

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១៨៣/១១-ប្រេត អននើរ ថេកស្តាយ  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ ម៉ារ សំបូរណា
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ស៊ីន គីមស៊ាន
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លៈ

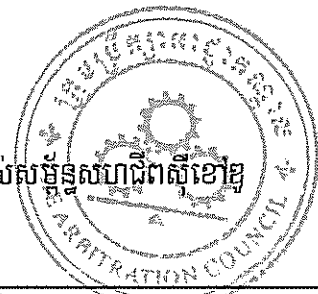
**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ប្រេត អននើរ ថេកស្តាយ ហ្វេរី លីមីតធីត  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិលេខ ៤ ឃុំស្វាយរលំ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៦៧ ៨៩៣ ៨៨៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីនិយោជក ៖  
- លោក ជា សីឆាយ ប្រធានរដ្ឋបាល

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ - សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (ស៊ីខេឡ)  
- សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (ស៊ីខេឡ)  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិលេខ ៤ ឃុំស្វាយរលំ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨៨៥ ១១៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖  
១- លោក ផល វីននើរ ជំនួយការការិយាល័យវិវាទរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខេឡ



- ២- លោក ស៊ាង យ៉ុត មន្ត្រីច្បាប់របស់សម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខោឌូ
- ៣- លោក អ៊ុន សុខវិទ្ធិ ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ
- ៤- លោក ហ៊ុល សំអួន អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ
- ៥- កញ្ញា ទ្រី សុខនីម លេខាធិការសហជីព
- ៦- លោក ជា រឿន សកម្មជន

**បញ្ហាក្នុងវិវាទ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីកម្មករសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករឈ្មោះ ជា រឿន អត្តលេខ D ០០៦១ ចូលធ្វើការវិញ និងបើកប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ចូលធ្វើការវិញ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ដរាបណាសាមីមិនយល់ព្រមសរសេរលិខិតទទួលស្គាល់កំហុសកាលពីថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- ភាគីកម្មករសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមកង្ការនៅអគារដេរផ្នែក ក ផុង និងដាក់កង្ការផ្គិតទឹកនៅអគារវេចខ្ចប់។ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបន្ថែមកង្ការនៅអគារដេរផ្នែក ក ផុង និងអគារផុងភ្ជាប់បានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានតម្លើងប្រព័ន្ធចំហាយទឹករួចរាល់ហើយ។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ០០៦/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៧២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ  
 កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១១ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១២ (រើលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នៅទី ព្រឹក) ។



បញ្ហានៃសិទ្ធិវិវាហ៖

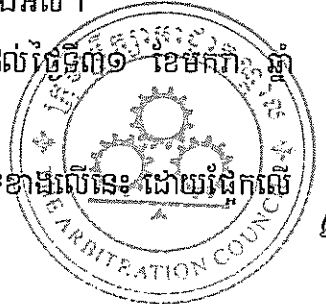
នៅថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាលបានទទួលពាក្យ  
បណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ១៤០/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ  
២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរកូនឈ្នួលការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹង  
មក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាលបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម  
នេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះ  
ជានឹងគ្នាចំនួន ០៦ លើការទាមទារចំនួន ០៨ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាទាំង ០២ ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបាន  
បញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ  
រួមមិនសះជាលេខ ០០៦/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី  
និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ នៅ  
ថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញ  
របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់  
ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបាន  
លទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០១ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ និងមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាបាតុលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០  
ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ  
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពី  
ប្រយោជន៍ ។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទ  
អំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះ ជាសេចក្តីសម្រេចដែលជាប់កាតព្វកិច្ច  
តាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួច ហើយ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់  
ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តី  
សម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុម  
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តី  
សម្រេចដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ ។ ក្នុង  
សំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចសម្រាប់ចំណុចវិវាទទាំងអស់ ។

ភាគីនៃសំណុំរឿងនេះបានឯកភាពពន្យារពេលនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ  
២០១២ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយរំលឹកលើ  
ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖



**តត្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ តត្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អនឆើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីតធើត គោរពជូនលេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំពន្យារពេលបើកសវនាការ រហូតដល់ថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១២ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨៣/១១ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អនឆើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីតធើត ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អនឆើរ ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ជា លីនាយ ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១២ ។
- ៣- សារណារបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អនឆើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីតធើត គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាសង្ខេបអំពីសកម្មភាពក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អនឆើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីតធើត ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។
- ៤- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អនឆើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីតធើត លេខ ២៩៩២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អនឆើរ ថេកស្តាយ ហ្វេកធើរី លីមីតធើត ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន រ៉ិនឈី ចុះបញ្ជីលេខ ០៤២ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ ។
- ៧- ទំរង់លិខិតព្រមានរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេតអនឆើរ ថេកស្តាយហ្វេកធើរី លីមីតធើត ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតលេខ ០០៤/១១ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជូនសារណា ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អនឆើរ ។
- ២- តារាងចំណុច យ-១-១ ស្តីពីបញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជនដែលជាប់ជាប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ចំនួន ១៩ នាក់ ។
- ៣- តារាងតួសំរាប់ចំនួនសម្លេងឆ្នោតគាំទ្ររបស់បេក្ខជនបេក្ខនារីនីមួយៗ ដែលឈរឈ្មោះជាប្រតិភូបុគ្គលិក លីក ។
- ៤- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿង របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មី របស់សហជីព CCAWDU ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៥- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃរោងចក្រ រ៉ិនឈី បានចុះបញ្ជីលេខ ១១៧៧ ក.ប/វក. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។



៦- សិខិតលេខ ១០៦ កប ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលបញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ វិនឈី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

គ- ឯកសារទទួលបានពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អនឆើរ លេខ ០០៦/១១ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អនឆើរ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារទទួលបានពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- សិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ០០៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

២- សិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០០៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

៣- កិច្ចព្រមព្រៀងលើសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត អនឆើរ ថេកស្តាយ ហ្គេតធើរី សីមីតធើត ជាក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ចាក់ ប៉ាក់ បោះពុម្ពសំលៀកបំពាក់ ស្រោមជើង ស្រោមដៃ មួក និងកន្សែងបងក។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានកម្មករនិយោជិតចំនួនសរុបប្រហែល ១ ៩២០ នាក់ ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ ជា រឿន ចូលធ្វើការវិញ និងបើកប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ**

- នៅក្នុងសវនាការ កម្មករ ជា រឿន មិនទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកគាត់ចូលធ្វើការវិញទេ ដោយសារភាគីនិយោជកបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយភាគីកម្មករនិយោជិតថា ទទួលយកកម្មករ ជា រឿន ចូលធ្វើការវិញ



វិញ នៅពេលនិយោជកទទួលបានលិខិតទទួលស្គាល់កំហុសរបស់គាត់។ នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករ ជា រឿន ទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

- កម្មករ ជា រឿន ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ដោយមានតួនាទីជាកម្មករវេចខ្ចប់។
- នៅថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ កម្មករ ជា រឿន ជាប់ជាប្រតិភូបុគ្គលិក។
- នៅថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ កម្មករ ជា រឿន បានច្រកអារវិចូលទៅក្នុងកាតុងលើសមួយអារវ។ ក្រោយពេលធ្វើខុស អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុនបានព្រមានផ្ទាល់មាត់ដល់កម្មករ ជា រឿន។ បន្ទាប់មក អ្នកគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនបានឱ្យកម្មករ ជា រឿន យកបង់ទៅជូនរដ្ឋបាល រួចរដ្ឋបាលតម្រូវឱ្យគាត់ផ្តិតមេដៃ លើក្រដាសព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ តាមការអនុវត្តជាប្រចាំរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ពេលនោះ កម្មករ ជា រឿន មិនព្រមផ្តិតមេដៃលើក្រដាសព្រមានទេ រួចរដ្ឋបាលបានប្រាប់គាត់ថា គាត់មិនចាំបាច់មកធ្វើការទៀតទេ និងបានឱ្យកម្មករនេះចាកចេញពីកន្លែងការងារភ្លាម។
- កម្មករ ជា រឿន បញ្ជាក់ថា (១) ការបណ្តេញគាត់ចេញពីការងារមិនគោរពតាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន (២) និយោជកគ្មានគោលការណ៍ថា បើមិនទទួលបានផ្តិតមេដៃលើក្រដាសព្រមាន គាត់ត្រូវនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ និង (៣) ខ្លួនបានទទួលការព្រមានផ្ទាល់មាត់រួចហើយ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា នេះមិនមែនជាលើកទី១ទេ ដែលកម្មករ ជា រឿន បានច្រកអារវិចូលទៅក្នុងកាតុងលើសចំនួន។ នៅពេលច្រកអារវិចូលទៅក្នុងកាតុងលើសចំនួន ដែលនិយោជកបានកំណត់ និយោជកនឹងធ្វើលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬឱ្យសាមីខ្លួនសរសេរលិខិតសារភាពកំហុស។ ជាក់ស្តែង កម្មករ ជា រឿន មិនព្រមផ្តិតមេដៃលើលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬសរសេរលិខិតសារភាពកំហុសនោះទេ។ ដោយសារមូលហេតុបែបនេះ (១) និយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ចូលធ្វើការទេ រហូតដល់គាត់ព្រមទទួលកំហុស និង (២) និយោជកមិនបង់ប្រាក់រំលឹកឱ្យគាត់ទេ ព្រោះគាត់ធ្វើខុសហើយ មិនទទួលកំហុស។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ជំហរថា និយោជកមិនបានបញ្ឈប់កម្មករ ជា រឿន ពីការងារនោះទេ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច**

មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ” ។ (សមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អ៊ម រវ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហល ករិយិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។



នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទទី១ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះវិវាទទាក់  
ទងនឹងការបើកប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញនេះ មានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់រំលឹកដល់កម្មករ ជា រឿង ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូត  
ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

កថាខ័ណ្ឌទី ២ នៃមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន  
ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ  
រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល ។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ” ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ មានន័យ  
ថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការចាត់ចែងនោះ ធ្វើទៅសមហេតុសមផល  
(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ លេខ ១៧/០៧-នាម ចិតថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៦ /០៧-  
ប្រ្រុសសាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ២) ។

នៅក្នុងករណីនេះ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ កម្មករ ជា រឿង បានច្រកអារវិច្ឆ័យទៅក្នុងកាតុងលើស  
មួយអារវ ។ រដ្ឋបាលបានឱ្យគាត់ផ្តិតមេដៃលើលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬឱ្យសាមីខ្លួនសរសេរលិខិតសារភាព  
កំហុស ប៉ុន្តែកម្មករ ជា រឿង មិនព្រមផ្តិតមេដៃលើលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬសរសេរលិខិតសារភាព  
កំហុសនោះទេ ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ចូលធ្វើការចាប់ពីពេលនោះមក ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការតម្រូវឱ្យកម្មករ ជា រឿង ផ្តិតមេដៃលើលិខិតព្រមានជាលាយ  
លក្ខណ៍អក្សរ ឬសរសេរលិខិតសារភាពកំហុស ជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ក្នុងវិធានការដាក់ពិន័យដល់កម្មករ  
ណា ដែលធ្វើខុស ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ការដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករ ជា រឿង ផ្តិតមេដៃលើលិខិតព្រមាន  
ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬសរសេរលិខិតសារភាពកំហុសលើកំហុស ដែលគាត់បានប្រព្រឹត្តជាការចាត់ចែង ដែលមាន  
ហេតុផលសមរម្យ និងត្រឹមត្រូវ ។

ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីនេះ កម្មករ ជា រឿង មិនព្រមធ្វើតាមការតម្រូវរបស់និយោជកទេ ។ ដោយសារមូលហេតុ  
នេះ និយោជកបានប្រាប់កម្មករ ជា រឿង ថា គាត់មិនចាំបាច់មកធ្វើការទៀតទេ ហើយក៏បានឱ្យគាត់ចាកចេញពី  
កន្លែងធ្វើការភ្លាម ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលកម្មករ ជា រឿង មិនព្រមចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតមេ  
ដៃ ដើម្បីទទួលកំហុសតាមការតម្រូវរបស់និយោជក និយោជកគួរមានវិធានការផ្សេង ដូចមានចែងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង  
ដើម្បីអនុវត្តការដាក់ទោសវិន័យជាជាងឱ្យកម្មករ ជា រឿង ចាកចេញពីកន្លែងធ្វើការភ្លាម និងមិនឱ្យមកធ្វើការ  
តទៅទៀត (ព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករភ្លាមៗ) ។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏មិនឃើញថា បទបញ្ជា  
ផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមានចែងថា ការជំទាស់នឹងការចាត់ចែងរបស់និយោជក ដូចជាការមិនផ្តិតមេដៃលើលិខិត



ព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬសរសេរលិខិតសារភាពកំហុស និងយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការឱ្យកម្មករចាកចេញពីកន្លែង ធ្វើការភ្លាម និងហាមឃាត់មិនឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការនោះទេ (ព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករភ្លាមៗ) ។

ដូចនេះ សិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកនៅក្នុងករណីនេះ គឺមិនមានលក្ខណៈសមហេតុផលនោះទេ។ ចំពោះ ការបដិសេធរបស់កម្មករ ជា រឿង ក្នុងការផ្តិតមេដៃលើលិខិតព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬសរសេរលិខិតសារភាព កំហុសនោះ គឺជាការលើសនឹងវិន័យក្នុងការទទួលស្គាល់កំហុស និងមិនគោរពតាមការចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុង ការចាត់វិធានការវិន័យនៅពេលកម្មករមានកំហុស។ នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនបានអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់ ខ្លួនក្នុងការដាក់ទោសវិន័យដល់កម្មករឱ្យបានសមមូលនឹងកំហុស ដែលកម្មករ ជា រឿង បានធ្វើខុសឡើយ។ ចំណែក កម្មករ ជា រឿង ក៏មានកំហុស និងមិនបានគោរពករណីកិច្ចរបស់ខ្លួន ដែលត្រូវធ្វើតាមការចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុង ការទទួលកំហុសនោះដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទាំងនិយោជក និងកម្មករ ជា រឿង មិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចនិង សិទ្ធិរបស់ខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវរៀងៗខ្លួនដូចគ្នា ជាហេតុបណ្តាលឱ្យភាគីនីមួយៗទទួលរងនូវការខាតបង់រៀងខ្លួន ដោយ សារថា ចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករ ជា រឿង ចូលធ្វើការ គឺគាត់មិនបានមកបំពេញការងារជូន និយោជកទេ និងមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអ្វីឡើយ ហើយនិយោជកក៏ប្រឈមនឹងខ្វះកម្មករ ដើម្បីធ្វើការជំនួសកន្លែង កម្មករ ជា រឿង ផងដែរ។ នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា នៅពេលដែលកម្មករ ជា រឿង មិនបានធ្វើការឱ្យនិយោជក គឺនិយោជកមិនគួរមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគាត់ទេ។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ ការខកខានមិនបានបំពេញការងារ នេះ មិនមែនជាកំហុសតែម្ខាងរបស់កម្មករ ជា រឿងទេ តែដោយសារចំណាត់ការដាក់វិន័យរបស់និយោជក ហើយ ចំណាត់ការនេះមិនសមមូលនឹងកំហុស និងមិនមានចែងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន (និយោជកបានឱ្យគាត់ចាក ចេញពីកន្លែងធ្វើការភ្លាម និងមិនអនុញ្ញាតឱ្យចូលធ្វើការ) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើសិនជានិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញដល់កម្មករ ជា រឿង ដែលមិនបានបំពេញការងារឱ្យនិយោជកនោះ គឺវាអយុត្តិធម៌សម្រាប់និយោជក និងកម្មករដទៃ ដែលមកធ្វើការពេញ ម៉ោង។ តែបើកម្មករ ជា រឿង ត្រូវបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួលទាំងស្រុង ដោយសារនិយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ចូលធ្វើការ នោះ ក៏វាមានភាពអយុត្តិធម៌សម្រាប់កម្មកររូបនេះផងដែរ។

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលមានសិទ្ធិ "...ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់..." ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល (ប្រាក់ឈ្នួល គោល) ដល់កម្មករ ជា រឿង ចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ រហូតដល់ថ្ងៃ ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ ចូលធ្វើការវិញ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖





**សម្រេច និង បង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖**

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល (ប្រាក់ឈ្នួលគោល) ដល់កម្មករ ជា រឿន ចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ រហូតដល់ថ្ងៃ ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ចូលធ្វើការវិញ ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច**

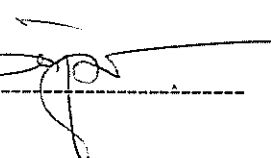
សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះ ចេញ ទៅដោយភាគីទាំងពីរបានយល់ព្រមជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់នេះ នៅថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

**បាតុលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖**

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ារ សំបូរណា**

ហត្ថលេខា៖ \_\_\_\_\_



**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

ឈ្មោះ ៖ **ស៊ុន គឹមស៊ាន**

ហត្ថលេខា៖ \_\_\_\_\_



**ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

ហត្ថលេខា៖ \_\_\_\_\_

