

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង លេខ្លោះសំណុំរឿង : ១៦០/០៩-ខូសម្ពី តិចស្តាយ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: យូ សុនធី
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: ទួន ស៊ីផាន់
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន ខូសម្ពី តិចស្តាយ ខុវិនធីធី

អាសយដ្ឋាន : ភូមិស្វាយជ្រំ ឃុំបែកចាន ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦២៦ ៨៦៨

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ជិន តែតាន់

អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ

២- លោក ហាំ ភា

មេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ

៣- លោក ជាតិ ខេមរា

តំណាង GMAC

៤- លោក គង់ ផានិត

អ្នកគ្រប់គ្រងនាំចេញនាំចូល

៥- លោក សុន ទិត្យ

រដ្ឋបាល

៦- លោក កល រដ្ឋា

ជំនួយការមេធាវី

៧- លោក សឹម វិណី

អ្នកបកប្រែ



២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : ~ សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

~ សហជីពយុវជនខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ខុសម៉ូតិចស្ត្រាយ

អាសយដ្ឋាន : ភូមិស្វាយជ្រៃ ឃុំបែកចាន ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩០៧ ៩០២

លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- | | |
|------------------------|--|
| ១- លោក អ៊ូរ ភឿន | មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ |
| ២- លោក ដួង ចេនឡា | ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុនខុសម៉ូ |
| ៣- លោក ឆែម ប៊ុនឈឿន | អនុប្រធានសហជីព |
| ៤- លោក នូ សុផល | លេខាធិការសហជីព |
| ៥- លោក ម៉ក់ សុភ័ក្រ្ត | តំណាងកម្មករ |
| ៦- លោក វ័ត្ត វី | កម្មករ |
| ៧- លោក ប៊ែន ថារ៉ូ | កម្មករ |
| ៨- លោក វ៉ែន ចាន់ឌីន | កម្មករ |
| ៩- កញ្ញា កែវ វណ្ណា | កម្មករវិនី |
| ១០- កញ្ញា ស៊ុត ស្រីរ៉ា | កម្មករវិនី |
| ១១- កញ្ញា សូ ស៊ីនិត | កម្មករវិនី |

បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពយុវជនខ្មែរមានឈ្មោះ លោក នូ សុផល មានតួនាទីជា លេខាធិការសហជីពឱ្យចូលបំពេញការងារជាធម្មតាវិញ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តន៍ការថែមម៉ោងស្ថិតលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំ ឬចាត់ វិធានការណ៍អ្វីមកលើកម្មករឡើយ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលកម្មករធ្វើការសាកល្បងចាប់ពី ០២ ខែឡើងទៅ ជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ។ ក្រុមហ៊ុន មិនឯកភាព ។

៤- នៅពេលកម្មករសុំមានចុះម្តងម្កាល សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យមានភាពងាយស្រួល ។ ក្រុមហ៊ុនមិន ឯកភាព ។



Handwritten signature

៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានពេទ្យប្រចាំការរៀនរាល់ម៉ោងធ្វើការ និងថ្នាំពេទ្យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។
ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

៦- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចាត់វិធានការណ៍ទៅតាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះរដ្ឋបាលឈ្មោះ ឡាយ ផលឡុង ដែលបាន
ជ្រៀតជ្រែកផ្ទៃក្នុង និងរើសអើងចំពោះកម្មករដែលចូលរួមក្នុងចលនាសហជីព ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

៧- នៅពេលកម្មករឈឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យត្រឹមត្រូវ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និង
ប្រាក់រង្វាន់ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

៨- នៅពេលប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែកអវត្តមាន មានច្បាប់ សុំក្រុមហ៊ុនកុំកាត់ប្រាក់តួនាទី ។ ក្រុមហ៊ុន
មិនឯកភាព ។

៩- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចាត់វិធានការណ៍ទៅតាមផ្លូវច្បាប់ចំពោះផ្នែកកាត់ជនជាតិកូរ៉េ តែងតែប្រើពាក្យសំដី
មិនសមរម្យមកលើកម្មករ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

១០- នៅពេលក្រុមហ៊ុនតំរូវឱ្យកម្មករធ្វើការថែមម៉ោង ដល់ម៉ោង ៨ យប់ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមាន
មធ្យោបាយធ្វើដំណើរជូនកម្មករដល់ផ្ទះ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

១១- នៅពេលក្រុមហ៊ុនតំរូវឱ្យកម្មករធ្វើការថែមម៉ោង ចាប់ពី ៤ ម៉ោង តទៅ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយ
បាយឱ្យបានមួយម៉ោង ៥០០ រៀល (ប្រាំរយរៀល) ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

១២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃស្នាក់នៅ ឬ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរជូនកម្មករក្នុងមួយខែម្នាក់ ៦ ដុល្លា (ប្រាំមួយ
ដុល្លា) ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

អំណាចឃុំគ្នាឱ្យការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក
ទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា
ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង
សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក
ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដំណោះស្រាយ
ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៤៧៨/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ត្រូវបាន
បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ។



Mue

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទជួបជុំមុនសវនាការ :

- លើកទី១ : ថ្ងៃទី ១៩ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៦:០០ នាទី រសៀល) ។
- លើកទី២ : ថ្ងៃទី ២៧ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១០:០០ នាទី ព្រឹក) ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

- លើកទី១ : ថ្ងៃទី ០១ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។
- លើកទី២ : ថ្ងៃទី ០៤ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់មន្ត្រីធ្វើការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចំនួន ១២ចំណុច ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះដានឹងគ្នាទាំង ១២ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះដានឹងគ្នា ១២ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីវិវាទការងាររួមមិនសះដា លេខ ៤៧៨/០៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះដា ចំនួន ១២ ចំណុចនេះ ចំនួនពីរលើក លើកទី១ នៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨ :៣០ នាទីព្រឹក និងលើកទី២ នៅថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទីព្រឹក ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះដាទាំងនេះ បន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះដានឹងគ្នា ចំណុចវិវាទទី២ ទី៣ ទី៤ ទី៥ ទី៧ ទី៨ ទី៩ ទី១០ ទី១១ និងទី១២ ។ ដោយឡែក ចំណុចវិវាទទី៦ ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំដកចេញពីការទាមទារ ។ ដូច្នេះ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១ និងចំណុចវិវាទបន្ថែមមួយទៀតដែលទាក់ទងនឹង កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ ដោយសារការមិនព្រមចូលធ្វើការ ដោយចុះហត្ថលេខាលើលិខិតយល់ព្រមលែងបន្តធ្វើកូដកម្មទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:



Handwritten signature

ឃ- ឯកសារទទួលបានពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានលេខ ៨២៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានលេខ ៨២៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានលើកទី២ លេខ ៨៤៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ទី២៤ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានលើកទី២ លេខ ៨៤៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៨៤៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៦- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៨៥០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សះវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ខូសម្មី តិចស្តាយ ចាប់បើកដំណើរការ បានប្រហែល ៥ ឬ ៦ ខែ គឺនៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។ បច្ចុប្បន្ន មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ៨៣០ នាក់ ។
- សហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន ខូសម្មី តិចស្តាយ ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ។ សហជីពមិនទាន់ បានចុះបញ្ជីកាទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅឡើយទេ គឺទើបតែ ទទួលបានបង្កាន់ដៃចុះបញ្ជីកា ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ចំណុចវិវាទទី១ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក លោក នូ សុផល មានតួនាទីជាលេខា សហជីពយុវជនខ្មែរ ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ



Handwritten signature or mark.

- លោក នូ សុផល ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយបានចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ៣ ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី២០ ខែសីហា រហូតដល់ថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ មានមុខងារជាជាងកន្ត្រៃយ៍។ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក នូ សុផល ពីការងារ ។
- នៅថ្ងៃអាទិត្យ ទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ នៅភូមិស្វាយជុំ ឃុំបែកចាន ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ បានរៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសគណៈកម្មាធិការ សហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ។ ជាលទ្ធផលបេក្ខជនជាប់ឆ្នោតមានឈ្មោះ លោក ដួន ចេនឡា ជាប់ជាប្រធាន លោក ឆែម ប៊ុនធឿន ជាប់ជាអនុប្រធាន និងលោក នូ សុផល ជាប់ជាលេខាធិការ។ ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់ថា ការបោះឆ្នោតនេះ ធ្វើឡើងនៅផ្ទះកម្មករនិយោជិតជួល វេលាម៉ោង ០៤:០០ នាទីរសៀល ដែលមានកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៤០នាក់ ទៅ ៥០នាក់ បានចូលរួម។
- លោក អ៊ូ ភឿន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ បានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៧: ១៥ ឬ ២០ នាទីព្រឹក សហព័ន្ធបានឱ្យលោក ពេជ្រ សុគន្ធ មន្ត្រីសហព័ន្ធយកលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព ដល់ក្រុមហ៊ុនតាមរយៈសន្តិសុខក្រុមហ៊ុន។ ប៉ុន្តែ មិនបានសួរឈ្មោះ សន្តិសុខទេ គឺគ្រាន់តែឃើញឯកសណ្ឋាន គឺក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ CSN ។ ពេលជួបសន្តិសុខ គឺលោក ពេជ្រ សុគន្ធ បានប្រគល់លិខិតជូនដំណឹងបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពដាក់ក្នុងស្រោមសំបុត្រ ព្រមទាំងបង្ហាញលិខិតជូនដំណឹងបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព ថតចម្លងជូនទៅលោកសន្តិសុខផងដែរ។ ពេលនោះ សន្តិសុខបានចូលទៅជម្រាបក្រុមហ៊ុន ហើយពេលត្រឡប់មកវិញឆ្លើយថា មិនអាចទទួលបានទេ។
- នៅថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ជូនលិខិតបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព ទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ទាំងការបោះឆ្នោត និងការជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោត គឺក្រុមហ៊ុនមិនបានដឹងទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានទទួលការជូនដំណឹងទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ជាទូទៅ ក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ៣ ខែ។ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង ជិតដល់កាលកំណត់ ក្រុមហ៊ុននឹងហៅកម្មករនិយោជិតមកប្រាប់មុន ៣ ថ្ងៃ ឬ ៤ ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីប្រធានផ្នែកតុកាត់ មានជនជាតិខ្មែរ និងជនជាតិកូរ៉េ វាយតម្លៃថា កម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការល្អ ឬធ្វើការមិនល្អ ហើយក្រុមហ៊ុនបន្តឱ្យធ្វើការទៀតទៅជាកម្មករពេញសិទ្ធិឬក៏ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងនោះ គឺអាស្រ័យលើការវាយតម្លៃការងារ។ លោក នូ សុផល គឺ ប្រធានផ្នែកតុកាត់វាយតម្លៃថា គាត់ធ្វើការមិនល្អ ហើយបានមត្តប្រាប់រដ្ឋបាល



Handwritten signature or mark.

ដោយផ្ទាល់មាត់។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង លោក នូ សុផល គឺមិន ពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុនបានហៅកម្មករនិយោជិតសាកល្បងមកប្រាប់មុន ៣ថ្ងៃ ឬ ៤ថ្ងៃមុន មុននឹងកិច្ចសន្យាសាកល្បងដល់កាលកំណត់។ ប៉ុន្តែ នៅតែចោទថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់ការ ងារលោក នូ សុផល គឺដោយសារការរើសអើងសហជីព ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនដឹងថា លោក នូ សុផល ជាប់ឆ្នោត ជាលេខាធិការសហជីព។ លោក ដូន ចេនឡា ប្រធានសហជីពបានបញ្ជាក់ថា លោកធ្វើ ការនៅផ្នែកតុកាត់ ហើយក៏ជាប្រធានផ្នែក (Supervisor) ម្នាក់ដែរ បន្ទាប់ពីប្រធានផ្នែក (Supervi sor) ជនជាតិកូរ៉េ។ ប៉ុន្តែ ប្រធានផ្នែកជនជាតិកូរ៉េ ប្រាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាសាកល្បង លោក នូ សុផល គឺមិនបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគាត់ទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់ លោក នូ សុផល ពី ការងារ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនដឹងថា លោក នូ សុផល ជាប់ឆ្នោត ជាលេខាធិការសហជីព បន្ទាប់ពីសហជីព បានជូនដំណឹង។
- ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ជំហរថា ក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានដឹងថា លោក នូ សុផល ជាប់ជាលេខាធិ ការសហជីពទេ ហើយក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង លោក នូ សុផល ដោយសារ ប្រធានផ្នែកតុកាត់វាយតម្លៃថា គាត់ធ្វើការមិនបានល្អ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយក លោក នូ សុផល ចូលធ្វើការងារ តាមការទាមទារបានទេ។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់ដោយ សារការមិនព្រមចូលធ្វើការ ដោយចុះហត្ថលេខាលើខ័ណ្ឌតយល់ព្រមលែងបន្តធ្វើកូដកម្មទៀត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា នៅថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើ កូដកម្ម ទាមទារលើចំណុចទាមទារទាំង ១២ ចំណុចដែលនៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះស្បើមរបស់ក្រសួង ការងារ។
- នៅថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ នៅម៉ោង ១២ តាមដីការសម្រេច របស់តុលាការចុះថ្ងៃទី១២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ លេខ០៨៤ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានចូលធ្វើការវិញ។ ដីការសម្រេចរក្សាការពារ របស់តុលាការបានសម្រេចថា: "១- បង្គាប់ឱ្យកម្មករ កម្មករនី ដែលបានចូលរួម និងកំពុងចូលរួម ឬ តវ៉ានៅមុខរោងចក្រកាត់ដេរ ខ្ពស់ម៉ូតិចស្តាយ ខ្មែរលើដីឌី (Cosmo Textile Co., Ltd) ដែលមាន ទីតាំងស្ថិតនៅភូមិស្វាយជ្រំ ឃុំបែកចាន ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល បញ្ឈប់ការធ្វើកូដកម្មជាបន្ទាន់ ហើយនាំគ្នាចូលធ្វើការក្នុងរោងចក្រវិញក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោងស្របតាមបញ្ញត្តិមាត្រា ៣៣៧ រ៉ុន



Handwritten signature or mark.

ច្បាប់ស្តីពីការងារជាបណ្តោះអាសន្ន លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតណាដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារប្តីឈ្មោះ ។...”

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា នៅថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារបានមកចូលរួមស្តាប់ដីការតុលាការនៅម៉ោង ៩:០០ នាទីព្រឹក។ ហើយថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ក៏ជាថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនបានដាក់លក្ខខណ្ឌដល់កម្មករនិយោជិត ដែលចូលធ្វើការត្រូវចុះហត្ថលេខាលើលិខិតបញ្ជាក់មួយដែលមានខ្លឹមសារថា :” ខ្ញុំបាន/ នាងខ្ញុំឈ្មោះ..... ភេទ..... អត្តលេខ..... ផ្នែក/ក្រុម..... មុខងារ.....ស្ម័គ្រចិត្តចូលបំរើការងារដោយមិនធ្វើក្នុងកម្មទៀត ចាប់ពីថ្ងៃទី.....ខែ.....ឆ្នាំ២០០៩។ ប្រសិនបើក្នុងកម្មបន្តទៀត នាងខ្ញុំ/ខ្ញុំបាននឹងណាឈប់ពីក្រុមហ៊ុនដោយខ្លួនឯង” ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់ថា ក្រុមហ៊ុនបានដាក់លក្ខខណ្ឌនេះ គឺនៅថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ម៉ោង ១១:៤៥ នាទី។ ចំណែកឯ នៅថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ខាងមន្ទីរការងារ ចុះមកដោះស្រាយដែលមានតំណាងកម្មករនិយោជិត ១១ នាក់ជាង ចូលរៀនរៀន និងដោះស្រាយការទាមទារទាំង ១២ ចំណុច ដូចមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា។ ប៉ុន្តែ ដោយសារ ចំណុចទី១ ទាក់ទងនឹងការទាមទារឱ្យផ្អាកដីកានាំសហជីពយុវជនខ្មែរឈ្មោះ នូ សុផល ចូលធ្វើការវិញ មិនបានសះជា ភាគីសហជីព ក៏សម្រេចមិនបន្តចរចាទៅទៀត។

- នៅថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបិទដីការតុលាការ នៅមុខរោងចក្រ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ កម្មករនិយោជិតមិនព្រមចូលធ្វើការទេ រហូតដល់ថ្ងៃសៅរ៍ ទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ម៉ោង៩:០០ ឬម៉ោង ១០:០០ ទើបកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការទាំងអស់គ្នា ហើយកម្មករនិយោជិតបានដាក់លក្ខខណ្ឌដល់ក្រុមហ៊ុន ថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវដោះស្រាយការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនប្រាប់ថា ថ្ងៃសៅរ៍ មន្ត្រីរបស់ក្រសួងមិនធ្វើការ ។ ដូច្នេះ ចាំដល់ថ្ងៃច័ន្ទ នឹងដោះស្រាយ។

- នៅថ្ងៃ ច័ន្ទ ទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ កម្មករនិយោជិតចូលក្រុមហ៊ុន តែមិនធ្វើការទេ រង់ចាំដោះស្រាយការទាមទារសិន។ ស្រាប់តែដល់ពេលដោះស្រាយ អត់មានមន្ត្រីពីក្រសួងការងារ កម្មករនិយោជិតមិនព្រម ហើយសុំឱ្យមានការចូលរួមពីសហព័ន្ធមកដោះស្រាយ ដោយក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញទៅសហព័ន្ធ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនថា សហព័ន្ធអាចចូលរួមដោះស្រាយបាន តែក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើលិខិតអញ្ជើញទេ ឱ្យសហព័ន្ធមកចូលរួមតែម្តងទៅ មិនចាំបាច់លិខិតអញ្ជើញទេ។ កម្មករនិយោជិតមិនព្រម ហើយនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញលិខិតអញ្ជើញទៅសហព័ន្ធឱ្យចូលរួម ទើប



Handwritten signature or mark.

ព្រមដោះស្រាយ ។ ដោយមិនត្រូវគ្នាលើការចេញលិខិតអញ្ជើញសហព័ន្ធ ចូលរួមដោះស្រាយ កម្មករ
និយោជិត ក៏មិនព្រមដោះស្រាយ ហើយបន្តក្នុងកម្មទៀត រហូតដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ។

- នៅថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ដដែលនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញបញ្ជាឱ្យបញ្ចប់ក្នុងកម្ម
និងក្រុមហ៊ុនត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយឥតលក្ខខណ្ឌ ។

- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ដែលនៅក្រៅក្រុមហ៊ុនមិនព្រមនឹងការចុះហត្ថលេខាលើ
លិខិតបញ្ជាក់ថា : " ខ្ញុំបាន/ នាងខ្ញុំឈ្មោះ..... ភេទ..... អត្តលេខ.....
ផ្នែក/ក្រុម..... មុខងារ.....ស្ម័គ្រចិត្តចូលបំពេញការងារដោយមិនធ្វើ
ក្នុងកម្មទៀត ចាប់ពីថ្ងៃទី.....ខែ.....ឆ្នាំ២០០៩។ ប្រសិនបើក្នុងកម្មបន្តទៀត នាងខ្ញុំ/
ខ្ញុំបាននឹងលាឈប់ពីក្រុមហ៊ុនដោយខ្លួនឯង" មានចំនួន ២៥០នាក់ជាង ដែលគិតមកដល់ថ្ងៃសវនាការ
នេះ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុន មិនជំទាស់នឹងការលើកលែងនេះទេ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ដោយ
សារពួកគាត់មិនព្រមចូលធ្វើការ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ពួកគាត់ទាំងអស់ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ
២០០៩ ដោយចាត់ទុកថា បោះបង់ការងារចោល តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន (អវត្តមានពី
ការងារចំនួន៧ថ្ងៃបន្តបន្ទាប់គ្នា គិតពីថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩
និងដីការតុលាការលេខ ០៨៤) ។

- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី០៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ប្រការ៦ ចែងថា: " ...ការឈប់
សម្រាកដោយគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាត ឬឈប់លើសច្បាប់អនុញ្ញាត ត្រូវចាត់ទុកជាមានកំហុសដែលត្រូវ
កំណត់ដូចខាងក្រោម:...ឈប់ ០៥ ថ្ងៃជាប់ៗគ្នាឡើងទៅត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ ឬត្រូវចាត់ទុកថា
កម្មករនិយោជិតនោះ បានបោះបង់ចោលការងារដោយខ្លួនឯង ។

ប្រការ១០ ចំណុច"គ-២២" ស្តីពីកំហុសធ្ងន់ចែងថា: "...២២-អ្នកដែលមិនបានចូលធ្វើការវិញ
ដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ នៅពេលផុតកំណត់ ៤៨ម៉ោងគិតចាប់ពីពេលដែលសមត្ថកិច្ចប្រកាស
ថា បាត់កម្ម ឬក្នុងកម្មដែលកំពុងប្រព្រឹត្តនោះខុសច្បាប់។ កម្មករនិយោជិតណាដែលបានប្រព្រឹត្តនូវ
កំហុសដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារជាបន្ទាន់ ក្នុងករណីធ្ងន់ធ្ងរត្រូវបញ្ជូនសំណុំ
រឿងទៅក្រសួងមានសមត្ថកិច្ច ដើម្បីធ្វើការវិនិច្ឆ័យទោស ទៅតាមច្បាប់ជាធរមាន ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកចូលធ្វើការវិញ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាលបង្គាប់ ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ត្រឹមថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ
២០០៩ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះមកតាមកាលកំណត់ទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យយកចូលធ្វើការវិញ
គឺដោយសារក្រុមហ៊ុនដាក់លក្ខខណ្ឌ ឱ្យចុះហត្ថលេខាលើលិខិតបញ្ជាក់ខាងលើ ដោយក្រុមហ៊ុនមិន



Handwritten signature or mark.

អនុវត្តតាមបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដំណើររឿងនៅកំពង់បន្តដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាល បែរជាក្រុមហ៊ុនថា កម្មករនិយោជិតបោះបង់ការងារទៅវិញ នោះមិនត្រឹមត្រូវទេ ។

- ភាគីមេធាវីរបស់ក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ចំណុចទាមទារនេះមិនមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា
របស់ក្រសួងការងារទេ ដូច្នេះសុំឱ្យអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចនេះ ។

ហេតុដល់នៃសេចក្តីសម្រេច:

**ចំណុចវិវាទទី១: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក លោក នូ សុផល មានតួនាទីជាលេខា
សហជីពយុវជនខ្មែរ ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ**

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក នូ សុផល ដែលក្រុមហ៊ុនបាន
បញ្ឈប់កាលពីថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ដោយមូលហេតុថា ការបញ្ឈប់នេះ មានការរើស
អើងសហជីព ពីព្រោះតែ លោក នូ សុផល ជាប់ឆ្នោតជាលេខាធិការសហជីព ។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើង
ថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាលោក នូ សុផល នេះ ដោយសារប្រធានផ្នែកវាយតម្លៃការងាររបស់គាត់ថា ធ្វើការ
មិនល្អ ហើយគាត់ជាកម្មករសាកល្បង គឺមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាល ធ្វើការពិចារណាតើក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលយកលោក នូ សុផល ចូលធ្វើការវិញឬទេ?

១. តើលោក នូ សុផល ទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី៣ ប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ បានចែងថា
" កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជាបេក្ខជនសំរាប់ការបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ទទួលបាននូវការ
ការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ ដូចប្រតិបត្តិកម្មផ្សេងៗ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃមុនការបោះ
ឆ្នោត ហើយត្រូវបញ្ឈប់ក្នុងរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ ក្រោយការបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជននេះមិនបានជាប់ឆ្នោត ។
សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពនេះ តាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ ដែលទុកជាបានការ " ។

បន្ថែមលើសពីនេះទៀត ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១
ផ្តល់ការការពារនេះទៅកម្មករនិយោជិត ដែលជាស្ថាបនិកសហជីព កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិក
សហជីព។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីកាលសហជីព ដើម្បី
ទទួលបាននូវការការពារនេះ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីឈ្មោះរួម ដែលត្រូវទទួលការការពារតាម
គ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ ហើយសេចក្តីចម្លងមួយច្បាប់នៃការជូនដំណឹងនេះ ត្រូវផ្ញើទៅក្រសួងការងារ
និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។



Handwritten signature or mark.

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃបទប្បញ្ញត្តិការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បេក្ខជនសម្រាប់ ការបោះឆ្នោតប្រធាន និងជនដែលជាសមាជិកសហជីពក្នុងអំឡុងពេលសុំចុះបញ្ជីកាលបរិច្ឆេទ ត្រូវបានការពារពី ការបញ្ឈប់ពីការងារ ក្រោយពេលដែលនិយោជកបានដឹងអំពីបេក្ខភាព ឬសមាជិកភាពរបស់ពួកគេ ។

នៅសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ដើម្បីទទួលបានការការពារកម្មករ និយោជិតត្រូវបំពេញ "លក្ខខណ្ឌចំនួន៣ដែលរួមមាន (១) កម្មករនិយោជិត គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលកំណត់ក្នុង ប្រកាសលេខ៣០៥ (២) ការបញ្ឈប់ពីការងារស្ថិតនៅក្នុងពេលដែលពួកគេបានទទួលនូវការការពារ និង (៣) កម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលបានការការពារតាមគ្រប់មធ្យោបាយ ដែល ទុកជាបានការ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥០/០៥- ហ្វូន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ៦៤/០៥- ជាន វ៉ៃ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៧/០៦-ដាយ យ៉ាង ហេតុផលនៃ សេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៩/០៦-ហ្វូនដ៍ ដាយអ៊ីម៉ិន ស៊ីថី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុច វិវាទទី១ លេខ ១៤៨/០៧-បាយ ហ៊ី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៧៤/០៨-ជេនី រេសិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅ ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ គឺកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារត្រូវតែគោរពតាមលក្ខខណ្ឌចំនួន ៣ ខាងលើ ។ ហេតុនេះហើយ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើលោក នូ សុផល ដែល ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារបានបំពេញលក្ខខណ្ឌទាំង ៣ ដែរ ឬទេ?

លក្ខខណ្ឌទី១ : កម្មករនិយោជិតជាកម្មករនិយោជិតដែលកំណត់ក្នុងប្រកាសលេខ ៣០៥

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ លោកនូ សុផល គឺជាបេក្ខជនជាប់ឆ្នោត ជាលេខាសហជីព ក្រោយការបោះឆ្នោត សហជីព ថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ នៅភូមិស្វាយជុំ ឃុំបែកចាន ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល ។ ដូច្នេះ លោក នូ សុផល ជាកម្មករនិយោជិត ដែលកំណត់ក្នុងប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ។

លក្ខខណ្ឌទី២ : ការបញ្ឈប់ពីការងារ ស្ថិតនៅក្នុងពេលដែលលោក នូ សុផល បានទទួលនូវការការពារ

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ លោក នូ សុផល ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៩ ក្រុមហ៊ុន គឺក្រោយការបោះឆ្នោតសហជីព (ថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩) រយៈពេល ៥ថ្ងៃ ។ ដូច្នេះ ការ បញ្ឈប់លោក នូ សុផល ពីការងារ ស្ថិតក្នុងរយៈពេលដែលលោកបានទទួលនូវការការពារ ។

លក្ខខណ្ឌទី៣ : កម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជក អំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលបានការការពារតាមគ្រប់ មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា លោក អ៊ូ រឿន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីព យុវជនខ្មែរ បានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៧: ១៥ ឬ ២០ នាទីព្រឹក សហព័ន្ធបាន



Handwritten signature or mark.

ឱ្យលោក ពេជ្រ សុគន្ធ មន្ត្រីសហព័ន្ធយកលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព ដល់ក្រុមហ៊ុនតាមរយៈសន្តិសុខក្រុមហ៊ុន។ ប៉ុន្តែ មិនបានសួរឈ្មោះសន្តិសុខទេ គឺគ្រាន់តែឃើញឯកសណ្ឋាន គឺក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ CSN ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់សហជីពថា ឱ្យមន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពយកលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោត ប៉ុន្តែមិនបានផ្តល់លិខិតជូនដំណឹងនេះ ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយទោះបីជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យសហជីពផ្តល់លិខិតជូនដំណឹងនេះ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ក៏ដោយ ប៉ុន្តែ សហជីពមិនបានផ្តល់លិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតនេះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា សហជីពពិតជាបានជូនដំណឹងដល់ក្រុមហ៊ុនតាមរយៈសន្តិសុខ ដូចជា កំណត់ហេតុស្តីពីការមិនព្រមទទួលលិខិតជូនដំណឹង ពេលដែលសហជីពយកលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព ទៅសន្តិសុខក្រុមហ៊ុននោះទេ។ លើសពីនេះទៀត សហជីពក៏មិនបានបង្ហាញអត្តសញ្ញាណឈ្មោះសន្តិសុខ ដែលខ្លួនបានយកលិខិតជូនដំណឹងទៅជូននោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់សហជីពនេះ មិនអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿជាក់បានថា សហជីពបានយកលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតសហជីពនេះ ដល់ក្រុមហ៊ុនទេ។ ដូច្នេះ លក្ខខណ្ឌទី៣ នេះ មិនត្រូវបានបំពេញទេ ។

សរុបសេចក្តីមក លោក នូ សុផល មិនទទួលបានការការពារពិសេសទេ ។

២-ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ លោក នូ សុផល ពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា “... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា: ... ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬ ការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពី: ការជួល ឬ ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ។”

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា “ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនអោយយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសំរេចក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ និងការបណ្តេញចេញ ។”

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា១២ និងមាត្រា២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើការទាមទារជាក់លាក់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដោយបកស្រាយថា មាត្រា១២ និង២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យមានការរើសអើងសហជីព ឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬ ការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជួល ឬ ដាក់វិន័យ ឬ ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៨/០៧-ដេ ហាង



Handwritten signature or mark.

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ១២៣/០៧-អ៊ី ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុច
វិវាទទី១ និងលេខ ៥៦/០៩-សាន់តិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២) ។

ទាក់ទងនឹងការចោទប្រកាន់និយោជកមានការរើសអើងសហជីព នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើស
អើងសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៩៣/០៦-អេវីហ្វ្រិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច
ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១១២/០៦-រីវីវិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ លេខ ០១/០៧-ស៊ីច ព្រឹម
ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៥៦/០៩-សាន់តិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទ
ទី២) ។

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយ
បំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការ
រើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬ ទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៣/០៣-តុង ហ្គា ហេតុផលនៃ
សេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ិនតិច ហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤
លេខ ១៩/០៤-ក្សាល កោះ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ១៧/០៧-នាម ចិតថាយ
ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល
នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ គឺទាក់ទងនឹងការចោទប្រកាន់និយោជកមានការរើសអើងសហជីព គឺភាគី
កម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ ប៉ុន្តែ យោងតាម
អង្គហេតុ ភាគីសហជីពមិនបានផ្តល់អង្គហេតុជាក់លាក់ និងផ្តល់ភស្តុតាងណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រការចោទប្រកាន់របស់
ខ្លួនទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់លោក នូ សុផល នេះ មិនពាក់ព័ន្ធនឹងការរើស
អើងសហជីពទេ។

ដូច្នេះ ជាសរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យ
ក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក នូ សុផល ចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ចូលធ្វើ
ការវិញ ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតមិនព្រមចូលធ្វើការ ដោយសារក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យចុះហត្ថ
លេខាលើលិខិតយល់ព្រមលែងបន្តធ្វើកូដកម្មទៀត

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកចូលធ្វើការវិញ ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុនបាន
បញ្ឈប់ ដោយសារក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យចុះហត្ថលេខា លើលិខិតយល់ព្រមលែងបន្តធ្វើកូដកម្មទៀត ដែលចែងថា



(Handwritten signature)

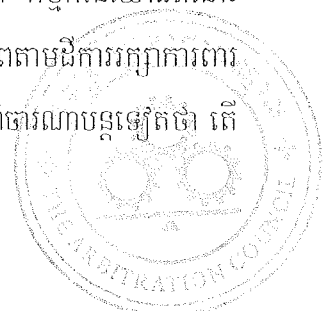
បាទ/ នាងខ្ញុំឈ្មោះ..... ភេទ..... អត្តលេខ..... ផ្នែក/ក្រុម..... មុខងារ.....
.....ស្ម័គ្រចិត្តចូលបំរើការងារដោយមិនធ្វើកូដកម្មទៀត ចាប់ពីថ្ងៃទី.....ខែ.....ឆ្នាំ២០០៩។ ប្រសិន
បើកូដកម្មបន្តទៀត នាងខ្ញុំ/ខ្ញុំបាទនឹងលាលប់ពីក្រុមហ៊ុនដោយខ្លួនឯង ” នេះ មិនមាននៅក្នុងរបាយការណ៍
មិនសះជាទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពិចារណា ចំណុចទាមទារនេះ ដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ” ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ជា
ដទៃក្រៅពី បញ្ជាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬ ជាបញ្ជាកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជា
ផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។ ...”

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាតែចំណុចវិវាទ ដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិន
សះជា ប៉ុណ្ណោះ។ ចំណែកឯ ចំណុចវិវាទដែលមិនមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា ដែលភាគីលើកឡើងនៅក្នុង
សវនាការ បញ្ជាក់ពីការទាមទារបន្ថែម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាបាន លុះត្រាតែចំណុចវិវាទនោះ គឺជាផល
វិបាកផ្ទាល់នៃចំណុចវិវាទ ដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ លេខ១៦/០៦-
អិល អេ លេខ ៤២/០៧- សោធន៍ បេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ ០៦/០៨-យីង ឡែន ហេតុ
ផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៣៤/០៩-សាន់តិច) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល
នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងនេះ គឺ
កើតឡើង នៅក្រោយមានវិវាទទាក់ទងនឹងការទាមទារ ១២ ចំណុច ដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា
របស់ក្រសួងការងារ ហើយការបញ្ឈប់នេះ ក៏ដោយសារតែពួកគាត់ព្យាយាមទាមទារចំណុចទាំង១២ ចំណុចនេះ
ដែរ។ លើសពីនេះទៀត នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារចំណុចទាំង ១២ ចំណុចដំបូង ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់
បញ្ឈប់ពួកគាត់ទេ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទក្នុងសំណុំ
រឿងនេះ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទ នេះដូចតទៅ៖

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកចូលធ្វើការវិញ ដោយសារតែ នៅ
ពេលដែលកម្មករនិយោជិត ចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ហើយព្រមព្រៀងយកចូលធ្វើវិញ ក្រុមហ៊ុនបានដាក់លក្ខខណ្ឌ
ដែលជាហេតុកម្មករនិយោជិត មិនអាចចូលធ្វើការវិញបាន។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលមិន
ព្រមធ្វើតាមលក្ខខណ្ឌក្រុមហ៊ុន ហើយនៅតែមិនព្រមចូលធ្វើការនោះ គឺក្រុមហ៊ុនចាត់ទុកថា កម្មករនិយោជិតនោះ
បានបោះបង់ការងារដោយខ្លួនឯង យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងមិនគោរពតាមដីការរក្សាការពារ
របស់តុលាការ លេខ ០៨៤ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តទៀតថា តើ
ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយយោងមូលហេតុខាងលើនេះ ត្រឹមត្រូវ ឬទេ?



Handwritten signature or mark.

មាត្រា ៣៣២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការងាររបស់ខ្លួនវិញ នៅពេលចប់កូដកម្ម" ។

មាត្រា ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជក ដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើកម្មករនិយោជិត ដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មរបៀបនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយនិយោជកត្រូវទទួលពិន័យជាប្រាក់ ទៅតាមការកំណត់នៃជំពូកទី១៦ មាត្រា៣៦៩" ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ម៉ោង ១១:៤៥ នាទី ក្រុមហ៊ុនបានដាក់លក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខាលើលិខិតបញ្ជាក់ថា ខ្ញុំបាន/នាងខ្ញុំឈ្មោះ... ភេទ..... អត្តលេខ..... ផ្នែក/ក្រុម..... មុខងារ..... ស្ម័គ្រចិត្តចូលបំរើការងារដោយមិនធ្វើកូដកម្មទៀតចាប់ពីថ្ងៃទី..... ខែ..... ឆ្នាំ២០០៩។ ប្រសិនបើកូដកម្មបន្តទៀត នាងខ្ញុំ/ខ្ញុំបាននឹងលាឈប់ពីក្រុមហ៊ុនដោយខ្លួនឯង។ បន្ទាប់មក នៅថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញនូវសេចក្តីបញ្ជា ដោយឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយឥតលក្ខខណ្ឌ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតបានត្រឡប់ចូលទៅធ្វើការវិញ។ ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ នេះ ក្រុមហ៊ុននៅតែបន្តដាក់លក្ខខណ្ឌឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃនៅលើលិខិតបញ្ជាក់នេះដដែល ហើយកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនយល់ព្រមផ្តិតមេដៃចូលធ្វើការងារវិញ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមិនយល់ព្រមទេ។ ហើយក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលមិនយល់ព្រមនេះទាំងអស់ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយចាត់ទុកថា បោះបង់ការងារចោល តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងដីការសម្រេចរក្សាការពាររបស់តុលាការលេខ ០៨៤។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដីការសម្រេចរក្សាការពាររបស់តុលាការ មិនមានការកំរិតដាក់លក្ខខណ្ឌជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើកូដកម្មទេ គឺត្រាន់តែបង្គាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបញ្ឈប់ការធ្វើកូដកម្មជាបន្ទាន់ ហើយនាំគ្នាចូលធ្វើការក្នុងរោងចក្រវិញ ក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោង ស្របតាមបញ្ញត្តិមាត្រា ៣៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីជា ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនដាក់លក្ខខណ្ឌឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃលើលិខិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តចូល បំរើការងារដោយមិនធ្វើកូដកម្មទៀត ចាប់ពីថ្ងៃទី..... ខែ..... ឆ្នាំ២០០៩។ ប្រសិនបើកូដកម្មបន្តទៀត នាងខ្ញុំ/ខ្ញុំបាន នឹងលាឈប់ពីក្រុមហ៊ុនដោយខ្លួនឯងនេះ ស្របតាមដីការសម្រេចការពាររបស់តុលាការក៏ដោយ ក៏ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនត្រូវចាត់វិធានការណ៍ណាមួយទៅលើកម្មករនិយោជិតឡើយ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបញ្ឈប់កូដកម្ម ហើយចូលធ្វើការវិញនោះ។ ដូច្នេះ ការដាក់លក្ខខណ្ឌឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខាលើលិខិតបញ្ជាក់នេះ នេះគឺជារន្តរវាងប្រឹក្សាស្របតាមមាត្រា ៣៣៣ និងមាត្រា ៣៣៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។



Handwritten signature

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា ការកំណត់លក្ខខណ្ឌបែបនេះ គឺដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ ហើយចូលធ្វើការហើយមិនធ្វើការនោះទេក៏ដោយ ក៏ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនចង់ធានាវិធានការវិន័យណាមួយទៅលើកម្មករនិយោជិតដែលចូលធ្វើការ តែមិនព្រមធ្វើការ ហើយនៅអង្គុយលេងនោះ ក្រុមហ៊ុនគួរធានាវិធានការតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន ដោយមិនត្រូវដាក់លក្ខខណ្ឌណាមួយដែលហាមមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មបែបនេះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតមិនព្រមចូលធ្វើការ ដោយសារក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យចុះហត្ថលេខាលើខិតបញ្ជាក់យល់ព្រមលែងបន្តធ្វើកូដកម្មទៀត ហើយបានចាត់ទុកថា កម្មករនិយោជិតបោះបង់ចោលការងារដោយខ្លួនឯង ដោយយកបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនយកមកអនុវត្តនេះ គឺមិនត្រឹមត្រូវទេ ពីព្រោះ ប្រការទី៦ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលក្រុមហ៊ុនលើកលើង គឺអនុវត្តតែករណីឈប់ឥតច្បាប់ធម្មតាប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺ មិនអាចអនុវត្តចំពោះករណីនេះទេ។

ដូច្នេះ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយសារ ក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យចុះហត្ថលេខា លើខិតបញ្ជាក់យល់ព្រមលែងបន្តធ្វើកូដកម្មទៀត។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ៖

សម្រេច និង បន្ទាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ឬ សុផល ចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទបន្ថែម : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយសារក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យចុះហត្ថលេខា លើខិតបញ្ជាក់យល់ព្រមលែងបន្តធ្វើកូដកម្មទៀត។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យដំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

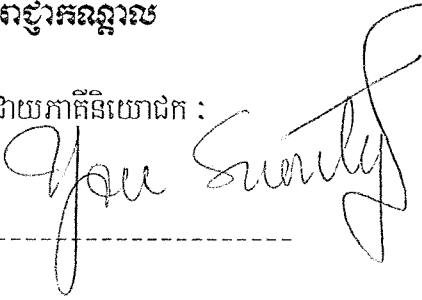


(Handwritten signature)

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

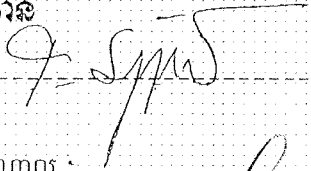
ឈ្មោះ : យូ សុនធី



ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : ទួន ស៊ីងវ៉ាន់



ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ម៉ែន ម៉ីនឈរា



ហត្ថលេខា: -----

