ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៦៤/០៩ - ស៊ុណ្ណូមេក ២

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **កៅ ថាច**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អន ណាន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ស៊ុណ្ណូម៉េក អ៊ិនធើណេសិនណល (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិលេខ២ ឃុំស្វាយរលំ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦២៦ ៨៦៨ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១-	លោក ហំ ភា	មេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ
២-	លោក រឹម វីរៈ	ជំនួយការមេធាវី

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា**

សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃរោងចក្រ ស៊ុណ្ណូម៉េក ទី២

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៦ សេ ផ្លូវ៤៧៦ សង្កាត់ទួលទំពូង ១ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៨៨ ៦២៣ លេខទូរសារ : គ្មាន

/ក

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក ឯក សុភក្តិ អគ្គលេខាធិការ ស៊ីខៅខូ

២- លោកស្រី មាស វណ្ណី មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅខូ

៣- លោក អែម សុភ័ក្រ មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅខូ

៤- លោក ណី ប៊ុនធឿន ប្រធានសហជីព ស៊ីខៅខូ ប្រចាំរោងចក្រ ស៊ីណូម៉េក ២

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកប្រធានសហជីពលោក ណី ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ចាប់ពីពេលព្យួរការងាររហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ព្រោះករណីនេះ ជាវិវាទបុគ្គល ព្រមទាំងកិច្ចសន្យាការងាររវាងលោក និង ក្រុមហ៊ុនដល់កាលកំណត់ ។

២- ពេលកម្មករលាឈប់ពីការងារ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ជូនកម្មករតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអនុញ្ញាតិឱ្យពួកគេបានឈប់សំរាកតាមការស្នើសុំ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនអាចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមច្បាប់ជូនកម្មករបាន ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនឯកភាពតាមកាករស្នើសុំលាឈប់ពីការងារ (កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថេរវេលា) ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១៧១/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ២០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាលបានទទួលបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាលបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ លើវិវាទការងាររួមចំនួន០៥ចំណុច ហើយបានទទួលលទ្ធផលសះជាលើការទាមទារចំនួន០៣ចំណុច និងមិនសះជាចំនួន០២ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០២ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន០២ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី) ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន០២ចំណុចនេះ ហើយជាលទ្ធផលភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចសុំដកការទាមទារនៃចំណុចវិវាទទី២ចេញ ។ ហេតុនេះហើយ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើចំណុចទាមទារលើចំណុចវិវាទទី១ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងហេតុផលដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ជូនលោកមេធាវី ហំ ភា ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- លិខិតជូនដំណឹងរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ជម្រាបមក ឈ្មោះ ណើ ប៊ុនធឿន ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៣- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៤- លិខិតព្យួរការងាររបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ជម្រាបមក ឈ្មោះ ណើ ប៊ុនធឿន ស្តីពីការព្យួរ

ការងារ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៥- កិច្ចសន្យារបស់ឈ្មោះ ណើ ប៊ុនធឿន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៦- កិច្ចសន្យារបស់ឈ្មោះ ណើ ប៊ុនធឿន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ។

៧- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ ៨៦៤/០៤ ពណ.នគក.បព ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៤។

៨- កំណត់ហេតុស្តីពីកម្មករមកតំរាមតំហែងសន្តិសុខ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៩- កំណត់ហេតុស្តីពីការប្រជុំដោះស្រាយបញ្ហាតំរាមសន្តិសុខ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១០- លិខិតរបស់អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ លេខ ៣៨៤ ក.ប/អ.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ ជម្រាបមក ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ស្តីពីករណីវិវាទបុគ្គលនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ខេត្តកណ្តាល ។

១១- ដីការសម្រេចរក្សាការពាររបស់សាលាដំបូងខេត្តកណ្តាល លេខ ០៥ ដកសរកព ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១២- សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ៥៥/០៨ និង ៥៧/០៨-ស៊ីណូមេក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១៣- កិច្ចសន្យាការងាររវាងឈ្មោះ ណើ ប៊ុនធឿន និងក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៨។

១៤- កិច្ចសន្យាការងាររវាងឈ្មោះ ណើ ប៊ុនធឿន និងក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៧ ។

១៥- កិច្ចសន្យាការងាររវាងឈ្មោះ ណើ ប៊ុនធឿន និងក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៧ ។

១៦- កិច្ចសន្យាការងាររវាងឈ្មោះ ណើ ប៊ុនធឿន និងក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៧ ។

១៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ចុះបញ្ជិកាលេខ ១៨៧ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧ ។

១៨- ប្រតិវេទន៍អំពីស្ថានភាពសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម នាមករណ៍ក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ប្រចាំឆ្នាំ២០០៨ ។

១៩- លិខិតលេខ ១០៥-០៨ ស.ប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីសំណើសុំជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ២ ។

២០- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨។

២១- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- សារណាសង្ខេបលើសំណុំរឿងនៅរោងចក្រ ស៊ីណូមេក ២ លេខ ០៤៨/០៩ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ០១៦/០៩ ស.ប.ក.ក គោរពជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការពិនិត្យមើលសំណុំរឿងវិវាទរួម រវាងរោងចក្រ ស៊ីណូមេក ២ និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ស៊ីណូមេក ២ ដែលលោក ទៀង សារ៉េត ផ្សះផ្សាហើយមិនបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ០១៧/០៩ ស.ប.ក.ក គោរពជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីៈ ស្តីពីការពិនិត្យមើលសំណុំរឿងវិវាទរួម រវាងរោងចក្រ ស៊ីណូមេក ២ និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ស៊ីណូមេក ២ ដែលលោក ទៀង សារ៉េត ផ្សះផ្សាហើយមិនបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤- លិខិតរបស់អគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ លេខ ៣៤៤ ក.ប/អ.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ជម្រាបមក លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ស្តីពីករណីវិវាទបុគ្គលនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ខេត្តកណ្តាល ។

៥- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០០៣/០៨/ស.ប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីសំណើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក បន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ណី ប៊ុនធឿន ជាប្រធានសហជីព ។

៦- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០០៤/០៨.០៧/ស.ប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីសំណើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក បន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ណី ប៊ុនធឿន ជាប្រធានសហជីព ។

៧- លិខិតជូនដំណឹងរបស់នាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ស៊ីណូមេក អន្តរជាតិ ជម្រាបមក លោក ណី ប៊ុនធឿន

ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៨- លិខិតព្យួរការងាររបស់នាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ស៊ីណូមេក អន្តរជាតិ ជម្រាបមក លោក ណើ ប៊ុនធឿន ស្តីពីការព្យួរការងារ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៩- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១០- កិច្ចសន្យារបស់លោក ណើ ប៊ុនធឿន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១១- កិច្ចសន្យារបស់លោក ណើ ប៊ុនធឿន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨ ។

១២- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក ជាមួយនឹងសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក អន្តរជាតិ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨

១៣- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០០៤/០៨.០៧/ស.ប.ក.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ ស្តីពីសំណើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក បន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ណើ ប៊ុនធឿន ជាប្រធានសហជីព។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ២ លេខ ១៧២/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក ២ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣២៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣២៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ស៊ីណូមេក មានទីតាំងនៅក្នុងភូមិលេខ ២ ឃុំស្វាយរលំ ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះតំណាងដោយសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ដែលកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទនេះមានចំនួនប្រហែល ៧៥០ នាក់ ។

ចំណុចវិវាទ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណើ ប៊ុនធឿន ដែលជាប្រធានសហជីពឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ចាប់ពីពេលព្យួរការងារដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណើ ប៊ុនធឿន ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកលោក ណើ ប៊ុនធឿន ឱ្យចូលធ្វើការវិញទេ ព្រោះ កិច្ចសន្យារបស់លោក ណើ ប៊ុនធឿន ត្រូវបានបញ្ចប់ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា :
    - ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្លាប់បានចេញសេចក្តីបង្គាប់ (ដោះស្រាយ) នៅចំណុចវិវាទនេះម្តងរួចមកហើយគឺនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៥ និង ៥៧/០៨ នៅថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ។
    - ចំណុចវិវាទនេះ មិនមែនជាចំណុចវិវាទការងាររួមទេ វាជាវិវាទការងារបុគ្គល ហើយជាទូទៅក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិត ។
    - ក្រុមហ៊ុនបានទទួលលិខិតមួយដែលចេញដោយអគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ដោយលើកឡើងថា ករណីវិវាទនេះជាវិវាទបុគ្គល ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ជូនលោក ណើ ប៊ុនធឿន ដែលជាអនុប្រធានសហជីព និងបច្ចុប្បន្នជាប្រធានសហជីពនោះ ដោយសារការរើសអើងសហជីព ព្រោះពេល ដែលក្រុមហ៊ុនបានដឹងថា លោក ណើ ប៊ុនធឿន បានជាប់ជាអនុប្រធានសហជីពមក ក្រុមហ៊ុនបានចេញលិខិតមួយ ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះជូនលោក ណើ ប៊ុនធឿន បន្តទៀតទេ ។
- ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត បានឯកភាពទាំងអស់គ្នាថា អង្គហេតុនៅក្នុងចំណុចវិវាទនៃសំណុំរឿងនេះ គឺដូចគ្នាទៅនឹងអង្គហេតុនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនលេខ ៥៥ និង ៥៧/០៨ ។ ប៉ុន្តែអង្គហេតុថ្មីបន្ថែមនៅពេលនេះ គឺ :
    - នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនផ្ញើរលិខិតទៅប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ដើម្បីឱ្យសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ណើ ប៊ុនធឿន នេះ មកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ គឺប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពុំបានឆ្លើយតបពីសេចក្តីសម្រេច

ពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះទេ។

- ក្រោយពេលដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានទទួលលិខិតពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនេះមក ក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានធ្វើបណ្តឹងឧបាស្រ័យទៅក្រសួងបន្តទៀតដែរ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានទទួលលិខិតមួយដែលចេញដោយអគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ដោយលើកឡើងថា ករណីវិវាទនេះជាវិវាទបុគ្គល។

- ដីការសម្រេចរក្សាការពារដែលចេញដោយតុលាការខេត្តកណ្តាល ដែលបញ្ជាឱ្យកម្មករទាំងអស់ចូលធ្វើការវិញលើកលែងតែ លោក ណើ ប៊ុនធឿន ដែលត្រូវបានផុតរលត់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយរោងចក្ររហូតរង់ចាំសាលាដំបូងខេត្តកណ្តាលសម្រេចអង្គសេចក្តីចប់ជាស្ថាពរសិន។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកដាក់លិខិត ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយបណ្តឹងនៅតុលាការនៅថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយធ្វើការជំទាស់នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។ ប៉ុន្តែភាគីមិនបានដាក់ឯកសារមកតាមកាលបរិច្ឆេទរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៥ និង ៥៧/០៨ រួចមក ក្រុមហ៊ុនក៏បានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយលោក ណើ ប៊ុនធឿន រហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ។
- ចំពោះអង្គហេតុនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៥ និង ៥៧/០៨ :

លោក ណើ ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនចាប់តាំងពីថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧។ លោកត្រូវបានក្រុមហ៊ុនជួលឱ្យធ្វើការតាមរយៈកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់។ លោកធ្វើការនៅផ្នែកតុកាត់ ហើយទទួលបានប្រាក់ខែគោល ៦៥ ដុល្លារអាមេរិក និងបើកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំខែបានចំនួន ៩០ដុល្លារអាមេរិក។ លោកបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយក្រុមហ៊ុនចំនួន៤ដង ដែលក្នុងមួយដង១មានថិរវេលា ៣ខែតាមថិរវេលាដូចខាងក្រោម:

- កិច្ចសន្យាលើកទី១ មានថិរវេលា៣ខែចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧។
- កិច្ចសន្យាលើកទី២ មានថិរវេលា៣ខែចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧។
- កិច្ចសន្យាលើកទី៣ មានថិរវេលា៣ខែចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨។
- កិច្ចសន្យាលើកទី៤ មានថិរវេលា៣ខែចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨។

- នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ លោកត្រូវបានជាប់ឆ្នោតជាអនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ ស៊ីណូមេក ។
- នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងទៅលោក ណើ ប៊ុនធឿន ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ មូលហេតុកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់នឹងត្រូវផុតរលត់នៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- នៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងទៅលោក ណើ ប៊ុនធឿន ម្តងទៀត ស្តីពីការព្យួរការងារមួយរយៈ រង់ចាំការសម្រេចរបស់អធិការការងារ ។ មកដល់ថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ មិនមានលិខិតឆ្លើយតបរបស់អធិការការងារនោះទេ ។
- កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្មនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយទាមទារឱ្យលោក ណើ ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការវិញ ។
- នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់កូដកម្ម ។ ហើយនៅថ្ងៃដដែលនោះ ក្រុមហ៊ុនបានយកលោក ណើ ប៊ុនធឿន ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ដោយគោរពតាមបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។
- ទាក់ទងនឹងការសម្រេចចិត្តមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះ ក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា នេះជាសិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការសម្រេចបន្ត ឬមិនបន្ត ដោយសារកិច្ចសន្យាដល់ពេលផុតរលត់ ។ ហើយម្យ៉ាងវិញទៀត លោក ណើ ប៊ុនធឿន ក៏ធ្លាប់មានកំហុសចំនួន៣ដង ក្រុមហ៊ុនបានព្រមាន២ដង ហើយម្តងទៀតគ្រាន់តែធ្វើកំណត់ហេតុទេ ។
- លោក ណើ ប៊ុនធឿន ទទួលស្គាល់ថា មានកំហុស២ដងមែន តែលើកទី៣គាត់មិនបានធ្វើខុសទេ ហេតុនេះហើយគាត់មិនផ្តិតមេដៃទទួលស្គាល់ទេ ។
- សហជីពបានស្នើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណើ ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាតួនាទី និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់លោក ណើ ប៊ុនធឿន ឱ្យនៅដដែល ដោយសារលោក ណើ ប៊ុនធឿន ជាអនុប្រធានសហជីព ហើយធ្លាប់ចេញមុខដោះស្រាយបញ្ហារបស់កម្មករ ចាប់តាំងពីគាត់ជាប់ជាអនុប្រធានសហជីពមក ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណើ ប៊ុនធឿន ដែលជាប្រធានសហជីពឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ចាប់ពីពេលព្យួរការងារដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា

កណ្តាលមានយុត្តាធិការលើវិវាទនេះដែរ ឬទេ?

ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទការងាររួម ឬទេ មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូច្នេះជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់នោះទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿង*លេខ ១០/០៣-ប្បាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០២/០៤- សណ្ឋាគារកាំបូឌីយ៉ាណា, លេខ ៤១/០៤-មីកាសា, និងលេខ ០៧/០៥-កូកា កូឡា*)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មត់ថា រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារគឺជាវិវាទការងាររួម លើកលែងតែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ នៅក្នុងពេលធ្វើសវនាការថា ជាវិវាទបុគ្គល។ ដោយសារតែភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្មត់នេះ ដូចនេះនិយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿង*លេខ ៤៥/០៧ - វីល សិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤*)។

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ និយោជកបានលើកឡើងថា ករណីវិវាទនេះជាវិវាទបុគ្គល ហើយបានផ្តល់ភស្តុតាង ដែលជាលិខិតមួយដែលចេញដោយអគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ដោយលើកឡើងថា ករណីវិវាទនេះជាវិវាទបុគ្គល ហើយណែនាំឱ្យមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ឱ្យដោះស្រាយករណីនេះតាមវិវាទបុគ្គល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាលើការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកនេះ ដោយការវិភាគលើច្បាប់ និង ភស្តុតាង ដែលក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងដូចតទៅ:

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទ ដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។*"

នៅក្នុងនៃសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៧-វិល សិន ចំណុចវិវាទទី ៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយពីវិវាទការងាររួមត្រូវគោរពលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងគឺ :

ក- ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់

ខ- បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនិងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

គ- វិវាទនេះអាចបណ្តាលអាចឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។

ផ្អែកលើមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ ដើម្បីអាចនិយាយបានថា វិវាទមួយជាវិវាទរួម ត្រូវបំពេញជាចាំបាច់តាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនៃវិវាទការងាររួម ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៣០២។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនៃវិវាទនេះត្រូវបានតំណាងដោយសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ហើយដែលមានការគាំទ្រដោយកម្មករនិយោជិតចំនួនមួយក្រុម (**លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ**) ។ បញ្ហានៃចំណុចវិវាទបានប៉ះពាល់ទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ គឺទាក់ទងនឹងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករឈ្មោះ ណើ ប៊ុនធឿន (**លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញ**) ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ យោងតាមអង្គហេតុនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៥ និង ៥៧/០៨ បានបង្ហាញថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតដឹងថា ក្រុមហ៊ុននឹងមិនធ្វើការបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូនលោក ណើ ប៊ុនធឿន បន្តទៀតនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ បានធ្វើកូដកម្មគាំទ្រ ដោយទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យារបស់គាត់តទៅទៀត។ ហេតុនេះ វិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល (**លក្ខខណ្ឌទី៣ ត្រូវបានបំពេញ**) ។

ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងពីលិខិតរបស់អគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ដោយលើកឡើងថា ករណីវិវាទនេះជាវិវាទបុគ្គល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លិខិតនេះពិតជាលិខិត ដែលចេញដោយអគ្គនាយកនៃនាយកដ្ឋានការងារមែន ហើយជាលិខិតដែលអគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារផ្ញើជូនលោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ដែលបញ្ជាក់ឱ្យលោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ដោះស្រាយវិវាទការងារទាក់ទងនឹងលោក ណើ ប៊ុនធឿន នេះ តាមនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល។

យោងតាមប្រការ ១១ កថាខណ្ឌទី ១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះនៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា " *សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបំពេញមុខងារដោយឯករាជ្យទាំងស្រុង និងនៅក្នុងវង្វង់នៃអំណាចរបស់ខ្លួន...។ គ្មានបុគ្គលណាត្រូវផ្តល់ការណែនាំដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬដល់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាក់ទងទៅនឹងការដោះស្រាយវិវាទឡើយ* "។

មាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌ ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " *ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តន៍បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញាណាមួយ* " ។

ផ្អែកតាមប្រការ ១១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លិខិតដែលចេញដោយនាយកដ្ឋានការងារ នេះជាផ្នែកមួយនៃភស្តុតាង ដែលបានផ្តល់ដោយភាគីនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនមែនជាច្បាប់ ឬលិខិតដែលមានលក្ខណៈបង្ខំតាមផ្លូវច្បាប់ ដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែគោរពតាមនោះឡើយ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អគ្គនាយកនៃនាយកដ្ឋានការងារចេញលិខិតនេះគឺក្នុងគោលបំណងផ្ញើរជូនទៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា

ជីវៈខេត្តកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើវិវាទការងារតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនមែនជាលិខិតដែលផ្តល់ការបំភ្លឺ ឬណែនាំដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលថា វិវាទរបស់លោក ណើ ប៊ុនធឿន មិនមែនជាវិវាទរួមនោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានបញ្ជូនរបាយការណ៍ ស្តីអំពីការមិនសះជានៃវិវាទការងាររួមលេខ ១៧១/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ (សំណុំរឿងលេខ ៦៤/០៩) នេះមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់និយោជកមិនមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ ដែលអាចបដិសេធការសន្និដ្ឋានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តាមរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងថា ជាវិវាទរួមនោះឡើយ។ ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ គឺ ជាវិវាទការងាររួម ។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ចំណុចវិវាទនេះធ្លាប់នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលម្តងរួចមកហើយ នៅក្នុងសំណុំរឿង ៥៥ និង ៥៧/០៨- ស៊ីណូមេក ចំណុចវិវាទទី១ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក លោក ណើ ប៊ុនធឿន ជាអនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ស៊ីណូមេក ចូលធ្វើការវិញ ដោយលើកសំអាងថា ការបញ្ឈប់លោក ណើ ប៊ុនធឿន មិនទាន់កើតឡើងទេ ហើយវាជាវិវាទពីសិទ្ធិទៅថ្ងៃអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោមៈ

ផ្អែកតាមគោលការណ៍ " *អាជ្ញាអស់ជំនុំ (Res Judicata)* " គឺជាគោលការណ៍ផ្លូវច្បាប់ ដែលសំណុំរឿងមួយ ត្រូវបាននាំមកដោយភាគីវិវាទដដែល ទៅលើចំណុចវិវាទដដែល មកកាន់យុត្តាធិការដដែល ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីសម្រេចលើចំណុចវិវាទនោះរួចហើយ យុត្តាធិការដដែលនោះ មិនអាចលើកយកវិវាទនេះមកសម្រេចម្តងទៀតបានទេ ។

ផ្អែកតាមគោលការណ៍នេះ ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចលើចំណុចវិវាទមួយរួចហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការពិចារណាថា តើត្រូវលើកយកចំណុចវិវាទនោះមកសម្រេចសារជាថ្មីឡើងវិញ ឬទេ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០/០៦ ណេតហ្គេអឹធី, លេខ ២៤/០៦ ហួរធ្យូន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១០៦/០៦- ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៤៥/០៧- វិល សិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១៤/០៨-ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*) ។

ទាក់ទងនឹងគោលការណ៍ " *អាជ្ញាអស់ជំនុំ (Res Judicata)* " នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៥៣/០៨-ហៃតិចប្លាមិន បានពន្យល់ថា ក្នុងសំណុំរឿងមុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីដែលវិវាទដែលនាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះ បានបំពេញលក្ខខណ្ឌចំនួន៣ ដូចជា (១) ភាគីដដែល, (២) ចំណុចវិវាទដដែល, និង (៣) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់។

ដើម្បីជៀសវាងមិនឱ្យមានលទ្ធផលផ្ទុយគ្នាចំពោះដំណោះស្រាយវិវាទដដែល និងដើម្បីឱ្យការដោះស្រាយវិវាទ ត្រូវបានបញ្ចប់ដោយមានសេចក្តីសម្រេចមួយជាចុងក្រោយ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងគោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (*Res Judicata*)" នេះដែរ ។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ចំណុចនៃការទាមទារនេះបានបំពេញតែលក្ខខណ្ឌទី(១) ភាគីដដែល និងលក្ខខណ្ឌទី(២) ចំណុចវិវាទដដែលប៉ុណ្ណោះ ។ ចំណែកឯលក្ខខណ្ឌទី៣ មិនបានបំពេញទេ ពីព្រោះនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៨ និង ៩៧/០៨-ស៊ីណូមេក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានសម្រេចលើអង្គសេចក្តីទេ ដោយសារការបញ្ឈប់លោក ណី ប៊ុនធឿន មិនទាន់កើតឡើងទេ ហើយវាជាវិវាទពីសិទ្ធិទៅថ្ងៃអនាគត ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (*Res judicata*)" មិនអនុវត្តន៍ចំពោះករណីនេះទេ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើការទាមទារនេះ ដូចតទៅ :

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើ ហើយតាមរយៈសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៨ និង ៩៧/០៨-ស៊ីណូមេក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនទាន់ពិចារណាទៅលើអង្គសេចក្តីនៃវិវាទនៅឡើយទេ ពោលគឺការសម្រេចពេលនោះដោយផ្អែកលើថា កម្មករនិយោជិតមិនទាន់ត្រូវបានបញ្ឈប់ មានន័យថា វិវាទនេះ មិនគោរពលក្ខខណ្ឌនៃគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំទេ ។ បន្ថែមពីលើនេះទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាននូវអង្គហេតុថ្មីដែលកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ណី ប៊ុនធឿន នោះត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ហើយ ។ ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិសម្រេច និងពិនិត្យលើសំណុំរឿងនេះសារជាថ្មីបាន ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរឯកភាពថា អង្គហេតុនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់និយោជកនេះ គឺដូចគ្នាទៅអង្គហេតុនឹងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៨ និង ៩៧/០៨-ស៊ីណូមេក ហើយបន្ថែមនូវចំណុចមួយចំនួន ដែលបានពិភាក្សានៅក្នុងសវនាការ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាដោយផ្អែកលើអង្គហេតុ ដែលបានព្រមព្រៀង និងរកឃើញ ។

<u>ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់ ឬទេនៅពេលដល់កាលបរិច្ឆេទ?</u>

មាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់ ។.......*"

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០០/០៧-ហ្វូយៀ ខេមបូឌា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រានេះថា "*ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់ ។ មានន័យថា កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានផុត*

រលត់ ។ ដូច្នេះ មិនមែនភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង ។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិ ហើយការសម្រេចចិត្តបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីទៀត ឬមិនបន្តនោះ ជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា ព្រោះកិច្ចសន្យា គឺជាការព្រមព្រៀងរវាងភាគី ដែលមិនមានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង។ ហេតុនេះ ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនៅពេលកិច្ចសន្យានោះដល់ថិរវេលាកំណត់ លើកលែងតែ និយោជកយកមូលហេតុនៃការរើសអើង ធ្វើជាមូលដ្ឋាននៃការសម្រេចចិត្តក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យា។

ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរឿងនេះបានលើកឡើងថា បន្ទាប់ពីខ្លួនត្រូវបានបោះឆ្នោតធ្វើជាអនុប្រធានសហជីពហើយ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ខ្លួនតែម្តង។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា " *ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីដែលធ្វើការចោទប្រកាន់មានបន្ទុកភស្តុតាងក្នុងការបង្ហាញមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីគាំទ្រការចោទប្រកាន់ទាំងនេះ។* " *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១២/០៦-រីវើរ៉ិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០១/០៧-ស៊ុខព្រីម, លេខ ១២៣/០៧-អ៊ី ប្លាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១)* ។

ជាទូទៅ ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ពន្ធ័ទៅនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរឬទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *១៧/០៧- ឆាមថិចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១ និងលេខ ១៤១/០៨- ប៊ួមថេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤)* ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺយល់ស្របនឹងការបកស្រាយខាងលើ។ តាមអង្គហេតុខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញពីព្រឹត្តការណ៍ដែលអាចទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នោះទេ ដូចជាមានការមិនពេញចិត្តជាក់ស្តែងណាមួយពីភាគីនិយោជកនៅក្នុងសកម្មភាពសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកបានយកមូលហេតុនៃកំហុសមកធ្វើជាមូលដ្ឋាននៅក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ក៏មិនមានភាពជាក់លាក់ដែរ ពោលគឺ ភាគីនិយោជកមិនបានបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ថា តើកំហុសដែលកម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តនោះជាកំហុសអ្វី ហើយតើវាប៉ះពាល់អ្វីខ្លះទៅនឹងគុណភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ មួយវិញទៀត ក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានផលវិបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចណាមួយដែលត្រូវកាត់បន្ថយបុគ្គលិកដែរ។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ ការខុសឆ្គងរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើជាមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអាចឱ្យសន្និដ្ឋានថា មានការរើសអើងសហជីព ទៅលើការមិនបន្ត

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលតែងតែបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីគ្មានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៧៤/០៧-កូបល អាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៩៤/០៧-ហ្វូរចូន ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ និង ៨ និងលេខ ១០៨/០៨-ហ៊ូ ហ្គេ ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤)* ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនមានមូលដ្ឋានក្នុងការពិចារណាការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។

សរុបសេចក្ដីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណើ ប៊ុនធឿន ដែលជាអនុប្រធានសហជីព ហើយបច្ចុប្បន្នជាប្រធានសហជីព ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗចាប់ពីពេលព្យួរការងារដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសំរេចដូចតទៅនេះ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទ : បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណើ ប៊ុនធឿន ដែលជាប្រធានសហជីពឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗចាប់ពីពេលព្យួរការងារដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

ប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : សេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្ដីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **កៅ ថាច**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អេន ណាន**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្ល:**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងចំណុចវិវាទទី១
របស់
អាជ្ញាកណ្តាល អន ណាន

យោងតាមប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អន ណាន** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ នៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណ្ហូមេក ២ ដែល ភាគីកម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកអនុប្រធានសហជីព លោក ណី ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ចាប់ពីពេលព្យួរការងាររហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ដូចតទៅ :

ចំពោះចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ខ្ញុំមិនយល់ស្របចំពោះការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀត ដែលជាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។ តាមអង្គហេតុក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការពិចារណា ដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃអង្គហេតុសំណុំរឿងមុន គឺសំណុំរឿងលេខ ៥៥/០៨ និង ៥៧/០៨-ស៊ីណ្ហូមេក និងអង្គហេតុថ្មីដែលរកបាននៅក្នុងសវនាការ។

នៅក្នុងអង្គហេតុនៃសំណុំរឿងលេខ ៥៥/០៨ និង ៥៧/០៨-ស៊ីណ្ហូមេក បានលើកឡើងថា ដោយសារកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ណី ប៊ុនធឿន ជិតផុតរលត់ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងទៅលោក ណី ប៊ុនធឿន ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យា ហើយទន្ទឹមនឹងនោះដែរ **នៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនក៏បានជូនដំណឹងទៅលោក ណី ប៊ុនធឿន ម្តងទៀត ស្តីពីការព្យួរការងារមួយរយៈ រង់ចាំការសម្រេចរបស់អធិការការងារ។ មកដល់ថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ មិនមានលិខិតឆ្លើយតបរបស់អធិការការងារនោះទេ។** តាមអង្គហេតុនេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារ ឬទំនាក់ទំនងការងាររវាងលោក ណី ប៊ុនធឿន និងនិយោជកមិនទាន់ត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ ឬបញ្ចប់នៅឡើយទេ ទោះបីជាកិច្ចសន្យានោះដល់កាលកំណត់ហើយក៏ដោយ គឺនិយោជកបានសម្រេចចិត្តព្យួរការងារគាត់វិញ ដោយរង់ចាំការសម្រេចពីអធិការការងារ។ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ននេះ ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ពុំបានឆ្លើយតបពីសេចក្តីសម្រេចពីការមិនបន្តនេះទេ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានធ្វើបណ្តឹងឧបាស្រ័យទៅក្រសួងបន្តដែរ។ ខ្ញុំយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ណី ប៊ុនធឿន នៅតែមានបន្តទៀត ដោយហេតុថា កាព្យួរការងារនេះមានអត្ថន័យថា និយោជកនៅតែទទួលស្គាល់ លោក ណី ប៊ុនធឿន ជាកម្មកនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនដដែល។ ផ្ទុយទៅវិញ នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៥/០៨ និង ៥៧/០៨-ស៊ីណ្ហូមេក មក ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការបញ្ឈប់លោក ណី ប៊ុនធឿន តែម្តង។ ដូច្នេះ ការបញ្ឈប់លោក ណី ប៊ុនធឿន គឺជាការបញ្ឈប់ពីការងារ ពោលគឺមិនមែនជាករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាឡើយ។

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ចែងថា: " *...រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើបាន លុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។... អធិការការងារ ដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបញ្ឈប់ ក៏ដូចជាដល់អង្គការសហជីព ដែលគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតនោះ ក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជក កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬអង្គការសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ មានរយៈពេលពីរខែ ដើម្បីធ្វើឧបាស្រ័យទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ...*" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បទបញ្ញត្តិនៃមាត្រានេះ មានគោលបំណងការពារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិកពីការរើសអើង និងការធ្វើឱ្យរងគ្រោះពីសំណាក់និយោជក ដោយតម្រូវឱ្យនិយោជកសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារជាមុន ដើម្បីជៀសវាងករណីដែលការបញ្ឈប់ពីការងារនេះ មានការពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិ សេរីភាពសហជីព និងដើម្បីធានាថា ការបញ្ឈប់ពួកគេពីការងារមិនពាក់ព័ន្ធនឹងមុខតំណែងរបស់ពួកគេ ក្នុងនាមជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឬប្រតិភូបុគ្គលិកឡើយ ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ លោក ណើ ប៊ុនធឿន ជាប្រធានសហជីពដែលត្រូវទទួលការការពារដោយច្បាប់ ហើយការសម្រេចបញ្ឈប់នេះ ក៏មិនមានការយល់ព្រមពីអធិការកិច្ចការងារដែរ ។ ចំណុចនេះបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា ការបញ្ឈប់នេះមិនបានធ្វើឡើងតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលលោក ណើ ប៊ុនធឿន ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ចាប់ពីពេលព្យួរការងាររហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ អាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការសន្និដ្ឋានលើការមិនរើសអើងសហជីព ដោយលើកឡើងថា *សហជីពមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបញ្ជាក់ថា មានការរើសអើងក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើការបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះ ។* ខ្ញុំមិនយល់ស្របចំពោះការសន្និដ្ឋាននេះឡើយ ហើយសូមធ្វើការបង្ហាញហេតុផលដូចខាងក្រោម :

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " ..... *គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហាការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីសម្រេចអំពី .... ការជួល ...... ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ .....* " ។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ..... និងការបណ្តេញចេញ ....* " ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ ដែលបានបកស្រាយថា "*...ទាំងការសម្រេចទាក់ទងទៅនឹងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់*

និងទាំងការសម្រេចទាក់ទងទៅនឹងការបញ្ឈប់កម្មករ ដែលមានកិច្ចសន្យាគ្មានថិរវេលាកំណត់ គួរត្រូវបានគេពិចារណាថា ជាប្រភេទនៃការសម្រេចបញ្ចប់ ដែលនិយោជកមិនអាចសម្រេចដោយសារមូលហេតុជាសមាជិកសហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីពឡើយ"។

តាមមាត្រា ១២ និង ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយខាងលើនេះថា ប្រសិនបើការមិនបន្តកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ដោយផ្អែកលើសកម្មភាពសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ការសម្រេចមិនបន្តនោះ ជាការសម្រេចដែលផ្ទុយទៅនឹងច្បាប់ការងារ និងយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ករណីនេះ លោក ណើ ប៊ុនធឿន បានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយក្រុមហ៊ុនចំនួន ៤ ដង ដែលក្នុងមួយដងៗមានថិរវេលា ៣ ខែ ហើយនិយោជកបានបន្តរកិច្ចសន្យារបស់គាត់ជាធម្មតា ប៉ុន្តែក្រោយពេលលោក ណើ ប៊ុនធឿន ជាប់ជាអនុប្រធានសហជីព នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ស្រាប់តែនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងទៅលោក ណើ ប៊ុនធឿន ស្តីពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ មូលហេតុកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់នឹងត្រូវផុតរលត់នៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨។

ខ្ញុំទទួលស្គាល់ថា កិច្ចសន្យាមានមានកំណត់ថិរវេលា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការបន្ត ឬមិនបន្តជូនភាគីនៅពេលដែលកិច្ចសន្យានោះត្រូវដល់ថ្ងៃបញ្ចប់ ហើយការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះ ក៏មិនអាចសន្និដ្ឋានថា ដោយមូលហេតុមានការរើសអើងសហជីពនោះទេ។ តែចំពោះករណីនេះ នៅពេលដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក ណើ ប៊ុនធឿន ក្រោយពីបានដឹងថា គាត់ក្លាយជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះ (ដែលពីមុនៗមក និយោជកតែងតែបន្តកិច្ចសន្យារបស់គាត់) វាពិតជាបង្កើតឱ្យមានការសង្ស័យថា និយោជកមានការមិនពេញចិត្ត ចំពោះរូបលោក ណើ ប៊ុនធឿន នៅលើសកម្មភាពមួយចំនួនក្នុងនាមគាត់ជាអនុប្រធានសហជីព។ តួយ៉ាងដូចជា ***នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្ម ដោយទាមទារឱ្យលោក ណើ ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការវិញ។ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់កូដកម្ម។ ហើយនៅថ្ងៃដដែលនោះ ក្រុមហ៊ុនបានយកលោក ណើ ប៊ុនធឿន ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ដោយគោរពតាមបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។*** ក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំយល់ថា លោក ណើ ប៊ុនធឿន អាចទទួលបានការគាំទ្រយ៉ាងច្រើនពីសមាជិកសហជីព និងកម្មករនិយោជិត ហើយភាគីសហជីពក៏បានអះអាងនៅពេលសវនាការដែរថា ***សហជីពបានស្នើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណើ ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាតួនាទី និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់លោក ណើ ប៊ុនធឿន ឱ្យនៅដដែល ដោយសារលោក ណើ ប៊ុនធឿន ជាប្រធានសហជីព ហើយធ្លាប់ចេញមុខដោះស្រាយបញ្ហារបស់កម្មករចាប់តាំងពីគាត់ជាប់ជាអនុប្រធានសហជីពមក។*** ចំពោះករណីនេះ អាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀតក៏ទទួលស្គាល់ទៅលើអង្គហេតុទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះដែរ ហើយភាគីនិយោជកក៏មិនបានជំទាស់ចំពោះការលើកឡើងនេះដែរ។ នេះសបញ្ជាក់អោយឃើញថា លោក ណើ ប៊ុនធឿន ពិតជាបានជួយ

ដោះស្រាយបញ្ហាឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនយ៉ាងសកម្ម .នៅពេលដែលគាត់បានក្លាយជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។ ហើយនៅក្នុងអង្គហេតុមុន ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាល ក៏បានរកឃើញដែរថា ***លោក ណើ ប៊ុនធឿន ទទួលស្គាល់ថា មានកំហុស ២ដងមែន តែលើកទី៣ គាត់មិនបានធ្វើខុសទេ ហេតុនេះហើយគាត់មិនព្រមផ្តិតមេដៃទទួលស្គាល់។*** នេះជាភស្តុតាងមួយបន្ថែមទៀតដែលបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានព្យាយាមចោទ និងទំលាក់កំហុសទៅលើលោក ណើ ប៊ុនធឿន ដែលការនេះអាចបណ្តាលមកពីការមិនពេញចិត្តពីសំណាក់និយោជក។

ថ្វីត្បិតតែហេតុផលដូចបានរៀបរាប់ខាងលើពុំមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់អាចអោយយើងធ្វើការសន្និដ្ឋានបានថា និយោជកមានការរើសអើងទៅនិងសហជីពក៏ពិតមែន ក៏ប៉ុន្តែក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានធ្វើកូដកម្មទាមទារអោយលោក ណើ ប៊ុនធឿន ចូលធ្វើការវិញដែលវាបានបង្ហាញពីសំពាធមួយយ៉ាងធ្ងន់ដល់និយោជក ប៉ុន្តែនិយោជកនៅតែមានជំហដាច់ខាតមិនទទួលលោក ណើ ប៊ុនធឿន ឱ្យចូលធ្វើវិញទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនបានរកឃើញមានអង្គហេតុណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា លោក ណើ ប៊ុនធឿន ជាមនុស្សដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់ក្រុមហ៊ុន ឬ ដល់កម្មកនិយោជិតដ៏ទៃដែរអាចអោយក្រុមហ៊ុនយកជាហេតុផល ក្នុងការបដិសេធទទួលលោក ណើ ប៊ុនធឿន ឱ្យចូលធ្វើការវិញនោះដែរ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមហ៊ុន ក៏មិនបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះជូន ណើ ប៊ុនធឿន នេះដែរ តួយ៉ាងដូចជា ក្រុមហ៊ុនមានការកាត់បន្ថយចំនួនបុគ្គលិក ដោយក្រុមហ៊ុនពុំមានការបញ្ជាទិញគ្រប់គ្រាន់ពីក្រៅប្រទេស ឬ កម្មករ ណើ ប៊ុនធឿន នេះធ្វើការងារមិនល្អទេ ។ ក្នុងករណីនេះ ដោយសារតែនិយោជកមិនមានហេតុផលណាមួយជាក់លាក់នោះ ដូចនេះ ភស្តុតាងដែលភាគីសហជីពបានផ្តល់ឱ្យដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ មានទំងន់គ្រប់គ្រាន់អាចបង្ហាញបានថា ការបញ្ឈប់នេះ ជាករណីរើសអើងទៅនឹងសហជីពដែលច្បាប់ស្តីពីការងារបានហាមឃាត់ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ១២ និង ២៧៩។ ដូនេះ ខ្ញុំយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ណើ ប៊ុនធឿន ដែលជា ប្រធានសហជីពឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងរក្សាប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ចាប់ពីពេលព្យួរការងារ ដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

អន ណាន