

លេខទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៤៣០ ៣១២

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោក ហ៊ឹង ប៊ុនធឿន
- ២- លោក សួស សុខា
- ៣- លោក ខេង ភារុណ
- ៤- លោក សុំ សៀ
- ៥- លោក ផេង ពិសី
- ៦- លោកស្រី មាស ផាន

- អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ
- មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ
- មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ
- ប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- អនុប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ
- លេខាធិការសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការដូរថ្លៃបុណ្យ (លើកថ្លៃសម្រាក) ដោយគ្មានការឯកភាពពីកម្មករ ។
- ២- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក អ្នកស្រី មាស ផាន ដែលជាលេខាធិការសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុ បានចូលធ្វើការធម្មតាវិញ ។
- ៣- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនណែនាំដល់ប្រធានផ្នែកចិន ឱ្យពួកគាត់ប្រើសំដីមកលើកម្មករឱ្យបានសមរម្យផង ។
- ៤- នៅពេលកម្មករដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីពេទ្យរដ្ឋ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗពេញ ដោយបញ្ឈប់ការរើសអើងមណ្ឌលសុខភាព ឬឈ្មោះគ្រូពេទ្យទៀត ។
- ៥- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការដាក់កំណត់ចំនួនការងារឱ្យកម្មករធ្វើលើសពីកំលាំងពលកម្ម ។
- ៦- ពេលកម្មករ កម្មវិនិណ្ឌម្នាក់មានកំហុសបន្តិចបន្តួច សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការណែនាំម្តង ឬពីរដងសិន មុននឹងធ្វើការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។
- ៧- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការរើសអើងសហជីព និងអ្នកចូលរួមក្នុងចលនាសហជីព ។
- ៨- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ៥០% (ហាសិបភាគរយ) ជូនស្ត្រីសំរាលកូន សរុបចំនួន ៣ ខែតែម្តង ។
- ៩- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ជូនអ្នកស្រី មាស ផាន ។
- ១០- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបញ្ជូនកម្មករទាំងអស់ទៅពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស រយៈពេល ៦ ខែម្តង ការចំណាយជាបន្ទុករបស់ក្រុមហ៊ុន ។
- ១១- ចំពោះកម្មករដែលចូលធ្វើការលើសពីពីរខែឡើងទៅ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ។
- ១២- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនចែករំលែកប្រាក់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយស្មើស្មើ និងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងខែចុងក្រោយនៃបំណាច់ឆ្នាំនីមួយៗ ។



Handwritten signature

១៣- ចំពោះកម្មករ កម្មការិនីដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុន កាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០០ រៀល រៀងរាល់ខែ ដើម្បីបង់ភាគទានជូនសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ជាប្រចាំ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៤) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ០០១ រ.ប.ក/កស ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

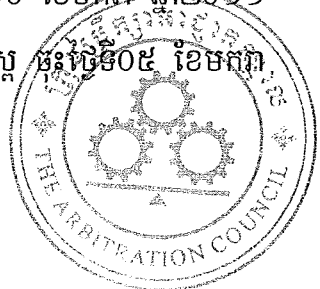
សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៧ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ មន្ទីរការងារខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិ ប្រយោជន៍កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ម៉ាញូ ហ្វាក់ធើរីន ខប កែលំអកខណ្ឌ ការងារឱ្យបានល្អប្រសើរចំនួន ១៣ ចំណុច ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមកមន្ទីរការងារបានអញ្ជើញ គូភាគីមក ធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃផ្សះផ្សា ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានចូលរួមទេ ដោយក្រុមហ៊ុន មិនបានទទួលស្គាល់សហជីព ដូចនេះ ការផ្សះផ្សាមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។ ចំណុចមិនសះជាទាំង ១៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ០០១ រ.ប.ក/កស ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។



Handwritten signature

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី ក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួរ រកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ១៣ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយគ្នា ចំនួន ០៩ ចំណុច លើចំណុចវិវាទទី ១. ៣. ៤. ៥. ៦. ៨. ៩. ១១. និង ទី១៣។ ដូច្នេះ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី២ ទី៧ ទី ១០ និងទី១២។ ដោយសារចំណុចវិវាទទី២ និង ទី៧ ពាក់ព័ន្ធគ្នា ដូចនេះ កម្មករនិយោជិត បានយល់ព្រមដាក់បញ្ចូលចំណុចវិវាទទាំងពីរនេះ ជាចំណុចវិវាទតែមួយ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើ ការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

តស៊ូតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

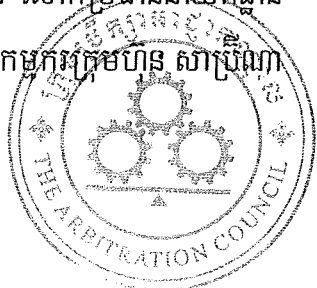
- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកស្រី ហុង សុយ, លោកស្រី យូ សុខធាន់ និងលោក ស៊ឹម ចន្ទា ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា (ខេមបូឌា) ហ្គារមិន ម៉ាញូហ្វាក់ឆឺវីង ខប លេខ ៤១១៨ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៣- លិខិតលេខ ០២១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជំរាបមក លោក សុំ សៀ ស្តីពីការស្នើសុំចុះបញ្ជីកាសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ។
- ៤- លក្ខន្តិកៈ និងអនុសារណៈ ក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា (ខេមបូឌា) ហ្គារមិន ម៉ាញូហ្វាក់ឆឺវីង ខប ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៨ ។
- ៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា (ខេមបូឌា) ហ្គារមិន ម៉ាញូហ្វាក់ឆឺវីង ខប ចុះបញ្ជីកាលេខ ៦៨៩ ក.ប.វ/កស ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៦- កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម រវាងក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា (ខេមបូឌា) ហ្គារមិន ម៉ាញូហ្វាក់ឆឺវីង ខប និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃរោងចក្រ សាប៊ីណា ចុះបញ្ជីកាលេខ ៦១៤ ក.ប.វ/កស



Handwritten signature

ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៣ ។

- ៧- របាយការណ៍ស្តីពីការលាឈប់ពីការងារ របស់ឈ្មោះ មាស ផាន ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៨- ពាក្យសុំចូលធ្វើការ របស់ឈ្មោះ មាស ផាន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៩- កិច្ចសន្យាពលកម្ម របស់ឈ្មោះ មាស ផាន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ១០- កិច្ចសន្យាពលកម្ម របស់ឈ្មោះ មាស ផាន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ១១- កិច្ចសន្យាពលកម្ម របស់ឈ្មោះ មាស ផាន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ១២- កិច្ចសន្យាពលកម្ម របស់ឈ្មោះ មាស ផាន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៣- កិច្ចសន្យាពលកម្ម របស់ឈ្មោះ មាស ផាន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៤- កិច្ចសន្យាពលកម្ម របស់ឈ្មោះ មាស ផាន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ១៥- សំបុត្របញ្ជាក់កំណើត របស់ឈ្មោះ មាស ផាន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៤ ។
- ១៦- សៀវភៅស្នាក់នៅ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៩ ។
- ១៧- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ម៉ាញូហ្វាក់ឆឺវង ខប គោរពជូន
លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ ស្តីពីការជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់
កិច្ចសន្យាការងារកម្មករ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៨- តារាងប្រាក់បៀវត្សលាឈប់ខែ១២ ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ។
- ១៩- សំបុត្រដាស់តឿនកំហុស ដល់ឈ្មោះ សុំ សៀ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២០- សំបុត្រដាស់តឿនកំហុស ដល់ឈ្មោះ សុំ សៀ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២១- សំបុត្រដាស់តឿនកំហុស ដល់ឈ្មោះ សុំ សៀ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ២២- សំបុត្រដាស់តឿនកំហុស ដល់ឈ្មោះ សុំ សៀ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២៣- កិច្ចសន្យាពលកម្ម រវាងក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ជាមួយនឹងឈ្មោះ ហ៊ឹម ស្រីមុំ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា
ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២៤- កិច្ចសន្យាពលកម្ម រវាងក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ជាមួយនឹងឈ្មោះ ហ៊ឹម ស្រីមុំ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា
ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២៥- អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែររបស់ឈ្មោះ ហ៊ឹម ស្រីមុំ ។
- ២៦- សៀវភៅស្នាក់នៅរបស់ឈ្មោះ ស្រី ហួត លេខ ២៥៤៣ កស្ត ។
- ២៧- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋាន
វិវាទការងារ ស្តីពីការសូមបដិសេធការចុះបញ្ជីកាសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា
ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។



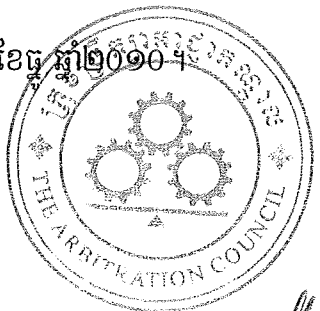
Handwritten signature or mark.

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- លិខិតលេខ ១១១ ស.ស.ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ របស់សហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍ កម្មករ គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ ស្តីពីសំណើ សុំលោកប្រធានមេត្តាជួយអន្តរាគមន៍ ដោះស្រាយនូវករណីវិវាទនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ។
- ២- លិខិតលេខ ១០៩ ស.ស.ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ របស់សហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍ កម្មករ គោរពចូលមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ស្តីពីសំណើសុំការអនុញ្ញាតពីលោកនាយក ដើម្បីជួបពិភាក្សាដោះស្រាយ សម្របសម្រួលនូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៣ ចំណុច ដែលបាន សំណូមពរ ដោយកម្មករនិយោជិត ។
- ៣- ពាក្យស្នើសុំជួយដោះស្រាយរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ សាប៊ីណា គោរពចូលមក លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ស្តីពីការដាក់ពាក្យស្នើសុំលោកប្រធានមេត្តា ជួយសំរុះសំរួល និងដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៣ ចំណុច ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៤- តារាងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ស្នើសុំឱ្យសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍ កម្មករ ជួយដោះស្រាយ ចរចា សម្របសម្រួល នូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៣ ចំណុច ជាមួយស្ថាប័ន ពាក់ព័ន្ធនានា ។
- ៥- លិខិតលេខ ១០៣ ស.ស.ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ របស់សហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍ កម្មករ គោរពចូលមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ស្តីពីការជូនដំណឹងស្តីពីបេក្ខភាពបានជាប់ ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ដែលបានរៀបចំបោះឆ្នោតរួចរាល់ កាលពីថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៦- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿង របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៧- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿង របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា លេខ ០០១ រ.ប.ក/កស្ត ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។



ឃ- ឯកសារទទួលបានពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ០២៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០៣០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

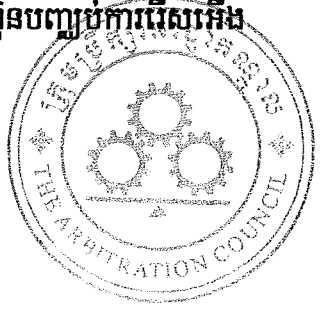
អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា បានបើកដំណើរការនៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩៨ ។ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៤០០០ នាក់។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃរោងចក្រសាប៊ីណា ដែលមានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកប្រមាណជាង ៣០០០ នាក់ ព្រមទាំងមានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពតំណាងបំផុត ។
- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា គឺជាភាគីដើមបណ្តឹង។ ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតជាសមាជិកមានចំនួនប្រមាណ ២៧០ នាក់ ប៉ុន្តែ មិនទាន់ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីនៅឡើយទេ ពីព្រោះសហជីពទើបតែបង្កើតឡើង តាមរយៈការបោះឆ្នោត នាថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ហើយទទួលបានបង្កាន់ដៃសុំចុះបញ្ជីសហជីពពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៩១ នាក់ បានផ្តិតមេដៃ ស្នើសុំឱ្យសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ជួយដោះស្រាយ ចរចា សម្របសម្រួលនូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៣ ចំណុច ជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានា ។

ចំណុចវិវាទទី២ និង ទី ៧ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មការីនី មាស ជាន ដែលជាលេខាធិការសហជីពឱ្យចូលធ្វើការវិញ និង ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការរើសអើងសហជីព



Handwritten signature

○ ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មការិនី មាន ផាន ឱ្យចូលធ្វើការវិញ

- នៅថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ កម្មការិនី មាន ផាន បានចូលបំរើការងារនៅផ្នែកដេរ ។ គាត់មាន កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណុចមិនកំណត់ ។
- នៅថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ សហជីពបានរៀបចំធ្វើការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពិទ្ធិ ប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ដោយមានការចូលរួមពីកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រមាណ ៤៨ នាក់ ។ ការបោះឆ្នោតបានប្រព្រឹត្តទៅនៅវេលាម៉ោងប្រមាណ ១២ ថ្ងៃត្រង់ នៅផ្សារផ្នែកទី១ ដែលមាន ទីតាំងនៅក្បែររោងចក្រ នាពេលកម្មករនិយោជិតសម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់ ។
- នៅថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ សហជីពបានដាក់ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីកាលសហជីព ទៅក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។
- នៅថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ សហជីពបានជូនដំណឹងពីសមាសភាពរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពជូនទៅ និយោជក ដោយរួមមានលោក សុំ សៀ ជាប់ជាប្រធានសហជីព លោក ផេង ពិសី ជាប់ជាអនុប្រធាន សហជីព អ្នកស្រី មាន ផាន ជាប់ជាលេខាធិការសហជីព ដោយប្រគល់ទៅឱ្យសន្តិសុខនៅទ្វារមុខ ។ បន្ទាប់មកសន្តិសុខក៏កាន់លិខិតនោះទៅក្នុងការិយាល័យ និង ចេញមកវិញ ដោយមានចុះហត្ថលេខា ទទួលពីឈ្មោះ ចន្ទី អត្ថលេខ ១០៦៤ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់ស្គាល់ ឈ្មោះ ចន្ទី នេះ ជាបុគ្គលិករដ្ឋបាល ។ ភាគីនិយោជក បានជំទាស់នឹងការអះអាងនេះ ដោយបញ្ជាក់ថា ខ្លួនមិនបានទទួល លិខិតជូនដំណឹងនេះទេ ហើយឈ្មោះ ចន្ទី ដែលមានអត្ថលេខ ១០៦៤ ក៏មិនមែនជាបុគ្គលិករដ្ឋបាល និង ក៏មិនមែនជាសន្តិសុខ របស់ក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ដែរ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសួរបញ្ជាក់ទៅភាគីកម្មករនិយោជិត ពីអត្តសញ្ញាណរបស់សន្តិសុខ ដែល ទទួលលិខិតជូនដំណឹងនេះ តែកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ទេថា សន្តិសុខនោះមានឈ្មោះអ្វី អត្ថលេខប៉ុន្មាន រូបរាងដូម៉េច ធ្វើការនៅវេនណា យកទៅដាក់នៅពេលណានោះទេ ដោយគ្រាន់តែ បញ្ជាក់យ៉ាងខ្លីថា កម្មករនិយោជិតបានយកលិខិតជូនដំណឹងនោះ ទៅឱ្យសន្តិសុខរួចហើយ ។
- ភាគីនិយោជកបានជំទាស់ថា មិនមានឈ្មោះ ចន្ទី ជាបុគ្គលិករដ្ឋបាលរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ ហើយថែមទាំង បានរៀបរាប់ ឈ្មោះបុគ្គលិករដ្ឋបាលទាំងអស់របស់ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតស្តាប់ តែមិនមានឈ្មោះ ចន្ទីនោះទេ ។ ម្យ៉ាងរាល់បុគ្គលិករដ្ឋបាលទាំងអស់សុទ្ធសឹងតែមានអត្ថលេខ ដោយចាប់ផ្តើមពី អក្សរ ស៊ីរត (Z) ទាំងអស់ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានសួរបញ្ជាក់ទៅភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិត បញ្ជាក់ ឱ្យច្បាស់ថា ឈ្មោះ ចន្ទី ពិតជារដ្ឋបាលរបស់ក្រុមហ៊ុនមែន តែភាគីកម្មករនិយោជិតគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា ឈ្មោះ ចន្ទី នេះ ជាបុគ្គលិករដ្ឋបាល ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងណាមួយលើកយកមក



Handwritten signature or mark in the bottom right corner.

បញ្ជាក់នោះទេ ដូចជា ការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ច្បាប់ និងទំនាក់ទំនងការងាររបស់ច្បាប់ជាមួយកម្មករនិយោជិត ដែលបញ្ជាក់ថា ជាបុគ្គលិករដ្ឋបាលនោះដែរ ។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា បែបបទនៃការទទួលសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺសន្តិសុខនៅទ្វារមុខជាអ្នក ទទួលសិទ្ធិ រួចចុះហត្ថលេខាទទួលសិទ្ធិ បន្ទាប់មកត្រូវបញ្ជូនសិទ្ធិនោះទៅផ្នែករដ្ឋបាល ដោយមិន តម្រូវឱ្យផ្នែករដ្ឋបាលចុះហត្ថលេខាទទួលសិទ្ធិនោះឡើយទេ ។

- នៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ សហជីពបានទទួលបង្កាន់ដៃសុំចុះបញ្ជីកាលសហជីពពីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

- នៅថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ កម្មករវិនី មាស ផាន ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារ ។ កម្មករវិនី មាស ផាន បានបញ្ជាក់ថា នៅវេលាម៉ោងប្រមាណ ១១ និង ១១ នាទី ព្រឹក ថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ផ្នែករដ្ឋបាលបានហៅគាត់ទៅជួប ដោយប្រាប់គាត់ថា ប្រធានផ្នែករបស់គាត់មិនអាចទទួលឱ្យគាត់ធ្វើការ បន្តឡើយបានទេ ដោយសារគាត់ដើរទៅដើរមកក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។ កម្មករវិនីរូបនេះ បានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃនោះ គាត់ពិតជាបានដើរទៅដើរមកមែន ដោយសារគាត់ត្រូវយកអាវដែល គាត់ដេរខុស ទៅកែ តំរូវ ។ នៅថ្ងៃដដែលនេះ កម្មករវិនី មាស ផាន មិនព្រមផ្តិតមេដៃទទួលយកការបញ្ឈប់ពីការងារ នោះទេ ។ ហេតុនេះ និយោជកបានធ្វើសិទ្ធិជូនដំណឹងទៅមន្ទីរការងារខេត្តកំពង់ស្ពឺ ដើម្បីបញ្ជាក់ថា កម្មករវិនី មាស ផាន លែងជាកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន សាប៊ីណា ឡើយហើយ នាថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។

- កម្មករវិនី មាស ផាន ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកគាត់ចូលធ្វើការវិញ ដោយសារក្រុមហ៊ុនមាន ការរើសអើងសហជីព ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចាប់តាំងពីកម្មករវិនី មាស ផាន ចូលធ្វើការមក គាត់ធ្លាប់ទទួលបាន ការព្រមានផ្ទាល់មាត់ចំនួន ២ ដង ។ ប៉ុន្តែកម្មករវិនីរូបនេះ មិនដែលទទួលបានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ នោះទេ ។

- ព្រមានលើកទី ១ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ដោយសារគាត់មិនមានកាតព្វកិច្ចបន្ទប់ទឹក ។

- ព្រមានលើកទី ២ នៅកំឡុងខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ដោយសារគាត់និយាយទូរស័ព្ទយូរក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។

០ ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការរើសអើងសហជីព

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការបញ្ឈប់កម្មករវិនី មាស ផាន ពីការងារជាការរើសអើង សហជីព ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីនិយោជកក៏បានបញ្ឈប់លោក សុំ សៀ ដែលជាប្រធានសហជីពពីការងារ នាថ្ងៃទី ០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ដែរ ។ ហើយលោក ផេង ពិសី ដែលជាអនុប្រធានសហជីព ត្រូវបាន



Handwritten signature

បួនរបស់លោក ដែលជាប្រធានក្រុមព្យាយាមបញ្ចុះបញ្ចូលមិនឱ្យធ្វើជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។ ភាគីនិយោជកមិនធ្វើការឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងនេះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបន្តថា ចាប់តាំងពីមានការជូនដំណឹងពីសមាសភាពរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមក ការមេរ័របស់ក្រុមហ៊ុនព្យាយាមផ្តោតការលើកចិត្តទុកដាក់តែទៅលើសកម្មភាពការងាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំតែប៉ុណ្ណោះ ការមេរ័មិនវិលដូចមុននោះទេ ហើយនៅថ្ងៃបញ្ឈប់ មាន ជាន នាថ្ងៃទី៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ និយោជកមិនឱ្យគាត់និយាយជាមួយកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតអំពីការបញ្ឈប់នេះទេ។ ភាគីនិយោជកបានជំទាស់ថា ការមេរ័របស់ក្រុមហ៊ុន គឺវិលរហូត ហើយមិនបានដាក់ជាប់ ដើម្បីផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើសកម្មភាពរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១០ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឱ្យបានទៅពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស រយៈពេល ៦ ខែម្តង ការចំណាយជាបន្ទុករបស់ក្រុមហ៊ុន

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ មិនចំពោះផ្នែកណាមួយនោះទេ ឱ្យទៅពិនិត្យសុខភាពជាពិសេសរៀងរាល់ ៦ ខែម្តង ដោយនិយោជកជាអ្នកទទួលបន្ទុកចំណាយ ដោយលើកមូលហេតុថា ពួកគាត់បានបំរើការងារឱ្យក្រុមហ៊ុនជាយូរមកហើយ អាចមានសុខភាពមិនសូវល្អ ដោយសារខោអាវមានជាតិថ្នាំ ពុំអាហារមិនសូវបានទៀងទាត់ និងអាចមានជំងឺឆ្លងផ្សេងៗ ម្យ៉ាងប្រកាសលេខ ០៩ ឆ្នាំ ១៩៩៤ ក៏បានចែងពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះដែរ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានលទ្ធភាពផ្តល់ការពិនិត្យសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតនៅពេលចូលធ្វើការដំបូងតែប៉ុណ្ណោះ ដោយក្រុមហ៊ុនជាអ្នកទទួលបន្ទុកលើការចំណាយ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ការពិនិត្យសុខភាព ជាពិសេស រយៈពេល ៦ ខែម្តងៗ ដល់កម្មករនិយោជិត តាមការទាមទារឡើយ។ បើកម្មករនិយោជិតឈឺជាក់ស្តែង ឬកម្មករនិយោជិតមិនស្រួលខ្លួន កម្មករនិយោជិតនោះអាចមកសុំរដ្ឋបាល ដើម្បីរដ្ឋបាលឱ្យត្រូវពេទ្យក្រុមហ៊ុនពិនិត្យ។ បើត្រូវពេទ្យក្រុមហ៊ុន ចេញវេជ្ជបញ្ជាឱ្យទៅពិនិត្យនៅមន្ទីរពេទ្យផ្សេង ក្រុមហ៊ុននឹងរ៉ាប់រងរាល់ការចំណាយ។
- ភាគីនិយោជកនៅតែរក្សាជំហិរ មិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ការពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស រយៈពេល ៦ ខែម្តងៗ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់តាមការទាមទារឡើយ។

ចំណុចវិវាទទី១២ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចែករំលែកប្រាក់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងខែចុងក្រោយនៃបំណាច់ឆ្នាំនីមួយៗ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមក ក្រុមហ៊ុនមិនដែលធ្លាប់បានផ្តល់ប្រាក់ភាគកម្មនៃប្រាក់ចំណេញ ឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ។ ប៉ុន្តែ បច្ចុប្បន្ននេះ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនមានការរីកចម្រើន និងមាន



Handwritten signature

ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើជាប់ជានិច្ច ហើយចំនួនកម្មករនិយោជិតកាន់តែច្រើនឡើងៗ និងមានការ
ពង្រីកសាខាថ្មីថែមទៀតនោះ ហេតុនេះ ពួកគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ភាគកម្ម នៃប្រាក់ចំណេញ
ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងខែចុងក្រោយនៃបំណាច់ឆ្នាំនីមួយៗ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា មូលហេតុដែលពួកគាត់ទាមទារនេះ ពីព្រោះ ពួកគាត់បានបំរើការងារ
ឱ្យក្រុមហ៊ុនជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ ហើយក្រុមហ៊ុនមានផលចំណេញច្រើនផងដែរ ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុន
គួរតែផ្តល់ជូនដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ពួកគាត់ ដែលខិតខំធ្វើការជូនក្រុមហ៊ុន ។ ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុង
មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងដែរថា ប្រាក់ឈ្នួលរួមមាន ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ។ ដូច្នេះ
កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់នេះដែរ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ដោយសារក្រុមហ៊ុនគ្មាន
លទ្ធភាព ។ ម្យ៉ាងក្រុមហ៊ុនក៏បានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលប្រសើរជាងច្បាប់រួចហើយដែរ ដូចជា
ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦២ ដុល្លារ
អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប្រាក់រង្វាន់អតិថភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំទី ៦ ទៅ ចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក
ក្នុងមួយខែ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង កិច្ចសន្យាការងារ អនុសញ្ញារួម ក៏ដូចជា
បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលមានចែង ឱ្យនិយោជកផ្តល់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ឱ្យកម្មករ
និយោជិតនោះទេ ។

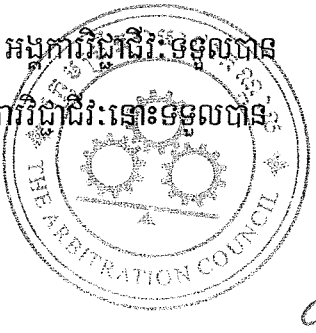
ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ មានសិទ្ធិតំណាង
ឱ្យកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៩១ នាក់ ដែរឬទេ?

មាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍
ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលស្គាល់ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនេះ ត្រូវយកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយ
នាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាលទៅតំកល់ទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បី
សុំចុះបញ្ជីកា។...

ក្នុងរយៈពេលពីរខែ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជីកា បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ
មិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថា បានចុះបញ្ជីរួចហើយ..." ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២៦៨ ខាងលើនេះមានន័យថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាន
នូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារទទួលស្គាល់ នៅពេលដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះទទួលបាន



Handwritten signature

ការចុះបញ្ជីកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

ភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ។ តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិត បានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព នៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃ ទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ហើយសហជីពនេះ ទទួលបានបង្កាន់ដៃសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព នៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។ ប៉ុន្តែមកដល់ថ្ងៃសវនាការ សហជីព ពុំទាន់បានទទួលវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីកាពីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ នៅឡើយទេ ។ ដូច្នេះ យោងតាមមាត្រា ២៦៨ នៃពិច្ចាប័ណ្ណស្តីពីការងារខាងលើ សហជីពនេះ មិនទាន់បាន ទទួលនូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៅឡើយទេ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញដែរថា សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួម បញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់សហជីពក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួន មកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ផងដែរ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ប្តីកស្វី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទ ទី២, លេខ ៣០/០៨-អី ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣១/០៨-សៅធនី បើរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង និងលេខ ៤០/១០-ម៉េង យ៉ាន) ។

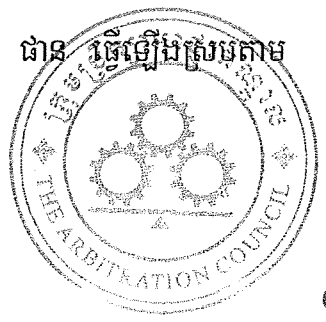
ដូចនេះ សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ពុំមានសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីនាំយកវិវាទមកដោះស្រាយតាមនាម ឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ ។

បន្ថែមពីនេះ ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " ភាគី វិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម...ឬដោយបុគ្គល ផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ " ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនី មាស ផាន មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ ដើម្បីធ្វើការទាមទារ ហើយមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩១ នាក់ បានផ្តិតមេដៃស្នើសុំឱ្យសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិ ប្រយោជន៍កម្មករជួយដោះស្រាយ ។ ដូចនេះ យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការដោះស្រាយជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩១ នាក់ ដែលផ្តល់សិទ្ធិឱ្យសហព័ន្ធសហជីព សិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករជួយដោះស្រាយ នៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ចំណុចវិវាទទី២ និងទី៧: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយកកម្មករនី មាស ផាន ដែលជាលេខា ធិការសហជីពឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការរើសអើងសហជីព

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើការបញ្ឈប់កម្មករនី មាស ផាន ធ្វើឡើងស្របតាម នីតិវិធីច្បាប់ដែរ ឬទេ?



Handwritten signature

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិកិច្ចការ ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើបាន លុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ... ។ "

ប្រការ៣ កថាខ័ណ្ឌទី៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា " កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាបេក្ខជនសំរាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទទួលបាននូវការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិបត្តិកិច្ចការដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ មុនការបោះឆ្នោតហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ ក្រោយការបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជនទាំងនេះមិនត្រូវបានជាប់ឆ្នោត ។ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពនេះ តាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ ។ និយោជកត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះតែម្ដងគត់នៅរៀងរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព " ។

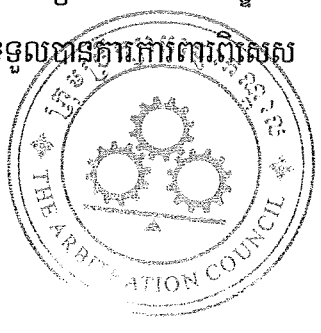
បន្ថែមលើសពីនេះទៀត កថាខ័ណ្ឌទី១ ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា " ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យចុះបញ្ជីកាសហជីពកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាស្ថាបនិកឬកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីកា ត្រូវបានការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិបត្តិកិច្ចការដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីកាសហជីព ។ "

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ ប្រការ៣ កថាខ័ណ្ឌទី៣ និង ប្រការ៤ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ថា " កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានការការពារពិសេសដរាបណា (១) កម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកម្មករដែលទទួលបានការការពារពិសេស (២) ការបញ្ឈប់ត្រូវធ្វើឡើង ក្នុងអំឡុងពេលដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស និង (៣) សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាព កម្មករដែលត្រូវទទួលបានការការពារតាមមធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៧១/០៩-ហាយចិច ហេតុផលចំណុច វិវាទទី១ និងលេខ ០៩/១០-ជុង ហារ) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យថា តើកម្មការិនី មាស ផាន បានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌទាំង ៣ ខាងលើ ដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារដែរ ឬទេ?

លក្ខខណ្ឌទី១: ទាក់ទងនឹងប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពិសេស

កម្មការិនី មាស ផាន ជាបេក្ខជនសម្រាប់ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ព្រោះគាត់ជាបេក្ខជនម្នាក់ក្នុងចំណោមបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ។ ដូចនេះ បើយោងតាមប្រការ៣ កថាខ័ណ្ឌទី៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ខាងលើ កម្មការិនី មាស ផាន ត្រូវចាត់ទុកជាកម្មការិនី ដែលទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី ១ ត្រូវបានបំពេញ ។



Handwritten signature or mark.

លក្ខខណ្ឌទី២: ទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ សហជីពបានដាក់ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីកាសហជីពទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយនៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ សហជីពបានទទួលបង្កាន់ដៃសុំចុះបញ្ជីកាសហជីពពីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ និយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនី មាស ផាន ដែលជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត ក៏ជាស្ថាបនិកសហជីពមួយដែរ ។ ដូចនេះ យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ កម្មករនី មាស ផាន ត្រូវទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ ដោយសារគាត់ជាស្ថាបនិក ក្នុងកំឡុងពេលស្នើសុំចុះបញ្ជីកា ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី ២ ត្រូវបានបំពេញ ។

លក្ខខណ្ឌទី៣: សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាព កម្មករដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេសតាមមធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បែបបទនៃការទទួលលិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺសន្តិសុខនៅទ្វារមុខជាអ្នកទទួលលិខិត រួចចុះហត្ថលេខាទទួលលិខិត បន្ទាប់មកត្រូវបញ្ជូនលិខិតនោះទៅផ្នែករដ្ឋបាល ដោយមិនតម្រូវឱ្យផ្នែករដ្ឋបាលចុះហត្ថលេខាទទួលលិខិតនោះទៀតទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីធ្វើការជូនដំណឹងតាមមធ្យោបាយដែលចាត់ទុកថាបានការ កម្មករនិយោជិតត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធី ដែលនិយោជកបានកំណត់យកមកអនុវត្ត ។ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជូនដំណឹងនេះ តាមរយៈសន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយមានឈ្មោះ ចន្ទី ចុះហត្ថលេខាលើលិខិត ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ឈ្មោះ ចន្ទី នេះ ជាបុគ្គលិករដ្ឋបាល ។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជក បានបដិសេធ ដោយបញ្ជាក់ថា មិនមានឈ្មោះ ចន្ទី អត្ថលេខ ១០៦៤ ជាបុគ្គលិករដ្ឋបាលរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អំណះអំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតដែលថា ខ្លួនបានជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុនអំពីបេក្ខភាពឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត គឺមិនអាចជឿជាក់បានទេ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនមិនតម្រូវឱ្យផ្នែករដ្ឋបាលចុះហត្ថលេខាលើលិខិត ដែលសន្តិសុខបញ្ជូនមកទេ ។ លើសពីនេះទៀត នៅក្នុងសវនាការ កម្មករនិយោជិតក៏ទទួលស្គាល់នីតិវិធីនេះដែរ ។

នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួរបញ្ជាក់ទៅភាគីកម្មករនិយោជិតពីឈ្មោះ ចន្ទី ដែលកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ជាបុគ្គលិករដ្ឋបាល អំពីភិនភាគរបស់សន្តិសុខដែលទទួលលិខិតនោះ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់នោះទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីជា នីតិវិធីទទួលឯកសាររបស់ក្រុមហ៊ុនមិនតម្រូវឱ្យរដ្ឋបាលចុះហត្ថលេខាទទួលក៏ដោយ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមានភស្តុតាង និង អំណះអំណាងជាក់លាក់ថា ពិតជារដ្ឋបាល ឬពិតជាសន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលបានចុះហត្ថលេខាទទួលលិខិតមែននោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទទួលយកនូវឯកសារជូនដំណឹងរបស់កម្មករនិយោជិត



Handwritten signature or mark.

ពីសំណាក់រដ្ឋបាល ឬសន្តិសុខ អាចចាត់ទុកថាបានការ ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនមានអំណះអំណាងគ្រប់គ្រាន់នោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ជាក់ និងការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះ មិនគួរឱ្យជឿជាក់បានឡើយ ។ ដូច្នេះ ការជូនដំណឹងពីបេក្ខភាពនេះ មិនអាចចាត់ទុកថា ជាមធ្យោបាយដែលទុកជាបានការនោះទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា កម្មករនិយោជិតពុំអាចទទួលបានការការពារពិសេសទេ នៅពេលដែលសហជីពមិនបានជូនដំណឹងពីបេក្ខភាពជាប់ឆ្នោតជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព មុនពេលដែលនិយោជកបញ្ឈប់ពួកគាត់ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៦៤/០៥-ជាន វ៉ៃ ស្ត្រីស. លេខ ៦៦/០៧-ជាហ្មុង និងលេខ ១៣១/១០-លីឌី អ៊ិនដាស្ត្រីល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

ជាសរុបមក យោងទៅលើប្រការ ៣ កថាខ័ណ្ឌ ខាងលើ កម្មការិនី មាស ផាន មិនទទួលបានការការពារពិសេសនោះទេ ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី ៣ មិនត្រូវបានបំពេញទេ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងធ្វើការពិចារណាថា តើការបញ្ឈប់កម្មការិនី មាស ផាន មានការរើសអើសសហជីពដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "រឿងរ៉ាវដែលតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រី និងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិ ... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា៖

...
ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេស ធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពី៖

...
វិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ" ។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និងការបែងចែងការងារ ការតម្កើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ " ។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា១២ និងមាត្រា២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ មានការរើសអើសសហជីព ដែលបំពាននឹងមាត្រា ១២ និង២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ



Handwritten signature

ដែលហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬ ការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បី ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៨/០៧-ដេ ហ្វាង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និង លេខ ១២៣/០៧-អី ហ្វាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង ១៤៨/០៧-ហ្វាយ ហ្វី ។

ទាក់ទងនឹងការចោទប្រកាន់និយោជកមានការរើសអើងសហជីព នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើស អើងសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩០/០៦-អេវីប្រ្តិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១១២/០៦ -វីវីវិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ០១/០៧-ស៊ីខ ព្រឹម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១។)

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយ បំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថាមានការរើស អើងសហជីពកើតមានឡើងទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៣/០៣-គុង ហ្វា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១០/០៣ ហ្សាក់ស៊ិនតិច ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៤ ១៩/០៤-ក្សាល កោះ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង ១៧/០៧-ឆាម ថិចថាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ១) ។

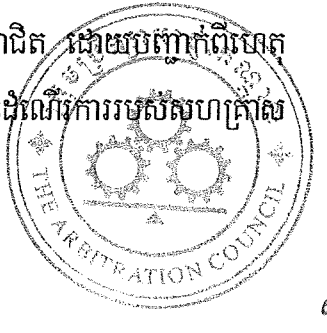
នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត ទាក់ទង នឹងកាំម៉េរ៉ា និងការបញ្ឈប់ប្រធានសហជីពពិការងារនោះ មិនមានបន្ទុកភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើករណីនេះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទារទាក់ទងនឹងការ រើសអើងសហជីព។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបន្តធ្វើការពិចារណាថា តើការបញ្ឈប់កម្មករនី មាស ជាន ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកមិនកំណត់អាចរំលាយ តាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុន ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យា ត្រូវឱ្យដំណឹងទៅភាគីម្ខាងទៀត ។ "

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយា នៃកម្មករនិយោជិតយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ ។ "

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុ ផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស



Max

របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨-អេ អេស ឌី ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៣ និង៦០/០៨-ភីស៊ីស៊ីអេស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មការិនី មាស ផាន ពីការងារនៅថ្ងៃ០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ដោយសារគាត់ដើរចុះដើរឡើងក្នុងម៉ោងធ្វើការ ហើយត្រូវក្រុមហ៊ុនហៅ មកបញ្ឈប់ភ្លាមៗ ក្រោយពេលកំហុសកើតឡើង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កំហុសនេះ គឺបានកើត ឡើងតែម្តងគត់ នៅថ្ងៃបញ្ឈប់។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មការិនី មាស ផាន ធ្លាប់ត្រូវបាននិយោជកធ្វើការព្រមានផ្ទាល់មាត់ចំនួន ២ ដង ដែលម្តង នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៨ និង ម្តងទៀតនៅក្នុង ឆ្នាំ២០១០ ទៅលើកំហុសខុសៗគ្នា។ ប៉ុន្តែ កម្មការិនីរូបនេះ មិនដែលធ្លាប់ទទួលបានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរណាមួយទេ មុននឹងការបញ្ឈប់កើតឡើង។ នៅពេលបញ្ឈប់កម្មការិនីរូបនេះ និយោជកមិនបានបញ្ជាក់ថា កំហុសរបស់គាត់ជាកំហុសប្រភេទណាទេ។

ប្រការ១១ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចែងថា "... នាយកក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិដាក់ទោសវិន័យកូន ជាងណាដែលបានប្រព្រឹត្តកំហុសដូចតទៅ:

- **កំហុសស្រាល:**....ត្រូវធ្វើការអប់រំកែលំអរផ្ទាល់មាត់ ដោយបានចុះក្នុងសៀវភៅដើម្បី កត់ត្រាកំហុស និង ផ្តិតមេដៃទុកជាកត្តាតាង ។
- **កំហុសមធ្យម:** គឺជាកំហុសដែលប្រព្រឹត្តដដែលៗចំនួន ២ ដង ក្នុងកំហុសស្រាល ហើយត្រូវ ធ្វើការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។
- **កំហុសធ្ងន់កំហុសត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ:**រាល់កំហុសដែលត្រូវរំលាយកិច្ចសន្យាមាន៖ ការប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាលដដែលៗចំនួន ៤ ដងជាប់ៗគ្នា ឬការប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យមចំនួន ២ ដង។..."

យោងតាមប្រការ១១ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កំហុសដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ គឺមានតែកំហុសធ្ងន់ទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កំហុសទាំង ២ លើក របស់កម្មការិនី មាស ផាន ដោយទទួលបាន ការព្រមានផ្ទាល់មាត់នេះ មិនមែនជាកំហុសដដែលនោះទេ ហើយកំហុសចុងក្រោយរបស់គាត់ គឺមិនទទួលបាន ការព្រមានផ្ទាល់មាត់ ឬព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ មុនពេលមានការបញ្ឈប់ទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មការិនី មាស ផាន មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសស្រាល ដដែលៗ ចំនួន ៤ ដងជាប់ៗគ្នា ឬការ ប្រព្រឹត្តកំហុសមធ្យមចំនួន ២ដង ដែលជាកំហុសធ្ងន់ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា និយោជក មិនបានគោរពតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការបញ្ឈប់កម្មការិនី មាស ផាន ទេ ។



Handwritten signature

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ៥១/០៨-អេ អេស ឌី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា " ជាទូទៅការបញ្ឈប់បុគ្គលិកម្នាក់ពីការងារ គឺជាសិទ្ធិរបស់និយោជក ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវតែគោរពតាមកិច្ចសន្យាការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ "

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនដែរ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវតែធ្វើការណែនាំ ឬដាក់ទោសវិន័យដល់កម្មករិនី មាស ផាន ទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន នៅពេលដែលគាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុស មុនពេលធ្វើការបញ្ឈប់ ។ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា ការបញ្ឈប់នេះ និយោជកបានយោងទៅលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬច្បាប់ស្តីពីការងារដែលថា ការដើរទៅមកក្នុងម៉ោងការងារ ជាកំហុសដែលឈានទៅដល់ការបញ្ឈប់នោះទេ ។

មាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស ។..."

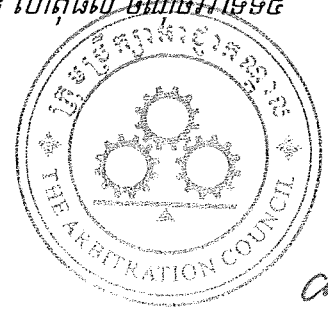
ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗយល់ឃើញថា ទោសវិន័យដែលនិយោជកអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ត្រូវតែសមស្របទៅនឹងកំហុស ដែលកម្មករនិយោជិតនោះបានប្រព្រឹត្ត ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៤/០៤-ស្តត វ៉ែរ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៨/០៥-វិនណី ណែង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៩០/០៧-ជី ឌី អឹម, លេខ ១០៩/០៧-យីង ឡែន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣៨ លេខ ១៣៤/០៨- ឈេហ្ស័ន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ១៣១/១០- លីឌី អ៊ិនដាស្រៀល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករិនី មាស ផាន មិនបានប្រព្រឹត្តិកំហុសដែលសមាមាត្រទៅនឹងទោសវិន័យ រហូតដល់បញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានមូលហេតុសមរម្យ ក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករិនី មាស ផាន ទេ ។

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "...

ក. បញ្ហាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលបានបណ្តេញចេញឱ្យចូលមកធ្វើការវិញ នៅក្នុងតំណែងចាស់ ឬតំណែងសមរម្យណាមួយ ។..."

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករចូលធ្វើការវិញនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះ មិនបានប្រព្រឹត្តិកំហុស ដែលសមាមាត្រទៅនឹងទោសវិន័យ រហូតដល់បញ្ឈប់ពីការងារ ហើយនិយោជក ពុំបានចាត់វិធានការតាមនីតិវិធីនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួនក្នុងការបញ្ឈប់ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១០៩/០៧-យីង លែន, លេខ ១៣៤/០៨-ឈេហ្ស័ន ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ១០៦/១០- ហាយ ហ្គេសិន និង អាយចិថាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។



Handwritten signature

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក កម្មការិនី មាស ផាន ឱ្យចូលធ្វើការវិញ នៅពេលដែលនិយោជកពុំបានចាត់វិធានការតាមនីតិវិធីនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង របស់ខ្លួន ក្នុងការបញ្ឈប់ ។

ចំណុចវិវាទទី ១០ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឱ្យបានទៅពិនិត្យ សុខភាពជាពិសេស រយៈពេល ៦ ខែម្តង ការចំណាយជាបន្ទុករបស់ក្រុមហ៊ុន

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបញ្ជូន កម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៅពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស រយៈពេល ៦ ខែម្តង ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា "ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញប្រកាសកំណត់៖
(ក) លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវពិនិត្យសុខភាពនៅពេលរើសបុគ្គលិកថ្មី និងជ្រើសរើសយកធ្វើការឡើងវិញ ពិនិត្យ សុខភាពជាតារាកាលិក និងពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស ។...

(ខ)...

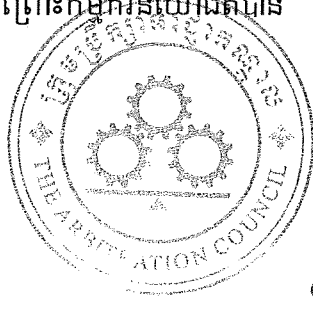
(គ) លក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកចាត់ចែង និងរៀបចំដោយចេញសេចក្តីយុទ្ធសាស្ត្រខ្លួនឯងគឺ...

១-...

៤-ការពិនិត្យ សុខភាពនិយោជិតកម្មករ ដូចមានចែងក្នុងចំណុច "ក" នៃមាត្រានេះ ។"

យោងតាមមាត្រា ២៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពី ការងារគ្រាន់តែកំណត់ថា ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់ពីលក្ខខណ្ឌ ដែលត្រូវពិនិត្យ សុខភាពជាពិសេស ប៉ុន្តែមិនបានចែងពីរយៈពេលច្បាស់លាស់ថា ការពិនិត្យសុខភាពភាពជាពិសេសនេះត្រូវធ្វើឡើង ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានខែម្តង ឬធ្វើឡើងដោយមានលក្ខខណ្ឌខ្លះនោះទេ ។ ម៉្យាងវិញទៀត មិនមានប្រកាសរបស់ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារណាមួយចែងច្បាស់លាស់ពីរយៈពេលប៉ុន្មានខែម្តង ដែលត្រូវទទួលពិនិត្យសុខភាព ជាពិសេសនេះទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៦/០៩-ស៊ិនតាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទ ទី៩ និងលេខ ១១៧/១០- ប៊ី វី អិវិភេវិល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ជូនកម្មករនិយោជិត ទៅពិនិត្យ សុខភាពជាពិសេសរយៈពេល ៦ ខែម្តង ហើយនិយោជកត្រូវចេញថ្លៃចំណាយ ដល់កម្មករនិយោជិត ។ ចំពោះ មូលហេតុនៃការទាមទារនេះ គឺពួកគាត់ព្រួយបារម្ភពីសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតបាន បំរើការងារឱ្យក្រុមហ៊ុនជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ ។



Handwritten signature

យោងអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើមានការពិនិត្យ សុខភាពជាពិសេសកើតឡើង សោហ៊ុយនៃការចំណាយក្នុងការពិនិត្យ ជាបន្តបន្ទាប់និយោជក។ ប៉ុន្តែចំពោះការ ទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យទៅពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស រយៈពេល ៦ ខែម្តង ដល់កម្មករ និយោជិតនោះ មិនមានចែងក្នុងច្បាប់ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយដែលកំណត់ទេ។ ដូច្នេះ ការទាមទាររបស់កម្មករ និយោជិតឱ្យនិយោជកបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យទៅពិនិត្យសុខភាព ជាពិសេស រយៈពេល ៦ ខែម្តង ជាវិវាទ អំពីផលប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការពិចារណាចំពោះការទាមទារវិវាទអំពីប្រយោជន៍ កាលណា សហជីពដែលនាំវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស (សូមមើលសេចក្តី បង្គាប់លេខ ៨១/០៤-អេវីប្រ្តិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ៩៨/០៤-ប្រ្តេតយូនេស្កែ ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ១១៦/០៩-ស៊ិនតាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២-ក និងលេខ ៦៤/១០-សិន តៃ ហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣) ។

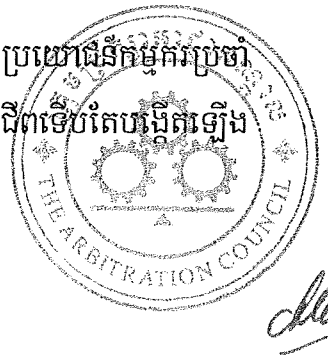
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់គុណវុឌ្ឍន៍ផ្នែកផ្លូវ ច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម សម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀង គ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ" ។

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញ សេចក្តីបង្គាប់ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីប្រយោជន៍ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួម ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មមិនអាច អនុវត្តឡើងសម្រាប់សើរឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់នោះទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩២/០៨-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ២) ។

ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីព ត្រូវចុះបញ្ជី និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ។

ក្នុងសំណុំរឿងវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំ រោងចក្រ សាប៊ីណា មិនទាន់ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីនៅឡើយទេ ពីព្រោះសហជីពទើបតែបង្កើតឡើង



តាមរយៈការបោះឆ្នោត នាថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ហើយទទួលបានបង្កាន់ដៃសុំចុះបញ្ជីកាលបរិច្ឆេទ ពីក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពនេះ មិនទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន បញ្ជូនកម្មករនិយោជិត ទៅពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស រយៈពេល ៦ ខែម្តង ។

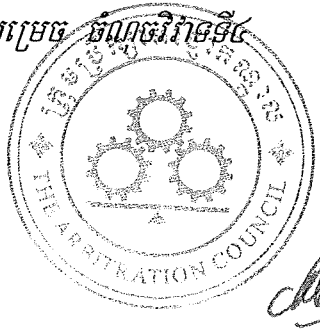
ចំណុចវិវាទទី១២ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចែករំលែកប្រាក់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញស្របតាម ច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយផ្តល់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងខែចុងក្រោយនៃចំណាច់ឆ្នាំនីមួយៗ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចែករំលែកប្រាក់ភាគកម្មនៃប្រាក់ចំណេញ ជូនកម្មករ និយោជិត ដោយសារច្បាប់ចែងថា ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតរួមបញ្ចូល ភាគកម្មនៃប្រាក់ចំណេញផងដែរ ។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូននោះទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចខាង ក្រោម :

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា " ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ
- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម
- កំរៃជើងសារ
- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់
- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ
- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់..." ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយថា មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានន័យថា មាត្រានេះ ចែងអំពីនិយមន័យ និងធាតុផ្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល មិនមែនចែងអំពីកាតព្វកិច្ចនិយោជក ក្នុងការ ផ្តល់ប្រាក់ចំណេញ ទៅដល់កម្មករនិយោជិត នៅចុងឆ្នាំនីមួយៗទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧០/០៧-អិលអេ ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨៩/០៧-ឡទូសតី ហេតុផលនៃ សេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៩២/០៩-ជូនតិចថាយល់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤



លេខ ១១៦/០៩-ស៊ុនតាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ១៦៥/០៩-ថប រ៉ែន ហេតុផល
នៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤) ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់
ចំណេញ ជូនកម្មករនិយោជិតនៃឆ្នាំនីមួយៗនោះ មិនមានចែងក្នុងច្បាប់ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងកម្មករ
និយោជិត និងនិយោជកទេ ។ ហេតុនេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

(សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ១០ ដែលចែងពីវិវាទផលប្រយោជន៍ខាងលើ)

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន
ផ្តល់ប្រាក់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញជូនកម្មករនិយោជិត ដោយផ្តល់ស្នើនឹងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងខែចុងក្រោយ នៃបំណាច់
ឆ្នាំនីមួយៗ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី២ និងទី៧: - បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មការិនី មាស ផាន ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ។

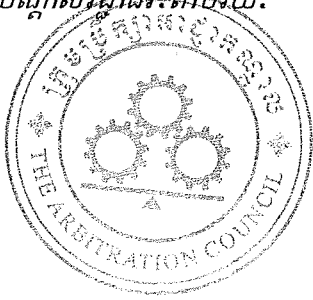
- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព ។

ចំណុចវិវាទទី ១០ : បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជូនកម្មករនិយោជិត
ទៅពិនិត្យសុខភាពជាពិសេស រយៈពេល ៦ ខែម្តង ។

ចំណុចវិវាទទី ១២ : បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ភាគកម្មក្នុងប្រាក់
ចំណេញជូនកម្មករនិយោជិត ដោយផ្តល់ស្នើនឹងប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយនៃបំណាច់
ឆ្នាំនីមួយៗ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន
ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ
លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

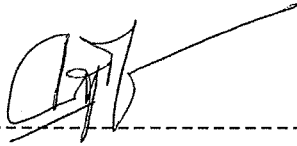


ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុន សុន្នី**

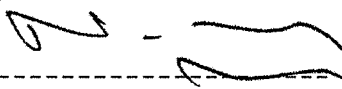
ហត្ថលេខា: -----



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីវ សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា: -----



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

ហត្ថលេខា: -----

