

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លោក សេង ម៉េងហុង មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
- ២- លោក វង់ បូរិត មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
- ៣- លោក ពិន សុខណា ប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជា ប្រចាំរោងចក្រ
- ៤- លោក យ៉ាន ចាន់ អនុប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជា ប្រចាំរោងចក្រ
- ៥- លោក កុយ ណន លេខាធិការសហជីពកម្មករកម្ពុជា ប្រចាំរោងចក្រ
- ៦- លោក សេង សែ ទីប្រឹក្សាសហជីព
- ៧- លោក ព្រាប ធីដា ទីប្រឹក្សាសហជីព

បញ្ជាក់ចំពោះ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សហជីពកម្មករកម្ពុជា ប្រចាំរោងចក្រ វីហ្វិនកូរី ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក លោក ពិន សុខណា ជាប្រធាន និង លោក កុយ ណន ជាអនុប្រធានសហជីពចូលធ្វើការវិញ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកចូលធ្វើការវិញទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែករយៈពេលបីខែ ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ កាលបរិច្ឆេទឱ្យបានច្បាស់លាស់។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាពឱ្យបាន ប៉ុន្តែ មិនអាចបញ្ជាក់កាលបរិច្ឆេទឱ្យបានដឹងច្បាស់លាស់ទេ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទី ពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុម ប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសំដៅនឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ០៧៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។



សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល “ភូមិត្រីលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាត់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យព្រះនរោត្តម), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ” ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០៣ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់ សហព័ន្ធសហជីព កម្មករកម្ពុជា លេខ ៣៤៣៦/១១ សសក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអ នូវលក្ខខណ្ឌ ការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលបានពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការចុះដោះស្រាយវិវាទការងារជាបន្តបន្ទាប់ និង ធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ដោយទទួលបានផលសះស្បើយជាចំនួន ២ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៤ចំណុច។ ចំណុចមិនសះស្បើយ ២ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ តាមរយៈ របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះស្បើយ លេខ ០៧៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករហូតមិនសះស្បើយចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅ ថ្ងៃទី៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ២ រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទ នេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន ០២ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានផលសះស្បើយជាចំនួន ០១ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២។ ចំណុចដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាបាតុលេខិនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទ អំពីផលប្រយោជន៍។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើ ចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់ កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹង ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយក សេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្ត សេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើ នោះ។



ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

តស៊ូតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖

ក-សាក្សី ៖

-សាក្សីក្នុងនាមនិយោជក ៖

- លោក យ៉ក សុខជា កម្មករ

ខ-អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុន វីហ្សិន គួរី នីតធីង គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្តីពីការស្នើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនឈ្មោះ Liu Ting Hong, ហោ ឈុនហួត និង ជូ លីមឆេង ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

២- តារាងសរុបវត្តមានប្រចាំខែ តុលា ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- តារាងរាយនាមកម្មករ ដែលត្រូវរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ របស់ក្រុមហ៊ុន វីហ្សិន គួរី នីតធីង (ខេមបូឌា) ។

៤- កិច្ចសន្យាការងារដោយឥរវេលាមានកំណត់ លិខិតជូនដំណឹង កិច្ចព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ឥរវេលាមានកំណត់ របស់ឈ្មោះ ពិន សុខណា និង កុយ ណាន ។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន វីហ្សិន គួរី នីតធីង (ខេមបូឌា) ចុះបញ្ជីកាលខែ ០២៨ កប/អក/អធាក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

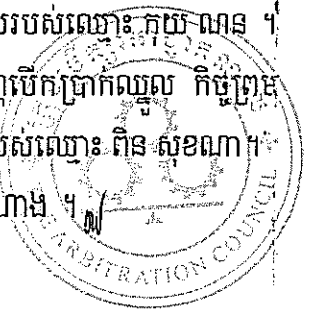
៦- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន វីហ្សិន គួរី នីតធីង (ខេមបូឌា) លេខ ២៥៤១ ពណ.បអព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៧- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន វីហ្សិន គួរី នីតធីង (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

៨- កិច្ចសន្យានិយោជិតកម្មករ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាសាកល្បង៥% ប័ណ្ណបើកប្រាក់ឈ្នួល កិច្ចព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារឥរវេលាមានកំណត់ តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ឈ្មោះ កុយ ណាន ។

៩- កិច្ចសន្យានិយោជិតកម្មករ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាសាកល្បង៥% ប័ណ្ណបើកប្រាក់ឈ្នួល កិច្ចព្រមព្រៀងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារឥរវេលាមានកំណត់ តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល របស់ឈ្មោះ ពិន សុខណា ។

១០- កិច្ចសន្យានិយោជិតកម្មករ លិខិតសុំលាលែងពីការងារ របស់ឈ្មោះ យ៉ុង សំណាង ។



ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ៣៤៣០/១១.សសកក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន Vision Glory Knitting (Cambodia)Co.,Ltd ស្តីពីការជូនដំណឹង អំពីសមាសភាពជាប់ឆ្នោតថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ Vision Glory Knitting (Cambodia) Co., Ltd ។

២- លិខិតលេខ ៣៣៧៥/១១.សសកក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករ កម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន Vision Glory Knitting (Cambodia) Co., Ltd ស្តីពីការ ជូនដំណឹងអំពីសមាសភាពជាប់ឆ្នោតថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ Vision Glory Knitting (Cambodia) Co., Ltd ។

៣- បង្គោលដៃទទួលសំណុំរឿង របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការស្នើសុំចុះបញ្ជីកាសហជីពកម្មករកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វីហ្សិន គួរី នីតធីង លេខ ០៧៧ ក.ប/ អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន វីហ្សិន គួរី នីតធីង ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១២ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១០៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១០៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន វីហ្សិន គួរី ជារោងចក្រកាត់ដេរ និងចាក់សំលៀកបំពាក់ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៥៦០ នាក់ ។



- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពពីរ គឺ សហជីពអគ្គប្រយោជន៍កម្មករ និងសហជីពកម្មករកម្ពុជា។ សហជីពកម្មករកម្ពុជាជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយមិនទាន់ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីសហជីពទេ ប៉ុន្តែបានទទួលបង្កាន់ដៃចុះបញ្ជីសហជីព នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ពិន សុខណា ជាប្រធានសហជីព និងលោក កុយ ណាន ជាអនុប្រធានសហជីព ចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា កម្មករ ពិន សុខណា និង កម្មករ កុយ ណាន បានចូលធ្វើការសាកល្បងផ្នែកបោកគក់ នៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ដោយបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ពីថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ រហូតដល់ថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ និងមានកិច្ចសន្យាចុងក្រោយ ពីថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ រហូតដល់ថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។ កម្មករ ពិន សុខណា មានតួនាទីជាប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជា ហើយកម្មករ កុយ ណាន មានតួនាទីជា លេខាធិការសហជីពកម្មករកម្ពុជា ។
- ភាគីនិយោជកបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងកាលបរិច្ឆេទកិច្ចសន្យាការងារ ចុងក្រោយ ពោល គឺ ពីថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ មិនមែនពីថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ រហូតដល់ថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ទេ ។ ភាគីនិយោជកបន្តថា បន្ទាប់ពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាលើកទីមួយ នៅថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ភាគីនិយោជកបានចាត់ទុកថា នៅថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ជាថ្ងៃឈប់សម្រាក ប៉ុន្តែ និយោជកបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃនោះដោយគ្មានកិច្ចសន្យា និងបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ ភាគរយ មុនបន្តកិច្ចសន្យាបន្ទាប់នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតពិតជាបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី ២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ នោះមែន និងបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ បើយោងតាមតារាងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរ ដែលនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ បន្ទាប់មកទើបនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាថ្មីជាមួយកម្មករនិយោជិត ពីថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។ ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូននូវភស្តុតាងច្បាប់ចម្លងកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយនេះនៅថ្ងៃសវនាការ ប៉ុន្តែភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានលុប កែថ្ងៃខែកិច្ចសន្យាចុងក្រោយនេះ មកថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ វិញ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកដាក់ភស្តុតាងកិច្ចសន្យាច្បាប់ដើមចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរ ត្រឹមថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ព្រោះនិយោជកជាអ្នករក្សាទុកច្បាប់ដើមនៃកិច្ចសន្យានោះ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកមិនផ្តល់ជូនទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ កម្មករនិយោជិតទាំងពីររួច នៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ដោយបានផ្តល់លិខិតជូនដំណឹងមុន នៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ហើយពួកគាត់ទាំងពីររួចបានទទួល ។



- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា គាត់សម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីររូប ដោយហេតុថា ក្រោយពីគាត់ទាំងពីរបានជាប់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមក ពួកគាត់តែងតែធ្វើការតវ៉ានឹងការ ចាត់ចែងរបស់ភាគីនិយោជកនៅក្នុងការបំពេញការងារផ្សេងៗ ដូចជា ការជួយតម្លើងម៉ាស៊ីនដេរ ការងារ សំណង់ជាដើម។ គាត់បានបន្ថែមថា តាំងពីកម្មករនិយោជិតទាំងពីរចូលធ្វើការដំបូងនៅផ្នែកបោកគក់ ភាគីនិយោជកតែងត្រូវការឱ្យពួកគាត់ជួយការងារទាំងអស់នេះ ដែលមិនមែនជាលក្ខណៈអចិន្ត្រៃយ៍នោះ ទេ។ នៅពេលនោះ ពួកគាត់ទាំងពីរនាក់តែងតែមានភាពសកម្មនៅក្នុងការងារទាំងអស់ ដែលនិយោជក បានចាត់ចែងឱ្យធ្វើ។ ដោយឡែក ក្រោយពេលដែលពួកគាត់ទាំងពីរបានជាប់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមក ពួកគាត់តែងតែធ្វើការតវ៉ា មិនស្តាប់តាមការចាត់ចែងរបស់និយោជកឡើយ។ យ៉ាងណាមិញ តាំងពីចូល ធ្វើការមក និយោជកក៏មិនបានព្រមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងពីរឡើយ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកទេ ដោយបានបញ្ជាក់ថា តាំង ពីមុនពេលពួកគាត់ជាប់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ពួកគាត់ពិតជាមិនដែលធ្វើការតវ៉ា នៅពេលដែលនិយោជក តម្រូវឱ្យគាត់ធ្វើការងារផ្សេងពីការងារចម្បងរបស់គាត់ម្តងម្កាលនោះទេ។ ប៉ុន្តែ ក្រោយពេលដែលពួក គាត់ជាប់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ពួកគាត់យល់ថា ការដែលនិយោជកប្រើឱ្យគាត់ធ្វើការងារផ្សេង ក្រៅពី ការងារចម្បងរបស់គាត់នោះ គឺមិនសមហេតុផលទេ ហេតុនេះ គាត់ត្រូវតែធ្វើការតវ៉ា។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករ និយោជិតបានអះអាងថា និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ គឺដោយសារមូលហេតុរើស អើងសហជីព។

- នៅថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ មានការបោះឆ្នោតសហជីពលើកទី១ ដែលកម្មករ ពិន សុខណា និង កុយ ណន បានជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហើយសហជីពបានជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីលទ្ធផល នៃការបោះឆ្នោតនេះ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ដោយនិយោជកបានទទួលព័ត៌មាននោះហើយ។ ដោយសារលេខាសហជីពបានលាយបំបាក់ការងារ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ សហជីពក៏បានរៀប ចំការបោះឆ្នោតលើកទី២ នៅថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ហើយដែលកម្មករ ពិន សុខណា និង កុយ ណន បានជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដដែល។ សហជីពបានជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីលទ្ធផលនៃ ការបោះឆ្នោតលើកទីពីរនេះ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ដោយនិយោជកក៏បានទទួលព័ត៌មាននោះ ហើយដែរ។ នៅថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ សហជីពបានទទួលបង្គាប់ដៃចុះបញ្ជីកាសហជីព ពី នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានចោទប្រកាន់និយោជកថា រើសអើងសហជីព ព្រោះនិយោជកបានបញ្ឈប់ពួក គាត់នៅថ្ងៃតែមួយបន្ទាប់ពីពួកគាត់បានជូនដំណឹងអំពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតលើកទីពីរ ពោលគឺនៅថ្ងៃទី ២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ។

- ភាគីនិយោជកបានជំទាស់នឹងការចោទប្រកាន់របស់កម្មករនិយោជិត ដោយបានបញ្ជាក់ថា នេះជាករណី មិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដោយកិច្ចសន្យារបស់ពួកគាត់ដល់កាលកំណត់ ហើយការយកចិត្តទុកដាក់ក្នុង



បំពេញការងាររបស់កម្មករទាំងពីរពិតជាបានធ្លាក់ចុះចាប់ពីពួកគាត់ជាប់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមក ។
លើសពីនេះ បើសិនជាគាត់មានការរើសអើងសហជីពមែន គាត់អាចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារអ្នកទាំងពីរ
តាំងពីពេលបង្កើតសហជីពលើកទីមួយម៉្លេះ។ បន្ថែមពីនេះ គាត់បានមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារកម្មករ
និយោជិតជាច្រើននាក់ទៀត ក្នុងអំឡុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ នេះដែរ មិនមែនតែកម្មករពីររូបនេះទេ ដូចមាន
បញ្ជាក់ក្នុងភស្តុតាង ដែលគាត់បានជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃសុក្រ ។

- ក្នុងការបន្តកិច្ចសន្យាការងារពីមួយទៅមួយ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ
និងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន៥ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកក្នុងរយៈ
ពេលនៃកិច្ចសន្យា ។
- សម្រាប់ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះ កម្មករនិយោជិតមិនទាន់បានយល់ព្រមបើកប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់
កិច្ចសន្យា ប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយនៃខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ពី
និយោជកទេ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងពីរ ដោយមិនបានស្នើសុំទៅអធិការការងារទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយក លោក ពិន សុខណា ជាប្រធានសហជីព និង
លោក កុយ ណន ជាអនុប្រធានសហជីព ចូលធ្វើការវិញ

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារទាំងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុច
នេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែល
មានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា
កណ្តាល លេខ០៥/១១-អ៊ឹម វេ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងទី៥ លេខ ១៣/១១-ហ្វូល កាំវិមិច
ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទទី១នេះ គឺជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះ
ការទាមទារសុំចូលធ្វើការវិញ ជាចំណុចវិវាទដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

មុននឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីចូលធ្វើការវិញដែរ ឬទេ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាជាមុនថា តើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីមានកិច្ចសន្យាការងារប្រភេទអ្វី?

មាត្រា៦៧ កថាខ័ណ្ឌទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា “ កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់
ថិរវេលាពិតប្រាកដ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ បើមិនធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ កិច្ចសន្យាការងារនេះ ក្លាយ
ជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ” ។



តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ពួកគាត់បានចូលធ្វើការសាកល្បងផ្នែកបោកគក់ នៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ដោយបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ពីថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ រហូតដល់ថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ និងមានកិច្ចសន្យាចុងក្រោយ ពីថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ រហូត ដល់ថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ។

ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ជាក់ស្តែង នៅពេលបន្តកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយ កម្មករនិយោជិត ទាំងពីរត្រូវយប់សម្រាកមួយថ្ងៃក្នុងចន្លោះនោះ ប៉ុន្តែនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃនោះ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ ភាគរយ ពោលគឺនៅថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។ បន្ទាប់មក និយោជកបាន បន្តកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃបន្ទាប់ គឺពីថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ ។

ភាគីនិយោជកបានសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីររូប នៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១ ដោយបានផ្តល់លិខិតជូនដំណឹងមុន នៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ដែលពួកគាត់ទាំងពីររូបបានទទួល ។ ភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានលុបកែថ្ងៃខែកិច្ចសន្យាចុងក្រោយនេះ មកថ្ងៃទី ២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ វិញ (ច្បាប់ចម្លងកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយ) ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែប្រកាន់ជំហរថា កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់ពួកគាត់គឺ ពីថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ដល់ថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ មិនមែន ពីថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ភាគីនិយោជកដាក់ភស្តុតាងកិច្ចសន្យាច្បាប់ដើម ចុងក្រោយរបស់កម្មករ និយោជិតទាំងពីរត្រឹមថ្ងៃទី៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនផ្តល់ជូនទេ ។

ផ្អែកតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្តកភស្តុតាង ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អរវិវហ្មឺន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលចំណុចវិវាទ ទី១ និងទី២, លេខ ១០៨/០៨-ហ្វីហ្គេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៦៣/០៩-ភាកហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទ ទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលចំណុច វិវាទទី១៨ និង១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់កម្មករ និយោជិត ជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណាត់ថ្នាក់ គ្រាន់តែភាគីទាំងពីរអះអាងពីថ្ងៃផុតកំណត់ខុសគ្នា ។ ភាគី និយោជកដែលមានកិច្ចសន្យាការងារច្បាប់ដើម បានអះអាងនៅសវនាការថា កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់នោះ គឺ ពីថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ និងបានសន្យាថា ដាក់ជូននូវភស្តុតាងនោះមក ដោយសារភាគីនិយោជកមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមាន បន្តភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មត់ទទួលយក ការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃសវនាការថា កិច្ចសន្យាចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិតពីថ្ងៃទី២១



ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ដល់ថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។ យោងតាមមាត្រា៦៧ កថាខ័ណ្ឌទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចំពោះថ្ងៃទី២២ និងទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ដែលកម្មករនិយោជិតបានបន្តធ្វើការជាមួយនិយោជកនោះ គឺ ពួកគាត់ ស្ថិតនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចំណុចចំណាត់។

ភាគីនិយោជកបានបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងពីរ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាបន្តថា តើនិយោជកបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងពីរស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពី ការងារដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណា ម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើបាន លុះត្រាណាវតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ...” ។

ប្រការ ៣ កថាខ័ណ្ឌទី៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា “ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាបេក្ខជនសំរាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទទួលបាននូវការការ ពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។ ការការពារនេះមានរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ មុនការបោះឆ្នោត ហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល៤៥ថ្ងៃ ក្រោយការបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជនទាំងនេះមិនត្រូវបានជាប់ឆ្នោត។ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពនេះ តាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ ដែលទុកជាបានការ និយោជកត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះនៅរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព” ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ ប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ថា “ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានការការពារពិសេស ដរាបណា (១) កម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកម្មករដែលទទួលបានការការពារពិសេស (២)ការបញ្ឈប់ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេល ដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស និង(៣)សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពកម្មករ ដែលត្រូវ ទទួលបានការការពារតាមមធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ ” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧១/០៩- ហាយចិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៩/១០- ដុង ហាវ) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិនិត្យថា កម្មករនិយោជិតទាំងពីរបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌ ទាំង ៣ ខាងលើដើម្បីទទួលបានដែរ ឬទេ?

លក្ខខណ្ឌទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាំងពីរ ជាបេក្ខជនសម្រាប់ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ស្របតាមប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ហើយគាត់បានជាប់ឆ្នោតនៅថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១។ ដូចនេះ គាត់ស្ថិតក្នុងប្រភេទ កម្មករដែលទទួលបានការការពារពិសេស។

លក្ខខណ្ឌទី២ ៖ និយោជកបានបញ្ឈប់គាត់នៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ពេលគឺ ៤៥ ថ្ងៃ ក្រោយពេល បោះឆ្នោត គឺក្នុងអំឡុងពេលដែលត្រូវទទួលបានការការពារ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤០/១០- ម៉េង យ៉ាន់) ។ នៅក្នុងសំណុំរឿង ៤០/១០-ម៉េង យ៉ាន់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការការពារចំពោះ បេក្ខជនដែលបានជាប់ឆ្នោតត្រូវទទួលបានយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន ៤៥ ថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃបោះឆ្នោត ឬអាចបន្តក្នុងរយៈ ពេលមួយសមរម្យ ដូចជាបន្តការការពាររហូតដល់ថ្ងៃដែលពួកគាត់ដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព។



លក្ខខណ្ឌទី៣ ៖ សហជីពបានជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅថ្ងៃ ទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ពោលគឺនៅក្នុងថ្ងៃតែមួយ ដែលនិយោជកបានដឹងពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតហើយ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌនេះត្រូវបានបំពេញទេ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ នៅក្នុងការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ទាំងពីរទេ។ ពោលគឺនិយោជកមិនបានគោរពទៅតាមនីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដែលបានទទួលការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងពីរ គឺ លោក ពិន សុខណា និង លោក កុយ ណន ចូលធ្វើការវិញ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញ សេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងពីរ គឺ លោក ពិន សុខណា និង លោក កុយ ណន ចូលធ្វើការវិញ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

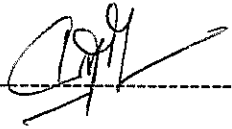


ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជកៈ

ឈ្មោះ ៖ ឌីង សុទ្ធី

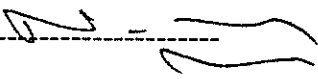
ហត្ថលេខា ៖ _____



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិតៈ

ឈ្មោះ ៖ លីវ សុវណ្ណា

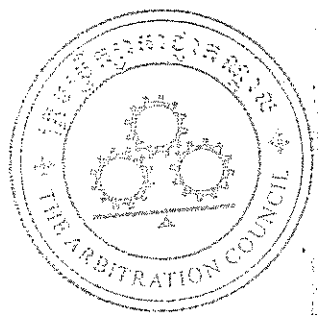
ហត្ថលេខា ៖ _____



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលៈ

ឈ្មោះ ៖ គង់ ផល្លៈ

ហត្ថលេខា ៖ _____



ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៦/១២ - វិហារិន គួរី

**យោងលំដំណាស់ទៅសេចក្តីសម្រេចនៃសំណុំរឿង វិហារិន គួរី
ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុន សុទ្ធី ដែលជ្រើសរើសដោយតាមនិយោជក**

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា “ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប ។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំនាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ ” ។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុន សុទ្ធី សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំនាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ១៦/១២ - វិហារិន គួរី ដែលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ពិន សុខណា និងលោក កុយណាន ចូលធ្វើការវិញ ។ ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការជំនាស់ ដូចមានក្នុងសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយខាងក្រោមនេះ ៖

- នៅក្នុងពេលសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបានទទួលស្គាល់អង្គហេតុ ដូចជា៖
- ១- ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារម្តងៗ និយោជកទូទាត់៥%ឱ្យជានិច្ច និងមានការគោរពតាមច្បាប់ការងារ ។
- ២- ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារម្តងៗ ហើយនៅពេលបន្តកិច្ចសន្យាថ្មី និយោជកតែងតែធ្វើកិច្ចសន្យាលោតឬផ្តោះថ្ងៃ១ថ្ងៃ ហើយថ្ងៃធ្វើការ១ថ្ងៃនោះ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទ្វេដង ។
- ៣- ភាគីកម្មករទទួលស្គាល់អំពីការស្តាប់បញ្ហា ឬមិនស្តាប់បញ្ហារបស់និយោជក មុនពេល និងក្រោយពេលបង្កើតសហជីព ។
- ៤- ភាគីនិយោជកបានទទួលដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតរបស់សហជីព ។
- ៥- និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងពីរចេញ ចូល ក្នុងរោងចក្រជាធម្មតា ដើម្បីធ្វើការងារសហជីព ទោះបីពួកគាត់លែងជាកម្មករនៅក្នុងរោងចក្រនេះក៏ដោយ ។

ដូច្នោះ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់និយោជកជាការត្រឹមត្រូវ ហើយនិងបានគោរពតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ក៏ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវអនុវត្តនីតិវិធីបន្តទៀត ដោយសុំទៅអធិការការងារ ដើម្បីឱ្យស្របតាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល
