

៤- លោក ចឹម សារ៉េន

តំណាងកម្មករ

៥- លោក គួន ពេជ្រ

តំណាងកម្មករ

បញ្ហាភ្នំចំណែក

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដក Mr.Lee ចេញពីប្រធានរោងចក្រ មូលហេតុជេរ ប្រមាថ មើលងាយកម្មករខ្មែរ បណ្តេញកម្មករពីការងារតាមអំពើចិត្ត ដោយគ្មានហេតុផល បង្ខិតបង្ខំកម្មករធ្វើការ មុនម៉ោង ពី ១៥ ទៅ ២០ នាទី ជារៀងរាល់ព្រឹក និងពេលថ្ងៃត្រង់ និងមិនទទួលខុសត្រូវរាល់ទង្វើរបស់ខ្លួន ។ល។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចដកលោក Mr.Lee ចេញពីប្រធានរោងចក្របានទេ គ្រាន់តែអាច ធ្វើការកែប្រែ ឬអប់រំនូវអាកប្បកិរិយា នូវចំណុចដែលមានបញ្ហារបស់កម្មករ ព្រោះថា លោក Mr.Lee ជានាយក ក្រុមហ៊ុន ។

២- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ថាក់ សុផារ៉ា ចូលធ្វើការវិញ ព្រោះថា លោកពុំបានរំលឹកទៅភាគីជនជាតិហ្វីលីពីន ឈ្មោះ Demesa Lipata Erlida តួនាទីប្រធានផ្នែក QA វិញឡើយ គឺមានតែជនជាតិហ្វីលីពីននេះ ជាអ្នកយកជើងទាត់លោក និងយកដបទឹកគប់លើខ្លួនលោកមុន ក្នុងពេលមានការបង្ក ជំលោះឈ្លោះប្រកែកគ្នា កាលពីថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ ក្នុងរោងចក្រ ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបាន បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននៅតែមិនយកលោក ថាក់ សុផារ៉ា ឱ្យត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញបានទេ ព្រោះថា ដោយសារលោក ថាក់ សុផារ៉ា រំលឹកក្នុងរោងចក្រ ក្នុងម៉ោងការងារ ជាក់ហុសឆ្លង មានចែងក្នុងមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ខុសទៅនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយការបញ្ឈប់នេះ ក្រុមហ៊ុនយោងលើរបាយការណ៍សន្តិសុខ រាយការណ៍ មកជូនរដ្ឋបាលផងដែរ (ឯកសារជូនភ្ជាប់មកជាមួយ) ។

៣- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់រំលឹកធ្វើការមុនម៉ោង ពី ១៥ ទៅ ២០ នាទី នេះ ទាំងពេលព្រឹក និងពេលថ្ងៃត្រង់ ជូនកម្មករឡើងវិញទាំងអស់គ្នា ដោយគិតជាប្រាក់បន្ថែមម៉ោង (OT) វិញ ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានឡើយ ព្រោះថា ពួកគាត់ ចូលធ្វើការមុនម៉ោងពី ១៥ ទៅ ២០ នាទីនេះ ដើម្បីចង់បានលុយរង្វាន់ ហើយពួកគាត់មួយចំនួនចូលមុនម៉ោង តែមិន ធ្វើការទាំងអស់គ្នានោះទេ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាមួយសម្រេច នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ (អាណត្តិទី១៦)



ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាសិនគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក លេខ ៥៩៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃ ទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រពាំងលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ១១កើត ខែទុតិយាសាធាត ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានីតិវិធី

នៅថ្ងៃទី៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ការិយាល័យវិវាទការងារទី២ នៃនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យ បណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីករណី កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ១០ ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីទទួល ពាក្យបណ្តឹងនេះមក ការិយាល័យវិវាទការងារទី២ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងធ្វើ ការផ្សះផ្សារវិវាទ ចំនួន ១០ ចំណុច នៅថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៨ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជាសិនគ្នា ចំនួន ៣ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ទាំង ៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ រួមនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក លេខ ៥៩៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មក សវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាទាំង ៣ ចំណុច នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងករណីនេះនៅ សល់ទាំងនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចមិនសះជា ចំនួន ៣ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរ បានព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចវិវាទ ចំនួន ២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ និងទី៣។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹង ធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ ចំនួន ១ ចំណុច ប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី២ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។



នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់
ឯកសារ និងថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំនាស់ឯកសារ ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៧ ខែសីហា
ឆ្នាំ២០១៨ ទៅថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ វិញ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើ
ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖

- សាក្សី ៖
 - ១- ម៉ក់ យ៉ាន ជាប្រធានផ្នែក QC
- អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

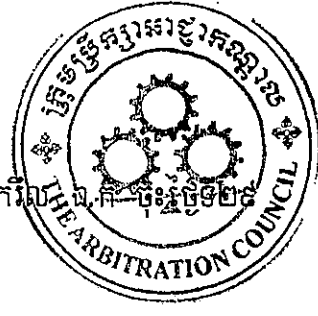
- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ របស់ឈ្មោះ Lee Jong Duk ជានាយកសហគ្រាស
យីហោ អ៊ិន ស៊ី អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក គោរពជូនលោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាលស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរ សិទ្ធិជូនលោកស្រី ហែម គឹមហុង ជាគណនេយ្យ ។
- ២- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក បានតំកល់ទុកលេខ ០០០១៥៨៩៩ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា
ឆ្នាំ២០១៦ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជីក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក លេខ MOC-២២០៧៨៣៨២ ពណ.ចបព
ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ៤- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីពន្ធដារ ក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក លេខ VATL ២០១៦១១៩៨២ អពជ
ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ៥- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ ក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក លេខ PTL ២០១៨០២២៨៩៣ អពជ ចុះថ្ងៃទី១៤
ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក គោរពជូន
លោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចស្តីពីសំណើសុំចុះទិដ្ឋាការលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន
- ៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក បានឃើញ និងបញ្ជាក់ជាត្រឹមត្រូវលេខ ៤០០
កប/អក/អធិក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច
- ៨- សេចក្តីបញ្ជាក់ចុះថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៦ ។



- ៩- លិខិតបើកប្រាក់បញ្ចប់ការងារចុះថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ១០- ពាក្យបណ្តឹងចុះថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ១១- របាយការណ៍ឈ្លោះគ្នា ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ១២- លិខិតចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អិកែវិល ឯ.ក ជូនចំពោះលោក ថាក់ សុផារ៉ា ជាប្រធានផ្នែកដេរនៃរោងចក្រ អ៊ិន ស៊ី អា អិកែវិល ឯ.ក ស្តីពីជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ចប់ កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ថាក់ សុផារ៉ា ដោយមានការវិវត្តនៅក្នុងរោងចក្រ និងបញ្ជីវត្តមាន ។
- ១៣- របាយការណ៍ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ១៤- លិខិតព្យួរការងារក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អិកែវិល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ១៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អិកែវិល ឯ.ក គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការបំភ្លឺលើលិខិតព្យួរ ការងារលោក ថាក់ សុផារ៉ា ។
- ១៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អិកែវិល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ១៧- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងារបុគ្គលនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អិកែវិល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ១៨- ឯកសារជាភាសាបរទេស ។
- ១៩- ឯកសារជារូបថត ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- កំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចប្រជុំបង្កើតសហជីពសាមគ្គីភាពនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អិកែវិល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ២- បង្កាន់ដៃទទួលពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជី ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ៣- លិខិតពឹងពាក់ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ៤- ស្នាមផ្តិតមេដៃចូលជាសមាជិកសហជីពសាមគ្គីភាពនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អិកែវិល ឯ.ក ចាប់ពី ថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ចំនួន៣០សន្លឹក ។
- ៥- បញ្ជីឆាប់រហ័ស EMS ចំនួន០៣សន្លឹក ។
- ៦- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ៧- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងារបុគ្គលនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អិកែវិល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ។



- ៨- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ូ អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ៩- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ របស់ឈ្មោះ ថាក់ សុផារ៉ា គោរពជូនលោកប្រធាន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្តីពីសុំប្តឹងជំទាស់ចំពោះលិខិតព្យួរការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ូ អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក ចំពោះរូបខ្ញុំ ថាក់ សុផារ៉ា ។
- ១០- លិខិតព្យួរការងារក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ូ អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ១១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ របស់ឈ្មោះ Lee Jong Duk ជានាយកសហគ្រាស យីហោ អ៊ិន ស៊ូ អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក គោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរ សិទ្ធិជូនលោកស្រី ហែម គឹមហុង ។
- ១២- ឯកសារជារូបភាព ។

ក- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ូ អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក លេខ ៥៩៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ូ អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ូ អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៧៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកើត ខែទុតិយាសាធារណ៍ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៧៤ កប/អក/វក/ លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកើត ខែទុតិយាសាធារណ៍ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ូ អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក តទៅនេះឱ្យហៅថា ក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ូ អា គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមាន សកម្មភាពចម្បងក្នុងការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ចុះបញ្ជីយោងពីដុតម្ម



ក្រោមលេខ ០០០១៥៨៩៩ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ ។ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុននេះ ជួលកម្មករនិយោជិត ចំនួនប្រហែលជា ៤២៧ នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា)

- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ២០/១៨ កប/អក/វក/លបវ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤ នាក់ គឺ ១. ថាក់ សុផារ៉ា ២. ម៉ែន ធឿន ៣. គួន ពេជ្រ និង ៤. ច័ម សារ៉េន ជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។ នៅថ្ងៃ សវនាការអាជ្ញាកណ្តាល មានវត្តមានរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៤ នាក់ ។
- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមានព័ត៌មានណាមួយបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា មានសហជីពដែល មានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o នៅថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ វេលាម៉ោង ១ និង ៣០ នាទី រសៀល កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា និងប្រធាន QA បានកើតមានជម្លោះជាមួយគ្នា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា ។
 - o និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា នៅថ្ងៃទី១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា មិនព្រមទទួលយក ។
 - o កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា មានតួនាទីជាប្រធានផ្នែកដេវ និងមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន កំណត់ចំរើរវេលារយៈពេល ៣ ខែម្តងៗ ចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ហើយកិច្ចសន្យា ការងារចុងក្រោយរបស់គាត់ ចុះនៅថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ ដល់កំណត់នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា មិនបានវាយប្រធាន QA ទេ គឺប្រធាន QA ជាអ្នកទាត់គាត់មុន ពេលគឺ គាត់ជាជនរងគ្រោះនៅក្នុងជម្លោះនេះ ។
 - o កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសាមគ្គីភាពនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា ។ យោងតាមមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអាចទទួលបានការការពារមន និងក្រោយពេលបោះឆ្នោត ។
 - o យោងតាមមាត្រា ៤៥ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកុហស ធ្ងន់ និយោជកត្រូវព្យួរការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា មិន ដែលទទួលបានលិខិតព្យួរការងារពីនិយោជកនោះទេ គឺនិយោជកបញ្ឈប់គាត់តែម្តង ។



- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផាវ៉ា និងប្រធាន QA បានវាយតម្លៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា ហើយ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ហើយ ។
 - o ការបញ្ឈប់នេះ ធ្វើឡើងយោងតាមរបាយការណ៍របស់សន្តិសុខ ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ និយោជកក៏មាន សាក្សីដែលអាចបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផាវ៉ា និងប្រធាន QA បានវាយតម្លៃនៅក្នុង ក្រុមហ៊ុនផងដែរ ។
- កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផាវ៉ា បានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា ៖
 - o គាត់មិនបានវាយប្រធាន QA ទេ គឺប្រធាន QA ជាអ្នកវាយគាត់មុន ហើយយកដបទឹកមកគប់ លើគាត់ ហើយគាត់យកដៃទៅរងដោយទប់ ក របស់ប្រធាន QA នោះ ដើម្បីកុំឱ្យប្រធាន QA ទាត់គាត់ ។ គាត់មិនបានច្របាច់ ក របស់ប្រធាន QA ទេ ។
 - o បន្ទាប់ពីកើតជម្លោះហើយ និយោជកមិនបានហៅគាត់សួរនាំរកហេតុផលនោះទេ ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃទី១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ម៉ោងប្រហែលជា ១០ និង ៣០ នាទី ព្រឹក និយោជកបានដេញឱ្យគាត់ចេញ ទៅផ្ទះ ។
 - o និយោជកមិនអាចយោងរបាយការណ៍របស់សន្តិសុខ ដើម្បីបញ្ឈប់នោះទេ ពីព្រោះសន្តិសុខនៅខាង ក្រៅក្រុមហ៊ុន ចំណែកកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនពេលមានជម្លោះ ។
 - o និយោជកមិនបានបញ្ឈប់ប្រធាន QA នោះទេ គឺនិយោជកបានឱ្យគាត់ទៅធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន តេយ៉ុង ដែលជាសាខាមួយទៀតរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបាននាំយកសាក្សីឈ្មោះ ម៉ក់ យ៉ាន តួនាទីជាប្រធាន QC មកឆ្លើយបំភ្លឺ ។ សាក្សីឈ្មោះ ម៉ក់ យ៉ាន បានឆ្លើយនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចខាងក្រោម ៖
 - o ខ្ញុំស្ថិតនៅចម្ងាយប្រហែលជា ៣ ម៉ែត្រ ពីកន្លែងកើតមានជម្លោះ ។ ដំបូង ខ្ញុំឃើញប្រធាន QA បានយកសម្លៀកបំពាក់ដែលខុសទំហំទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផាវ៉ា ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផាវ៉ា បានយកត្រឡប់មកឱ្យប្រធាន QA វិញ ។ នៅពេលនោះ ប្រធាន QA ក៏បាន និយាយថា “យកមកទៀត” ហើយកម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផាវ៉ា ក៏បានទះតុ ហើយចង្កូលមុខ ប្រធាន QA ។ រីឯប្រធាន QA ក៏បានចង្កូលមុខកម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផាវ៉ា វិញ ។
 - o បន្ទាប់មកកម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផាវ៉ា ក៏បាននិយាយថា “ចង់រមែង” ហើយក៏បានចាប់ដៃប្រធាន QA មុន ហើយគាត់ចាប់កប្រធាន QA មុន ។ ដោយសារតែឃើញដៃរបស់កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផាវ៉ា នៅលើករបស់ប្រធាន QA ខ្ញុំគិតថា កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផាវ៉ា ច្របាច់ ក របស់ប្រធាន QA ។



- កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ក៏មិនបានជំទាស់នឹងការអះអាងរបស់សាក្សី ទាក់ទងនឹងដំណើររឿងជម្លោះខាងលើនោះទេ គឺគាត់គ្រាន់តែមិនទទួលស្គាល់ថា គាត់មិនបានច្របាច់ ក របស់ប្រធាន QA តែប៉ុណ្ណោះ ។
- ពាក់ព័ន្ធនឹងការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងអំពីការបោះឆ្នោតចំនួន ៣ ដង ទៅកាន់និយោជក ៖

- លើកទី១ ៖ ថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ (ក្រុមហ៊ុនឈប់សម្រាកមិនធ្វើការ)
- លើកទី២ ៖ ថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ (អាស័យដ្ឋានក្រុមហ៊ុនមិនត្រឹមត្រូវ)
- លើកទី៣ ៖ ថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ (ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយក) ។

- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា ៖

- o និយោជកមិនបានដឹងអំពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសាមគ្គីភាពនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិនស៊ី អា នោះទេ ។
- o និយោជកក៏បានចេញលិខិតព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា នៅថ្ងៃទី១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ហើយពេលបច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកមិនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា នោះទេ គឺគ្រាន់តែព្យួរការងាររបស់គាត់ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា អំណះអំណាងរបស់និយោជកហាក់មិនស៊ីសង្វាក់គ្នា ពាក់ព័ន្ធការបញ្ឈប់ ឬព្យួរការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ដោយសារតែដំបូងនិយោជកបាននិយាយថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា រួចហើយ ប៉ុន្តែ ក្រោយមកនិយោជកបានបញ្ជាក់ជាជំហរចុងក្រោយថា មិនទាន់បានបញ្ឈប់ទេ គឺព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតែប៉ុណ្ណោះ ។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នូវឯកសារពាក់ព័ន្ធ ដូចខាងក្រោម ៖

- o ប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ិនស៊ី អា ដែលបានចុះទិដ្ឋាការលេខ ៤០០ កប/អក/អធា ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ “...កំហុសធ្ងន់ ដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។...”
- o របាយការណ៍របស់ប្រធានគ្រប់គ្រងសន្តិសុខ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ មានខ្លឹមសារថា ៖ “...នៅថ្ងៃទី៣១.០៥.២០១៨ វេលាម៉ោង ១៧.០០ នាទី ល្ងាច កម្មករម្នាក់ឈ្មោះ ថាក់ សុផារ៉ា ភេទប្រុស អត្តលេខ ISA.០៦០៦ តួនាទី ប្រធានផ្នែកដេរបានបង្កការវាយតប់នឹងចាប់ច្របាច់ករ និងចាប់មូលដៃជនជាតិហ្វីលីពីនឈ្មោះ DEMESA ERLINDA LIPATA ភេទស្រី អត្តលេខ F.០០០៤ តួនាទី QA ហើយបណ្តាលអោយមានការវាយតប់គ្នាទៅវិញទៅមកនៅទីតាំងផ្នែកដេរក្នុងរោងចក្រ ។...” ។
- o លិខិតព្យួរការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ិនស៊ី អា ទៅកាន់កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ចុះថ្ងៃទី១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ មានខ្លឹមសារថា ៖ “...ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចព្យួរការងាររបស់លោក ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ នេះតទៅ ដោយមូលហេតុរូបលោក និងឈ្មោះ DEMESA ERLINDA LIPATA ។...” ។



LIPATA ERLIDA ជនជាតិហ្វីលីពីន ត្រូវបានប្រធានផ្នែកពិនិត្យបានបង្កជំនោះឈ្នោះប្រកែកគ្នានៅកន្លែងធ្វើការ និងបានឈានដល់ការប្រើអំពើហិង្សា វែតប័ត្តាទៅវិញក្នុងម៉ោងការងារនៅក្នុងរោងចក្រ កាលពីថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨។ ក្រុមហ៊ុនសម្រេចធ្វើការព្យួរការងារលោកមួយរយៈ ដោយរងចាំការសម្រេចរបស់អធិការការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាអ្នកសម្រេច ។...” ។

- លិខិតចុះថ្ងៃទី២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ពីក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា ទៅកាន់កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ដែលមានកម្មវត្ថុ “ជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ថាក់ សុផារ៉ា ដោយមានការវែតប័ត្តានៅក្នុងរោងចក្រ” មានខ្លឹមសារថា ៖ “...សូមជំរាបជូនលោក ថាក់ សុផារ៉ា ផ្អែកតាមកម្មវត្ថុខាងលើ លោកមានកំហុសដោយវាយគ្នានៅក្នុងរោងចក្រ ជាហេតុនាំឱ្យក្រុមហ៊ុនសំរេចចិត្ត បញ្ចប់កិច្ចសន្យារូបលោកពីការងារជាស្ថាពរ ។” ។

- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ មានកម្មវត្ថុ “ការបំភ្លឺលើលិខិតព្យួរការងារ លោក ថាក់ សុផារ៉ា” មានខ្លឹមសារថា ៖ “...នៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ខាងក្រុមហ៊ុនបានហៅគាត់មកដើម្បីបង្ហាញឯកសារផ្សេងៗ តែគួរអោយសោកស្តាយ លោកមិនពិនិត្យឯកសារទាំងឡាយដែលក្រុមហ៊ុនបានត្រៀម និងមិនបើកលុយរបស់គាត់ រួមទាំងលិខិតព្យួរការងារផង... ។

ក្នុងដំណាក់ផ្សះផ្សារវិវាទបុគ្គល ថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ លោក ថាក់ សុផារ៉ា មិនបានសួរដេញដោលលើលិខិតព្យួរនេះទេ... ។

ក្នុងដំណាក់ផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ លោក ថាក់ សុផារ៉ា មិនបានសួរដេញដោលលើលិខិតព្យួរនេះទេ... ។...”

- រូបថតស្នាមរបួសនៅនឹង ក និងដៃ របស់ប្រធាន QA ដែលក្នុងនោះបង្ហាញថាមានស្នាមក្រហមនៅនឹង ក និងដៃរបស់ប្រធាន QA ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នូវឯកសារពាក់ព័ន្ធ ដូចខាងក្រោម ៖

- កំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចប្រជុំបង្កើតសហជីពសាមគ្គីភាព នៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អ៊ីតើវីល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ មានខ្លឹមសារថា ៖ “...គណៈកម្មការបោះឆ្នោតរាប់សន្លឹកឆ្នោត និងប្រកាសលទ្ធផលបេក្ខជនដែលបានជាប់ឆ្នោត ដូចខាងក្រោម ៖

- ៦.១. ឈ្មោះ ថាក់ សុផារ៉ា ទទួលបាន ០៥ សំឡេង ជាប្រធាន
- ៦.២. ឈ្មោះ ម៉ែន ឆៀន ទទួលបាន ០៤ សំឡេង ជាអនុប្រធាន
- ៦.៣. ឈ្មោះ ចឹម សារ៉េន ទទួលបាន ០២ សំឡេង ជាលេខាធិការ...

- បង្កាន់ដៃទទួលពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីរបស់សហជីពសាមគ្គីភាព នៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ជាប្រធាន ។



- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ មានកម្មវត្ថុ “សុំប្តឹងជំទាស់ចំពោះលិខិតព្យួរការងាររបស់ ក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា អ៊ីភីវិល ឯ.ក ចំពោះរូបខ្ញុំ ថាក់ សុផារ៉ា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨” មានខ្លឹមសារថា ៖ ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (លើកទី១) ដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់រូប ខ្ញុំពីការងារ គឺពុំមានឱ្យលិខិតព្យួរការងារទេ លើកទី២ នៅថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៨ ក្នុងការ ចូលផ្តល់ព័ត៌មាននៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ក៏ភាគីក្រុមហ៊ុនពុំមានលិខិតព្យួរការងារដែរ លើកទី៣ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ផ្សះផ្សារវិវាទបុគ្គលនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ក៏ភាគីក្រុមហ៊ុន នៅតែពុំមានលិខិតព្យួរការងារទេ និងលើកទី៤ នៅថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ផ្សះផ្សារវិវាទ ការងាររួមនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ក៏ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែពុំមានលិខិតព្យួរការងារជាដដែល ។ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ពេលសវនាការ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានឃើញ ភាគីក្រុមហ៊ុនបង្ហាញលិខិតព្យួរការងារនៅចំពោះមុខ ។...”

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

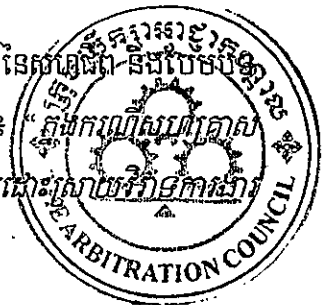
មុននឹងពិចារណាលើចំណុចទាមទារខាងក្រោមនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីដើមបណ្តឹងនៅ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ “ភាពជា តំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃ ការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់ មុខ” ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើត អនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះ ស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធី ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ផងដែរ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទី៥ និងលេខ ១៧១/១៦- ជេវីលីន ខូអិលធីឌី)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមានព័ត៌មានណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា មានសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ ។

ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.ត.ប.ក ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទប្រឹក្សា និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ “គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងារ រួមត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត” ។



លើសពីនេះ ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹង
អំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ របស់
ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ “ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖

...

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។” ។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា
នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់
កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករ
និយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
ខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅ
ដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីព
មានភាពតំណាងបំផុត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៣/១៦-យូនីកតា ថេកណូឡូជី (ខេមបូឌា),
លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថបវើលដ៍ ហ្គមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និង
លេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ២០/១៨ កប/អក/វក/លបវ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលមាន
កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤ នាក់ គឺ ១. ថាក់ សុផារ៉ា ២. ម៉ែន ធឿន ៣. គួន ពេជ្រ និង ៤. ចឹម សារ៉េន ជាតំណាង
កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល មាន
វត្តមានរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៤ នាក់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករ
និយោជិតទាំង ៤ នាក់នេះ មានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ
ការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅ
ក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា ដែលជាដើមបណ្តឹង ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ចូលធ្វើការវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទទួលយកកម្មករនិយោជិត ថាក់
សុផារ៉ា ចូលធ្វើការវិញដែរ ឬទេ?



ក. ករណីបញ្ឈប់ពីការងារ ឬព្យួរការងារ

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា មានការអះអាងមិនស្របគ្នារវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ឈប់ ឬព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ពីការងារ ឬព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ ?

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៧៩/០៥-អេវើប្រ៊ីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្សូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ១៨ និងលេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ុង, លេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅវ៉ែបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣៧/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និង លេខ ០៣២/១៦-អ៊ីវេនីជី កូប៊ិល ស្ត័តធីង (ខេមបូឌា) ខ្នុរិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសង្កេតឃើញថា និយោជកបានអះអាងមិនស៊ីសង្វាក់ ពាក់ព័ន្ធនឹងករណីកម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា គឺដំបូងឡើយ និយោជកបានអះអាងថា បានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា និងប្រធាន QA ដែលបានវាយតម្លៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា រូចហើយ។ ដោយឡែក ក្រោយមកទៀត និយោជកក៏បានអះអាងថា រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន និយោជកបានកំពុងព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា តាមរយៈលិខិតព្យួរចុះថ្ងៃទី១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ដើម្បីរងចាំការសម្រេចពីអធិការការងារទៅវិញ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅថ្ងៃទី២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ និយោជកបានចេញលិខិតបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា គឺមួយថ្ងៃក្រោយការចេញលិខិតព្យួរការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអះអាងនៅក្នុងសវនាការរបស់ភាគីនិយោជកដែលថា រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន និយោជកនៅតែបន្តព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ដោយយោងលើលិខិតព្យួរការងារ ចុះនៅថ្ងៃទី១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ គឺជាអំណះអំណាងមួយ ដែលមិនសមហេតុផលនោះទេ ពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ យោងតាមលិខិតបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារ ការព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ត្រូវបានបញ្ឈប់ក្នុងថ្ងៃទី២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ មកម៉្លេះ។ លើសពីនេះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត



ថាក់ សុផារ៉ា នៅថ្ងៃទី១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា មិនព្រមទទួលយក។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នេះមិនមែនជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទេ ប៉ុន្តែ ជាការបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ពីការងារ ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ហើយ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨។ នៅថ្ងៃទី២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ និយោជកបានបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ពីការងារ មុនពេល កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាដល់កាលកំណត់ ។

ខ. ករណីការការពារពិសេស

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ជាបេក្ខជនជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពសាមគ្គីភាពនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖ “ រាល់ ការបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិការ ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការ យល់ព្រមពីអធិការការងារ ។ ...” ។

កថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដដែល ចែងថា ៖ កម្មករ និយោជិត ទាំងអស់ដែលជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីព ទទួលបាននូវការ ការពារពីការរងគ្រោះ និងការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិបត្តិការដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេល ៤៥ (សែសិប ប្រាំ) ថ្ងៃ មុនការបោះឆ្នោត ហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ ក្រោយការបោះឆ្នោត ប្រសិនបើ បេក្ខជនទាំងនេះមិនបានជាប់ឆ្នោត ។ ដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេសនេះ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក និងចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អំពីបេក្ខភាពនេះ តាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ ។

ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីពទាំងអស់ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្ត ចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីត្រូវទទួលបានការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិបត្តិការដែរ ។ ការ ការពារនេះ មានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ (សាមសិប) ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យ ការងារបញ្ជាក់អំពីបញ្ជីសហជីព ។...សហជីពត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលបានការការពារ តាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ។ សេចក្តីចម្លង ១ (មួយ) ច្បាប់នៃការជូនដំណឹងនេះ ត្រូវធ្វើទៅក្រសួង ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។”

យោងតាមមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការការពារពី ការបញ្ឈប់ពីការងារ គឺត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់បេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងអស់ ហើយការការ ពារនេះ មានរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ មុនការបោះឆ្នោត។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ការការពារនេះ ត្រូវបានផ្តល់ជូនចំពោះ



បេក្ខជនដែលមិនត្រូវបានជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃបោះឆ្នោត។ លើសពីនេះ មាត្រា ៦៧ ខាងលើ ក៏បានផ្តល់ការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារចំពោះស្ថាបនិក និងកម្មករនិយោជិត ដែលជា សមាជិកក្នុងអំឡុងពេលស្នើសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព ។ ការការពារសម្រាប់ស្ថាបនិកសហជីព និងអ្នកដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជា សមាជិក នឹងត្រូវបញ្ឈប់ ក្រោយពេល ៣០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីទទួលបានបញ្ជីកាសហជីព ។

ជាងនេះទៅទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តី ពីសហជីពថា ដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារ កម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌចំនួន ០៣ គឺ **លក្ខខណ្ឌទី១** ៖ កម្មករនិយោជិត គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបាននូវការការពារពិសេស, **លក្ខខណ្ឌទី២** ៖ ការបញ្ឈប់ពីការងារស្ថិតនៅក្នុងពេលដែលពួកគេបានទទួលនូវការការពារ និង **លក្ខខណ្ឌទី៣** ៖ កម្មករនិយោជិតត្រូវ ជូនដំណឹងដល់និយោជក និងចម្លងទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលបានការការពារតាម គ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៧៥/១៦-ដេនីម ខនសិប ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០ និង១៥, លេខ ១៦៥/១៦-មីនីង គួរី ហ្គារេមន អ៊ិនធើប្រាយ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១៧០/១៦-ចាយូ អិមភីវិល មេនូហ្វេកអ៊ីវង ខូអិលធីឌី (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨៨/១៦-ហ្គ្រីន សាមីត (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០០១/១៧-ដាយអ៊ីមិន ស៊ីធើ ប្រាយវេត លីមីធីត ខមភេនី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា បានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌ ទាំង ៣ ខាងលើនេះ ដែរ ឬទេ?

លក្ខខណ្ឌទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារ
យោងតាមកំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចប្រជុំបង្កើតសហជីពសាមគ្គីភាព នៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ និងបង្កាន់ដៃទទួលពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីរបស់សហជីពសាមគ្គីភាពនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ បញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ជាបេក្ខជនជាប់ឆ្នោតជាប្រធានសហជីព ហើយ សហជីពបានដាក់ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព ប៉ុន្តែ មកដល់បច្ចុប្បន្ន សហជីពមិនទាន់ទទួលបានបញ្ជីកាសហជីព នៅឡើយទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ជា ប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ ។

លក្ខខណ្ឌទី២ ៖ ការបញ្ឈប់ពីការងារស្ថិតនៅក្នុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលនូវការការពារ
យោងតាមអង្គហេតុ បង្កាន់ដៃទទួលពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីរបស់សហជីពសាមគ្គីភាពនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិនស៊ីអា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ បញ្ជាក់ថា សហជីពសាមគ្គីភាពនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ី អា បានដាក់ពាក្យស្នើសុំចុះ បញ្ជីកាសហជីព ហើយមកដល់បច្ចុប្បន្ន ពួកគាត់មិនទាន់ទទួលបានបញ្ជីកាសហជីពនៅឡើយទេ។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា បានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ចន្លោះពេលរងចាំបញ្ជីកាសហជីព ហេតុនេះ យោងតាម



មាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ស្ថិតនៅក្នុងអំឡុងពេលដែលគាត់ទទួលបានការការពារពិសេស ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ក៏ត្រូវបានបំពេញ ។

លក្ខខណ្ឌទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងដល់និយោជក និងចម្លងជូនទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អំពីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវទទួលបានការការពារតាមគ្រប់មធ្យោបាយ ដែលទុកជាបានការ

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងអំពីការបោះឆ្នោត ចំនួន ៣ ដង ទៅកាន់និយោជក គឺលើកទី១ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨, លើកទី២ នៅថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ និងលើកទី៣ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ។ កម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា ការជូនដំណឹងលើកទី១ ក្រុមហ៊ុនឈប់សម្រាកមិនធ្វើការ ហើយនៅពេលជូនដំណឹងលើកទី២ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើទៅកាន់អាស័យដ្ឋាន ក្រុមហ៊ុនមិនត្រឹមត្រូវ ដូចនេះ មកទល់ថ្ងៃជូនដំណឹងលើកទី២ គឺថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ និយោជកនៅតែមិនទាន់បានដឹងថា កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ជាបេក្ខជនជាប់ឆ្នោតថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសាមគ្គីភាពនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិនស៊ី អា នោះទេ ។ រីឯនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា នៅថ្ងៃទី២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ គឺមុនពេលនៃការជូនដំណឹងលើកទី២ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ពីការងារដោយមិនបានដឹងថា គាត់ជាប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងការជូនដំណឹងទៅនិយោជក ពីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារ តាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការស្របតាមមាត្រា ៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពនោះទេ ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី៣ មិនត្រូវបានបំពេញ ។

ដោយហេតុថា ក្នុងចំណោមលក្ខខណ្ឌទាំង ៣ មានលក្ខខណ្ឌមួយមិនត្រូវបានបំពេញ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផារ៉ា ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “*កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់ ។ ប៉ុន្តែ កិច្ចសន្យានេះ អាចរំលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា ។*

បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានចំរើរវេលាពិតប្រាកដអាចរំលាយមុនកាលកំណត់បានតែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ ។” ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា និយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើររបស់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដោយឆន្ទៈផ្ទាល់របស់និយោជក ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់ ។ (សូម



មើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៤៣/១៣-បឌី យីដ ហ្វេសិន វែរ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី២, លេខ ២៤៥/១៣-ហ្វីស ហ្គាវីន្ត អ៊ីកែវិល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤៧/១៥-សុង ហុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ ៣០៣/១៥-ហ្វាយ ស្តារ ខនទិន ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២)

ប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ូ អា ដែលបានចុះទិដ្ឋាការលេខ ៤០០ កប/អក/អធរក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ “...កំហុសធ្ងន់ ដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនឹងត្រូវបញ្ឈប់ពី ការងារ។...”

ចំណុច ខ នៃមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយ ដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ៖

ខ- កំហុសកម្មករនិយោជិត ៖

...

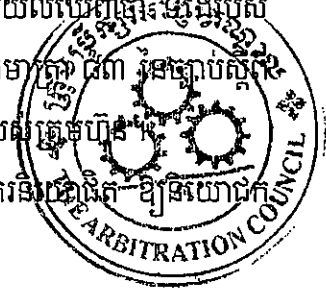
៤- ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត។...” ។

យោងតាមអង្គហេតុ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ វេលាម៉ោង ១ និង៣០ នាទី រសៀល កម្មករ និយោជិត ថាក់ សុផាវ៉ា និងប្រធាន QA បានកើតមានជម្លោះជាមួយគ្នា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ូ អា។ ភាគី និយោជកបាននាំសាក្សីឈ្មោះ ម៉ក់ យ៉ាន ដើម្បីមកបំភ្លឺទាក់ទងនឹងជម្លោះនេះ។ កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផាវ៉ា មិន បានជំទាស់នឹងការអះអាងរបស់សាក្សីទាក់ទងនឹងដំណើររឿងជម្លោះទេ ប៉ុន្តែ គាត់គ្រាន់តែបានបដិសេធចា គាត់មិន បានច្របាច់ ក របស់ប្រធាន QA គឺគាត់គ្រាន់តែទប់ ក របស់ប្រធាន QA ដើម្បីកុំឱ្យប្រធាន QA ទាត់គាត់។

នៅត្រង់ចំណុចនេះមានពាក់ព័ន្ធនឹងបន្ទុកកសុតាង (សូមមើលការបកស្រាយបន្ទុកកសុតាងនៅត្រង់ចំណុច ក.ករណីបញ្ឈប់ពីការងារ ឬព្យួរការងារ ខាងលើ) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានដាក់រូបថតស្នាមរបូសនៅនឹង ក និងដៃ របស់ប្រធាន QA ជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដែលក្នុងរូបនោះ ឃើញមានស្នាមក្រហមនៅនឹង ក និងដៃរបស់ប្រធាន QA ។ តាមរយៈរូបថតនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសន្និដ្ឋានបានថា កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផាវ៉ា ពិតជាបាន ច្របាច់ ក ប្រធាន QA ដូចការយល់ឃើញរបស់សាក្សីទេ។ ដោយឡែក យោងតាមអង្គហេតុ និងការបំភ្លឺរបស់សាក្សី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផាវ៉ា និងប្រធាន QA មានការតបតជាមួយគ្នា ទៅវិញទៅមកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ស៊ូ អា មែន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លួនមិនមែន កម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផាវ៉ា និងប្រធាន QA ចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ ហើយនិយោជកអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ជាសរុប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ទទួលយកកម្មករនិយោជិត ថាក់ សុផាវ៉ា ចូលធ្វើការវិញ។



យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច
ចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

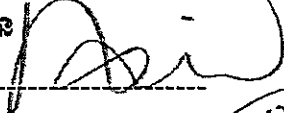
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ថែវ សុផារ៉ា ចូលធ្វើការវិញ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

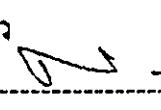
សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិន
មានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាម
រយៈពេលខាងក្រោមនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

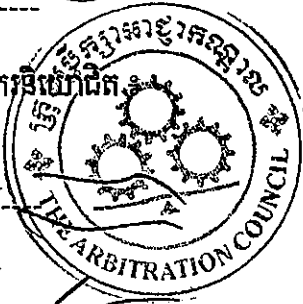
ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

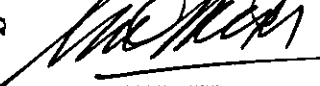
ឈ្មោះ ៖ សេង ធួបឡិន 
ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ ឆឹន សុវណ្ណារ 
ហត្ថលេខា ៖ -----



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ែន ម៉ុនឃា 
ហត្ថលេខា ៖ -----