ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៧៧/០៩-អ៊ឹម វ៉ៅ ទី៤

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ០៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **កៅ ថាច**

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **ទូន ស៊ីផាន់**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៅ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៤ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង)**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងចិក្សា សង្កាត់កំពង់ឆ្នាំង ក្រុងកំពង់ឆ្នាំង ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង

ទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៧០៧ ០៤៦ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក យិន ណាក់ ប្រធានរដ្ឋបាលរោងចក្រ អ៊ឹម វ៉ៅ កាត់ដេរអន្តរជាតិ

២- លោក នង សុផល រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព សហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងាររោងចក្រ អ៊ឹម វ៉ៅ**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងចិក្សា សង្កាត់កំពង់ឆ្នាំង ក្រុងកំពង់ឆ្នាំង ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង

លេខទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៧៦៧ ០៧០ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក សុខ សម្បត្តិ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ(LDUF)

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A បន្ទប់លេខ ៣៣១ វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : ០២៣ ២២០ ៧៩៣
Phnom Penh Center (A), Room 331, Sothearos Blvd, Sangkat Tonle Basak, Khan Chamkar Morn, Phom Penh · Tel/Fax: 023 220 793
Email: secretariat@arbitrationcouncil.org· Website: www.arbitrationcouncil.org

២- លោក ណៃន សារ៉ន ប្រធានសាខាសហព័ន្ធសហជីព LDUF ប្រចាំខេត្តកំពង់ឆ្នាំង

៣- លោក អុច សូណោត អគ្គលេខាធិការ LDUF

៤- កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ អនុប្រធានសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ (កំពង់ឆ្នាំង)

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ជាអនុប្រធានសហជីព។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ឱ្យចូលធ្វើការវិញបានឡើយ ព្រោះកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ២០៣ ក.ប/កផ ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១៩ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពអភិវឌ្ឍការងារប្រចាំរោងចក្រ អ៊ីម និង វៃ សាខាខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការ

ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាលើការទាមទារលើការទាមទារចំនួន ០១ ចំណុចទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និង ភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និង ធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:00 នាទី)។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាទេ។ ហេតុនេះហើយ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចទាមទារនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ហេតុផលដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៤) ជូនលោក យិន ណាក់ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- សារណាឆ្លើយការពារនៃសំណុំរឿង ៧៧/០៩ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- កិច្ចសន្យាការងារមានថេរៈវេលាកំណត់របស់ឈ្មោះ អ៊ូ ចាន់ធូ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤- កំណត់ហេតុសាកសួរពត៌មានរបស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ពីក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វៃ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន អ៊ីម វៃ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៦- សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ។

៧- កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងាររបស់ឈ្មោះ អ៊ូ ចាន់ធូ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៨- កិច្ចសន្យាការងារមានថេរៈវេលាកំណត់របស់ឈ្មោះ អ៊ូ ចាន់ធូ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៩- ពាក្យជូនដំណឹងកម្មករមានថេរៈវេលាកំណត់របស់ឈ្មោះ អ៊ូ ចាន់ធូ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។

១០- កំណត់ហេតុផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករមានថេរៈវេលាកំណត់របស់ឈ្មោះ អ៊ូ ចាន់ធូ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១១- កិច្ចសន្យាការងារមានថេរៈវេលាកំណត់របស់ឈ្មោះ អ៊ូ ចាន់ធូ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១២- ពាក្យជូនដំណឹងកម្មករមានថេរៈវេលាកំណត់របស់ឈ្មោះ អ៊ូ ចាន់ធូ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៩។

១៣- កំណត់ហេតុផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករមានថេរៈវេលាកំណត់របស់ឈ្មោះ អ៊ូ ចាន់ធូ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- លិខិតលេខ ៧៣៩/០៩ សអក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ របស់សហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ គោរពជូនឯកឧត្តម វង សូត រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសំណើសុំចុះឈ្មោះសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងាររោងចក្រ អ៊ឹម វៅ ។

២- លិខិតលេខ ៧៤០/០៩ សអក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ របស់សហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ គោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វៅ ស្តីពីជូនដំណឹងផ្លាស់ប្តូរសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងាររោងចក្រ អ៊ឹម វៅ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វៅ ទី៤ លេខ ២០៣ ក.ប/កវ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វៅ ទី៤ ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៧៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៧៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម និង វ៉ៃ សាខាខេត្តកំពង់ឆ្នាំង មានជួលកម្មករនិយោជិតប្រមាណជាង ២.៨៧៣ នាក់។ ក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិតផ្នែកប៉ះមុខ គឺកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា បានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារសារជាថ្មីវិញ (ចូលធ្វើការវិញ) ដោយហេតុថា កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ជាអនុប្រធានសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ ។
- សហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ នៃរោងចក្រ ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីសហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាជូនកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ដែលជាអនុប្រធានសហជីព ដើម្បីបានចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនរើសអើងសហជីព

- កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ធ្វើការនៅផ្នែកប៉ះមុខ ហើយត្រូវបានក្រុមហ៊ុនឱ្យធ្វើជាប្រធានក្រុម បន្ទាប់ពីធ្វើការបាន ប្រហែល ២ខែ ឬ ៣ខែ។
- កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលមុនដំបូងចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ២ខែ ពីថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ។ បន្ទាប់មកកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល០៣ខែម្តងៗជាបន្តបន្ទាប់ ហើយកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល០៣ខែចុងក្រោយ គឺពីថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។
- នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងចំនួន៧ថ្ងៃមុន ដល់កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ អំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ហើយកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ក៏បានផ្តិតមេដៃទទួលយកការជូនដំណឹងនេះផងដែរ។ មកដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលជាថ្ងៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់ កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ដល់កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយទូទាត់ប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ក៏បានផ្តិតមេដៃយល់ព្រមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារផងដែរ។ ភាគីសហជីពមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ។
- ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ជូនកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ដើម្បីបានចូលធ្វើការវិញ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនរើសអើងសហជីព ពីព្រោះ ៖
  - នៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ បានដាក់នៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះជាបេក្ខជនត្រៀមតំណែងប្រធានសហជីព។ ប៉ុន្តែសហជីពមិនទាន់បានជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុននៅឡើយទេ។
  - នៅថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ គណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិសហជីពបានរៀបចំបោះឆ្នោតវិសា-

មញ្ញ ដើម្បីជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី ហើយជាលទ្ធផលលោក យឹម ចន្ថា បានជាប់ឆ្នោតជាប្រធានកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ជាប់ជាអនុប្រធាន និងកញ្ញា ឌិន ភិន ជាប់ជាលេខាធិការ ។

• នៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ សហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារបានជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុន អំពីការផ្លាស់ប្តូរសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារប្រចាំរោងចក្រ អ៊ឹម និង វ៉ី ហើយក្រុមហ៊ុនទទួលបានលិខិតជូនដំណឹងនេះ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយហេតុថា ពេលនោះប៉ះចំលើថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យរយៈពេលយូរ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពថា ទទួលបានលិខិតជូនដំណឹងនេះ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។

- ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា នៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ បានដឹកនាំកម្មករនិយោជិតចំនួន១៥នាក់ ទៅចូលរួមបុណ្យទិវាពលកម្មអន្តរជាតិ ហើយក៏ត្រឡប់មកចូលធ្វើការវិញ ។ បន្ទាប់មក នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ឮព័ត៌មានថា មានគេដើរកត់ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលទៅចូលរួមបុណ្យទិវាពលកម្មអន្តរជាតិនោះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសួរថា តើអ្នកណាដើរកត់ឈ្មោះនោះ? ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយថា សហជីពផ្សេងទៀតនៅក្នុងរោងចក្រ ជាអ្នកដើរកត់ឈ្មោះ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានទទួលលិខិតពីក្រសួងការងារ អនុញ្ញាតឱ្យសហជីពទៅចូលរួមបុណ្យទិវាពលកម្មអន្តរជាតិនោះពី ៦ នាក់ ទៅ ៧ នាក់ មានសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជាសហជីពសាមគ្គី ចំណែកកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ គឺបានមកសុំច្បាប់មានធុរៈធម្មតា ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យដែរ ។ ក្រុមហ៊ុនតែងតែអនុញ្ញាតច្បាប់មានធុរៈធម្មតាជូនកម្មករនិយោជិត ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនដឹងថា កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដឹកនាំកម្មករនិយោជិតទៅចូលរួមបុណ្យទិវាពលកម្មអន្តរជាតិទេ ហើយក៏មិនដឹងថា តើមានកម្មករនិយោជិតណាខ្លះ មានប៉ុន្មាននាក់ទៅចូលរួមផងដែរ ។ កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ បានទទួលស្គាល់ថា គាត់បានសុំច្បាប់មានធុរៈធម្មតាមែន ។

- កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ បានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលជាថ្ងៃក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារគាត់ ប្រធានផ្នែកបានប្រាប់គាត់ថា នៅថ្ងៃទី៧ ឬទី៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាសារជាថ្មីជូនគាត់ ។

- កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី៧ ឬទី៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ នោះ កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ បានទៅក្រុមហ៊ុន ហើយក្រុមហ៊ុនឱ្យគាត់កាន់ប្រធានក្រុម ២ក្រុម ពេលនោះ កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ បានឆ្លើយថា គាត់ពុំមានសមត្ថភាពទេ ហើយបានសុំធ្វើជាកម្មករធម្មតាវិញក៏បានឱ្យតែមានការងារធ្វើ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ពេលកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ត្រឡប់មកវិញនៅថ្ងៃទី៧ ឬទី៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយប្រធានផ្នែកបានប្រាប់ថា ឥឡូវនេះក្រុមហ៊ុនបានរើសប្រធានក្រុមជំនួសកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ រួចហើយ ហើយបានឱ្យគាត់រង់ចាំសិន ក្រុមហ៊ុននឹងរកកន្លែងការងារថ្មីឱ្យធ្វើ ។

- ក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់នូវការលើកឡើងនេះ ហើយបញ្ជាក់បន្ថែមថា ដោយសារ កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ មិនព្រម កាន់ជាប្រធានក្រុម ក្រុមហ៊ុនក៏រកកន្លែងថ្មីឱ្យគាត់ធ្វើការមិនបានដែរ ហេតុនេះ ទើបក្រុមហ៊ុន មិនបន្ត កិច្ចសន្យាការងារឱ្យគាត់។
- កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ បានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់ថា គាត់ធ្វើការបានល្អ ហើយមិនដែលធ្លាប់ ទទួលបានការណែនាំ ស្តីបន្ទោស ឬ ព្រមានពីក្រុមហ៊ុនទេ។ ចំណែកភាគីក្រុមហ៊ុនក៏បានបញ្ជាក់ផងដែរ ថា កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ធ្វើការល្អមែន ពីព្រោះគាត់ជាប្រធានក្រុម។
- ភាគីសហជីពនៅតែប្រកាន់ជំហរថា ក្រុមហ៊ុនរើសអើសសហជីព ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុនដឹងថា កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ជាបេក្ខជនប្រធានសហជីពនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះ និងកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព បានដឹក នាំកម្មករនិយោជិតទៅចូលរួមបុណ្យទិវាពលកម្មអន្តរជាតិ។ ប៉ុន្តែ ភាគីសហជីពមិនបានបញ្ជាក់ថា តើ ក្រុមហ៊ុនដឹងថា កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដោយរបៀបណាទេ ហើយក៏មិនមានអំណះ អំណាង និងភស្តុតាងណាមួយបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនដឹងថា កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់អះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានដឹងថា កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទេ រហូតដល់ពេលដែលសហជីពជូនដំណឹងអំពីថ្នាក់ដឹកសហជីពថ្មី នៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ទើប ក្រុមហ៊ុនដឹងថា កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ ធូ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យា ការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ តាំងពីថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ មកម្ល៉េះ គឺ មុនថ្ងៃដែលសហជីពបានជូនដំណឹងមកក្រុមហ៊ុនអំពីថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុន មិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ មិនពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើង សហជីពទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ជំហរថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយក កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ចូល ធ្វើការវិញតាមការទាមទារបានទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីសហជីពបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ ថិរវេលាសារជាថ្មីជូនកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ដើម្បីបានចូលធ្វើការវិញ ដោយផ្អែកលើមូលហេតុនៃការរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីព។ ចំណែកឯភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាសារ ជាថ្មីជូន កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ដោយផ្អែកលើមូលហេតុថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់ កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ដល់កាលកំណត់។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណាលើអំណះអំណាងនីមួយៗ ដូចខាងក្រោម :

១) តើក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាសារជាថ្មីជូនកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ជាការរើស អើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែរ ឬ ទេ?

២) តើក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាសារជាថ្មីជូនកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ បានធ្វើស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬ ទេ?

១). ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាសារជាថ្មីជូនកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ផ្អែកលើការរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព:

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*វៀរលែងតែមានបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬ អត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬ ជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រី និងកុមារក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេស និងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា:*

- ...

- ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬ ការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព

- ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីអំពី:

- ...

- វិន័យ ឬ ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ" ។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីការងារចែងថា "*ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និង ការបែងចែកការងារ ការតំឡើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និង ការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និង ការបណ្តេញចេញ ។*"

ទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់កម្មករទាំងអស់នោះមានការរើសអើងសហជីពដែលបំពាននឹងមាត្រា ១២ និង ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬ ការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជួល ឬ ដាក់វិន័យ ឬ ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ ។ (សូមមើលផងដែរនូវសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ២៨/០៧-ដេ ហ្វាង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២៣/០៧-អ៊ីហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺនិយោជកត្រូវទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ប្រសិនបើការបញ្ឈប់កម្មករទាំងអស់នោះ មានការរើសអើងសហជីព ដែលបំពាននឹងមាត្រា ១២ និង ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬ ការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បី

ជូល ឬ ដាក់វិន័យ ឬ ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ ។

បន្ថែមពីនេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្ដល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល *លេខ ៩៣/០៦-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១១២/០៦-វីវីច ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ០១/០៧-ស៊ុខ ព្រីម ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*) មានន័យថា ចំពោះរឿងក្ដីជាក់លាក់មួយ ការពិនិត្យនូវភស្តុតាង ត្រូវតែមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដែលអាចគាំទ្រការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលថា ពិតជាមានការរើសអើងមែន។ (សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល *លេខ ១៩/០៤-ក្បាលកោះ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១៧/០៧-ឆាម ឌីចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្ដល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ បន្ថែមពីលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិនិត្យ និងវិភាគរាល់អំណះអំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ដើម្បីបញ្ជាក់ថា តើមានការរើសអើង ឬ ទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីសហជីពបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់សារជាថ្មីជូនកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនដឹងថា កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ជាបេក្ខជនប្រធានសហជីពនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះ និងកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព បានដឹកនាំកម្មករនិយោជិតទៅចូលរួមបុណ្យទិវាពលកម្មអន្តរជាតិ នៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។ ប៉ុន្តែ ភាគីសហជីពមិនបានបញ្ជាក់ថា តើក្រុមហ៊ុនដឹងថា កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដោយរបៀបណាទេ ហើយក៏មិនមានអំណះអំណាង និងភស្តុតាងណាមួយបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនដឹងថា កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ភាគីសហជីពបានទទួលស្គាល់ថា សហជីពជូនដំណឹងអំពីសមាភាពថ្នាក់ដឹកសហជីពថ្មី នៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយនៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ទើបក្រុមហ៊ុនទទួលបានលិខិតជូនដំណឹងនេះ ដោយហេតុថា ពេលនោះប៉ះចំលើថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យរយៈពេលយូរ។ ការទទួលបាននូវដំណឹងអំពីសមាសភាពសហជីពនេះ គឺធ្វើឡើងនៅក្រោយពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានចេញលិខិតជូនដំណឹងអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាសារជាថ្មីជូនកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ពោលគឺនៅថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ក៏បានផ្ដិតមេដៃទទួលយកការជូនដំណឹងនេះផងដែរ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ក៏បានផ្ដិតមេដៃយល់ព្រមឱ្យទូទាត់ប្រាក់ផ្ដាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារហើយ គឺនៅថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។ ចំណែកឯ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានដឹងថា កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទេ រហូតដល់ពេលដែលសហជីពជូនដំណឹងអំពីថ្នាក់ដឹកសហជីពថ្មី

នៅថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ទើបក្រុមហ៊ុនដឹងថា កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។ បន្ថែមពីលើនេះទៀត ភាគីក្រុមហ៊ុន គឺមានបំណងបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូន កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ វិញ ដោយឱ្យធ្វើជាប្រធានក្រុមចំនួនពីរ ពេលចូលត្រឡប់មកវិញ ប៉ុន្តែ កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ មិនព្រមទទួលយកនូវមុខងារនេះទេ មុននឹងក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យា ហើយចំណុចនេះកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ បានទទួលស្គាល់ដូចការលើកឡើងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីសហជីពគ្រាន់តែបញ្ជាក់អំណះអំណាងថា ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាសារជាថ្មីជូនកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុនដឹងថា កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ជាបេក្ខជនប្រធានសហជីពនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះ និងកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបានដឹកនាំកម្មករនិយោជិតទៅចូលរួមបុណ្យទិវាពលកម្មអន្តរជាតិ នៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។ ប៉ុន្តែ ភាគីសហជីពពុំបានបង្ហាញអង្គហេតុ និងភស្តុតាងណាមួយឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងភាពស៊ីសង្វាក់ណាមួយជាក់លាក់ ដែលបង្ហាញឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដែលអាចធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ និងជឿជាក់បានថា ក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់សារជាថ្មីជូន កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ នោះ ដោយសារការរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាសារជាថ្មីជូន កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ នេះ មិនមែនដោយសារតែការរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះទេ។

២). ក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាសារជាថ្មីជូន កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬ ទេ?

មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់។ ....*"

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០០/០៧-ហ្វូយៀ ខេមបូឌា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រានេះថា "*ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់។ មានន័យថា កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានផុតរលត់។ ដូច្នេះ មិនមែនភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង។*"

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិ ហើយការសម្រេចចិត្តបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីទៀត ឬ មិនបន្តនោះ ជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា ព្រោះកិច្ចសន្យា គឺជាការព្រមព្រៀងរវាងភាគីដែលមិនមានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង។ ហេតុនេះ ភាគី

និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនៅពេលកិច្ចសន្យានោះដល់ថិរវេលាកំណត់ លើកលែងតែនិយោជកយកមូលហេតុនៃការរើសអើង ធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃការសម្រេចចិត្តក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យា។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺយល់ស្របនឹងការបកស្រាយខាងលើ។ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះ មិនមែផ្អែកលើមូលដ្ឋានរើសអើងសហជីពទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាសារជាថ្មីជូន កញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាជូនកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ ហើយកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ក៏បានមកបើកប្រាក់ចំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ រួចហើយដែរ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់សហជីព ឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាសារជាថ្មីជូនកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ដើម្បីបានចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សេចក្តីសម្រេច និង បង្គាប់

បដិសេធការទាមទាររបស់សហជីពឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាសារជាថ្មីជូនកញ្ញា អ៊ូ ចាន់ធូ ដើម្បីបានចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **កៅ ថាច**

ហត្ថលេខា: ----------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ឌួន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា: --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

ហត្ថលេខា: --