



៣- លោក សំ វណ្ណា

អនុប្រធានសហជីព

៤- លោក ប៊ិត វុទ្ធី

លេខាធិការសហជីព

**បញ្ជាក់ទូរស័ព្ទ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ ភាគរយ ដល់ស្ត្រីឈប់សម្រាកសម្រាលកូន ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំមកគិតជាមធ្យមភាគ គឺយកប្រាក់ ឈ្នួល ១២ ខែ មកអនុវត្ត។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់ បន្សំចំនួន ៥០ ភាគរយបុគ្គល ដល់ស្ត្រីឈប់សម្រាកសម្រាលកូន។

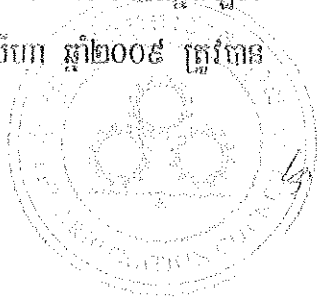
២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ហើយនៅពេលកម្មកររវត្តមានត្រូវកាត់តាមចំនួនថ្ងៃដែលអវត្តមាន។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់របស់កម្មករចំនួន ៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែនោះ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យដោយអនុវត្តតាមសេចក្តី ជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបបយ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ វ៉ាយ វី ភី ចំនួនបីរូប គឺលោក អ៊ុយ វ៉ា, លោក សំ វណ្ណា និងលោក ប៊ិត វុទ្ធី ជាប្រធាន, អនុប្រធាន និងលេខា សហជីព ហើយត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់តាំងពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការធម្មតាវិញ។ ដោយ ឡែកភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះលោក អ៊ុយ វ៉ា មិនយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការងារ និងមិនគោរពតាមបទ បញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ ចំណែកលោក សំ វណ្ណា និងលោក ប៊ិត វុទ្ធី មិនព្រមចូលធ្វើការ ដោយលោកទាំង២ ជួយគាំទ្រដល់លោក អ៊ុយ វ៉ា ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពីការងារ។

**ផែនការយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទី៧(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុម ប្រឹក្សារាជាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ៨០៧ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។



**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

**ទីកន្លែងសវនាការ :** ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិទ្យាស្ថាន សង្កាត់ទន្លេបាសាក់  
ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :** ថ្ងៃទី ១០ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ ( វេលាម៉ោង ១៥:០០ នាទី រសៀល ) ។

**បញ្ហានៃនីតិវិធី :**

នៅថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់សហគ័ន្ធសហជីពកម្មករ កម្ពុជាលេខ ២៥៧៧ សសកក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលម្អកិច្ចខណ្ឌការ ងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ នៅថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយបានទទួលលទ្ធផលសវនាជាចំនួន ០៩ ចំណុច នៅសល់ ០៣ ចំណុច លើការទាមទារទាំងអស់ចំនួន ១២ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសវនាជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសវនាជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅ ថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ( វេលាម៉ោង ០៣:០០ នាទី រសៀល ) ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះ អញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទទាំង ០៣ ចំណុចនេះ ប៉ុន្តែ មិនបានទទួលលទ្ធផលសវនាជាទេ ដូច្នេះ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុច វិវាទទាំង ០៣ នេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងហេតុផលដូចខាងក្រោម:

**ឥត្តុភាព**

**សាក្សី :** សាក្សីរបស់ភាគីនិយោជក

- ១- លោក ឌុច សារ៉ាត់ ប្រធានក្រុមដេរ
- ២- កញ្ញា គឹម ម៉ុំ ប្រធានក្រុមដេរ
- ៣- លោក គង់ ដារិត ប្រធានក្រុមតុកាត់

**អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី :** គ្មាន

**ឯកសារ ឥត្តុភាព ដែលត្រូវរក្សាទុកដោយអង្គការសវនាការសាធារណៈ**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ប្រធានក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ វី ភី ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក តុប ស៊ីថា ។



- ២- លិខិតគោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ពីក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ វី ភី ស្តីពីការជូនដំណឹង  
ដែលនាំ ខ្លួនជាសហជីព ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- លិខិតបំភ្លឺរបស់ប្រធានក្រុមកម្មករក្នុងរោងចក្រ វ៉ាយ វី ភី ។
- ៤- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករ ដែលបានផ្តិតមេដៃមិនទទួលស្គាល់ ។
- ៥- លិខិតមិនព្រមទទួលស្គាល់កម្មករចំនួន ៣ នាក់ ដែលប្រកាសខ្លួនថា ជាសហជីពក្នុងរោងចក្រចុះថ្ងៃទី  
២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា គោរពជូន នាយករោងចក្រ វ៉ាយ វី ភី ស្តីពីការជូនដំណឹង  
អំពីសមាសភាពអ្នកជាប់ឆ្នោតជាផ្នែកដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ វ៉ាយ វី ភី លេខ  
២៥៧៣ /០៩ សសកក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿងពីនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ វី ភី លេខ ៨០៧ ក.ប/អក/ វ.ក  
ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីភី ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦០៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែ  
កញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៦០៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣  
ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

**ផ្នែកសេចក្តី**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលករណីនេះ ៖**

- នៅក្នុងរោងចក្រមានកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណចំនួន ៤៥០ នាក់ ។



៤

- សហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ វ៉ាយ វី ភី ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ មិនទាន់មានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីការចុះបញ្ជីការទេ ប៉ុន្តែ បានដាក់ពាក្យចុះបញ្ជីការនៅថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- សហជីពនេះបញ្ជាក់ថា ខ្លួនធ្វើការទាមទារឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យសហជីពផ្តល់លិខិតពឹងពាក់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទាមទារមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រឹមថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ប៉ុន្តែ រហូតមកដល់ថ្ងៃកំណត់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនទទួលបានលិខិតពឹងពាក់នេះទេ ។
- តាមការអះអាងរបស់តំណាងសហជីពបានរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលមានអ្នកចូលរួមចំនួន ២០ នាក់ ។ លោក អ៊ុយ វ៉ា ជាប៉ុន្មានជាប្រធានសហជីពទទួលបានសម្លេងឆ្នោត ១០ សន្លឹក, លោក សំ វណ្ណ ជាប៉ុន្មានជាអនុប្រធានសហជីពទទួលបានសម្លេងឆ្នោត ០៩ សន្លឹក ចំណែកលោក ប៊ិត រុទ្ធី ជាប៉ុន្មានជាលេខាធិការសហជីពទទួលបានសម្លេងឆ្នោត ០៩ សន្លឹក ។
- សហជីពបានជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរយៈលិខិតលេខ ២៥៧៣/០៩ សសបក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។ សន្តិសុខហាមក្រុមហ៊ុនឈ្មោះ សុខ ឆន់ អគ្គលេខ ០៦៨ ជំរុញទទួលលិខិតនេះ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនបានទទួលលិខិតនោះទេ ព្រោះសន្តិសុខយកទៅទុកចោលនៅរោងចក្រ ។ សហជីពក៏បានដឹងពីបញ្ហានេះដែរ នៅពេលមានការជួបប្រជុំគ្នា គឺសន្តិសុខបានឆ្លើយដូច្នោះ ។

**ចំណុចវិវាទទី១ : ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បញ្ចាំបន្ទប់បន្ទំចំនួន ៥០ ភាគរយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតលេចសម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បញ្ចាំបន្ទប់មកគិតជាមធ្យមភាព គឺយកប្រាក់ឈ្នួល ១២ ខែ មកអនុវត្ត**

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់សម្រាប់លំហែមាតុភាព ៥០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ( ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បញ្ចាំបន្ទប់ ) ដែលបើកបានក្នុងមួយខែៗ គិតជាមធ្យមភាពក្នុង ១២ ខែចុងក្រោយ ។ មានន័យថា យកប្រាក់ឈ្នួលគោល ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗទៀត ប្រាក់ថែមម៉ោង ប្រាក់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យ បូកចូលគ្នាចំនួន ១២ ខែ ហើយចែកនឹង ១២ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនមិនបានគិតដូច្នោះទេ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាមច្បាប់ ។



ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក

ក្នុងមួយខែ សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានគ្មានច្បាប់

- កន្លងមកនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ ពីកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការ យឺតសរុបតិចជាង ១៥ នាទីក្នុងមួយខែ ឬអវត្តមានក្រោម ១៥ នាទីនោះទេ ទោះបីមានច្បាប់ក្តី គ្មាន ច្បាប់ក្តី ។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុង មួយខែ សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានគ្មានច្បាប់ ។ និយោជកបញ្ជាក់ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់ ។

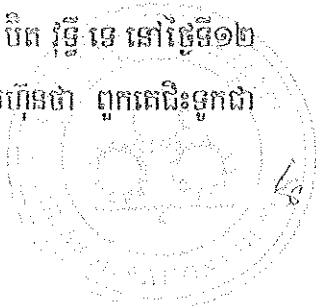
ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក អ៊ុយ រ៉ា ប្រធានសហជីព, លោក សំ វណ្ណា អនុប្រធានសហជីព និងលោក ប៊ិត វុឌី ចូលធ្វើការវិញ ហើយប្រព្រឹត្តិប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់រង្វាន់ តាំងពីថ្ងៃបញ្ឈប់របួសដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការចម្រុះវិញ

១. លោក អ៊ុយ រ៉ា :

- លោក អ៊ុយ រ៉ា ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមាន ទិវរវលាមិនកំណត់ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់គាត់ពីការងារនៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយសារក្រុមហ៊ុនចោទគាត់ ថា កេងប្រវ័ញ្ចម៉ោងក្រុមហ៊ុន មិនធ្វើការ ព្រោះគាត់បានយកម៉ោងក្រុមហ៊ុនចំនួន ៥ នាទីចេញមុខ តវ៉ាឱ្យកម្មការិនីម្នាក់ឈ្មោះ នី ដែលមុតកន្ត្រៃគល់ភ្នៅ កាលពីថ្ងៃទី០៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។ លោក អ៊ុយ រ៉ា បញ្ជាក់ថា ការបញ្ឈប់នេះក្រុមហ៊ុនមិនបានជូនដំណឹងគាត់ទេ ហើយក៏មិនបានចេញលិខិត ប្រធានអ្វីដែរ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា លោក អ៊ុយ រ៉ា មានកំហុសធ្ងន់ ដោយដើរចោលកន្លែងការងារ ៥ នាទី ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែបញ្ឈប់គាត់ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកគាត់ចូលធ្វើការវិញបានទេ ។
- លោក អ៊ុយ រ៉ា មិនទាន់បានបើកប្រាក់ឈ្នួលមុនក្រោយទេ ។

២. លោក សំ វណ្ណា និង លោក ប៊ិត វុឌី មានកិច្ចសន្យាការងារមានទិវរវលាមិនកំណត់ ប៉ុន្តែមិនទៅធ្វើការ :

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានបញ្ឈប់លោក សំ វណ្ណា និងលោក ប៊ិត វុឌី ទេ នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាំងពីររូបនេះបញ្ជាក់ប្រាប់ក្រុមហ៊ុនថា ពួកគេជិះទូកជា



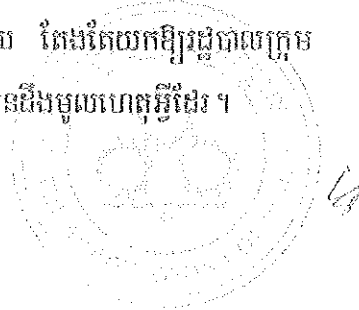
មួយលោក អ៊ុយ វ៉ា។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក អ៊ុយ វ៉ា ពួកគេក៏ឈរវែងដែរ ព្រោះគេជិះទូកជា មួយគ្នា។

- លោក សំ វណ្ណ និងលោក ប៊ិត វុឌ្ឍិ បញ្ជាក់ថា ពួកគាត់មិនបាននិយាយដូចការលើកឡើងរបស់ក្រុម ហ៊ុនខាងលើទេ គឺក្រុមហ៊ុនបានឱ្យសន្តិសុខបណ្តើរពួកគាត់ចេញពីរោងចក្រតាំងពីថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ បន្ទាប់ពីហៅពួកគាត់ទៅសាកសួរនៅបន្ទប់រដ្ឋបាលនៅម៉ោងប្រហែលជា ២:៣០ នាទី រសៀល នាក់ទាំងនឹងក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក អ៊ុយ វ៉ា។ ក្រុមហ៊ុនបានសាកសួរអ្នកទាំងពីរថា "តើអ្នក ទាំងពីរយល់ដូចម្តេចដែរពេលដឹងថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក អ៊ុយ វ៉ា?" ហើយលោក វណ្ណ ឆ្លើយតប វិញថា "មិនព្រមឱ្យបញ្ឈប់លោក អ៊ុយ វ៉ា ទេ" ខាងរដ្ឋបាលក៏និយាយថែមទៀតថា "ត្រូវតែបញ្ឈប់ ព្រោះ អ៊ុយ វ៉ា កេងម៉ោងការងារ ត្រូវបញ្ឈប់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ តើលើសព្រមឈប់តាមមេ ឬ អត់?" ពេលនោះ វណ្ណ ឆ្លើយថា "មិនព្រមទេ" ក្រោយមករដ្ឋបាលក៏បានប្រាប់ទៅអ្នកទាំងពីរថា អ្នកទាំងពីរ លែងជាកម្មកររបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយលែងឱ្យចូលរោងចក្រពីថ្ងៃនេះទៅ។ ការជួបជាមួយរដ្ឋបាលនេះ អស់រយៈពេលប្រហែល ៣០ នាទី។

- សាក្សីរបស់ក្រុមហ៊ុនពីរនាក់ឈ្មោះ សារ៉ាត់ និង ប៉ូ បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់តែ អ៊ុយ វ៉ា ម្នាក់ទេ ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃប្រជុំនោះពួកគាត់បានឮលោក វណ្ណ និយាយឆ្លើយតបនឹងការសាកសួររបស់រដ្ឋបាល ប៉ុន្តែ លោក វុឌ្ឍិ មិនបាននិយាយឆ្លើយតបនឹងការសាកសួរនោះទេ។ ហើយអ្នកទាំងពីរក៏ដូចជាប្រធានក្រុម ផ្សេងៗទៀតដែរ ត្រូវបានរដ្ឋបាលហៅទៅចូលរួមក្នុងការប្រជុំបញ្ឈប់អ្នកទាំងបីខាងលើនេះ គឺជា ទម្លាប់ធម្មតារបស់ក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែមានការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ តែងតែហៅប្រធាន ក្រុមឱ្យទៅចូលរួមស្តាប់។

- នៅក្នុងសវនាការក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបញ្ឈប់លោក សំ វណ្ណ និងលោក ប៊ិត វុឌ្ឍិ ទេ គឺ ពួកគាត់បោះបង់ចោលការងារដោយខ្លួនឯង ដោយមិនចូលធ្វើការ។ ប៉ុន្តែ លោក សំ វណ្ណ និងលោក ប៊ិត វុឌ្ឍិ បញ្ជាក់ថា ពួកគេមិនបានបោះបង់ចោលការងារទេ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យពួកគេចូលធ្វើការ ចាប់តាំងពីរសៀលថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនដឹងថា កម្មករនិយោជិតទាំងនេះជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទេ ព្រោះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានទទួលការជូនដំណឹងពី សមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដែលជាប់ឆ្នោតនេះទេ។ ក្រុមហ៊ុនទើបតែដឹងក្រោយពេលក្រុមហ៊ុន បញ្ឈប់ពួកគេ ព្រោះ សន្តិសុខមិនបានយកលិខិតជូនដំណឹងឱ្យក្រុមហ៊ុន។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ជាធម្មតាពេលសន្តិសុខទទួលបានលិខិតហើយ តែងតែយកឱ្យរដ្ឋបាលក្រុម ហ៊ុន ប៉ុន្តែ នៅក្នុងករណីនេះ សន្តិសុខមិនបានយកឱ្យទេ។ ក្រុមហ៊ុនក៏មិនដឹងមូលហេតុអ្វីដែរ។



**ហេតុដូច្នោះដែលសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាល**

មុននឹងពិចារណាលើករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាពីភាពសំខាន់ណាមួយស្របច្បាប់របស់ភាគី កម្មករនិយោជិតក្នុងការវិវាទនេះមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ វ៉ាយ វី ភី ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ មិនទាន់មានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីការចុះបញ្ជីការទេ ប៉ុន្តែ បានដាក់ពាក្យសុំចុះ បញ្ជីការនៅថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនឃើញមានលិខិត ពឹងពាក់របស់កម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើ កម្មករនិយោជិតដែលមានវត្តមាននៅសវនាការ ហើយដែលជាដើមបណ្តឹងអាចតំណាងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ បានដែរ ឬទេ?

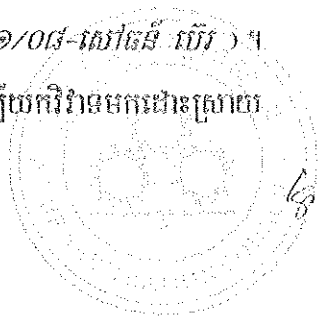
មាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *“ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលបានស្តាប់ស្តាប់នៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនេះ ត្រូវយកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយ នាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាលទៅតំកល់ទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បី សុំចុះបញ្ជីការ ។...*

*ក្នុងរយៈពេលពីរខែ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជីការ បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ មិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថា បានចុះបញ្ជីការរួចហើយ...”* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២៦៨ ខាងលើនេះ មានន័យថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួល បាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារទទួលបានស្តាប់ នៅពេលដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះទទួល បានការចុះបញ្ជីការនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

នៅក្នុងករណីនេះ សហជីពកម្មករនិយោជិតបានទទួលបង្កាន់ដៃសុំចុះបញ្ជីការពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ។ ប៉ុន្តែ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សហជីពពុំទាន់បានទទួលវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីការពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅឡើយទេ ។ ដូច្នេះ យោងតាមមាត្រា ២៦៨ ខាងលើ សហជីពនេះមិនទាន់បានទទួលនូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅឡើយទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញដែរថា សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់ សហជីពក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួនមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ( *សូមមើល លេខក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ប្រឹកស្តី ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៣១/០៨-លេខនៃ អវិ* ) ។ មានន័យថា ក្នុងករណីនេះ សហជីពកម្មករនិយោជិតមិនទាន់មានសិទ្ធិតាមច្បាប់ ដើម្បីយកវិវាទមកដោះស្រាយ តាមនាមឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅឡើយទេ ។





ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ...ឬ ដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ" ។

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើនេះ មានន័យថា ទោះជាសហជីពកម្មករនិយោជិតមិនទាន់បាន វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីក៏ដោយ ក៏សហជីពនេះអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ ឬ អាចតំណាងភាគីវិវាទមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ដរាបណាសហជីពនេះបានទទួលការ ផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការប្តឹងទាមទារ ។

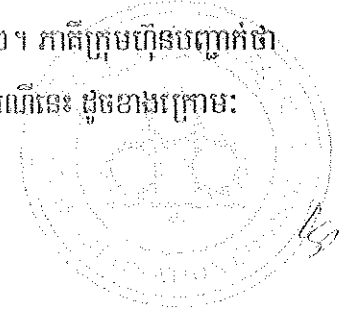
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានត្រូវឱ្យសហជីពផ្តល់ភស្តុតាង ឬឯកសារ ដូចជាបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលតឹងពាក់សហជីពកម្មករនិយោជិតឱ្យជួយដោះស្រាយ ត្រឹមថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។ ប៉ុន្តែ សហជីពមិន បានផ្តល់ភស្តុតាងទាក់ទងសិទ្ធិផ្ទេរសិទ្ធិខាងលើនេះ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមកាលបរិច្ឆេទកំណត់ឡើយ ។

នៅក្នុងករណីនេះ សហជីពកម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករ និយោជិតដែលធ្វើការប្តឹងទាមទារមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា មិនមានភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា សហជីពនេះបានទទួលការផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករ និយោជិត ដើម្បីធ្វើការទាមទារនេះទេ ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា សហជីពកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនោះ មិនមានសិទ្ធិតំណាងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះទេ។ ដូច្នេះ យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិដោះស្រាយវិវាទនេះសម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតតែ ៣ នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលជាដើម បណ្តឹង ហើយមានវត្តមានដោយផ្ទាល់នៅក្នុងសវនាការ គឺកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ១. អ៊ុយ វ៉ា , ២. សំ សុវណ្ណ, ៣. ប៊ិច រុំទី ។

**តំណុលវិវាទទី១ : ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បញ្ចប់បន្សំចំនួន ៥០ ភាគរយសម្រាប់កម្មករ សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយយកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បញ្ចប់បន្សំមកគិតតាមរដ្ឋបាល គឺយក ប្រាក់ឈ្នួល ១២ ខែមកអនុវត្ត**

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់សម្រាប់លំហែមាតុភាព ៥០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោល ប្រាក់អង្វាន់ឡើងទាត់ ប្រាក់ថែមម៉ោង ប្រាក់អតិថភាពការងារ និងប្រាក់អង្វាន់ផ្សេងៗ ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យបូកចូលគ្នាចំនួន ១២ ខែ ហើយចែកនឹង១២។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា នឹងយល់ព្រមអនុវត្តតាមរៀបរយ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:



មាត្រា ១៨២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ ដែលមានរាប់ ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសម្រាលកូន " ។

មាត្រា ១៨៣ កថាខណ្ឌទី១ និងទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " នៅពេលដែលឈប់សម្រាកដូចមាន ចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជក លើកឱ្យ ។... ប៉ុន្តែ ការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១នៃមាត្រានេះ នឹងឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណា ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក " ។

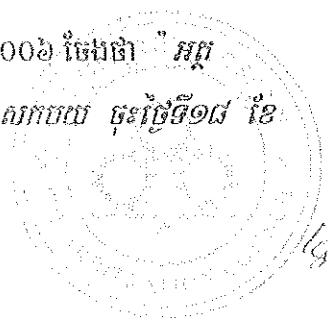
នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុង ពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល ១២ ខែចុងក្រោយ មុននឹងស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយ រួចគុណនឹងបី សម្រាប់រយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ (បីខែ) ដែលរយៈពេលសម្រាក លំហែមាតុភាពនោះ ( សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៨/០៤-ស៊ីធិញ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៣៣/០៧- ហ្គោល ហ្គោល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៧ ) ។

ដោយសារនៅក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង គឺមានតែបីនាក់ ហើយក្នុងចំណោមអ្នក ទាំងបីនាក់នេះ មិនមានកម្មករនិយោជិតទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារទាក់ទងនឹងការ បើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ មិនអាចយកមកអនុវត្តចំពោះកម្មករ និយោជិតទាំងបីនាក់នេះទេ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករ និយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែល សម្រាកលំហែមាតុភាព ។

**ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការខ្សែវែងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានគ្មានច្បាប់**

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការខ្សែវែងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ សមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានគ្មានច្បាប់ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម:

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវី ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា " អ្នក ប្រយោជន៍នានា ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល " ។



ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា " កម្មករ និយោជិត ដែលធ្វើការទៀតទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ " ។

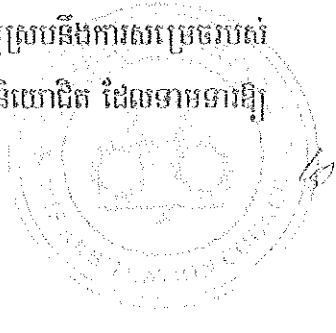
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារ អាមេរិកចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧/០០ នេះ មានន័យថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារ អាមេរិកនេះ ជាប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការមួយខែពេញ ដោយមិនមានយប់ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ( អវត្តមានគ្មានច្បាប់ ) នោះទេ ( សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៥/០៤-អ៊ី ស៊ីន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៥/០៥-វិសាយ ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦២/០៧-ហុង ម៉ី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១១ និងលេខ ១៤៣/០៨- ឆាយថិចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៧ ) ។

លើសពីនេះទៅទៀត សំណុំរឿងមុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការ ទៀតទាត់សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកឱ្យឈប់ សម្រាក ( សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៧/០៧-អ៊ីភីតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទ ទី៣ និងលេខ ១៤៣/០៨-ឆាយថិចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៧ ) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើកម្មករនិយោជិតអវត្តមាននៅថ្ងៃណាមួយ ដោយគ្មានច្បាប់ អនុញ្ញាតពីនិយោជកមានន័យថា កម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការទៀតទាត់ ស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ឡើយ ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកនេះទេ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបក ស្រាយថា និយោជកមានសិទ្ធិកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់ទាំងអស់ នៅពេលកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន ដោយ គ្មានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ( សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ទី១ ហេតុផលនៃ សេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ៧០/០៧-អិល អេ ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទ ទី៤ ) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅ ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺថា កម្មករមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់សមាមាត្រទៅតាមថ្ងៃ ដែល កម្មករអវត្តមាន ដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកឱ្យឈប់សម្រាកតែប៉ុណ្ណោះ ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងសំណុំរឿងនេះ ទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់សមាមាត្រ ទៅតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករអវត្តមានគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាតពីនិយោជក ។ ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យស្របនឹងការសម្រេចរបស់ អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យ



ក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានគ្មានច្បាប់  
អនុញ្ញាត ។

**ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក អ៊ុយ រ៉ា ប្រធានសហជីព, លោក សំ  
វណ្ណ អនុប្រធានសហជីព និងលោក ប៊ិត រុទ្ធី ចូលធ្វើការវិញ ហើយត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួល និង  
ប្រាក់រង្វាន់ តាំងពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការធម្មតាវិញ**

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក អ៊ុយ រ៉ា ប្រធានសហជីព, លោក សំ  
វណ្ណ អនុប្រធានសហជីព និងលោក ប៊ិត រុទ្ធី លេខាធិការសហជីព ចូលធ្វើការវិញ ហើយត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួល និង  
ប្រាក់រង្វាន់តាំងពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការធម្មតាវិញ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាង  
ក្រោម:

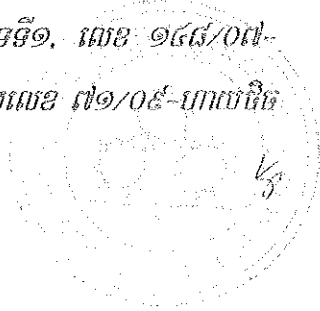
តាមរយៈអង្គហេតុកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ទាំង ៣ នាក់នេះ គឺមានកិច្ចសន្យាការងារមានជំរក់  
លាមិនកំណត់ ។

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានទិរវលាមិនកំណត់អាចរំលាយ  
តាមសន្ទុះភាគីតែម្ខាងបាន ។ ... ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ ... ។

ប៉ុន្តែ តាមមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " ..... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហាការ  
ចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីសម្រេចអំពី.....ការជួល.....ការ  
ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ..... " ។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូល  
រួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសំរេចក្នុង  
ការព្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ..... និងការបណ្តេញចេញ .... " ។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ  
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចង្អាតឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់  
កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះមានការរើសរើសសហជីព ដែលបំពាននឹងមាត្រា ១២ និងមាត្រា២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពី  
ការងារដែលហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីព  
ដើម្បីជួល ឬដាក់វិន័យ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ ( សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់  
អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២៣/០៧-អវត្តមាន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤៨/០៧-  
ចេញហ្នឹង, លេខ ៣០/០៨-អវត្តមាន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៧១/០៩-ហាយដិច  
ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ ) ។



ច្បាប់វិញ្ញាបនបត្រ មាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹង ទំងន់ទុក្ខកំហុស..." ។ មាត្រា ២៧ នេះមានន័យថា ការដាក់ទោសវិន័យរបស់និយោជកលើកម្មករនិយោជិត ត្រូវ មានភាពសមស្របទៅនឹងកំហុស ដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្ត ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ហេតុផលដែលលើកឡើងដោយភាគីនិយោជកទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់លោក អ៊ុយ រ៉ា ដោយសារគាត់អវត្តមាន ៥ នាទីពីកន្លែងការងារ ដូច្នោះ មិនអាចចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ទេ។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមហ៊ុនមិនបានចាត់វិធានការច្របាច់ ដើម្បីឱ្យស្របតាមមាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ការងារដែលបញ្ជាក់ថា វិធានការ វិន័យត្រូវសមាមាត្រនឹងកំហុស។ ដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អវត្តមាន ៥ នាទីពីកន្លែងធ្វើការ មិនត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ទេ ហើយការដាក់ទោសវិន័យរបស់និយោជកទៅលើលោក អ៊ុយ រ៉ា ធ្វើឡើងមិនមាន មូលដ្ឋានត្រឹមត្រូវទេ ហើយមិនស្របនឹងមាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។

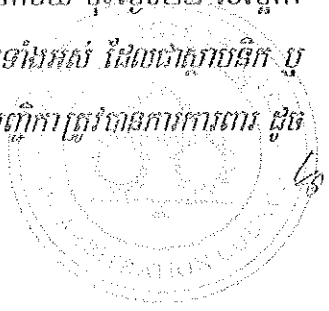
តើលោក សំ វណ្ណ និងលោក ប៊ិត វុឌ្ឍី បានបោះបង់ចោលការងារដោយខ្លួនឯងដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនបានហៅលោក លោក សំ វណ្ណ និងលោក ប៊ិត វុឌ្ឍី មកជួប ហើយក្រោយមកសន្និសីទរបស់ក្រុមហ៊ុនបានបណ្តើរពួកគាត់ទាំងបី ចេញពីរោងចក្រ នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ទាំងបីនាក់ចូលធ្វើការ ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ នោះមក។ ដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក សំ វណ្ណ និងលោក ប៊ិត វុឌ្ឍី មិនបានបោះបង់ចោលការងារទេ ពីព្រោះ និយោជកមានគេតទាញបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ទាំងបីនាក់នេះ ជាមួយនឹងលោក អ៊ុយ រ៉ា ដែរ ។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិកិច្ចការ ឬ រាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើបានពុំត្រូវណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការ ងារ..." ។

កថាខ័ណ្ឌទី៣ ប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា " កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាបេក្ខជនសំរាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ទទួលបាននូវការការ ពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ ដូចប្រតិបត្តិកិច្ចការដែរ។ ការការពារនេះមានរយៈពេល៤៥ថ្ងៃមុនការបោះឆ្នោត ហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល៤៥ថ្ងៃ ក្រោយការបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជនទាំងនេះមិនត្រូវបានជាប់ឆ្នោត ។ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពនេះ តាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ ដែលទុកជាធានការ ។ និយោជកត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះនៅរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព " ។

បន្ថែមលើសពីនេះទៀត កថាខ័ណ្ឌទី១ ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា " ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យចុះបញ្ជីសហជីព កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាសមាជិក ឬ កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីត្រូវបានការការពារ ដូច



គ្នានឹងប្រតិបត្តិបុគ្គលិកដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីកាសហដី ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខ័ណ្ឌទី៣ ប្រការ៣ និងកថាខ័ណ្ឌទី១ ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហដី កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហដី ក្នុងអំឡុងពេលសុំ ចុះបញ្ជីកាសហដីត្រូវបានទទួលការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ។

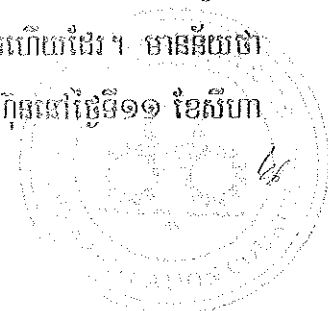
នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលបានបកស្រាយប្រការ៣ និងប្រការ៤ នៃប្រកាស លេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ថា កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានការការពារពិសេស ដរាបណា (១)កម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកម្មករ ដែលទទួលបានការការពារពិសេស (២)ការបញ្ឈប់ត្រូវធ្វើឡើង ក្នុងអំឡុងពេលដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស និង(៣)សហដីត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាព កម្មករដែលត្រូវទទួលបានការការពារតាមមធ្យោបាយទាំងអស់ ដែលទុកជាបានការ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់សំណុំ រឿងលេខ ០៧/០៦-ដាយ យ៉ាង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៩/០៦-ប្រ្រួសដី ដាយ អិម៊ិនស៊ីវី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយហ៊ុំ និងលេខ ៧១/០៩-ហាយ មិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ ) ។

ដូចនេះនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតទាំងបីបានបំពេញ នូវលក្ខខណ្ឌទាំង ៣ ខាងលើ ឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ការបកស្រាយ និង សេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលយល់ ឃើញថា លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ ព្រោះកម្មករនិយោជិតទាំងបីនាក់នេះជាបេក្ខជនលរឈ្មោះបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហដី ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតទាំងបីរូបនេះជាប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបាន ការការពារពិសេស ។

លក្ខខណ្ឌទី២ ក៏ត្រូវបានបំពេញដែរ ដោយសារតែនិយោជកបានបញ្ឈប់ពួកគាត់ទាំងបីនាក់ នៅក្នុងអំឡុង ពេលដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស ។ មានន័យថា សហដីនេះបានរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ ដឹកនាំសហដីនៅថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយកម្មករនិយោជិតទាំងបីនាក់នេះ ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនៅ ថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលជារយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាននូវការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការ ងារ ។ ដូចនេះ ការបញ្ឈប់ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស ។

លក្ខខណ្ឌទី៣ ក៏ត្រូវបានបំពេញដែរ ដោយសារតែសហដីបានជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាព កម្មករ ដែលត្រូវទទួលបានការការពារតាមមធ្យោបាយទាំងអស់ ដែលទុកជាបានការរួចហើយដែរ ។ មានន័យថា យោងតាមការឆ្លើយបំភ្លឺរបស់សហដីនៅក្នុងសវនាការ សហដីបានជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី១១ ខែសីហា



ឆ្នាំ២០០៩ តាមរយៈលិខិតលេខ ២៥៧៣/០៩ សសបក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩។ សន្និសុខយកក្រុមហ៊ុនឈ្មោះ សុខ តង់ កត្តលេខ ០៦៨ ជាអ្នកទទួលលិខិតនេះ។ ប៉ុន្តែ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនបានទទួលលិខិតនោះទេ ព្រោះសន្និសុខយកទៅទុកចោលនៅរោងចាយ។ សហជីពក៏បានដឹងពីបញ្ហានេះដែរ នៅពេលមានការជួបប្រជុំគ្នា គឺសន្និសុខបានឆ្លើយដូច្នោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុនថា មិនបានទទួលលិខិតជូនដំណឹងនោះមិនហេតុសមផល និងគួរឱ្យជឿជាក់បានទេ ដោយសារនីតិវិធីនៃការបញ្ជូនលិខិតទៅក្រុមហ៊ុន គឺតាមរយៈសន្និសុខតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះ សហជីពបានជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីលក្ខណភាពកម្មករដែលត្រូវទទួលបានការការពារតាមមធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការហើយ។

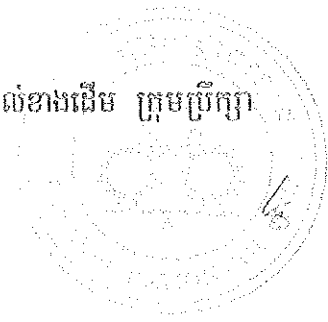
ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងបីនាក់នេះ បានបំពេញពន្ធនាគារវិនិច្ឆ័យក្នុងការទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ដូចបានកំណត់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី៣ ប្រការ៣ និងកថាខ័ណ្ឌទី១ ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ខាងលើ។ ហេតុដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ដើម្បីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងបីនាក់នេះ ព្រោះពួកគេទទួលបានការការពារពីសេសក្នុងកំឡុងពេលសុំចុះបញ្ជីការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី។ បន្ថែមពីលើនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏រកមិនឃើញភស្តុតាងណាដែលបញ្ជាក់ថា និយោជកបានទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនោះទេ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងបីនាក់នេះ មិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រការ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេច.. ដោយរួមទាំងការ ក-បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលបានបណ្តេញចេញឱ្យចូលធ្វើការវិញ នៅក្នុងតំណែងចាស់ ឬតំណែងសមរម្យណាមួយ..."*។

ហេតុដូច្នោះ សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលយកលោក អ៊ុយ វ៉ា ជាប្រធានសហជីព, លោក សំ វណ្ណ ជានុប្រធានសហជីព និងលោក ប៊ិត វុទ្ធី ជាលេខាធិការសហជីពចូលធ្វើការវិញ និងសងប្រាក់វិលីកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ តាមពីថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ មករហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ :



សម្រេច និង បញ្ជាក់

ចំណុចវិវាទទី១: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតសម្រាកឈប់ហែមាតុភាព ។

ចំណុចវិវាទទី២ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់បង្វាន់ធ្វើការ ទៀងទាត់ សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាតពី និយោជក ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលយកលោក អ៊ុយ រ៉ាំ ជាប្រធានសហជីព, លោក សំ វណ្ណា ជា អនុប្រធានសហជីព និងលោក ប៊ិត វុទ្ធី ជាលេខាធិការសហជីពចូលធ្វើការវិញ និងសងប្រាក់ រំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បង្វាន់ផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ មក រហូតដល់ថ្ងៃ ចូលធ្វើការវិញ ។

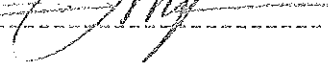
ក្រុមគោលនៃលេខក្រឹត្យបង្គាប់ : លេខក្រឹត្យបង្គាប់មិនជាប់ការពេញកិច្ច

លេខក្រឹត្យបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីលេខក្រឹត្យបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាម រយៈពេលខាងក្រោមនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល


អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : ហែម ហ៊ុនណារិន

ហត្ថលេខា: 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : អន ធាន

ហត្ថលេខា: 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : គង់ ផល្លៀង

ហត្ថលេខា: 