

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៦៤/០៩ - ស៊ីណូមេក ២
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាធរកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាធរកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: កៅ ថាច
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: អន ណន
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក អ៊ិនវេស្តម៉េនសិនលាប (ខេមបូឌា) ភ្នំពេញ ខុអិលអិឌី**
 អាសយដ្ឋាន : ភូមិលេខ២ ឃុំស្វាយរលំ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល
 ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦២៦ ៨៦៨ ទូរសារ : គ្មាន
 តំណាងភាគីនិយោជក :

- ១- លោក ហាំ ភា មេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ
- ២- លោក វិម វិរៈ ជំនួយការមេធាវី

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សម្ព័ន្ធសហគ្រាសប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា**
សហគ្រាសប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរ នៃរោងចក្រ ស៊ីណូមេក ទី២
 អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៦ សេ ផ្លូវ៤៧៦ សង្កាត់ទួលទំពូង ១ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ
 លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៨៨ ៦២៣ លេខទូរសារ : គ្មាន



កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហាផែនការវិវឌ្ឍ :

មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាលបានទទួលបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាលបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុង ក្រោយនៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ លើវិវាទការងាររួមចំនួន០៥ចំណុច ហើយបានទទួលលទ្ធផលសះស្បើយលើការ ទាមទារចំនួន០៣ចំណុច និងមិនសះស្បើយចំនួន០២ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន០២ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចសុំដកការទាមទារនៃចំណុចវិវាទទី២ចេញ ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន០២ ចំណុចនេះ ហើយជាលទ្ធផលភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចសុំដកការទាមទារនៃចំណុចវិវាទទី២ចេញ ។ ហេតុ នេះហើយ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើចំណុចទាមទារលើចំណុចវិវាទទី១ ដោយផ្អែក លើភស្តុតាង និងហេតុផលដូចខាងក្រោម:

ឧត្តរាធិ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឧត្តរាធិ ដែលត្រូវរក្សាទុកក្នុងឯកសារសវនាការ :

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- សិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ជូនលោកមេធាវី ហាំ ភា ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- សិខិតជូនដំណឹងរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ជម្រាបមក ឈ្មោះ ណី ប៊ុនធឿន ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៣- សិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា ជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៤- សិខិតព្យួរការងាររបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ជម្រាបមក ឈ្មោះ ណី ប៊ុនធឿន ស្តីពីការព្យួរ



ការងារ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។

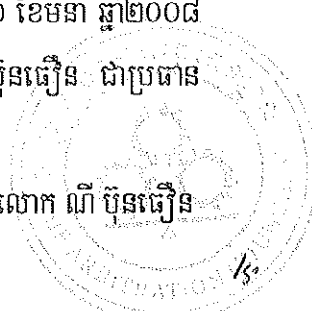
- ៥- កិច្ចសន្យារបស់ឈ្មោះ លី ប៊ុនធឿន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៦- កិច្ចសន្យារបស់ឈ្មោះ លី ប៊ុនធឿន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៧- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ ៨៦៤/០៤ ពណ.នតក.បព ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០០៤ ។
- ៨- កំណត់ហេតុស្តីពីកម្មករមកតំរាមតំហែងសន្តិសុខ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៩- កំណត់ហេតុស្តីពីការប្រជុំដោះស្រាយបញ្ហាតំរាមសន្តិសុខ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ១០- លិខិតរបស់អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ លេខ ៣៤៤ ក.ប/អ.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ ជម្រាបមក ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ស្តីពីករណីវិវាទ បុគ្គលនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ខេត្តកណ្តាល ។
- ១១- ដីការសម្រេចរក្សាការពាររបស់សាលាដំបូងខេត្តកណ្តាល លេខ ០៥ ដកសរកត ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ១២- សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ៥៥/០៨ និង ៥៧/០៨-ស៊ីណូមេក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ១៣- កិច្ចសន្យាការងាររវាងឈ្មោះ លី ប៊ុនធឿន និងក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ១៤- កិច្ចសន្យាការងាររវាងឈ្មោះ លី ប៊ុនធឿន និងក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៧ ។
- ១៥- កិច្ចសន្យាការងាររវាងឈ្មោះ លី ប៊ុនធឿន និងក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៧ ។
- ១៦- កិច្ចសន្យាការងាររវាងឈ្មោះ លី ប៊ុនធឿន និងក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៧ ។
- ១៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ចុះបញ្ជីកាលេខ ១៨៧ កប/អក/អធាក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧ ។
- ១៨- ប្រតិវេទន៍អំពីស្ថានភាពសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម នាមករណ៍ក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ប្រចាំឆ្នាំ២០០៨ ។
- ១៩- លិខិតលេខ ១០៥-០៨ ស.ប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីសំណើសុំជួយដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ២ ។
- ២០- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។



២១- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- សារណាសង្ខេបលើសំណុំរឿងនៅរោងចក្រ ស៊ីណូមេក ២ លេខ ០៤៨/០៩ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ០១៦/០៩ ស.ប.ក.ក គោរព ជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការពិនិត្យមើលសំណុំរឿងវិវាទ រួម រវាងរោងចក្រ ស៊ីណូមេក ២ និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ស៊ីណូមេក ២ ដែលលោក ឡេង សារ៉េត ផ្សះផ្សាហើយមិនបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ០១៧/០៩ ស.ប.ក.ក គោរព ជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការពិនិត្យមើលសំណុំរឿងវិវាទ រួម រវាងរោងចក្រ ស៊ីណូមេក ២ និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ស៊ីណូមេក ២ ដែលលោក ឡេង សារ៉េត ផ្សះផ្សាហើយមិនបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤- លិខិតរបស់អគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ លេខ ៣៤៤ ក.ប/អ.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ ជម្រាបមក លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ស្តីពីករណី វិវាទបុគ្គលនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ខេត្តកណ្តាល ។
- ៥- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួង ការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០០៣/០៨/ស.ប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីសំណើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក បន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ជាប្រធាន សហជីព ។
- ៦- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរ ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០០៤/០៨.០៧/ស.ប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីសំណើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក បន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ជាប្រធាន សហជីព ។
- ៧- លិខិតជូនដំណឹងរបស់នាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ស៊ីណូមេក អន្តរជាតិ ជម្រាបមក លោក ណឺ ប៊ុនធឿន



ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៨- លិខិតព្យួរការងាររបស់នាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ស៊ីណូមេក អន្តរជាតិ ជម្រាបមក លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ស្តីពីការព្យួរការងារ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៩- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១០- កិច្ចសន្យារបស់លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១១- កិច្ចសន្យារបស់លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ។

១២- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក ជាមួយនិងសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ក្នុង ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក អន្តរជាតិ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨

១៣- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរ ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០០៤/០៨.០៧/ស.ប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីសំណើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក បន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ជា ប្រធានសហជីព។

ក- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ២ លេខ ១៧២/០៩ កប/ កណ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ២ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ។

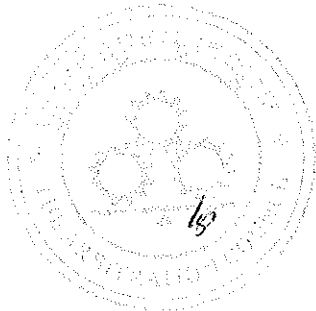
ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣២៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣២៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

វេទនា

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

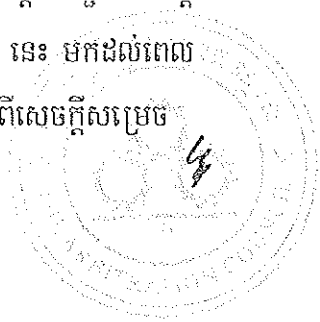


ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក មានទីតាំងនៅក្នុងភូមិលេខ ២ ឃុំស្វាយរលំ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះតំណាងដោយសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ដែលកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទនេះមានចំនួនប្រហែល ៧៥០ នាក់ ។

ចំណុចវិវាទ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ដែលជាប្រធានសហជីពឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ចាប់ពីពេលព្យួរការងារដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ឱ្យចូលធ្វើការវិញទេ ព្រោះ កិច្ចសន្យារបស់លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ត្រូវបានបញ្ចប់ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា :
 - ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្លាប់បានចេញសេចក្តីបង្គាប់ (ដោះស្រាយ) នៅចំណុចវិវាទនេះម្តងរួចមកហើយគឺនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៥ និង ៥៧/០៨ នៅថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ។
 - ចំណុចវិវាទនេះ មិនមែនជាចំណុចវិវាទការងាររួមទេ វាជាវិវាទការងារបុគ្គល ហើយជាទូទៅក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិត ។
 - ក្រុមហ៊ុនបានទទួលលិខិតមួយដែលចេញដោយអគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ដោយលើកឡើងថា ករណីវិវាទនេះជាវិវាទបុគ្គល ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានចរិវេលាតំណាងជូនលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ដែលជាអនុប្រធានសហជីព និងបច្ចុប្បន្នជាប្រធានសហជីពនោះ ដោយសារការរើសអើងសហជីព ព្រោះពេល ដែលក្រុមហ៊ុនបានដឹងថា លោក ណឺ ប៊ុនធឿន បានជាប់ជាអនុប្រធានសហជីពមក ក្រុមហ៊ុនបានចេញលិខិតមួយ ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះជូនលោក ណឺ ប៊ុនធឿន បន្តទៀតទេ ។
- ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត បានឯកភាពទាំងអស់គ្នាថា អង្គហេតុនៅក្នុងចំណុចវិវាទនៃសំណុំរឿងនេះ គឺដូចគ្នាទៅនឹងអង្គហេតុនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនលេខ ៥៥ និង ៥៧/០៨ ។ ប៉ុន្តែអង្គហេតុថ្មីបន្ថែមនៅពេលនេះ គឺ :
 - នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនផ្ញើរលិខិតទៅប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ដើម្បីឱ្យសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ណឺ ប៊ុនធឿន នេះ មកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ គឺប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពុំបានឆ្លើយតបពិសេសម្តងសម្រេច



ពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះទេ ។

- ក្រោយពេលដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានទទួលលិខិតពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនេះមក ក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានធ្វើបណ្តឹងឧបសគ្គស្រ្តីទៅក្រសួងបន្តទៀតដែរ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានទទួលលិខិតមួយដែលចេញដោយអគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ដោយលើកឡើងថា ករណីវិវាទនេះជាវិវាទបុគ្គល ។

- ដីការសម្រេចរក្សាការពារដែលចេញដោយតុលាការខេត្តកណ្តាល ដែលបញ្ជាឱ្យកម្មករទាំងអស់ចូលធ្វើការវិញលើកលែងតែ លោក ណី ប៊ុនធឿន ដែលត្រូវបានផុតរលត់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយរោងចក្ររហូតដល់ចាំសាលាដំបូងខេត្តកណ្តាលសម្រេចអង្គសេចក្តីចប់ជាស្ថាពរសិន ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកដាក់លិខិត ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយបណ្តឹងនៅតុលាការនៅថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយធ្វើការជំទាស់នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ប៉ុន្តែភាគីមិនបានដាក់ឯកសារមកតាមកាលបរិច្ឆេទរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៥ និង ៥៧/០៨ រួចមក ក្រុមហ៊ុនក៏បានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយលោក ណី ប៊ុនធឿន រហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ ។

- ចំពោះអង្គហេតុនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៥ និង ៥៧/០៨ :

លោក ណី ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ ។ លោកត្រូវបានក្រុមហ៊ុនជូលឱ្យធ្វើការតាមរយៈកិច្ចសន្យាដែលមានចំរើលាក់ណាត់ ។ លោកធ្វើការនៅផ្នែកតុកាត់ ហើយទទួលបានប្រាក់ខែគោល ៦៥ ដុល្លារអាមេរិក និងបើកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំខែបានចំនួន ៩០ដុល្លារអាមេរិក ។ លោកបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយក្រុមហ៊ុនចំនួន៤ដង ដែលក្នុងមួយដងមានចំរើលាក់ណាត់ខែតាមចំរើលាក់ដូចខាងក្រោម:

- កិច្ចសន្យាលើកទី១ មានចំរើលាក់ខែចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- កិច្ចសន្យាលើកទី២ មានចំរើលាក់ខែចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- កិច្ចសន្យាលើកទី៣ មានចំរើលាក់ខែចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- កិច្ចសន្យាលើកទី៤ មានចំរើលាក់ខែចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។



- នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ លោកត្រូវបានជាប់ឆ្នោតជាអនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ ស៊ីណូមេក ។
- នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងទៅលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ មូលហេតុកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់នឹងត្រូវផុតរលត់នៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- នៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងទៅលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ម្តងទៀត ស្តីពីការព្យួរការងារមួយរយៈ រង់ចាំការសម្រេចរបស់អធិការការងារ។ មកដល់ថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ មិនមានលិខិតឆ្លើយតបរបស់អធិការការងារនោះទេ ។
- កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្មនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយទាមទារឱ្យលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការវិញ ។
- នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់កូដកម្ម ។ ហើយនៅថ្ងៃដដែលនោះ ក្រុមហ៊ុនបានយកលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ដោយគោរពតាមបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។
- ទាក់ទងនឹងការសម្រេចចិត្តមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះ ក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា នេះជាសិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការសម្រេចបន្ត ឬមិនបន្ត ដោយសារកិច្ចសន្យាដល់ពេលផុតរលត់។ ហើយម្យ៉ាងវិញទៀត លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ក៏ធ្លាប់មានកំហុសចំនួន៣ដង ក្រុមហ៊ុនបានព្រមាន២ដង ហើយម្តងទៀតគ្រាន់តែធ្វើកំណត់ហេតុទេ ។
- លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ទទួលស្គាល់ថា មានកំហុស២ដងមែន តែលើកទី៣គាត់មិនបានធ្វើខុសទេ ហេតុនេះហើយគាត់មិនផ្តិតមេដៃទទួលស្គាល់ទេ ។
- សហជីពបានស្នើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាតួនាទី និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ឱ្យនៅដដែល ដោយសារលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ជាអនុប្រធានសហជីព ហើយធ្លាប់ចេញមុខដោះស្រាយបញ្ហារបស់កម្មករ ចាប់តាំងពីគាត់ជាប់ជាអនុប្រធានសហជីពមក ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ដែលជាប្រធានសហជីព ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ចាប់ពីពេលព្យួរការងារដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា



កណ្តាលមានយុត្តាធិការលើវិវាទនេះដែរ ឬទេ?

ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ច ក្នុងការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទការងាររួម ឬទេ មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់នោះទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំ រឿងលេខ ១០/០៣-ប្បកាស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០២/០៤- សណ្ឋាគារ កាំបូឌីយ៉ាណា, លេខ ៤១/០៤-មីកាសា, និងលេខ ០៧/០៥-កូកា កូឡា) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មត់ថា រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍ មិនសមស្របសម្រាប់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារគឺជាវិវាទការងាររួម លើកលែងតែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរក ឃើញ នៅក្នុងពេលធ្វើសវនាការថា ជាវិវាទបុគ្គល។ ដោយសារតែភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការ សន្មត់នេះ ដូចនេះនិយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ នៃសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៧ - វិល សិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤) ។

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ និយោជកបានលើកឡើងថា ករណីវិវាទនេះជាវិវាទបុគ្គល ហើយបានផ្តល់ ភស្តុតាង ដែលជាលិខិតមួយដែលចេញដោយអគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ដោយលើកឡើងថា ករណី វិវាទនេះជាវិវាទបុគ្គល ហើយណែនាំឱ្យមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ឱ្យដោះស្រាយករណី នេះតាមវិវាទបុគ្គល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាលើការលើកឡើងរបស់ភាគី និយោជកនេះ ដោយការវិភាគលើច្បាប់ និង ភស្តុតាង ដែលក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងដូចតទៅ:

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទ ដែលកើតឡើងរវាងនិយោជក ម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងរ៉ាវក្នុងការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាព សង្គម ។ "

នៅក្នុងនៃសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៧-វិល សិន ចំណុចវិវាទទី ៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ ពីវិវាទការងាររួមត្រូវគោរពលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងគឺ :

- ក- ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់
- ខ- បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត
- គ- វិវាទនេះអាចបណ្តាលអាចឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។



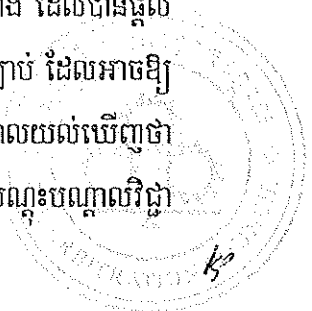
ផ្អែកលើមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ ដើម្បីអាចនិយាយបានថា វិវាទមួយជាវិវាទរួម ត្រូវបំពេញជាចាំបាច់តាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនៃវិវាទការងាររួម ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៣០២។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនៃវិវាទនេះត្រូវបានតំណាងដោយសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា ហើយដែលមានការគាំទ្រដោយកម្មករនិយោជិតចំនួនមួយក្រុម (លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ) ។ បញ្ហានៃចំណុចវិវាទបានប៉ះពាល់ទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ គឺទាក់ទងនឹងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករឈ្មោះ ណឺ ប៊ុនធឿន (លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញ) ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ យោងតាមអង្គហេតុនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៥ និង ៥៧/០៨ បានបង្ហាញថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតដឹងថា ក្រុមហ៊ុននឹងមិនធ្វើការបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូនលោក ណឺ ប៊ុនធឿន បន្តទៀតនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ បានធ្វើក្នុងកម្មគាំទ្រ ដោយទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យារបស់គាត់ទៅទៀត។ ហេតុនេះ វិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល (លក្ខខណ្ឌទី៣ ត្រូវបានបំពេញ) ។

ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងពីលិខិតរបស់អគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ដោយលើកឡើងថា ករណីវិវាទនេះជាវិវាទបុគ្គល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លិខិតនេះពិតជាលិខិត ដែលចេញដោយអគ្គនាយកនៃនាយកដ្ឋានការងារមែន ហើយជាលិខិតដែលអគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារធ្វើជូនលោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ដែលបញ្ជាក់ឱ្យលោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ដោះស្រាយវិវាទការងារទាក់ទងនឹងលោក ណឺ ប៊ុនធឿន នេះ តាមនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ។

យោងតាមប្រការ ១១ កថាខណ្ឌទី ១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចុះនៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា " សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបំពេញមុខងារដោយឯករាជ្យទាំងស្រុង និងនៅក្នុងរង្វង់នៃអំណាចរបស់ខ្លួន... ។ គ្មានបុគ្គលណាត្រូវផ្តល់ការណែនាំដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬដល់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាក់ទងទៅនឹងការដោះស្រាយវិវាទឡើយ " ។

មាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌ ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តន៍បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញាណាមួយ " ។

ផ្អែកតាមប្រការ ១១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លិខិតដែលចេញដោយនាយកដ្ឋានការងារ នេះជាផ្នែកមួយនៃភស្តុតាង ដែលបានផ្តល់ដោយភាគីនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនមែនជាច្បាប់ ឬលិខិតដែលមានលក្ខណៈបង្ខំតាមផ្លូវច្បាប់ ដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែគោរពតាមនោះឡើយ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អគ្គនាយកនៃនាយកដ្ឋានការងារចេញលិខិតនេះគឺក្នុងគោលបំណងធ្វើជូនទៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា



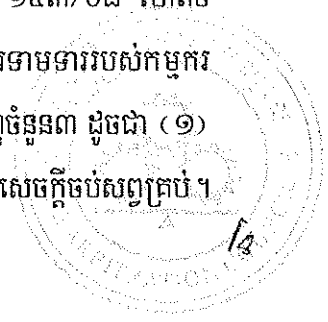
ជីវៈខេត្តកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើវិវាទការងារតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនមែនជាលិខិត ដែលផ្តល់ការបំភ្លឺ ឬណែនាំដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលថា វិវាទរបស់លោក លី ប៊ុនធឿន មិនមែនជាវិវាទរួម នោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានបញ្ជូនរបាយការណ៍ ស្តីអំពីការមិនសះជា នៃ វិវាទការងាររួមលេខ ១៧១/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ (សំណុំរឿងលេខ ៦៤/០៩) នេះ មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់និយោជកមិនមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ ដែលអាចបដិសេធការសន្តត់របស់ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តាមរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងថា ជាវិវាទរួមនោះឡើយ។ ផ្អែកលើការបកស្រាយ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ គឺ ជាវិវាទការងាររួម។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ចំណុចវិវាទនេះធ្លាប់នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលម្តងរួចមកហើយ នៅក្នុងសំណុំរឿង ៥៥ និង ៥៧/០៨- ស៊ុណូមេក ចំណុចវិវាទទី១ ដោយក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក លោក លី ប៊ុនធឿន ជាអនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ស៊ុណូមេក ចូលធ្វើការវិញ ដោយ លើកសំអាងថា ការបញ្ឈប់លោក លី ប៊ុនធឿន មិនទាន់កើតឡើងទេ ហើយវាជាវិវាទពិសិទ្ធិទៅថ្ងៃអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោម៖

ផ្អែកតាមគោលការណ៍ " អាជ្ញាអស់ជំនុំ (Res Judicata) " គឺជាគោលការណ៍ផ្លូវច្បាប់ ដែលសំណុំ រឿងមួយ ត្រូវបាននាំមកដោយភាគីវាទដដែល ទៅលើចំណុចវិវាទដដែល មកកាន់យុត្តាធិការដដែល ដែលក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីសម្រេចលើចំណុចវិវាទនោះរួចហើយ យុត្តាធិការដដែលនោះ មិនអាចលើក យកវិវាទនេះមកសម្រេចម្តងទៀតបានទេ ។

ផ្អែកតាមគោលការណ៍នេះ ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចលើចំណុចវិវាទមួយរួចហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការពិចារណាថា តើត្រូវលើកយកចំណុចវិវាទនោះមកសម្រេចសារជាថ្មីឡើងវិញ ឬទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៅក្នុងសំណុំរឿង លេខ ១០/០៦ ណតហ្គេអិចិ. លេខ ២៤/០៦ ហ្វូរឡូន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១០៦/០៦- ឃឹក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥. លេខ ៤៥/០៧- វិល សិន ហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១៤/០៨-ឃឹក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១) ។

ទាក់ទងនឹងគោលការណ៍ " អាជ្ញាអស់ជំនុំ (Res Judicata) " នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៥៣/០៨-ហៃតិច ហ្គាមិន បានពន្យល់ថា ក្នុងសំណុំរឿងមុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករ និយោជិត ក្នុងករណីដែលវិវាទដែលនាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះ បានបំពេញលក្ខខណ្ឌចំនួន៣ ដូចជា (១) ភាគីដដែល. (២) ចំណុចវិវាទដដែល. និង (៣) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់។



ដើម្បីជៀសវាងមិនឱ្យមានលទ្ធផលផ្ទុយគ្នាចំពោះដំណោះស្រាយវិវាទដែល និងដើម្បីឱ្យការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវបានបញ្ចប់ដោយមានសេចក្តីសម្រេចមួយជាចុងក្រោយ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងគោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (Res Judicata)" នេះដែរ។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ចំណុចនៃការទាមទារនេះបានបំពេញតែលក្ខខណ្ឌទី(១)ភាគីដដែល និងលក្ខខណ្ឌទី(២) ចំណុចវិវាទដដែលប៉ុណ្ណោះ។ ចំណែកឯលក្ខខណ្ឌទី៣ មិនបានបំពេញទេ ពីព្រោះនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿងលេខ ៥៥/០៨ និង ៥៧/០៨-ស៊ីណូមេក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានសម្រេចលើអង្គសេចក្តីទេ ដោយសារការបញ្ឈប់លោក លី ប៊ុនធឿន មិនទាន់កើតឡើងទេ ហើយវាជាវិវាទសិទ្ធិទៅថ្ងៃអនាគត ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (Res judicata)" មិនអនុវត្តនឹងចំពោះករណីនេះទេ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើការទាមទារនេះ ដូចតទៅ :

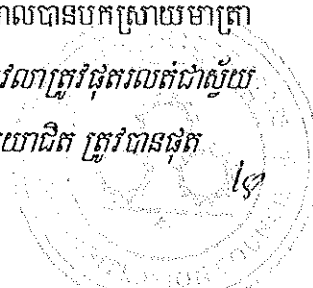
ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៥/០៨ និង ៥៧/០៨-ស៊ីណូមេក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនទាន់ពិចារណាទៅលើអង្គសេចក្តីនៃវិវាទនៅឡើយទេ ពោលគឺការសម្រេចពេលនោះដោយផ្អែកលើថា កម្មករនិយោជិតមិនទាន់ត្រូវបានបញ្ឈប់ មានផ្ទុយថា វិវាទនេះ មិនគោរពលក្ខខណ្ឌនៃគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំទេ។ បន្ថែមពីលើនេះទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាននូវអង្គហេតុផ្តិដែលកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ លី ប៊ុនធឿន នោះត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ហើយ។ ហេតុដូច្នេះនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិសម្រេច និងពិនិត្យលើសំណុំរឿងនេះសារជាថ្មីបាន ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា អង្គហេតុនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់និយោជកនេះ គឺដូចគ្នាទៅអង្គហេតុនឹងសំណុំរឿងលេខ ៥៥/០៨ និង ៥៧/០៨-ស៊ីណូមេក ហើយបន្ថែមនូវចំណុចមួយចំនួន ដែលបានពិភាក្សានៅក្នុងសវនាការ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដោយផ្អែកលើអង្គហេតុ ដែលបានព្រមព្រៀង និងរកឃើញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោកមានសិទ្ធិមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាកំណត់ ឬទេនៅពេលដល់កាលបរិច្ឆេទ?

មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់ ។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០០/០៧-ហូឃៀវ ខេមបូឌា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រានេះថា "ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលាត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់ ។ មានន័យថា កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានផុត



លេខ ។ ដូច្នេះ មិនមែនភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង ។”

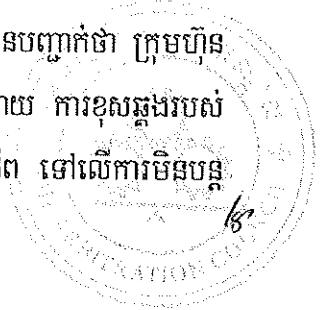
នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិ ហើយការសម្រេចចិត្តបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីទៀត ឬមិនបន្តនោះ ជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា ព្រោះកិច្ចសន្យា គឺជាការព្រមព្រៀងរវាងភាគី ដែលមិនមានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង។ ហេតុនេះ ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនៅពេលកិច្ចសន្យានោះដល់ថិរវេលាកំណត់ លើកលែងតែ និយោជកយកមូលហេតុនៃការរើសអើង ធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃការសម្រេចចិត្តក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យា ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរឿងនេះបានលើកឡើងថា បន្ទាប់ពីខ្លួនត្រូវបានបោះឆ្នោតធ្វើជាអនុប្រធានសហជីពហើយ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ខ្លួនតែម្តង ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា “ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីដែលធ្វើការចោទប្រកាន់មានបន្ទុកភស្តុតាងក្នុងការបង្ហាញមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីគាំទ្រការចោទប្រកាន់ទាំងនេះ ។ ” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១២/០៦-វិវិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០១/០៧-ស៊ុនព្រឹម, លេខ ១២៣/០៧-អ៊ុ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១) ។

ជាទូទៅ ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរឬទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៧/០៧- ឆាយទិចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១ និងលេខ ១៤១/០៨- ប៊ូមថេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺយល់ស្របនឹងការបកស្រាយខាងលើ ។ តាមអង្គហេតុខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញពីព្រឹត្តិការណ៍ដែលអាចទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នោះទេ ដូចជាមានការមិនពេញចិត្តជាក់ស្តែងណាមួយពីភាគីនិយោជកនៅក្នុងសកម្មភាពសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកបានយកមូលហេតុនៃកំហុសមកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៅក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ក៏មិនមានភាពជាក់លាក់ដែរ ពោលគឺ ភាគីនិយោជកមិនបានបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ថា តើកំហុសដែលកម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តនោះជាកំហុសអ្វី ហើយតើវាប៉ះពាល់អ្វីខ្លះទៅនឹងគុណភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។ មួយវិញទៀត ក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានផលវិបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចណាមួយដែលត្រូវកាត់បន្ថយបុគ្គលិកដែរ ។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ ការខុសឆ្គងរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើជាមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអាចឱ្យសន្និដ្ឋានថា មានការរើសអើងសហជីព ទៅលើការមិនបន្ត



ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីគ្មាន ភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៤/០៧-កូបល អាប៉ាវីល ហេតុផលនៃ សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៩៤/០៧-ហូរឡូន ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ និង ៨ និងលេខ ១០៨/០៨-ហ្វី ហ្គោ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤) ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានមូលដ្ឋានក្នុងការពិចារណាការលើកឡើងរបស់កម្មករ និយោជិតបានទេ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួល យកលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ដែលជាអនុប្រធានសហជីព ហើយបច្ចុប្បន្នជាប្រធានសហជីព ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និង រក្សាប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗចាប់ពីពេលព្យួរការងារដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទ : បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ដែលជាប្រធានសហជីពឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗចាប់ពីពេលព្យួរការងារដល់ថ្ងៃ ចូលធ្វើការវិញ ។

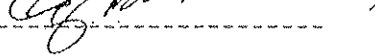
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

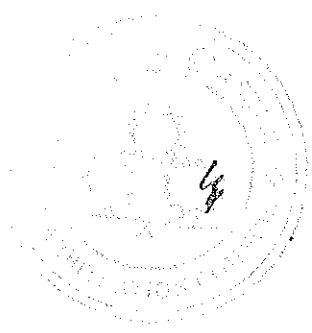
សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : កេវ ថាច

ហត្ថលេខា: ----- 



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : អៀន ណារី

ហត្ថលេខា: _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : គង់ ផល្ល័

ហត្ថលេខា: _____



យោបល់ដំណាស់ទៅនឹងចំណុចមីចានទី១

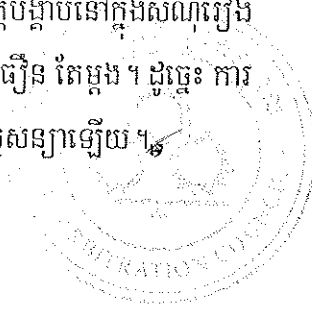
របស់

អាជ្ញាកណ្តាល អនុ ណន

យោងតាមប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួង
ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល អនុ ណន សូមផ្តល់នូវយោបល់
ដំណាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ នៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូមេក ២ ដែល
ភាគីកម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកអនុប្រធានសហជីព លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាប្រាក់
បំណាច់ផ្សេងៗ ចាប់ពីពេលព្យួរការងាររហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ដូចតទៅ :

ចំពោះចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ខ្ញុំមិនយល់ស្របចំពោះការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលពីរដំបូងទៀត ដែល
ជាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ ។ តាមអង្គហេតុក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការ
ពិចារណា ដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃអង្គហេតុសំណុំរឿងមុន គឺសំណុំរឿងលេខ ៥៥/០៨ និង ៥៧/០៨-ស៊ីណូមេក
និងអង្គហេតុថ្មីដែលរកបាននៅក្នុងសវនាការ ។

នៅក្នុងអង្គហេតុនៃសំណុំរឿងលេខ ៥៥/០៨ និង ៥៧/០៨-ស៊ីណូមេក បានលើកឡើងថា ដោយសារកិច្ច
សន្យាការងាររបស់លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ជិតផុតរយៈកាល ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងទៅលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ស្តីពីការមិន
បន្តកិច្ចសន្យា ហើយទន្ទឹមនឹងនោះដែរ នៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនក៏បានជូនដំណឹងទៅលោក ណឺ
ប៊ុនធឿន ម្តងទៀត ស្តីពីការព្យួរការងារមួយរយៈ រង់ចាំការសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។ មកដល់ថ្ងៃទី០១ ខែ
មិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ មិនមានលិខិតឆ្លើយតបរបស់អធិការការងារនោះទេ ។ តាមអង្គហេតុនេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យា
ការងារ ឬទំនាក់ទំនងការងាររវាងលោក ណឺ ប៊ុនធឿន និងនិយោជកមិនទាន់ត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ ឬបញ្ចប់នៅឡើយ
ទេ ទោះបីជាកិច្ចសន្យានោះដល់កាលកំណត់ហើយក៏ដោយ គឺនិយោជកបានសម្រេចចិត្តព្យួរការងារភាគវិញ ដោយ
រង់ចាំការសម្រេចពីអធិការការងារ ។ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ននេះ ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត
កណ្តាល ពុំបានឆ្លើយតបពីសេចក្តីសម្រេចពីការមិនបន្តនេះទេ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានធ្វើបណ្តឹងឧបាយកលទៅ
ក្រសួងបន្តដែរ ។ ខ្ញុំយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ណឺ ប៊ុនធឿន នៅតែមានបន្តទៀត ដោយហេតុថា
កាព្យួរការងារនេះមានអត្ថន័យថា និយោជកនៅតែទទួលស្គាល់ លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ជាកម្មករនិយោជិតរបស់
ក្រុមហ៊ុនដដែល ។ ផ្ទុយទៅវិញ នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់នៅក្នុងសំណុំរឿង
លេខ ៥៥/០៨ និង ៥៧/០៨-ស៊ីណូមេក មក ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការបញ្ឈប់លោក ណឺ ប៊ុនធឿន តែម្តង ។ ដូច្នេះ ការ
បញ្ឈប់លោក ណឺ ប៊ុនធឿន គឺជាការបញ្ឈប់ពីការងារ ពោលគឺមិនមែនជាករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាឡើយ ។



មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ចែងថា៖ " ...រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើបាន លុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ។... អធិការការងារ ដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបញ្ឈប់ ក៏ដូចជាដល់អង្គការសហជីព ដែលគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតនោះ ក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង។ បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជក កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬអង្គការសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ មានរយៈពេលពីរខែ ដើម្បីធ្វើឧបសគ្គទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ..." ។

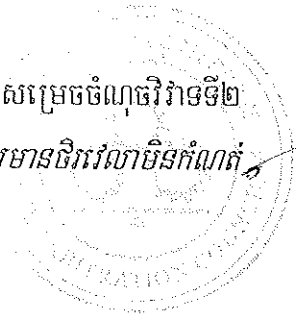
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បទបញ្ញត្តិនៃមាត្រានេះ មានគោលបំណងការពារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងប្រតិបត្តិបុគ្គលិកពីការរើសអើង និងការធ្វើឱ្យរងគ្រោះពីសំណាក់និយោជក ដោយតម្រូវឱ្យនិយោជកសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារជាមុន ដើម្បីជៀសវាងករណីដែលការបញ្ឈប់ពីការងារនេះ មានការពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិ សេរីភាពសហជីព និងដើម្បីធានាថា ការបញ្ឈប់ពួកគេពីការងារមិនពាក់ព័ន្ធនឹងមុខតំណែងរបស់ពួកគេ ក្នុងនាមជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឬប្រតិបត្តិបុគ្គលិកឡើយ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ជាប្រធានសហជីព ដែលត្រូវទទួលការការពារដោយច្បាប់ ហើយការសម្រេចបញ្ឈប់នេះ ក៏មិនមានការយល់ព្រមពីអធិការកិច្ចការងារដែរ។ ចំណុចនេះបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា ការបញ្ឈប់នេះមិនបានធ្វើឡើងតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។ ដូចនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ចាប់ពីពេលព្យួរការងាររហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ អាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការសន្និដ្ឋានលើការមិនរើសអើងសហជីព ដោយលើកឡើងថា សហជីពមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបញ្ជាក់ថា មានការរើសអើងក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើការបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះ។ ខ្ញុំមិនយល់ស្របចំពោះការសន្និដ្ឋាននេះឡើយ ហើយសូមធ្វើការបង្ហាញហេតុផលដូចខាងក្រោម :

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហាការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីសម្រេចអំពី ការជួល ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ " ។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ និងការបណ្តេញចេញ" ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ ដែលបានបកស្រាយថា " ...ទាំងការសម្រេចទាក់ទងទៅនឹងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវល្លាមិនកំណត់



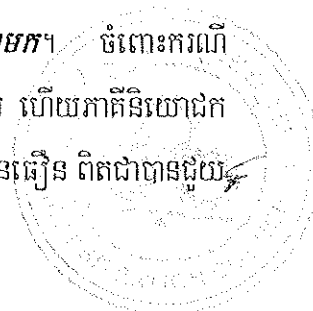
និងទាំងការសម្រេចទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ឈប់កម្មករ ដែលមានកិច្ចសន្យាគ្មានថិរវេលាកំណត់ ត្រូវត្រូវបានគេ ពិចារណាថា ជាប្រភេទនៃការសម្រេចបញ្ឈប់ ដែលនិយោជកមិនអាចសម្រេចដោយសារមូលហេតុជាសមាជិក សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីពឡើយ” ។

តាមមាត្រា ១២ និង ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយខាងលើនេះថា ប្រសិនបើការមិនបន្តកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ដោយ ផ្អែកលើសកម្មភាពសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ការសម្រេចមិនបន្តនោះ ជាការសម្រេចដែលផ្ទុយទៅនឹង ច្បាប់ការងារ និងយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ករណីនេះ លោក ណឺ ប៊ុនធឿន បានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយក្រុមហ៊ុនចំនួន ៤ ដង ដែលក្នុងមួយដងៗមាន ថិរវេលា ៣ ខែ ហើយនិយោជកបានបន្តកិច្ចសន្យារបស់គាត់ជាធម្មតា ប៉ុន្តែក្រោយពេលលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ជាប់ ជាអនុប្រធានសហជីព នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ស្រាប់តែនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនជូន ដំណឹងទៅលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ មូលហេតុកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់នឹងត្រូវផុត រលត់នៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។

ខ្ញុំទទួលស្គាល់ថា កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការបន្ត ឬមិនបន្តជូនភាគី នៅពេលដែលកិច្ចសន្យានោះត្រូវដល់ថ្ងៃបញ្ចប់ ហើយការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះ ក៏មិនអាចសន្និដ្ឋានថា ដោយមូល ហេតុមានការរើសអើងសហជីពនោះទេ ។ តែចំពោះករណីនេះ នៅពេលដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ក្រោយពីបានដឹងថា គាត់ក្លាយជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះ (ដែលពីមុនៗមក និយោជកតែងតែបន្ត កិច្ចសន្យារបស់គាត់) វាពិតជាបង្កើតឱ្យមានការសង្ស័យថា និយោជកមានការមិនពេញចិត្ត ចំពោះរូបលោក ណឺ ប៊ុនធឿន នៅលើសកម្មភាពមួយចំនួនក្នុងនាមគាត់ជាអនុប្រធានសហជីព ។ តួយ៉ាងដូចជា **នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្ម ដោយទាមទារឱ្យលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការវិញ ។ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់កូដកម្ម ។ ហើយនៅថ្ងៃដដែលនោះ ក្រុមហ៊ុនបានយកលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ដោយគោរពតាមបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល ។** ក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំយល់ថា លោក ណឺ ប៊ុនធឿន អាចទទួលបានការគាំទ្រយ៉ាងច្រើនពីសមាជិកសហជីព និងកម្មករនិយោជិត ហើយភាគីសហជីពក៏បានអះអាងនៅពេលសវនាការដែរថា **សហជីពបានស្នើឱ្យក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាតួនាទី និង អត្ថ ប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ឱ្យនៅដដែល ដោយសារលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ជាប្រធានសហជីព ហើយធ្លាប់ចេញមុខដោះស្រាយបញ្ហារបស់កម្មករចាប់តាំងពីគាត់ជាប់ជាអនុប្រធានសហជីពមក ។**

ចំពោះករណី នេះ អាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀតក៏ទទួលស្គាល់ទៅលើអង្គហេតុទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះដែរ ហើយភាគីនិយោជក ក៏មិនបានជំទាស់ចំពោះការលើកឡើងនេះដែរ ។ នេះសបញ្ជាក់អោយឃើញថា លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ពិតជាបានជួយ



ដោះស្រាយបញ្ហាឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនយ៉ាងសកម្ម នៅពេលដែលគាត់បានក្លាយជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។ ហើយនៅ ក្នុងអង្គហេតុមុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏បានរកឃើញដែរថា **លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ទទួលស្គាល់ថា មានកំហុស ២ដងមែន តែលើកទី៣ គាត់មិនបានធ្វើខុសទេ ហេតុនេះហើយគាត់មិនព្រមផ្អិតមេដៃទទួលស្គាល់។** នេះជាករណី តាងមួយបន្ថែមទៀតដែលបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានព្យាយាមចោទ និងទំលាក់កំហុសទៅលើលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ដែលការនេះអាចបណ្តាលមកពីការមិនពេញចិត្តពីសំណាក់និយោជក ។

ថ្វីត្បិតតែហេតុផលដូចបានរៀបរាប់ខាងលើពុំមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់អាចអោយយើងធ្វើការសន្និដ្ឋានបានថា និយោជកមានការរើសអើងទៅនឹងសហជីពក៏តិចមែន ក៏ប៉ុន្តែក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានធ្វើ កូដកម្មទាមទារអោយលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការវិញដែលវាបានបង្ហាញពីសំពាធមួយយ៉ាងធ្ងន់ដល់និយោជក ប៉ុន្តែនិយោជកនៅតែមានជំហង់ខាតមិនទទួលលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ឱ្យចូលធ្វើវិញទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនបានរកឃើញមានអង្គហេតុណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា លោក ណឺ ប៊ុនធឿន ជាមនុស្សដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់ ក្រុមហ៊ុន ឬ ដល់កម្មករនិយោជិតដទៃដែរអាចអោយក្រុមហ៊ុនយកជាហេតុផល ក្នុងការបដិសេធទទួលលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ឱ្យចូលធ្វើការវិញនោះដែរ ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមហ៊ុន ក៏មិនបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុ ដែលក្រុមហ៊ុនមិន បន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះជូន ណឺ ប៊ុនធឿន នេះដែរ តួយ៉ាងដូចជា ក្រុមហ៊ុនមានការកាត់បន្ថយចំនួនបុគ្គលិក ដោយ ក្រុមហ៊ុនពុំមានការបញ្ជាទិញគ្រប់គ្រាន់ពីក្រៅប្រទេស ឬ កម្មករ ណឺ ប៊ុនធឿន នេះធ្វើការងារមិនល្អទេ ។ ក្នុង ករណីនេះ ដោយសារតែនិយោជកមិនមានហេតុផលណាមួយជាក់លាក់នោះ ដូចនេះ ភស្តុតាងដែលភាគីសហជីព បានផ្តល់ឱ្យដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ មានទំនងគ្រប់គ្រាន់អាចបង្ហាញបានថា ការបញ្ឈប់នេះ ជាករណីរើសអើង ទៅនឹងសហជីពដែលច្បាប់ស្តីពីការងារបានហាមឃាត់ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ១២ និង ២៧៩ ។ ដូចនេះ ខ្ញុំយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណឺ ប៊ុនធឿន ដែលជា ប្រធានសហជីពឱ្យ ចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ចាប់ពីពេលព្យួរការងារ ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

