

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ០១/០៨ — ជី ឌី អឹម

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **លី តែសេង**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អាន វិរៈ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លៈ**

ភាគីនិយោជក

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ៥ សង្កាត់បួស្សីកែវ ខណ្ឌបួស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៤០០ ៨១៩ ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១-លោក **អាំ មន្តី** ប្រធានរដ្ឋបាល

២-លោក **តាំង ម៉េង** រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ៥ សង្កាត់បួស្សីកែវ ខណ្ឌបួស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ



ទូរស័ព្ទ : ០១២ ១៩៥ ៣២ ៣៦ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

- ១-លោក វង្ស សុវណ្ណ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា
- ២-លោក ឯក សុកជា អគ្គលេខាធិការស្តីទីសហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា
- ៣-លោក កើត សុភា ប្រធានសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា
- ៤-លោក ឃើ រ៉ូសាក់ អនុប្រធានសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា
- ៥-លោក ថា យ៉ែន លេខាធិការសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា
- ៦-លោក ព្រ៉ៃត វណ្ណី គ្រូអប់រំសហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា

បញ្ជាក់ខ្លឹមសារ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១-លោក កើត សុភា ប្រធានសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម នៅតែទាមទារឱ្យ ក្រុមហ៊ុនទទួលយកចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ព្រោះការបញ្ឈប់នេះគឺមានការរើសអើងសហជីព។ ដោយ ឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកចូលធ្វើការវិញបានឡើយ ដោយក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងបញ្ឈប់កិច្ច សន្យាការងាររួចហើយ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាស លេខ ០៩៩ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ០៧៦/០៧ កកបវ./ ប្រកចុះថ្ងៃ ទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមដែលជាកម្មវត្ថុនៃ សេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាម ជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សា នោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជា នឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១៤០៣ ក.ប./អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃ ទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។



6

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុផារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ (វេលាម៉ោង ០៨:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១០:០០នាទី) ។

បញ្ហានីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងតាមទូរស័ព្ទរបស់ សហជីព ការងារកម្មករកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអនូវលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួល ពាក្យបណ្តឹងភ្លាម នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីធ្វើការផ្សះផ្សារវិវាទនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សារជាលើកចុង ក្រោយនៅថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះសានឹងគ្នា ១៣ចំណុច លើការទាមទារ ចំនួន១៤ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះសានឹងគ្នា ០១ចំណុចនេះ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និង ភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រមកសវនាការ និង ធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះសានឹងគ្នា ០១ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការ កោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចមិនសះសានឹងគ្នា ០១ចំណុច ដែលមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះសានឹងគ្នារបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារនោះ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះសានឹងគ្នាទេ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការឆ្លើយ បំភ្លឺរបស់ភាគីនៅក្នុងសវនាការ ដូចខាងក្រោម:

ឥស្សតាខ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឥស្សតាខ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១-ប័ណ្ណប៉ាតង់របស់ក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម អិនធើប្រាយ លេខ LTU 009756.2006 ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៦ ។



Vg

២-វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម លេខ ០០៧ ពណ.នតក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៤ ។

៣-សិខិតលេខ ៣៨៧៦/០៦ គ.វ.ក ស្តីពីសំណើសុំពង្រីកផលិតកម្មផ្នែកបោកកក នៅលើទីតាំងថ្មី ចុះថ្ងៃ ទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ។

៤-សិខិតសំណើសុំនាំចូលដោយរួចពន្ធនូវគ្រឿងម៉ាស៊ីន និងសារធាតុគីមី សំរាប់ដំណើរការពង្រីកផលិតកម្ម រោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងបោកកកបំបើកការនាំចេញ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ។

៥-កំណត់ហេតុផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

៦-សិខិតជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុន ស្តីពីការធ្វើកូដកម្ម នៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

៧-កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់ឈ្មោះ កើត សុភា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៨- កិច្ចសន្យាការងារពេញសិទ្ធិរបស់ឈ្មោះ កើត សុភា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៩-សិខិតសុំចុះទិដ្ឋាការលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម អ៊ិនធើប្រាយ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ។

១០-សិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ កើត សុភា ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១-សារណាសង្ខេបរបស់សហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករ កម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ។

២-សិខិតជូនដំណឹង ស្តីពីការបោះឆ្នោតបង្កើត សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រ ជី ឌី អឹម ចុះថ្ងៃ ទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

៣-កំណត់ហេតុ ស្តីពីការប្រជុំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រធាន អនុប្រធាន និងលេខាធិការសហជីពការងារ កម្មករ កម្ពុជា នៃរោងចក្រ ជី ឌី អឹម ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

៤-បញ្ជីរាយនាម ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារកម្មករ កម្ពុជា នៃរោងចក្រ ជី ឌី អឹម ចុះថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

៥-សេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់សហព័ន្ធ សហជីពការងារកម្មករ កម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

៦-សិខិត ស្តីពីការជូនដំណឹងធ្វើកូដកម្ម នៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

៧-កំណត់ហេតុផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ



Handwritten signature or mark.

១-របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ជី ឌី អឹម លេខ ១៤០៣ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

២- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១-លិខិតអញ្ជើញនាយកក្រុមហ៊ុន ចូលរួមសវនាការ លេខ ០០៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិត ចូលរួមសវនាការ លេខ ០០៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ។

ការរកឃើញរដ្ឋប្បវេណី

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលភាគីបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល៤២០ នាក់ ។
- តាមការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ជាដើមបណ្តឹង នៅក្នុងរឿងនេះ គឺមិនទាន់មានបញ្ជីកាសហជីពទេ។ ប៉ុន្តែសហជីពបានដាក់ពាក្យចុះបញ្ជីនៅថ្ងៃទី១៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។
- តាមការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាបានរៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើស រើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម នៅ ថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ហើយបាន ជូនដំណឹងទៅភាគីនិយោជក ស្តីពីការលទ្ធផលនៃការរៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារ កម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម តាមរយៈលិខិត ចុះថ្ងៃទី១២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។ កម្មករនិយោជិត មិនបានបង្ហាញភស្តុតាងថា ភាគីក្រុមហ៊ុនបានទទួលនូវការជូនដំណឹង ស្តីពីការរៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម នៅ ថ្ងៃទី១២ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ នេះទេ ។
- តាមការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនបានដឹងពីការបង្កើតសហជីព នៅថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។ កម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ ។



Handwritten signature or mark.

**ចំណុចបញ្ជីវាចៈ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក កើត សុភា ប្រធានសហជីពការងារ
កម្មករកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អិម ចូលធ្វើការវិញ**

- ភាគីកម្មករបញ្ជាក់ថា លោក កើត សុភា បានចាប់ផ្តើមធ្វើការផ្នែកអ៊ុតនៅថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ ក្នុងនាមជាកម្មករសាកល្បង។ លោកត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលជាកម្មករពេញសិទ្ធិនៅថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៦។
- កិច្ចសន្យាសាកល្បងរបស់ លោក កើត សុភា មានចិរវេលា ២ខែគឺពីថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី ២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧។
- កិច្ចសន្យាមានចិរវេលាកំណត់ (ក្លាយជាកម្មករពេញសិទ្ធិ) របស់ លោក កើត សុភា មានចិរវេលា ៦ខែ គឺពីថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី ២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។
- ចិរវេលាធ្វើការរបស់ លោក កើត សុភា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានចំនួន ៨ខែគិតទាំងរយៈពេលសាកល្បង និង រយៈពេលពេញសិទ្ធិ
- ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា នៅថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ និង ការមិនបន្ត កិច្ចសន្យា ។ តាមការអះអាងរបស់លោក កើត សុភា មកទល់ថ្ងៃសវនាការនេះ លោកមិនទាន់បើក ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា៥ភាគរយទេ។
- លោក កើត សុភា ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោកចូលធ្វើការវិញមូលហេតុ ការមិនបន្តកិច្ចសន្យា របស់លោក មានការរើសអើងសហជីព ហើយលោកមានបំណងចង់ជួយដោះស្រាយបញ្ហាកម្មករ។ លោក កើត សុភា មិនបានបង្ហាញភស្តុតាងណាមួយទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព ក្រៅតែបញ្ជាក់ថាលោក ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលជាប់ឆ្នោត។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ការសំរេចចិត្តមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ លោក កើត សុភា មិនមានការរើសអើង សហជីពទេ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹង បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ លោក កើត សុភា នៅថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ហើយក្រុមហ៊ុនបានដឹងពីការបង្កើតសហជីព នៅថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ គឺមួយថ្ងៃក្រោយពីថ្ងៃក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។ កម្មករនិយោជិតមិនបានដទាន់ នឹង ការលើកឡើងនេះទេ។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថាមូលហេតុ ក្រុមហ៊ុនសំរេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ លោក កើត សុភា មកពី ផលិតភាពការងាររបស់គាត់ធ្លាក់ចុះជាលំដាប់ក្នុងរយៈពេលថ្មីៗនេះ។ នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមហ៊ុនបាន លើកឡើងអំពីការធ្លាក់ចុះចំនួនផលិតផលរបស់លោក កើត សុភា ដែលលោកធ្លាប់ទទួលបានទិន្នផលខ្ពស់ ពេលដែលលោកចាប់ផ្តើមធ្វើការពីខែដំបូង ជាកម្មករសាកល្បង គឺផលិតភាពរបស់លោកតែងតែខ្ពស់ លើសគេ (ផលិតភាពនេះគិតក្នុងរយៈពេល៨ម៉ោង) ។ ក្រោយពេលបញ្ចប់ការសាកល្បង ហើយក្លាយ



18

ជាកម្មករពេញសិទ្ធិ លទ្ធផលការងារមានការថយចុះពីលំដាប់ទី១ មកទី២។ ឧទាហរណ៍នៅថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ អ្នកលំដាប់ទី១ ធ្វើបានចំនួន ២១៩ លំដាប់ទី២ (លោក កើត សុភា) ធ្វើបាន ចំនួន១៨១ និង អ្នកលំដាប់ទី៣ ធ្វើបានចំនួន១៤១។ ហើយនៅរយៈពេលពីរខែចុងក្រោយមុនពេលផុត រលត់កិច្ចសន្យានេះ ចំនួនផលិតភាពរបស់គាត់ធ្លាក់កាន់ច្រើនឡើង ។

- លោក កើត សុភា បញ្ជាក់ថា មូលហេតុមកពីផលិតភាពការងាររបស់លោកធ្លាក់ចុះមកពីក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យ លោកធ្វើការថែមម៉ោង ហើយប្រើឱ្យលោកធ្វើការគ្រប់កន្លែងមិនមែនតែផ្នែកអ៊ុតទេ ព្រមទាំងបាន បញ្ជាក់ដែរថា ចំនួនផលិតភាពគាត់ថយចុះជាងមុនមែន ប៉ុន្តែលោកតែងតែធ្វើគ្រប់តាមចំនួនកំណត់របស់ ក្រុមហ៊ុន។ លោក កើត សុភា បញ្ជាក់ទៀតថា មូលហេតុលោកមិនបានថែមម៉ោង មកពីមានទំនាស់ជា មួយប្រធានក្រុមកាលពីពេលកុំបិណ្ណ។ ប្រធានក្រុមមិនស្នើឱ្យលោកជួយធ្វើការថែមម៉ោង ប៉ុន្តែលោកមិន ព្រមធ្វើ។ បន្ទាប់មកប្រធានក្រុមលែងឱ្យលោកថែមម៉ោងរហូត។ លោកបានបញ្ជាក់ថា ប្រធានក្រុមតែង តែប្រើលោកឱ្យជួយធ្វើការនៅកន្លែងផ្សេងៗ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា លោកមិនដឹងពីបញ្ហាទំនាស់រវាងប្រធានក្រុម និង លោក កើត សុភា ទេ។ ក្រុមហ៊ុនមិនយកបញ្ហាថែមម៉ោងមកនិយាយទេ គឺក្រុមហ៊ុនគិតផលិតភាពការងារក្នុងរយៈពេល៨ម៉ោង។ ចំណែកឯបញ្ហាដែលប្រធានក្រុមតែងតែប្រើលោកឱ្យជួយធ្វើការនៅកន្លែងផ្សេងប្រហែលជាកើតមានមែន នៅពេលដែលផ្នែកអ៊ុតគ្មានការងារធ្វើ។ ប្រធានក្រុមមិនមានវត្តមានក្នុងសវនាការទេ។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនដែលធ្វើការព្រមាន លោក កើត សុភា ទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចបញ្ជាវិវាទ: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក លោក កើត សុភា ប្រធានសហជីពការងារ កម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ជី ឌី អឹម ចូលធ្វើការវិញ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក លោក កើត សុភា ប្រធានសហជីព ចូលធ្វើការវិញព្រោះ ការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោកមានការរើសអើងសហជីព ហើយលោកមានបំណងចង់ជួយ ដោះស្រាយបញ្ហាកម្មករ។ ចំណែកក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារលោក កើត សុភា នៅថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ រួចហើយៗការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះមិនមានការរើសអើង សហជីពទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះដូចខាងក្រោម:

- ១- តើការសំរេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ លោក កើត សុភា មានការរើសអើងសហជីពឬទេ?
- ២- តើការជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវដែរឬទេ?



4

១- តើការសំរេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ លោក កើត សុភា មានការរើសអើងសហជីពឬទេ?

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ការសំរេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ គឺជាការរើសអើងព្រោះ លោក កើត សុភា ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទើបជាប់ឆ្នោត។ ចំណែកក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដោយសារកិច្ចសន្យានោះផុតរលត់ ហើយការដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តនេះមិនមែនជាការរើសអើងសហជីពទេ ព្រោះការងាររបស់លោក កើត សុភា ធ្លាក់ចុះ។

ទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជក ទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់កម្មករទាំងអស់នោះមានការរើសអើងសហជីព ដែលបំពាននឹង មាត្រា ១២ និង ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយក ហេតុផលនៃ ការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬ ការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជួល ឬដាក់វិន័យ ឬ ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ របស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ។ (សូមមើលផងដែរ នូវសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ២៨/០៧-ដេ ហ្វាង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ និង សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ១២៣/០៧-អ៊ីហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺនិយោជកត្រូវទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ប្រសិនបើការ បញ្ឈប់កម្មករទាំងអស់នោះមានការរើសអើងសហជីព ដែលបំពាននឹងមាត្រា ១២ និង ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬ ការធ្វើសកម្មភាពសហជីពដើម្បី ជួល ឬដាក់វិន័យ ឬ ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ។

បន្ថែមពីនេះនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមាន បន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៩០/០៦-អេវីប្រ្តិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ លេខ១១២/០៦-វីវើច ហេតុផលនៃ សេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ០១/០៧-ស៊ីខ ព្រឹម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១)។ មានន័យថា ចំពោះរឿងក្តីជាក់លាក់មួយ ការពិនិត្យនូវភស្តុតាង ត្រូវតែមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដែលអាចគាំទ្រ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលថាពិតជាមានការរើសអើងមែន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៩/០៤-ក្សាលកោះ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ លេខ១៧/០៧- ឆាម ចិចថាយ ហេតុ ផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការសម្រេច របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។



ក្នុងករណីនេះ យោងតាមអង្គហេតុខាងលើសហជីពបញ្ជាក់ថា ការសំរេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ គឺជា ការរើសអើងព្រោះ សហជីពបានជូនដំណឹងអំពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតសហជីពនៅថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។ ចំណែក ឯភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនមិនមានការរើសអើងសហជីពទេព្រោះ ក្រុមហ៊ុនបានដឹងអំពីលទ្ធផល បោះឆ្នោត សហជីពនៅ ថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ហើយក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងអំពីការផុតរលត់កិច្ចសន្យា នៅថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។ នៅក្នុងសវនាការ សហជីពក៏មិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ក្រុមហ៊ុននេះទេ ហើយ សហជីពក៏មិនបានផ្តល់ភស្តុតាងថាក្រុមហ៊ុនបានទទួលដំណឹងនៅថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ នោះទេ។

ហេតុដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិត ក៏មិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បី បញ្ជាក់ថា ការសំរេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះជាការរើសអើងសហជីពទេ។ សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការសំរេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារលោក កើត សុភានេះ មិនមែនជាការរើសអើង សហជីពទេ។

២-តើការជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ត្រូវ ផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់។"

នៅក្នុងសំណុំរឿង លេខ ១០០/០៧-ហូឃៀ ខេមបូឌា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា នេះថា " ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាត្រូវផុតរលត់ ជា ស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់។ មានន័យថា កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបាន ផុតរលត់។ ដូច្នេះមិនមែនភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ១០០/០៧-ហូឃៀ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុច វិវាទទី២)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺកំណត់ចំរើរវេលាត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់ហើយ កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវបានផុតរលត់។ ដូច្នេះមិនមែនភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគី មួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង។

មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ចំរើរវេលាលើស ពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានផ្តល់ដំណឹងជាមុនចំនួនដប់ថ្ងៃអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្ត ឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមាន



ទិវវេលាលើសពីមួយឆ្នាំ ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងទិវវេលាស្មើគ្នានឹងទិវវេលាដែលបានចុះ
កិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ទិវវេលាពិតប្រាកដ បើទិវវេលាសរុបនៃការបន្ត
កិច្ចសន្យានោះលើសពីទិវវេលា ដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា៦៧ ។”

មាត្រាខាងលើនេះ មានន័យថា ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ទិវវេលា លើសពី៦ខែត្រូវជូន
ដំណឹង ១០ថ្ងៃមុនថ្ងៃផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ហើយអាចបកស្រាយបានថា ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់
ទិវវេលា ៦ខែ ចុះ គឺមិនចាំបាច់មានការជូនដំណឹងជាមុនទេ ។

ក្នុងករណីនេះ លោក កើត សុភាបានក្លាយជាកម្មករពេញសិទ្ធិតាមកិច្ចសន្យាការងារ ចាប់ពីថ្ងៃទី២០
ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ដែលជាថ្ងៃផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ
ទិវវេលាធ្វើការសរុបមានរយៈពេល ៦ខែ ។ ដូច្នេះផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៥ នៃច្បាប់ស្តីពី
ការងារខាងលើ ក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹង លោក កើត សុភា ពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះទេ ។
ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងស្តីពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ នៅថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។
ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនធ្វើលើសពីច្បាប់ស្តីពីការងារតំរូវឱ្យ ។ ដូច្នេះកិច្ចសន្យា
ការងាររបស់លោក កើត សុភា ត្រូវចាត់ទុកថា បានផុតរលត់តាមកាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ដែលមាននៅក្នុងកិច្ចសន្យា ។

ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកយកលោក កើត សុភា ចូលធ្វើការវិញទេ ។ ប៉ុន្តែតាមរយៈ
អង្គហេតុ គឺលោកកើត សុភា មិនទាន់ទទួលបានប្រាក់បំណាច់៥ភាគរយនៅឡើយទេ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់
នូវប្រាក់បំណាច់៥ភាគរយឱ្យលោកកើត សុភា តាមផ្លូវច្បាប់ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាល សំរេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក លោក កើត សុភា ចូលធ្វើការវិញ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន
ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេល
នេះទេ ។

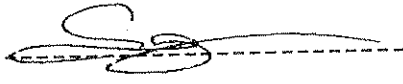


6

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **លី តៃសេង**

ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អាន វីរ**

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

ហត្ថលេខា: ----- 

