

កម្មករនិយោជិត:

- ១- លោក ហេង វិចិត្រ សន្តិសុខ
- ២- លោក មច្ឆរង សុខា សន្តិសុខ
- ៣- លោក ចាប ចំរើន សន្តិសុខ

បញ្ជាក់ទិដ្ឋភាព

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការប្តូរវេនសន្តិសុខវិលជុំយប់ថ្ងៃ ក្នុង ១៥ ថ្ងៃម្តងឱ្យបានស្មើភាពគ្នា ។ បើមានការឯកភាពយាយមប់ សូមឱ្យមានលាយលក់អក្សរយល់ព្រម សូមឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើការប្តូរវេនវិលជុំយប់ថ្ងៃ ក្នុង១៥ថ្ងៃម្តង ឱ្យស្មើភាពគ្នាតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ បើអាចប្តូរបានអាស្រ័យទៅលើការសម្រេចចិត្តរបស់ថ្នាក់លើ ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ ធ្វើការបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបន្តទៀតឡើយ ដោយហេតុថា ព្រោះកន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានបង្ខំលោក ហេង វិចិត្រ ឱ្យធ្វើការថែមម៉ោងនៅឆ្នាំ២០០៩ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនធ្វើការថែមម៉ោងដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ហើយលុយបាយមិនផ្តល់ឱ្យឡើយ ព្រោះការថែមម៉ោងក្រុមហ៊ុនបានគុណលុយជូនតាមច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ ។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានស្មើគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា ក្នុងគោលដៅតែមួយ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទារនេះឡើយ ព្រោះបុគ្គលិកទាំងអស់មានកិរិយាជីវៈមិនដូចគ្នាឡើយ ។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ ទទួលយកលោក ហេង វិចិត្រ, លោក មច្ឆរង សុខា និងលោក ចាប ចំរើន ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ដោយហេតុថា អ្នកទាំងនេះគ្មានកំហុសឡើយ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកលោក ហេង វិចិត្រ ចូកធ្វើការវិញបានឡើយ ព្រោះលោក ហេង វិចិត្រ បានបោះបង់ការងារដោយខ្លួនឯង (អវត្តមានពីថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី៣២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០) ចំពោះលោក មច្ឆរង សុខា និងលោក ចាប ចំរើន ក្រុមហ៊ុនពិចារណា ។

៥- ក្នុងចំណុចទាមទារទី៤ (មួយផ្នែក) លោក ហេង វិចិត្រ នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ សងកូនវិទ្យុរបស់លោក មច្ឆរង សុខា អង្រឹង កាបូប អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ កាតត្រីម៉ូតូ និងឯកសារផ្សេងៗទៀត ក្នុងកាបូប ជារបស់លោក ហេង វិចិត្រ ព្រោះលោក ប៊ុត ឬទ្ធី អត្តលេខ ៣៤០ បានដកយកកាលណាឆ្នាំ២០០៨ នៅក្នុងស្ថានទូតស៊ុយអែត ដោយលោក មច្ឆរង សុខា បានដឹងព្រឿងនេះ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ឹម ភី



អេ បានញាក់ថា លោកមិនអាចសងសំភារៈទាំងនេះបានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនបានប្រើបុគ្គលិកណាមួយឱ្យទៅដក
សំភារៈរបស់បងប្អូនសន្តិសុខឡើយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក
ទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ
០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ
នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុម
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក
ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ
ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១៩០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបាន
បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៤ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត
នៃក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរកូខណ្ឌ
ការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានធ្វើការដោះស្រាយ
វិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សារលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបាន
លទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៣ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៨ ចំណុច ។ ចំណុចវិវាទមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៥
ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយ
ការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ១៩០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ
ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៥ ចំណុចនេះ

នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ៨:៣០ នាទី ព្រឹក ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន នៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមសួររកនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជា ចំនួន ៥ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ហើយជាលទ្ធផលភាគីកម្មករនិយោជិតបានដកចំណុចវិវាទ២ ទី៣ និងទី៥ ចេញពី ការទាមទារ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងសម្រេចតែលើចំណុចវិវាទទី១ និងទី៤ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង ការរកឃើញនៃអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិនៅក្នុងសំណុំរឿងវិវាទការងារលេខ ២៥/១១ របស់មេធាវី ខៀវ វ៉ាន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ ជូនលោកមេធាវី ខៀវ វ៉ាន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៣- សារណាការពារក្នុងសំណុំរឿងវិវាទការងារលេខ ២៥/១១ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៤- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ភឹម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៨ ។
- ៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៦- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៧- លិខិតរបស់លោក ជា ផានិត ស្តីពីសំណើរសុំសន្តិសុខ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៨- របាយការណ៍របស់លោក ជា ផានិត ស្តីពីការបញ្ជូនសន្តិសុខទៅក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ វិញ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៩- លិខិតរបស់លោក ជា ផានិត ស្តីពីការអញ្ជើញលើកទី២ របស់សន្តិសុខ ហេង វិចិត្រ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១០- លិខិតរបស់លោក ជា ផានិត ស្តីពីសន្តិសុខមិនទៅជួបប្រធានប្រតិបត្តិការ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១០ ។



- ១១- លិខិតរបស់លោក ជា ជានិត ស្តីពីសន្តិសុខមិនចូលរួមប្រជុំជាមួយលោកប្រធានធនធានមនុស្ស ចុះ ថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកគ្រប់គ្រងទូទៅនៃក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ ជូនលោក ឈឹម សំណាង ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ១៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីកាសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩
- ១៤- កំណត់ហេតុជូនរដ្ឋាភិបាលការងារក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ១៥- ពាក្យសុំចូលវគ្គហ្វឹកហ្វឺនជំនាញសន្តិសុខរបស់ឈ្មោះ ហេង វិចិត្រ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៦
- ១៦- ប្រវត្តិរូបសង្ខេបរបស់ឈ្មោះ ហេង វិចិត្រ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ១៧- លិខិតធានារបស់ឈ្មោះ កើត សេង ចំពោះឈ្មោះ ហេង វិចិត្រ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ១៨- អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែររបស់ កើត សេង ។
- ១៩- អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែររបស់ ហេង វិចិត្រ ។
- ២០- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ហេង វិចិត្រ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២១- លិខិតរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងមហាផ្ទៃលេខ ៤៦៩ សណជ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ជម្រាប លោក ហេង វិចិត្រ ប្រធានសមាគមមគ្គុទេសន៍ទេសចរណ៍ ស្តីពីការស្នើសុំប្តូរឈ្មោះសមាគម ធ្វើ វិសោធនកម្មលក្ខន្តិកៈ និងស្នើសុំទទួលស្គាល់សមាសភាពថ្មីនៃរចនាសម្ព័ន្ធសមាគម ។
- ២២- លិខិតរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ៥០៨ កប ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ជម្រាបមកលោកប្រធានសមាគមដើម្បីសុខភាពយើង ស្តីពីការស្នើសុំការ អនុញ្ញាតបង្កើតស្វ័យគាំពារសុខភាពម្ចាស់ការដោយខ្លួនឯង ។
- ២៣- លិខិតរបស់លោក ប៊ុត ឫទ្ធិ អត្តលេខ ០៣៤០ ជម្រាបមកលោកមេធាវីប្រចាំក្រុមហ៊ុន អ៊ឹមភីអេ ស្តីពីការបដិសេធការចោទប្រកាន់ពីសំណាក់លោក ហេង វិចិត្រ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២៤- លិខិតរបស់លោក អ៊ុក វ៉ាន់ធី ជម្រាបជូនលោកប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស ពីករណីលោក ហេង វិចិត្រ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២៥- លិខិតរបស់លោក ជា ជានិត ស្តីពីការរឿងលោក ហេង វិចិត្រ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- សាលារសង្ខេបស្តីពីវិវាទរួមរបស់កម្មករនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- លិខិតរបស់លោក ហេង វិចិត្រ គោរពជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពី សំណើរជួយអន្តរាគមន៍ដល់ក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ ឱ្យខ្ញុំបានធ្វើការវិញដោយក៏អនុគ្រោះ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ។



Handwritten signature or mark.

គ- ឯកសារទទួលបានពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ីម ភី អេ លេខ ១៩០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារទទួលបានពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១៣៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១៣៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ពុំមានតំណាងខាងសហជីព ឬសហព័ន្ធ នាំបណ្តឹងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ពោល គឺមានតែសន្តិសុខចំនួន ៣ នាក់ ដែលធ្វើការទាមទារដោយផ្ទាល់ ។
- តាមរយៈរបាយការណ៍មិនសះជា ក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ីម ភី អេ ជួលសន្តិសុខចំនួន ២.០៥០ នាក់ ។

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកធ្វើការប្តូរវេន ១៥ថ្ងៃយប់ និង១៥ថ្ងៃ ដោយគិតប្រាក់ឈ្នួល ពេលយប់ឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីការទាមទារថា នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១នេះ ពួកគាត់សុំទាមទារតែចំពោះ សន្តិសុខឈ្មោះលោក ហេង វិចិត្រ និងលោក មច្ឆុរង សុខា ប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា លោក ហេង វិចិត្រ និងលោក មច្ឆុរង សុខា ចូលធ្វើការដំបូងនៅ ក្នុងឆ្នាំ២០០៥ មានកិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យមិនកំណត់ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដំបូង ៥៥ ដុល្លារ អាមេរិក និងបន្ទាប់មក ១៥០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។
- តាមរយៈភស្តុតាង ដែលផ្តល់ដោយភាគី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងកិច្ចសន្យាជាលាយ



Handwritten signature

លក្ខណ៍អក្សររបស់លោក ហេង វិចិត្រ គឺគាត់ចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការពីថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ដោយ ទទួលប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលសាកល្បងចំនួន ៥៥ ដុល្លារអាមេរិក ហើយពេលបញ្ចប់រយៈពេលសាកល្បង គាត់ទទួលប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៥០ ដុល្លារអាមេរិក ។ លោក ហេង វិចិត្រ ធ្វើការពីម៉ោង ១០:០០ យប់ ដល់ ម៉ោង ៦:០០ ព្រឹក ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក ហេង វិចិត្រ គឺចាប់ផ្តើមពីឆ្នាំ២០០៦ ទៅ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ១៥០ ដុល្លារអាមេរិក និងជាកម្មករនិយោជិត វេនយប់ ។

- ចំពោះលោក មច្ឆរង សុខា មិនបានផ្តល់កិច្ចសន្យាការងារជាលក្ខណ៍អក្សរ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ និយោជកក៏បានឯកភាពថា លោក មច្ឆរង សុខា គឺចូលធ្វើការ ឆ្នាំ២០០៥ ដោយមាន ប្រាក់ឈ្នួល ១៥០ ដុល្លារអាមេរិក និងជាកម្មករនិយោជិតវេនយប់ដែរ ។

- ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនការងារវេនយប់ និង វេនថ្ងៃ គឺទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដូចគ្នា ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា មូលហេតុដែលពួកគាត់ សុំប្តូរវេនការងារនេះ គឺដោយហេតុថា ការ ធ្វើការវេនយប់រហូតនេះ គឺអាចនាំឱ្យប៉ះពាល់ផ្នែកសុខភាព ជាពិសេសនៅពេលជិតភ្លឺ មនុស្សចាប់ផ្តើមទន់ ងងុយគេង និងគ្មានកំលាំង ។ ប៉ុន្តែបើពួកគាត់បានធ្វើការវិលជុំដោយ ១៥ថ្ងៃព្រឹក និង ១៥ថ្ងៃយប់ ពួកគាត់ មានឱកាសសម្រានបានស្រួលខ្លះ ។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើការផ្លាស់ប្តូរតាមការស្នើសុំបានទេ ដោយមូលហេតុថា ការផ្លាស់ប្តូរវេននេះ ពុំមានចែងនៅក្នុងគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុនទេ ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ នៅក្នុងកិច្ចសន្យា ការងាររបស់សន្តិសុខ ក៏បានចែងពីម៉ោងការងាររបស់ពួកគាត់ ដែលត្រូវធ្វើដែរ ដូចជាសន្តិសុខត្រូវធ្វើការ មួយថ្ងៃចំនួន ៨ ម៉ោង ហើយពួកគាត់មានសិទ្ធិជ្រើសរើសយកវេនណាមួយ ដែលពួកគាត់ពេញចិត្ត ។ វេនធ្វើ ការងារទាំងនោះ មានដូចជា វេន អេ គឺធ្វើការពីម៉ោង ៦: ០០ព្រឹក ដល់ម៉ោង ២: ០០ រសៀល, វេន បី ធ្វើការពីម៉ោង ២ : ០០ រសៀល ដល់ម៉ោង ១០: ០០ យប់ និង វេន ស៊ី ធ្វើការពីម៉ោង ១០ : ០០ ដល់ ម៉ោង ៦:០០ ព្រឹក ។

ចំណុចវិវាទទី៤: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ហេង វិចិត្រ, លោក មច្ឆរង សុខា និងលោក ចាប ចំរើន ចូលធ្វើការងារវិញ និងគិតប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់មកដល់ថ្ងៃចូល ធ្វើការងារវិញ

- នៅក្នុងករណីនេះ លោក ហេង វិចិត្រ, លោក មច្ឆរង សុខា និងលោក ចាប ចំរើន ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយកពួកគាត់ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានឯកភាពទទួលយកលោក មច្ឆរង សុខា និងលោក ចាប ចំរើន ឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ លើកលែងតែលោក ហេង វិចិត្រ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីលោក



Handwritten signature or mark in the bottom right corner.

មច្ឆុរង សុខា និងលោក ចាប ចំរើន មិនព្រមចូលធ្វើការវិញតាមការឯកភាពរបស់និយោជកឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក មច្ឆុរង សុខា និងលោក ចាប ចំរើន ដែលបានទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកចូលធ្វើការវិញ ហើយនិយោជកបានយល់ព្រមទទួលយកនូវសំណើនោះ គឺមិនមានវិវាទកើតឡើងទៀតនោះទេ ។ ដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនពិចារណាការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក មច្ឆុរង សុខា និងលោក ចាប ចំរើន ចូលធ្វើការទៀតទេ ពីព្រោះការទាមទាររបស់លោក មច្ឆុរង សុខា និងលោក ចាប ចំរើន ត្រូវបាននិយោជកទទួលយក ។

ករណីលោក ហេង វិចិត្រ :

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ចំពោះការទាមទាររបស់លោក ហេង វិចិត្រ គឺមិនមែនជាវិវាទរួមឡើយ ។ មូលហេតុដោយសាររឿងនេះ គឺកើតឡើងដោយបុគ្គលម្នាក់ឯង មិនគោរពកិច្ចសន្យាការងារ ក៏ដូចជាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ពោលគឺពុំមានពាក់ព័ន្ធនឹងបុគ្គលរួមគ្នាទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា វិវាទនេះ ជាវិវាទរួម ព្រោះការទាមទារទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍រួមគ្នា ហើយក៏មានអ្នកទាមទារដទៃទៀតដែរ ប៉ុន្តែពួកគេមិនហ៊ានចេញមុខមកតវ៉ាទេ ដោយសារមានការបារម្ភលើសុវត្ថិភាពការងាររបស់ពួកគេ ។ លោក ហេង វិចិត្រ បានបញ្ជាក់ថា លោកជាប្រធានសមាគមដែលមានសមាជិករបស់បុគ្គលិក អ៊ឹម ភី អេ ផងដែរ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលថា មានអ្នកគាំទ្រនោះ គឺមិនមានភស្តុតាងសំអាងនោះឡើយ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានបញ្ជាក់ថា តួនាទីរបស់លោក ជាប្រធានសមាគមនោះ អាចធ្វើឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់ស្ថេរភាពក្រុមហ៊ុនដែរនោះទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា មូលហេតុដែលនិយោជកបញ្ឈប់លោក ហេង វិចិត្រ គឺដោយសារលោក ហេង វិចិត្រ បានបោះបង់ចោលការងារពីថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ។ យោងទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន តាមប្រការ ០៦ ចំណុច៣ ចែងថា " ការឈប់ចាប់ពី ៦ ថ្ងៃជាប់ឡើងទៅ ចាត់ទុកថា បានបោះបង់ចោលការងារ " ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ យោងតាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏មានចែងផងដែរត្រង់ចំណុចលើសច្បាប់ខាងវិន័យ ។ ក្នុងករណីនេះ លោក ហេង វិចិត្រ បានបោះបង់ការងារដោយ ខ្លួនឯង ។
- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ករណីលោក ហេង វិចិត្រ បោះបង់ចោលការងារនោះ គឺនៅថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ និយោជកបានទូរស័ព្ទហៅលោក ហេង វិចិត្រ ឱ្យមកធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនវិញ ដោយផ្លាស់ប្តូរគាត់ចេញពីស្ថានទូត ។ ប៉ុន្តែ ពេលនោះ លោក ហេង វិចិត្រ បានឆ្លើយតបវិញថា លោកមិនព្រមទៅធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុននោះទេ លោកសុខចិត្តឈប់ធ្វើការ ។ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ និយោជកមិនឃើញលោក



Handwritten signature or mark.

ហេង វិចិត្រ មកធ្វើការឡើយ ទើបនៅថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ និយោជកបានទូរស័ព្ទទាក់ទងទៅ
លោក ហេង វិចិត្រ ម្តងទៀត តែមិនអាចទាក់ទងបានឡើយ ។ រហូតមកដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០
នៅតែមិនឃើញលោក ហេង វិចិត្រ មកធ្វើការទៀត ។ ដូចនេះ នៅថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ និយោជក
បានសន្មត់ថា លោក ហេង វិចិត្រ បោះបង់ចោលការងារ ។

- លោក ហេង វិចិត្រ បញ្ជាក់ថា នៅយប់ថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា នេះ គាត់បានទៅធ្វើការនៅស្ថានទូត ប៉ុន្តែត្រូវ
សន្តិសុខម្នាក់ប្រាប់ថា តំណែងការងារគាត់ត្រូវបានសន្តិសុខផ្សេងមកធ្វើជំនួសហើយ ។ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែ
សីហា ឆ្នាំ២០១០ គាត់បានទៅក្រុមហ៊ុន ដើម្បីជួបលោក ឃី ផាន់ណា ដែលជាប្រធានប្រតិបត្តិ ប៉ុន្តែពុំបាន
ជួបគាត់ទេ ដូចនេះ ហេង វិចិត្រ ក៏បានទូរស័ព្ទទៅលោក ឃី ផាន់ណា ។ នៅពេលនោះ លោក ឃី ផាន់ណា
បានប្រាប់ លោក ហេង វិចិត្រ ថា ក្រុមហ៊ុនសម្រេចបញ្ឈប់គាត់ហើយ គឺដោយសារតែគាត់បានបោះបង់
ចោលការងារ ។ បន្ទាប់មក នៅថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ គាត់បានដាក់លិខិតមួយ ស្តីពីការសុំទាមទារ
ចូលធ្វើការងារវិញ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ តាមរយៈឯកសារនោះ ក្រុម
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ ថា ឯកសារសុំជួយអន្តរាគមន៍នោះ ធ្វើនៅថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០
ហើយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទទួលនៅថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ និងនាយកដ្ឋាន
វិវាទការងារទទួល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។

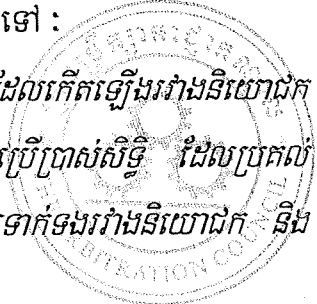
ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាចំណុចវិវាទទី៤មុន ដោយសារចំណុច
វិវាទទី៤នេះ ទាក់ទងនឹងទំនាក់ទំនងការងាររវាងសន្តិសុខឈ្មោះ ហេង វិចិត្រ និងនិយោជក ។ ការសម្រេចសេចក្តី
ទាក់ទងនឹងចំណុចវិវាទទី ៤ ករណីលោក ហេង វិចិត្រ នេះ ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៍ ដែលទាមទារនៅ
ក្នុងចំណុចវិវាទទី ១ ផងដែរ ។

**ចំណុចវិវាទទី៤: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក ហេង វិចិត្រ ចូលធ្វើការងារវិញ និង
គិតប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់មកដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា វិវាទរវាងនិយោជក ជាមួយសន្តិសុខ ហេង វិចិត្រ មិន
មែនជាវិវាទរួមទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចតទៅ :

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជក
ម្នាក់ ឬច្រើននាក់ នឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ ដែលប្រគល់
ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និង



កម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្តត់ថា រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជាប់ស្របការងារ គឺជាវិវាទរួម។ បន្ថែមពីនេះ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមានការជំទាស់ថា វិវាទដែលមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជាប់ស្របការងារ គឺមិនមែនជាវិវាទរួមនោះ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា ភាគីនិយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាង បញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួនដោយសារតែភាគីនិយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្តត់នេះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៧-វិលសិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១៣/០៨-តេរ៉ាតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២) ។

យោងទៅតាមអង្គហេតុ និយោជកបានលើកឡើងថា ករណីរបស់លោក ហេង វិចិត្រ គឺជាវិវាទរវាងតែលោក ហេង វិចិត្រ និងក្រុមហ៊ុនតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនមានកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតនោះទេ ហើយវិវាទនេះក៏មិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ិនតិច ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបញ្ជាក់ថា “ ដើម្បីអាចនិយាយបានថា វិវាទមួយជាវិវាទរួម ត្រូវបំពេញជាចាំបាច់តាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនៃវិវាទការងាររួម ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៣០២ ។ លក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនោះគឺ :

- ក- ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់
- ខ- បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ ដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត
- គ- វិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម” ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើការលើកឡើងរបស់និយោជកបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌទាំងបីខាងលើនេះ ដែរ ឬទេ?

ក-លក្ខខណ្ឌ ក មិនត្រូវបានបំពេញឡើយ ពីព្រោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទរបស់លោក ហេង វិចិត្រ គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងតែលោកម្នាក់ឯងតែប៉ុណ្ណោះ។ តាមអង្គហេតុខាងលើ លោក ហេង វិចិត្រ មិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការគាំទ្ររបស់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀតឡើយ ។

ខ-លក្ខខណ្ឌ ខ ត្រូវបានបំពេញ ពីព្រោះវិវាទនេះ ទាក់ទងនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។

គ-លក្ខខណ្ឌ គ មិនត្រូវបានបំពេញឡើយ ពីព្រោះតែវិវាទរបស់លោក ហេង វិចិត្រ គឺជាវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលម្នាក់ ដែលមិនមានការប៉ះពាល់ដល់ប្រយោជន៍ របស់កម្មករនិយោជិត



ដ៏ទៃ ដែលអាចធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់ដំណើរការក្រុមហ៊ុនឡើយ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា វិវាទរបស់លោក ហេង វិចិត្រ មិនមែនជាវិវាទរួមឡើយ ។

មាត្រា ៣០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា " ក្នុងករណីដែលការផ្សះផ្សាពុំសះសំ វិវាទការងារត្រូវដាក់ឱ្យដោះស្រាយតាម :

- ក- ប្រមូលនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើមាន
- ខ- ប្រមូលនីតិវិធីផ្សេងទៀតដែលមានការយល់ព្រមពីភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ
- គ- ប្រមូលនីតិវិធីអំពីអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានចែងក្នុងផ្នែកនេះ " ។

ប្រកាស ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ប្រការ ៣២ បានចែងថា " ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសម្រេចសេចក្តី លើវិវាទរួមដែលដាក់មកខ្លួន ដោយយោងទៅតាមមាត្រា ៣០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ " ។

ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការដោះស្រាយវិវាទដែល មិនមែនជាវិវាទការងាររួមឡើយ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យលោក ហេង វិចិត្រ ចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកធ្វើការប្តូរវេន ១៥ថ្ងៃយប់ និង១៥ថ្ងៃ ដោយគិតប្រាក់ឈ្នួលពេលយប់ឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

យោងតាមការបកស្រាយចំណុចវិវាទទី ៤ ខាងលើ ដោយសារករណីលោក ហេង វិចិត្រ មិនមែនជាវិវាទរួម ហេតុនេះ ការទាមទារទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍របស់លោក ហេង វិចិត្រ មិនស្ថិតនៅក្នុងយុត្តាធិការរបស់អាជ្ញាកណ្តាលទៀតទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរវេន ១៥ថ្ងៃវេនយប់ និង ១៥ថ្ងៃវេនថ្ងៃ ដោយគិតប្រាក់ឈ្នួលពេលយប់ ឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារជូនលោក ហេង វិចិត្រ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍របស់លោក មច្ឆុរង សុខា ដែលនិយោជកព្រមយកចូលធ្វើការវិញ ។

- ករណីទាមទារប្តូរវេន វិលជុំយប់ និងវិលជុំថ្ងៃ ដោយគិត ១៥ ថ្ងៃម្តង

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទង ផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយ



Handwritten signature or mark.

អាចធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា” ។

យោងតាមមាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារត្រូវស្ថិតនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាភិបាល ហេតុនេះ ក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ត្រូវបានយកមកពិចារណាក្នុងករណីនេះ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣១/០៩-មេដក្រស ថែកស្ថាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៥៤/១០-យូអេសអេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ ១០៧/១០-ជូន តិចថាយលី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤) ។

មាត្រា ១ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ បានចែងថា “ កិច្ចសន្យា គឺជាឆន្ទៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គល ២ នាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីបង្កើត កែប្រែ ឬ រំលត់កាតព្វកិច្ចមួយ ឬ ច្រើនដែលទាក់ទិននឹងខ្លួន ... ” ។

មាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ បានចែងថា “ កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់គូភាគី ” ។

យោងតាមមាត្រា ១ និងមាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា កិច្ចសន្យាជាច្បាប់របស់គូភាគី ហើយមានតែភាគីនៃកិច្ចសន្យាទេ ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការកែប្រែលក្ខខណ្ឌ ផ្សេងៗនៃកិច្ចសន្យា ។

មាត្រា ៣ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ បានចែងថា “ កិច្ចសន្យាទាំងឡាយនឹងយកជាការបាន លុះណាតែកាតព្វកិច្ចដែលកើត ពីកិច្ចសន្យានោះ :

១. កើតចេញពីការព្រមព្រៀងដោយពិតប្រាកដ និងដោយសេរី...” ។

យោងតាមមាត្រា ៣ នៃក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ខាងលើមានន័យថា កិច្ចសន្យាដែលយកជាការបាន លុះ ត្រាតែកិច្ចសន្យាកើតឡើង ដោយមានការព្រមព្រៀងពិតប្រាកដ ដោយមិនមានលាក់កំបាំង ។

លោក មច្ឆុរង សុខា ក៏បានទទួលស្គាល់ដែរថា នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលមកធ្វើការដំបូង គឺពួកគាត់បំរើ ការនៅវេនយប់ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលចុះកិច្ចសន្យា លោក មច្ឆុរង សុខា បានដឹង យ៉ាងច្បាស់ថា ពួកគាត់ត្រូវបំរើការនៅវេនពេលយប់ ។ ហេតុនេះ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមានបំណងចង់ផ្លាស់ ប្តូរនៅវេនការងាររបស់ខ្លួន កម្មករនិយោជិតត្រូវមានការឯកភាពពីនិយោជកផងដែរ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់លោក មច្ឆុរង សុខា ឱ្យនិយោជក ប្តូរវេន១៥ថ្ងៃវេនយប់ និង ១៥ ថ្ងៃ វេនថ្ងៃ ។

-ករណីការទាមទារឱ្យគិតប្រាក់ឈ្នួលនៅវេនយប់ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

តាមមាត្រា ១៤៤ ថ្មី នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ វិសោធនកម្មឆ្នាំ២០០៧ ចែងថា “ ក្រៅពីការងារបន្ត



Handwritten signature

បន្ទាប់ ដែលក្រុមកម្មករផ្លាស់វេនគ្នាធ្វើការជូនថ្ងៃ ជូនយប់ ការងារនៃសហគ្រាសអាចមានធ្វើមួយផ្នែក នៃពេលយប់ជានិច្ច ។ ការងារពេលយប់ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រា ១៣០ % (មួយរយសាមសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការពេលថ្ងៃ ” ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៤៤ ថ្មី កថាខណ្ឌទី ២ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការវេនយប់ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលច្រើនជាងកម្មករនិយោជិតធ្វើការវេនថ្ងៃ ចំនួន ៣០ ភាគរយ (អត្រា១៣០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលការងារពេលថ្ងៃ) ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៩/០៧- រូប្រាំបីក្រោនទឹក ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១៦) ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលរបស់សន្តិសុខធ្វើការវេនថ្ងៃ និង វេនយប់ គឺទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដូចគ្នា។ ជាក់ស្តែង លោក មច្ឆុរង សុខា ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៥០ ដុល្លារអាមេរិក ដូចការងារវេនថ្ងៃដែរ ។

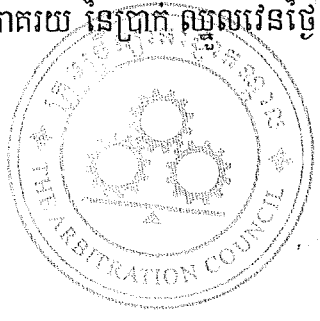
ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១៤៤ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនលោក មច្ឆុរង សុខា ចំនួន ១៣០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលវេនថ្ងៃ ពោលគឺចំនួន ១៣០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៥០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងករណីលោក មច្ឆុរង សុខា ឯកភាពធ្វើការឱ្យនិយោជកវិញ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ :

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់លោក ហេង វិចិត្រ ឱ្យនិយោជកប្តូរវេនការងារ ១៥ថ្ងៃវេនយប់ និង ១៥ ថ្ងៃ វេនថ្ងៃ និងគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមច្បាប់ ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់លោក មច្ឆុរង សុខា ឱ្យនិយោជកធ្វើការប្តូរវេន ១៥ថ្ងៃវេនយប់ និង ១៥ ថ្ងៃ វេនថ្ងៃ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនលោក មច្ឆុរង សុខា ចំនួន ១៣០ ភាគរយ នៃប្រាក់ ឈ្នួលវេនថ្ងៃ ក្នុងករណីលោក មច្ឆុរង សុខា ឯកភាពធ្វើការឱ្យនិយោជកវិញ ។



ចំណុចវិវាទទី ៤ :

- បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យលោក ហេង វិចិត្រ ចូលធ្វើការងារវិញ ។

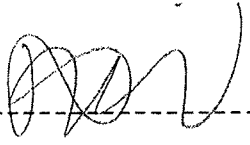
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃដូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអង្គការណ្តាល

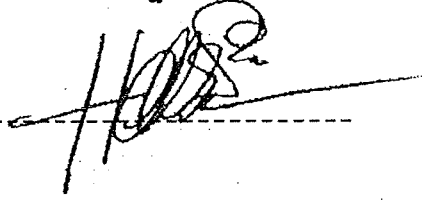
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **សេង តូចហ៊ុន**

ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អន ណន**

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុងឃា**

ហត្ថលេខា: ----- 