



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៣០/០៩ — អាយលែន គូរី

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **លីវ វិរម្យ**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **អាំង អេងថុង**

ភាគីទី៣

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន អាយលែន គូរី អ៊ិនដាសត្រេដ្យែល ខូ លីមីតធីត**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិទួលសង្កែ សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៤៣៤ ១៦៨

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក សុខ ចាន់ថា

ទីប្រឹក្សាក្រុមហ៊ុន អាយលែន

២- លោក នៅ ប៊ុនហាង

ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីព សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន អាយលែន គូរី**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវ ៣១ បេតេ សង្កាត់បឹងទំពុន ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០៩២ ៦០៤ ០៤១

លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក វ៉ាត់ រត្នមុនី

ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលសហព័ន្ធ TGAFE

២- លោកស្រី សុខ ណាត្រី

ប្រធានសហព័ន្ធសហជីព TGAFE

៣- លោក សោ សុផលី

លេខាធិការសហជីពប្រចាំរោងចក្រ អាយលែន គូរី

14

បញ្ជាផ្ទះមិនសេដ្ឋី

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសេដ្ឋី)

- សហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក សោ សុផលី ដែលជាលេខាធិការសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ អាយលែន ឆ្លូរី ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ព្រោះថា ក្រុមហ៊ុនវិសេសអេសអិនសហជីព ។ ដោយឡែកភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ពុំបានវិសេសអេសអិនសហជីព កម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាទេ ចំពោះលោក សោ សុផលី គឺក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិរ វេលារបស់លោក ហើយបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនក៏ត្រូវការកាត់បន្ថយបុគ្គលិកដែរ ហើយប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗក៏ក្រុមហ៊ុនបាន ទូទាត់ជូនលោក សោ សុផលី រួចរាល់អស់ហើយដែរ ។

វិធានការយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី៧ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៧៦/០៧ កកបវ/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសេដ្ឋីនឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយ ការណ៍ស្តីអំពីការមិនសេដ្ឋី លេខ ១៥១ ក.ក.ប.វ/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិ ការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៥។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុផារស សង្កាត់ទន្លេពោធិ៍សាត់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១០ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ០៩:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៥ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករ ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា លើករណីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក សោ សុផលី ដែលជាលេខាធិការសហជីព កម្មករឧស្សាហកម្មកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ ។ បន្ទាប់មក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៥ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសេដ្ឋីនឹងគ្នាចំនួន ០១ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០១ ចំណុច។ ចំណុចមិនសេដ្ឋីចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ

២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ១៥១ ក.ក.ប.វ/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៩:០០ នាទីព្រឹក ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមសួររក បន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជា ០១ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាយលែន ភ្នំ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អាយលែន ភ្នំ ជូនលោក សុខ ចាន់ថា និងលោក នៅ ប៊ុនយាង ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- លិខិតជូនដំណឹងរបស់សហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា-ក្រុមហ៊ុន អាយលែន ភ្នំ គោរពជូននាយក ក្រុមហ៊ុន អាយលែន ភ្នំ ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៤- លិខិតណាមប័តិការងាររបស់លោក ឈឹម សំអឿន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៥- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ អាយលែន ភ្នំ លេខ ១៤៤៥ កប/វក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៦- របាយការណ៍ប្រជុំដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៧- ពាក្យបណ្តឹងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាលេខ ០៩/០៨ សស-ឧក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការរំលោភសិទ្ធិ ការកេងប្រវ័ញ្ចកំលាំងពលកម្ម និងការបង្ខំឱ្យថែមម៉ោង ។
- ៨- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អាយលែន ភ្នំ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។

- ៩- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អាយលែន គ្លី ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក សោ សុផលី ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១០- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់លោក សោ សុផលី ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ១១- កិច្ចសន្យាការងារ (សាកល្បង) រវាងក្រុមហ៊ុន អាយលែន គ្លី និងលោក សោ សុផលី ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ១២- ប័ណ្ណធ្វើសម្ភាសន៍របស់លោក សោ សុផលី ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ១៣- កិច្ចសន្យាការងារ (កំណត់ថេរវេលា) របស់លោក សោ សុផលី ពីថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៤- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អាយលែន គ្លី ស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក សោ សុផលី ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៥- របាយការណ៍ប្រចាំថ្ងៃ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ១៦- របាយការណ៍ប្រចាំថ្ងៃ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ១៧- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករណែនាំការងារសំរាប់ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៨- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករណែនាំការងារសំរាប់ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ១៩- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករណែនាំការងារសំរាប់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២០- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករណែនាំការងារសំរាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២១- របាយការណ៍ប្រចាំថ្ងៃ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ២២- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់លោក វត្ត ប៊ុណ្ណា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ២៣- កិច្ចសន្យាការងារ(សាកល្បង) រវាងក្រុមហ៊ុន អាយលែន គ្លី និងលោក វត្ត ប៊ុណ្ណា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ២៤- កិច្ចសន្យាការងារ(កំណត់ថេរវេលា) របស់លោក វត្ត ប៊ុណ្ណា ពីថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២៥- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់លោក យួន សាមួន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ២៦- កិច្ចសន្យាការងារ (សាកល្បង) រវាងក្រុមហ៊ុន អាយលែន គ្លី និងលោក យួន សាមួន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ២៧- កិច្ចសន្យាការងារ(កំណត់ថេរវេលា) របស់លោក យួន សាមួន ពីថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២៨- កិច្ចសន្យាការងារ(កំណត់ថេរវេលា) របស់លោក យួន សាមួន ពីថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

- ២៩- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់លោក នន សាវណ្ណ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៣០- កិច្ចសន្យាការងារ(សាកល្បង) របស់លោក នន សាវណ្ណ ពីថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣១- កិច្ចសន្យាការងារ(កំណត់ថេរវេលា) របស់លោក នន សាវណ្ណ ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣២- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់លោក ស៊ឹម ស្រៀវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៣៣- កិច្ចសន្យាការងារ (សាកល្បង) របស់លោក ស៊ឹម ស្រៀវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៣៤- កិច្ចសន្យាការងារ(កំណត់ថេរវេលា)របស់លោក ស៊ឹម ស្រៀវ ពីថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣៥- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់លោក លាស់ វិទ្ធី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៣៦- កិច្ចសន្យាការងារ(សាកល្បង) របស់លោក លាស់ វិទ្ធី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៣៧- កិច្ចសន្យាការងារ(កំណត់ថេរវេលា)របស់លោក លាស់ វិទ្ធី ពីថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣៨- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់លោក ពត សុខពេញ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣៩- កិច្ចសន្យាការងារ (សាកល្បង) របស់លោក ពត សុខពេញ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤០- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់លោក ជួ លាងអាន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤១- កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ របស់លោក ជួ លាងអាន ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤២- កិច្ចសន្យាការងារ (ពេញសិទ្ធិ) របស់លោក ជួ លាងអាន ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤៣- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់លោក វ៉ាន់ វុទ្ធី ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤៤- កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងាររបស់លោក វ៉ាន់ វុទ្ធី ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤៥- កិច្ចសន្យាការងារ(ពេញសិទ្ធិ)របស់លោក វ៉ាន់ វុទ្ធី ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៤៦- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់លោក កី សុភី ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៤៧- កិច្ចសន្យាការងារ(សាកល្បង) របស់លោក កី សុភី ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៤៨- កិច្ចសន្យាការងារ(កំណត់ថេរវេលា)របស់លោក កី សុភី ពីថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤៩- កិច្ចសន្យាការងារ(កំណត់ថេរវេលា) របស់លោក កី សុភី ពីថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៥០- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់ អ៊ី ណាន់ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៥១- កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងាររបស់ អ៊ី ណាន់ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៧ ។

- ៥២- កិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់របស់ អ៊ី ណាន់ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៥៣- កិច្ចសន្យាការងារ (កំណត់ថេរវេលា)របស់ អ៊ី ណាន់ ពីថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៥៤- កិច្ចសន្យាការងារ(កំណត់ថេរវេលា)របស់ អ៊ី ណាន់ ពីថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៥៥- កិច្ចសន្យាការងារ (កំណត់ថេរវេលា)របស់ អ៊ី ណាន់ ពីថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៥៦- កិច្ចសន្យាការងារ(កំណត់ថេរវេលា)របស់ អ៊ី ណាន់ ពីថ្ងៃទី០៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៥៧- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់លោក ហ៊េ សុគន្ធី ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៥៨- កិច្ចសន្យាការងារ (សាកល្បង)របស់លោក ហ៊េ សុគន្ធី ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៥៩- កិច្ចសន្យាការងារ (កំណត់ថេរវេលា)របស់លោក ហ៊េ សុគន្ធី ពីថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៦០- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់លោក ហ៊ុន សាន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៦១- កិច្ចសន្យាការងារ (សាកល្បង)របស់លោក ហ៊ុន សាន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៦២- កិច្ចសន្យាការងារ (កំណត់ថេរវេលា) របស់លោក ហ៊ុន សាន ពីថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៦៣- ពាក្យសុំចូលបំរើការងាររបស់ ប៉ែ ស៊ីណា ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ។
- ៦៤- កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងាររបស់ ប៉ែ ស៊ីណា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ ។
- ៦៥- កិច្ចសន្យាការងារ(ពេញសិទ្ធិ)របស់ ប៉ែ ស៊ីណា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ជូនលោក រ៉ាត់ វ័ត្តមុនី ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលសហព័ន្ធ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- សារណាសម្រេចនៃវិវាទការងារនៅក្រុមហ៊ុន អាយលែន គ្លី ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- លក្ខន្តិកៈសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន អាយលែន គ្លី ចុះបញ្ជីលេខ ០៨១ ក.ក.ប.វ/អក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៥- ពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាលេខ ០៣/០៩ ព.ប.ណ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការចាត់ការពាក្យបណ្តឹងលេខ ០២/០៩ ព.ប.ណ។

៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងារក្រុមហ៊ុន អាយលែន គ្លី ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

៧- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងារក្រុមហ៊ុន អាយលែន គ្លី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

៨- ពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាលេខ ០២/០៩ ព.ប.ណ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន អាយលែន គ្លី រើសអើង និងបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដោយខុសច្បាប់។

៩- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អាយលែន គ្លី ស្តីពីការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក សោ សុផល្លី ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

១០- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿងពីក្រុមហ៊ុន អាយលែន គ្លី ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

១១- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿងពីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៩។

១២- លិខិតជូនដំណឹងរបស់សហជីពកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា-ក្រុមហ៊ុន អាយលែន គ្លី ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។

១៣- ពាក្យបណ្តឹងរបស់លោក សោ សុផល្លី ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អាយលែន គ្លី លេខ ១៥១ គ.ក.ប.វ/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អាយលែន គ្លី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩។

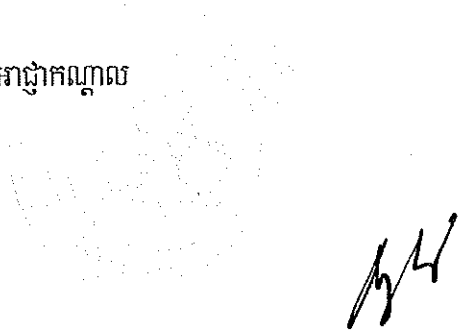
ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៣១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៣២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលត្រូវបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម



- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

ចំណុចទី១៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក សោ សុផលី ចូលធ្វើការវិញ

- សហព័ន្ធសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក សោ សុផលី ដែលជាលេខាធិការសហជីពឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ដោយលើកហេតុផលថា ក្រុមហ៊ុនរើសអើងសហជីព។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ពុំមានការរើសអើងសហជីពនោះទេ ព្រោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើលវេលារបស់លោក សោ សុផលី បានផុតកំណត់ហើយ ។
- លោក សោ សុផលី បានចូលបំរើការងារនៅថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយស្ថិតនៅក្នុងរយៈពេលសាកល្បងរយៈពេល០២ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- បន្ទាប់ពីចប់រយៈពេលសាកល្បង លោក សោ សុផលី បានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើលវេលារយៈពេល ០៣ ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- លោក សោ សុផលី បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៨៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ មានមុខងារជាជាងម៉ាស៊ីន ។
- នៅអំឡុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ កម្មករកម្មការិនីពីផ្នែកផ្សេងៗ បាននាំគ្នារៀបចំបង្កើតសហជីព ដោយមានលោកស្រី អ៊ុយ ចិន្តា ជាប្រធានសហជីព លោកស្រី ឌីម ហ៊ុន ជាអនុប្រធាន និងលោក សោ សុផលី ជាលេខាធិការ ។ ប្រធាន និងអនុប្រធាននៅធ្វើការធម្មតា ដោយសារអ្នកទាំងពីរនាក់នោះមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំរើលវេលាមិនកំណត់ ហើយបានចូលធ្វើការតាំងពីឆ្នាំ២០០៥ ។
- នៅអំឡុងចុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ លោក សោ សុផលី បានយកក្រដាសសំរាប់ដាក់ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីពទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅតាមក្រុមក្នុងម៉ោងធ្វើការ ដោយពន្យល់កម្មករទាំងនោះឱ្យចូលជាសមាជិកសហជីព។ ឃើញបែបនេះ អ្នកគ្រប់គ្រងបានហៅលោក សោ សុផលី មកធ្វើការព្រមានដោយផ្ទាល់មាត់ព្រោះថា គាត់បានរំខានការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ។ ក្រុមហ៊ុនបានពន្យល់លោក សោ សុផលី ឱ្យធ្វើការងារនេះ នៅក្រៅម៉ោងការងារ ឬ ក៏ទុកក្រដាសចូលជាសមាជិកនៅកន្លែងមួយសំរាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតយកដោយខ្លួនឯង ។
- សហជីពបានធ្វើសេចក្តីជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីការបោះឆ្នោតសហជីពទៅក្រុមហ៊ុន ដោយដាក់សំបុត្រទៅសន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុន កាលពីថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ២០០៨ នេះ។ ប៉ុន្តែគ្មានភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា និយោជកបានទទួលសេចក្តីជូនដំណឹងនេះទេ ។ នៅថ្ងៃដែលសហជីពបានជូនដំណឹងដូចគ្នានេះទៅក្រសួង ដើម្បីចុះបញ្ជីកា តែក្រសួងមិនព្រមទទួលដោយសារខ្វះឯកសារ ។
- នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក សោ សុផលី ដោយបញ្ជាក់ថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោកនឹងត្រូវបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយ ។

- នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ១១:២០ នាទីព្រឹក និយោជកបានជូនលិខិត ជូនដំណឹងស្តីពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យានេះទៅលោក សោ សុផលី តែលោក សោ សុផលី មិនព្រមទទួល ។ រហូតដល់ម៉ោង៤ និង ១០នាទីល្ងាច ទើបលោក សោ សុផលី ព្រមទទួលលិខិតជូនដំណឹងនេះ ។
- សហជីពបានបញ្ជូនឯកសារ ដើម្បីចុះបញ្ជីការសាជាថ្មីនៅថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមានលិខិតទទួលឯកសារចុះបញ្ជីការពីក្រសួង ។
- នៅចុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ មានជាងម៉ាស៊ីន ០៣ នាក់ ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនទទួលឱ្យចូលជាពេញសិទ្ធិ បន្ទាប់ពីបានឆ្លងកាត់រយៈពេលសាកល្បង ។ ភស្តុតាងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលផ្តល់ដោយភាគីនិយោជកឃើញថា មានកម្មករឈ្មោះ ប៉ៅ សុគន្ធិ ជាជាងម៉ាស៊ីនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលា នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ សំរាប់រយៈពេល ០៣ ខែ ក្រោយពីឆ្លងកាត់រយៈពេលសាកល្បង ។
- លោកសោ សុផលី ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានរយៈពេលកំណត់នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយទទួលបានប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានៅថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ នេះ ដោយបានទទួលប្រាក់សរុបចំនួន ១០៧.៨៤ ដុល្លារ និងមានប្រធានសហជីពឈ្មោះ អ៊ឹម ចិន្តា ធ្វើជាសាក្សី ។
- ភាគីសហជីពបានលើកអំណះអំណាងដូចខាងក្រោម ស្តីពីការរើសអើងសហជីពនៅក្នុងករណីលោក សោ សុផលី នេះ:
 ១. និយោជកបន្តដាក់ផ្នែករើសបុគ្គលិកចូលថ្មីទៀត
 ២. ក្រុមហ៊ុនបានព្យាយាមជួបសហជីពក្រៅផ្លូវការគឺក្រុមហ៊ុនបានសួរថា "តើអាចផ្លាស់ប្តូរមេដឹកនាំបានដែរ ឬទេ ?
 ៣. លោក សោ សុផលី ជាអ្នកដឹកនាំថ្មីរបស់សហជីព មិនដល់រយៈពេល៣ខែ គាត់បានការពារសិទ្ធិជូនកម្មករបានសម្រេចចំនួន ៤ ករណី ក្នុងនាមជាសហជីព ។
 ៤. មានពាក្យចោមអារ៉ាមថា លោកសោ សុផលី មិនខ្លាចមេការ ឬ អ្នកគ្រប់គ្រង ។
 ៥. ឥរិយាបថរបស់និយោជកមកលើសហជីពទាំង៣មិនដូចគ្នានោះទេ ។ សហជីពផ្សេងទៀតត្រូវបាននិយោជកអញ្ជើញអ្នកតំណាងទៅចូលរួមប្រជុំ ចំណែកសហជីពគាត់មិនដែលទទួលបានការអញ្ជើញនោះទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបទៅនឹងអំណះអំណាងរបស់ភាគីសហជីពថា :
 ១. ចំពោះហើយរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី ដែលនៅដាក់រហូតដល់ថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ : ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់ឱ្យសន្តិសុខ ដកផ្នែកនោះចេញ តែសន្តិសុខខកខានមិនបានដកចេញ ។
 ២. ទទួលស្គាល់ថា ធ្លាប់បាននិយាយជាមួយសហជីពមែនស្តីអំពីថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនេះ ដោយបានស្នើសុំឱ្យរើសអ្នកផ្សេង ដែលមិនជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចសន្យាដែលមានរយៈពេលកំណត់ដូចនេះទៀតតែប៉ុណ្ណោះ ។

- ៣. ទទួលស្គាល់ថា ការប្រជុំភាគច្រើន គឺធ្វើជាមួយតំណាងរបស់សហជីពផ្សេងៗមែន ដោយសារថា នោះជា ការប្រជុំជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក។ ដោយសារតែប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងនោះជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីពផង ទើបគេមានការយល់ច្រឡំ។
- ៤. ការឡើងជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មីរបស់លោក សោ សុផលី គ្មានឯកសារបញ្ជាក់ ដូចជា ការជូនដំណឹង និង ការចុះបញ្ជីការនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
- ៥. ក្រុមហ៊ុនកំពុងតែជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច។ ហេតុនេះ ត្រូវកាត់បន្ថយបុគ្គលិក។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក សោ សុផលី ចូលធ្វើការវិញ

ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក សោ សុផលី ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ដោយលើក ហេតុផលថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក គឺដោយសារការរើសអើងសហជីព។ ចំណែកឯភាគីនិយោជកវិញ បដិសេធមិន ព្រមបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក សោ សុផលី ដោយលើកហេតុផលថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោកដល់កាលកំណត់ ហើយម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនត្រូវកាត់បន្ថយកម្លាំងដោយសារមិនសូវមានការងារឱ្យកម្មករធ្វើ។

ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម:

តើការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក សោ សុផលី ដោយសារការរើសអើងសហជីពដែរ រឺ ទេ ?

មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើលវេលា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតា នៅពេលដល់កំណត់។ " អនុលោមតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើលវេលាជាក់លាក់នឹងត្រូវ ផុតរលត់សុពលភាព នៅពេលដល់កាលកំណត់នៃកិច្ចសន្យានោះ។ មានន័យថា ទំនាក់ទំនង និងកាតព្វកិច្ចការងាររវាង និយោជក និងកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ចប់ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ លោក សោ សុផលី មានកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ចំរើលវេលាត្រូវបានផុតរលត់នៅថ្ងៃទី១៩ ខែ មករា ឆ្នាំ២០០៩ ដូចនេះមានន័យថា ទំនាក់ទំនង និងកាតព្វកិច្ចការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតរូបនេះត្រូវបាន បញ្ចប់រួចរាល់ហើយ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់លោក សោ សុផលី នេះមានការរើសអើងសហជីព។

យោងតាមមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហាការចូលជា សមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬ ការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីសម្រេចអំពី ការជួល ការផ្តាច់កិច្ច សន្យាការងារ " ។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនអោយយកការចូលរួម ជាសមាជិករបស់សហជីព ឬ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចក្នុងការ ជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ និងការបណ្តេញចេញ " ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ ដែលបាន ពោលថា "...ទាំងការសម្រេចទាក់ទងទៅនឹងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាមានទិរវេលាមិនកំណត់ និងទាំងការសម្រេចទាក់ទង ទៅនឹងការបញ្ឈប់កម្មករ ដែលមានកិច្ចសន្យាមានទិរវេលាកំណត់ គួរត្រូវបានគេពិចារណាថា ជាប្រភេទនៃការសម្រេច បញ្ឈប់ដែលនិយោជកមិនអាចសម្រេច ដោយសារមូលហេតុជាសហជីពសហជីព ឬ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីព ឡើយ" ។

តាមមាត្រា ១២ និង ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយខាងលើនេះថា ប្រសិនបើការមិនបន្តកិច្ចសន្យាមានកំណត់ទិរវេលា ដោយផ្អែកលើ សកម្មភាពសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ការសម្រេចមិនបន្តនោះ ជាការសម្រេចដែលផ្ទុយទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ទាក់ទងនឹងការចោទប្រកាន់និយោជកមានការរើសអើងសហជីព នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩០/០៦-អេវីហ្គ្រិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១១២/០៦-វីវីវិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ លេខ ០១/០៧-ស៊ីខ ព្រឹម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៤៨/០៧-ហ៊ុយ ហ៊ី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅ ក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីព កើតមានឡើងទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬ ទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/ ០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ១៩/០៤-ក្សាល កោះ ហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេចចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១៧/០៧-ឆាម ចិចថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៤៨/ ០៧-ហ៊ុយ ហ៊ី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើផ្អែកតាមអង្គហេតុ និយោជកបានផ្តល់ការងារបន្តដល់លោក ប៉េ សុគន្ធី ដែលជាជាងម៉ាស៊ីនក្រោយរយៈពេលសាកល្បង ដែលកាលជូនឱ្យធ្វើការនេះចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៩ ដែលកើតឡើង០២ថ្ងៃ មុនកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក សោ សុផលី ដល់កាលកំណត់ និង០៨ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃដែល ក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងទៅលោក សោ សុផលី។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានជាងម៉ាស៊ីន ណាដែលក្រុមហ៊ុនមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ ក្រៅពីលោក សោ សុផលី។ ម្យ៉ាងវិញទៀត បើផ្អែកតាមអង្គហេតុ ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានដាក់ផ្អាករើសកម្មករនិយោជិតថ្មី រហូតដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ របស់លោក សោ សុផលី បានបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា មូលហេតុដែលការដាក់ផ្អាករើសកម្មករនិយោជិតថ្មីនៅបន្តរហូតដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយសារសន្តិសុខខកខានមិនបាន ដកផ្អាករើសកម្មករនិយោជិតថ្មីនោះចេញ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជក

ត្រង់ចំណុចនេះ ជាការមិនអាចជឿជាក់បាន ព្រោះថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក សោ សុផលី ដែលកើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយការរើសបុគ្គលិកថ្មីនៅតែរហូតដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។ លើសពីនេះទៅទៀត ភាគីក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានបញ្ជាក់ដែរថា ក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសបុគ្គលិកមែន តែសម្រាប់ផ្នែកផ្សេងក្រៅពីជាងម៉ាស៊ីនដែរ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានភស្តុតាង រឺ ការអះអាងណាដែលបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនមានតម្រូវការជ្រើសរើសជាងម៉ាស៊ីននោះទេ។

ភាគីក្រុមហ៊ុនបានដាក់ភស្តុតាងទាក់ទងនឹងការកាត់បន្ថយបុគ្គលិក មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ប៉ុន្តែ ភស្តុតាងនោះមានភាពមិនច្បាស់លាស់ ដោយហេតុថា នៅចំណងជើងនៃឯកសារទាំងនោះដាក់ថា "បញ្ជីឈ្មោះកម្មករលាបលាងពីការងារ" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ពាក្យថា លាបលាងពីការងារមានន័យមិនច្បាស់លាស់ ថាតើមានន័យថា កម្មករនិយោជិតឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង ថាតើ ក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់? រឺ កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបញ្ចប់នោះទេ?

ហេតុនេះ ការដែលនិយោជកលើកឡើងថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក សោ សុផលី ដោយហេតុថា កាត់បន្ថយបុគ្គលិកនោះ ជាការមិនសមហេតុសមផលនោះទេ។

ម្យ៉ាងទៀត និយោជកពិតជាបានដឹងថា លោក សោ សុផលី ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅអំឡុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ នៅពេលដែលលោក សោ សុផលី ដើរប្រមូលសមាជិកសហជីពនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ទោះបីជានិយោជកខ្លួនឯងមិនបានទទួលសំបុត្រជូនដំណឹងស្តីពីការជាប់ឆ្នោតរបស់គាត់ក្តី។

តាមអង្គហេតុទាំងនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក សោ សុផលី ពីសំណាក់និយោជកជាការរើសអើងសហជីព។ ម្យ៉ាងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា ក្នុងចំណុចវិវាទនេះ និយោជកមិនមានភស្តុតាង រឺ ហេតុផលផ្សេង ដើម្បីបញ្ជាក់ថា មិនមែនជាការរើសអើងសហជីពនោះទេ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ លោក សោ សុផលី ដោយសារការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីព។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើទោះបីកិច្ចសន្យាការងារជាកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរវេលាហើយដល់ពេលកំណត់របស់វាក៏ដោយ ក៏ច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏ដូចជាយុត្តិសាស្ត្រមុនៗ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកយកការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬ ការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជាលទ្ធផលសេចក្តីសម្រេចអំពីការជួល ឬ ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។

លើសពីនេះទៅទៀត នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកបានឯកភាពគ្នាថា នឹងជជែកគ្នាជាថ្មី ទៅលើប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលភាគីទាំងពីរនឹងចុះហត្ថលេខា ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យទទួលយកលោក សោ សុផលី ឱ្យចូលធ្វើការវិញ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលលោក សោ សុផលី ចូលធ្វើការធម្មតាវិញ។

យោងតាមការបង្ហាញពីអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និង ហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
សម្រេច :

សម្រេច និង បង្គាប់

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកលោក សោ សុផលី ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ ។

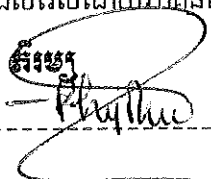
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគី
ណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការ
ដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ឈិន គីម**



ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

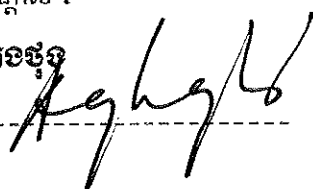
ឈ្មោះ : **អន ណន**



ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **រ៉ាន អេងថុន**



ហត្ថលេខា: -----