



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៤០/០៧ — វិហ្សិន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លៈ**

ភាគីនិយោជក

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **វិហ្សិន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) (ក្រុមហ៊ុន វិហ្សិន)**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១១ ៨៨៩ ៥៥៨ ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១.លោក Alem Lim នាយកក្រុមហ៊ុន

២.លោក ម៉ៅ វណ្ណៈ រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធ-សហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៥៣៣ ៨៣២ ទូរសារ : គ្មាន



KP

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះដានឹងគ្នាឡើយ ហើយ របាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះដាន លេខ ១៣៣១ក.ប./អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ត្រូវបានបញ្ជូនមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុផារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ (វេលាម៉ោង ០៨:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១១:០០នាទី) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងតាមទូរស័ព្ទរបស់សហព័ន្ធ សហជីព កម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ ស្តីពីការធ្វើកូដកម្មទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរនូវលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងភ្លាម នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីធ្វើការផ្សះផ្សារវិវាទនេះជាបន្តបន្ទាប់ និង ផ្សះផ្សារ ជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះដានឹងគ្នា ១៧ចំណុច លើការទាមទារ ចំនួន២០ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះដានចំនួន ០៣ចំណុចនេះ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅ ថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និង ភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រមកសវនាការ និង ធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះដានចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង ០៨:០០នាទី ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចមិនសះដានចំនួន ០៣ ចំណុច ដែលមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះដានរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារនោះ ហើយបានទទួលលទ្ធផលសះដាន ចំនួន ០២ចំណុចបន្ថែមទៀត គឺចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៣ ។ ហេតុនេះហើយ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើតែចំណុចវិវាទទី១ប៉ុណ្ណោះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការឆ្លើយបំភ្លឺរបស់ភាគី នៅក្នុងសវនាការដូចខាងក្រោម:



ឥស្សតាខ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឥស្សតាខ ដែលក្រុមអាជ្ញាធរណ្តូងយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១-វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន វីហ្សិន ហ្គាមេន(ខេមបូឌា) លេខ ៣១៦៨ ពណ.នតក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

២-វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីអាគារលើតម្លៃបន្ថែមក្រុមហ៊ុន វីហ្សិន ហ្គាមេន(ខេមបូឌា) លេខ៨៥២៤ ព.ដ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៣.លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន វីហ្សិន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៤.លិខិតស្តីពីការចាត់តាំងបុគ្គលិកទំនាក់ទំនងរបស់ក្រុមហ៊ុន លេខ៧១៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៥.ប័ណ្ណប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន វីហ្សិន ហ្គាមេន(ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៦.គំរូសៀវភៅបើកប្រាក់របស់ក្រុមហ៊ុនវីហ្សិន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)

៧.គំរូសៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថាន ក្រុមហ៊ុនវីហ្សិន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)

៨.លិខិតស្តីពីការប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុនវីហ្សិន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

៩.ពាក្យសុំចូលបំរើការងារ លិខិតសុំច្បាប់ សំបុត្របញ្ជាក់កំណើត កិច្ចសកន្យាការងារមានចិរៈវេលាកំណត់ ៣ខែ របស់ឈ្មោះ គួង ធារ៉ា ។

១០.លិខិតព្រមាន ពាក្យសុំចូលបំរើការងារ លិខិតសុំច្បាប់ សំបុត្របញ្ជាក់កំណើត កិច្ចសកន្យាការងារមាន ចិរៈវេលាកំណត់ ៣ខែ របស់ឈ្មោះ ភាព ប៉ុនលី ។

១១.លិខិតស្តីពីសំណើរសុំមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ភាព ប៉ុនលី អត្តលេខ S៧០ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។

១២.ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ខែសំរាប់ខែកក្កដា សីហា កញ្ញា វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ របស់លោក ភាព ប៉ុនលី ។

១៣.បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតបន្តកិច្ចសន្យា និងបើកលុយបំណាច់ឆ្នាំ និងលុយ៥ភាគរយនៃកិច្ចសន្យា ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១.វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ នៃរោងចក្រ វីហ្សិន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ។



16

២.លិខិតញាក់ពីការចុះបញ្ជីកា សហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ នៃរោងចក្រ វីហ្សិន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១.របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ វីហ្សិន ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) លេខ១៣៣១ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

២.កំណត់ហេតុផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន វីហ្សិន ហ្គាមេន(ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១.លិខិតអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុនចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៣២ កប/អក/វ.ក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

២.លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិត ចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៣៣ កប/អក/វ.ក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន វីស្សិន ហ្គាមេន មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៧៥ នាក់ ។
- សហព័ន្ធ សហជីពកម្ពុជាដើម្បីសិទ្ធិកម្មករ មានសមាជិកប្រហែលជាង ១០០នាក់ ជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងរឿង នេះ។ សហជីព មានបញ្ជីការងារលេខ ១២៥៨កប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧។ ផ្អែកលើ លិខិតបញ្ជាក់ពីការចុះបញ្ជីសហជីពលេខ ១៨២ កប ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧ សហជីពមានថ្នាក់ដឹកនាំ ចំនួន ០៣នាក់ គឺលោក ចាន់ សារឿន ជាប្រធានសហជីព (លោក ចាន់ សារឿន នៅបំរើការក្នុងក្រុមហ៊ុន ដដែល។ កិច្ចសន្យារបស់លោកមិនទាន់ផុតរលត់នៅឡើយទេ។) លោក ភាព ប៊ុនលី ជាអនុប្រធានសហជីព និង លោក ម៉ៅ មន ជាលេខាធិការ ។
- តាមការអះអាងរបស់តំណាងសហជីព នៅក្នុងសវនាការ លោក ម៉ៅ មន បានលាយបំបែកការងារហើយៗលោក ក្នុង ធាវី ទទួលតួនាទីជំនួសជាលេខាធិការសហជីព។ សហជីពមិនទាន់បានជូនដំណឹងទៅក្រសួងការងារ ពីការផ្លាស់ប្តូរនេះទេ ប៉ុន្តែបានប្រាប់ក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់មាត់ពីការផ្លាស់ប្តូរនេះ ។

ចំណុចបញ្ហាទី១ : កម្មករនិយោជិតមាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ភាព ប៊ុនលី អនុប្រធានសហជីព និង លោក គួង ធាវី លេខាសហជីពចូលធ្វើការវិញ



15

ចំណុចបញ្ជាក់ទី១ : កម្មករនិយោជិតនាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ភាព ប៊ុនលី អនុប្រធានសហជីព និង លោក គង ធារីលេខាសហជីពចូលធ្វើការវិញ

១- លោក ភាព ប៊ុនលី អនុប្រធានសហជីព

- លោក ភាព ប៊ុនលី កើតនៅថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧។ លោកជាអនុ ប្រធានសហជីពជាកម្មករ ផ្នែកដេរបានចុះកិច្ចសន្យាមានទិរវេលាកំណត់រយៈពេល ០៣ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ ថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧។ លោកទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៥២ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ លើសពីកម្មករ ដទៃដោយសារគាត់ធ្វើការល្អជាងគេ ហើយក្រុមហ៊ុនចាត់ទុកកម្មកររូបនេះជាកម្មករគំរូ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងស្តីពីការផុតកំណត់កិច្ចសន្យាការងារនៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។ លោក ភាព ប៊ុនលី បានចុះហត្ថលេខាទទួលស្គាល់ការផុតរលត់កិច្ចសន្យានេះ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាក្នុងអត្រា៥ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបប្រាក់ខែចុងក្រោយ ប្រាក់ជូនការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់ប្រើប្រាស់ ។ លោក ភាព ប៊ុនលី បានបញ្ជាក់ថា លោកបាន បើកប្រាក់ឈ្នួលនោះអស់ហើយ ។
- នៅក្នុងសវនាការក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជូនការជូនដំណឹង ៧ថ្ងៃទៀត ដែលក្រុមហ៊ុន មិន ទាន់បានទូទាត់ឱ្យ ព្រោះនេះជាការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ លោក ភាព ប៊ុនលី បញ្ជាក់ថាលោក មិនទាន់ បើកប្រាក់នេះទេ ។
- នៅក្នុងសវនាការលោក ភាព ប៊ុនលី និងសហជីពបានស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោកចូលធ្វើការវិញ ព្រោះ លោកជាអនុប្រធាន សហជីពហើយកាបញ្ឈប់នេះមានការរើសអើងសហជីព ។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថាការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះមិនមានការរើសអើងសហជីពទេ គឺកិច្ចសន្យារបស់លោក ភាព ប៊ុនលីដល់ថ្ងៃផុតរលត់។ លោកបានដឹងពីការបង្កើតសហជីពនេះមុនការបន្តកិច្ចសន្យាលើកក្រោយ នេះ ទៀតគឺតាំងពីខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ហើយកិច្ចសន្យាបន្តនៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧។ បន្ថែមពីការផុត រលត់កិច្ចសន្យានេះ ការងាររបស់លោក ភាព ប៊ុនលី នៅពេលថ្មីនេះធ្លាក់ចុះ ហើយគាត់ខុស្សាហ៍សុំច្បាប់ ឈប់សម្រាក ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា លោក ភាព ប៊ុនលី ពីមុនជាកម្មករល្អម្នាក់ ។
- លោក ភាព ប៊ុនលី បានបញ្ជាក់ថា លោក សុំច្បាប់ឈប់មួយខែម្តងដើម្បីជូនប្រពន្ធនៅពេទ្យ ។ ហើយមូល ហេតុដែលការងាររបស់លោកធ្លាក់ចុះមិនមែនមកតែពីមូលហេតុឈប់នេះទេ គឺមកពីក្រុមហ៊ុនមិន អនុញ្ញាតិ ឱ្យគាត់ធ្វើការថែមម៉ោងដូចកម្មករដទៃ ហើយក្រុមហ៊ុនតែងតែផ្លាស់ប្តូរការងារគាត់ច្រើនពេក ។
- ក្រុមហ៊ុនមិនបានឆ្លើយតបទេ ហើយបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនមិនរើសអើងសហជីពទេ ហើយក៏មិនមានចេតនា បន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក ភាព ប៊ុនលី វិញដែរ ។ លោក ភាព ប៊ុនលី មិនបានបង្ហាញថាមានការរើសអើង



6

សហជីពទេ ប៉ុន្តែបានលើកឡើងថា មានកម្មករប្រហែល ៦៧នាក់ដែលកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេផុតរលត់នៅ ថ្ងៃទី០១ ធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ជាមួយលោកដែរ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានបន្តឱ្យពួកគេទាំងអស់ដែលមិនមែនជាសកម្ម ជនសហជីព លើកលែងតែកម្មករ ០៤នាក់ជាសមាជិកសហជីពចេញដែលក្នុងនោះមានរូបលោក លោក គួង ធាវី និងកម្មករពីរនាក់ ទៀតដែលលោកមិនចាំឈ្មោះ។ លោក ភាព ប៊ុនលី ទទួលស្គាល់ថា កម្មករ ៦៣ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបន្តកិច្ចសន្យានោះមានខ្លះជាសមាជិកសហជីពដែរ ប៉ុន្តែលោកមិនចាំថា មាន សមាជិកសហជីពប៉ុន្មាននាក់ទេ ។

- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថាមូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តឱ្យកម្មករ ០៤នាក់នេះមកពីការងារពួកគេមិនសូវល្អ ។ ភាគីមិនបានបញ្ជាក់ទេ គឺគ្រាន់តែឯកភាពថា គួង ធាវី ធ្លាប់ជាកម្មករគំរូ ។ ក្នុងចំណោម កម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនបន្តឱ្យនោះមានសមាជិកសហជីពដែរ ។ សហជីពទទួលស្គាល់ថាមានសមាជិករបស់ពួកគេ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យានោះ ប៉ុន្តែមិនបានចាំឈ្មោះទេ ។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ភាព ប៊ុនលី នេះទៅក្រសួងការងារ ។ ក្រសួងការងារមិនឆ្លើយតបទេព្រោះនេះជាការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារមិន មែនជាការបញ្ឈប់ការងារទេ ។

២-លោក គួង ធាវី លេខាសហជីព

- លោក គួង ធាវី កើតថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៨៦ ។ លោកជាលេខាធិការសហជីពជាកម្មករផ្នែក ដែរបានចុះកិច្ចសន្យាមានចំណែករយៈពេល ៣ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ដល់ ថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ។ លោកទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៥១ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងស្តីពីការផុតកំណត់កិច្ចសន្យាការងារ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។ លោក គួង ធាវី បានចុះហត្ថលេខាទទួលស្គាល់ការផុតរលត់កិច្ចសន្យានេះ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបប្រាក់ខែចុងក្រោយ ប្រាក់ជូនការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនទាន់ប្រើប្រាស់ ។ លោក គួង ធាវី បញ្ជាក់ថាលោកបានបើក ប្រាក់ឈ្នួលនោះអស់ហើយ ។
- នៅក្នុងសវនាការក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជូនការជូនដំណឹង៧ថ្ងៃទៀត ដែលក្រុមហ៊ុនមិន ទាន់បានទូទាត់ឱ្យ ព្រោះនេះជាការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ លោក គួង ធាវី បញ្ជាក់ថា លោកមិនទាន់ បើកប្រាក់នេះទេ ។
- នៅក្នុងសវនាការលោក គួង ធាវី ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោកចូលធ្វើការវិញព្រោះលោក ជាលេខា សហជីព ហើយក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើងសហជីពក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ។



- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថាការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះមិនមានការរើសអើងសហជីពទេ គឺកិច្ចសន្យារបស់លោក គួង ធាវី ដល់ថ្ងៃផុតរលត់។ លោកបានដឹងពីការបង្កើតសហជីពនេះមុនការបន្តកិច្ចសន្យា លើកក្រោយនេះ ទៀត គឺតាំងពីខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ហើយកិច្ចសន្យាបន្តនៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។ ក្រៅពីមូលហេតុការផុត រលត់កិច្ចសន្យានេះការងាររបស់លោក គួង ធាវី នៅពេលថ្មី គាត់មិនគោរពវិន័យការងារដូចជា ដើរចោល កន្លែងការងារ និងធ្វើសកម្មភាពសហជីពក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។ ក្រុមហ៊ុនចាប់បានខិតប័ណ្ណផ្សព្វផ្សាយក្នុង អាគាររោងចក្រ ។
- លោក គួង ធាវី បញ្ជាក់ថា យកការងារដូចជាដើរចោលកន្លែងការងារ ព្រោះដោះស្រាយបញ្ហារបស់ កម្មករ។ ប៉ុន្តែមិនបានធ្វើសកម្មភាពសហជីពក្នុងម៉ោងធ្វើការទេ។ លោកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនចាប់ បានខិតប័ណ្ណផ្សព្វផ្សាយក្នុងអាគាររោងចក្រនៅតាមច្រកចេញនៃរោងចក្រមែន ។
- ក្រុមហ៊ុនមិនបានឆ្លើយតបទេ ហើយបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនមិនរើសអើងសហជីពទេ ហើយក៏មិនមានចេតនា បន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក គួង ធាវី វិញដែរ។ លោក គួង ធាវី មិនបានបង្ហាញថាមានការរើសអើង សហជីពទេ ប៉ុន្តែបានលើកឡើងដូចគ្នានឹងលោកភាព ប៊ុនលី ដែរ គឺមានកម្មករប្រហែល ៦៧នាក់ ដែល កិច្ចសន្យារបស់ពួកគេផុតរលត់នៅថ្ងៃទី០១ ធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ជាមួយលោកដែរ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានបន្តឱ្យពួក គេទាំងអស់លើកលែងតែកម្មករ ០៤នាក់ជាសមាជិកសហជីពចេញដែលក្នុងនោះមានរូប លោក ភាព ប៊ុនលី និងកម្មករពីរនាក់ទៀតដែលលោកមិនចាំឈ្មោះ។ លោក គួង ធាវី ទទួលស្គាល់ថា កម្មករ ៦៣នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបន្តកិច្ចសន្យានោះមានខ្លះជាសមាជិកសហជីពដែរ ប៉ុន្តែលោកមិនចាំថា មាន សមាជិកសហជីពប៉ុន្មាននាក់ទេ ។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថាមូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តឱ្យកម្មករ ០៤នាក់នេះ ដោយសារការងារពួកគេមិនសូវ ស្អាត។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនបន្តឱ្យនោះមានសមាជិកសហជីពដែរ។ សហជីពទទួល ស្គាល់ថាមានសមាជិករបស់ពួកគេក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យានោះ ប៉ុន្តែមិន បានចាំឈ្មោះទេ ។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនមិនបានជូនដំណឹងពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក គួង ធាវី នេះទៅក្រសួងការងារព្រោះលោកមិនទាន់មានលិខិតទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការរបស់ក្រសួងការងារ ។ ក្រសួង ការងារមិនឆ្លើយតបទេព្រោះនេះជាការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារមិនមែនជាការបញ្ឈប់ការងារទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចបញ្ជាក់ទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ភាព ប៊ុនលី ជាអនុប្រធានសហជីព និង លោក គួង ធាវី ជាលេខាសហជីពចូលធ្វើការវិញ



៤

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ភាព ប៊ុនលី អនុប្រធានសហជីព និង លោក គួង ធារ៉ា លេខាសហជីពចូលធ្វើការវិញដោយសារតែពួកគេជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហើយអណត្តិសហជីពមិន ទាន់ចប់ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនឯកភាពទទួលយកពួកគេចូលធ្វើការវិញទេព្រោះកិច្ចសន្យាផុតរលត់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលធ្វើការពិចារណា ករណីនេះដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ត្រូវ ផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់។"

នៅក្នុងសំណុំរឿង លេខ ១០០/០៧-ហូឃៀ ខេមបូឌា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ មាត្រា នេះថា " ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាត្រូវផុតរលត់ ជា ស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់។ មានន័យថា កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបាន ផុតរលត់។ ដូច្នេះមិនមែនភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ១០០/០៧-ហូឃៀ ខេមបូឌា ចំណុចវិវាទទី២)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺកំណត់ចំរើរវេលាត្រូវផុតរលត់ជាស្វ័យប្រវត្តិនៅពេលដល់កាលកំណត់ហើយ កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវបានផុតរលត់។ ដូច្នេះមិនមែនភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគី មួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀង។

ក្នុងករណី កិច្ចសន្យារបស់លោក ភាព ប៊ុនលី និងលោក គួង ធារ៉ា បានផុតរលត់នៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ ហើយក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងស្តីពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារនៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧។ ដូច្នេះមានន័យថា កាតព្វកិច្ចរវាងភាគីនិយោជក និង លោក ភាព ប៊ុនលី និងលោក គួង ធារ៉ា ក៏ត្រូវបានផុតរលត់ដែរ។ បន្ថែមពីនេះ លោក ភាព ប៊ុនលី និងលោក គួង ធារ៉ា ក៏បានទទួលស្គាល់ថាកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេដល់ពេលផុតរលត់ ហើយ បានចុះហត្ថលេខាទទួលស្គាល់ដែរ។ ដូច្នេះមិនមែនភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិន បើគ្មានការព្រមព្រៀងនោះទេ។

បន្ថែមទៀត មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌ៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោកជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងចំរើរវេលានៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មាន កំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាក់ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបាន បើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា។"



10

នៅក្នុងសំណុំរឿង លេខ១០០/០៧-ហូឃៀ ខេមបូឌា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ មាត្រានេះថា " ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលនៃរយៈពេលដែលកម្មករ និយោជិតបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន។ " (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ១០០/០៧-ហូឃៀ ខេមបូឌា ចំណុចវិវាទទី២)

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនក៏បានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ស្មើប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល នោះរួចហើយកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ពួកគេក៏បានទទួលយកប្រាក់នោះរួចហើយដែរ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌ៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែល បញ្ជាក់ពីការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់៥ភាគរយនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា។

ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ការសំរេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ លោក ភាព ប៊ុនលី និងលោក គួង ឆារ៉ា គឺជាការរើសអើងព្រោះអណត្តិសហជីពមិនទាន់ចប់។ ចំណែកក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថាការមិន បន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដោយសារកិច្ចសន្យានោះផុតរលត់ហើយការដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តនេះមិនមែនជាការ រើសអើងសហជីពទេ ព្រោះការងាររបស់ លោក ភាព ប៊ុនលី និងលោក គួង ឆារ៉ា មិនទាន់បញ្ចប់ពួកគាត់ជា កម្មករពីរមុនក៏ដោយ ហើយកម្មករ ៦៣នាក់ដែលក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាឱ្យនោះក៏មានសមាជិកសហជីពដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ និងអណត្តិរបស់សហជីពជា រឿងពីរផ្សេងគ្នា។ ការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិតនិង និយោជក ត្រូវផុតរលត់ ហើយការសំរេចចិត្តបន្តកិច្ចសន្យាទៀត ឬមិនបន្តនោះជាសិទ្ធិរបស់ភាគី ព្រោះកិច្ចសន្យា គឺជា ការព្រមព្រៀងរវាងភាគី។ ចំណែកអណត្តិសហជីពមិនបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជកទេ។ អណត្តិសហជីពមានការពាក់ព័ន្ធនឹងទំនាក់ទំនងរវាងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងកម្មករ និយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពដែលបានបោះឆ្នោតឱ្យពួកគេ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពទាំងពីររូបនេះនៅតែអាចធ្វើការងារសហជីពរហូតដល់ចប់អណត្តិ បើសិន្និកៈសហជីពមិនបានចែងថា អណត្តិនេះ ត្រូវបញ្ចប់នៅពេលការបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនទេ (សូមមើលប្រការ៣ កថាខណ្ឌទី៤ នៃប្រកាស លេខ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១)។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួល យកកម្មករនិយោជិត ចូលធ្វើការវិញដោយសារការបញ្ឈប់កម្មករទាំងអស់នោះមានការរើសអើងសហជីពដែល បំពាន នឹងមាត្រា ១២ និង ២៧៩នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូល ជាសមាជិកសហជីព ឬ ការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជួល ឬដាក់វិន័យ ឬ ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ



និយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ។ (សូមមើលផងដែរ នូវសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ២៨/០៧-ដេ ហ្វាង ចំណុច វិវាទទី៣ និង សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ១២៣/០៧ — អ៊ីហ្គាមេន ចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺនិយោជកត្រូវទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ប្រសិនបើការបញ្ឈប់កម្មករទាំងអស់នោះមានការរើសអើងសហជីព ដែលបំពាននឹងមាត្រា ១២ និង ២៧៩នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬ ការធ្វើសកម្មភាពសហជីពដើម្បីជួល ឬដាក់វិន័យ ឬ ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះមិនមែនជាការបញ្ឈប់កម្មករ ភាព ប៉ុនលី និងលោក គួង ធារ៉ា ពីការងារទេ គឺ ជាការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ ភាព ប៉ុនលី និងលោក គួង ធារ៉ា ដោយសារកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេដល់ថ្ងៃផុតរលត់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាការសំរេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដោយសារកិច្ចសន្យាផុតរលត់មិនមែនជាការរើសអើងសហជីពទេ ព្រោះនេះជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា។

បន្ថែមពីនេះនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៩០/០៦-អេវីហ្គីន ចំណុចវិវាទទី១ លេខ១១២/០៦-វីវីច ចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ០១/០៧-ស៊ីខ ត្រីម ចំណុច វិវាទទី១)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរគឺភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថានិយោជករើសអើងសហជីព។ ក្នុងករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានបង្ហាញហេតុផលគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការសំរេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនេះជាការរើសអើងសហជីពទេ។

ដូចគ្នានេះដែរ នៅក្នុងសំណុំរឿង លេខ១០០/០៧-ហូយៀ ខេមបូឌា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចូលធ្វើការវិញ ដោយសារកិច្ចសន្យាផុតរលត់ និងគ្មានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់បញ្ជាក់ពីការរើសអើង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ១០០/០៧-ហូយៀ ខេមបូឌា ចំណុចវិវាទទី២)

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ភាព ប៉ុនលី និងលោក គួង ធារ៉ា ចូលធ្វើការវិញ និងបង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងពីររូបនេះធ្វើការងារសហជីពរហូតដល់ចប់អណត្តិកិច្ចសន្យាសហជីព។



4

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលសំរេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

- ១- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ភាព ប៊ុនលី និងលោក គួង
ធារ៉ា ចូលធ្វើការវិញ ។
- ២- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងពីររូបនេះ ធ្វើការងារសហជីពរហូតដល់ចប់អណត្តិ
តាមលក្ខន្តិកៈសហជីព ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណា
មួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ
។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

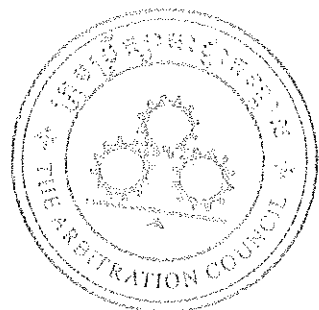
ឈ្មោះ : **អេន ណន**

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**

ហត្ថលេខា: ----- 



មតិជំនាស់របស់លោកអាជ្ញាកណ្តាល អន ណន
ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤០/០៧-វិប្បន

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាលោក ភាព ប៊ុនសី និងលោក គួង ធារ៉ា នៅពេលដែលកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេត្រូវបានបញ្ចប់។ សហជីពបានលើកឡើងថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះគឺដោយសារនិយោជករើសអើងសហជីព។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ ((សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩០/០៦-អេវីប្រ្តិន ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១១២/០៦-វិវើច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០១/០៧-ស៊ុខ ព្រឹម ចំណុចវិវាទទី១។)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ខ្ញុំក៏យល់ស្របទៅនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកហេតុផលថា ក្រុមហ៊ុននៅមានការងារធ្វើធម្មតា ហើយអ្នកទាំងពីរនាក់នោះមិនបានប្រព្រឹត្តិកំហុសអ្វីឡើយ ហើយជាពិសេសអ្នកផ្សេងៗទៀតដែលមិនមែនជាសកម្មជន ឬក៏មិនមែនជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះ ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចបន្តជួលកម្មករទាំងនោះឡើងវិញ តែក្រុមហ៊ុនមិនបានបន្តកិច្ចសន្យាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងពីរនាក់នេះទេ។

នៅក្នុងអង្គហេតុ និយោជកបានលើកឡើងថា អនុប្រធានសហជីព លោក ភាព ប៊ុនសី ធ្វើការមិនបានល្អហើយមិនយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការងារ ហើយលើសពីនេះទៅទៀត គាត់ខុស្យាបសំប្លាស់ឈប់ច្រើនដងពេក។ លោក ភាព ប៊ុនសី បញ្ជាក់ថា លោក សុំច្បាប់ឈប់មួយខែម្តងដើម្បីជូនប្រពន្ធនៅពេទ្យ។ ហើយមូលហេតុដែលការងាររបស់លោកធ្លាក់ចុះមិនមែនមកតែពីមូលហេតុឈប់នេះទេ គឺមកពីក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ធ្វើការថែមម៉ោងដូចកម្មករដទៃ ហើយក្រុមហ៊ុនតែងតែផ្លាស់ប្តូរការងារគាត់ច្រើនពេក។ និយោជកមិនមានភស្តុតាងផ្សេងទៀតដើម្បីគាំទ្រការលើកឡើងរបស់ខ្លួនទេ។

ចំពោះករណីលោក គួង ធារ៉ា វិញ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកមិនបានបន្តកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនដោយសារតែខ្លួនបានធ្វើសកម្មភាពសហជីពនៅសហគ្រាស។ ក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា គាត់មិនគោរពវិន័យការងារដូចជាដើរចោលកន្លែងការងារ និងធ្វើសកម្មភាពសហជីពក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ ក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ចាប់បានខិតប័ណ្ណផ្សព្វផ្សាយក្នុងអាគាររោងចក្រ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះគឺដោយសារលោក គួង ធារ៉ា ឡើងទៅដោះស្រាយជាមួយនិយោជក នៅពេលកម្មករមានបញ្ហាផ្សេងៗ។ លោក គួង ធារ៉ា មិនដែលមានកំហុសអ្វីឡើយ ហើយការធ្វើការប្រមូលសមាជិកសហជីពគឺគាត់ធ្វើតែពេលម៉ោងសំរាកតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមហ៊ុនមិនមានភស្តុតាងណាផ្សេងទៀតដើម្បីគាំទ្រការអះអាង និងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យលោក គួង ធារ៉ា ទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ខ្ញុំយល់ស្របជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលពីរូបផ្សេងទៀត ក្នុងការបកស្រាយមាត្រាទី ៧៣ និងមាត្រាទី៦៥ គឺមានន័យជារួមថា កិច្ចសន្យាផ្តល់នៅពេលចប់កិច្ចសន្យា ហើយកិច្ចសន្យាគឺជាការ ព្រមព្រៀងរបស់គូរភាគី។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកមិនបានអនុវត្តន៍ដោយបំពានទៅលើមាត្រា ទាំងពីរនេះទេ ក៏ប៉ុន្តែយោងតាមអង្គហេតុ លោក ភាព ប៊ុនលី អនុប្រធានសហជីព និងលោក គួង ធាវី លេខាសហជីព មិនមានកំហុសអ្វីទេ ក្រុមហ៊ុននៅមានការងារធ្វើធម្មតា ក្រុមហ៊ុនបានបន្តកិច្ចសន្យាជាមួយអ្នក ផ្សេងទៀតជាធម្មតា ខ្ញុំយល់ថា ក្នុងករណីនេះ អាចនឹងមានការរើសអើងទៅនិងសហជីព។ ជាគោលការណ៍ ដើមបណ្តឹង ត្រូវមានបន្ទុកភស្តុតាងដើម្បីគាំទ្រការទាមទាររបស់ខ្លួន ហើយក្នុងករណីនេះគឺភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាអ្នកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាង ដើម្បីគាំទ្រការលើកឡើងរបស់ខ្លួន។ កម្មករនិយោជិត បានលើកឡើងនូវហេតុផល ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ តែភាគីនិយោជកវិញ មិនមានហេតុផលផ្សេងដើម្បីគាំទ្រនូវការអះអាងរបស់ខ្លួនដែលថា មិនមានការរើសអើងសហជីពនោះទេ។ ដូចនេះ ខ្ញុំយល់ថា ក្នុងករណីនេះ ការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់អ្នកទាំង ពីរនាក់ ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ជាទង្វើនៃការរើសអើងសហជីព។ មាត្រា១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " វៀរលែងតែមានបទបញ្ញត្តិ នៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬ អត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈ ជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រី និងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយ ដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេស និងការស្នាក់នៅនៃ ជនបរទេស បញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណា ម្នាក់អាចយកបញ្ជា :.....- ការចូលជា សមាជិកសហជីពកម្មករ និយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព។ ដើម្បី ជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពី ... - ការជួល..." ។ ក្នុងករណីនេះ ការមិនបន្តជួលលោក ភាព ប៊ុនលី និងលោក គួងធាវី គឺបានបំពានទៅលើ មាត្រា១២ នៃច្បាប់ការងារ។ ដូច្នេះ ការអនុវត្តន៍ស្របតាមមាត្រាទី៧៣ និងមាត្រាទី៦៥ នេះ មិនអាចសន្និដ្ឋានថា មាន លក្ខណៈស្របច្បាប់គ្រប់គ្រាន់នោះទេ ព្រោះវាបានបំពានទៅលើមាត្រាទី១២។ ដូចគ្នានេះដែរ នៅក្នុងសំណុំរឿង មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបកស្រាយមាត្រាទី៩១ ដែលមានន័យថា និយោជកអាចបញ្ឈប់កម្មករបាន ដោយមិនបាច់ផ្តល់មូលហេតុ ដោយគ្រាន់តែផ្តល់សំណងជំងឺចិត្ត ប៉ុន្តែបើសិនជាមានការបំពានមាត្រា១២ មានន័យថា មានការរើសអើងសហជីពនោះ ការបញ្ឈប់ដោយផ្តល់ជំងឺចិត្ត មិនអាចធ្វើទៅបានឡើយ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានបំពានមាត្រា៧៣ និងមាត្រា៦៥ ទេ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុន បានបំពានមាត្រា ១២ ។

ដូច្នេះក្រុមហ៊ុន ត្រូវទទួលយកលោក ភាព ប៊ុនលី អនុប្រធានសហជីព និងលោក គួងធាវី ចូលធ្វើការ វិញ និងបើកប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ ។

ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨



អាជ្ញាកណ្តាល អន ណន