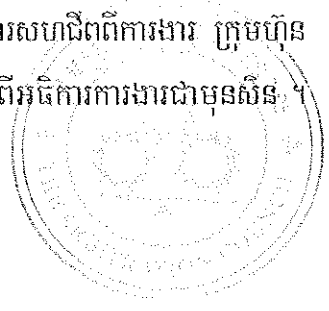
ចំណុចចោទសួរឧបសគ្គ គឺថា តើក្រុមហ៊ុនបានដឹងថា ឈ្មោះ ទង ប៊ុនលី នេះ ជាមន្ត្រីដឹកនាំសហជីពដែរ ឬទេ នាពេលធ្វើការសំរេចចិត្តបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ?

យោងតាមដីការអម លេខ ០៤៥ ក.ប/អក/រីក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិនា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជូនជូននាយកក្រុមហ៊ុន បញ្ជាក់អំពីការចុះបញ្ជីកាសហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យនៃ ក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង រួចហើយ។ តាមចម្លើយរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងសវនាការ គឺដីការអមនេះ បានត្រូវ បញ្ជូនដល់ក្រុមហ៊ុនហើយ គឺមានបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ឈ្មោះ ទង គីមលុយ មានតួនាទីជាចុងកៅក្រុមហ៊ុន និងមាន ប្តីរបស់គាត់បំរើការផ្នែករដ្ឋបាលរបស់ក្រុមហ៊ុន បានចុះហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថា "បានទទួល" ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត ក៏ បានផ្តល់ចំណើយបន្តថា មុនថ្ងៃនេះ អ្នកបញ្ជូនបានជួបជាមួយមន្ត្រីរដ្ឋបាលដែរ តែគេថា មិនចាំបាច់ទទួលទេ ព្រោះ ហួសម៉ោងរដ្ឋបាលហើយ ចាំពេលក្រោយ ។

ភាគីនិយោជកបានបដិសេធថា ពុំបានដឹង និងទទួលលិខិតនេះ ជាផ្លូវការទេ ហើយក៏ពុំមានការផ្តល់ព័ត៌មាន ពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពត ដែរ (យោងលិខិតលេខ ០០៨/០៥ TBRC ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលស្គាល់ថា ដីការអមនេះ គួរតែបញ្ជូនដោយផ្ទាល់ទៅនាយកក្រុមហ៊ុន ក៏ប៉ុន្តែ យោងតាមការជាក់ស្តែង ជាធម្មតា វាអាចជាការពិបាកនឹងអោយអ្នកបញ្ជូនម្នាក់ចូលទៅផ្ទាល់ដល់នាយកក្រុមហ៊ុន ឬដឹងថា តាមរយៈអ្នកណាដែលដីការអមនេះ អាចទៅដល់នាយកក្រុមហ៊ុន ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនឃើញ មានប្រកាស ឬបទបញ្ញត្តិណាចែងកំណត់លក្ខខណ្ឌជាក់លាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ជូននេះដែរ។ ក្នុងករណីខ្លះ ក្រុម ហ៊ុនខ្លះ មានប្រើកំលាំងសន្តិសុខដែលជួលមកពីក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខខាងក្រៅ ជាអ្នកទទួលលិខិតដែលបញ្ជូនមក ជំនួសក្រុមហ៊ុនជាដើម។ ជាការពិតក្នុងកាលៈទេសៈខ្លះ សហជីពអាចបាត់ប្រយោជន៍របស់ខ្លួន បើលិខិតឯកសារ ដែលត្រូវបញ្ជូន មិនទៅដល់ដៃអ្នកត្រូវទទួល ក៏ត្រូវបញ្ជូនសារជាថ្មី ក៏ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ជូនដីការអមនេះ តាមរយៈបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ឈ្មោះ ទង គីមលុយ មិនចាត់ទុកថា បានបាត់បង់លក្ខណៈ គតិយុត្តិភាពនៃការជូនដំណឹងជូនក្រុមហ៊ុន អំពីការចុះបញ្ជីកាសហជីព និងអត្តសញ្ញាណនៃអ្នកដឹកនាំរបស់សហជីព ឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានដឹងអំពីករណីឈ្មោះ ទង ប៊ុនលី នេះជា លេខាធិការនៃកម្មករប្រជាធិបតេយ្យនៃក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង រួចមកហើយ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តពិចារណាលើខ្លឹមសារ និងលក្ខខណ្ឌនីតិវិធីចែងក្នុងមាត្រា ២៩៣ និង ២៩៥ គឺមុននឹងក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ឈ្មោះ ទង ប៊ុនលី ដែលមានមុខនាទី ជាលេខាធិការសហជីពពីការងារ ក្រុមហ៊ុន ត្រូវដាក់ពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់ នេះទៅអធិការការងារ និងរង់ចាំទទួលការយល់ព្រមពីអធិការការងារជាមុនសិន ។



Handwritten signature or mark in the bottom right corner.

ការគោរពនីតិវិធីនេះ គឺជាការចាំបាច់ដែលជាគោលដៅចម្បងចែងក្នុងមាត្រា ២៩៣ និង២៩៥ គឺក៏ទុកឱ្យសាមីខ្លួន ដែលត្រូវបញ្ឈប់ និងសហជីពរបស់ខ្លួនប្តឹងឧបសគ្គ (ក្នុងករណីដែលអធិការការងារផ្តល់ការយល់ព្រម ឯកភាពអោយបញ្ឈប់) ហើយម៉្យាងវិញទៀតអធិការការងារ ក៏អាចបដិសេធ ចំពោះពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់ដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការបញ្ឈប់ឈ្មោះ ទង ប៊ុនលី ដែលមានមុខនាទីជាលេខាធិការ សហជីពការងារ មិនបានអនុវត្តតាមនីតិវិធីទាំងនេះឡើយ តែគ្រាន់តែជូនដំណឹងដោយផ្ទាល់មាត់ជូនសាមីខ្លួនរួច គឺបញ្ឈប់តែម្តង ។ ហេតុនេះ ការបញ្ឈប់នេះ មិនអនុវត្តតាមតម្រូវការចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រង់មាត្រា ២៩៣ និង ២៩៤ ឡើយ ។

ដោយរកឃើញថា ការបញ្ឈប់ការងារដោយមូលហេតុកំហុសច្រើននេះ ខ្លះមូលហេតុគតិយុត្តិ និងថែម ទាំងមិនអនុវត្តតាមនីតិវិធីចាំបាច់ចែងក្នុងមាត្រា ២៩៣ និង ២៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចកំណត់ការសន្និដ្ឋានរបស់ខ្លួនបានត្រឹមនេះ ដោយមិនចាំបាច់បន្តពិនិត្យពិចារណាបន្តទៅទៀតឡើយ ។ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយក លោក ទង ប៊ុនលី ចូលធ្វើការវិញបន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់ នេះចូលជាធរមាន និងបង់ប្រាក់ឈ្នួលរំលឹកចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី២៖ បញ្ហសន្តិសុខ ០៩ នាក់មិនទទួលយកធ្វើសន្តិសុខវិញទេ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យចូលបំរើការងារ កន្លែងផ្សេង នៅពេលក្រុមហ៊ុនត្រូវការ ហើយតម្រូវឱ្យដាក់ពាក្យ និងធ្វើសំភាសន៍ ។ ចំពោះ កម្មករ ០២ នាក់ ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកវិញទេ

សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកសន្តិសុខចំនួន ១៤ នាក់ និងកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣ នាក់ ចូល ធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកប្រាក់ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ចូលធ្វើការវិញ ។

ក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកឱ្យធ្វើការជាសន្តិសុខវិញទេ ព្រោះបានបញ្ឈប់ និងដោះ ស្រាយគ្នារួចហើយចំពោះសន្តិសុខទាំង ៣០ នាក់នោះ។ ចំពោះសន្តិសុខ ០៩ នាក់ ក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យចូល បំរើការងារកន្លែងផ្សេង នៅពេលក្រុមហ៊ុនត្រូវការ ហើយតម្រូវអោយដាក់ពាក្យ និងធ្វើសំភាសន៍ តែចំពោះកម្មករ និយោជិត ០២ នាក់ ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកវិញទេ ។

សន្តិសុខចំនួន ៣០ នាក់ បានចូលបំរើការងារជូនក្រុមហ៊ុនតាំងពីឆ្នាំ១៩៩៧ មកទល់នឹងពេលក្រុមហ៊ុនបាន បញ្ឈប់ការងារពួកគេ ជាមួយកម្មករ ០៣ នាក់ទៀត នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ដូចនេះ ពួកគេទាមទារ ចូលធ្វើការវិញ ។ ក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កំលាំងសន្តិសុខទាំងមូល គឺដោយ សារតែក្រុមហ៊ុនបានបាត់ទ្រព្យជាឧបករណ៍ សំភារៈជាច្រើនកន្លងមក ។

ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយថា ការពិតក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់បុគ្គលិកសន្តិសុខទាំងនេះ តាំងពីថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ មកម្ល៉េះ តែដល់ពេលដែលមានសិក្ខាសាលាបណ្តុះបណ្តាល និងបង្កើតសហជីព



Handwritten signature or mark in the bottom right corner.

បី ឬ បួនលើកមក សន្តិសុខ ០៤ រូបដែលបានត្រូវបញ្ឈប់ក៏បានចូលរួម និងបានយល់ពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ ក៏នាំគ្នាចូលរួមប្តឹងតាមរយៈសហជីពនេះតែម្តង ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយបន្តថា ក្នុងកំណត់ហេតុមិនសោះ មានសន្តិសុខ ០៥ នាក់ និងកម្មករ ០២ នាក់ ព្រោះមកបង្ហាញខ្លួននៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពត ព្រោះខាងមន្ទីរបានកំណត់កាលបរិច្ឆេទអវសាន ដែលបុគ្គលិកសន្តិសុខចង់មកប្តឹងទាមទារលើករណីរបស់ខ្លួន បើដល់កំណត់កាលបរិច្ឆេទអវសាននោះ អ្នកដែលមិនបានចូលរួមដោះស្រាយនៅមន្ទីរ ចាត់ទុកថា អ្នកទាំងនោះបានបោះបង់សិទ្ធិទាមទារនេះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា យោងតាមលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិមានតែចំនួនសន្តិសុខ ១៤ រូប និងកម្មករ ០៣ រូប ទៀតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃ ផ្ទេរសិទ្ធិពីសហជីពជួយដោះស្រាយករណីទាមទាររបស់ខ្លួន ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាតែសន្តិសុខ ១៤ នាក់ និងកម្មករ ០៣ នាក់ នោះ ប៉ុណ្ណោះ ។

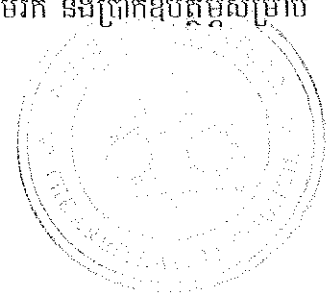
នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបដិសេធការទាមទារប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងជាក់លាក់គ្រប់គ្រាន់ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការសម្រេចបានទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៦៣/០៤-សាញ វិវល ចំណុចវិវាទទី៤. ៩៩/០៦-សៅរ៍ ពាយ ចំណុចវិវាទទី៥. លេខ ៧៤/០៧-ក្របលអាជ្ញាវិវល ចំណុចវិវាទទី ២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងសវនាការ និងក្រោយពេលសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ព័ត៌មានឱ្យជាក់លាក់ពីមូលហេតុនៃការបញ្ឈប់របស់ក្រុមហ៊ុន គ្រាន់តែលើកឡើងថា សន្តិសុខទាំងនោះបានធ្វើឱ្យបាត់របស់របររបស់ក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែ មិនបានបញ្ជាក់ថា តើបាត់របស់នោះ គឺជារបស់អ្វី នៅពេលណា ហើយកំហុសដែលសន្តិសុខបានប្រព្រឹត្តនោះ គឺជាកំហុសស្រាល ឬក៏ជាកំហុសធ្ងន់ទេ ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ចំពោះកម្មករចំនួន ០៣ នាក់នោះ ភាគីសហជីពក៏មិនបានបង្ហាញពីមូលដ្ឋាននៃការទាមទារនេះដែរ តួយ៉ាងដូចជា តើមូលហេតុអ្វីបានជាក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករទាំងនោះ បញ្ឈប់ពីពេលណា តើកម្មករទាំងនោះសំអាងលើអ្វីក្នុងការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលពួកគាត់ចូលធ្វើការវិញ ។

សរុបសេចក្តីទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានទទួលភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ និងអំណះអំណាងសមស្របដើម្បីកំណត់ការសន្និដ្ឋានរបស់ខ្លួន ចំពោះការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតលើចំណុចទី២ នេះបានឡើយ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធនូវការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកសន្តិសុខទាំង ១៤ នាក់ និងកម្មករទាំង ០៣ នាក់ នោះចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : បញ្ហាឧបត្ថម្ភ ៥ ដុល្លារ និង ៦ ដុល្លារ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព

កម្មករនិយោជិតទាមទារប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៥ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ៦ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុង១ខែ ។



Handwritten mark or signature at the bottom right corner.

ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវី ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា "អត្ថប្រយោជន៍នានាផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និង ទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល"។

នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ចែងថា " ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា សូមជូនដំណឹងដល់សហព័ន្ធសហជីព សហជីព កម្មករនិយោជិត សមាគមនិយោជក និងនិយោជកនៃរោងចក្រសហគ្រាសផ្នែក វាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងដេរស្បែក ជើងទាំងអស់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាជ្រាបថា នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ដែលមានតំណាងមកពីរាជរដ្ឋាភិបាល តំណាងមកពីខាងសហព័ន្ធសហជីព កម្មករនិយោជិត និងតំណាងមកពីខាងសមាគមនិយោជក បានធ្វើការប្រជុំពិភាក្សាគ្នាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងដេរស្បែកជើង ។ ការប្រជុំនោះសម្រេចបានលទ្ធផលដូចតទៅ..."។

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងដដែលនេះចែងថា "កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការឡើងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ"។ តាមខ្លឹមសារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ នេះអនុវត្តចំពោះតែកម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងដេរស្បែកជើងតែប៉ុណ្ណោះ ។

ក្រៅពីសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ដែលកំណត់អំពីប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានមាត្រានៃច្បាប់ស្តីពីការងារណាចែងដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ ហើយភាគីទាំងពីរក៏មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ ៥ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិតដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍លើសអ្វីដែលច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ ពោល គឺវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបដិសេធពិចារណាការទាមទារទាក់ទងនឹងវិវាទប្រយោជន៍នេះ កាលណាសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨១/០៤-អេវីប្រ្តិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៩៨/០៤-ប្រ្តេត យូនេស្កូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣) ។



Handwritten mark or signature.

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់សមត្ថភាពផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទណាមួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨១/០៤-អេវីប្រ្រិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ និង ៩៨/០៤-ប្រ្រេត យូនេស្កូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ ១១០/០៩-ប៊ីវី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២) ។

ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីពត្រូវចុះបញ្ជីកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

ក្នុងសំណុំរឿងវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា សហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យប្រចាំរោងចក្រ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងរោងចក្រទេ ។ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧/០៦-ដាយ យ៉ាង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា " សិទ្ធិនេះរបស់សហជីពដែលបានចុះបញ្ជីកាដែលមានសមាជិកច្រើនជាងគេ ហើយបំពេញតាមលក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យឯទៀតដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារ" ។ ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យមានភាពស្របគ្នានឹងសំណុំរឿងមុនៗនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពកម្មករប្រជាធិបតេយ្យនេះ មិនទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹង ផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅឡើយទេ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ និងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសំរាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ" ។

កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់លើចំណុចនេះ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពនេះ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត ។ ហេតុដូច្នេះហើយ វានឹងបង្កើតឱ្យមានភាពមិនត្រឹមត្រូវយុត្តិធម៌សំរាប់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៨/០៤-ប្រ្រេត យូនេស្កូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៧/០៦-ដាយ យ៉ាង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ ១១០/០៩-ប៊ីវី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២) ។



[Handwritten signature]

ហេតុនេះហើយ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ពីព្រោះសហជីពកម្មករជ្រាបចិបគេយ្យប្រចាំរោងចក្រ មិនទាន់ភាពតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។

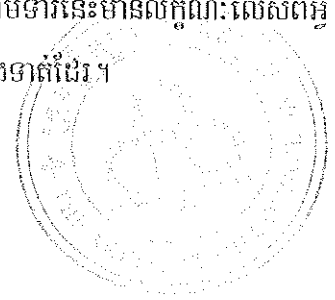
ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដោះស្រាយការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់បន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ៦ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុង១ខែ

នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣២/០៨ កប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ចែងថា " ...សូមជូនដំណឹងចំពោះអង្គការសហជីពគ្រប់ថ្នាក់ សមាគមនិយោជក កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៃរោងចក្រសហគ្រាសផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងទាំងអស់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាជ្រាបថា នៅថ្ងៃទី ០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារដែលមានតំណាងមកពីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា តំណាងមកពីខាងអង្គការសហជីព និងតំណាងមកពីខាងសមាគមនិយោជក បានធ្វើការប្រជុំពិភាក្សាគ្នាអំពីប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ។ អង្គប្រជុំបានសម្រេចថា ឯកច្ឆន្ទ៍ដូចខាងក្រោម... " ។

ចំណុចទី១ ដដែលនេះ ចែងថា " ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិតជាកូនជាង អ្នកធ្វើការម្តងម្កាល ឬ អណ្តែត អ្នកសាកល្បង និងអ្នកពេញសិទ្ធិ ដែលធ្វើការនៅរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងក្នុងម្នាក់ៗចំនួន ៦ (ប្រាំមួយ) ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុង ១ខែ ។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ មិនត្រូវបានបូកបញ្ចូលធ្វើជាប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាទេ (ប្រាក់ឈ្នួលគោល) ។ "

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើនេះ បានចែងយ៉ាងច្បាស់លាស់ថា ការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិត គឺធ្វើឡើងសំរាប់តែកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅរោងចក្រសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងតែប៉ុណ្ណោះ គឺមិនគ្របដណ្តប់ទៅលើកម្មករនិយោជិតដែលបំរើការងារនៅផ្នែកផ្សេងៗទៀត ដូចជា ផ្នែកផលិតស៊ីម៉ង់ត៍នោះទេ ។ ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន គ្មានបញ្ញត្តិណាមួយបានចែងអំពីការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពនេះដែរ ។ ចំណែកឯអនុសញ្ញាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរក៏ពុំទាន់មានដែរ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទាក់ទងនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនស៊ីម៉ង់ត៍ ថៃប៊ិនរ៉ុង មិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គ្រប់គ្រាន់ឡើយ ដែលធ្វើឱ្យការទាមទារនេះមានលក្ខណៈជាការទាមទារពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ ព្រោះការទាមទារនេះមានលក្ខណៈលើសពីអ្វីដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ដូចគ្នានឹងការទាមទារខាងលើទាក់ទងនឹងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដែរ ។



Handwritten mark or signature at the bottom right corner.

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាព ៦ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុង១ខែ ។

ចំណុចវិវាទទី៤: បញ្ហាសំណូមពរធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ គុណនឹងពីរ ក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមត្រឹមគុណនឹង ១,៥ តាមម៉ោង ធ្វើការ

កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគុណនឹងពីរ សម្រាប់ការងារនៅថ្ងៃអាទិត្យ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រា តម្លើង ២០០% ដែរ ឬទេ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ?

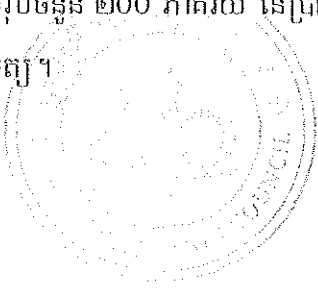
មាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតាតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោង ពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០% (ហាសិបភាគរយ) ។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមនៅពេល យប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០% (មួយរយភាគរយ)” ។

យោងតាមមាត្រា ១៣៩ ថ្មី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួល ប្រាក់ឈ្នួលជាសរុបចំនួន ២០០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតានៅពេលពួកគេធ្វើការថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ដែលជាថ្ងៃឈប់ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ថ្ងៃអាទិត្យ ជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំ សប្តាហ៍របស់កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅរោងចក្រស៊ីម៉ង់ត៍ ថៃប៊ិនរ៉ុង ហើយក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិត ឥស្រ្តី ចិត្តធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃធម្មតាដែរ ។ ភាគី និយោជកមិនមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកបានបោះបង់សិទ្ធិការពារខ្លួន និងមិនអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលកំណត់លើហេតុផល ឬអំណះអំណាងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចំពោះការរនុវត្តរបស់ខ្លួន ។

យោងតាមអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំពោះការងារធ្វើនៅថ្ងៃឈប់សម្រាករបស់និយោជក រោងចក្រ ស៊ីម៉ង់ត៍ ថៃប៊ិនរ៉ុង មិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការ ងារ ។

ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជាសរុបចំនួន ២០០ ភាគរយ នៃប្រាក់ ឈ្នួលធម្មតា នៅពេលពួកគេធ្វើការថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ដែលជាថ្ងៃអាទិត្យ ។



121

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយក លោក ទេង ប៊ុនធី ចូលធ្វើការវិញ បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះចូល
ជាធរមាន និងបង់ប្រាក់ឈ្នួលរំលឹកចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការ
វិញ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : បដិសេធនូវការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកសន្តិសុខទាំង ១៤ នាក់ និងកម្មករទាំង៣ នាក់
នោះចូលធ្វើការវិញ ។

- ចំណុចវិវាទទី៣ :**
- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើង
ទាត់បន្ថែមចំនួន ៥ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។
 - បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់
ទ្រទ្រង់ជីវភាព ៦ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុង១ខែ ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : បង្គាប់និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យតាមអត្រាតម្លើង
១០០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលការងារថ្ងៃធម្មតា គឺស្មើនឹង ២០០ ភាគរយ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

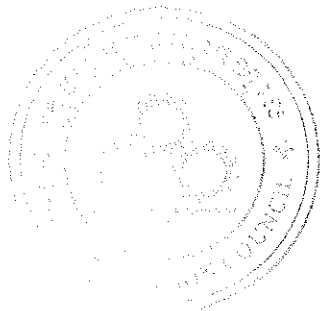
សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន
ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ
លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **គង់ វិជ្ជាណា**

ហត្ថលេខា: _____



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : អាន វិរ័

ហត្ថលេខា: Am Vireak

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : តាំង ថ្លី

ហត្ថលេខា: Tan Thy

