

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធ- សហជីពយុវជនខ្មែរ**

អាសយដ្ឋាន : សង្កាត់ ចោមចៅ ខ័ណ្ឌ ដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥) ១១ ៧៥០ ១២៦

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

- | | |
|--------------------|--|
| ១- លោក ស៊ឹម ផល្លា | មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធ- សហជីពយុវជនខ្មែរ |
| ២- លោក សាន់ ផាន | មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធ- សហជីពយុវជនខ្មែរ |
| ៣- លោក នៅ ចិត្តា | មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធ- សហជីពយុវជនខ្មែរ |
| ៤- លោក ឡុង សុផាត | មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធ- សហជីពយុវជនខ្មែរ |
| ៥- លោក លឹម ម៉េងអាន | ប្រធានសហជីពប្រចាំហ្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ |
| ៦- លោក ឆឹង គា | អនុប្រធានសហជីពប្រចាំហ្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ |
| ៧- លោក ឈួយ សោភណ្ណ | លេខាធិការសហជីពប្រចាំក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ |

បញ្ហាភ្នំទឹក

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ចំពោះការព្យួរការងារកម្មករ កាលពីថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ព្រោះថា ការព្យួរការងារនេះ ហ្រុមហ៊ុនពុំបានជូនដំណឹងឱ្យកម្មករ បានដឹងជាមុនទេ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ការព្យួរការងារកាលពីថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារហើយ ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនក៏បានជូនដំណឹងឱ្យកម្មករ បានដឹងមុនផងដែរ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) ជំពូកទី១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និង ប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ៥១៣ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ (អាណត្តិទីបី) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ

ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១៤៥ ក.ក.ប.វ/វក. ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ “A” វិថីសុផារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ២:០០ ដល់ម៉ោង ៤:១៥ នាទី រសៀល)

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ហ្គាមិន មានទីតាំងស្ថិតនៅភូមិព្រៃទា សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ មានជួលកម្មករសរុបចំនួនប្រមាណ ១៦៣៦ នាក់ ។ នៅថ្ងៃទី ០៤ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ វេលាម៉ោង ០២:៣០ រសៀល ប៉ុស្តិ៍អធិការកិច្ចការងារខ័ណ្ឌដង្កោ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ការងារ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះ មក នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ បានចាត់មន្ត្រី ប៉ុស្តិ៍អធិការកិច្ចការងារ ខ័ណ្ឌដង្កោ ឱ្យចុះទៅធ្វើការសំរុះសំរួល និងដោះស្រាយដល់ទីតាំងរោងចក្រ ។ បន្ទាប់ពីបានពិភាក្សា និងផ្សះផ្សាសំរុះសំរួលមក ភាគីទាំងពីរមិនបានឈានទៅដល់ការឯកភាពគ្នាលើចំណុចទាមទារនេះទេ ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០១ចំណុចនេះ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ តំណាងកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនសំណូមពរឱ្យបញ្ជូនចំណុចមិនសះជានឹងគ្នានេះ ទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយបន្តទៀត ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០៩ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

នៅថ្ងៃទី ១២ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ ត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកោះហៅ មកសវនាការ វេលាម៉ោង ២:០០រសៀល ។ ក្នុងដំណើរការសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសាកសួរ ព័ត៌មានបន្ថែមលើចំណុចមិនសះនេះ និងបានលើកទឹកចិត្តដល់គូភាគីទាំងសងខាងឱ្យបន្តការចរចា ដើម្បីស្វែងរក ដំណោះស្រាយមួយតាមការផ្សះផ្សាផងដែរ ក៏ប៉ុន្តែភាគីទាំងពីរនៅតែមិនអាចយល់គ្នា និងមិនអាចទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាឡើយ ។

នៅក្នុងពេលសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការទាមទារខាងលើ គឺសុំទាមទារតែប្រាក់ ឈ្នួលចំពោះការព្យួរការងារកម្មករកាលពីថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ចំណែកប្រាក់រង្វាន់វិញមិនពាក់ព័ន្ធ ដល់ការទាមទារនេះទេ ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើកយកតែការទាមទារប្រាក់ឈ្នួលចំពោះការព្យួរការ ងារកម្មករកាលពីថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ មកធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ។

ឧត្តរាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឧត្តរាង ដែលត្រូវបានរកឃើញក្នុងឯកសារសំណុំរឿង

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក:

- ១- លក្ខន្តិកៈ និងអនុសាសនៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ ១៩៩៩
- ២- វិញ្ញាបនប័ត្រ បញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម និងក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩
- ៣- លិខិតស្នើសុំចុះទិដ្ឋាការលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០០
- ៤- លិខិតសំណើរសុំព្យួរការងារកម្មករ របស់ក្រុមហ៊ុន ជូនប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥
- ៥- កំណត់ហេតុ ស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពិនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥
- ៦- លិខិតជូនដំណឹង លេខ ៩១៧ ក.ក.ប.វ/អក របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥
- ៧- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត : គ្មាន

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ:

- ១- លិខិតលេខ ១១១៤ ក.ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ របស់ឯកឧត្តម ញ៉ែប ប៊ុនជិន រដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការសុំដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អូសេអង់
- ២- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អូសេ អង់ លេខ ១៤៥ ក.ក.ប.វ/វក របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥
- ៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិត ចូលរួមសវនាការ លេខ ២៦៤ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជក ចូលរួមសវនាការ លេខ ២៦៣ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលត្រូវបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានព្យួរការងារកម្មករ ចំនួន៤ផ្នែក សរុបកម្មករចំនួនប្រមាណ១៤០០នាក់ កាលពីថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ហើយនីតិវិធីនៃការជូនដំណឹងពីការព្យួរការងារនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពទៅតាមច្បាប់ឡើយ ដោយហេតុថាកម្មករភាគីច្រើនបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រទាំងមូលពុំបានទទួលដំណឹងពីការព្យួរការងាររបស់ពួកគេជាមុនទេ គឺបានដឹង និងទទួលដំណឹងបិទផ្សាយពីការព្យួរការងារនេះ នៅថ្ងៃទី ០៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ វេលាម៉ោងប្រហែល៨:៣០នាទីព្រឹកនៅពេលដែលពួកគេធ្វើដំណើរដើម្បីចូលមកធ្វើការនៅរោងចក្រ ។
- ភាគីកម្មករបានបញ្ជាក់ថា រោងចក្រនេះធ្លាប់បានព្យួរការងារកម្មករចំនួនពីរដងហើយកាលពីលើកមុនគឺនៅថ្ងៃទី ៧-១៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ និងថ្ងៃទី ២០ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥ ដល់ ០១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ហើយការព្យួរការងារកម្មករចំនួនទាំងពីរលើកនោះគឺមានការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។ ដោយឡែក ការព្យួរការងារកាលពីថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ នេះគឺក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ទេ គឺរយះពេលជូនដំណឹងនៃការព្យួរការងារនេះ កម្មករភាគច្រើនបានទទួលដំណឹងនៅព្រឹកថ្ងៃ ដែលពួកគេចូលមកធ្វើការតែម្តង ហេតុនេះក្រុមហ៊ុនត្រូវតែទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះ ការព្យួរការងារកម្មករចំនួន២ថ្ងៃដល់កម្មករទាំងអស់ព្រោះថា ក្រុមហ៊ុនពុំបានគោរពទៅតាមគោលការណ៍ នៃការជូនដំណឹងឡើយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា នៅព្រឹកថ្ងៃទី ០៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ដែលជាថ្ងៃព្យួរការងារកម្មករនោះ ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករមួយចំនួនចូលធ្វើការដែរ តែពុំបានដឹងថាហេតុអ្វីបានជាក្រុមហ៊ុនបានព្យួរការងារកម្មករមួយចំនួនធំហើយ នៅតែមានកម្មករខ្លះអាចចូលធ្វើការ បានទៀត? ហេតុនេះហើយចំពោះការព្យួរការងារនេះពិតជាមានភាពមិនប្រក្រតីដែលមិនអាចទទួលយកបានឡើយ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា កាលពីថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ក្រុមហ៊ុនពិតជាបានព្យួរការងារកម្មករ ចំនួន៤ផ្នែក គឺផ្នែកតុកាត់ ផ្នែកដេរ ផ្នែកឃ្នាំងសំភារៈ និងផ្នែកជាង ដែលមានចំនួនកម្មករប្រមាណ ១៤០០នាក់ ដោយមូលហេតុ ក្រុមហ៊ុនជួបការលំបាកយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនូវសំភារៈ វត្ថុធាតុដើម ។ ការព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ខាងលើ គឺក្រុមហ៊ុនបានគោរពទៅតាមគោលការណ៍ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ដោយក្រុមហ៊ុនបានធ្វើដំណើរសុំព្យួរការងារកម្មករ ៤ផ្នែកនេះ ទៅប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ

- កាលពីថ្ងៃទី ០១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ហើយនៅថ្ងៃទី ០៤ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ វេលាម៉ោងប្រហែល ២ វេលាស្រ្តីការិយាល័យអធិការកិច្ច និងសន្តិសុខការងារទី២ នៃនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ បានចុះមកដល់រោងចក្រដើម្បីបើកកិច្ចប្រជុំ និងបានសាកសួរព័ត៌មាន អំពីហេតុផលនៃការសុំព្យួរការងារកម្មករទាំង៤ផ្នែកនេះ ។ ការប្រជុំពិភាក្សានេះ មានការចូលរួមពីតំណាងក្រុមហ៊ុន និងតំណាងកម្មករផងដែរ
- ដោយសារកិច្ចសន្យានេះត្រូវបានបញ្ចប់នៅម៉ោង៥:៣០នាទីល្ងាច ហើយនៅម៉ោងប្រហែល ៤:០០នាទី មន្ត្រីការិយាល័យអធិការកិច្ចបានប្រាប់មកតំណាងក្រុមហ៊ុនថា ដោយសារចុងម៉ោងទៅហើយនោះមិនអាចចេញសេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការព្យួរការងារកម្មករបានទេគឺត្រូវរងចាំរហូតដល់ព្រឹកថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ទើបអាចចេញជូនបាន ។ ហេតុនេះ ដើម្បីជូនដំណឹងជាបណ្តោះអាសន្ន ក្រុមហ៊ុនបានចាត់បុគ្គលិករដ្ឋបាលចំនួន៤នាក់ ឱ្យមកចាំនៅមាត់ទ្វារចេញរោងចក្រ ដើម្បីប្រាប់ដំណឹងពីការព្យួរការងារនៅថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ដោយផ្ទាល់មាត់ ។
 - ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា បុគ្គលិករដ្ឋបាល បានជូនដំណឹងផ្ទាល់មាត់នេះ ដល់កម្មករបានចំនួនយ៉ាងច្រើន គឺមានតែប្រហែលចំនួន ៥០ ទៅ ៦០នាក់ប៉ុណ្ណោះដែលបានចេញពីរោងចក្រផុត
 - នៅព្រឹកថ្ងៃទី ០៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ម៉ោង ៨:១៥នាទីទើបក្រុមហ៊ុនបានទទួលលិខិតយល់ព្រមលើការព្យួរការងារកម្មករទាំង៤ផ្នែកពីក្រសួង ហើយក្រុមហ៊ុនក៏បានបិទផ្សាយនៅពេលនោះដែរ ។ នៅព្រឹកថ្ងៃទី ០៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនបានមកឈរនៅមុខរោងចក្រ ដោយអះអាងថា ខ្លួនពុំបានដឹងពីការជូនដំណឹងផ្ទាល់មាត់ពីល្ងាចទេ ហេតុនេះក្រុមហ៊ុននៅតែមានការមន្ទិលសង្ស័យថាមានតំណាងសហជីព បានដើរបញ្ចុះបញ្ចូលកម្មករទាំងនោះឱ្យមកតវ៉ាចំពោះការព្យួរការងារនេះ ព្រោះថានៅពេលល្ងាចបុគ្គលិករដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន បានប្រាប់ដំណឹងនេះដល់កម្មករភាគច្រើនអស់ហើយ និងព្រមទាំងបានប្រាប់ដល់អ្នកបើកបររថយន្តដឹកកម្មករទាំងអស់រួចរាល់ហើយដែរពីការព្យួរការងារកម្មករនេះ
 - ភាគីក្រុមហ៊ុនបានទទួលស្គាល់ថានៅថ្ងៃទី ៥-៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ក្រុមហ៊ុនពិតជាបានហៅកម្មករចំនួនសរុប១២៧នាក់ នៅផ្នែក **Finishing** ដើម្បីជួយការងារមួយចំនួនដែលបន្ទាន់ត្រូវនាំចេញ
 - ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងយ៉ាងច្បាស់ថា ការព្យួរការងារនេះក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការជូនដំណឹង និងសុំទៅក្រសួងត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធី ហើយចំពោះការយឺតយ៉ាវបន្តិចបន្តួចនេះគឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រសួង ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

យោងតាមមាត្រា ៧១ វាក្យខ័ណ្ឌទី១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ចែងថា ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ។ និយោជក នឹងអាចបញ្ចប់ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារបាន លុះត្រាណាតែបុព្វហេតុទាំងឡាយនៃការព្យួរកិច្ចសន្យានេះបានផុតរលត់ ហើយលុះត្រាណាតែនិយោជកបានឱ្យដំណឹងមុនតាមច្បាប់ទៀតផង ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ ហ្គាមិន ពិតជាបានព្យួរការងារកម្មករ ចំនួន ៤ ផ្នែក គឺផ្នែកតុកាត់ ផ្នែកដេរ ផ្នែកឃ្នាំងសំភារៈ និងផ្នែកជាន ដែលមានចំនួនកម្មករប្រមាណ ១៤០០នាក់មែន គឺនៅថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ដោយមូលហេតុ ក្រុមហ៊ុនជួបការលំបាកយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនូវសំភារៈ វត្ថុធាតុដើម ។ ដូច្នេះក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវរកអោយឃើញថា តើនីតិវិធីនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា៧១ វាក្យខ័ណ្ឌទី១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែរឬទេ? នៅថ្ងៃទី ០១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើសំណើ សុំព្យួរការងារកម្មករ ៤ផ្នែកនេះ ទៅប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ។ បន្ទាប់មក នៅថ្ងៃទី ០៤ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ វេលាម៉ោងប្រហែល ២:០០លស្បែក មន្ត្រីការិយាល័យអធិការកិច្ច និងសន្តិសុខការងារទី២ នៃនាយក ដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចុះមកដល់ទីតាំងរោងចក្រ ដើម្បីបើកកិច្ច ប្រជុំ និងបានសាកសួរព័ត៌មានអំពីហេតុផលនៃការសុំព្យួរការងារកម្មករទាំង ៤ផ្នែកនេះ (ក្នុងពេលប្រជុំពិភាក្សា នេះមានការចូលរួមពីតំណាងក្រុមហ៊ុន និងតំណាងកម្មករផងដែរ) ។ ក្រោយពីបានសាកសួរព័ត៌មាននៅក្នុងកិច្ចប្រជុំ រួចមកមន្ត្រីការិយាល័យអធិការកិច្ច និងសន្តិសុខការងារទី២នៃនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារបានឯកភាពអនុញ្ញាត អោយក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារកម្មករទាំង៤ផ្នែកនេះ បានន័យថាមន្ត្រីការិយាល័យអធិការកិច្ចទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុន ពិតជាបានជួបការលំបាកយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនូវសំភារៈ វត្ថុធាតុដើមមែន ។ ប៉ុន្តែដោយសារកិច្ចប្រជុំនេះមានរយៈពេលយូរ ទើបបានបញ្ចប់នៅម៉ោង ៥:៣០នាទីល្ងាច ហើយនៅម៉ោងប្រហែល ៤:០០នាទី មន្ត្រីការិយាល័យអធិការកិច្ចបាន ប្រាប់ក្រុមហ៊ុនថាដោយសារចុងម៉ោងទៅហើយនោះមិនអាចចេញសេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការព្យួរការងារកម្មករបាន ទេ គឺត្រូវរងចាំរហូតដល់ព្រឹកថ្ងៃទី ០៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ទើបអាចចេញជូនបាន ។

ដើម្បីជូនដំណឹងជាបណ្តោះអាសន្ន ក្រុមហ៊ុនបានចាត់បុគ្គលិករដ្ឋបាល ចំនួន៤នាក់ ឱ្យមកចាំនៅមាត់ ទ្វារចេញរោងចក្រដើម្បីប្រាប់ដំណឹងពីការព្យួរការងារនៅថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ដោយផ្ទាល់មាត់ នៅម៉ោង ៤:០០នាទីល្ងាចទៅដល់កម្មករទាំងអស់ និងអ្នកបើកបររថយន្តដឹកកម្មករទាំងអស់ផងដែរ ។ មានតែកម្មករប្រមាណពី៥០នាក់ ទៅ ៦០នាក់ប៉ុណ្ណោះដែលបានចេញផុតពីរោងចក្រ ។ ដោយឡែកភាគីកម្មករ អះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងនៃការព្យួរការងារផ្ទាល់មាត់នេះ នៅវេលាម៉ោង៤:៣០នាទីល្ងាច ហើយមាន កម្មករភាគតិចប៉ុណ្ណោះដែលនៅក្នុងរោងចក្របានទទួលដំណឹងនេះ ព្រោះម៉ោងធ្វើការជាធម្មតាដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យ កម្មករចេញទៅផ្ទះ គឺវេលាម៉ោង៤:០០ល្ងាច ។ ប៉ុន្តែការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករមិនមែនលិខិតផ្លូវការណាមួយ បញ្ជាក់ចំនួនកម្មករប៉ុន្មាននាក់នៅក្នុងចក្រ និងប៉ុន្មាននាក់បានចេញពីរោងចក្រផុតនោះទេ ។ នៅព្រឹកថ្ងៃទី ០៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ម៉ោង ៨:១៥ នាទី ទើបក្រុមហ៊ុនបានទទួលលិខិតយល់ព្រមលើការព្យួរការងារកម្មករ ទាំង៤ផ្នែកពីក្រសួង ហើយក្រុមហ៊ុនក៏បាន បិទផ្សាយនៅពេលនោះដែរ ។

ដោយឡែកភាគីកម្មករនិយោជិត បានអះអាងថា ការព្យួរការងារកាលពីថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥នេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ទេ គឺរយៈពេលជូនដំណឹងនៃការព្យួរការងារនេះ

កម្មករភាគច្រើនបានទទួលដំណឹងនៅព្រឹកថ្ងៃដែលពួកគេចូលមកធ្វើការតែម្តង ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតគ្រាន់តែ
អះអាងនៅពេលសវនាការតែមិនមានភស្តុតាងឬឯកសារផ្លូវការណាមួយសំរាប់ដោះជាបន្ទុកនេះឡើយ ។

សរុបសេចក្តីទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់និយោជកនៅថ្ងៃ
ទី០៥ និងទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ពិតជាត្រឹមត្រូវ ពីព្រោះនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារបានអនុញ្ញាតឱ្យក្រុម
ហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាតាមរយៈលិខិតលេខ ៩១៧ក.ក.ប.វ/អក. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះការយឺតយ៉ាវបន្តិចបន្តួច ក្នុងកំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹង
ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារខាងលើ ពីថ្ងៃទី ០៤ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ វេលាម៉ោង ៥:៣០នាទីល្ងាច ដល់ ថ្ងៃទី
០៥ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០០៥ វេលាម៉ោង ០៨:៣០នាទីព្រឹក គឺជាកំហុសបច្ចេកទេសរបស់ក្រសួង ហេតុនេះការព្យួរ
កិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនខាងលើ គឺធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវ តាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ
ឆ្នាំ១៩៩៧ ក៏មិនមានមាត្រាណាមួយដែលចែងអំពីការ តម្រូវឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតនៅ
ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃ ឬម៉ោងនោះទេ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា នៅក្នុងលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យ
ព្យួរការងាររបស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ បានស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនបិទផ្សាយនូវលិខិតនេះ ឱ្យកម្មករនិយោជិតដឹង
គ្រប់គ្នា ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីការព្យួរកិច្ច
សន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន គឺនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនទទួលបានលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុន
ត្រូវបិទផ្សាយភ្លាម ឬក៏ឱ្យបានឆាប់តាមការដែលអាចធ្វើទៅបាន ។ នៅក្នុងរឿងក្តីនេះ លិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរ
កិច្ចសន្យាការងារមកដល់ក្រុមហ៊ុននៅវេលាម៉ោង ៨:៣០នាទី ថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កាតព្វកិច្ចបិទផ្សាយជូនដំណឹងរបស់និយោជក បានអនុវត្តរួចហើយ ពីព្រោះ ក្រោយ
ពីបានទទួលលិខិតភ្លាម និយោជកបានបិទផ្សាយពីលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារភ្លាម ។

នៅពេលដែលការព្យួរការងារដោយភាគី ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្ត និងគោរពតាមនីតិវិធីច្បាប់ត្រឹមត្រូវហើយ
នោះ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបដិសេធរបស់ក្រុមហ៊ុន អូ សេ អង់ មិនព្រមផ្តល់ប្រាក់
ឈ្នួលដល់កម្មករចំពោះការព្យួរការងារ កាលពីថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ នោះគឺជាការត្រឹមត្រូវ
និងសមហេតុសមផល ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និង ហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

បង្គាប់

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំពោះការព្យួរការងារកម្មករ
កាលពីថ្ងៃទី ០៥-០៦ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

ភាគីទាំងពីរបានសម្រេចក្នុងសវនាការថា៖ សេចក្តីបង្គាប់នេះមិនជាប់កាតព្វកិច្ចលើភាគីភ្លាមទេ

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេល នេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **កេវី ថាច**

ហត្ថលេខា៖-----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ពេរ**

ហត្ថលេខា៖-----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនយា**

ហត្ថលេខា៖-----