

តំណាងកម្មករនិយោជិត :

- ១- កញ្ញា សុខ ណាត្រី ប្រធានសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជារោងចក្រអាយលែន គួរ
- ២- លោក ឈិន សុនី អនុប្រធានសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជារោងចក្រអាយលែន គួរ
- ៣- លោក ឯក សុខជា ទីប្រឹក្សាសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជារោងចក្រអាយលែន គួរ
- ៤- លោក ហឿន ជាំរ៉ា គណៈកម្មាធិការសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជារោងចក្រអាយលែន គួរ

បញ្ជាក់ចំពោះ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ហឿន ជាំរ៉ាចូល ធ្វើការវិញ ដោយចោទថា ក្រុមហ៊ុនបានរើសអើងសហជីពការងារកម្មករប្រចាំរោងចក្រ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

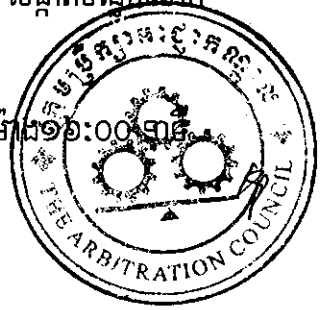
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី៧ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និង ប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៦ (អាណត្តិទីបួន) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ២៣១/០៧ ក.ក.ប.វ/អក/វក ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៧ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១២ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៧ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិទ្យុស៊ីណាម រោងចក្រស្រោចទឹកស្រាវ
ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី ដល់ម៉ោង១៦:០០នាទី



បញ្ហានៃសិទ្ធិ :

នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរកូឡូការងារចំនួន២ចំណុច។ បន្ទាប់ពី បានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទការងារ ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយចំនួន០១ចំណុចលើការទាមទារចំនួន០២ចំណុច។ ចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន០១ចំណុចនេះបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រមកចូលរួមធ្វើសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើយចំនួន ០១ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង ១៤:០០នាទី។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាម ការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាជាបន្តទៀត លើបញ្ហាមិនសះស្បើយ ចំនួន ០១ចំណុច ប៉ុន្តែ នៅតែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះស្បើយឡើយ។ ហេតុដូច្នេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម :

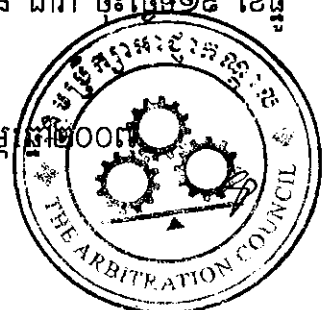
ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន:

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិឱ្យលោក គឹម អាន ជាតំណាងក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧
- ២- សារណាសង្ខេបស្តីពីការទាមទាររបស់កម្មករ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧
- ៣- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់លោក ហឿន ដារ៉ា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៦
- ៤- កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងាររបស់លោក ហឿន ដារ៉ា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦
- ៥- ប័ណ្ណសម្ភាសន៍ការងាររបស់លោក ហឿន ដារ៉ា ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦
- ៦- សំបុត្រកំណើតរបស់ លោក ហឿន ដារ៉ា ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥
- ៧- លិខិតបញ្ជាក់ទីលំនៅរបស់លោក ហឿន ដារ៉ា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦
- ៨- បង្កាន់ដៃទទួលសៀវភៅការងារនិងបណ្តុំការងារខ្មែរ របស់ លោក ហឿន ដារ៉ា ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦
- ៩- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការងារលោក ហឿន ដារ៉ា ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧



១០- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុនអាយលែន គ្លី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលមាន ហត្ថលេខារបស់តំណាងសហជីព ដែលបញ្ជាក់ថា កាតព្វកិច្ចផ្ទៃមេឃនៅផ្នែកតុកាត់ ជាកាតកម្មករ ពេញសិទ្ធិប្រាកដមែន ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- លិខិតលេខ១៦២៦ ក.ក.ប.វ ស្តីពីការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥
- ២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីព ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥
- ៣- បញ្ជីរាយនាមថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧
- ៤- សារណាបំភ្លឺរបស់លោក ហឿន ដារ៉ា ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧
- ៥- ប័ណ្ណសមាជិកសហជីពរបស់លោក ហឿន ដារ៉ា
- ៦- ប័ណ្ណការងារថតចម្លងរបស់លោក ហឿន ដារ៉ា
- ៧- បញ្ជីរាយនាមឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ហឿន ដារ៉ា ចូលធ្វើ ការវិញ
- ៨- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមចុះថ្ងៃទី ០៨ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៧ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

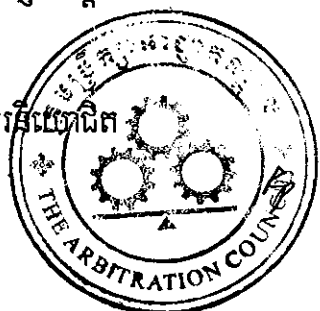
- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុនអាយលែន គ្លី លេខ ២៣១/០៧ ក.ក.ប.វ/អក/វក របស់ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៧
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមចុះថ្ងៃទី ២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៧ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១១១ ក.ក.ប.វ/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ទី ១៩ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០០៧
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១១២ ក.ក.ប.វ/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧

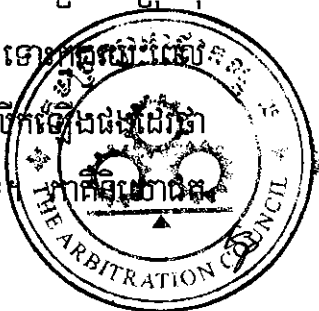
អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលភាគីបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីនិយោជកនិងភាគីកម្មករនិយោជិត



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរសាលារកឃើញថា:

- ក្រុមហ៊ុនអាយលែន គួរ មានទីតាំងនៅ ផ្លូវលំ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌបួស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ ហើយ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ១.១៥០នាក់ ។
- សហជីពការងារកម្មករកម្ពុជារោងចក្រអាយលែន គួរ ជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ មានសមាជិកប្រហែល ៥០០នាក់ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់លោក ហឿន ដារ៉ា ដែលធ្វើការជាមេកែទ្រុននៅផ្នែកតុកាត់ក្នុងរោងចក្រ នៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ហឿន ដារ៉ា ចូលធ្វើការ វិញ។ ពាក្យបណ្តឹងនេះបានធ្វើឡើង ដោយសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រ អាយលែន គួរ ហើយមានការគាំទ្រពីកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ២០០នាក់ ។
- លោក ហឿន ដារ៉ា ជាសកម្មជនសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជាប្រចាំ រោងចក្រអាយលែន គួរ ។ ភាគី កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានបញ្ឈប់លោក ហឿន ដារ៉ា ដោយមានការរើសអើងសហជីព ព្រោះគាត់បានចូលរួមក្នុងកម្ម នៅថ្ងៃទី០៦ និងទី០៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ ។ ក្រុមហ៊ុន បញ្ជាក់ថា ខ្លួនមិន មានការរើសអើងទេ បើរើសអើង ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករ ទាំងអស់ដែលចូលរួមក្នុងកម្ម និងជាសហជីព ទាំងអស់ហើយ ។ សហជីពបញ្ជាក់ថា មានតែលោកហឿន ដារ៉ា ម្នាក់គត់ដែលត្រូវបាន ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ ចំណែកឯសកម្មជនសហជីពដទៃទៀត ដែលចូលរួមក្នុងកម្មមិនត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ ទេ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាឱ្យលោក ហឿន ដារ៉ា គឺថា លោក ហឿន ដារ៉ា ធ្វើការមិនល្អ មិនយកចិត្តទុកដាក់ (កាត់ក្រណាត់ខុស) មិនគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនិងជជែក គ្នាក្នុងម៉ោងធ្វើការ។ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនមិនចង់បានកម្មករបែបនេះទេ។ លោក ហឿន ដារ៉ា បានជំទាស់ និងការលើកឡើងនេះ ព្រោះលោកបាន បញ្ជាក់ថា គាត់មិនបានធ្វើខុសអ្វីទេ គាត់ធ្វើការបានល្អ ។ គាត់ ជជែកគ្នាមែន ប៉ុន្តែជជែករឿងការងារ ហើយមិនដែលទទួលបានការព្រមានពីនិយោជកទេ ។
- លោក ហឿន ដារ៉ា បានចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងជាមួយ ក្រុមហ៊ុនរយៈពេលពីរខែ គឺពីថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានជូនដំណឹងទេ ព្រោះយល់ថា លោក ហឿន ដារ៉ា ជាកម្មករសាកល្បង។ សហជីពឆ្លើយតបថា លោក ហឿន ដារ៉ា មិនមែនជាកម្មករ សាកល្បងទេ គាត់ជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ព្រោះគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៧០ដុល្លារក្នុងមួយខែ រីឯកម្មករ សាកល្បងធម្មតា ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបានតែ ៤០ដុល្លារទេក្នុងមួយខែ ។ តំណាងក្រុមហ៊ុន និង ប្រធានក្រុមតុ កាត់បញ្ជាក់លើករណីនេះថា ជាធម្មតា មេកែទ្រុនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ៧០ដុល្លារ ទោះបីជាលើកដំបូង ក៏ដោយ ព្រោះពួកគេជាកម្មករជំនាញ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានលើកឡើងដូចដែរថា លោកហឿន ដារ៉ា ប្រើកាតពណ៌បែតងដែរ ដែលបញ្ជាក់ថាគាត់ជាកម្មករពេញសិទ្ធិ។



បានលើកឡើងថា កម្មករពេញសិទ្ធិមានកាតព្វកិច្ចផ្ទៃមេឃ កម្មករសាកល្បងមាន កាតព្វកិច្ចបែតង និង កម្មករបណ្តែតមាន កាតព្វកិច្ច។ នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ប្រធាន ក្រុមតុកាត់ជាកម្មករ ពេញសិទ្ធិ មានកាតព្វកិច្ចផ្ទៃមេឃ កញ្ញា សុខ ណាត្រី ជាកម្មករពេញសិទ្ធិក៏ មានកាតព្វកិច្ចផ្ទៃមេឃដែរ។ ចំណែកលោក ហឿន ដារ៉ា មានកាតព្វកិច្ចបែតង ដែលផ្ទុយពីការ បញ្ជាក់ក្នុងឯកសារបញ្ជូនឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលបង្ហាញថា អ្នកដែលមានកាតព្វកិច្ចបែតង ជា កម្មករពេញសិទ្ធិ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានស្នើឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុន និង សហជីពធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ព័ត៌មាននៅផ្នែកតុកាត់។ ផ្អែកលើលិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុនអាយលែន គួរ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលមាន ហត្ថលេខារបស់តំណាងសហជីព ឈ្មោះ ង៉ែត សារ៉េម បញ្ជាក់ថា កាតព្វកិច្ចផ្ទៃមេឃនៅផ្នែកតុកាត់ ជា កាតកម្មករពេញសិទ្ធិប្រាកដមែន ។

ហេតុផលក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច:

ជាបឋម ដោយសារវិវាទនេះពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារឱ្យ ក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ហឿន ដារ៉ា តែម្នាក់គត់ ឱ្យចូលធ្វើការវិញនោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការ លើវិវាទការងារនេះដែរឬទេ?

ជាគោលការណ៍ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ) មានភារកិច្ចក្នុង ការសម្រេចថា តើ វិវាទណាមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម មុនពេលបញ្ជូនវិវាទនោះមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូច្នេះ ជាធម្មតា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ (នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ) លើកលែងតែក្នុងករណីខ្លះដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានហេតុផលច្បាស់លាស់ គ្រប់គ្រាន់យល់ថា គួរពិចារណាលើលើកឡើងវិញ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាល ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ិន តិច ចំណុចវិវាទ ៩៤, ០៧/០៥-កូកា កូឡា ចំណុចបញ្ហាបឋម, ៤១/០៤-មីកាសា ចំណុចបញ្ហាបឋម, និង ៧៧/០៦-ភី ស៊ី ស៊ី អេស) ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានតែលោក ហឿន ដារ៉ាម្នាក់គត់ ដែលពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ទៅនឹងការទាមទារឱ្យ និយោជកទទួលយកចូលធ្វើការវិញ។ លើសពីនេះទៅទៀត លោក ហឿន ដារ៉ា ពុំមែនជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេសដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យឡើយ។ នេះជាហេតុផលច្បាស់លាស់ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើវិវាទការងារនេះ ជាវិវាទការងាររួម ដែលស្ថិតនៅក្រោមយុត្តាធិការរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែរឬទេ ។

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ការងារចែងថា " វិវាទការងាររួមគឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលបុគ្គលិកមានការងារ



វិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត ហើយការវិវាទនេះអាចបណ្តាល ឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។ ”

ផ្អែកលើមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីអាចសម្រេចបានថា វិវាទមួយជាវិវាទការងាររួម វិវាទនេះត្រូវបំពេញជាចាំបាច់នូវលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាង ដូចខាងក្រោម៖

- ក- ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់
- ខ- បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត
- គ- វិវាទនេះអាចបណ្តាលអាចឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។

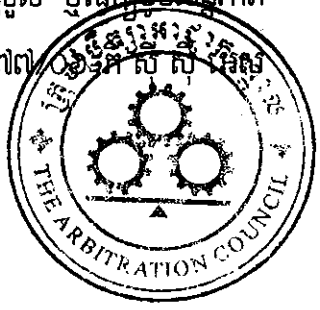
នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ៧៧/០៦-កី ស៊ី ស៊ី អេស និង ៨៣/០៦-រ៉ូ ស៊ីង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា វិវាទការងារទាំងនោះមិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ដោយសារលក្ខខណ្ឌ-គ មិនបានបំពេញ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

លក្ខខណ្ឌ-ក ត្រូវបានបំពេញ ពីព្រោះវិវាទការងារនេះបានធ្វើឡើងដោយលោក ហឿន ដារ៉ា ដោយមាន សហជីព ដែលជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកច្រើននាក់ មកជាមួយដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារជាមួយ នឹងនិយោជក ។

លក្ខខណ្ឌ-ខ ក៏ត្រូវបានបំពេញដែរ ព្រោះវិវាទនេះទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់លោក ហឿន ដារ៉ា និងការទាម ទារឱ្យក្រុមហ៊ុន អាយលែន គួរី ទទួលយកកាត់ចូលធ្វើការវិញ ។ មានន័យថា កម្មវត្ថុនៃវិវាទនេះពាក់ព័ន្ធនឹងការ ទាក់ទងការងារ រវាងលោក ហឿន ដារ៉ា និងក្រុមហ៊ុនអាយលែន គួរី ។

ចំណែកឯ លក្ខខណ្ឌ-គ មិនត្រូវបានបំពេញទេ ដោយហេតុថា ករណីវិវាទការងារនេះមិនអាចនាំឱ្យមាន ការរាំងស្ទះដល់ក្រុមហ៊ុនអាយលែន គួរី នាំឱ្យប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គមឡើយ ។ លោក ហឿន ដារ៉ា ជាកម្មករនិយោជិតតែម្នាក់ ដែលជាចំនួនដ៏តិចតួច បើប្រៀបធៀបទៅនឹងចំនួនកម្មករនិយោជិត ទាំងអស់ ប្រហែល ១.១៥០នាក់នៅក្នុងរោងចក្រអាយលែន គួរី ។ ទោះជាវិវាទការងារនេះ មានការគាំទ្រពី សហជីព និង កម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ២០០នាក់ ដែលគាំទ្រការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលលោក ហឿន ដារ៉ាចូលធ្វើការវិញក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតនិងសហជីពពុំមានផលប្រយោជន៍ដោយផ្ទាល់នៅក្នុងសំណុំរឿងវិវាទការ ងារនេះដែរ ។ ពោលគឺ មានតែលោក ហឿន ដារ៉ាតែម្នាក់គត់ដែលជាបុគ្គល ដែលមានផលប្រយោជន៍ដោយផ្ទាល់នៅក្នុង សំណុំរឿងវិវាទការងារនេះ ។ លើសពីនេះទៅទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងណាមួយណាមួយដែល អាចបញ្ជាក់ថា វិវាទការងារនេះអាចបណ្តាលឱ្យរោងចក្រអាយលែន គួរី ប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាព សង្គម ដោយសារវិវាទការងារ នេះឡើយ ។ (សូមពិនិត្យមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាល ៧៧/០៦-កី ស៊ី ស៊ី អេស និង ៨៣/០៦-រ៉ូ ស៊ីង ។) ហេតុដូច្នេះ លក្ខខណ្ឌ-គ មិនត្រូវបានបំពេញទេ ។



ជាសរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីវិវាទរបស់ លោក ហឿន ដារ៉ា មិនបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌនៃមាត្រា៣០២ ស្តីពីវិវាទការងាររួមទេ ។ ដូច្នេះ វិវាទការងារទាក់ទងទៅនឹងការ ទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ហឿន ដារ៉ាចូលធ្វើការវិញនេះ មិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ។ ហេតុនេះ ហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កត់សំគាល់ឃើញថា ភាគីគួរដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីដែល មានចែងក្នុងមាត្រា ៣០១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារវិញ ។

ដោយសំអាងលើអង្គហេតុ ភស្តុតាង និង អង្គច្បាប់ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញ សេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ:

សម្រេច និង បង្គាប់

- បដិសេធមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយក លោក ហឿន ដារ៉ា ចូលធ្វើការវិញ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

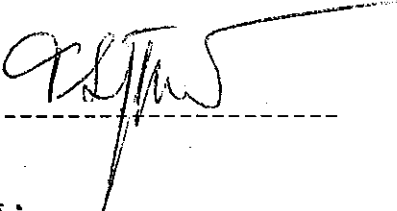
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **គេវី ថាម**

ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ឌួន ស៊ីងឆ័ង**

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ឌីន្ទ្រ**

ហត្ថលេខា: ----- 

