

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ៩៨/១១-ហ៊ីស ហ្គាវ័ន្ត
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ០៧ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក៖ ឈឺវី កិរម្យ
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖ ទូន ស៊ីផាន់
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីស ហ្គាវ័ន្ត អឺរ៉ែវិល (ខេមបូឌា)
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រែកតាឡុង សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨៥៦ ៩៧០ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖
លោក ឌួត ស៊ុលតីភី ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - សហព័ន្ធសហជីពសាមគ្គីភាព
- សហជីពសាមគ្គីភាព នៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហ៊ីស ហ្គាវ័ន្ត
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិថ្មី សង្កាត់សេរីភាព ក្រុងតាខ្មៅ ខេត្តកណ្តាល
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៩ ៧៧៥ ១៩៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងកម្មករនិយោជិត៖

- ១- លោក ណៃ សុខវាសនា ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសាមគ្គីភាព
- ២- លោក អៀង សំអាត អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសាមគ្គីភាព
- ៣- លោក អិន ភារី អគ្គហិរញ្ញិកសហព័ន្ធសហជីពសាមគ្គីភាព



បញ្ជាក់ទំនាង

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ១- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការព្រមានកាត់សុយចំពោះកម្មករមានក្រចកដៃវែង ឬបង្ខំកាត់ក្រចកដៃកម្មករ ដល់កន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករ ។
- ២- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនមានគ្រូពេទ្យប្រចាំរោងចក្រ ដើម្បីរក្សានូវសុវត្ថិភាពដល់កម្មករ ។
- ៣- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបិទប្រកាសព័ត៌មានផ្សេងៗរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬក្រសួង ដើម្បីឱ្យកម្មករធ្វើ ។
- ៤- រាល់បញ្ហាដែលកើតមានឡើង សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយដោយសន្តិវិធីព្រោះកន្លងមកកម្មករគ្មានសិទ្ធិ ការពារខ្លួនចំពោះពាក្យចោទប្រកាន់ផ្សេងៗរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន ។
- ៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករពីការងារ ត្រូវអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងច្បាប់ស្តីពីការងារ (ព្រោះ ក្រុមហ៊ុនមិនដែលអនុវត្តដូច្នោះឡើយ) ។
- ៦- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក លី សឹកការីយ៉ា ចូលធ្វើការធម្មតាវិញ ដោយហេតុថា លោក លី សឹកការីយ៉ា ជាលេខាធិការសហជីព ដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ខុសនីតិវិធីច្បាប់ ។
- ៧- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសយកបុរសលើកកាតុង ព្រោះកន្លងមកបង្ខំឱ្យជាងម៉ាស៊ីនលើកកាតុង ។
- ៨- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការពាក់អាវុធជាងចំពោះកម្មករនិយោជិត ។
- ៩- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើទូរស័ព្ទក្នុងម៉ោងធ្វើការ ព្រោះដើម្បីមានទំនាក់ទំនង មកពីគ្រួសារ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៨៦៤ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល “ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី) សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ។”



(Handwritten signature)

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨ ៖ ៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីព សាមគ្គីភាព លេខ: ០៣៥/១១ សសស ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការងារទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអ លក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រី ជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៨ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៧ ចំណុច។ ចំណុច មិនសះជាចំនួន ៩ ចំណុចនេះ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី៣ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៩ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃ ទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តាមកាលបរិច្ឆេទ និងពេលវេលា កំណត់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើ ការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ៩ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៦ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ ទី៣ ទី៤ ទី៥ ទី៨ និង ចំណុចវិវាទទី៩ ។ ចំណែកចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺ ចំណុចទី១ ទី៦ និង ទី៧ ។

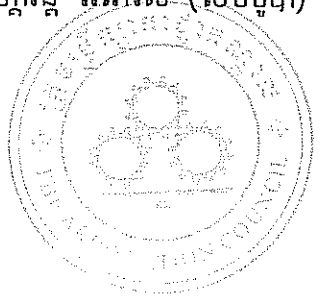
ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់ លើចំណុចវិវាទមិន សះជាដែលនៅសល់ទាំង ៣ ខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

កស្មតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖
 - ១- សិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ីស ហ្គាវ័ន្ត អ៊ីភែរីល ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក ដួត ស៊ុលគីភី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។
 - ២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីស ហ្គាវ័ន្ត អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ០៣២៨ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖



១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពសាមគ្គីភាព នៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហ្វីស ហ្គាវ័ន្ត ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លក្ខន្តិកៈសហជីពសាមគ្គីភាព នៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហ្វីស ហ្គាវ័ន្ត អាណត្តិទី១ ចុះបញ្ជីលេខ ២១២៤ កប/វក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសាមគ្គីភាព នៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហ្វីស ហ្គាវ័ន្ត ផ្ទេរសិទ្ធិជូន ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសាមគ្គីភាព ដើម្បីសវនាការលើសំណុំរឿងលេខ ៩៨/១១ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- លិខិតរបស់គណៈកម្មាធិការសហជីពសាមគ្គីភាព គោរពជូន លោកស្រីនាយករោងចក្រកាត់ដេរ ហ្វីស ហ្គាវ័ន្ត ស្តីពីជម្រាបជូនដំណឹងអំពីសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសាមគ្គីភាព នៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហ្វីស ហ្គាវ័ន្ត អាណត្តិទី១ លេខ ០១៧/១១ សសស ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៥- លិខិតបញ្ជាក់របស់ឈ្មោះ លី សីការីយ៉ា ។

គ- ឯកសារទទួលបានពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វីស ហ្គាវ័ន្ត លេខ ៨៦៤ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្វីស ហ្គាវ័ន្ត ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារទទួលបានពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៦២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

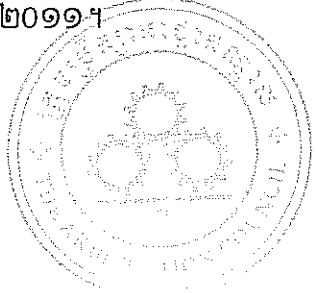
២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៦៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ្វីស ហ្គាវ័ន្ត ចាប់ផ្តើមដំណើរការ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។
- សហជីពសាមគ្គីភាព ជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។



Handwritten signature or mark in the bottom right corner.

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការព្រមានកាត់ឈ្នួលចំពោះកម្មករមានក្រចកដៃវែង ឬ បង្ខំ កាត់ក្រចកដៃកម្មករ ដល់កន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករ

- ក្រុមហ៊ុនបានប្រកាសប្រាប់ដោយផ្ទាល់មាត់ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ថា មិនអាចទុកក្រចកដៃវែង បានទេ ចាប់តាំងពីក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការដំបូងមក ដោយក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតកាត់ក្រចក ដៃឱ្យខ្លីល្មម ។ បើមិនដូច្នោះទេ ក្រុមហ៊ុននឹងព្រមានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដែលមិនកាត់ក្រចក ដៃឱ្យខ្លី ។
- ក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានព្រមានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដែលមិនកាត់ក្រចកដៃឱ្យខ្លី ប៉ុន្តែ ជាក់ស្តែង ក្រុមហ៊ុនមិនធ្លាប់បានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតនោះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា វិវាទនេះទាក់ទងនឹងកម្មការិនីរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលចង់ទុកក្រចកដៃ វែង ដើម្បីជាសោភ័ណភាពរបស់ពួកគាត់ ។ ហេតុនេះ ពួកគាត់ទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ ទុកក្រចកដៃឱ្យបានវែងសមរម្យ ប៉ុន្តែ ពួកគាត់មិនបានបញ្ជាក់ថា វែងកម្រិតណា ដែលមានន័យថា សមរម្យនោះទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា មូលហេតុដែលនិយោជកមានការតម្រូវបែបនេះ គឺដើម្បីធានានូវបញ្ហា អនាម័យរបស់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងដើម្បីបង្ការនូវការដែលក្រចកវែង អាចទាក់ជាមួយនឹងខោអាវ (ធ្វើឱ្យរសាត់អំបោះចេញ) ដែលជាផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រូវបញ្ជូនទៅអ្នកបញ្ជាទិញ ។ ប្រសិនបើ ខោអាវមានរសាត់អំបោះចេញនោះ និយោជកមិនអាចបញ្ជូនទៅអ្នកបញ្ជាទិញបានទេ ។
- កន្លងមក ធ្លាប់មានករណីក្រចកដៃកម្មការិនីវែង ជាហេតុធ្វើឱ្យទាក់ជាមួយនឹងខោអាវ រហូតរសាត់ អំបោះចេញ ។ ប្រសិនបើមានខោអាវណាមួយរសាត់អំបោះចេញនោះ និយោជកនឹងតម្រូវឱ្យមានការ បើកកាតុងទំនិញទាំងមូល ដើម្បីពិនិត្យមើលខោអាវដទៃថា តើមានរសាត់អំបោះដែរឬ ទេ ។ ជាលទ្ធផល វាធ្វើឱ្យមានភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការនាំទំនិញចេញ ដែលក្រុមហ៊ុនជួបការខាតបង់ទាំងពេលវេលា និង ប្រាក់ ចំណេញ ។

ចំណុចវិវាទទី២: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក លី សឹកការីយ៉ា ចូលធ្វើការធម្មការីញ ដោយហេតុថា លោក លី សឹកការីយ៉ា ជាលេខាធិការសហជីព ដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ខុសនីតិវិធីច្បាប់

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា លោក លី សឹកការីយ៉ា ជាកម្មករនិយោជិតសាកល្បង មាន មុខងារជា ជាងម៉ាស៊ីន ហើយត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។ ចំណែក ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនដឹងថា លោក លី សឹកការីយ៉ា មានកិច្ចសន្យាការងារប្រភេទអ្វីនោះទេ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីទាំងពីរដាក់ភស្តុតាងរៀងៗខ្លួន ដើម្បីបង្ហាញពីប្រភេទកិច្ច សន្យារបស់លោក លី សឹកការីយ៉ា ។ ភាគីនិយោជកមិនបានដាក់ភស្តុតាងបន្ថែមទាក់ទងនឹងបញ្ហានេះទេ ។ ចំណែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយមានការសរសេរថា លោក លី



Handwritten signature

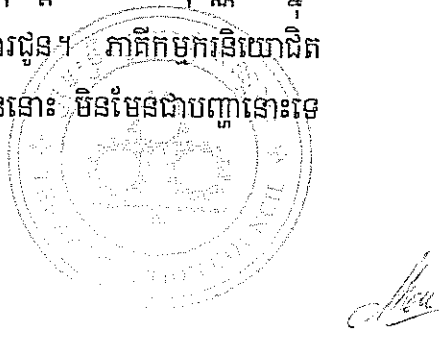
សឹកការីយ៉ា បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ និងមានកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើល
មិនកំណត់ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា លោក សឺ សឹកការីយ៉ា ជាលេខាធិការសហជីព ដែលបានជាប់
ឆ្នោតកាលពីថ្ងៃទី៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១។ សហជីពបានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកាលពីថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ
២០១១ និងទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី៨
ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១។ និយោជកបានលើកឡើងថា គាត់មិនបានដឹងថា កម្មករនិយោជិតរូបនេះ ជា
លេខាធិការសហជីពទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារអំពីសមាសភាព ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព
សាមគ្គីភាពនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហ្វីស ហ្គាវីន្ត ទៅភាគីនិយោជក នៅថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ នេះដែរ
ប៉ុន្តែ និយោជកបានឆ្លើយថា គាត់មិនបានដឹងពីបញ្ហានេះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា
មិនមានភស្តុតាងនៃការទទួលសិទ្ធិនោះ ដោយនិយោជកទេ តួយ៉ាង ដូចជាគ្មានហត្ថលេខាអ្នកទទួល។
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភស្តុតាងនេះ មិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបង្ហាញថា សហជីពពិតជា
បានជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះទេ។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា លោក សឺ សឹកការីយ៉ា ជាកម្មករនិយោជិតសាកល្បង ហើយក្រុមហ៊ុន
សម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូនគាត់ទេ។ និយោជកមិនមានមូលហេតុច្បាស់លាស់ក្នុងការបញ្ឈប់
គាត់ទេ ពោលគឺ គ្រាន់តែដល់ចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង និយោជកសម្រេចចិត្តបញ្ឈប់តែម្តង។
ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកបញ្ឈប់ដោយសារមូលហេតុសហជីព ព្រោះកម្មករ
និយោជិតរូបនេះ ជាលេខាធិការសហជីព ដែលធ្វើការងារសហជីពច្រើន ដូចជា ការដើរប្រមូលសមាជិក
សហជីព និងភាគទានសហជីពជាដើម។

**ចំណុចវិវាទទី៧: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកជ្រើសរើសបុរសលើកកាតុង ព្រោះកន្លងមកបង្ខំឱ្យជាងម៉ាស៊ីន
លើកកាតុង**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា កុំឱ្យនិយោជកបង្ខំពួកគាត់លើកកាតុងដោយគ្មានការ
ស្នើគ្រូចិត្ត។
- ក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាជាងម៉ាស៊ីនជួយលើកកាតុងទំនិញរបស់និយោជក នៅក្នុងម៉ោង
ធ្វើការ ក៏ដូចជា នៅក្រៅម៉ោងធ្វើការ។ ចំពោះការដែលនិយោជកឱ្យជាងម៉ាស៊ីនជួយលើកកាតុងនៅក្រៅ
ម៉ោងធ្វើការ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ការងារថែមម៉ោងដល់ពួកគាត់។
- នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់ជាងម៉ាស៊ីន មិនរួមបញ្ចូលការលើកកាតុងទំនិញនេះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកឱ្យជាងម៉ាស៊ីន ជួយលើកកាតុងម្តងទៅពីរដងប៉ុណ្ណោះ ក្នុង
មួយខែ ហើយនេះជាការជួយគ្នាជាធម្មតា ដល់និយោជកដែលខ្លួនធ្វើការជូន។ ភាគីកម្មករនិយោជិត
បានលើកឡើងថា បើសិនជាលើកតែម្តង ឬ ពីរដង ក្នុងមួយខែដូច្នោះមែននោះ មិនមែនជាបញ្ហានោះទេ



ប៉ុន្តែ គាត់បានបញ្ជាក់ថា និយោជកឱ្យជួយលើកកាតុងទំនិញនេះច្រើនដងណាស់ក្នុងមួយខែៗ មិនមែន ម្តងទៅពីរដងនោះទេ។ ការលើកកាតុងទំនិញច្រើនពេក បន្ទាប់ពីពួកគាត់បញ្ចប់ភារកិច្ច ជាជាងម៉ាស៊ីន ហើយ ធ្វើឱ្យពួកគាត់មានការហត់ឆ្អើយណាស់ ព្រោះត្រូវប្រើកម្លាំងខ្លាំងដើម្បីលើកកាតុងទំនិញទាំង នោះ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការព្រមានកាត់លុយចំពោះកម្មករមានក្រចកដៃវែង ឬ បង្ខំ កាត់ក្រចកដៃកម្មករ ដល់កន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតត្រូវទុកក្រចកដៃឱ្យខ្លីល្មម ធ្វើយ៉ាងណាកុំឱ្យទាក់ ក្រណាត់ខោអាវរហូតដល់រសាត់អំបោះ ដែលនិយោជកមិនអាចបញ្ជូនទៅអ្នកបញ្ជាទិញបានដែរឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាពីសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជកមុនសិន ។

មាត្រា២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ សហក្រាសនិមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយ គ្រឹះស្ថាននិមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ។ ”

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មាន ន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និង សមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦-ឃ្លីកស្ទី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងបុរាណ កូម៉ារ៉ា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ៤និង៥) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពោលគឺ និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និង សមហេតុផល។ សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុនរួមបញ្ចូលទាំង សិទ្ធិក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតទុកក្រចកដៃឱ្យខ្លីល្មម ។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ចាប់ពីពេលក្រុមហ៊ុនចាប់ផ្តើមដំណើរការដំបូង ក្រុមហ៊ុនបានប្រកាសប្រាប់ដោយផ្ទាល់ មាត់ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ថា មិនអាចទុកក្រចកដៃវែងបានទេ។ ក្រុមហ៊ុននឹងឱ្យតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិត កាត់ក្រចកដៃឱ្យខ្លីសមរម្យ។ មូលហេតុដែលនិយោជកតម្រូវបែបនេះ គឺដើម្បីធានានូវបញ្ហាអនាម័យរបស់កម្មករ និយោជិត ព្រមទាំងដើម្បីបង្ការនូវការដែលក្រចកវែងទាក់ជាមួយនឹងខោអាវ (ធ្វើឱ្យរសាត់អំបោះចេញ) ដែលជា ផលិតផលរបស់ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ជូនទៅអ្នកបញ្ជាទិញ។ ប្រសិនបើ ខោអាវមានរសាត់អំបោះចេញនោះ និយោជកមិន អាចបញ្ជូនទៅអ្នកបញ្ជាទិញបានទេ។ ជាក់ស្តែង ធ្លាប់មានករណីក្រចកដៃកម្មករវិសីវែង ជាហេតុធ្វើ ឱ្យទាក់ជាមួយ នឹងខោអាវរហូតរសាត់អំបោះចេញ។ ប្រសិនបើមានខោអាវណាមួយរសាត់អំបោះចេញនោះ និយោជកនឹងតម្រូវ



Handwritten signature or mark.

ឱ្យមានការបើកកាតុងទំនិញទាំងមូល ដើម្បីពិនិត្យមើលខោអាវដទៃ ថាតើមានរសាត់អំបោះ ដែរឬ ទេ ។ ជាលទ្ធផល វាធ្វើឱ្យមានភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការនាំទំនិញចេញ ដែលក្រុមហ៊ុនជួបការខាតបង់ ទាំងពេលវេលា និង ប្រាក់ចំណេញ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានប្រកាសប្រាប់កម្មករនិយោជិតពីដំបូងអំពីការមិនអាច ទុកក្រចកវែងនេះ ហើយនិយោជកក៏ធ្លាប់បានរងការខាតបង់ទាំងពេលវេលា និង ប្រាក់ចំណេញ ដោយសារតែការ ទាក់ក្រណាត់រសាត់អំបោះពីក្រចកវែងរបស់កម្មករនីមួយៗ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជកក្នុងការមានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានក្រចកដៃខ្លីល្មម មានភាព សមហេតុផល និងស្របច្បាប់ ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវតែគោរពតាមបទបញ្ជារបស់ក្រុមហ៊ុននេះ ។ មួយវិញទៀត និយោជកគួរតែមានប្រកាសផ្សាយនូវបទបញ្ជានេះ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សររូបនៃមន្ត្រី ពីលើការ ប្រកាសផ្សាយជាផ្លូវមាត់ដល់កម្មករនិយោជិត ។ និយោជកគួរធ្វើការផ្សព្វផ្សាយបន្ថែមអំពីការកាត់ក្រចក និង ប្រវែងក្រចកដែលនិយោជកយល់ថាសមល្មមសម្រាប់អាចឱ្យកម្មករនិយោជិតទុកបាន ។

ក្រៅពីនេះ និយោជកមិនធ្លាប់បានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានក្រចកដៃវែង ដូចដែល គាត់ធ្លាប់បានតម្រាមផ្ទាល់មាត់នោះទេ ។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ផ្អែកតាមមាត្រា២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ “និយោជកមិនត្រូវធ្វើការពិន័យជាប្រាក់... ។ ការពិន័យជាប្រាក់មានន័យថា វិធានការទាមទារឱ្យមានការ កាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវទទួលបានជាធម្មតាដោយការបំពេញការងារនោះ ។” ត្រង់នេះ មានន័យថា ទោះជាកម្មករនិយោជិតមានកំហុស ដូចជាការធ្វើឱ្យទាក់ក្រណាត់របស់និយោជក និយោជកមិនអាច ពិន័យពួកគាត់ដោយការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតបានទេ ។

លើសពីនេះ មាត្រា២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រនឹងកំហុស... ។” តាមន័យនេះ បើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសដោយធ្វើឱ្យទាក់ក្រណាត់របស់និយោជក និយោជកអាចធ្វើការពិន័យ កម្មករនិយោជិតបាន ដរាបណាទោសវិន័យនោះ សមាមាត្រទៅនឹងទោសកំហុសដែលគាត់បានប្រព្រឹត្ត ។

ដូច្នេះ ជាសរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យកម្មករនិយោជិតទុកក្រចកដៃឱ្យខ្លីល្មម តាមការចាត់ ចែងរបស់និយោជក ធ្វើយ៉ាងណាកុំឱ្យទាក់ក្រណាត់ខោអាវ និង រសាត់អំបោះចេញពីខោអាវ ដែលនិយោជកមិនអាច បញ្ជូនទៅអ្នកបញ្ជាទិញបាន ។

ចំណុចវិវាទទី៦: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក លី សឹកការីយ៉ា ចូលធ្វើការធម្មតាវិញ ដោយ ហេតុថា លោក លី សឹកការីយ៉ា ជាលេខាធិការសហជីព ដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ខុសនីតិវិធីច្បាប់ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក លី សឹកការីយ៉ា លេខាធិការសហជីព ចូលធ្វើ ការវិញ ចំណែកនិយោជកមិនយល់ព្រម ព្រោះគាត់ជាកម្មករនិយោជិតសាកល្បង ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា លោក លី សឹកការីយ៉ា មានតួនាទីជាលេខា ធិការសហជីព ដែលការបញ្ឈប់គាត់ គឺពុំត្រឹមត្រូវទេតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងពិចារណា ដូចខាងក្រោមនេះ៖



Handwritten signature or mark.

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិកិច្ចការ ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជន ណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើបានលុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ...” ។

ប្រការ ៤ កថាខ័ណ្ឌទី៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា “ ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិតដែល ស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីកា ត្រូវបានការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិបត្តិកិច្ចការ ដែរ...” ។

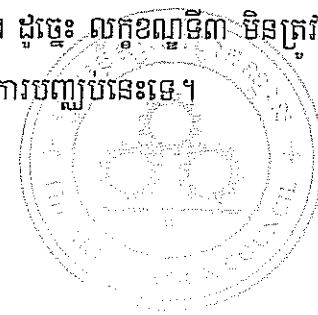
នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ថា “ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានការការពារពិសេស ដរាបណា (១)កម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកម្មករ ដែលទទួលបានការការពារពិសេស (២)ការបញ្ឈប់ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងអំឡុង ពេលដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស និង(៣)សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពកម្មករ ដែល ត្រូវទទួលបានការការពារតាមមធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ ។ “ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៧១/០៩-ហាយថិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៩/១០- ដុង ហាវ) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថាតើ លោក លី សឹកការីយ៉ា មានតួនាទី ជាលេខាធិការសហជីព បានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌទាំង ៣ ខាងលើ ដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេសដែរ ឬទេ?

លក្ខខណ្ឌទី១: កម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកម្មករ ដែលទទួលបានការការពារពិសេស។ លោក លី សឹកការីយ៉ា ជាកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិក ក្នុងអំឡុងពេលសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព ពោលគឺនៅមុន ថ្ងៃទទួលបានបញ្ជីកា នៃថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ស្របតាមប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥។ ដូចនេះ គាត់ស្ថិត ក្នុងប្រភេទកម្មករ ដែលនឹងទទួលបានការការពារពិសេស។ ដូច្នេះ លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ។

លក្ខខណ្ឌទី២: ការបញ្ឈប់ត្រូវធ្វើឡើង ក្នុងអំឡុងពេលដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស។ និយោជក បានបញ្ឈប់ លោក លី សឹកការីយ៉ា នៅថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ពោលគឺ មួយថ្ងៃមុនទទួលបានបញ្ជីកាសហជីព គឺក្នុងអំឡុងពេលដែលត្រូវទទួលបានការការពារ។ ដូច្នេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញ។

លក្ខខណ្ឌទី៣: សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពកម្មករដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស តាមមធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារអំពីសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពសាមគ្គីភាពនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហ្វីស ហ្គាវ៉ន្ត ទៅភាគីនិយោជក នៅថ្ងៃទី៩ ខែមិនា ឆ្នាំ២០១១ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយថា គាត់មិនបានដឹងពីបញ្ហានេះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា មិនមាន ភស្តុតាងនៃការទទួលបានលិខិតនោះ ដោយនិយោជកទេ តួយ៉ាង ដូចជាគ្មានហត្ថលេខាអ្នកទទួល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា ភស្តុតាងនេះ មិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបង្ហាញថា សហជីពពិតជាបានជូនដំណឹងទៅនិយោជក តាមមធ្យោបាយដែលចាត់ទុកជាបានការ អំពីសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះទេ។ ដូច្នេះ លក្ខខណ្ឌទី៣ មិនត្រូវ បានបំពេញទេ។ ជារួមមក លោក លី សឹកការីយ៉ា មិនទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់នេះទេ។



(Handwritten signature)

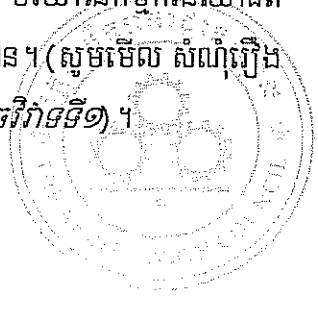
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវទទួលយកលោក សឺ សឺកការីយ៉ា ចូលធ្វើការវិញដែរ ឬទេ?

មុនធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ របស់លោក សឺ សឺកការីយ៉ា ជាមុនសិន ។

មាត្រា៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បង មិនអាចមានចំរើនវេលាលើសកាល បរិច្ឆេទជាចាំបាច់សម្រាប់ឱ្យនិយោជកវិនិច្ឆ័យវិជ្ជាជីវៈ នៃកម្មករនិយោជិត ហើយនិងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្គាល់ យ៉ាងជាក់ច្បាស់នូវលក្ខខណ្ឌនៃការងារដែលគេផ្តល់ឱ្យនោះឡើយ ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការចុះកិច្ចសន្យា សាកល្បងការងារ មិនអាចមានចំរើនវេលា... ពីរខែ ចំពោះកម្មករឯកទេស... ។ ” តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ និយោជក ត្រូវចុះកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់ដែលមានរយៈពេលសាកល្បង គឺត្រូវចុះកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់នូវថ្ងៃខែឆ្នាំចាប់ផ្តើម និង ថ្ងៃខែឆ្នាំបញ្ចប់ ហើយត្រូវប្រាប់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួននូវរយៈពេលសាកល្បងនេះ ។ ភាគីនិយោជកមិនបាន ដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាពិចារណាពិចារណាដែលមានបញ្ជាក់ពីកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់ នូវថ្ងៃខែ ឆ្នាំចាប់ផ្តើម និងថ្ងៃខែឆ្នាំបញ្ចប់របស់លោក សឺ សឺកការីយ៉ា នោះទេ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតជាលាយ លក្ខណ៍អក្សរ ដោយមានការសរសេរថា លោក សឺ សឺកការីយ៉ា បានចូលធ្វើការនៅ ថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ និង មានកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើនវេលាមិនកំណត់ ហើយភាគីនិយោជកមិនបានដាក់ភស្តុតាងបន្ថែមទាក់ទងនឹងប្រភេទ កិច្ចសន្យានេះ និងមិនបានធ្វើការជំទាស់នឹងភស្តុតាងរបស់កម្មករនិយោជិតដែរ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត មាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រង់ចំណុចទី៧ ចែងថា “ កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ ចំរើនវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះក្លាយ ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចំរើនវេលាពិតប្រាកដ ។ ” ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលក្រុមហ៊ុនមិនអាច បញ្ជាក់ពីកាលបរិច្ឆេទជាចាំបាច់នូវថ្ងៃខែឆ្នាំចាប់ផ្តើម និងថ្ងៃខែឆ្នាំបញ្ចប់របស់លោក សឺ សឺកការីយ៉ា នោះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសន្មត់ថា គាត់មានកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើនវេលាមិនកំណត់ ពោលគឺមិនមែនជាកិច្ចសន្យាសាកល្បង នោះទេ ។

មាត្រា៧៤ នៃច្បាប់ការងារដែលចែងថា “ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំរើនវេលាមិនកំណត់អាចរំលាយ តាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានចំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត ។ ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរ ការរបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ ។ ” ផ្អែកលើមាត្រា៧៤ កថាខណ្ឌ ២ នៃច្បាប់ការងារ ខាងលើនេះ ច្បាប់ការងារពិតជាអនុញ្ញាត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនបាន ដោយស្របច្បាប់មែន ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវតែមានមូលហេតុសមរម្យទាក់ទងនឹងហេតុផលទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬ ចរិយានៃកម្មករនិយោជិត និងយោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ (សូមមើល សំណុំរឿង លេខ ៦៤/០៥-ជាង វីរ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង ៥៧/០៧-សេវាកិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។



Handwritten signature or mark in the bottom right corner.

ហេតុនេះ ផ្អែកតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយខាងលើ និយោជកបញ្ឈប់លោក លី សឹកការីយ៉ា ពីការងារ មិនស្របតាមមាត្រា ៧៤ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើទេ ។

ប្រការ៣៤ នៃប្រកាស០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា “...ក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាច ក្នុងការ សម្រេច.....”

ក-បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលបានបណ្តេញចេញឱ្យចូលធ្វើការវិញ..... ។.....”

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក លី សឹកការីយ៉ា ចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី៧: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកជ្រើសរើសបុរសលើកកាតុង ព្រោះកន្លងមកបង្ខំឱ្យជាងម៉ាស៊ីន លើកកាតុង

ភាគីនិយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាជាងម៉ាស៊ីន ជួយលើកកាតុងទំនិញរបស់ក្រុមហ៊ុនទាំងក្នុង ម៉ោងធ្វើការ និង ក្រៅម៉ោងធ្វើការ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា កុំឱ្យនិយោជកបង្ខំឱ្យពួកគាត់លើក កាតុង ហើយការងារនេះ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនចង់លើកកាតុងនេះទេ ព្រោះ ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការងាររបស់គាត់ជាជាងម៉ាស៊ីន មិនរួមបញ្ចូលការលើកកាតុងនេះទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតជាជាងម៉ាស៊ីនមានកាតព្វកិច្ចបំពេញការងារ លើកកាតុងទំនិញដែលមិនស្ថិតនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ដែរឬទេ?

មាត្រា៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា “ កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនង ផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាភតិ ហើយអាចធ្វើតាម ទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។ ” យោងតាមមាត្រានេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រឹត្យ-ច្បាប់ លេខ ៣៨ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ និង ការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា មាន អានុភាពអនុវត្ត ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារក្នុងរោងចក្រ ។

មាត្រា២២ នៃ ក្រឹត្យ-ច្បាប់នេះ ចែងថា ៖ “ កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់គូភាគី ។ កិច្ចសន្យានឹងអាចកែប្រែ បាន លុះត្រាតែមានការយល់ព្រមរបស់គូភាគី ។ កិច្ចសន្យាត្រូវយកទៅអនុវត្តដោយសុចរិត និងតាមបំណងនៃ គូភាគី។ ” តាមរយៈមាត្រានេះ មានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាប៉ុណ្ណោះដែលមានសិទ្ធិកែប្រែកិច្ចសន្យានេះបាន ។ លើសពី នេះ ភាគីនៃកិច្ចសន្យាត្រូវអនុវត្តកិច្ចសន្យានោះដោយសុចរិត និង តាមបំណងនៃគូភាគី មានន័យថា កិច្ចសន្យាត្រូវ យកមកអនុវត្តតាមការព្រមព្រៀងរវាងភាគីពេលចុះកិច្ចសន្យានោះ មិនអាចមានការកែប្រែទេ លុះត្រាតែ ភាគីទាំង ពីរព្រមព្រៀងចំពោះការកែប្រែនោះ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កិច្ចសន្យាការងារដែលកម្មករនិយោជិតជាជាងម៉ាស៊ីនបានចុះជាមួយភាគីនិយោជក មិនបានតម្រូវឱ្យជាងម៉ាស៊ីនលើកកាតុងទំនិញទេ ។ គោលបំណងដំបូង និង ការអនុវត្តកិច្ចសន្យានេះដោយសុចរិតមិន បានរួមបញ្ចូលការលើកកាតុងទំនិញទេ ។ ត្រង់នេះមិនមែនមានន័យថា ភាគីទាំងពីរមិនអាចរួមបញ្ចូលភារកិច្ចលើក កាតុងទំនិញបន្ថែមនោះទេ ប្រសិនបើភាគីទាំងពីរបានយល់ព្រម ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត



មិនយល់ព្រមក្នុងការបំពេញភារកិច្ចលើកកតុងទំនិញដែលមិនមែនជាគោលបំណងរបស់ពួកគាត់ និង របស់និយោជក នៅពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារជាជាងម៉ាស៊ីនគ្រាដំបូងនោះទេ។ មានន័យថា និយោជកមិនអាចបង្ខំឱ្យជាងម៉ាស៊ីន លើកកតុងទំនិញដែលមិនមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់នោះទេ នៅពេលគ្មានការយល់ព្រមពី ជាងម៉ាស៊ីនទាំងនោះ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកឈប់បង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតជាជាងម៉ាស៊ីន លើក កតុងទំនិញដោយមិនមានការយល់ព្រមពីពួកគាត់។

សម្រេច និង បន្ទាប់

ចំណុចវិវាទទី១: បង្គាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទុកក្រចកដៃឱ្យខ្លីល្មម តាមការចាត់ចែងរបស់និយោជក ធ្វើយ៉ាងណាកុំឱ្យ ទាក់ក្រណាត់ខោអាវ និងរសាត់អំបោះចេញពីខោអាវ ដែលនិយោជកមិនអាចបញ្ជូនទៅអ្នកបញ្ជា ទិញបាន។

ចំណុចវិវាទទី២: បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក លី សឹកការីយ៉ា ចូលធ្វើការវិញ។

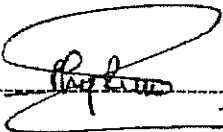
ចំណុចវិវាទទី៧: បង្គាប់ឱ្យនិយោជកឈប់បង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតជាជាងម៉ាស៊ីន លើកកតុងទំនិញដោយមិនមានការ យល់ព្រមពីពួកគាត់។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

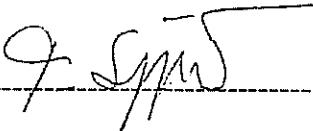
សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

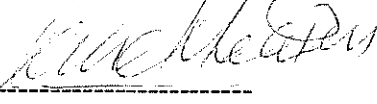
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ ឈឹច តិរម្ស 
ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ ទួន ស៊ីដាន់ 
ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ែន ប៊ុនឃា 
ហត្ថលេខា: -----

