



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៣៧/០៧ — អ៊ឹម ភី អេ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ឹម សុទ្ធី**
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណន**
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **តង់ ផល្លៈ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **អ៊ឹម ភី អេ អ៊ុនធើណេសប្រទេសខ្មែរ អិលធើឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិវត្តបូព៌ ឃុំសាលាកំរើក ស្រុកសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៩៣ ១៤១

ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១-លោក ខៀវ វ៉ាន

មេធាវីតំណាងក្រុមហ៊ុន

២-លោក ពុង ស៊ាងហាក់

បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពកម្មករ និងយោធិ៍សាសនាសមរម្យសេវាកម្មកម្ពុជា**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិវត្តបូព៌ ឃុំសាលាកំរើក ស្រុកសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប



68

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៨៦ ០១៩

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

១-លោក សុខ ណារិទ្ធ

អនុប្រធានសហព័ន្ធ

២-អ្នកស្រី សៀង ចិន្តា

មេធាវីតំណាងសហជីព

៣-លោក ញាន សួនី

ប្រធានគណៈកម្មាធិការចងក្រង និងអប់រំ

៤-លោក ឡាយ ស៊ីថៃន

សមាជិកគណៈកម្មាធិការចងក្រង និងវិវាទ

៥-លោក ឈុន ប៊ុនឈាន

ប្រធានសហជីពប្រចាំក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ

៦-កញ្ញា ហុក ភារ៉ា

ទីប្រឹក្សាសហជីព

៧-លោក សៅ វណ្ណថេន

អគ្គលេខាធិការរងសហព័ន្ធ

៨-កញ្ញា ម៉ក់ លក្ខិណា

មន្ត្រីសហព័ន្ធ

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

-កម្មករ និយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករចំនួន១៧នាក់ ចូលធ្វើការនៅកន្លែងដើមវិញ ។

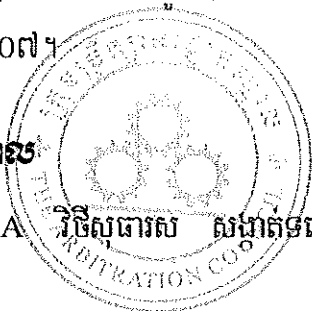
អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រកចុះថ្ងៃទី១០ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជា លេខ ៩១៧ ម.ក.ប.វ.ខ/ស.វ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិទ្យាស្ថានស ផ្លូវជាតិទន្លេបាសាក់



ខណ្ឌកែប្រែកម្មសារ រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

សវនាការលើកទី១: ថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូឆ្នាំ២០០៧ (វេលាម៉ោង ០២:០០នាទី ដល់ម៉ោង ០២:៣០នាទី)

(មេធាវីនិយោជកស្នើសុំពេលដោយសារគ្មានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីពិនិត្យឯកសារ)

សវនាការលើកទី២: ថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូឆ្នាំ២០០៧ (វេលាម៉ោង ០៨:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១២:០០នាទី)

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ មន្ទីរការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តសៀមរាបបានទទួលពាក្យបណ្តឹងតាមរបស់កម្មករនិយោជិត ពីបទរើសអើងសហជីព និងបញ្ឈប់ពីការងារកម្មករនិយោជិត ចំនួន១៧នាក់នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក មន្ទីរការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាបបានចាត់ មន្ត្រីធ្វើការផ្សះផ្សារវិវាទនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សារជាលើកចុងក្រោយ នៅ ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកាឆ្នាំ២០០៧ ប៉ុន្តែមិនបានទទួល លទ្ធផលសះស្បើយនឹងគ្នាទេ លើការទាមទាររបស់កម្មករទាំងអស់ចំនួន០១ ។ ចំណុចមិនសះស្បើយ ចំនួន ០១ចំណុចនេះ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៧ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និង ភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុនអឹម ភី អេ មកសវនាការ និង ធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះស្បើយ ចំនួន០១ចំណុចនេះនៅថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង ២:០០នាទី ។ ភាគីទាំងពីរមាន វត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ដែលជាថ្ងៃសវនាការលើកទី១នោះ មេធាវីនិយោជកបានស្នើសុំលើកពេលសវនាការ ដោយសារគ្មានពេលវេលា គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីពិនិត្យឯកសារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេច លើកពេលតាមការស្នើសុំរបស់ភាគីនិយោជក ហើយបានប្រាប់ទៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឱ្យធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុនមកសវនាការ និង ធ្វើការផ្សះផ្សារម្តងទៀត លើករណីមិន សះស្បើយចំនួន ០១ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង ៨:០០នាទី។ ភាគីទាំងពីរមាន វត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន ០១ ចំណុច ដែលមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះស្បើយរបស់ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាបនោះ



៤១

ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាអ្វីឡើយ ។ ហេតុនេះហើយនៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការ ពិចារណា លើចំណុចវិវាទនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការឆ្លើយបំភ្លឺរបស់ភាគីនៅក្នុងសវនាការដូចខាងក្រោម:

ឥស្សតាខ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឥស្សតាខ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

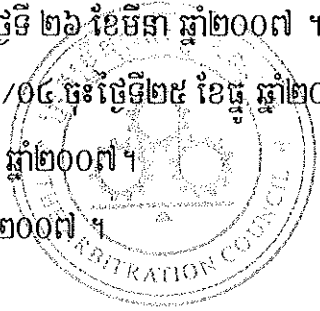
ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១-វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មនៃក្រុមហ៊ុនអឹម ភី អេ ។
- ២-លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុនអឹម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២ ។
- ៣-សេចក្តីបញ្ជាក់អំពីការអានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុនអឹម ភី អេ របស់ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៤-បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អឹម ភី អេលេខ ក.ក.ប.វ/អក/អធន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៥-កិច្ចសន្យាព្រមព្រៀងធ្វើការរបស់សន្តិសុខក្រុមហ៊ុន អឹម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៦-លិខិតបញ្ជាក់កិរិយាមាយារបស់អឿន ស៊ីនួន លេខ ៥០៧/០៤ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៤ ។
- ៧-លិខិតបញ្ជាក់កិរិយាមាយារបស់ឆុយ ធាន់រ៉ា លេខ ០២៦/០៥ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៥ ។
- ៨-លិខិតបញ្ជាក់កិរិយាមាយារបស់ហុក ភារ៉ា លេខ ៤៩៦/០៥ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៤ ។
- ៩-បញ្ជីសម្រង់ប្រវត្តិបុគ្គលិក កម្មកររបស់ឈុន ប៊ុនឈាន ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ១០-លិខិតបញ្ជាក់កិរិយាមាយារបស់មឿន សុឡុង លេខ ០២.២០០៥ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៥
- ១១-បទបញ្ជាលេខ០៣ បប ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីការពង្រឹងសន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាពនៅ តាមអាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។
- ១២-ពាក្យបណ្តឹងរបស់ពៅ សុភិន និងជុំ យ៉ុន ស្តីពីការប្តឹងសន្តិសុខសៀន សុផាត ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ១៣-របាយការណ៍របស់ពៅ សុភិន និងជុំ យ៉ុន ស្តីពីទោសកំហុសរបស់សៀន សុផាត ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ១៤-កិច្ចសន្យាសារភាពកំហុសរបស់សៀន សុផាតចុះថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ ។



leg

- ១៥-សំណើរសុំទទួលយកលោកសៀង សុផាត ចូលធ្វើការវិញ របស់បុគ្គលិកសន្តិសុខ អឹម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ១៦-លិខិតលេខ ៧៦៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីសំណើរសុំចុះបញ្ជីការ សហជីព កម្មករ និយោជិតសន្តិសុខ អឹម ភី អេ ។
- ១៧-លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការរៀបចំបោះឆ្នោតសហជីព កម្មករ និយោជិតសន្តិសុខ អឹម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ១៨-សំណើរសុំចុះបញ្ជីការ សហជីពកម្មករ និយោជិតសន្តិសុខអឹម ភី អេ អាកាសយានដ្ឋានសៀមរាប ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ១៩-លក្ខន្តិកៈសហជីពកម្មករ និយោជិតសន្តិសុខ អឹម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ២០-លិខិតអញ្ជើញលេខ ០៣៤ មកបវខ/កក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការចូលរួមផ្សះផ្សារ វិវាទការងារ ។
- ២១-លិខិតអញ្ជើញលេខ ០៥៩ មកបវខ/កក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការចូលរួមផ្សះផ្សារ វិវាទការងារ ។
- ២២-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ២៣-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ២៤-លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អឹម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ២៥-របាយការណ៍ប្រចាំសប្តាហ៍របស់ក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខអឹម ភី អេ សៀមរាប ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ២៦-របាយការណ៍ស្តីពីសន្តិសុខ សៀង សុផាត បានបង្កឱ្យមានភាពអត់សណ្តាប់ធ្នាប់ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ២៧-របាយការណ៍ស្តីពីការបញ្ឈប់បុគ្គលិកសន្តិសុខក្រុមហ៊ុនអឹម ភី អេ ខេត្តសៀមរាប ចំនួន១៧នាក់ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ២៨-លិខិតលេខ ៤១ មកបវខ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការចុះធ្វើអធិការកិច្ចហ្វឹកហ្វឺន កូនជាង ។
- ២៩-បញ្ជីសម្រង់ប្រវត្តិរបបុគ្គលិក កម្មកររបស់ ស៊ាន សុផាត ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៣០-លិខិតបញ្ជាក់កិរិយាមាយាទរបស់ ស៊ាន សុផាត លេខ ៣៣៦/០៤ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤ ។
- ៣១-វិធានការណ៍ពិន័យឈ្មោះ ហែម ហាន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៣២-វិធានការណ៍ពិន័យឈ្មោះ យី ចន្ទា ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។



៤៦

- ៣៣-វិធានការណ៍ពិន័យឈ្មោះ អៀ បូណា ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៣៤-វិធានការណ៍ពិន័យឈ្មោះ អែន សំបាត់ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៣៥-វិធានការណ៍ពិន័យឈ្មោះ ហុក ភារ៉ា ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៣៦-វិធានការណ៍ពិន័យឈ្មោះ សូ នី ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៣៧-វិធានការណ៍ពិន័យឈ្មោះ អឿន ស៊ីនួន ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៣៨-បញ្ជីសម្រង់ប្រវត្តិបុគ្គលិក កម្មកររបស់ ស៊ុន រំសិល ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៣៩-បញ្ជីសម្រង់ប្រវត្តិបុគ្គលិក កម្មកររបស់ហែម ហាន ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៤០-បញ្ជីសម្រង់ប្រវត្តិបុគ្គលិក កម្មកររបស់ សូ នី ចុះថ្ងៃទី ៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៤១-បញ្ជីសម្រង់ប្រវត្តិបុគ្គលិក កម្មកររបស់ អាំង ប៊ុណ្ណា ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៤២-បញ្ជីសម្រង់ប្រវត្តិបុគ្គលិក កម្មកររបស់ អិន សម្បត្តិ ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៤៣-បញ្ជីសម្រង់ប្រវត្តិបុគ្គលិក កម្មកររបស់ ឈុន ប៊ុនឈាន ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៤៤-បញ្ជីសម្រង់ប្រវត្តិបុគ្គលិក កម្មកររបស់ ហុក ភារ៉ា ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៤៥-បញ្ជីសម្រង់ប្រវត្តិបុគ្គលិក កម្មកររបស់ អឿន ស៊ីនួន ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៤៦-បញ្ជីសម្រង់ប្រវត្តិបុគ្គលិក កម្មកររបស់ យី ចន្ទា ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៤៧-បញ្ជីសម្រង់ប្រវត្តិបុគ្គលិក កម្មកររបស់ ជិន លាត ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៤៨-បញ្ជីសម្រង់ប្រវត្តិបុគ្គលិក កម្មកររបស់ ឈាក់ សារឿង ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៤៩-បញ្ជីសម្រង់ប្រវត្តិបុគ្គលិក កម្មកររបស់ មៀន សុឡុង ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៥០- ស៊ីឌី ថតសម្លេងវិទ្យុអាស៊ីសេរី ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១-ញត្តិគាំទ្ររបស់បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខអ៊ិម ភី អេ ប្រចាំអាកាសយានដ្ឋានសៀមរាប ។
- ២-បញ្ជីរាយនាមសមាជិកសហជីពដែលក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខអ៊ិម ភី អេ បញ្ឈប់ពីការងារ ។
- ៣-កំណត់ហេតុសាកសួរព័ត៌មានលោក ប៊ុនឈាន ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៤-កំណត់ហេតុនៃការជំរុះជំរាវវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៥-លក្ខន្តិកៈសហជីពកម្មករ និយោជិតសន្តិសុខ អ៊ិម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៦-កំណត់ហេតុសាកសួរព័ត៌មានក្រុមហ៊ុនអ៊ិម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៧-បញ្ជីរាយនាមសមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពក្រុមហ៊ុន អ៊ិម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៨-បទបញ្ជាសំរាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម



៤

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទមិនសមជា លេខ ៥១៧ ម.ក.ប.វ.ខ/សរ ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តសៀមរាប
- ២-កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ថ្ងៃទី ៣១ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៧

ឃ-ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល :

- ១-លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ៦២១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ៦២០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧
- ១-លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៦៤១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ៦៤០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧

ការអនុវត្តលទ្ធផល

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលភាគីបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន អឹម ភី អេ ជាក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាសន្តិសុខមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណ ជាង២០០០ នាក់ ។
- សហព័ន្ធសហជីពទេសចរណ៍សេវាកម្មកម្ពុជា និងសហជីពកម្មករនិយោជិតសន្តិសុខ អឹម ភី អេ អាកាសយាន ដ្ឋានសៀមរាប ជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពកម្មករនិយោជិតសន្តិសុខ អឹម ភី អេ អាកាសយានដ្ឋានសៀមរាបមិនទាន់មានបញ្ជីការទេ ព្រោះនាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានបដិសេធការចុះ



៤

បញ្ជីការឱ្យ ដោយសារតែថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងពួងមិនគ្រប់អាយុដែលអាចធ្វើជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបាន តាមរយៈសិទ្ធិលេខ៧៦៦កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

- នៅថ្ងៃទី០៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ សហព័ន្ធសហជីពទេសចរណ៍សេវាកម្មកម្ពុជាបានជូនដំណឹង ទៅលោក នាយកក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពកម្មករនិយោជិត សន្តិសុខអ៊ឹម ភី អេ អាកាសយានដ្ឋានសៀមរាប ។
- នៅថ្ងៃទី១០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ មានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិត សន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ អាកាសយានដ្ឋានសៀមរាបដែលមានកម្មករនិយោជិតចូលរួមសរុប៥៣នាក់ ។
- កម្មករនិយោជិតដែលជាប់ឆ្នោតធ្វើជា ប្រធានសហជីពមានឈ្មោះ ឈុន ប៊ុនឈាន , ឈ្មោះ ឆ្លុយ ចាន់រ៉ា ជាអនុប្រធានសហជីព និងឈ្មោះ មៀន សុឡាន ជាលេខាធិការសហជីព ។
- នៅថ្ងៃទី១០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ដែល សហជីពកម្មករនិយោជិត សន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ អាកាសយានដ្ឋាន សៀមរាបបានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីការទៅក្រសួងការងារ ។
- នៅថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ក្រុមហ៊ុនបានទទួលឯកសារទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត និងលក្ខន្តិកៈ សហជីពកម្មករនិយោជិត សន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ អាកាសយានដ្ឋានសៀមរាប ។
- នៅថ្ងៃទី៣១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលឯកសារមួយច្បាប់ របស់សហជីព កម្មករនិយោជិត សន្តិសុខអ៊ឹម ភី អេ អាកាសយានដ្ឋានសៀមរាប ស្តីពីការសុំចុះបញ្ជីសហជីព ។
- នៅថ្ងៃទី១ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០០៧ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលឯកសារមួយច្បាប់ របស់ក្រុមហ៊ុន សន្តិសុខអ៊ឹម ភី អេ ដែលជំទាស់នឹងបេក្ខជនជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិត សន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ អាកាសយានដ្ឋានសៀមរាប ស្តីពីការសុំចុះបញ្ជីសហជីពព្រោះពួកគេមានអាយុមិនគ្រប់ឡើយ ដោយក្នុង នោះប្រធានសហជីពឈ្មោះ ឈុន ប៊ុនឈាន គឺកើតនៅឆ្នាំ១៩៨៣ ។
- នៅថ្ងៃទី១ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០០៧ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានជូនដំណឹងទៅសហជីព ស្តីពីការជំទាស់របស់ ក្រុមហ៊ុនថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមានអាយុមិនគ្រប់ ហើយស្នើសុំឱ្យសហជីពរៀបចំឯកសារឱ្យបានច្បាស់ លាស់ តាមមាត្រា២៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលថាអ្នកដឹកនាំសហជីពត្រូវមានអាយុយ៉ាងតិច២៥ឆ្នាំ ។

ចំណុចវិវាទ: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករ និយោជិតចំនួន ១៧នាក់ ចូលធ្វើការនៅ កន្លែងងើមវិញ

- កម្មករនិយោជិតចំនួន១៧នាក់នេះ ជាកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ ដែលត្រូវបាន បណ្តុះបណ្តាល ដោយក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ អំពីជំនាញសន្តិសុខ និងមើលម៉ាស៊ីនកាំស៊ីអិច ហើយត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យធ្វើការនៅអាកាសយានដ្ឋានខេត្តសៀមរាប ។ ពួកគេទាំងអស់គ្នាមិនមានកិច្ច សន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ ។



៤

- ផ្អែកលើឯកសារដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទទួលកម្មករទាំង១៧នាក់ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ទីប្រឹក្សាសហជីព និងសមាជិកសហជីព ហើយក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពួកគេទាំងអស់ជាផ្លូវការ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ និងថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- កម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ជាផ្លូវការ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ មានចំនួន១២នាក់ ដែលមានឈ្មោះ កាលបរិច្ឆេទចូលបំរើការងារនៅក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ និងកាលបរិច្ឆេទបញ្ឈប់ ពីការងារ ដោយក្រុមហ៊ុនដូច ដូចខាងក្រោម៖

ល.រ	ឈ្មោះ	អត្តលេខ	ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ ចូលបំរើ ការងារ	ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ បញ្ឈប់ ពីការងារ	តួនាទី
១	ឈយ ចាន់រ៉ា	២១៨៥	១០-មករា ២០០៣	០៣.សីហា.២០០៧	អនុប្រធានសហជីព
២	មាន សុខឡេង	២៤៣១	០១ វិច្ឆិកា ២០០៣	០៣.សីហា.២០០៧	លេខាធិការ
៣	ស៊ុន វិសិល	៣៤៤១	១៩ កញ្ញា ២០០៥	០៣.សីហា.២០០៧	សមាជិក
៤	ហែម ហាន	៣៤៤៤	១៩ កញ្ញា ២០០៥	០៣.សីហា.២០០៧	សមាជិក
៥	ជិន លាត	៣៩២៩	០១ ឧសភា ២០០៦	០៣.សីហា.២០០៧	សមាជិក
៦	ឆៀក សារឿន	៤៤៥៤	០១ ធ្នូ ២០០៦	០៣.សីហា.២០០៧	សមាជិក
៧	ឈុន ប៊ុនឈឿន	៤៤៥៧	-០១ ធ្នូ ២០០៦	០៣.សីហា.២០០៧	ប្រធានសហជីព
៨	ទយ សុខជុន	៤៥០០	០១ ធ្នូ ២០០៦	០៣.សីហា.២០០៧	សមាជិក
៩	យី ចន្ទា	៤៥០៥	០១ ធ្នូ ២០០៦	០៣.សីហា.២០០៧	សមាជិក
១០	វង្ស ធី	៤៩៥០	០១ មេសា ២០០៧	០៣.សីហា.២០០៧	សមាជិក
១១	ហ៊ាន សាលី	៤៩១៣	០១ មេសា ២០០៧	០៣.សីហា.២០០៧	សមាជិក
១២	ម៉ិន សុខា	៤៩២៦	០១ មេសា ២០០៧	០៣.សីហា.២០០៧	សមាជិក

- កម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ ជាផ្លូវការនៅថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ មានចំនួន០៥ នាក់ ដែលមាន ឈ្មោះ កាលបរិច្ឆេទចូលបំរើការងារនៅក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ និងកាលបរិច្ឆេទ បញ្ឈប់ ពីការងារ ដោយក្រុមហ៊ុនដូច ដូចខាងក្រោម៖

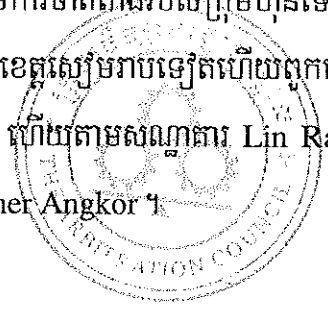
ល.រ	ឈ្មោះ	អត្តលេខ	ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ ចូលបំរើ	ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ បញ្ឈប់	តួនាទី



			ការងារ	ពីការងារ	
១	អៀង បូណា	៣៦៨០	១០ ធ្នូ ២០០៥	០៨.សីហា.២០០៧	ហិរញ្ញវិស័យ
២	វ៉ែន សម្បត្តិ	៣៩៣០	០១ វិច្ឆិកា ២០០៣	០៨.សីហា.២០០៧	ទីប្រឹក្សា
៣	ហុក ភារ៉ា	៣៤៤៦	១៩ កញ្ញា ២០០៥	០៨.សីហា.២០០៧	ទីប្រឹក្សាជាន់ខ្ពស់
៤	សូ នី	៣៩៧៥	០១ ឧសភា ២០០៦	០៨.សីហា.២០០៧	ទីប្រឹក្សា
៥	អឿន ស៊ីនុន	២៨៦៣	០១ វិច្ឆិកា ២០០៤	០៨.សីហា.២០០៧	ទីប្រឹក្សា

- នៅក្នុងសវនាការមេធាវីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ការសំរេចចិត្តបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់តាម កាលបរិច្ឆេទខាងលើនេះមិនមានការរើសអើងសហជីពទេ។ មូលហេតុចម្បងនៃការបញ្ឈប់នេះមកពី អាកាស យានដ្ឋានខេត្តសៀមរាបលែងត្រូវការកម្មករ និយោជិតទាំង ១៧នាក់នេះហើយពួកគេបំពានកិច្ចព្រមព្រៀង ថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៧ ដែលសន្យាថា គោរពតាមច្បាប់ដែលក្រុមហ៊ុនដាក់ឱ្យ និងមិនប្រឆាំងទៅ នឹងគោលការណ៍ដែលក្រុមហ៊ុនបានបង្កើតឡើងដើម្បី ជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងការការពារសន្តិសុខ សុវត្ថិភាពជូនដល់ ព្រលានយន្តហោះសៀមរាប រួមទាំងមិនគោរពតាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន កាលពីថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧។

- លោកមេធាវីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់បន្ថែមថា មូលហេតុដែលអាកាសយានដ្ឋានខេត្តសៀមរាបលែងត្រូវការ កម្មករ និយោជិតទាំង១៧នាក់នេះ មកពីពួកគេធ្វើកូដកម្ម និងញុត្តិគាំទ្រកម្មករ សៀន សុផាត់ដែលត្រូវក្រុមហ៊ុនដកកាត និងបញ្ឈប់ពីការងារ កាលពីថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧។ ការតវ៉ារបស់ពួកគេធ្វើឱ្យមានចលាចល នៅព្រលានយន្តហោះ និងធ្វើឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងអាកាសយានដ្ឋានខេត្តសៀមរាប ដែលជាអតិថិជនរបស់ ក្រុមហ៊ុន អឹម ភី អេ មិនសប្បាយចិត្ត ហើយស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរសន្តិសុខថ្មីវិញ។ លោកមេធាវីបញ្ជាក់ថា មិនមាន លិខិតស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពី អាកាសយានដ្ឋានខេត្តសៀមរាបទេ ហើយមេធាវីក៏មិនបាន ដឹងអំពីថ្ងៃ ខែ នៃការស្នើសុំពីអ្នកគ្រប់គ្រងអាកាសយានដ្ឋានខេត្តសៀមរាបដែរ។ មេធាវីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា កាលពីថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ក្រុមហ៊ុនបានកោះហៅកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ប្រជុំ និងប្រាប់ពី ការផ្លាស់ប្តូរ ពួកគេមក ធ្វើការនៅព្រលានយន្តហោះភ្នំពេញដោយសារតែអ្នកគ្រប់គ្រង អាកាសយានដ្ឋាន ខេត្តសៀមរាប បានប្រាប់ឱ្យ ក្រុមហ៊ុនឱ្យរកសន្តិសុខថ្មីមកជំនួសកម្មករនិយោជិតដែលបង្កឱ្យមានភាពចលាចល កាលពីថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧។ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ មិនព្រមមកធ្វើការតាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ។ បន្ទាប់ មកក្រុមហ៊ុនបានចាត់តាំងពួកគេទៅធ្វើការតាមគោលដៅផ្សេងៗនៅក្នុងខេត្តសៀមរាបទៀតហើយពួកគេនៅតែ មិនព្រមធ្វើ មានធនាគារ ANZ Royal ផ្លូវទេពវង្ស និងផ្សារចាស់ ហើយតាមសណ្ឋាគារ Lin Rattanak, Sofitel Royal Angkor, Amansara Angkor Century, and Khmer Angkor ។



៤

- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ពួកគេបានធ្វើការតវ៉ាមែន ព្រោះយល់ឃើញថា ទង្វើរបស់ក្រុមហ៊ុនមកលើលោក សៀង សុផាតមិនត្រឹមត្រូវ គឺធ្វើការបញ្ឈប់ភ្លាមៗដោយមិនមានការជូនដំណឹងឬប្រាប់ពីមូលហេតុអ្វីឡើយ ។
- កញ្ញា ហុក ភារ៉ា ជាទីប្រឹក្សាជាន់ខ្ពស់បញ្ជាក់ថា កម្មករទាំងអស់ពិតជាបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀង ថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧ ហើយមូលហេតុដែលពួកគេមិនគោរពតាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន កាលពីថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ មកពីផ្ទះរបស់ពួកគេភាគច្រើននៅសៀមរាប និងនៅខេត្តកំពង់ធំ ។ ពួកគេគ្មានផ្ទះស្នាក់នៅទីក្រុងភ្នំពេញទេ ។ ហើយចំណែកឯមូលហេតុដែលពួកគេមិនព្រមទៅធ្វើការ តាមគោលដៅនៅក្នុងខេត្តនោះ មកពីពួកគេត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលសំរាប់តែព្រលានយន្តហោះ និងមានជំនាញខាងពិនិត្យការស្នើសុំ ។ ការធ្វើការនៅតាមគោលដៅក្នុងខេត្តសៀមរាប មិនមែនជាជំនាញរបស់ពួកគេទេ ។ ហេតុនេះហើយកម្មករនិយោជិត ទាំងអស់ ទាមទារធ្វើការ នៅព្រលានយន្តហោះសៀមរាបវិញ ។
- មេធាវីខាងសហជីពបញ្ជាក់ថា ការបញ្ឈប់កម្មករនេះមានការរើសអើងសហជីព ព្រោះការបញ្ឈប់ធ្វើឡើងក្រោយពីកម្មករនិយោជិតជូនដំណឹងពីការបង្កើតសហជីព ។ មេធាវីក្រុមហ៊ុននៅតែបញ្ជាក់ថា ការសំរេចចិត្តបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់ តាមកាលបរិច្ឆេទខាងលើនេះ មិនមានការរើសអើងសហជីពទេ គឺពួកគេមិនគោរពតាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។
- មេធាវីរបស់សហជីពបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនព្រលានយន្តហោះខេត្តសៀមរាប និងព្រលានយន្តហោះភ្នំពេញ គឺជាក្រុមហ៊ុនតែមួយ ព្រោះថាសហព័ន្ធសហជីពទេសចរណ៍ និងសេវាកម្មកម្ពុជា មានសហជីពរបស់ខ្លួននៅព្រលានយន្តហោះភ្នំពេញ ហើយបានធ្វើអនុសញ្ញារួមជាមួយនិយោជក ដោយអនុសញ្ញារួមនោះ ក៏គ្របដណ្តប់លើកម្មករនិយោជិតនៃព្រលានយន្តហោះខេត្តសៀមរាបដែរ ។
- លោកមេធាវីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលស្គាល់បេក្ខជនជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិតសន្តិសុខអ៊ឹម ភី អេ អាកាសយានដ្ឋានសៀមរាបទេ ព្រោះពួកគេមានអាយុមិនគ្រប់តាមច្បាប់ ហើយសហជីពក៏មិនទាន់មានបញ្ជីកាលសហជីពដែរ ។ មេធាវីខាងសហជីពបញ្ជាក់ថាបញ្ហាថ្នាក់ដឹកនាំមិនគ្រប់អាយុសហជីព នឹងធ្វើការរៀបចំឯកសារឡើងវិញ ។
- ភាគីទាំងពីរបាន ទទួលស្គាល់ថា កម្មករទាំង ១៧ នាក់នោះ បានធ្វើការនៅព្រលានយន្តហោះខេត្តសៀមរាបតាំងពីពួកគេចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការមក ដោយពុំមានការផ្លាស់ប្តូរទៅកន្លែងផ្សេងឡើយ ហើយការផ្លាស់ប្តូរនេះ ជា ការផ្លាស់ប្តូរលើកទីមួយ បន្ទាប់ពីកម្មករទាំងនោះបានបង្កើតសហជីព ។
- មេធាវីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា អាកាសយានដ្ឋានខេត្តសៀមរាបមិនទទួលបានការធ្វើការវិញទេ ។ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនគ្មានជំរើសក្រៅពីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ ។



៤

- មេធាវីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានជូនដំណឹងបញ្ឈប់ការងារកម្មករនេះដោយផ្ទាល់ទេ ព្រោះពួកគេបានដឹងថា ត្រូវក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពួកតាំងពីថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧មកម៉្លេះ ដោយសារតែពួកគេមិនគោរពតាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងទៅនាយស្នងការរងនគរបាលខេត្តសៀមរាបទទួលបន្ទុកផែនសន្តិសុខស្តីពីការបញ្ឈប់កម្មករទាំង ១៧នាក់ ដោយសារពួកគេបោះបង់ចោលការងារ នៅថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ប្រការ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនបានចែងថា " និយោជិត កម្មករដែលប្រព្រឹត្តកំហុសដោយចេតនា និងមានភស្តុតាងជាក់ស្តែងក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការដាក់ទោសវិន័យទៅតាមកំរិតនៃទោសកំហុសនោះដូចតទៅ:
 - . កំហុសស្រាល : លើកទី១ត្រូវទទួលការអប់រំដោយផ្ទាល់មាត់ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន ។ បើនៅប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលនៅលើកទី២ទៀតត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ ក្នុងករណីពុំរាងចាលនៅ លើកទី៣ ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។
 - . កំហុសមធ្យម : លើកទី១ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន ។ លើកទី២ ត្រូវបញ្ឈប់ការងារដាក់ការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលមួយរយៈ(មិនលើសពី៧ថ្ងៃ) ក្នុងករណីពុំរាងចាលនៅលើកទី៣ និងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។
 - . កំហុសធ្ងន់ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ជូនសំណុំរឿងទៅក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចដើម្បីដោះស្រាយតាមច្បាប់ជាធរមាន ។ "

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទ: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៧នាក់ចូលធ្វើការនៅកន្លែងងើមវិញ

ក្នុងករណីនេះកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករ និយោជិតចំនួន១៧នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពីការងារចូលធ្វើការវិញ ព្រោះការបញ្ឈប់នេះមានការរើសអើងសហជីព។ ចំណែកឯនិយោជកមិនឯកភាពទទួលយកកម្មករ និយោជិតទាំង១៧នាក់នេះចូលធ្វើការវិញទេ ព្រោះកម្មករ និយោជិតទាំងនេះបានបំពានកិច្ចព្រមព្រៀង និងមិនគោរពតាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

- តើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់នេះ មានការរើសអើងសហជីព ឬទេ?
- តើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់នេះ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬទេ?



៤

១- តើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់នេះ មានការរើសអើងសហជីព ឬទេ?

ផ្អែកអង្គហេតុខាងលើ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតឯកភាពថា កម្មករនិយោជិតមិនមានកិច្ចសន្យា ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ ដូច្នេះកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន ទិរវេលាមិនកំណត់ ស្របតាមមាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌទី៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការបញ្ឈប់នេះ មានការពាក់ព័ន្ធនឹងការ រើសអើងសហជីព ។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការ ចោទប្រកាន់ថា និយោជកមានការរើសអើងសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩០/០៦- អេវីប្រ្រិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ លេខ១១២/០៦-វីវីវិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ០១/០៧-ស៊ុខ ព្រឹម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ ។)

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់នេះ ធ្វើឡើង ក្រោយពីការបង្កើតសហជីព។ ។ បន្ថែមពីនេះ ទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់អំណះអំណាង ឬភស្តុតាងណាផ្សេងទៀត ដើម្បីបញ្ជាក់ថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់ ដោយមានការរើស អើងសហជីពទេ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ ភស្តុតាងរបស់ខ្លួនក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់នេះ ដោយមានការ រើសអើងសហជីពឡើយ ។

ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចថា មិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីសន្និដ្ឋានថា ការបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់ខាងលើនេះ មានទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីពទេ ។

២- តើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់នេះត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬទេ?

នៅក្នុងសវនាការភាគីនិយោជកលើកឡើងថា ការបញ្ឈប់កម្មករទាំង១៧នាក់ នេះមកពីពួកគេមិនគោរព តាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលចាត់តាំងឱ្យពួកគេទៅធ្វើការនៅព្រលានយន្តហោះភ្នំពេញ និងតាមគោល ដៅផ្សេងៗមាន ធនាគារ ANZ Royal និងតាមសណ្ឋាគារ ក្នុងការពិភាក្សាគ្នា កាលពីថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧។ ការមិនស្តាប់តាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន នេះជាក់ហុសដែលអ្នកឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពួកគេពី ការងារបាន។

មាត្រា៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា "ត្រូវទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយ ដូចមាន រៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ :ខ-កំហុសធ្ងន់កម្មករនិយោជិត

១- ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការគំបប់បាត់ ។



២

២- អំពើក្លែងក្លាយបន្តក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា "ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិកិច្ចសន្យា" វិធានកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម "ខ" នៃកិច្ចសន្យាការងារ ផ្សាយអាទិកំហែងខាងវិជ្ជាជីវៈ ។

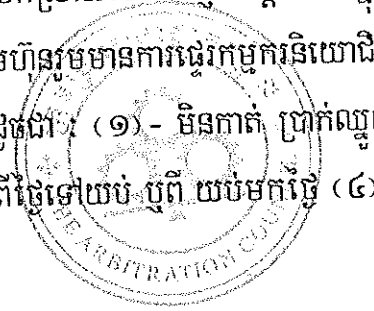
- ៣- ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ ។
- ៤- ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត ។
- ៥- ការព្យួរព្យួរកម្មករនិយោជិតឯទៀតឱ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។
- ៦- ការហោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន។"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា៨៣-ខ-ចំណុច៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការល្មើសធ្ងន់ ចំពោះវិធានការខាងវិន័យ គឺជាកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែមាត្រានេះមិនបានបញ្ជាក់ថា តើវិធានការខាងវិន័យនោះជាអ្វីទេ ។ ក្នុងករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យមើលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក្រុមហ៊ុនហើយរកឃើញថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ ក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានចែងច្បាស់លាស់ថាតើការមិនគោរពតាមបទ បញ្ជាផ្ទៃក្នុងគឺជាកំហុសធ្ងន់ ឬក៏យ៉ាងណានោះទេ។ ក៏ប៉ុន្តែនៅក្នុងករណីនេះ គឺកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ខ្លួនពិតជាមិនព្រមស្តាប់តាមការចាត់ចែងរបស់ក្រុមហ៊ុន មែន។ ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថាតើកម្មករមានសិទ្ធិមិនគោរពតាមបទបញ្ជារបស់ក្រុមហ៊ុន ឬទេ? ហើយតើការមិនគោរពតាមចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជាកំហុសដែលអាចឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពួកគេពីការងារបានដែរឬទេ?

មាត្រា២ កថាខណ្ឌទី២នៃច្បាប់ការងារចែងថា "រូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬឯកជនទាំងអស់នឹងទុកជានិយោជកដែលបង្កើតសហគ្រាសតាមន័យនៃច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ ។"

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា២នេះ មានន័យថាភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន រួមមានការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីកន្លែងមួយ ទៅកន្លែងមួយ ប៉ុន្តែត្រូវគោរពនូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន ដូចជា : (១)- មិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល (២)-មិនផ្លាស់ ប្តូរកម្មករ និយោជិតទៅកន្លែងឆ្ងាយ (៣)-មិនប្តូរវេនការងារពីថ្ងៃទៅយប់ ឬពីយប់មកថ្ងៃ (៤)-មិនផ្លាស់ប្តូរខុស ពីជំនាញខ្លាំងពេក ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ ១៧/០៣ និង១៨/០៣-ហ្វ ហ៊ុន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរគឺ និយោជកពិតជាមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនរួមមានការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីកន្លែងមួយ ទៅកន្លែងមួយ ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវគោរពនូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចជា : (១)- មិនកាត់ ប្រាក់ឈ្នួល (២)-មិនផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតទៅកន្លែងឆ្ងាយ (៣)-មិនប្តូរវេនការងារពីថ្ងៃទៅយប់ ឬពី យប់មកថ្ងៃ (៤)- មិនផ្លាស់ប្តូរខុស ពីជំនាញខ្លាំងពេក ។



៤

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺកម្មករនិយោជិតមានជំនាញខាងផ្នែកការស្តី អិច និងមានទីលំនៅនៅខេត្តសៀមរាប និងកំពង់ធំ ហើយកម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់នេះ គឺត្រូវបានក្រុមហ៊ុនចាត់តាំងឱ្យទៅធ្វើការនៅព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ ដែលឆ្ងាយពីលំនៅដ្ឋាន របស់ពួកគេ និង ចាត់តាំងឱ្យទៅធ្វើការនៅតាមគោលដៅផ្សេងៗនៅខេត្តសៀមរាបដែលខុសពីជំនាញរបស់ពួកគេ ។ ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកចាត់ចែងបែបនេះមិនត្រឹមត្រូវទេ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតអាចបដិសេធមិនគោរពតាមបទបញ្ជារបស់និយោជកបាន ។ ក៏ប៉ុន្តែ ការដែលកម្មករនិយោជិត មិនគោរពតាមបទបញ្ជាដោយមិនទៅធ្វើការនៅព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ និងមិនទៅធ្វើការតាមគោលដៅ ផ្សេងៗនៅក្នុងខេត្តសៀមរាប ហើយមិនព្រមធ្វើការចរចាជាមួយ ក្រុមហ៊ុនជាមុន ក៏ជាកំហុសមួយរបស់កម្មករនិយោជិតដែរ ព្រោះការងាររបស់កម្មករគឺជាការងារការពារសន្តិសុខ ។ ការដែលកម្មករអវត្តមានតាមគោលដៅ អាចប៉ះពាល់ដល់ទ្រព្យសម្បត្តិ និងសន្តិសុខរបស់អតិថិជន របស់ក្រុមហ៊ុនអឹម ភី អេ ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មាត្រា២៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា " ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស ។ អវិការការងារមាននីតិសម្បទា ក្នុងការត្រួតពិនិត្យភាពសមាមាត្រនេះ ។ "

យោងតាមមាត្រាខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត គឺជា ការដាក់ទោសវិន័យមួយដែលមានលក្ខណៈធ្ងន់ធ្ងរ ព្រោះក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករទៅធ្វើការ នៅព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិភ្នំពេញ ដែលឆ្ងាយពីលំនៅដ្ឋាន របស់ពួកគេ និង ចាត់តាំងឱ្យទៅធ្វើការនៅតាមគោលដៅផ្សេងៗនៅខេត្តសៀមរាបដែលខុសពីជំនាញរបស់ពួកគេដោយមិនបានធ្វើការបង្កើតកម្មករ និយោជិតនោះជាមុនទៀត ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការបញ្ឈប់នេះ ក៏មិនគោរពតាមវិធានវិន័យដែលមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងប្រការ១០ ដោយត្រូវធ្វើការព្រមានដោយផ្ទាល់មាត់ និងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមុនឡើយ ។

បន្ថែមពីនេះទៀតមាត្រា២៦នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " និយោជកមិនអាចដាក់ទោសវិន័យដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដែលមានកំហុស ដែលនិយោជក ខ្លួនឯង ឬតំណាងណាម្នាក់របស់និយោជកបានដឹងពីកំហុសនោះក្នុងរយៈពេល លើសពីដប់ប្រាំថ្ងៃ ។

កាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវបានចាត់ទុកជាបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ ។ "

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា២៦នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថាកាលបើកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ ហើយនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលដំណឹងអំពីកំហុសធ្ងន់នេះ និយោជកត្រូវបានចាត់ទុកជាបោះបង់សិទ្ធិដេញចោលនោះហើយ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតបានបដិសេធមិនស្តាប់តាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចាប់តាំងពីថ្ងៃ



២

ទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតទាំង១៧នាក់នេះ តាមផ្លូវ
ការនោះទេ ។ និយោជកទុកពេលវេលាដល់ថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ និងថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ទើប
បញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតទាំង១៧នាក់ ។ ដូច្នេះផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា២៦នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា និយោជកបានបាត់បង់សិទ្ធិដេញកម្មករ និយោជិតចោលហើយ ព្រោះការ
ចាត់វិធានការរបស់និយោជកសម្រាប់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ក្រោយពីនិយោជកបានដឹងពីកំហុស
ធ្ងន់នេះមានរយៈពេលលើសរយៈពេល ៧ថ្ងៃហើយ ។

ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់នេះ មិនត្រឹមត្រូវ
តាមច្បាប់ទេ ។ ហេតុនេះហើយនិយោជកត្រូវទទួលយកពួកគេចូលធ្វើការវិញ ។

ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យចូលធ្វើការនៅព្រលានយន្តហោះខេត្តសៀមរាបវិញ គឺមិន
ព្រមទៅធ្វើការនៅកន្លែងផ្សេងតាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ ទេ ។ ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ
និយោជក មានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន រួមមានការផ្ទេរកម្មករ និយោជិតពីកន្លែងមួយ ទៅកន្លែងមួយ
ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវគោរព នូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន ដូចជា : (១)- មិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល (២)-មិនផ្លាស់ ប្តូរកម្មករ
និយោជិតទៅកន្លែងឆ្ងាយ (៣)-មិនប្តូរវេនការងារ ពីថ្ងៃទៅយប់ ឬពីយប់មកថ្ងៃ (៤)-មិនផ្លាស់ប្តូរខុស
ពីជំនាញខ្លាំងពេក ។ ក្នុងករណីនេះ ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិសៀមរាប មិនមែនជានិយោជករបស់កម្មករ
និយោជិតទាំង១៧នាក់នោះទេ គឺក្រុមហ៊ុនអ៊ឹម ភី អេ ទើបជានិយោជករបស់កម្មករនិយោជិត ។ ដូច្នេះ
ក្រុមហ៊ុនអ៊ឹម ភី អេ មានសិទ្ធិចាត់ចែង ឱ្យកម្មករនិយោជិត ទៅធ្វើការតាមគោលដៅ ដែលអតិថិជនត្រូវការ
មិនមែនចាំបាច់តែព្រលានយន្តហោះសៀមរាបទេ ។ ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវធ្វើការបង្កើតកម្មករនិយោជិត ទាំងអស់
ឱ្យមានជំនាញមួយច្បាស់លាស់ មុននឹងចាត់ចែងឱ្យកម្មករ និយោជិតទាំងនោះ ទៅធ្វើការនៅកន្លែងដែលមាន
ជំនាញផ្សេងពីជំនាញរបស់ពួកគេ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់
នេះចូលធ្វើការវិញ តាមគោលដៅជាក់ស្តែងដែលស្របតាមជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ និងបើកប្រាក់រំលឹក
គិតចាប់ពីថ្ងៃ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតទាំងនោះជាផ្លូវការ ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលសំរេចដូចតទៅនេះ :



៤១

សម្រេច និង បង្គាប់

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់ ចូលធ្វើការវិញតាមគោលដៅជាក់ស្តែងដែលស្របតាមជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ និងបើកប្រាក់វិលកតិតចាប់ពីថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះជាផ្លូវការ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុន សុខ្នី**

ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អន នាន**

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

ហត្ថលេខា: ----- 

