ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៣៩/០៩ — ឃ្វីនធ៍ មេជើរ

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **កៅ ផាច**

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **លីវ សុវណ្ណា**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើ: **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- **ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធ៍ មេជើរ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិពើក ឃុំពើក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្ដាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩២២ ២៦៦ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ឡុង ប៉ាង	មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ សមាគមនិយោជក
២- លោក Peter Pan	ជំនួយការនាយក
៣- លោក គីម ម៉ូរ៉ា	រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

២- **ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា-សហជីពកម្មករនិយោជិត នៃរោងចក្រកាត់ដេរ ឃ្វីនធ៍ មេជើរ

អាសយដ្ឋាន : បុរីសូឡា ភូមិត្រពាំងឈូក សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩២៩ ៤០៤ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក យិន សុខន	អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

២- លោក ជ័យ សុវណ្ណ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

៣- លោក វ៉ា សាត ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ

៤- លោក សេង សម្បត្តិ អនុប្រធានទី១ សហជីពកម្មករនិយោជិត

៥- លោក ឈឹន សុខណយ អនុប្រធានទី២ សហជីពកម្មករនិយោជិត

៦- លោក អាន រិន លេខាសហជីពកម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីកម្មករសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ឈឹន សុខណយ ជាអនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត ចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ពីព្រោះ ស្ត្រីជាអនុប្រធានក្រុមដេរបានត្រឡប់មកធ្វើការនៅកន្លែងដើមរបស់គេវិញហើយ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនមានតែចាត់ចែងឱ្យទៅធ្វើការជាប្រធានក្រុមអនាម័យ។

២- ភាគីកម្មករសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តចំពោះកម្មករ ការព្រមព្រៀងកន្លងមក នូវប្រាក់បច្ចេកទេសគឺប្រលងម្តងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ហើយក្នុងមួយក្រុមជ្រើសរើសកម្មករចំនួន ពីរ ទៅ បីនាក់។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពនូវកិច្ចព្រមព្រៀងបែបថ្មីនេះទេ គឺក្រុមហ៊ុនឯកភាពកិច្ចព្រមព្រៀងកន្លងមក។

៣- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទូទាត់ប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ គឺអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ភាគីកម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយសារក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានទូទាត់ជាប្រាក់កន្លងមក។

៤ និង ៥- ភាគីកម្មករសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់ការសុំច្បាប់សម្រាកមានជម្ងឺ ហើយសាមីខ្លួនត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យផ្លូវការណាមួយ។ ក្រុមហ៊ុនឯកភាពជួយសម្រួលដល់ការសុំច្បាប់មានជម្ងឺជូន ប៉ុន្តែសាមីខ្លួនត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យរដ្ឋដ៏ត្រឹមត្រូវ។

- ភាគីកម្មករសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយសម្រួលច្បាប់ជូនកម្មករមានធុរៈជាក់ស្តែង។ ក្រុមហ៊ុនឯកភាពជួយសម្រួលច្បាប់ជូនកម្មករមានធុរៈជាក់ស្តែង លុះណាតែសាមីខ្លួនមានភស្តុតាងបង្ហាញក្រុមហ៊ុនច្បាស់លាស់ផង។

៦- ភាគីកម្មករសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបង្ហាញបញ្ជីកាសហជីព ឃ្វីនធំ មេជើរឯករាជ្យ ដែលដឹកនាំដោយ លោក រ៉ូជ័រ។ ភាគីក្រុមហ៊ុននឹងបិទប្រកាសផ្សព្វផ្សាយជូនកម្មករទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា

ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និង ប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ១០៨/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១៨ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៥ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានទទួលបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយសំណូមពររបស់កម្មករនិយោជិត ឃ្វីនធំ មេជើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ នៅថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៩ ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជាចំនួន ០១ ចំណុចលើការទាមទារចំនួន ០៧ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីសហជីព កម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៦ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន តាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទទាំង ០៦ ចំណុចនេះ ហើយបានទទួលលទ្ធផលលើចំណុចទី ៣ ចំណុចទី ៥ និង ចំណុចទី ៦ ។ ដូច្នេះ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាតែលើចំណុចវិវាទទី ១ ចំណុចវិវាទទី ២ និងចំណុចវិវាទទី ៤ ប៉ុណ្ណោះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ហេតុផល ដូចខាងក្រោម:

ឥស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឥស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនលោក ឡុង ប៉ាង ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩។

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ ចុះបញ្ជីការលេខ ០០៣/០៧ ក.ប.វ/កណ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៣- លិខិតបញ្ឈប់ការងារឈ្មោះ លី ណៃហួយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤- ប័ណ្ណស្នើចល័តបុគ្គលិកឈ្មោះ ឈឹន សុណយ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៥- លិខិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារឈ្មោះ ឈឹន សុណយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៦- តារាងបើកប្រាក់បញ្ឈប់របស់ឈ្មោះ ឈឹន សុណយ ។

៧- តារាងប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃសំរាប់រយៈពេល ១២ ខែ ។

៨- កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារឈ្មោះ ឈឹន សុណយ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ ។

៩- កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ៦ ខែ របស់ឈ្មោះ ឈឹន សុណយ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០០៧ ។

១០- វិញ្ញាបនប័ត្រពិនិត្យកាយសម្បទា ឈ្មោះ ឈឹន សុខណយ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ ។

១១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

១២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ លេខ ១១២៤ ពណ. ចបព ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១៣- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៨។

២- លិខិតរបស់លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត រោងចក្រ QMI-B លេខ ៩៦៥ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨។

៣- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពកម្មករនិយោជិត រោងចក្រ QMI-B ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៨។

4

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ លេខ ១០៨/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៧១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៧០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា:

- ក្រុមហ៊ុន ឃ្វីនធំ មេជើរ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រមាណជា ១៤០០ នាក់។
- សហជីពកម្មករនិយោជិត និង សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី១: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ឈឺន សុណយ ជាអនុប្រធានទី២ សហជីពចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ

- លោក ឈឺន សុណយ បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា លោក ឈឺន សុណយ ជាអនុប្រធានទី២ សហជីព ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលស្គាល់ទេ ព្រោះលោក ឈឺន សុណយ គ្មានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដែលក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទទួលស្គាល់។ ក្រសួងទទួលស្គាល់តែលោក វ៉ា សាត ជាប្រធាន លោក សេង សម្បត្តិ ជាអនុប្រធាន និង លោក អាន រិន ជាលេខាធិការសហជីពកម្មករនិយោជិត នៃរោងចក្រ QMI-B តាមលិខិតលេខ ៩៦៥ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨។

- លោក ឈឹន សុណយ ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនចាត់តាំងឱ្យធ្វើការងារជាបន្តបន្ទាប់ ដូចជា ធ្វើជាប្រធានក្រុមដេរផ្នែក A10 បន្ទាប់មកជាប្រធានក្រុមគំរូ បន្ទាប់មកទៀតជាប្រធានក្រុមដេរអាគារទី២ និងចុងក្រោយនេះ (គឺនៅថ្ងៃទី ០១ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩) ធ្វើជាប្រធានអនាម័យ។
- លោក ឈឹន សុណយ បានប្រកែកមិនធ្វើតាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឱ្យមកធ្វើការជាប្រធានអនាម័យទេ គឺ លោកមានបំណងធ្វើការនៅប្រធានក្រុមដេរ ឬអនុប្រធានក្រុមដេរអាគារទី២ ឬប្រធានក្រុមផ្នែកណាមួយដែលត្រូវនឹងជំនាញគាត់។ លោកបញ្ជាក់ថា ការងារអនាម័យមិនសមជំនាញគាត់ទេ ហើយម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមដេរអាគារទី២ គាំទ្រ និងចូលចិត្តគាត់។
- ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេ គឺក្រុមហ៊ុនមានបំណងប្តូរគាត់ឱ្យទៅធ្វើជាប្រធានអនាម័យដដែល ដោយសារប្រធានក្រុមដេរអាគារទី២ ត្រឡប់មកធ្វើការវិញហើយ បន្ទាប់ពីការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពមួយរយៈ និងម្យ៉ាងទៀតនៅក្រុមអនាម័យមិនមានប្រធានក្រុម។ លោក ឈឹន សុណយ បញ្ជាក់ថា ប្រធានក្រុមដេរអាគារទី២ បានត្រឡប់មកធ្វើការវិញពិតមែន។
- លោក ឈឹន សុណយ ក៏បានបញ្ជាក់ដែរថា និយោជកមិនបានប្រាប់គាត់ថា គាត់ទៅធ្វើជាប្រធានក្រុមដេរអាគារទី២ តែមួយរយៈពេលនោះទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ការផ្លាស់ប្តូរការងារនេះក្រុមហ៊ុននៅរក្សាប្រាក់ឈ្នួលដដែល ម៉ោងធ្វើការដដែល ចំណែកកន្លែងការងារត្រូវចល័ត ព្រោះ លោក ឈឹន សុណយ ត្រូវដើរត្រួតពិនិត្យកន្លែងផលិត និងជួយធ្វើការផ្នែកការិយាល័យផងដែរ។ ប្រសិនបើគាត់មិនព្រមផ្លាស់ប្តូរការងារនេះទេ ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ ដោយធ្វើការទូទាត់តាមច្បាប់។ លោក ឈឹន សុណយ បានបញ្ជាក់ថា ការងារអនាម័យមិនសមជំនាញគាត់ទេ ព្រោះ គាត់ជាប្រធានក្រុមដេរ ប៉ុន្តែលោកមិនបានពន្យល់ថា ការងារជាប្រធានក្រុមដេរ និងប្រធានក្រុមអានាម័យមានការខុសគ្នាបែបណាដែរ។
- និយោជកបានបញ្ឈប់លោក ឈឹន សុណយ តាំងពីថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមូលហេតុថា លោកមិនអនុវត្តតាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន ព្រោះលោកមិនព្រមទៅធ្វើការជាប្រធានក្រុមអនាម័យ។ នៅក្នុងតារាងបើកប្រាក់បញ្ឈប់លោក ឈឹន សុណយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ នេះ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យលោក ឈឹន សុណយ នូវប្រាក់ខែចុងក្រោយ ៣ថ្ងៃ ស្មើនឹង៦.៩៣ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ ១ថ្ងៃ ស្មើនឹង ៣.៤០ ដុល្លារអាមេរិក ថ្លៃជូនដំណឹង ៣០ថ្ងៃ ស្មើនឹង ១០២ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ៣០ថ្ងៃ ស្មើនឹង ១០២ ដុល្លារអាមេរិក សំណងជំងឺចិត្ត ៣០ថ្ងៃ ស្មើនឹង ១០២ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់អតីតភាពការងារ ៣ដុល្លារអាមេរិក និង ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក សរុបទាំងអស់ជាទឹកប្រាក់ចំនួន ៣២៥.៣៣ ដុល្លារអាមេរិក។ ដោយឡែកលោក ឈឹន សុណយ មិនព្រមទទួលយកប្រាក់នេះទេ។

- តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានចុះបញ្ជិកានៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ ចែងថាៈ "*...ប្រការ ៥ៈ បទបញ្ញត្តិសម្រាប់ការអនុវត្តន៍ការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន...០២- និយោជិត កម្មករម្នាក់ៗ ត្រូវគោរព និងទទួលខុសត្រូវចំពោះតួនាទី ភារកិច្ច និងការងារចាត់តាំងដែលក្រុមហ៊ុនប្រគល់ជូន ។......ប្រការ ៨ៈ ការបញ្ឈប់និយោជិត កម្មករ ពីការងារ... និយោជិត កម្មករ អាចត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ក្នុងករណីដូចខាងក្រោមៈ - ប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ក្រោយពីមានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចុងក្រោយ ។...*"
- លោក ឈឹន សុណយ បញ្ជាក់ថា ចាប់តាំងពីចូលធ្វើការមកក្រុមហ៊ុនមិនដែលព្រមានគាត់ទេ។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ឈឹន សុណយ ចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនព្រមទទួលចូលធ្វើការវិញទេ ដោយលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាតាមច្បាប់ ហើយជំហររបស់ក្រុមហ៊ុនពេលនេះ គឺមិនអាចឱ្យគាត់ចូលធ្វើការជាប្រធានក្រុមដេរអាគារទី២បានទេ។

ចំណុចវិវាទទី២ៈ *ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ដោយរៀបចំឱ្យមានការប្រឡងម្តងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតពីរ ឬ បីនាក់ក្នុងមួយក្រុម ដើម្បីផ្តល់ប្រាក់បច្ចេកទេស*

- ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ដោយរៀបចំការប្រឡងម្តងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតពីរ ឬ បីនាក់ ក្នុងមួយក្រុមៗ ដើម្បីផ្តល់ប្រាក់បច្ចេកទេស ដូចមានចែងនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។ កិច្ចព្រមព្រៀងនោះបញ្ជាក់ថា "*ក្រុមហ៊ុនឯកភាព នៅតែបន្តការប្រឡងបច្ចេកទេសដល់កម្មករគ្រប់ក្រុម ទាំងអស់ដោយធ្វើជាជំហានៗ ដោយផ្តល់ប្រាក់បច្ចេកទេស ទៅតាមកំរិតជាក់ស្តែងដែលបានប្រឡងជាប់ ទៅតាមការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន*"។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មុនកិច្ចប្រមព្រៀងនេះ ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំប្រឡងក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង គឺធ្វើឡើងនៅថ្ងៃអាទិត្យ។ ប៉ុន្តែក្រោយមក និយោជកបានឈប់ប្រឡង។ ហេតុនេះហើយបានជាកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យបន្តការប្រឡងឡើងវិញ រហូតដល់មានកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨។ប៉ុន្តែចាប់តាំងពីចុះកិច្ចព្រមព្រៀងមក ក្រុមហ៊ុនមិនដែលអនុវត្តតាមការព្រមព្រៀងនោះទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ពិតជាមិនដែលរៀបចំឱ្យមានការប្រឡងនេះមែន ចាប់តាំងពីចុះកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ។

- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានធ្វើដូចអ្វីដែលកម្មករបញ្ជាក់មែន ។ ប៉ុន្តែដោយសារអ្នកបញ្ជាទិញថា ការប្រឡងនោះមិនត្រឹមត្រូវ ដោយធ្វើចំថ្ងៃអាទិត្យ ជាហេតុនាំឱ្យកម្មករគ្មានថ្ងៃឈប់សំរាក ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនបានប្តូរមកជាការជ្រើសរើសកម្មករឱ្យរង្វាន់វិញ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏បានបិទប្រកាសឱ្យកម្មករនិយោជិតដឹងដែរ ការជូនដំណឹងចុះនៅថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា គ្មានថ្ងៃណាសម្រាប់ធ្វើការប្រឡងបច្ចេកទេស ក្រៅពីថ្ងៃអាទិត្យនោះទេ ហើយជាទូទៅចំណាយពេលអស់ប្រហែលមួយព្រឹក ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបន្តថា ការប្រឡងដើម្បីផ្តល់ប្រាក់បច្ចេកទេស គឺជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតណាដែលដេរលឿនជាងគេនៅក្នុងក្រុមដេរនីមួយៗប្រចាំសប្តាហ៍យកមកប្រកួតគ្នានៅថ្ងៃអាទិត្យ ដើម្បីផ្តល់ប្រាក់បច្ចេកទេស។ ហើយចំណែកឯការផ្តល់ជារង្វាន់វិញ គឺក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតណាដែលដេរលឿន និងសម្រេចបានផលិតផលលើសការកំណត់ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនក៏បានបញ្ជាក់ដែរថា ប្រាក់បច្ចេកទេស និងប្រាក់រង្វាន់ប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែធ្វើការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយនៅតែបន្តការប្រលងបច្ចេកទេស ដោយហេតុថា ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ដើម្បីផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ មិនមានតម្លាភាព ។

ចំណុចវិវាទទី៤: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកសំបុត្រពេទ្យផ្លូវការណាមួយ នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់សម្រាកមានជម្ងឺ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកសំបុត្រពេទ្យផ្លូវការណាមួយ នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់សម្រាកមានជម្ងឺ ដូចការអនុវត្តកន្លងមក។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់នឹងការទាមទារនេះ ដោយសំអាងថា ក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់តែសំបុត្រពេទ្យរបស់មន្ទីរពេទ្យបង្អែកខេត្តកណ្តាលតែមួយប៉ុណ្ណោះ ដោយសារក្រុមហ៊ុនរកឃើញថា មានសំបុត្រពេទ្យក្លែងក្លាយរបស់មន្ទីរពេទ្យឯកជនមួយ ។
- ភាគីកម្មករមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ ប៉ុន្តែសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់សំបុត្រពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចទាំងអស់រួមទាំងពេទ្យរដ្ឋ និង ឯកជន។
- ប្រការ ៤ ចំណុច គ ស្តីពីការឈប់សម្រាកដោយបានប្រាក់ឈ្នួល ចំណុច ៥ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចែងថា *"ការឈប់សម្រាកព្យាបាលជម្ងឺអាចធ្វើទៅបានតែក្នុងករណីណាដែលនិយោជិត កម្មករ បានបំពេញបែបបទពាក្យសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកគ្រប់លក្ខណៈ និងដោយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ ។"*
- មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយលើចំណុចនេះទេ ។

ហេតុផលក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេច :

ចំណុចវិវាទទី១: ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ឈឺន សុណាយ ជាអនុប្រធានទី២ សហជីព ចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យទទួលលោក ឈឺន សុណាយ ចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនព្រមទទួលយក លោក ឈឺន សុណាយ ចូលធ្វើការវិញទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ថា តើក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ លោក ឈឺន សុណាយ ត្រឹមត្រូវដែរ ឬ ទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លោក ឈឺន សុណាយ មិនទទួលបានការការ ពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារក្នុងនាមជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទេ ដោយសារលោកគ្មានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះថ្នាក់ដឹក នាំសហជីពដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់លោក ឈឺន សុណាយ ជាការបញ្ឈប់ដូចករណីកម្មករនិយោជិតធម្មតាដែរ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្រការ ៨ ចែងថាៈ " *... និយោជិត កម្មករ អាចត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ក្នុង ករណីដូចខាងក្រោមៈ -ប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ក្រោយពីមានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចុងក្រោយ ។...*"

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមហ៊ុនមិនបានព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់លោក ឈឺន សុណាយ ទេ ពេល ដែលគាត់មិនព្រមទៅធ្វើការជាប្រធានក្រុមអនាម័យ គឺក្រុមហ៊ុនធ្វើការបញ្ឈប់គាត់តែម្តង។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់លោក ឈឺន សុណាយ នេះមិនត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងបទ បញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ។ ដូចនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលយកលោក ឈឺន សុណាយ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតរូបនេះ ទៅបំរើការជា ប្រធានក្រុមអនាម័យបានដែរ រឺទេ?

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្រការ ៥ ចែងថាៈ "*...០២- និយោជិត កម្មករម្នាក់ៗ ត្រូវគោរព និង ទទួលខុសត្រូវចំពោះតួនាទី ភារកិច្ច និងការងារចាត់តាំងដែលក្រុមហ៊ុនប្រគល់ជូន ។...*" តាមខ្លឹមសារបទបញ្ជាផ្ទៃ ក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនប្រការ៥ ខាងលើនេះមានន័យថា កម្មករនិយោជិតត្រូវគោរពតាមការងារចាត់តាំង ដែលក្រុម ហ៊ុនប្រគល់ជូន។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ យោងតាមមាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "*សហគ្រាសនិមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននិមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នា ក្នុងទីកន្លែងណាមួយ ជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃ និយោជក ។...*"

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ល្គឹកណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបាន ធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៦២/ ០៦-ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងប្លាល កូមារ៉ា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ៣៣/០៧-ប្លោល ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុច វិវាទទី៣ លេខ ១០៦/០៧ -អ៊ីម និង វ៉ៃ ទី៣ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ៨៤/០៨-ទ្រីនុងប្លាល់ កូមារ៉ា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៨/០៩-ក្លូប័ល អាប៉ារ៉ែល*)។

យោងតាមអង្គហេតុ លោក ឈឹន សុណយ មិនព្រមតាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុនទៅធ្វើការជាប្រធានផ្នែកអនាម័យទេ ដោយហេតុថា លោកមានបំណងធ្វើការនៅប្រធានក្រុម ឬ អនុប្រធានដេរអាគារទី២ ឬ ប្រធានក្រុមផ្នែកណាមួយដែលត្រូវនឹងជំនាញរបស់គាត់។ លោកបញ្ជាក់ថា ការងារអនាម័យមិនសមជំនាញគាត់ទេ ហើយម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមដេរអាគារទី២ គាំទ្រ និងចូលចិត្តគាត់។ ចំណែកនិយោជកវិញ លើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពទេ គឺក្រុមហ៊ុនមានបំណងប្តូរគាត់ឱ្យទៅធ្វើជាប្រធានអនាម័យដដែល ដោយសារប្រធានក្រុមដេរអាគារទី២ ត្រឡប់មកធ្វើការវិញហើយបន្ទាប់ពីការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពមួយរយៈ និង ដោយសារនៅក្រុមអនាម័យមិនមានប្រធាន។

ទាក់ទងនឹងបញ្ហានេះ កុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្លាស់ប្តូរការងារនេះ មិនសមហេតុផលទេ ដោយហេតុថា ការផ្លាស់ប្តូរការងារលោក ឈឹន សុណយ ពីប្រធានក្រុមដេរ ដែលមានជំនាញទៅប្រធានក្រុមអនាម័យ ដែលមិនមែនជាជំនាញរបស់លោក ជាហេតុធ្វើឱ្យលោកបាត់បង់ជំនាញរបស់គាត់ ដែលធ្លាប់មាននៅផ្នែកដេរ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាគីនិយោជកក៏មិនបានជំទាស់ដែរថា ការងារជាប្រធានក្រុមអនាម័យ និងប្រធានក្រុមដេរមានភាពខុសគ្នាពិតមែន។ លើសពីនេះទៅទៀត ភាគីនិយោជកមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ថា មូលហេតុអ្វីទើបមិនអាចឱ្យលោក ឈឹន សុណយ ទៅបំរើការនៅផ្នែកផ្សេង ដែលមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នានឹងជំនាញរបស់គាត់ទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ផងដែរថា ពេលខ្លះវាជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនិយោជកក្នុងការរៀបចំសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់សហគ្រាស រោងចក្ររបស់ខ្លួន។ ដូចនេះ ប្រសិនបើមិនមានការងារជាប្រធានក្រុមផ្នែកដេរទំនេរ ក្រុមហ៊ុនគួរផ្លាស់ប្តូរការងារគាត់ទៅផ្នែកផ្សេង ដែលគាត់អាចប្រើប្រាស់ជំនាញដដែល ឬ ប្រហាក់ប្រហែលនឹងជំនាញគាត់ដែលមាន ហើយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍ដដែល។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ឈឹន សុណយ ចូលធ្វើការតាមជំនាញដដែល ឬ តាមជំនាញដែលប្រហាក់ប្រហែល ដោយរក្សាផលប្រយោជន៍គាត់ដូចមុនដដែល។

ចំណុចវិវាទទី២៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការព្រមព្រៀង ដោយរៀបចំការប្រឡងម្តងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីជ្រើសរើសកម្មករពីរ ឬ បីនាក់ ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បច្ចេកទេស

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល រវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលចែងថាៈ *"ក្រុមហ៊ុនឯកភាពនៅតែបន្តការប្រឡងបច្ចេកទេសដល់កម្មករគ្រប់ក្រុមទាំងអស់ ដោយធ្វើជាជំហានៗ ដោយផ្តល់ប្រាក់បច្ចេកទេស ទៅតាមកំរិតជាក់ស្តែងដែលបានប្រឡងជាប់ទៅតាមការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន "*។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានប្តូរពីការប្រឡងបច្ចេកទេស មកជាការជ្រើសរើសតាមល្បឿនការងារ និងសម្រេចបានផលិតផលលើសការកំណត់ ដើម្បីកំណត់ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិត។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកិច្ចព្រមព្រៀង នៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលធ្វើឡើងរវាងភាគីកម្មករនិយោជិតជាមួយភាគីនិយោជកមានសុពលភាពអនុវត្តដែរ ឬទេ?

ក្រឹត្យ-ច្បាប់ លេខ ៣៨ ក្រ.ច ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា មាត្រា ២២ បានចែងថា *" កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់គូភាគី ។ កិច្ចសន្យានឹងអាចកែប្រែបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមរបស់គូភាគី ។"*

ក្រឹត្យ-ច្បាប់ លេខ ៣៨ ក្រ.ច ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា មាត្រា ៥ បានចែងថា *"ត្រូវទុកជាមោឃៈដាច់ខាត ៖*

- *កិច្ចសន្យាទាំងឡាយណាដែលមិនស្របនឹងច្បាប់ របៀបរៀបរយសាធារណៈ ឬ ទំនៀមទំលាប់ដ៏ល្អប្រពៃ។*
- *កិច្ចសន្យាទាំងឡាយណាដែលមិនស្របនឹងផលប្រយោជន៍សង្គម ឬ មិនស្របនឹងគោលការណ៍សីលធម៌សង្គម ។*
- *កិច្ចសន្យាទាំងឡាយណាដែលមានតាវកាលិក "កម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា" មិនអាចធ្វើកើត ។"*

ផ្អែកតាមមាត្រា២២ ក្រឹត្យ-ច្បាប់ លេខ ៣៨ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលធ្វើឡើងរវាងភាគីកម្មករនិយោជិត ជាមួយនឹងភាគីនិយោជកនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល គឺទុកជាចំណងច្បាប់ ដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក។ លើសពីនេះទៅទៀត ខ្លឹមសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀងខាងលើមិនផ្ទុយពីមាត្រា៥ ដែលជាមូលហេតុនៃមោឃៈភាពដាច់ខាតឡើយ។ ការប្តូរពីការប្រឡងបច្ចេកទេស មកជាការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់តាមល្បឿនការងារ និងសម្រេចបានផលិតផលលើសការកំណត់ គឺជាការផ្លាស់ប្តូរជាឯកតោភាគីរបស់និយោជក ដោយគ្មានការព្រមព្រៀងពីភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។ ការផ្លាស់ប្តូរដោយគ្មានការ

4

ព្រមព្រៀងពីភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីនៃកិច្ចសន្យាបែបនេះ គឺមិនអាចឱ្យភាគីនិយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ចនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងបានទេ។ ដូច្នេះ កិច្ចព្រមព្រៀងនៅ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ នៅតែមានសុពលភាពអនុវត្ត ចំពោះកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ ចំណែកការលើកឡើងរបស់និយោជកដែលថា ដោយសារអ្នកបញ្ជាទិញថា ការប្រឡងបច្ចេកទេសនោះមិនត្រឹមត្រូវ ដោយធ្វើចំថ្ងៃអាទិត្យជាហេតុនាំឱ្យកម្មករគ្មានថ្ងៃឈប់សំរាក ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនបានប្តូរមកជាការជ្រើសរើសកម្មករឱ្យរង្វាន់វិញនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងនេះ មិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ដោយរៀបចំការប្រឡងបច្ចេកទេសដល់កម្មករគ្រប់ក្រុមទាំងអស់ ដោយធ្វើជាជំហាន១ ដោយផ្តល់ប្រាក់បច្ចេកទេសទៅតាមកំរិតជាក់ស្តែងដែលបានប្រឡងជាប់ ទៅតាមការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី៤: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកសំបុត្រពេទ្យផ្លូវការណាមួយ នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់សម្រាកមានជម្ងឺ

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកសំបុត្រពេទ្យផ្លូវការណាមួយ នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់សម្រាកមានជម្ងឺ។ ភាគីនិយោជកជំទាស់នឹងការទាមទារនេះ ដោយទទួលស្គាល់តែមន្ទីរពេទ្យបង្អែក ខេត្តកណ្តាលប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម :

បើយោងតាមប្រការ ៤ ចំណុច គ ស្តីពីការឈប់សម្រាកដោយបានប្រាក់ឈ្នួល ចំណុច ៥ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងចែងថា: " *ការឈប់សម្រាកព្យាបាលជម្ងឺអាចធ្វើទៅបាន តែក្នុងករណីណាដែលនិយោជិត កម្មករ បានបំពេញបែបបទ ពាក្យសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកគ្រប់លក្ខណៈ និងដោយមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ។* "

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើការដែលនិយោជកទទួលស្គាល់តែមន្ទីរពេទ្យបង្អែកខេត្តកណ្តាល ជា "មន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ" ដែលចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រង់ប្រការ ៤ ចំណុច គ ចំណុច ៥ ត្រឹមត្រូវ ឬទេ?

មាត្រា ៧១ ចំណុចទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម........អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិតក្នុងករណីមានជម្ងឺ ដែលមានគ្រូពេទ្យផ្លូវការបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។ ថិរវេលាអវត្តមាននោះ ត្រូវមានកំណត់ត្រឹមប្រាំមួយខែ ប៉ុន្តែអាចពន្យាររហូតដល់មានអ្នកជំនួស។.....*"

តាមរយៈមាត្រានេះ កម្មករនិយោជិតអាចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ បាននៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះត្រូវបានគ្រូពេទ្យផ្លូវការទទួលស្គាល់។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្រូពេទ្យផ្លូវការនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ

គឺគ្រូពេទ្យដែលទទួលការបណ្តុះបណ្តាលពីសាលាពេទ្យ ដែលទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាល និងមានសញ្ញាប័ត្របញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ និងមានលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈដោយក្រសួងសុខាភិបាល។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿងលេខ ១០២/០៧-តេ វ៉ា តិច្ច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និង ៧២/០៨ - យ៉ុង វ៉ា ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣)* ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា" មន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ" មានមន្ទីរពេទ្យបង្អែកខេត្ត-ក្រុង មន្ទីរពេទ្យបង្អែកស្រុក មន្ទីរពេទ្យបង្អែកខណ្ឌ មណ្ឌលសុខភាពឃុំ មណ្ឌលសុខភាពសង្កាត់ ផងដែរ ដែលស្ថិតក្រោមរចនាសម្ព័ន្ធសុខាភិបាលជាតិ ជាពិសេសក្រសួងសុខាភិបាល។ ហេតុនេះហើយ ដើម្បីអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន និងមាត្រា ៧១ ចំណុចទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលស្គាល់សំបុត្រពេទ្យ ពីមន្ទីរពេទ្យបង្អែកខេត្ត-ក្រុង មន្ទីរពេទ្យបង្អែកស្រុក មន្ទីរពេទ្យបង្អែកខណ្ឌ មណ្ឌលសុខភាពឃុំ មណ្ឌលសុខភាពសង្កាត់ទាំងអស់ ដោយមិនកំណត់តែមន្ទីរពេទ្យណាមួយនោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏យល់ឃើញដែរថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវទទួលយកលិខិតរបស់គ្រូពេទ្យដែលទទួលការបណ្តុះបណ្តាល តាមក្របខ័ណ្ឌក្រសួងសុខាភិបាល ហើយមានសញ្ញាប័ត្រត្រឹមត្រូវ និងដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈ ជាគ្រូពេទ្យព្យាបាលជម្ងឺនៅពេទ្យរដ្ឋ ឬ ឯកជន។ មួយវិញទៀត ដើម្បីធានាបាននូវភាពត្រឹមត្រូវ និងងាយស្រួលក្នុងការត្រួតពិនិត្យលើសមត្ថកិច្ចរបស់គ្រូពេទ្យនោះ លិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យរដ្ឋគួរតែមានបោះត្រារបស់អង្គភាព ចំណែកលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យឯកជន ត្រូវមានភ្ជាប់ជាមួយនូវច្បាប់អនុញ្ញាតបើកគ្លីនិកឯកជន។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់លិខិតបញ្ជាក់របស់គ្រូពេទ្យ ដែលទទួលការបណ្តុះបណ្តាលតាមក្របខ័ណ្ឌក្រសួងសុខាភិបាល ហើយមានសញ្ញាប័ត្រត្រឹមត្រូវ និងត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យប្រកបវិជ្ជាជីវៈសំរាប់ជាមូលដ្ឋាននៃការឈប់សំរាកព្យាបាលជម្ងឺ ដោយអនុវត្តតាមប្រការ ៤ ចំណុច គ ចំណុចទី៥ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន។

ដោយសំអាងលើអង្គហេតុ ភស្តុតាង និង អង្គច្បាប់ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅៈ

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ឈឺន សុណយ ចូលធ្វើការ តាមជំនាញដដែល ឬ តាមជំនាញដែលប្រហាក់ប្រហែល ដោយរក្សាផលប្រយោជន៍គាត់ដូចមុនដដែល។

ចំណុចវិវាទទី៣: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ដោយរៀបចំការប្រឡងបច្ចេកទេស ដល់កម្មករគ្រប់ក្រុមទាំងអស់ ដោយធ្វើជាជំហានៗ ដោយផ្តល់ប្រាក់បច្ចេកទេស ទៅតាមកំរិតជាក់ស្តែងដែលបានប្រឡងជាប់ ទៅតាមការកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី៤: បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកសំបុត្រពេទ្យផ្លូវការរបស់គ្រូពេទ្យ ដែលទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាល នៅពេលកម្មករនិយោជិត សុំច្បាប់សម្រាកមានជម្ងឺ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **កៅ ថាច**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីម សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លះ**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------