

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោក មូ ឈាង មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
- ២- លោក តឿន ទីន ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ
- ៣- កញ្ញា សេង សំអាង អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ
- ៤- កញ្ញា ភេម សារុំធី ហិរញ្ញិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ
- ៥- កញ្ញា គង់ ចាន់ណេត សមាជិកសហជីព

បញ្ហាភ្នំខ័រវាង

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- លោក តឿន ទីន, កញ្ញា ភេម សារុំធី, កញ្ញា សេង សំអាង ដែលជាប្រធាន អនុប្រធាន ហិរញ្ញិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា និងកញ្ញា គង់ ចាន់ណេត ជាសមាជិកសហជីពនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកចាប់តាំងពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកអ្នកទាំងបួនរូបឱ្យចូលធ្វើការវិញបានឡើយ ព្រោះកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ដល់កាលកំណត់ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យពួកគាត់បានទៀតឡើយ។

២- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជានៅតែចោទប្រកាន់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តនូវលក្ខណៈការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមានការរើសអើងសហជីព ហើយធ្វើទុក្ខបុកម្នេញមកលើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តនូវលក្ខណៈការងារតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមិនមានការរើសអើងចំពោះសហជីពឡើយ ក្នុងករណីសហជីពបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំ និងមានបញ្ជីត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៣- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារគ្មានចិរវេលាកំណត់វិញ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើតាមសំណូមពររបស់សហជីពបានឡើយ គឺក្រុមហ៊ុននៅតែអនុវត្តតាមកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ដដែល។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុម



ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ០៨២ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបលិខិតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០១ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីព ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាលេខ ០៧៦/១០ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខណៈការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន០៣ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៣ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០៣ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២០ ខែ មករា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ០៨២ កប/អក/វ.ក. ចុះ ថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន០៣ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបាន លទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងបញ្ចូលចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ ចូលគ្នា ដោយសារ ចំណុចវិវាទទាំងពីរនេះពាក់ព័ន្ធគ្នា ។ ហេតុនេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុច វិវាទទី១ និងទី២ និងចំណុចវិវាទទី៣ ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាបត្តលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០



ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេច របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេចដែលជាប់កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍។

ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

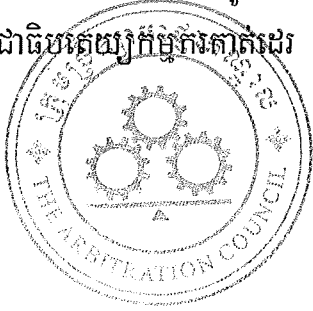
ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយករោងចក្រកាត់ដេរ ហ្គូល ការីមិច ប្រគល់សិទ្ធិជូន លោក ឡុង ហ៊ាង ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។
- ២- សារណារបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ហ្គូល ការីមិច អិលធីឌី លេខ ៣៤៩៣ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គូល ការីមិច ក្រុមហ៊ុនផលិតសំលៀកបំពាក់ ចុះបញ្ជីកាលេខ ០៥៩ សកបយ .អក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០១។
- ៥- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ១០៩២ កប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០ ជំរាបមក លោក តឿន ទីន ស្តីពីកាសុំចុះបញ្ជីកាសហជីពប្រជាជនឃុំកំពង់ឆ្នាំង នៃរោងចក្រ Gold-Kamvimex Garment Factory Ltd ។



- ៦- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន Gold-Kamvimex Garment Factory Ltd គោរពជូន លោកប្រធាន នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការបដិសេធការចុះបញ្ជីកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃ រោងចក្រ Gold-Kamvimex Garment Factory Ltd ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៧- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន Gold Kamvimex គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការជូនដំណឹងស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់ផុតរលត់របស់លោក សៀន ទិន, កញ្ញា សេង សំអាង, កញ្ញា ភេម សារុំធី ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៨- លិខិតជូនដំណឹងរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន បញ្ជូនមក ឈ្មោះ ភេម សារុំធី, សេង សំអាង ស្តីពីការបញ្ចប់ កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៩- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ភេម សារុំធី ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១០- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ សេង សំអាង ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១០ ។
- ១១- លិខិតជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ សេង សំអាង ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ១២- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ សេង សំអាង ពីថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ១៣- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ សេង សំអាង ពីថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ដល់ថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ១៤- ប័ណ្ណបើកបៀវត្សប្រចាំខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ របស់ឈ្មោះ សេង សំអាង ។
- ១៥- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន Gold Kamvimex គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការសូមបដិសេធការចុះបញ្ជីកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកាត់ដេរ Gold Kamvimex នៃក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៦- កាតរបស់ឈ្មោះ គង់ ចាន់លី ។
- ១៧- លិខិតលាយបំបែកការងារ របស់ឈ្មោះ គង់ ចាន់លី ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៨- លិខិតរបស់ឈ្មោះ គង់ ចាន់លី គោរពជូន លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីព CCAWDU ស្តីពីសំណើ សុំលាលែងពីតួនាទីជាប្រធានសហជីព ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៩- សេចក្តីប្រកាស របស់ឈ្មោះ គង់ ចាន់លី ស្តីពីការសុំលាយបំបែកការងាររោងចក្រ និងលាយបំ បែកសហជីព CCAWDU ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។



- ២០- តារាងរាយនាមកម្មករនិយោជិតឈប់នៅខែ វិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ រាយការណ៍ដោយភាគីនិយោជក ។
- ២១- តារាងរាយនាមកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការចំនួន ១០ នាក់ ដែលបានរាយការណ៍ដោយភាគីកម្មករនិយោជិត (CCAWDU) ។
- ២២- ពាក្យសុំចូលបំរើការងារ ប្រវត្តិរូបសង្ខេប របស់ឈ្មោះ ម៉ាន់ ធឿន, លាង ឡៃហាន, វណ្ណៈ សុខនី និង គង់ ស្រស់ ។
- ២៣- ពាក្យសុំលាឈប់ពីការងាររបស់ឈ្មោះ ឡាយ ចន្រ្ទា ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២៤- ពាក្យសុំលាឈប់ពីការងាររបស់ឈ្មោះ ជឹម គុង ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២៥- ពាក្យសុំលាឈប់ពីការងាររបស់ឈ្មោះ យក់ ចន្ទ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២៦- ពាក្យសុំលាឈប់ពីការងាររបស់ឈ្មោះ ពៅ កឿន ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២៧- លិខិតជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ក្រូច សិលា ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២៨- លិខិតលេខ ១៤៥/១០ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គល ការីម៉ិច ហ្គាមិន ហ្វាក់តូរី អិលធីឌី ស្តីពីការជូនដំណឹងស្តីពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គល ការីម៉ិច ។
- ២៩- លិខិតលេខ ១៥០/១០ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គល ការីម៉ិច ស្តីពីការជូនដំណឹងស្តីអំពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករការដេរ នៃរោងចក្រ ហ្គល ការីម៉ិច ។
- ៣០- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គល ការីម៉ិច គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការប្តឹងជំទាស់សារណារបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

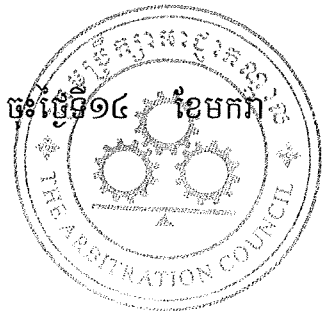
- ១- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជូនសារណាក្រុមហ៊ុន Gold Kamvimex Garment Factory Ltd ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២- កាតរបស់កម្មការិនីឈ្មោះ សេង សំរាង ។
- ៣- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករអ្នកចុះកុងត្រាបន្តចំនួន៥នាក់ និងអ្នកដែលបានចូលធ្វើការធ្វើសិប្បកម្មចំនួន១០នាក់ ។
- ៤- ប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យចេញពីមន្ទីរពេទ្យរបស់កម្មករឈ្មោះ ប៊ុច សុខាន់ ។



- ៥- កំណត់ហេតុនៃការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៦- លិខិតលេខ ១៥០/១០ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គល កាវីមិច ស្តីពីការជូនដំណឹងស្តីអំពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរ នៃរោងចក្រ ហ្គល កាវីមិច ។
- ៧- លិខិតលេខ ១៤០/១០ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គល កាវីមិច ស្តីពីការជូនដំណឹងស្តីអំពីការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពថ្មីមួយ ប្រចាំនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គល កាវីមិច ។
- ៨- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿងរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៩- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ លេខ ១០៩២ កប/អក/វ.ក. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ជម្រាបជូន លោក តឿន ទិន ស្តីពីការសុំចុះបញ្ជីកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរ នៃរោងចក្រ Gold-Kamvimex Garment Factory Ltd ។
- ១០- លិខិតលេខ ១៥/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជំទាស់សារណារបស់ក្រុមហ៊ុន និងឯកសាររបស់ក្រុមហ៊ុន Gold-Kamvimex ។
- ១១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរ នៃរោងចក្រ ហ្គលកាវីមិច ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ១២- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ភេម សារុត ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៣- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ សេង សំអាង ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៤- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ តឿន ទិន ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គលកាវីមិច លេខ ០៨២ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គលកាវីមិច ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។



ឃ- ឯកសារទទួលបានពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- សិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ០៧៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- សិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០៧៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

អង្គហេតុ

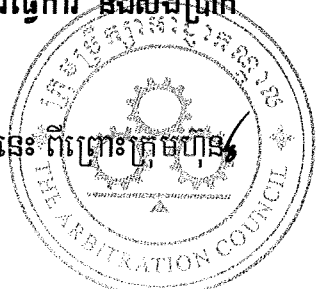
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ហ្គលកាវីម៉ិច បច្ចុប្បន្ន មានជួលកម្មករ និយោជិត សរុបចំនួនប្រហែល ៥៧៥ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពឯករាជ្យប្រជាធិបតេយ្យ ទទួលបានការចុះបញ្ជីកាត្រឹមត្រូវ។ តាមរយៈឯកសារ ដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ហ្គលកាវីម៉ិច បានទទួលបញ្ជីលេខ ២០៥២ កប/វក. ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។ សហជីពបញ្ជាក់មូលហេតុ ដែលទទួលបានបញ្ជីកាត់ដេរនេះថា ដោយសារក្រសួងមិនបានជូនដំណឹងពីការចេញបញ្ជីនៅថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ទាល់តែសហជីពទៅសួរទើបបានបញ្ជីនេះពេលក្រោយ ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ហ្គលកាវីម៉ិច បានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពមានចំនួនប្រមាណជាង១០០នាក់ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់ដោយបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលស្គាល់ទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនបានដឹង និងសហជីពមិនមានបញ្ជី ។

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក លោក តឿន ម៉ិន កញ្ញា រោម សារុត កញ្ញា សេង សំអាង និងកញ្ញា គង់ ចាន់ណេត ឱ្យចូលធ្វើការងារធ្វើការ និងសម្រាប់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

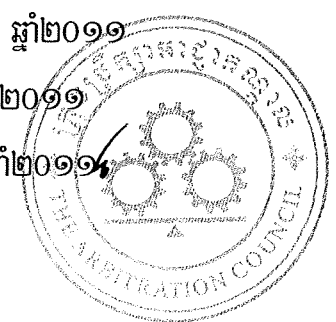
- ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់ថា មូលហេតុនៃការទាមទារឱ្យទទួលយកចូលធ្វើការនេះ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុន



មានការរើសអើងសហជីព។ ចំណែកឯក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់ ដោយបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានការរើសអើងសហជីពទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនបានដឹងពីសហជីព និងសហជីពមិនមានបញ្ជីកា ។

- តាមរយៈលិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ១០៩២ កប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១០ ជម្រាបជូនមកលោក តឿន ទិន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ហ្គូលកាវីម៉ិច នៅថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។ ហើយក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់ការចុះបញ្ជីកា នៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១០ ដោយលើកមូលហេតុថា ពុំមានភាពប្រក្រតីរវាងលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតលើកទី១ និងលើកទី២ ។
- តាមរយៈលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការរៀបចំការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព លេខ ១៤០/១០ ស.ប.ក របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដែលសន្និសុខក្រុមហ៊ុន ឈ្មោះ មាន លក្ខណៈ បានចុះហត្ថលេខាទទួល បានជូនដំណឹងដល់ក្រុមហ៊ុនអំពីបេក្ខជន ដែលត្រូវឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតចំនួន ៦ នាក់ ក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិត តឿន ទិន, ភេម សារុធ និងសេង សំអាង ដែរ ។
- ភាគីនិយោជកមិនសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារទេ ពេលបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត តឿន ទិន, ភេម សារុធ, សេង សំអាង និង គង់ ចាន់ណេត ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារបញ្ជាក់ពីការរើសកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ បន្ថែមពីលើការអះអាងរបស់កម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសវនាការដូចតទៅ:

១. ផន ម្រុំ អត្តលេខ ២៩៧ ចូលធ្វើការថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០
២. យូ នឿន អត្តលេខ ២៦៩ ចូលធ្វើការថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០
៣. ដន សុភាព អត្តលេខ ២៦៧ ចូលធ្វើការថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០
៤. សាន់ ម៉ាលី អត្តលេខ ២៩៥ ចូលធ្វើការថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០
៥. ឡុង ដន អត្តលេខ ២៦៦ ចូលធ្វើការថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០
៦. សុខ ពៅ អត្តលេខ ៣៩៣ ចូលធ្វើការថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០
៧. យ៉ក សុម៉ាលី អត្តលេខ ០៧៥ ចូលធ្វើការថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១
៨. យាន លីណា អត្តលេខ ១០៨ ចូលធ្វើការថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១
៩. ខុន មាន អត្តលេខ ១១០ ចូលធ្វើការថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១
១០. ចូ រចនា អត្តលេខ ៦៤៣ ចូលធ្វើការថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១



- ភាគីនិយោជកក៏បានដាក់ឯកសារបញ្ជាក់ដែរថា មានកម្មករនិយោជិតដែលឈប់ពីការងារនៅខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ មានចំនួន ១៣ នាក់ ។

ករណីលោក តឿន ទីន :

- លោក តឿន ទីន បានចូលធ្វើការ នៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ មានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើលរយៈពេល៣ខែ ហើយក្រុមហ៊ុនបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើលរយៈពេល៣ខែជូនគាត់ បានចំនួន១ដង ។ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយដែលក្រុមហ៊ុនបានបន្តនេះ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- លោក តឿន ទីន ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៦.៥០ ដុល្លារអាមេរិក ។ គិតជាប្រាក់ខែជាមធ្យម ទទួលបានពី ៧០ ដុល្លារអាមេរិក ទៅ ៨០ ដុល្លារអាមេរិក ។
- នៅថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារគាត់ ដោយរដ្ឋបាលបានហៅគាត់មកប្រាប់ថា កិច្ចសន្យាការងារគាត់ ដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ ។ លោក តឿន ទីន បានទទួលស្គាល់ថា រដ្ឋបាលពិតជាបានហៅគាត់មកប្រាប់ដូច្នោះមែន ។
- លោក តឿន ទីន មិនទាន់បើកប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យានេះនៅឡើយទេ ពីព្រោះគាត់មិនព្រមចុះហត្ថលេខាទទួលយក ។

ករណីកញ្ញា ភេម សារុំធា :

- កញ្ញា ភេម សារុំធា បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ មានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើលរយៈពេល៣ខែ ហើយក្រុមហ៊ុនបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើលរយៈពេល៣ខែជូនគាត់ បានចំនួន ៤ ដង ។ កិច្ចសន្យាការងារ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបន្តចុងក្រោយ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- កញ្ញា ភេម សារុំធា ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិក ជាកម្មករដេរស៊ីបុងដែលទទួលបានប្រាក់ខែគិតជាមធ្យមប្រមាណ ៧០ ដុល្លារអាមេរិក ។
- នៅថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារគាត់ ដោយរដ្ឋបាលបានហៅគាត់ មកប្រាប់ថា កិច្ចសន្យាការងារគាត់ដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ ។ កញ្ញា ភេម សារុំធា បានទទួលស្គាល់ថា រដ្ឋបាលពិតជាបានហៅគាត់មកប្រាប់ដូច្នោះមែន ។
- កញ្ញា ភេម សារុំធា មិនទាន់បើកប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យានេះនៅឡើយទេ ព្រោះគាត់មិនព្រមចុះហត្ថលេខាទទួលយក ។



ករណីកញ្ជា សេង សំអាង :

- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា កញ្ជា សេង សំអាង បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៨ មកម្ល៉េះ ។
- តាមរយៈលិខិតជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កញ្ជា សេង សំអាង ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៨ ជូនទៅក្រុមហ៊ុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កញ្ជា សេង សំអាង បានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយក្រុមហ៊ុនក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ នេះ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កញ្ជា សេង សំអាង ចាប់ផ្តើមថ្មីពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ចាប់ផ្តើមពីមានកិច្ចសន្យាការងារថ្មី កញ្ជា សេង សំអាង មានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ ទិរវេលារយៈពេល៣ខែម្តង ហើយក្រុមហ៊ុនបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ទិរវេលា រយៈពេល៣ខែជូនគាត់រហូតមក ។
- កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបន្ត គឺចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រហូតដល់ ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- កញ្ជា សេង សំអាង ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦៦ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃ ត្រង់ចំនួន ៦,៥០ ដុល្លារអាមេរិក ។ គិតជាប្រាក់ខែជាមធ្យម ទទួលបានពី ៨០ ដុល្លារអាមេរិក ទៅ ៩០ ដុល្លារអាមេរិក ។
- នៅថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារគាត់ ដោយរដ្ឋបាលបានហៅ គាត់មកប្រាប់ថា កិច្ចសន្យាការងារគាត់ដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ ។ កញ្ជា សេង សំអាង បានទទួលស្គាល់ ថា រដ្ឋបាលពិតជាបានហៅគាត់មកប្រាប់ដូច្នោះមែន ។
- កញ្ជា សេង សំអាង មិនទាន់បើកប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យានេះនៅឡើយទេ ព្រោះគាត់មិនព្រមចុះហត្ថលេខា ទទួលយក ។

ករណីកញ្ជា គង់ ចាន់ណេត :

- កញ្ជា គង់ ចាន់ណេត បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ មានកិច្ចសន្យាការងារ ដែល មានកំណត់ទិរវេលារយៈពេល៣ខែម្តង ហើយក្រុមហ៊ុនបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ ទិរវេលារយៈពេល៣ខែ ជូនគាត់ បានចំនួន ១ ដង ។
- កញ្ជា គង់ ចាន់ណេត ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួន ៦១ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀង ទាត់ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន ៦,៥០ ដុល្លារអាមេរិក ។ គិតជាប្រាក់ខែ



ជាមធ្យមទទួលបានពី ៧០ ដុល្លារអាមេរិក ទៅ ៨០ ដុល្លារអាមេរិក ។

- នៅថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារគាត់ ដោយរដ្ឋបាលបានហៅគាត់មកប្រាប់ថា កិច្ចសន្យាការងារគាត់ ដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់។ កញ្ញា គង់ ចាន់ណេត បានទទួលស្គាល់ថា រដ្ឋបាលពិតជាបានហៅគាត់មកប្រាប់ដូច្នោះមែន ។
- កញ្ញា គង់ ចាន់ណេត មិនទាន់បើកប្រាក់ផ្តាច់កិច្ចសន្យានេះនៅឡើយទេ ព្រោះគាត់មិនព្រមចុះហត្ថលេខាទទួលយក ។
- ភាគីសហជីពបានចោទប្រកាន់ក្រុមហ៊ុនថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក តឿន ទីន, កញ្ញា ភេម សារុផ, កញ្ញា សេង សំអាង និងកញ្ញា គង់ ចាន់ណេត ដោយមូលហេតុថា ក្រុមហ៊ុនរើសអើងសហជីព ពីព្រោះពួកគាត់ជាថ្នាក់ដឹកនាំ និងសមាជិកសហជីព ដែលបានរៀបចំដូចតទៅ ៖
 - o នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ សហជីពបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព
 - o នៅថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ជូនដំណឹង
 - o នៅថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ទទួលបានបង្កាន់ដៃសុំចុះបញ្ជីការ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើល ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលមិនកំណត់វិញ

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើលទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលមិនកំណត់ចំពោះលោក តឿន ទីន, កញ្ញា សេង សំអាង, កញ្ញា ភេម សារុផ និងកញ្ញា គង់ ចាន់ណេត ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញទាក់ទងនឹងកញ្ញា សេង សំអាង ដូចតទៅ ៖
 - o កញ្ញា សេង សំអាង ចូលធ្វើការដំបូងមិនមានកិច្ចសន្យានោះទេ។ កញ្ញាបញ្ជាក់ថា កញ្ញាចូលធ្វើការនៅឆ្នាំ១៩៩៨ ។
 - o បន្ទាប់មកក្រុមហ៊ុនអនុវត្តឱ្យមានជាកិច្ចសន្យារយៈពេលបីខែម្តងវិញ។
 - o តាមរយៈកិច្ចសន្យា ដែលក្រុមហ៊ុនផ្ញើមក គឺមានកិច្ចសន្យាមួយ ដែលកញ្ញា សេង សំអាង បានចុះនៅថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ហើយបានបន្តរហូត ដល់ថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ។
 - o កញ្ញា សេង សំអាង ក៏បានបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាជាមួយក្រុមហ៊ុនតាមរយៈលិខិតជូនដំណឹងរបស់កញ្ញាទៅក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយបញ្ជាក់ថា នៅពេលបញ្ឈប់កិច្ចសន្យា នៅថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨នោះ គឺកញ្ញាមិនបន្តកិច្ចសន្យាជាមួយក្រុមហ៊ុនទៀតទេ ។



- បន្ទាប់មកកញ្ញាបានចូលធ្វើវិញនៅថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ បន្តរហូតមកដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដោយសារកញ្ញា សេង សំអាង ទើបចូលធ្វើការជាថ្មី ជាមួយក្រុមហ៊ុន ពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ហេតុនេះ ចំរើនវេលានៃកិច្ចសន្យារបស់កញ្ញា គឺសរុប មកមានចំរើនវេលា ១ ឆ្នាំ ២ ខែ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញទាក់ទងនឹងកញ្ញា ភេម សារុំ ដូចតទៅ :
 - កញ្ញា ភេម សារុំ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ បន្តរហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។ សរុបមក គឺមានចំរើនវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យា ១ ឆ្នាំ ២ ខែ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញទាក់ទងនឹងកញ្ញា គង់ ចាន់ណេត ដូចតទៅ :
 - ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ បន្តរហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។ សរុបមក គឺមានចំរើនវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យា ៥ ខែ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញទាក់ទងនឹងលោក តឿន ទិន ដូចតទៅ :
 - ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ បន្តរហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។ សរុបមក គឺមានចំរើនវេលាសរុបនៃកិច្ចសន្យា ៥ ខែ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើនវេលា រយៈពេល ៣ ខែ ម្តង ។ ហេតុនេះ ទោះបីជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើនវេលារយៈពេល ៣ ខែ កំពុងនៅមានសុពលភាព ឬដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ ហើយក្រុមហ៊ុនបន្តសារជាថ្មីជូនកម្មករនិយោជិតក៏ ដោយ ក៏ពួកគាត់នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើនវេលានេះ ទៅជា កិច្ចសន្យាមានចំរើនវេលាមិនកំណត់វិញដែរ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកនូវអំណះអំណាងថា បើក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ ចំរើនវេលារយៈពេល៣ខែម្តងៗនេះ គឺមានរយៈពេលខ្លី ហើយក្រុមហ៊ុនងាយបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់ ពួកគាត់។ ដោយមូលហេតុនេះ ពួកគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ ចំរើនវេលាទៅជាកិច្ចសន្យាមានចំរើនវេលាមិនកំណត់នេះ គឺដើម្បីកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនងាយបញ្ចប់កិច្ចសន្យាពួក គាត់ ហើយនៅពេលពួកគាត់មានកំហុសទើបក្រុមហ៊ុនអាចបញ្ឈប់បាន។ ម្យ៉ាងទៀត បើពួកគាត់មាន កិច្ចសន្យាការងារមានចំរើនវេលាមិនកំណត់ ពួកគាត់នឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ច្រើន ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើនវេលា រយៈពេល ៣ ខែម្តងៗ ចាប់តាំងពីក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការមកម៉្លេះ ហើយក្នុងអំឡុងពេលដែលមាន កម្មករនិយោជិតណា ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ មកជាកិច្ចសន្យាមានចំរើនវេលាមិនកំណត់។



វិញនេះដែរ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ គឺស្របទៅតាមការបញ្ជា ទិញ និងសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមាន កំណត់ចំណែក មកជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់ តាមការទាមទាររបស់កម្មករ និយោជិតបានទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែរក្សាជំហរ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ ចំណែក មកជាកិច្ចសន្យាការងារមិនមានចំណែកកំណត់ដដែល។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយក លោក តឿន ម៉ីន, កញ្ញា ភេម សាវុធ កញ្ញា សេង សំអាង និងកញ្ញា គង់ ចាន់ណេត ឱ្យចូលធ្វើការងារធ្វើការ និងសងប្រាក់ រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

មុននឹងពិចារណា ចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍?

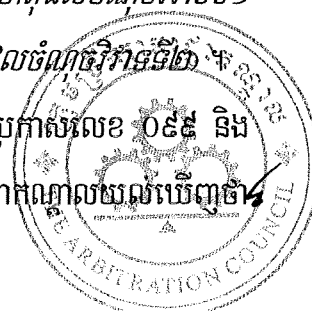
មាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា "... ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយ ជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះការវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តបញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះ ដោះស្រាយដោយសមធម៌ចំពោះការវិវាទឡើយទាំងអស់..."។

យោងតាមមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ វិវាទអំពីសិទ្ធិ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយតាមផ្លូវច្បាប់ រីឯវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយដោយផ្លូវសមធម៌។

ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤ បានចែងថា " សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផល ប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ "។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំណត់វិវាទមួយជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ពេលដែល ការទាមទារនោះជាការទាមទារមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ និងមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពី ការទាមទារនោះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ លេខ ៨៦/១០-ព្យ មីងដា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០២/១១-ព្យ យៀន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២)។

យោងតាមមាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និង យុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា



វិវាទអំពីប្រយោជន៍ គឺជាវិវាទដែលមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពី ការទាមទារនោះ ។ ចំណែកវិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬ អនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក តឿន ទីន, កញ្ញា ភេម សារុផ, កញ្ញា សេង សំអាង និងកញ្ញា គង់ ចាន់ណេត ឱ្យចូលធ្វើការងារធ្វើការ និងសងប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃ បញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ដោយយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារ មានការ រើសអើងសហជីព ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះទាក់ទង នឹងការបញ្ឈប់ពីការងារ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

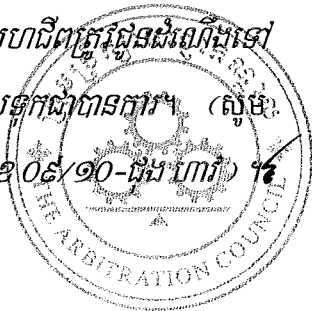
ក្នុងករណីនេះ ភាគីសហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក តឿន ទីន, កញ្ញា ភេម សារុផ, កញ្ញា សេង សំអាង និងកញ្ញា គង់ ចាន់ណេត ដោយមូលហេតុថា ក្រុមហ៊ុនរើសអើងសហជីព ពីព្រោះពួកគាត់ជាថ្នាក់ដឹក នាំ និងសមាជិកសហជីព ។ ចំណែកក្រុមហ៊ុនអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារនេះ ពីព្រោះកិច្ចសន្យា ការងារ ដែលមានកំណត់ចំណុចរំលែករបស់ពួកគាត់ដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ គឺមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពទេ ។ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទាំងបួននាក់ គឺធ្វើឡើងមុនកាលកំណត់ផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំណុចរំលែក ។ ហេតុនេះ ករណី នេះជាការបញ្ឈប់ពីការងារមុនកាលកំណត់ផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំណុចរំលែក ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារលោក តឿន ទីន, កញ្ញា ភេម សារុផ, កញ្ញា សេង សំអាង និងកញ្ញា គង់ ចាន់ណេត ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជន ណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើបាន លុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ..." ។

កថាខណ្ឌទី១ ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា "ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យចុះបញ្ជីកាសហជីពកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិតដែល ស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីកា ត្រូវបានការការពារ ដូចគ្នានឹងប្រតិភូបុគ្គលិក ដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះ បញ្ជីកាសហជីព " ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា " កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាន ការការពារពិសេសដរាបណា (១) កម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកម្មករ ដែលទទួលបានការការពារពិសេស (២) ការ បញ្ឈប់ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស និង (៣) សហជីពត្រូវដឹងពីការទៅ និយោជកអំពីបេក្ខភាពកម្មករ ដែលត្រូវទទួលបានការការពារតាមមធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧១/០៩-ហាយថិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៩/១០-ដងហារ) ។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿង មុនៗខាងលើដែរ គឺ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានការការពារពិសេសដរាបណា (១) កម្មករនិយោជិតជាប្រភេទ កម្មករដែលទទួលបានការការពារពិសេស (២) ការបញ្ឈប់ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេល ដែលត្រូវទទួលបានការ ការពារពិសេស និង(៣)សហជីពត្រូវជូនដំណឹង ទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពកម្មករ ដែលត្រូវទទួលបានការការពារ តាមមធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យថា តើលោក តឿន ទីន, កញ្ញា ភេម សារុំធី, កញ្ញា សេង សំអាង និងកញ្ញា គង់ ចាន់ណេត បានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌទាំង ៣ ខាងលើ ដើម្បីទទួលបានការការ ពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារដែរ ឬទេ?

លក្ខខណ្ឌទី១: ទាក់ទងនឹងប្រភេទកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារពិសេស

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត តឿន ទីន, ភេម សារុំធី, សេង សំអាង និង គង់ ចាន់ណេត ជា សមាជិកសហជីព និងជាស្ថាបនិកបង្កើតសហជីព។ យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ៣០៥ សកបយ ខាងលើ កម្មករនិយោជិតទាំងបីនាក់នេះ នៅក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីការ ត្រូវបានការការពារពីការ បញ្ឈប់ពីការងារ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់៣០ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីការ សហជីព។ ហេតុនេះ ពួកគាត់ទាំងបួននាក់ស្ថិតក្នុងប្រភេទកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារ ពីការ បញ្ឈប់ពីការងារ ។

លក្ខខណ្ឌទី២: ទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស

យោងតាមអង្គហេតុ សហជីពបានដាក់ពាក្យចុះបញ្ជីការថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិត តឿន ទីន, ភេម សារុំធី, សេង សំអាង និង គង់ ចាន់ណេត ទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ ពីការងារចាប់តាំងពីថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ រហូតដល់៣០ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីការ សហជីព។ និយោជកបានបញ្ឈប់កញ្ញា គង់ ចាន់ណេត នៅថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ និងបញ្ឈប់លោក តឿន ទីន, កញ្ញា ភេម សារុំធី និងកញ្ញា សេង សំអាង នៅថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។ សហជីពបានទទួលចុះបញ្ជីការ ថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតទាំងបួននាក់ នេះ គឺនៅក្នុងអំឡុងពេលទទួលបានការការពារ ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី ២ ត្រូវបានបំពេញ ។

លក្ខខណ្ឌទី៣ : សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាព កម្មករដែលត្រូវទទួលបានការការពារ ពិសេសតាមមធ្យោបាយទាំងអស់ ដែលទុកជាបានការ

តាមរយៈលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការរៀបចំការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពលេខ ១៤០/១០ ស.ប.ត. របស់ សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដែលសន្តិសុខក្រុមហ៊ុន ឈ្មោះ មាន លក្ខណា បានចុះហត្ថលេខាទទួល បានជូនដំណឹងដល់ក្រុមហ៊ុនអំពីបេក្ខជន ដែលត្រូវឈរឈ្មោះបោះ



ឆ្ពោះតម្រូវឱ្យដាក់ ក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិត តឿន ទីន, ភេម សារុំធី និង សេង សំអាង ដែរ ។ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០នាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារបានទទួលពាក្យសុំចុះបញ្ជីកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃរោងចក្រ ហ្គូលកាវីម៉ូច ។ ហើយក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់ការចុះបញ្ជីកា នៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដោយ លើកមូលហេតុថា ពុំមានភាពប្រក្រតីរវាងលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត លើកទី១ និងលើក ទី២ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានដឹងថា អ្នកទាំងបីនាក់នេះ ជាសមាជិកសហជីព និងជាស្ថាបនិកបង្កើតសហជីព តាំងពីថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០មកម៉្លេះ ។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី៣ ត្រូវបាន បំពេញ ចំពោះករណីកម្មករនិយោជិត តឿន ទីន, ភេម សារុំធី និង សេង សំអាង ។

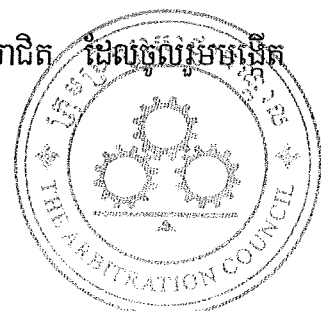
ប៉ុន្តែ ចំពោះករណីកម្មករនិយោជិត គង់ ចាន់ណេត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មាន ភស្តុតាងណាមួយអាចបង្ហាញថា និយោជកបានដឹងថា កញ្ញាជាសមាជិកសហជីព និងជាស្ថាបនិកបង្កើតសហជីព នោះទេ ។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី៣ មិនត្រូវបានបំពេញចំពោះករណីកម្មករនិយោជិត គង់ ចាន់ណេត ឡើយ ។

ករណីកម្មករនិយោជិត តឿន ទីន, ភេម សារុំធី និង សេង សំអាង ដែលទទួលបានការការពារពីការ បញ្ឈប់ពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម:

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនយល់ឃើញថា " ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីព ក្នុងអំឡុងពេលសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព ត្រូវបានទទួលការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ..." ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២២/០៩- វ៉ាយ វី ភី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៥២/១០-យីង ដុង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥) ។

យោងតាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រការ៤ កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ និង ការ យល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុង ពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីកា ត្រូវបានការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ។ ការបញ្ឈប់ពីការងារនោះត្រូវមាន ការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត តឿន ទីន, ភេម សារុំធី និង សេង សំអាង ជាស្ថាបនិក និងជា កម្មករនិយោជិត ដែលចូលរួមបង្កើតសហជីព ។ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពួកគាត់ទាំងបីនាក់នេះពីការងារនៅថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ក្រោយពេលដែលសហជីពបានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកា (ថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០) ដោយ មិនមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារទេ ។ ហេតុនេះ និយោជកបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារ ដោយមិនគោរពតាមនីតិ វិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។ ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតជាស្ថាបនិក និងកម្មករនិយោជិត ដែលចូលរួមបង្កើត សហជីពត្រូវមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។



ដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលយកកម្មករនិយោជិត តឿន ទិន, រោម សារុត និង សេង សំអាង ចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

ករណីកម្មករនិយោជិត គង់ ចាន់ណេត ដែលមិនទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម :

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "រឿងលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀត ដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រី និងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិ ... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ជា:

...

ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេស ធ្វើសេចក្តី សំរេចអំពី:

...

វិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ" ។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនឱ្យយកការចូល រួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្ត ក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និងការបែងចែងការងារ ការតម្កើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និង ការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ " ។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា១២ និងមាត្រា២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ មានការរើសអើងសហជីព ដែលបំពាននឹងមាត្រា ១២ និង ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការ ងារ ដែលហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៨/០៧-ដេ ហ្វាង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ១២៣/០៧ -អ៊ីហ្គាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង ១៤៨/០៧-ហ៊ុយ ហ្គី ។

ទាក់ទងនឹងការចោទប្រកាន់និយោជកថា មានការរើសអើងសហជីព នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើស អើងសហជីព ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩០/០៦-អេវីហ្គីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១១២/០៦ -វីវីវិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ០១/០៧-ស៊ុខ ព្រឹម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ ។



ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយ
បំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាង ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការ
រើសអើងសហជីពកើតមានឡើងទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ
០៣/០៣-តុង ហ្គា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០ , លេខ ១០/០៣ ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ
១៩/០៤-ក្បាលកោះ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៧/០៧-ឆាយថិចថាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ១) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អំណះអំណាង និងការលើកឡើងរបស់កម្មករ
និយោជិតទាក់ទងនឹងការរើសអើងព្រោះក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពពីការងារនោះ មិនមានបន្ទុកភស្តុតាង
គ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើករណីនេះទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធ
ការទាមទារទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលយកកម្មករនិយោជិត តឿន ទីន, ភេម
សារុផ និង សេង សំអាង ចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។ ក្រុម
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទារឱ្យកម្មករនិយោជិត គង់ ចាន់ណេត ចូលធ្វើការវិញ និងសងប្រាក់រំលឹក ។

**ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ទៅជាកិច្ច
សន្យាការងារមានចំរើរវេលាមិនកំណត់វិញ**

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ
ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍?

ដោយការទាមទារនេះទាក់ទងនឹងការប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យា
ការងារមានចំរើរវេលាមិនកំណត់ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ។ ហេតុនេះ ការ
ទាមទារនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។ (ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ សូមមើលការបកស្រាយចំណុចវិវាទទី១ និងទី២
ខាងលើ) ។

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តចុះកិច្ចសន្យាការ
ងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលារយៈពេល៣ខែម្តង ។ ប៉ុន្តែ ទោះបីជាកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា
រយៈពេល៣ខែកំពុងនៅមានសុពលភាព ឬដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ ហើយក្រុមហ៊ុនបន្តសារជាថ្មីជូនកម្មករ
និយោជិតក៏ដោយ ក៏ពួកគាត់នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលានេះ ទៅជា
កិច្ចសន្យាមានចំរើរវេលាមិនកំណត់វិញដែរ ។ ចំណែកភាគីនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកមិនឯកភាពប្តូរ
កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាមិនកំណត់ តាមការទាមទារ
របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម៖



មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ការងារចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទង ផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធាននៃអាជ្ញាធរតិ ហើយអាចធ្វើ ទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា " ។

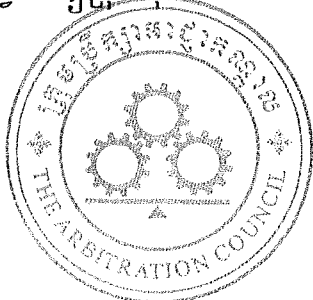
មាត្រា ១ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាចែងថា " កិច្ចសន្យា គឺជាធន្នៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គល ២ នាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់កាតព្វកិច្ចមួយ ឬ ច្រើនដែលទាក់ទិននឹងខ្លួន " ។

មាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចែង ថា " កិច្ចសន្យា គឺជាច្បាប់របស់គូភាគី " ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា " ដោយ អនុលោមទៅតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានដាក់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យបិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធរតិ (វិធានទូទៅ) មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារក៏បិតនៅក្រោមក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការ ទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាដែរ ។ ផ្អែកតាមមាត្រា ១ និងមាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ខាងលើ កិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នា រវាងភាគីកម្មករនិយោជិតជាមួយភាគី និយោជក គ្មានបុគ្គលណាក្រៅអំពីភាគីនៃកិច្ចសន្យា (កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក) បង្ខំឱ្យចុះកិច្ចសន្យាការ ងារបានឡើយ " ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣១/០៩- មេដក្រសេ ថេកស្ថាយ ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៣ និង លេខ ៥៤/១០-យូអេសអេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៃសំណុំរឿងខាងលើដែរ គឺកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ ចំរើលទៅ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលមិនកំណត់ អាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែភាគីនិយោជកមានការយល់ ព្រមផងដែរ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកមិនយល់ព្រមតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឡើយ ដោយលើកហេតុផលថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ គឺអាស្រ័យទៅលើតម្រូវការការងារ និងសង្វាក់ ផលិតកម្ម ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលជាភាគីទី៣ មិនអាចបង្ខំភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាឱ្យអនុវត្តកាតព្វកិច្ច ដែលផ្ទុយពីធន្នៈរបស់គូភាគីបានឡើយ ។

ផ្ទុយទៅវិញ កិច្ចសន្យា ដែលមានកំណត់ចំរើលទៅ អាចប្តូរទៅកិច្ចសន្យាការងារ ម៉ាន់ចំរើលមិនកំណត់ វិញបានលុះត្រាណាតែកម្មករនិយោជិតមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនលើសពី២ ឆ្នាំ ។



មាត្រា៦៧ កថាខណ្ឌ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ដោយមានកំណត់ចំណែកពិតប្រាកដ មិនអាចមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសារជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន ដរាបណាការបន្តសារជាថ្មីនោះមានចំណែកអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ ។

ការអនុវត្តផ្ទៃក្នុងនឹងវិធានខាងដើម នាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ចំណែកពិតប្រាកដ ។ "

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ជាពិសេសសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៧/០៦-អេវីគ្រីន ហ្គាមិន, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ិនតិច និង លេខ ៣៦/០៦ - ម៉ុនដូតិច្យូ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា " ការបកស្រាយវាក្យខ័ណ្ឌ២ នៃមាត្រា៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាមានចំណែកកំណត់ ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានចំណែកមិនកំណត់ កាលណាការបន្តជាថ្មីនៃកិច្ចសន្យានេះ នាំឱ្យចំណែកសរុបនៃកិច្ចសន្យាការងារដំបូង និង ចំណែកនៃកិច្ចសន្យាបន្តលើសពី២ឆ្នាំ " ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ិនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣៦/០៦ - ម៉ុនដូតិច្យូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៥៧/០៦-អេវីគ្រីន ហ្គាមិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង៤នាក់នេះ មានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចំណែកលើសពី២ឆ្នាំនោះទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំណែក ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់វិញ ។

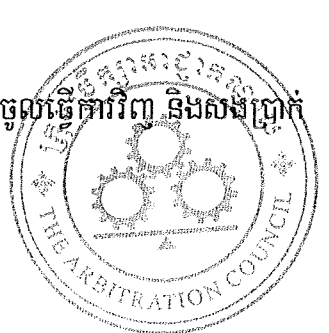
យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

១. ចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ :

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិត តឿន ទីន, ភេម សារុន និង សេង សំអាង ចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។
- បដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិត គង់ ចាន់ណេត ចូលធ្វើការវិញ និងសងប្រាក់រំលឹក ។



ចំណុចវិវាទទី៣:

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ ។

២. ចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ : គ្មាន

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ :

១ : វិវាទអំពីសិទ្ធិ

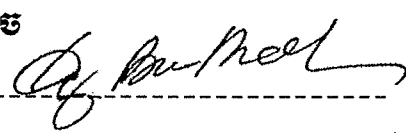
សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

២ : វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍

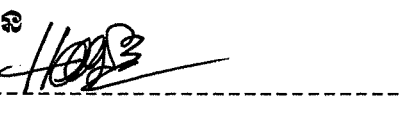
សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ឯកសារសម្រាប់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : កេវ ថាច
ហត្ថលេខា: 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : អន ណន
ហត្ថលេខា: 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ម៉ែន ម៉ុងឃា
ហត្ថលេខា: 

