

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោក ម៉ាន់ សេងហាក់ មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ២- លោក យិន សារឿន ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ នៃរោងចក្រ មីថុនា
- ៣- លោក ម៉ុក សំអាត សកម្មជនសហជីព
- ៤- លោក ឡុង សំណាង សកម្មជនសហជីព
- ៥- លោក ឃួន វ៉ានី សកម្មជនសហជីព
- ៦- លោក សំ សំបូ ផ្នែកតុកាត់
- ៧- លោកស្រី ស៊ុន សុជាតិ ផ្នែកតុកាត់
- ៨- លោកស្រី ឡុង សុវណ្ណា ផ្នែកតុកាត់
- ៩- លោកស្រី វិន ស៊ីណាត ផ្នែកតុកាត់
- ១០- លោកស្រី សំ អាត ផ្នែកតុកាត់
- ១១- លោកស្រី ជឹម សុឃ្យឿន ផ្នែកតុកាត់
- ១២- លោកស្រី ណុន ដឿន ផ្នែកតុកាត់
- ១៣- លោកស្រី ឌិត គឹមយួន ផ្នែកតុកាត់
- ១៤- លោកស្រី ហ៊ឹង សុខហឿន ផ្នែកតុកាត់
- ១៥- លោកស្រី យាន វិសាល ផ្នែកតុកាត់
- ១៦- លោកស្រី អាយ ឡែហ៊ាង ផ្នែកតុកាត់
- ១៧- លោកស្រី ឈិន រដ្ឋា ផ្នែកតុកាត់
- ១៨- លោកស្រី វ៉ាន់ វ៉ែន ផ្នែកតុកាត់

បញ្ជាក់ខ្លឹមសារ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ Mr Wu Neang Wang ប្រធានផ្នែកតុកាត់ពីការងារ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា សុំឱ្យកម្មករនិយោជិតទុកឱកាសឱ្យ Mr Wu Neang Wang នៅធ្វើការបន្តទៀត ដើម្បីទុកឱកាសជាលើកចុងក្រោយ ។

អំណាចបុគ្គលិកអររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល



Meu

លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា
ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង
សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក
ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ
ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១០៤៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបាន
បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល "ភូមិត្រែលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧
(ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី) សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៩ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១០ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងតាមទូរស័ព្ទរបស់ក្រុមហ៊ុន
ស្តីពីករណីកម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក **អូ នាងហ្វាង (Mr Wu Neang Wang)** ប្រធាន
ផ្នែកតុកាត់ចេញពីការងារ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញ
ធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០
ប៉ុន្តែ ជាលទ្ធផល ចំណុចវិវាទចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ពុំទទួលបានការសះជានឹងគ្នាទេ ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១
ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ
ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ
នៅថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះ
អញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១
ចំណុចនេះ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាទេ ។ ហេតុនេះហើយ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ធ្វើការពិចារណា ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ហេតុផលដូចខាងក្រោម:



Handwritten signature or mark.

តស៊ូតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

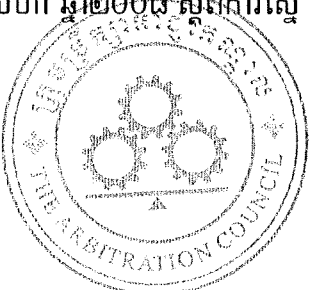
ឯកសារ តស៊ូតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាធរសម្របសម្រួលការសម្រេចចិត្ត

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុន ជួន តិចថាយលី ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក ម៉េង ត្រី ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ជួន តិចថាយលី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៤ ។
- ៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជួន តិចថាយលី ចុះបញ្ជីកាលេខ ០២៧ សកអ.អក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ១៩៩៨ ។
- ៤- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ជួន តិចថាយលី លេខ ៣៨២៣ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៥- បញ្ជីស្នាមមេដៃ និងអត្តលេខតុកាត់ A&B ទាំងអស់ ស្តីពីការស្នើសុំដកប្រធានផ្នែកតុកាត់ចេញ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៦- ឯកសារតម្លៃឡូតី សេរី ១០៥៤៧៩ ។
- ៧- ឯកសារតម្លៃឡូតី សេរី ១០១៦៥៧ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាលសហជីពសេរីកម្មករ នៃរោងចក្រកាត់ដេរ មិថុនា ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០០ ។
- ២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតសហជីពសេរីកម្មករ នៃរោងចក្រកាត់ដេរ មិថុនា លេខ ៥៦២ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៣ ។
- ៣- លិខិតរបស់លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជំរាបមក លោកប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ នៃ រោងចក្រកាត់ដេរ មិថុនា លេខ ៨៧៥ កកបវ/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការស្នើ សុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី៨ ។
- ៤- ឯកសារតម្លៃឡូតី សេរី ៨៣៥៨០ ។
- ៥- ឯកសារតម្លៃឡូតី សេរី ១០៥៣៩២ ។
- ៦- ឯកសារតម្លៃឡូតី សេរី ១០១៦៥៧ ។
- ៧- ឯកសារតម្លៃឡូតី សេរី ១០៥៤៧៩ ។
- ៨- ឯកសារតម្លៃឡូតី សេរី ១០៥៤៧៧ ។



Handwritten signature or mark.

- ៩- ឯកសារតម្លៃឡូតី សេរី ១០៥៤៧៨ ។
- ១០- ឯកសារតម្លៃឡូតី សេរី ១០៥៥៩៩ ។
- ១១- ឯកសារតម្លៃឡូតី សេរី ១០៤៨២០ ។
- ១២- ឯកសារតម្លៃឡូតី សេរី ១០៦០២២ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជួន តិចថាយល៍ លេខ ១០៤៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជួន តិចថាយល៍ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១០ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៥៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៥៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ជួនតិចថាយល៍ បើកដំណើរការនៅឆ្នាំ១៩៩៤ ។ នៅពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនមានជួល កម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ៤៥០០ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួន ៣ គឺ សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ សហជីពសេរីកម្មករ និង សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ។ សហជីពសេរីកម្មករ ជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។
- ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករ មានចំនួនជាង ២០០០ នាក់ ។ ដែលក្នុងនោះសមាជិកនៅក្នុងផ្នែកតុកាត់មានប្រមាណ ១១០ នាក់ ។
- កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅក្នុងផ្នែកតុកាត់ មានចំនួនប្រហែលជា ៣០០ នាក់ ។

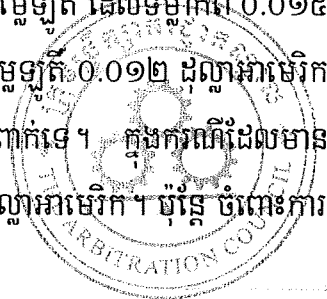


Handwritten signature or mark.

ចំណុចវិវាទ: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក អូ នាងហ្វាង (Mr. Wu Neang Wang)

ប្រធានផ្នែកតុកាត់ពីការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ លោក អូ នាងហ្វាង ប្រធានផ្នែកតុកាត់ពីការងារ ពីព្រោះ លោក អូ នាងហ្វាង តែងតែបន្តទម្លាក់តម្លៃឡឺត ហើយកម្មករនិយោជិតតែងតែធ្វើការតវ៉ាពីបញ្ហាទម្លាក់តម្លៃឡឺតនេះជាច្រើនដង ដូចជាមាននៅក្នុង ខែឧសភា ខែមិថុនា និងខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។ ករណីជាក់ស្តែងមួយទៀត ដូចជា តម្លៃឡឺតមួយប្រភេទ គឺ ០.០១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយឡឺត ដែលបានអនុវត្តតាំងពីឆ្នាំ១៩៩៩ ។ នៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ បែរជា លោក អូ នាងហ្វាង គូសទម្លាក់តម្លៃឡឺតត្រឹម ០.០១២ ដុល្លារអាមេរិក ទៅវិញ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ នៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ លោក លោក អូ នាងហ្វាង បានគូសយកតម្លៃឡឺតខុសម្តងទៀត (ទម្លាក់ តម្លៃឡឺត) ប៉ុន្តែ នៅក្នុងខែនោះ កម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងថា គាត់គូសខុសទេ គឺរហូតដល់ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០១០ បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតបើកប្រាក់ឈ្នួលរួច ទើបដឹងថា លោក អូ នាងហ្វាង ទម្លាក់ តម្លៃឡឺតដែលជាហេតុធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការតវ៉ាទៀត ។ នៅពេលមានកម្មករនិយោជិតធ្វើ ការតវ៉ា ទើបគាត់ឆ្លើយថា គាត់គូសក្នុងក្រឡោនតម្លៃឡឺតនោះខុស ហើយនិយោជកក៏សម្របសម្រួល ទូទាត់សងទៅកម្មករនិយោជិតនូវតម្លៃឡឺតដែលបានគិតខុសវិញ ។ កម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ទង្វើដែលលោក អូ នាងហ្វាង បានប្រព្រឹត្តឡើងនោះ គឺជាកំហុសធ្ងន់ ព្រោះគាត់មានចេតនាក្នុងការ បន្តចំពោះកម្មករនិយោជិត យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតដែល ប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា តំណាងកម្មករ និងសហជីពតែងធ្វើការសម្របសម្រួលជាមួយ លោក អូ នាងហ្វាង នៅពេលមានបញ្ហាផ្សេងៗ ពួកគាត់មិនដែលបានសរសេរជាកិច្ចព្រមព្រៀង ជាលាយលក្ខខ័ណ្ឌអក្សរទេកន្លងមក ។
- ភាគីនិយោជកបានយល់ស្របទៅនឹងការលើកឡើងនេះថា កន្លងមកពិតជាមានការតវ៉ាពីរឿងតម្លៃ ឡឺតប្រាកដមែន ប៉ុន្តែ ភាគីទាំងអស់បានសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយជាមួយគ្នា បញ្ហានេះមិនដែល ឆ្លងមកដល់រដ្ឋបាលទេ ។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះការទម្លាក់តម្លៃឡឺតនេះ លោក អូ នាងហ្វាង ពុំមានចេតនាទេ គឺគាត់មានការយល់ច្រឡំ ។ ឧទាហរណ៍ តម្លៃឡឺត ដែលទម្លាក់គឺ ០.០១៥ ដុល្លារអាមេរិក មក ០.០១២ ដុល្លារអាមេរិក នោះ គឺដោយសារក្នុងតម្លៃឡឺត ០.០១២ ដុល្លារអាមេរិក នេះ កន្លងមកពុំមានការជ្រើសរើសពណ៌ ឬបិទតែមលើសំលៀកបំពាក់ទេ ។ ក្នុងករណីដែលមាន ជ្រើសរើសពណ៌ ឬតែម ប្រធានផលិតកម្មនឹងផ្តល់ជូនតម្លៃ ០.០១៥ ដុល្លារអាមេរិក ។ ប៉ុន្តែ ចំពោះការ



Handwritten signature or mark.

អនុវត្តជាក់ស្តែង និយោជកតែងតែគិតតម្លៃ ០.០១៥ ដុល្លារអាមេរិក គ្រប់ករណីទាំងអស់។ ដោយ ឡែក លោក អ៊ូ នាងហ្វាង បានយល់ច្រឡំដាក់តម្លៃឡូតី ០.០១២ ដុល្លារអាមេរិក ទៅវិញ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុថា ពួកគាត់ពុំពេញចិត្តទៅនឹងការគ្រប់គ្រងរបស់លោក អ៊ូ នាងហ្វាង ទេ ព្រោះការគ្រប់គ្រងរបស់គាត់ គឺប្រើអារម្មណ៍ក្នុងការគ្រប់គ្រង ស្តីបន្ទោស ពុំដែល មានការលើកទឹកចិត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទេ ហើយក៏មិនដែលមានការសហការ សម្របសម្រួល និងដោះស្រាយបញ្ហាជាមួយកម្មករនិយោជិតដែរ បើកម្មករមានបញ្ហាអ្វីមួយលុះត្រាតែមានតំណាង កម្មករ និងសហជីពស្នើសុំ ទើបគាត់ដោះស្រាយជូន។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ នៅពេលប្រធានក្រុមមាន ការខុសឆ្គង ឬកំហុសបន្តិចបន្តួច លោក អ៊ូ នាងហ្វាង ធ្វើការស្តីបន្ទោសដល់ប្រធានក្រុមនោះភ្លាមៗ តែម្តង ដោយមិនបានសួរអំពីមូលហេតុនៃកំហុសទេ។ លើសពីនេះទៅទៀត នៅពេលដែលកម្មករ និយោជិតសុំផ្លាស់ប្តូរឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ខូចចេញ លោក អ៊ូ នាងហ្វាង ពុំដែលយកចិត្តទុកដាក់ ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរជូនទេ។ ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ ។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកពុំអាចបញ្ឈប់ លោក អ៊ូ នាងហ្វាង ចេញពីការងារបាន ទេ។ លោក អ៊ូ នាងហ្វាង បានកាន់ជាប្រធានផ្នែកតុកាត់ជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ គឺតាំងពីឆ្នាំ២០០៥ មកម៉្លេះ។ កន្លងមកការងារគ្រប់គ្រងរបស់លោក អ៊ូ នាងហ្វាង គឺល្អ ដូចជា របាយការណ៍ការងារ របស់គាត់មានលក្ខណៈបច្ចេកទេសច្បាស់លាស់ ហើយគាត់ដឹកនាំចង្វាក់ផលិតកម្មបានផលិតផលច្រើន ចំពោះបញ្ហាឧបករណ៍ខូច ដែលប្រើពុំកើតនោះ និយោជកបានដោះស្រាយដោយផ្លាស់ប្តូរថ្មីរួចហើយ។ និយោជកបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតថា រូបគាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ក្នុង ការបន្តិចបន្តួចតម្លៃឡូតីនោះ ដោយនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា នេះជាការយល់ច្រឡំរបស់លោក នាងហ្វាង ហើយនិយោជកបានទូទាត់សងជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយដែរ។ លោក នាងហ្វាង មិន បានទទួល ផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួនអ្វីពីការយល់ច្រឡំទម្លាក់តម្លៃឡូតីនេះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុន សំណូមពរសុំ ទុកឱកាសឱ្យលោក អ៊ូ នាងហ្វាង នៅធ្វើការបន្តទៀតជាលើកចុងក្រោយ។ ក្រុមហ៊ុន នឹងធ្វើការណែនាំដល់លោក អ៊ូ នាងហ្វាង កុំឱ្យមានបញ្ហាច្រឡំទម្លាក់តម្លៃឡូតីនេះតទៅទៀត។ បើ គាត់នៅតែច្រឡំទម្លាក់តម្លៃឡូតីនេះទៀត ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ឈប់គាត់តែម្តង។



Man

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទ: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ លោក អូ នាងហ្វាង (Mr. Wu Neang Wang) ប្រធានផ្នែកតុកាត់ ពីការងារ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ លោក អូ នាងហ្វាង ចេញពីក្រុមហ៊ុនដែរ ឬទេ?

មាត្រា៦៥ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធិភីហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។..."

មាត្រា១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ចែងថា " កិច្ចសន្យា គឺជានូវព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់កាតព្វកិច្ចមួយ ឬច្រើនដែលទាក់ទងនឹងខ្លួន ។..."

យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ និងមាត្រា១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលមានសិទ្ធិក្នុងការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យា គឺមានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺ ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនីមួយៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ។ ភាគីទីបីមិនមានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៦/១០-វាយចិត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា " កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ រឺផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិត អាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះអាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យមានអសន្តិសុខការងារជាក់លាក់ណាមួយ" ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤/០៣-ជូស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣-១៨/០៣ ហូ ហ៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៨៧/០៤-ណូបែល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៦/០៧-ហ្គេសសាន់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៥៤/០៨-ចុង យ៉ូវ ហេតុផលវិវាទទី៥) ។

យោងតាមអង្គហេតុក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លោក អូ នាងហ្វាង បានទម្លាក់តម្លៃឡើយរបស់កម្មករនិយោជិតប្រាកដមែន ប៉ុន្តែ និយោជកបានអះអាងថា ទាក់ទងទៅនឹងការទម្លាក់តម្លៃឡើយនោះគឺដោយសារតែមាន ការភាន់ច្រឡំប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺ លោក អូ នាងហ្វាង ពុំមានចេតនាក្នុងការទម្លាក់ទេ



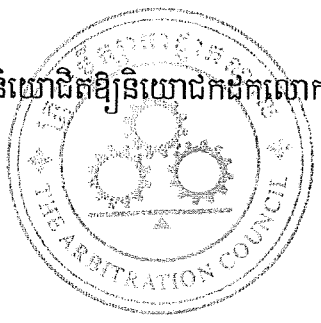
Handwritten signature or mark.

ហើយនិយោជកក៏បានទូទាត់ សងជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់ចំនួនអស់ហើយដែរ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ទង្វើមិនតប្បី មួយចំនួនដែលលោក អូ នាងហ្វាង បានប្រព្រឹត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតនោះ និយោជកនឹងធ្វើការណែនាំ និងអប់រំរូបគាត់បន្ថែមទៀត ហើយ និយោជកយល់ឃើញថា ទង្វើទាំងអស់នេះមិនមែនជាកំហុសធ្ងន់ដែលត្រូវ តែបញ្ឈប់គាត់នោះទេ។ ភាគីនិយោជក យល់ឃើញថា លោក អូ នាងហ្វាង មានសមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំក្រុម ហើយការងាររបស់គាត់ល្អ ដូចជា ការធ្វើរបាយការណ៍ការងាររបស់គាត់មានលក្ខណៈបច្ចេកទេសច្បាស់លាស់ និង បានដឹកនាំថ្នាក់ផលិតផលបានច្រើន។

យោងតាមមាត្រា៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា១ ក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ និងយុត្តិសាស្ត្រ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា ភាគីដែលមាន សិទ្ធិក្នុងការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យា គឺមានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ គឺភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនីមួយៗ នៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពុំមានសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចទេ លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតអាច ផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិត ឬបុគ្គលិករបស់ក្រុមហ៊ុន នោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិន អាចរក្សាទុកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានកម្មករ និយោជិតណាម្នាក់ទទួលបានគ្រោះថ្នាក់ដោយសារទង្វើរបស់លោក អូ នាងហ្វាង ទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ទង្វើរបស់គាត់ ពុំបានបង្កគ្រោះថ្នាក់ដែលធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវតែបញ្ឈប់គាត់ពីការងារនោះទេ។

ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា លោក អូ នាងហ្វាង ប្រើអាកប្បកិរិយា ស្តីបន្ទោស ហើយពុំដែលមានការលើកទឹកចិត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទេ ហើយក៏មិនដែលមានការសហការ សម្របសម្រួល និងដោះស្រាយបញ្ហាជាមួយកម្មករនិយោជិតទេ ក្នុងករណីមានបញ្ហាអ្វីមួយ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបន្តទៀត ថា ក្នុងករណីមានបញ្ហាណាមួយកើតឡើង លុះត្រាតែមានតំណាងកម្មករ និងសហជីពស្នើសុំចរចា ទើបគាត់ ដោះស្រាយជូន។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ នៅពេលប្រធានក្រុមមានកំហុសឆ្គង ឬកំហុសបន្តិចបន្តួច លោក អូ នាងហ្វាង តែងតែធ្វើការស្តីបន្ទោសដល់ប្រធានក្រុមនោះភ្លាមៗតែម្តង ដោយមិនបានសួរអំពីមូលហេតុនៃកំហុសទេ។ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទង្វើនេះអាចប៉ះពាល់ទៅនឹងផ្នែកទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ប្រធានក្រុម ដែលនិយោជកគួរមានវិធានការកែលំអរ ដើម្បីឱ្យទំនាក់ ទំនងនៅទីកន្លែងធ្វើការមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទារកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកដកលោក អូ នាងហ្វាង (Mr. Wu Neang Wang) ពីការងារ។



Handwritten signature or mark in the bottom right corner.

សម្រេច និង បន្ទាប់


ចំណុចវិវាទ: បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដកលោក **អូ នាងហ្វាង (Mr. Wu Neang Wang)** ពីការងារ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច


សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុន សុទ្ធី**
ហត្ថលេខា: _____ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អាន វិរៈ**
ហត្ថលេខា: _____ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈា**
ហត្ថលេខា: _____ 

