

តំណាងកម្មករនិយោជិត៖

១- លោកស្រី សារី បុត្រចរិយា	មេធាវីតំណាងកម្មករ
២- លោកស្រី ហេង បុង	មេធាវីតំណាងកម្មករ
៣- លោក ខៀវ ភារម្យ	តំណាងកម្មករ
៤- កញ្ញា សួស ហឿន	កម្មករ
៥- លោក មាន អែម	កម្មករ
៦- លោក សេង សីហា	កម្មករ

បញ្ជាក់ស្តីពីការ

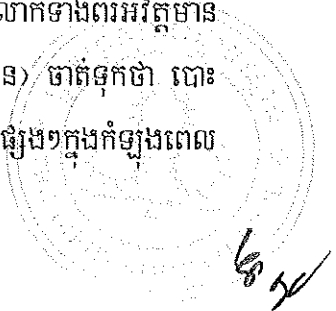
(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែបដិសេធមិនទទួលស្គាល់តំណាងកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ប្លូម ថែម អ៊ីមប្រយ ខ្មែរ ចំនួនបីរូប គឺលោក ភឹម សុផាត លោក ព្រែក ចាន់ដេត និងលោក ចាន់ មឿង ព្រោះពួកគាត់មិនបានបំរើផលប្រយោជន៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងរោងចក្រ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះកម្មករធ្វើការបដិសេធតំណាងកម្មករទាំងបីរូបនោះ ក្រុមហ៊ុនពុំមានសមត្ថកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការឆ្លើយតបនឹងសំណើរនោះទេ ។

២- តំណាងកម្មករ និងសហជីព ប្រតិភូសហជីពបានធ្វើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ប្លូម ថែម ទទួលយកលោក ខៀវ ភារម្យ ជាប្រតិភូបុគ្គលិក និងលោក សេង ពិសិដ្ឋ ជាប្រតិភូសហជីព ចូលធ្វើការធម្មតាវិញ ក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារ អត្ថប្រយោជន៍ ដូចដើម និងពួកគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចាប់តាំងពីខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ រួមមាន :

- ប្រាក់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ២០០៨
- ប្រាក់ខែចុងក្រោយ
- និងប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីពេលដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនលោក ខៀវ ភារម្យ និងលោក សេង ពិសិដ្ឋ ទៅហ្វឹកហ្វឺន ។

ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំអាចទទួលយកលោក សេង ពិសិដ្ឋ ជាប្រតិភូសហជីព និងលោក ខៀវ ភារម្យ ដែលជាប្រតិភូបុគ្គលិក ឱ្យចូលធ្វើការវិញបានទេ ព្រោះលោកទាំងពីរអវត្តមានដោយគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាតលើសពី៦ថ្ងៃបន្តបន្ទាប់គ្នា (យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន) ចាត់ទុកថា បោះបង់ការងារដោយខ្លួនឯង។ ករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនក៏ពុំអាចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗក្នុងកំឡុងពេលអវត្តមានគ្មានច្បាប់នោះបានដែរ ។



វេទនាបញ្ជីការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជា លេខ ២៦២ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៥ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ៣១ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

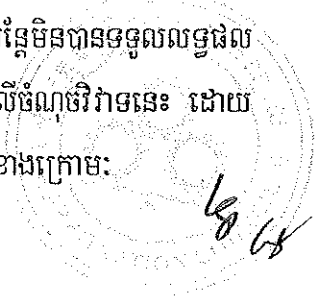
ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិទ្យាស្ថាន សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០៦ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៥ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់សហជីពនៃរោងចក្រ ប្លូម ថេម អ៊ុមប្រយឌើរ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកប្រធានសហជីពចូលធ្វើការវិញ និងបដិសេធមិនទទួលស្គាល់ តំណាងកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញ ធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៥ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាលើការ ទាមទារចំនួន០២ចំណុចនោះទេ ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០២ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៥ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ០២ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផល សះជាលើចំណុចណាមួយទេ ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុពីភាគីកម្មករនិយោជិត និង និយោជក ដូចខាងក្រោម:



ឥស្សរកិច្ច

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

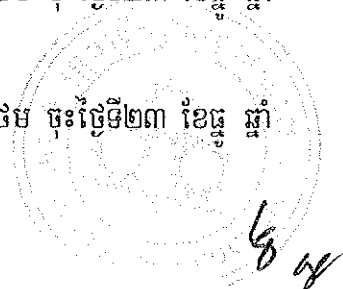
ឯកសារ ឥស្សរកិច្ច ដែលក្រុមរដ្ឋប្បវេណីសវនាការយកមកសិច្ចាធិការនោះមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតបញ្ជាក់របស់ក្រុមហ៊ុន ប្លូម ថេម ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ២- លិខិតរបស់ឈ្មោះ ខៀវ ភិរម្យ ជំរាបជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ប្លូម ថេម ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ៣- លិខិតរបស់ឈ្មោះ សេង ពិសិដ្ឋ ជំរាបជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ប្លូម ថេម ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ៤- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្លូម ថេម ស្តីពីករណីលោក សេង ពិសិដ្ឋ និងលោក ខៀវ ភិរម្យ បាន ប្រព្រឹត្តខុសវិន័យក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយអវត្តមានចាប់ពីថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ រហូតមក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៥- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្លូម ថេម ស្តីពីការឆ្លើយតបលើលិខិត ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ៦- លិខិតបញ្ជាក់របស់ក្រុមហ៊ុន ប្លូម ថេម ស្តីពីករណីលោក សេង ពិសិដ្ឋ និងលោក ខៀវ ភិរម្យ ពិតជា អវត្តមានចំនួន ០៦ ថ្ងៃ ជាប់គ្នា ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- លិខិតជូនឯកសារ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- សារណាសង្ខេបវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- ពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករ និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានដោះស្រាយវិវាទការងារ ស្តីពីបដិសេធចំពោះតំណាងកម្មករ ច្បាប់ដែលមានឈ្មោះ ១-លោក ភឹម សុផាត ២-លោក ព្រៃក ចាន់ដេត និងលោក ចាន់ មឿន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ប្លូម ថេម ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៥- លិខិតរបស់ឈ្មោះ ខៀវ ភិរម្យ ជំរាបជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ប្លូម ថេម ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ៦- លិខិតរបស់ឈ្មោះ សេង ពិសិដ្ឋ ជំរាបជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ប្លូម ថេម ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ។



ក- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ប្លូម ថែម អ៊ីមប្រយោជីវី លេខ ២៦២ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្លូម ថែម អ៊ីមប្រយោជីវី ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២០៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២០៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

វេទនា

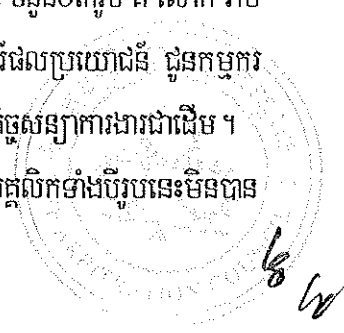
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- សហជីពកម្មករប្លូមថែម គឺ ជាភាគីកម្មករនិយោជិត និងជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ ។
- ក្រុមហ៊ុន ប្លូម ថែម ដែលជាភាគីនិយោជក និងជាចុងចម្លើយ(ចុងចោទ) ក្នុងរឿងនេះ មានជួលកម្មករ និយោជិតសរុបចំនួន ៨០០ នាក់ ។

ចំណុចវិវាទទី ១ : ភាគីកម្មករនិយោជិតបដិសេធមិនទទួលស្គាល់តំណាងកម្មករនៃរោងចក្រ ប្លូម ថែម ចំនួន ០៣ រូប គឺ លោក ភឹម សុផាត, លោក ព្រែក ចាន់ដេត និងលោក ចាន់ ឃឿង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបដិសេធមិនទទួលស្គាល់តំណាងកម្មករនៃរោងចក្រ ប្លូម ថែម ចំនួន០៣រូប គឺ លោក ភឹម សុផាត, លោក ព្រែក ចាន់ដេត និងលោក ចាន់ ឃឿង ព្រោះពួកគេមិនបានបំពេញប្រយោជន៍ ជូនកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ដូចជាយល់ព្រមផ្លាស់ប្តូរម៉ោងធ្វើការងារ យល់ព្រមប្តូរកិច្ចសន្យាការងារជាដើម ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងជាក់លាក់អំពីមូលហេតុ ដែលប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងបីរូបនេះមិនបាន

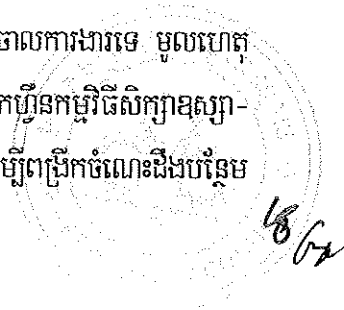


បំរើផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រទេថា តើការយល់ព្រមផ្លាស់ប្តូរម៉ោងធ្វើការងារ និងការយល់ព្រមប្តូរកិច្ចសន្យាការងារជាទង្វើរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងបី ឬរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកឯទៀត ឬជាការសម្រេចចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនោះទេ ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយបញ្ហានេះទេ ព្រោះវាមិនមែនជាវិវាទការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកទេ ។ បញ្ហានេះជាជម្លោះរវាងកម្មករ និងកម្មករ (ប្រតិភូបុគ្គលិក) ហើយក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ ។
- ប្រតិភូបុគ្គលិកដែលជាប់ឆ្នោតកាលពីថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ មានប្រតិភូពេញសិទ្ធិចំនួន១០នាក់ និងប្រតិភូជំនួយចំនួន១០នាក់ ។ លោក ភីម សុផាត ជាប្រតិភូពេញសិទ្ធិលំដាប់លេខ ០៧, លោក ចាន់ មឿង ជាប្រតិភូពេញសិទ្ធិលំដាប់លេខ ០៩ និង លោក ព្រែក ចាន់ដេត ជាប្រតិភូពេញសិទ្ធិលំដាប់លេខ ១០ ។
- ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចេញលិខិតលេខ ៦១៥ កប/អក/វកចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយទទួលស្គាល់អាណត្តិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកតាមមាត្រា ២៩៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ២៨៦ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ហើយអាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវផុតកំណត់នៅថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១០ ។

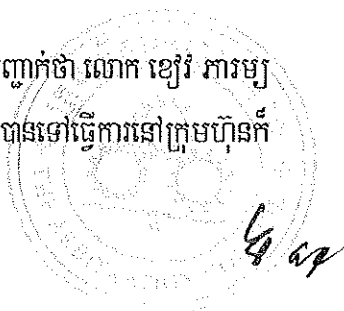
ចំណុចវិវាទទី ២ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ខៀវ ភារម្យ ជាប្រតិភូបុគ្គលិក និងលោក សេង ពិសិដ្ឋ ជាប្រធានសហជីព និងជាប្រតិភូបុគ្គលិកចូលធ្វើការវិញ ហើយត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃធ្វើការវិញ

- លោក ខៀវ ភារម្យ ជាប្រតិភូបុគ្គលិក និងលោក សេង ពិសិដ្ឋ ដែលជាប្រតិភូបុគ្គលិក និងប្រធានសហជីព បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលមានកិច្ចសន្យាមានចរិវេណមិនកំណត់ ។
- លោក ខៀវ ភារម្យ និងលោក សេង ពិសិដ្ឋ បានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលពូកតាត់ចូលធ្វើការវិញ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបំពានមាត្រា ៦ មាត្រា ២៩៣ និងមាត្រា ២៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយសារលោក ខៀវ ភារម្យ និងលោក សេង ពិសិដ្ឋ ជាប្រតិភូបុគ្គលិក និងជាប្រធានសហជីព ។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានបញ្ឈប់កម្មករទាំងពីរនាក់នោះទេ គឺពួកគេបោះបង់ចោលការងារ ដោយខ្លួនឯងផ្អែកតាមប្រការ៥ ចំណុច ខ-៥ ស្តីពីការអវត្តមានលើសពី៦ ថ្ងៃជាប់គ្នាក្នុងមួយខែ ដែលត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ និងបោះបង់ចោលការងារ ។
- លោក ខៀវ ភារម្យ និងលោក សេង ពិសិដ្ឋ បញ្ជាក់ថា ពួកគេមិនបានបោះបង់ចោលការងារទេ មូលហេតុដែលពួកគេមិនទៅធ្វើការ ដោយសារក្រុមហ៊ុនបានចាត់តាំងឱ្យពួកគេទៅចូលរួមហ្វឹកហ្វឺនកម្មវិធីសិក្សាឧស្សាហកម្មវាយនភណ្ឌរបស់អង្គការទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិសហរដ្ឋអាមេរិក ដើម្បីពង្រីកចំណេះដឹងបន្ថែម



រយៈពេលមួយខែចាប់ពីថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ដែលរយៈពេលសិក្សាមានចំរើនលឿន ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃចាប់ពីម៉ោង៦ព្រឹកដល់ម៉ោង២៖៤៥រសៀល ។ ពួកគេបានធ្វើលិខិតជំនាស់ ដោយមិនព្រមទៅចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ដោយយល់ថា ជំនាញទាំងនេះពួកគេចេះអស់ហើយ ។

- នៅថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ លោក Albert Tan អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុនបានឆ្លើយតបនឹងលិខិតរបស់លោក ខៀវ ភារម្យ និងលោក សេង ពិសិដ្ឋ ដោយបញ្ជាក់ពីការសោកស្តាយដែលកម្មករទាំងពីរនាក់បានបដិសេធមិនចូលរួមវគ្គសិក្សា ហើយស្នើសុំឱ្យកម្មករទាំងពីរគោរពតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ហើយក្រុមហ៊ុននឹងរក្សាប្រាក់ឈ្នួលឱ្យនៅដដែល ។
- តាមរយៈភស្តុតាង ដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនមក គឺនៅថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ កម្មករនិយោជិតបានផ្ញើសារអេឡិចត្រូនិច (អ៊ីម៉ែល) ពីការដែលពួកគាត់ទាំងពីរនាក់ ពុំបានបោះបង់ការងារចោលទេ ។
- តំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យលោក ខៀវ ភារម្យ និងលោក សេង ពិសិដ្ឋ ទៅរៀនដោយសារមានការរៀបចំវគ្គសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនសារជាថ្មី ហើយការងារពីមុនរបស់ពួកគាត់ដែលមានហើយ ។ លោក ខៀវ ភារម្យ និងមេធាវីដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការមិនបានជំនាស់ទេ ហើយក៏មិនមានលិខិតជំនាស់ របស់មេធាវីអំពីការលើកឡើងរបស់តំណាងនិយោជកដែរ ។
- នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើលិខិតជូនដំណឹងចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ថា លោក ខៀវ ភារម្យ និងលោក សេង ពិសិដ្ឋ បានប្រព្រឹត្តខុសវិន័យក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនប្រការ ០៥ ចំណុច ខ ដែលបានចែងថា កម្មករនិយោជិតណាដែលអវត្តមាន០៦ថ្ងៃបន្តបន្ទាប់គ្នានឹងត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ បោះបង់ការងារ និងបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួន ។ ក្នុងករណីនេះ លោក ខៀវ ភារម្យ និងលោក សេង ពិសិដ្ឋ បានអវត្តមានចាប់ពីថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ មកម៉្លេះ ដូចនេះក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យារបស់គាត់ទាំងពីរ ។
- នៅក្នុងសវនាការ មេធាវីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនចាត់ទុកថា លោក ខៀវ ភារម្យ និងលោក សេង ពិសិដ្ឋ បានប្រព្រឹត្តខុសវិន័យក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនប្រការ ០៥ ចំណុច ខ ដែលបានចែងថា កម្មករនិយោជិតណា ដែលអវត្តមាន០៦ថ្ងៃបន្តបន្ទាប់គ្នានឹងត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ បោះបង់ការងារ និងបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួននៅថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ ឬជូនដំណឹងទៅអធិការការងារទេ ព្រោះយល់ថា លោក ខៀវ ភារម្យ និងលោក សេង ពិសិដ្ឋ បោះបង់ការងារដោយខ្លួនឯង ។
- លោក ខៀវ ភារម្យ និងមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា លោក ខៀវ ភារម្យ និងលោក សេង ពិសិដ្ឋ មិនបានបោះបង់ចោលការងារទេ បើទោះបីពួកគាត់មិនបានទៅធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនក៏ដោយ គឺពួកគេនៅរង់ចាំដំណោះស្រាយពីភាគីនិយោជក ។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងករណីនេះនៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ អធិការការងារទទួលពាក្យបណ្តឹងនៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាទៅថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ហើយវិវាទនេះត្រូវបានផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បញ្ហាផ្សេងទៀត

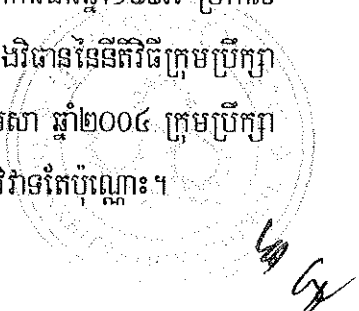
- នៅក្នុងសវនាការមេធាវីរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញបញ្ជាបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្អាកការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចែរវេលាកំណត់របស់កម្មករ ដែលដល់កាលកំណត់ ។ ហើយចំពោះបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលខែច្នៃ របស់កម្មករនិយោជិតទាំងនេះ ក្រុមហ៊ុននឹងបើកជាមួយប្រាក់បញ្ចប់ការងារប្រសិនបើពួកគេព្រមទទួលយក ។
- មេធាវីតំណាងកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា វិវាទទាក់ទងនឹងករណីនេះកំពុងស្ថិតនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានចាប់ផ្តើមបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករទាំងនេះជាបណ្តើរៗ ។

ហេតុផលគុណការធ្វើសេចក្តីសម្រេច :

ចំណុចវិវាទទី ១ : ភាគីកម្មករនិយោជិតបដិសេធមិនទទួលស្គាល់តំណាងកម្មករនៃរោងចក្រ ប្លូម ថេម ចំនួន ០៣ រូប គឺ លោក ភឹម សុផាត, លោក ព្រែក ចាន់ដេត លោក ចាន់ មឿង

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបដិសេធមិនទទួលស្គាល់តំណាងកម្មករនៃរោងចក្រ ប្លូម ថេម ចំនួន ០៣រូប គឺ លោក ភឹម សុផាត, លោក ព្រែក ចាន់ដេត និងលោក ចាន់ មឿង ព្រោះពួកគេមិនបំរើផលប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ដូចជាយល់ព្រមផ្លាស់ប្តូរម៉ោងធ្វើការងារ យល់ព្រមប្តូរកិច្ចសន្យាការងារជាដើម ។ ចំណែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយបញ្ហានេះទេ ព្រោះវាមិនមែនជាវិវាទការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកទេ ។ បញ្ហានេះជាជម្លោះរវាងកម្មករ និងកម្មករ (ប្រតិភូបុគ្គលិក) ហើយក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម:

យោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី៧(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងវិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទតែប៉ុណ្ណោះ ។



មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " វិវាទការងាររួមគឺជាវិវាទ ដែលកើតឡើងរវាងនិយោជក ម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត ហើយការវិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម" ។

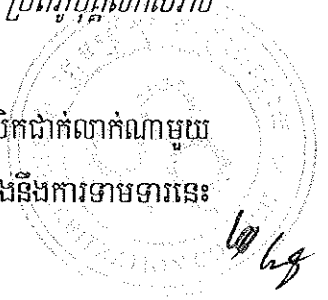
ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទ មួយ អាចចាត់ទុកជាវិវាទការងាររួមបាន លុះត្រាតែបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌចំនួនបីយ៉ាង គឺ (១)-វិវាទដែលកើត ឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន (២)-វិវាទអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើ ប្រាស់សិទ្ធិ ដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស និងបញ្ហានៃការទាក់ ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត និង(៣)-ផលវិបាកនៃវិវាទ នេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំ បានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ពួកគាត់មិនពេញចិត្តប្រតិបត្តិកិច្ចការទាំងបី នាក់នោះទេ ហើយក៏បានធ្វើការបដិសេធមិនទទួលស្គាល់ប្រតិបត្តិកិច្ចការទាំងបីនាក់នោះ ទៅនិយោជករួចហើយដែរ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទដែលកើតឡើងនេះ គឺជាជម្លោះរវាងកម្មករនិយោជិត និងកម្មករ និយោជិត (ប្រតិបត្តិកិច្ចការ) ។ វិវាទនេះមិនបានកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ឬ អំពីការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ ដែលត្រូវប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងមិនបានធ្វើឱ្យរោងចក្រប្រព្រឹត្តទៅមិនបានស្រួលនោះទេ ។ ដូចនេះ វិវាទនេះមិនមែនជាវិវាទការងាររួម ដូចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាបន្ថែមទៀតថា តើក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិត បានរកឃើញថា តំណាងកម្មកររបស់ខ្លួន(ប្រតិបត្តិកិច្ចការ) មិនបានបំពេញការងារ ឬបំរើផលប្រយោជន៍ដូចខ្លួនទេ តើ កម្មករនិយោជិតនោះមានសិទ្ធិក្នុងការបណ្តេញប្រតិបត្តិកិច្ចការនោះដែរ ឬទេ?

ប្រការ ៧ នៃប្រកាសលេខ ២៨៦ សកបបយ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦ បានចែងថា " កម្មករនិយោជិត អាចបណ្តេញប្រតិបត្តិកិច្ចការពីតំណែងមុនពេលចប់អាណត្តិបាន ក្នុងករណីដែលប្រតិបត្តិកិច្ចការនេះមិនបានបំពេញ តាមភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ។ ការសំរេចស្តីពីការបណ្តេញចេញនេះ ត្រូវធ្វើឡើងតាមរបៀប និងបែបបទបោះឆ្នោត ដូចគ្នា នឹងការជ្រើសរើសជននោះដែរ ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងជាផ្លូវការទៅអធិការការងារក្នុងរយៈពេល៣ថ្ងៃ យ៉ាងយូរក្រោយពីការសំរេចបណ្តេញប្រតិបត្តិកិច្ចការចេញពីតំណែង ។ ពេលប្រតិបត្តិកិច្ចការត្រូវបានបណ្តេញចេញ ពីតំណែង ប្រតិបត្តិកិច្ចការនឹងទទួលបានការងារនេះជំនួសរហូតដល់មានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ប្រតិបត្តិកិច្ចការសំរាប់ អាណត្តិថ្មី" ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានទាមទារឱ្យបណ្តេញប្រតិបត្តិកិច្ចការជាក់លាក់ណាមួយ ឡើយ ប៉ុន្តែបានទាមទារបដិសេធមិនទទួលស្គាល់ប្រតិបត្តិកិច្ចការទាំងបីនាក់នោះ ។ ទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះ



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រតិភូបុគ្គលិកណាមួយនឹងត្រូវបានបណ្តេញចេញពីតំណែង លុះត្រាតែ ប្រតិភូបុគ្គលិករូបនោះមិនបានបំពេញតាមភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រតិភូជំនួយនឹងមកជំនួសប្រតិភូ បុគ្គលិកនេះ រហូតដល់មានការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសំរាប់អាណត្តិថ្មី។ បន្ថែមពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏យល់ឃើញដែរថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបោះឆ្នោត បណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកណា ម្នាក់ ដែលមិនបានបំពេញតាមកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនបាន ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បោះឆ្នោតបញ្ចប់អាណត្តិប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងមូលមុនពេលផុតកំណត់ឡើយ ហើយក្រុមហ៊ុនត្រូវតែគោរពតាមការ ទាមទារនេះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ១០៦/០៦-យ៉ិក ស្តី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣) ។

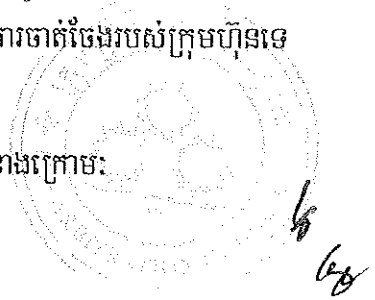
លើសពីនេះទៀត កថាខ័ណ្ឌ ២ នៃមាត្រា ២៩២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារក៏បានចែងថា ក្នុងករណីបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសារជាថ្មី ការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃមុនពេលចប់អាណត្តិប្រតិភូ បុគ្គលិក។ ដូច្នេះ យោងតាមមាត្រា ២៩២ នៃច្បាប់ការងារ និងប្រការ៧ នៃប្រកាសលេខ ២៨០ កបយ ការ បោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសារជាថ្មីអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែអាណត្តិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកបច្ចុប្បន្នត្រូវ ផុតកំណត់។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៦៦/០៤-វិនលី ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ៤ លេខ ៦៧/០៤-ហ្គាណា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៧៦/០៥-គូបល ហ្គូតវែរ ហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៨) ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការ បដិសេធមិនទទួលស្គាល់តំណាងកម្មករនៃរោងចក្រ ប្លូម ថេម ចំនួន០៣រូបតំណែង ភីម សុផាត, លោក ព្រែក ចាន់ដេត និងលោក ចាន់ មឿង ។

ចំណុចវិវាទទី ២ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ខៀវ ភារម្យ ជាប្រតិភូបុគ្គលិក និង លោក សេង ពិសិដ្ឋ ដែលជាប្រតិភូបុគ្គលិក និងប្រធានសហជីពចូលធ្វើការវិញ ហើយត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថ ប្រយោជន៍ផ្សេងៗចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃធ្វើការវិញ

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ខៀវ ភារម្យ ជាប្រតិភូបុគ្គលិក និងលោក សេង ពិសិដ្ឋ ដែលជាប្រតិភូបុគ្គលិក និងប្រធានសហជីពចូលធ្វើការវិញ។ ចំណែកភាគីនិយោជក បដិសេធមិនទទួលយកម្នាក់ទាំងពីរនាក់ចូលធ្វើការវិញទេ ព្រោះពេលដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនពួកគាត់ទាំងពីរនាក់ទៅ ទទួលរៀបចំបន្ទីរនោះ ពួកគេពុំបានទៅចូលរួមដោយពុំបានស្តាប់តាមការណែនាំ និងការចាត់ចែងរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ ពោលគឺពួកគាត់ទាំងពីរនាក់បានបោះបង់ចោលការងារដោយខ្លួនឯង ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើករណីនេះ ដូចខាងក្រោម៖



មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយ គ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ។..."

ទាក់ទងនឹងមាត្រា២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារខាងលើនេះ ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ស្ថិតណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើ ឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣៩/០៧-សាន សាន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៥៤/០៧-យ៉ុងវ៉ាទី១ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទ ទី៩, លេខ ៤៧/០៨ - ហ្គ្រែន ចិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២) ។

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ និយោជកបានចាត់តាំងឱ្យកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ខៀវ ការម្យ និង សេង ពិសិដ្ឋ ទៅចូលរួមហ្វឹកហ្វឺនកម្មវិធីសិក្សាឧស្សាហកម្មវាយនភណ្ឌដើម្បីពង្រីកចំណេះដឹងបន្ថែមរយៈពេលមួយខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ដោយនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗឱ្យនៅដដែល ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់មិនបានស្តាប់តាមការចាត់តាំងរបស់និយោជកទេ ហើយពួកគេបានធ្វើលិខិតជំទាស់ ដោយមិនព្រមទៅចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះនៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ដោយយល់ថា ជំនាញទាំងនេះពួក គេចេះអស់ហើយ ហើយពួកគេបានអវត្តមានចាប់ពីថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ក្រោយរយៈពេល២ថ្ងៃនៃការចាត់ តាំងរហូតមក ដោយកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញថា ខ្លួនបានមកកន្លែងការងារដើម្បីតវ៉ា ឬធ្វើការចរចាជាមួយ ក្រុមហ៊ុនពីរឿងមិនចង់ទៅចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែង របស់ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងពីរទៅទទួលយកជំនាញបន្ថែម គឺមានលក្ខណៈសមហេតុផល ផ្ទុយទៅវិញ មូលហេតុរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមិនចង់ទៅចូលរួមវគ្គនេះ គឺមិនមានហេតុផលច្បាស់លាស់ ឡើយដោយគ្រាន់ តែបញ្ជាក់ថា ខ្លួនធ្លាប់រៀនហើយតែប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា ៦៩ កថាខ័ណ្ឌ ១ បានចែងថា " នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចេញគ្រប់ សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដល់សហគ្រាស ជាអាទិ៍ កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការ ដែលគេជូនឱ្យធ្វើហើយអនុវត្ត ការងារនោះដោយខ្លួនឯង និងដោយយកចិត្តទុកដាក់ " ។

យោងតាមមាត្រា ៦៩ កថាខ័ណ្ឌ ១ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករ និយោជិត ទាំងពីរនាក់នេះ ត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាព ដោយយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបំរើការងារជូននិយោជក ក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតនោះស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រង និងទទួលប្រាក់ឈ្នួលពីក្រុមហ៊ុន ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្រការ០៥ ចំណុច ខ-៥ ចែងថា " ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណាដែលនៅតែ បន្តអវត្តមាន ឬឈប់លើសពីបន្តបន្ទាប់គ្នាលើសពីប្រាំមួយថ្ងៃ(៦ថ្ងៃ)ជាប់គ្នាក្នុងមួយខែ ដែលត្រូវចាត់ទុកជា កំហុសធ្ងន់ និងបោះបង់ចោលការងារ ។ "



នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចាប់ពីថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ កម្មករនិយោជិតទាំងពីរបានអវត្តមានពីកន្លែងបណ្តុះបណ្តាល ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏មិនបានទទួលភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់បានអញ្ជើញមកក្រុមហ៊ុនដើម្បីពិភាក្សារកដំណោះស្រាយដែរ គឺពួកគាត់បានអវត្តមានរហូតចាប់ពីពេលដែលពួកគាត់បានជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុនថា ពួកគាត់ពុំពេញចិត្តនឹងការចាត់ចែងរបស់និយោជកនោះ ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ លោក Albert Tan អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុនបានឆ្លើយតបនឹងលិខិតរបស់លោក ខៀវ ភារម្យ និងលោក សេង ពិសិដ្ឋ ដោយបញ្ជាក់ពីការសោកស្តាយដែលកម្មករទាំងពីរនាក់បានបដិសេធមិនចូលរួមវគ្គសិក្សា ហើយស្នើសុំឱ្យកម្មករទាំងពីរគោរពតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ហើយក្រុមហ៊ុននឹងរក្សាប្រាក់ឈ្នួលឱ្យនៅដដែល ។ រហូតដល់ថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ទើបកម្មករនិយោជិតបានផ្ញើសារអេឡិចត្រូនិច(អ៊ីម៉ែល)ពីការដែលពួកគាត់ទាំងពីរនាក់ ពុំបានបោះបង់ការងារចោលទេ ។

ដូចនេះ យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រង់ប្រការ០៥ ចំណុច ខ-៥ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ខៀវ ភារម្យ និងឈ្មោះ សេង ពិសិដ្ឋ មិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកចាត់ចែងឱ្យបានចប់សព្វគ្រប់នោះទេ ហើយថែមទាំងអវត្តមាន ដោយពុំមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវឡើយ ។

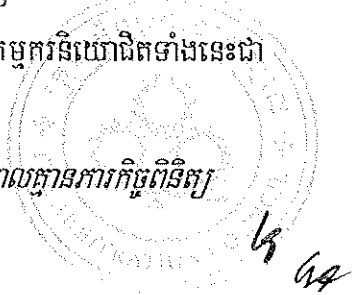
ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនមានឆន្ទៈនៅក្នុងការបំពេញការងារឱ្យនិយោជកឡើយ ហេតុនេះការអវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតពីកន្លែងបំពេញកាតព្វកិច្ចការងារ ពិតជាបានបោះបង់ចោលការងារពិតប្រាកដមែន ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ខៀវ ភារម្យ និងឈ្មោះ សេង ពិសិដ្ឋ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងដោយត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ។

បញ្ហាផ្សេងទៀត :

នៅក្នុងសវនាការ មេធាវីរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញបញ្ជាបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្អាកការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ព្រោះវិវាទទាក់ទងនឹងករណីនេះកំពុងស្ថិតនៅក្រសួងការងារ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានចាប់ផ្តើមបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទាំងនេះជាបណ្តើរៗ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះដូចខាងក្រោម:

មាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា " ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានអំណាចកិច្ចពិនិត្យ



បញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះសេ ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។...”

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ចំពោះចំណុចវិវាទដែលមិនមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះសេ ដែលបញ្ជូនដោយអធិការការងារ ឬមិនមែនជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥៣/០៨-បែតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១, ២, ៣, លេខ ០៦/០៨-បឺង ខ្សែន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៧-ស្តីព្រឹម្យវ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទបន្ថែម, លេខ ៤២/០៧-សៅធនី បេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចវិវាទទី៣, លេខ ២៩/០៥-កាងនឹង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ៧៨/០៤-អេ អាយ អេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣) ។

យោងតាមអង្គហេតុ វិវាទនេះកំពុងដំណើរការនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយមិនទាន់បញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅឡើយទេ មួយវិញទៀត វិវាទនេះមិនមានក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះសេ ក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាលើការទាមទារបន្ថែមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្អាកការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ។

ដោយសំអាងលើអង្គហេតុ ភស្តុតាង និងអង្គច្បាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ :

បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការមិនទទួលស្គាល់តំណាងកម្មករនៃរោងចក្រ ឬមធ្យម ចំនួន០៣រូប គឺ លោក ភឹម សុផាត, លោក ព្រែក ចាន់ដេត និងលោក ចាន់ មឿង ។

ចំណុចវិវាទទី ២ :

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ខៀវ ភារម្យ និងលោក សេង ពិសិដ្ឋ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងដោយត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ។

បញ្ហាផ្សេងទៀត :

បដិសេធពិចារណាលើការទាមទារបន្ថែមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្អាកការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ។



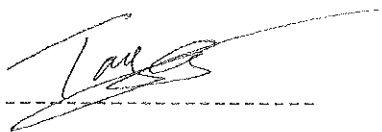
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **លី តៃសេង**



ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីវ សុវណ្ណារ៉ា**



ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ឆន្ទៈ**



ហត្ថលេខា: -----

