

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១១៨/១១-ហេន ស៊ីវ៉ែន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក៖ ឈីវ កិរម្យ
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖ អន ណាន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ៖ គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ីវ៉ែន អ៊ីនធឺណេស ខុអិលធីឌី
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រៃទា សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៩ ២១៣ ១០៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖
- លោក តុប ស៊ីថា ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ
សហជីពចលនាកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហេនស៊ីវ៉ែន អ៊ីនធឺណេស ខុអិលធីឌី
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ ១៣ ផ្លូវវង់ស្រែង ភូមិត្រពាំងឆ្នឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៧ ៧២៧ ២៦៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖
១-លោក ទួន សារ៉ែន មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ



២-លោក ស៊ុត ចិត្រ
៣-លោក ឡុង ឧត្តម
៤-លោកស្រី សរ ណារ៉េត

មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ
ប្រធានសហជីពចលនាកម្មករ នៃរោងចក្រកាត់ដេរ
អនុប្រធានសហជីព

បញ្ជាក់ទូទៅ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ជូនរដ្ឋាភិបាល)

១-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៨០០ ដល់ ២០០០ ចំនួន ១០០០ រៀល ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ពុំអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារខាងលើបានទេ ។

២-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយសម្រួលសោហ៊ុយធ្វើដំណើរចំនួន ៥ ដុល្លារ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានលំនៅដ្ឋាន ឆ្ងាយ នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ពុំអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារខាងលើ បានទេ ។

៣-កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ឬក៏កូនខ្ចីបានចេញមុនម៉ោងចំនួន ១០ នាទី ។ ដោយឡែកភាគី ក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ គឺរយៈពេល ៥ នាទី ។

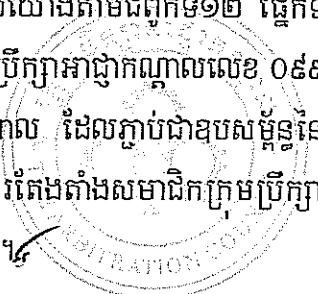
៤-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំពោះជំនួយការគ្រប់ក្រុមចំនួន ១០ ដុល្លារ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុន ពុំអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ។

៥-សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំតុកៅអីសម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូបបាយ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនយកចំណុចនេះទៅពិភាក្សាគ្នា ។

៦-ក្រុមហ៊ុនមិនធ្វើការដោះស្រាយករណីលោក ឡុង ឧត្តម និងអ្នកស្រី សរ ណារ៉េត ជាវិវាទការងាររួម ឡើយ ព្រោះថា ករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យរូបគាត់ទាំងពីរនាក់ (កិច្ចសន្យាការងារដល់កាល កំណត់) ។ ដូច្នេះ បើគាត់ប្តឹងជាវិវាទការងារបុគ្គល នោះក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការដោះស្រាយជូនទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។ សូមបញ្ជាក់ថា ករណីខាងលើនេះ ក្រុមហ៊ុនពុំមានការរើសអើង ឬ ជ្រៀតជ្រែកការងារសហជីពឡើយ ។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកអ្នកទាំងពីរចូលធ្វើការវិញ និងធ្វើការដោះស្រាយជាវិវាទ ការងាររួម ព្រោះថា អ្នកទាំងពីររូបជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ។ ចម្បងទៀតទង្វើទាំងអស់នេះ សរឱ្យឃើញថា ជាការ ជ្រៀតជ្រែក និងរើសអើងការងារសហជីព ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ពីរ(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃ ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។



ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសេដ្ឋាន ដឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសេដ្ឋានលេខ ១០២៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១៤ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីព ចលនាកម្មករស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹង នេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ ដោយទទួលបាន លទ្ធផលមិនសេដ្ឋានលេខ ០៦ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៣ ចំណុច។ ចំណុចមិនសេដ្ឋានលេខ ០៦ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការឱ្យ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសេដ្ឋានលេខ ១០២៣ កប/អក/វក នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសេដ្ឋានលេខ០៦ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី ១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទង ទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសេដ្ឋានលេខ០៦ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផល សេដ្ឋានលេខ០៤ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ទី២ ទី៣ និងទី៥។ ចំណុចចំណុចមិនសេដ្ឋានលេខ ២ ចំណុច គឺចំណុច វិវាទទី៤ និងទី៦។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទមិនសេដ្ឋានលេខ ២ ចំណុច ខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

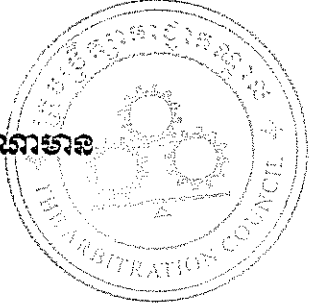
ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

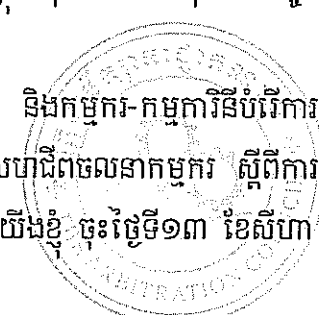
១- ប្រវត្តិបសង្ខេបរបស់ឈ្មោះ ឡុង ឧត្តម ។



- ២-កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់ឈ្មោះ ឡុង ឧត្តម ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៣-អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែររបស់ឈ្មោះ ឡុង ឧត្តម ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០១ ។
- ៤-កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ឡុង ឧត្តម ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៥-លិខិតសន្យារបស់តំណាងសហជីពក្នុងរោងចក្រ ខាយ & ខាយ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១-សារណាសង្ខេបស្តីពីវិវាទការងារនៅក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ីវេន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២-លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករលេខ ០៤៩/១១ សសចក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១
គោរពជូនលោកនាយករោងចក្រកាត់ដេរ ហេន ស៊ីវេន ស្តីពីការជូនដំណឹងអំពីថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចលនាកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហេន ស៊ីវេន ។
- ៣-វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីការសហជីពចលនាកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ហេន ស៊ីវេន អីភីវិល ខ្ញុំអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៤-លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករលេខ ០៥៧/១១ សសចក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១
គោរពជូនលោកនាយករោងចក្រកាត់ដេរ ហេន ស៊ីវេន ស្តីពីការសុំជួបពិភាក្សាជាមួយលោកអគ្គនាយកនៅថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០១:០០ នាទីរសៀល ទាក់ទិននឹងសំណើរមួយចំនួន ។
- ៥-លិខិតស្នើសុំរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចលនាកម្មករ និងតំណាងកម្មករ និងកម្មករ-កម្មការិនីបំរើការងារក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ ហេន ស៊ីវេន គោរពជូនលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ ស្តីពីការសុំជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៦-លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករលេខ ០៥៨/១១ សសចក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១
គោរពជូនលោកនាយករោងចក្រកាត់ដេរ ហេន ស៊ីវេន ស្តីពីការសុំជួយកាត់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែពីសមាជិក-សមាជិកាសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រកាត់ដេរ ហេន ស៊ីវេន ចំនួន ២១៤ នាក់ ។
- ៧-លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករលេខ ០៥៩/១១ សសចក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១
គោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ហេន ស៊ីវេន ជ្រៀតជ្រែក និងរើសអើងសហជីព ។
- ៨-លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករលេខ ០៦០/១១ សសចក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១
គោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ីវេន បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព មិនអនុវត្តតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។
- ៩-លិខិតស្នើសុំរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចលនាកម្មករ និងតំណាងកម្មករ និងកម្មករ-កម្មការិនីបំរើការងារក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ ហេន ស៊ីវេន គោរពជូនលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ ស្តីពីការប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ីវេន បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារតំណាងរបស់យើងខ្ញុំ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។



១០-លិខិតអញ្ជើញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចលនាកម្មករ និងកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ីវេន របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ៦១៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

១១-លិខិតអញ្ជើញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចលនាកម្មករ និងកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ីវេន របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ៦២៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

១២-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ីវេន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១-របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ីវេន លេខ១០២៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

២-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ីវេន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១-លិខិតអញ្ជើញនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៦៦៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១ ។

២-លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦៦៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហេន ស៊ីវេន មានជួលកម្មករនិយោជិតប្រហែលចំនួន ៦២០ នាក់ ។
- សហជីពចលនាកម្មករនៃរោងចក្រ ហេន ស៊ីវេន ជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពនេះ មានសមាជិកចំនួន ២១៤ នាក់ ហើយបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី ២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លឹងប្រាក់ឈ្នួលដល់ជំនួយការក្រុមចំនួន១០ដុល្លារអាមេរិក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្ននៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានជំនួយការចំនួន ១៦ នាក់ ហើយជំនួយការ ដែលជាសមាជិកសហជីពមានចំនួន ៣ ឬ ៤ នាក់ ។



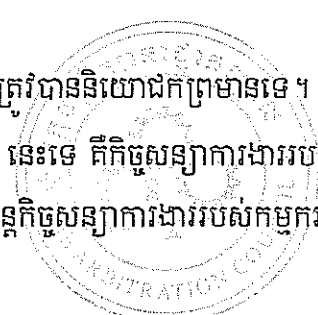
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលធ្វើការទាមទារ គឺដោយសារជំនួយការធ្វើការច្រើនជាង កម្មករនិយោជិតដទៃ ហើយមានក្រុមហ៊ុនផ្សេងបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ជំនួយ ការដែរ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ជំនួយការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិកហើយ ដូចនេះ និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទារទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ ឡុង ឧត្តម និងកម្មការិនី សរ ណារ៉េត ចូល ធ្វើការវិញ

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា វិវាទនេះ មិនមែនជាវិវាទរួមនោះទេ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានលើកអំណះអំណាង អ្វីដើម្បីគាំទ្រនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា វិវាទនេះ ជាវិវាទរួម ដោយសារពួកគាត់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ២ នាក់នេះ គឺនិយោជកមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពី អធិការការងារទេ។

ករណីកម្មករ ឡុង ឧត្តម

- កម្មករ ឡុង ឧត្តម ចូលធ្វើការដំបូង មានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងចំនួន ២ ខែ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១។ ក្រោយពេលចប់សាកល្បង និយោជកបានបន្តកិច្ចសន្យា ការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើនចំនួន ៦ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ដល់ថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១។
- កម្មករ ឡុង ឧត្តម មានតួនាទីជាប្រធានតុកាត់ ហើយគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន១៧០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ គាត់មានតួនាទីជាប្រធានសហជីព។
- កម្មករ ឡុង ឧត្តម បានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ដោយផ្ទាល់មាត់ នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១។ និយោជកមិនបានជូនដំណឹងទេ គឺហៅមកបញ្ឈប់តែម្តង។ គាត់បញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី១២ ខែ សីហា គឺនិយោជកបានឱ្យសន្តិសុខមកប្រាប់ថា កុំឱ្យគាត់ចូលក្រុមហ៊ុនចាប់ពីថ្ងៃនេះតទៅ។ ដូចនេះ នៅថ្ងៃទី ១៣ ខែសីហា គឺគាត់មិនបានមកធ្វើការទេ។
- កម្មករ ឡុង ឧត្តម បានបញ្ជាក់ថា តាំងពីចូលធ្វើការមក គាត់មិនដែលត្រូវបាននិយោជកព្រមានទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានបញ្ឈប់កម្មករ ឡុង ឧត្តម នេះទេ គឺកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ ដល់កាលកំណត់។ និយោជកមិនបានបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ ឡុង ឧត្តម ទេ។



ករណីកម្មការិនី សរ ណារីត

- កម្មការិនី សរ ណារីត ចូលធ្វើការដំបូង មានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងចំនួន ២ ខែ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី១៥ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។ ក្រោយពេលចប់សាកល្បង និយោជកបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំណាត់ថ្នាក់ចំនួន ៦ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។
- កម្មការិនី សរ ណារីត មានតួនាទីជាប្រធានក្រុមផ្នែកដេរ ហើយគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៩០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។ គាត់មានតួនាទីជាអនុប្រធានសហជីព និងជាប្រតិភូបុគ្គលិកផងដែរ ។
- កម្មការិនី សរ ណារីត បានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ដោយផ្ទាល់មាត់នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១ ។ និយោជកមិនបានធ្វើការជូនដំណឹងទេ គឺហៅមកបញ្ឈប់តែម្តង ។ គាត់បញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា គឺនិយោជកបានឱ្យសន្តិសុខមកប្រាប់ថា កុំឱ្យគាត់ចូលក្រុមហ៊ុនចាប់ពីថ្ងៃនេះតទៅ ។ ដូចនេះ នៅថ្ងៃទី ១៣ ខែសីហា គឺគាត់មិនបានមកធ្វើការទេ ។
- កម្មការិនី សរ ណារីត បានបញ្ជាក់ថា តាំងពីចូលធ្វើការមក គាត់មិនដែលត្រូវបាននិយោជកព្រមានទេ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានបញ្ឈប់កម្មការិនីនេះទេ គឺកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ដល់កាលកំណត់ ។ និយោជកមិនបានបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មការិនី សរ ណារីត ទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលដល់ជំនួយការក្រុមចំនួន១០ដុល្លារអាមេរិក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ជំនួយការក្រុមដែរ ឬទេ ?

ចំណុច២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩/១០ កប/សជណ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ចែងថា
“...កម្មករនិយោជិត ដែលពេញសិទ្ធិ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ៦១ (ហុកសិបមួយ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ...” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ គឺបានធានាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែជូនកម្មករនិយោជិតទូទៅ នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជំនួយការក្រុម គឺទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ គឺស្របទៅតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩/១០ កប/សជណ រួចហើយ ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារណាចែងអំពីការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ជំនួយការក្រុមទេ ។ ហើយម្យ៉ាងទៀត ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក៏ពុំមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ដែលចែងអំពីការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកដល់ជំនួយការ

ការក្រុមដែរ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍លើសអ្វីដែលច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ ពោលគឺវិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីផល ប្រយោជន៍ ។

ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយបាន លុះត្រាតែ សហជីព ដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពច្រើន រួមគ្នាទៅមានចំនួនសមាជិកលើសពីពាក់កណ្តាលនៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ៨១/០៤-អេវីហ្គីន ចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៩៨/០៤-ប្រក្រតយូឡេន ចំណុចវិវាទទី៣) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់សមត្ថភាពផ្នែកផ្លូវ ច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទណាមួយ មកឱ្យ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៧/០៦-អេវីហ្គីន លេខ ៨១/០៤-អេវីហ្គីន និងលេខ ៩៨/០៤-ប្រក្រតយូឡេន) ។

ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីព ត្រូវចុះបញ្ជី និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

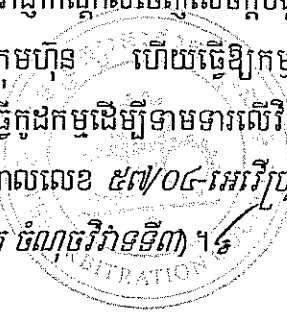
ក្នុងករណីនេះ សហជីពចលនាកម្មករនៃរោងចក្រ ហេន ស៊ីវ៉ែន ដែលមានសមាជិកតែ ២១៤ នាក់ លើចំនួន កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៦២០ នាក់ មិនមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងរោងចក្រនេះទេ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧/០៦-ដាយប៉ុង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា “ សិទ្ធិនេះជារបស់សហជីព ដែលបានចុះបញ្ជី ដែលមានសមាជិកច្រើន ជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដទៃទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ” ។

ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យមានភាពស្របគ្នានឹងសំណុំរឿងមុនៗនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីព ចលនាកម្មករនេះ មិនទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះ ស្រាយវិវាទ ដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅឡើយទេ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត មាត្រា ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា “ សេចក្តី បង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួម សម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញា រួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ ” ។

កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ លើចំណុចនេះ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករ និយោជិតដទៃទៀត ដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពនេះ បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មដើម្បីទាមទារលើវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៧/០៤-អេវីហ្គីន, លេខ ៦០/០៤-បូណាយជីតអាត ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៨/០៧-ស៊ាវ គិញ ហេតុ ចំណុចវិវាទទី៣) ។



ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែល ទាមទារឱ្យនិយោជកឆ្លើយប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ជំនួយការក្រុម ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ ឡុង ឌុត្តម និងកម្មការិនី សរ ណារ៉េត ចូល ធ្វើការវិញ

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានជំទាស់ថា វិវាទនេះមិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ។ ចំណែកភាគី កម្មករនិយោជិតបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះ ដោយលើកហេតុផលថា វិវាទនេះ ជាវិវាទការងាររួម ដោយសារ ពួកគាត់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។ ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើវិវាទនៅក្នុង សំណុំរឿងនេះ ជាវិវាទការងាររួម ឬទេ? តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការលើវិវាទនេះ ឬអត់?

ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចក្នុង ការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់នោះទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៤១/០៤-មីកាសា, លេខ ០៧/០៥-កូកា កូឡា ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ៤៥/០៧-វិលសិន ចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១៣/០៨ តេវ៉ាតិច្យូ ក្លីតធីង ចំណុច វិវាទទី២) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៧-វិលសិន ចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មត់ថា “រាល់ការ ទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះដាវរបស់ក្រសួងការងារ គឺជាវិវាទរួម ។ ដោយសារតែភាគីនិយោជកបាន ធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្មត់នេះ និយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ” ។

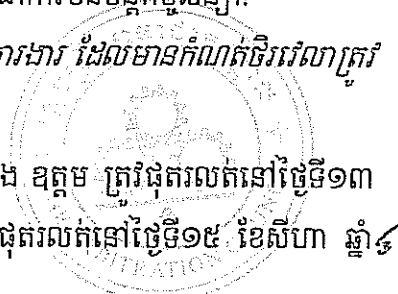
ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកអះអាងថា វិវាទនេះ ជាវិវាទបុគ្គល ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានលើកអំណះអំណាង អ្វីដើម្បីគាំទ្រទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មត់ថា និយោជកមិនមានបន្ទុកភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការ ជំទាស់ទៅនឹងការសន្មត់របស់អាជ្ញាកណ្តាលទេ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ ជាវិវាទការងាររួម ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការសម្រេចនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើទង្វើរបស់និយោជកក្នុងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ កម្មករ ឡុង ឌុត្តម និងកម្មការិនី សរ ណារ៉េត ជាការបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារ ឬជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យា?

មាត្រា ៧៣ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើលវេលាត្រូវ ផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់ ” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ ឡុង ឌុត្តម ត្រូវផុតរលត់នៅថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ហើយកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មការិនី សរ ណារ៉េត ត្រូវផុតរលត់នៅថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ



២០១១ ។ ប៉ុន្តែ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ២ នាក់នេះ ដោយផ្ទាល់មាត់ នៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១ មុនថ្ងៃ ដែលកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានផុតរលត់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ទង្វើនេះជាការបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតពីការងារ មិនមែនជាការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារទេ ដោយហេតុថា ការបញ្ឈប់មានន័យថា និយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេល ដែលកិច្ចសន្យាកំពុងអនុវត្ត ហើយមិនទាន់ដល់ កាលផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាបន្តទៀតថា តើនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរ នេះ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៩៣ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិក្ខបុគ្គលិក ឬរាល់ការ បញ្ឈប់បេក្ខជនណាមួយពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ...” ។

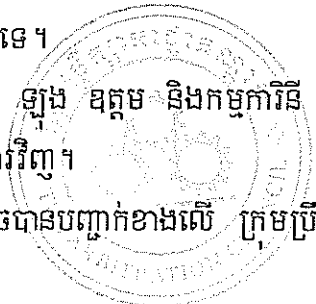
ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារ និយោជកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ និង រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ មានន័យថា អធិការការងារមានតួនាទីពិចារណា ស្រាវជ្រាវ និងសម្រេចផ្តល់ការ អនុញ្ញាត ឬបដិសេធ ចំពោះសំណើរបស់និយោជក ដែលសុំបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពក្នុងរយៈពេលមួយខែ យ៉ាងយូរ ក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៩/០៨-ខេមបូ ហាន់ស៊ែ ចំណុចវិវាទទី ១ និងលេខ ១៧៥/០៩-អាជ្ញាធរអប្សរា ចំណុចវិវាទទី២) ។

មាត្រាខាងលើនេះ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤ នៃ ប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដែលចែងថា “... ការការពារនេះ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ០៣ នាក់ ក្នុង លក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨២ និង ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករ ឡុង ឌុត្តម ជាប្រធានសហជីព ហើយ កម្មការិនី សរ ណារ៉េត ជាអនុប្រធានសហជីព និងជាប្រតិក្ខបុគ្គលិកផងដែរ។ ដោយសារកម្មករនិយោជិតទាំង ២ នាក់នេះ ជាកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ២៩៣ និង ប្រកាស លេខ ៣០៥ និយោជកត្រូវមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារមុននឹងធ្វើការបញ្ឈប់។ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា និយោជកមិនបានគោរពតាមមាត្រា ២៩៣ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ ទេ នៅពេលបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពទាំង ២ នាក់នេះ។ ដូច្នេះ ការបញ្ឈប់នេះមិនបានធ្វើឡើងស្របតាមនីតិវិធីទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ ឡុង ឌុត្តម និងកម្មការិនី សរ ណារ៉េត ចូលធ្វើការវិញ និងសងប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖



សម្រេច និង បញ្ជាក់

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ជំនួយការក្រុម ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករ ឡុង ឌុត្តម និងកម្មការិនី សរ ណារ៉េត ចូលធ្វើការវិញ និងសងប្រាក់ រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់របួតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។ ។

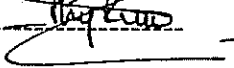
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល


អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ឈឹវ គិរម្យ

ហត្ថលេខា: _____ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ អេន ណាន

ហត្ថលេខា: _____ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ឈ្មោះ ៖ គង់ ផល្លុះ

ហត្ថលេខា: _____ 