

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាព្រះរាជាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៥៣/០៩- ពាក ហ្វាត
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់ព្រះរាជាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមព្រះរាជាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: អ៊ុក វី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: ទួន ស៊ីផាន់
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ហ្គាមិន (ខាំបូខា) ដែល.ធី.ឌី
អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ : ០១១ ៩៥៧ ៥៧៦ ទូរសារ : គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក :

- ១- លោក សេង វុត្តា បុគ្គលិករដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន
- ២- លោក ជាតិ ខេមរា មន្ត្រីសមាគមកាត់ដេរកម្ពុជា

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា-សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ
នៃរោងចក្រកាត់ដេរ ពាក ហ្វាត ហ្គាមិន
អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៦សេ ផ្លូវលេខ ៤៧៦ សង្កាត់ទួលទំពូង ១ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ
លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ២៨២ ៦៥៣ លេខទូរសារ : គ្មាន
តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោក អ៊ុំ វិសាល មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅខូ



២- លោក មាស សម្បជ័យ	ប្រធានសហជីព ស៊ីខៅឌូ នៃក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត
៣- លោក អ៊ុំ សុខសាន	លេខាសហជីព ស៊ីខៅឌូ នៃក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត
៤- លោក សេង ធា	ប្រតិភូបុគ្គលិក
៥- លោក ពៅ ចន្ទា	ប្រតិភូបុគ្គលិក
៦- លោក សុខ ហេង	ជាងឈើ
៧- លោក ចឹក កេង	ជាងឈើ
៨- លោក ណុប វិទ្ធី	ជាងឈើ
៩- លោក ជឿន សារីម	សកម្មជន

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

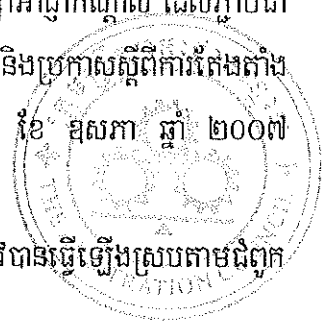
១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៅដល់ជូនកម្មករឈ្មោះ សេង ធា និង ពៅ ចន្ទា វិញ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានដោះស្រាយជាមួយអ្នកទាំងពីររួចរាល់អស់ហើយ ម្យ៉ាងសារម៉ឺនក៏បានសារភាពអំពីកំហុសដែលខ្លួនឯងអវត្តមានចំនួនពីរម៉ោង និង ហាសិបនាទី ដែលមិនបានបំពេញការងារជូនក្រុមហ៊ុន ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ចឹក កេង សុខ ហេង និងលោក ណុប វិទ្ធី ឱ្យធ្វើការនៅផ្នែកជាងឈើធម្មតាវិញ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកចូលធ្វើការវិញបានទេ ព្រោះផ្នែកនេះ ក្រុមហ៊ុនបានរំលាយចោលរួចហើយ ហើយបានប្តូរពួកគាត់ទៅធ្វើការកន្លែងផ្សេង តែពួកគាត់មិនព្រមទៅ ។

អំណាចឃុំការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការរត់តាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក



៤

ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជា លេខ ២៨៥ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមូលពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១២ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតែល័រអស់ក្នុងការងារឱ្យបាន ល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយ វិវាទការងារនេះ នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាទេ លើការទាមទារចំនួន ០២ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០២ចំណុចនេះត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ០២ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផល សះជាលើចំណុចណាមួយទេ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុពីភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ដូចខាងក្រោម:

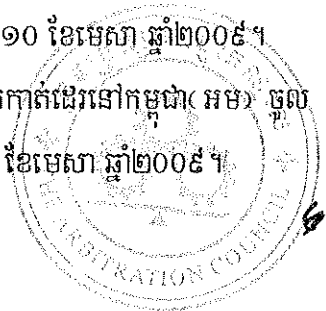
ឆន្ទៈតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

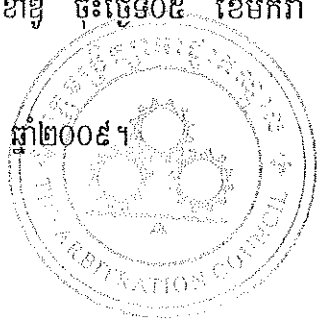
ឯកសារ ឆន្ទៈតាង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនលោកស្រី ម៉ែន សុត្តា និងលោក សេង វុត្តា ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- លិខិតបង្គាប់ការ ចាត់តាំងលោក ជាតិ ខេមរា មន្ត្រីសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា(អម) ចូល រួមដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ហ្គាមិន ឆ្នាំ ១៩៩៤ ។



- ៤- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ពាក ហ្វាត ហ្គាមិន លេខ ៣១១៩ ពណ.ចបត ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៥- តារាងបំពេញស្នើសុំការងារ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង កិច្ចព្រមព្រៀងបំរើការងារ វិន័យ និងសណ្តាប់ធ្នាប់ការងារ វិញ្ញាបនប័ត្រពិនិត្យកាយសម្បទា អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ សៀវភៅការងារជនកម្ពុជា និងទិដ្ឋាការចូល របស់ឈ្មោះ សុខ ហេង ។
- ៦- ប្រវត្តិរូបសង្ខេប កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងកូនជាង កិច្ចព្រមព្រៀងបំរើការងារ កិច្ចសន្យាបំរើការងារ វិញ្ញាបនប័ត្រពិនិត្យកាយសម្បទា អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ សៀវភៅការងារជនកម្ពុជា និង ទិដ្ឋាការចូលរបស់ឈ្មោះ ណុប វិទ្ធី ។
- ៧- លិខិតបំពេញបុគ្គលិកស្នើសុំការងារ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង វិញ្ញាបនប័ត្រពិនិត្យកាយសម្បទា អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ សៀវភៅការងារជនកម្ពុជា និង ទិដ្ឋាការចូល របស់ឈ្មោះ ចឹក កេង ។
- ៨- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ពាក ហ្វាត ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៨ ។
- ៩- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ពាក ហ្វាត ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១០- លិខិតជូនដំណឹងរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ពាក ហ្វាត ហ្គាមិន គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការជូនដំណឹងស្តីពីកម្មករជាងឈើចំនួន ០៣ នាក់ មិនព្រមគោរពតាមការចាត់តាំងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១១- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ប្រធានក្រុមហ៊ុន ពាក ហ្វាត ហ្គាមិន ចាត់តាំងឈ្មោះ ណុប វិទ្ធី សុខ ហេង និង ចឹក កេង ឱ្យទៅបំរើការងារនៅផ្នែកឡធុហាយវិញ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១២- លិខិតព្រមានចុងក្រោយរបស់ឈ្មោះ ណុប វិទ្ធី សុខ ហេង និង ចឹក កេង ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៣- លិខិតព្រមានរបស់ឈ្មោះ ណុប វិទ្ធី សុខ ហេង និង ចឹក កេង ចុះថ្ងៃទី២៣ និងថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៤- របាយការណ៍វត្តមានរបស់កម្មករប្រចាំខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ១៥- របាយការណ៍វត្តមានរបស់កម្មករប្រចាំខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៦- កំណត់ហេតុស្តីពីការដោះស្រាយសំណូមពររបស់សហជីព ស៊ីខៅឌូ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៤ ។
- ១៧- កំណត់ហេតុស្តីពីការផ្សះផ្សាក្រុមជាងឈើ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។



✍

១៨- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លោកស្រីនាយក ក្រុមហ៊ុន ពាក ហ្វាត ដើម្បីពិភាក្សាលើចំណុចសំណូមពររបស់សហជីព ស៊ីខៅខូ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែ មករា ឆ្នាំ២០០៨ ។

១៩- លិខិតរបស់កម្មករជាងឈើឈ្មោះ ណុប វិទ្ធី សុខ ហេង និង ចឹក កេង ស្នើសុំទៅក្រុមហ៊ុនទៅ បំរើការងារនៅកន្លែងផ្សេង ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរ នៃរោងចក្រ ពាក ហ្វាត ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៣ ។

២- សារណាសង្ខេបរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ពាក ហ្វាត ចុះថ្ងៃទី២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ពាក ហ្វាត លេខ ២៨៥ ក.ប./អក/ វ.ក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ពាក ហ្វាត ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២១៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២១២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជាកម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ ។



(Handwritten mark)

- ក្រុមហ៊ុន ពាក ហ្វាត ដែលជាភាគីនិយោជក និងជាចុងចម្លើយ(ចុងចោទ)ក្នុងរឿងនេះ មានជួល កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២.៤០០ នាក់ ។
- តាមការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក រោងចក្រកំពុងស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពព្យួរ កិច្ចសន្យាការងារ ព្រោះគ្មានការបញ្ជាទិញ ។

ចំណុចវិវាទទី១៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន០៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ សេង ធា និង ពៅ ចន្ទា

- កម្មករនិយោជិត សេង ធា និង ពៅ ចន្ទា មានកិច្ចសន្យាការងារមានចរិវេលាមិនកំណត់ ។
- តាមការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជកនៅក្នុងសវនាការថា នៅថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ កម្មករឈ្មោះ សេង ធា បានអវត្តមានពីកន្លែងការងារ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ចន្លោះពីម៉ោង១២:០០ ដល់ម៉ោង១៣:៣០នាទី។ ចំណែកឯកម្មករឈ្មោះ ពៅ ចន្ទា បានអវត្តមានពីកន្លែងការងារ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតចន្លោះពីម៉ោង ១២:០០ ដល់ម៉ោង១៤:៥៣នាទី ដោយមូលហេតុមិនស្តាប់តាមការចាត់តាំងរបស់និយោជក ។ កម្មករទាំងពីរនាក់បាន ផ្តិតមេដៃទទួលស្គាល់កំហុសរបស់ខ្លួន ហើយក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមម៉ោង ដែលអវត្តមាន និង ប្រាក់ រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន០៥ដុល្លារអាមេរិករបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរ ។
- នៅក្នុងសវនាការកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់បានបញ្ជាក់ថា ខ្លួនពិតជាអវត្តមានពីកន្លែងធ្វើការ ហើយបាន ឯកភាពឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែមិនបានឯកភាពឱ្យកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ទេ ។ ហេតុដូច្នេះ ហើយពួកគេទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកសងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន០៥ដុល្លារអាមេរិកនោះមកពួកគេ វិញ ។
- ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពទេ ព្រោះចំណុចទី៣ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " ជូនលើស៥នាទីក្នុងមួយខែនៅរក្សាប្រាក់រង្វាន់ និងពិនិត្យមើលមូលហេតុសមស្រប ដូចជាស្ទុះចរាចរផ្សេងៗ ពិនិត្យកាលៈទេសៈ" ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះប្រើសម្រាប់ករណីមកយឺត ដោយ សារការស្ទុះចរាចរជាដើម ហើយក្នុងករណីនេះកម្មករទាំងពីរនាក់មកធ្វើការធម្មតា ប៉ុន្តែពួកគេមិនចូលកន្លែង ធ្វើការ ។ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនយល់ថា ការមិនចូលធ្វើការគឺជាការមកយឺតព្រោះកម្មករទាំងពីរ មិនគោរពម៉ោងការងារ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះទាក់ទងនឹងការទាមទារ របស់កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំកាត់ប្រាក់រង្វាន់កម្មករ ដែលមកធ្វើការយឺត១០នាទីក្នុងមួយខែ ។
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៨ ប្រការ ២ បានចែងថា "ក" កម្មករនិយោជិត ទាំងអស់ត្រូវគោរពម៉ោងធ្វើការឱ្យបានទៀងទាត់ ។ "ង"គោរព និងអនុវត្តតាមរាល់ការណែនាំ និង ការចាត់តាំងរបស់អ្នកទទួលខុសត្រូវ ។



២

ចំណុចវិវាទទី ២៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ចឹក កេង លោក សុខ ហេង និង លោក ណុប វិទ្ធី ឱ្យចូលធ្វើការនៅផ្នែកជាងឈើធម្មតាវិញ ។

- លោក ចឹក កេង បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ តាមរយៈកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង និងបាន ក្លាយជាកម្មករពេញសិទ្ធិនៅឆ្នាំ២០០០ ហើយកិច្ចសន្យារបស់គាត់មានចរិវេលាមិនកំណត់ ។
- លោក សុខ ហេង បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០១ តាមរយៈកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង និងបានក្លាយជាកម្មករពេញសិទ្ធិនៅថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ហើយមានកិច្ចសន្យាមានចរិវេលាមិន កំណត់ ។
- លោក ណុប វិទ្ធី បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៧ តាមរយៈកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង និងបាន ក្លាយជាកម្មករពេញសិទ្ធិនៅថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៧ និងកិច្ចសន្យារបស់គាត់មានចរិវេលាមិនកំណត់ ។
- នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមួយរូបនៅក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំងពួងបានបញ្ជាក់ពី ផ្នែកដែលគាត់ត្រូវបំពេញការងារជូនក្រុមហ៊ុន គឺនៅក្នុងផ្នែកជាងឈើ ។ ចំណែកកម្មករនិយោជិតទាំងពីររូបទៀត នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់មិនមានចែងពីផ្នែកដែលពួកគាត់ត្រូវបំពេញការងារជូននិយោជកទេ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ពីតំណែងការងាររបស់ពួកគាត់នៅក្នុងផ្នែកជាងឈើ ។
- ក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារផ្នែកជាងឈើប្រហែលជាមានរយៈពេល១ឆ្នាំមកហើយ ដោយផលិតកម្មថ្មីចុះ ផ្នែក ឈើស្ថានភាពនេះហើយ ទើបនៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនក៏រំលាយក្រុមជាងឈើ ដោយ អញ្ជើញកម្មករទាំងពានាក់ ដែលមានឈ្មោះលោក ចឹក កេង, លោក សុខ ហេង និងលោក ណុប វិទ្ធី មកពី ភាក្សា ហើយនៅថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានចាត់តាំងប្តូរការងាររបស់ពួកគាត់ពីក្រុមជាងឈើ ទៅក្រុមឡចំហាយ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលឱ្យនៅដដែល ។ ប៉ុន្តែកម្មករទាំងបីរូបមិនស្តាប់តាមការចាត់តាំង របស់ក្រុមហ៊ុនឱ្យទៅធ្វើការនៅផ្នែកឡចំហាយទេ ហើយបានអវត្តមានពីកន្លែងការងារបុគ្គល ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាចាំបាច់ផ្នែកជាងឈើ និងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរការងារកម្មករ និយោជិតទាំងពានាក់ ឱ្យចូលធ្វើការនៅផ្នែកឡចំហាយវិញមែន ។ ប៉ុន្តែពួកគេមិនចង់ទៅធ្វើការនៅផ្នែកឡ ចំហាយទេ ព្រោះពួកគេត្រូវលឺឈើយកមកដុតក្នុងឡចំហាយនោះ ហើយបន្ថែមពីលើនេះទៀត ពួកគាត់ចាស់ៗ ហើយ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការជូនដំណឹងទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មានម្តងដែរ គឺនៅថ្ងៃទី១៩ ខែ មករា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយចេញលិខិតព្រមានដល់កម្មករទាំងបីរូបចំនួនបីលើក ពីមូលហេតុមិនស្តាប់តាមការចាត់ តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺលើកទី១ នៅថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ លើកទី២ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ និងលើកទី៣ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបដិសេធពីលិខិតព្រមានទាំងបីនេះទេ ប៉ុន្តែបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេមករោងចក្រខាងផ្នែកជាងឈើរាល់ថ្ងៃ ប៉ុន្តែមិនបានទៅផ្នែកឡធុហាយទេ ព្រោះគេមិនចូលចិត្តការងារនោះ ហើយមានបំណងចង់ធ្វើការងារនៅផ្នែកផ្សេងវិញ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ កម្មករទាំងបីរូបបានធ្វើការស្នើសុំក្រុមហ៊ុនទៅធ្វើការនៅផ្នែកផ្សេង ដូចជាលោក ចឹក កេង សុំទៅធ្វើការនៅផ្នែកជាងម៉ាស៊ីន, លោក ណុប រិទ្ធី សុំទៅធ្វើការនៅផ្នែកឃ្នាំងដើម្បីបើក Elevador ចំណែកឯលោក សុងហេង សុំទៅធ្វើការនៅផ្នែកតុកាត់។ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានឆ្លើយតបនឹងសំណើរបស់កម្មករទាំងបីរូបថា ពុំអាចសុំរួលជូនបានទេ ព្រោះលើសពីតម្រូវការ ។
- នៅក្នុងសវនាការភាគីនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលបានកម្មករទាំងបីនាក់ចូលធ្វើការវិញបានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនយល់ថា កម្មករទាំងបីរូបប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ដោយសារពួកគាត់មិនស្តាប់តាមការចាត់តាំង និងអវត្តមានពីកន្លែងការងារ ហើយបានបោះបង់ចោលការងារដោយខ្លួនឯង តាមប្រការ៦ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ពួកគេមិនបានបោះបង់ចោលការងារទេ ប៉ុន្តែក្នុងអំឡុងពេលនេះជាដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនយល់ថា កម្មករទាំងបីរូបបានបោះបង់ចោលការងារនៅថ្ងៃទី០៦ ឬ០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ គឺក្នុងអំឡុងពេល០៧ថ្ងៃ ក្រោយការព្រមានលើកទី០៣ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនបានចេញលិខិតបញ្ឈប់ពួកគេពីការងារតាមប្រការ០៦ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ ព្រោះនេះជាករណីបោះបង់ចោលការងារ ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យា ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនពុំទទួលយកពួកគាត់ឱ្យធ្វើការនៅផ្នែកជាងឈើវិញទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងនៅថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ហើយអធិការការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនៅថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ បន្ទាប់មករដ្ឋមន្ត្រីបានចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាទៅថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។ អ្នកផ្សះផ្សាបានធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទនេះនៅថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានដាក់បង្ហាញពីភស្តុតាងនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង៣ ដែលបានចែងថា " ក្នុងរយៈពេលបំរើការងារនេះ បណ្តាការទទួលខុសត្រូវ និងមុខការទាំងអស់ អាចនឹងត្រូវកែប្រែបាន ដោយយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្ម ឬតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ ព្រមទាំងយល់ព្រមគោរពពិន័យ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងរាល់ការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុនគ្រប់ការកិច្ច និងគ្រប់ពេលវេលា " ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបង្ហាញភស្តុតាងអំពីវិន័យ និងសណ្តាប់ធ្នាប់នៅទីកន្លែងការងារ ដែលបានចែងថា " ត្រូវគោរពពេលម៉ោងធ្វើការឱ្យបានទៀងទាត់ " ។



6

- ប្រការ ៦ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចែងថា "អំពីអវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិត :

ក. ក្រៅពីការឈប់សម្រាកផ្លូវការ រាល់អវត្តមានត្រូវមានច្បាប់អនុញ្ញាតជាចាំបាច់ តាមមូលហេតុសមស្រប ។ ការសុំច្បាប់តាមការផ្តាំផ្ញើមិនអាចអនុញ្ញាតឡើយ លើកលែងតែធ្វើដំណើរមិនបាន ។ អវត្តមានមានច្បាប់ គឺអវត្តមានពីកន្លែងធ្វើការ ដោយបានដាក់ពាក្យសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក និងដោយមានការអនុម័តយល់ព្រមពីក្រុមហ៊ុន ។ អវត្តមានពីកន្លែងធ្វើការ ទោះស្ថិតក្នុងមូលហេតុណាក៏ដោយ ដែលធ្វើឡើងដោយពុំមានការអនុម័តយល់ព្រមពីក្រុមហ៊ុន ហៅថា "អវត្តមានឥតច្បាប់" ។ ក្រុមហ៊ុននឹងមិនបដិសេធចំពោះការស្នើសុំច្បាប់ទាំងឡាយណា ដែលមានហេតុផលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬតាមវិចារណញ្ញាណនោះឡើយ ។

ខ. អវត្តមានដែលគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាត ចាត់ទុកជាការខុសវិន័យ ហើយមិនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំពោះចំនួនថ្ងៃអវត្តមាន ព្រមទាំងទទួលបានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ:

- អវត្តមាន ១ថ្ងៃ ប្រមានកំរិត ១
- អវត្តមាន ២ថ្ងៃ ប្រមានកំរិត ២
- អវត្តមាន ៣ថ្ងៃ ប្រមានកំរិត ៣ និងចុងក្រោយ ។ ក្នុងករណីក្រោយពីព្រមានកំរិត ៣ ហើយពុំរាងចាល ឬអវត្តមាន០៧ថ្ងៃបន្តបន្ទាប់ ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារដោយមិនឱ្យដំណឹងមុន ។

ហេតុផលក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច :

ចំណុចវិវាទទី ១: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករឈ្មោះ សេង ធា និង ពៅ ចន្ទា

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់៥ដុល្លារអាមេរិក មកឱ្យកម្មករឈ្មោះ សេង ធា ដែលបានអវត្តមានចន្លោះពីម៉ោង១២:០០ ដល់ម៉ោង១៣:៣០ និងកម្មករឈ្មោះ ពៅ ចន្ទា ដែលបានអវត្តមាន ចន្លោះពីម៉ោង១២:០០ ដល់ម៉ោង១៤:៥៣ នៅថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ពីកន្លែងការងារដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ។ ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពទេ ព្រោះចំណុចទី៣ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " ជូនលើស០៥នាទីក្នុងមួយខែ នៅរក្សាប្រាក់រង្វាន់ និងពិនិត្យមើលមូលហេតុសមស្រប ដូចជាស្ថានភាពរណីផ្សេងៗ ពិនិត្យ កាលៈទេសៈ" ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ពីកម្មករនិយោជិត ដែលអវត្តមានពីកន្លែងធ្វើការ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតដែរ ឬទេ?



ទាក់ទងនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកអំពីចំណុចទី៣ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៤នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះមិនច្បាស់លាស់ទេ ហើយក៏មិនអាចយកអនុវត្ត ក្នុងករណីនេះដែរ ព្រោះករណីនេះជាការអវត្តមាន ដោយដើរចោលកន្លែងការងារ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនធ្វើការពិចារណាលើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះទេ។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចំណុចទី៣ ចែងថា "កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ នោះត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់ យ៉ាងតិច ០៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។"

ចំណុច ៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា "អត្ថ ប្រយោជន៍នានា ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល។"

សំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន០៥ដុល្លារ អាមេរិក ដែលចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧/០០ នេះ មានន័យថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន៥ ដុល្លារអាមេរិកនេះ ជាប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការមួយខែពេញ ដោយមិន មានការឈប់ ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៤-អ៊ីស៊ីអិល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៥/០៥-វិសតាយ ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុច វិវាទទី១, លេខ ៦២/០៧-ហុង មី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១១, លេខ ១៤៣/០៨- ឆាយចិតថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៥២/០៨-វិសសិស ហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៥៥/០៨ - ហូរជូន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ កម្មករឈ្មោះ សេង ចា បានអវត្តមានពីកន្លែង ការងារ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតចន្លោះពីម៉ោង១២:០០ ដល់ម៉ោង១៣:៣០នាទី ចំណែកកម្មករឈ្មោះ ពៅ ចន្ទា បានអវត្តមានពីកន្លែងការងារ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ចន្លោះពីម៉ោង១២:០០ ដល់ម៉ោង១៤:៥៣នាទី។

ក្នុងករណីនេះ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៨ ត្រង់ប្រការ ២ បានចែង ថា "ក" កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវគោរពម៉ោងធ្វើការឱ្យបានទៀងទាត់។ "ង"គោរព និងអនុវត្ត តាម រាល់ការណែនាំ និងការចាត់តាំងរបស់អ្នកទទួលខុសត្រូវ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៥៥/០៨- ហូរជូន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "លក្ខខណ្ឌនៃការធ្វើការទៀងទាត់មានន័យថា កម្មករនិយោជិតមកធ្វើការតាមចំនួន ថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ និងគោរពតាមការចាត់តាំង ព្រមទាំងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ។"



ទន្ទឹមទន្ទឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា " នៅពេលកម្មករវិនិច្ឆ័យបានបំពេញការងារ ដោយមិនបានស្តាប់តាមការចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ ហេតុនេះ កម្មករវិនិច្ឆ័យនេះមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ទេ ។ "

តាមខ្លឹមសារនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវគោរពម៉ោងធ្វើការរបស់ខ្លួន និងនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន និងមានសិទ្ធិអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

នៅក្នុងករណីនេះ ដោយហេតុថា កម្មករឈ្មោះ សេង ធា បានអវត្តមានពីកន្លែងធ្វើការចន្លោះពីម៉ោង ១២:០០ ដល់ម៉ោង១៣:៣០នាទី ចំណែកឯកម្មករឈ្មោះ ពៅ ចន្ទា បានអវត្តមានពីកន្លែងការងារចន្លោះពីម៉ោង ១២:០០ ដល់ម៉ោង១៤:៥៣ នាទី ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីនិយោជក ។ ហេតុនេះ កម្មករទាំង០២នាក់នេះ មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិកជូនកម្មករឈ្មោះ សេង ធា និងកម្មករឈ្មោះ ពៅ ចន្ទា ។

ចំណុចវិវាទទី ២ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ចឹក កេង. លោក សុខ ហេង និងលោក ណុប វិទ្ធី ចូលធ្វើការនៅផ្នែកជាងឈើធម្មតាវិញ

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ចឹក កេង. លោក សុខ ហេង និងលោក ណុប វិទ្ធី ឱ្យចូលធ្វើការនៅផ្នែកជាងឈើធម្មតាវិញ ។ ចំណែកភាគីនិយោជកបដិសេធមិនទទួលយកកម្មករទាំង៣នាក់ចូលធ្វើការវិញទេ ពីព្រោះនិយោជកយល់ថា ពួកគេទាំង៣នាក់បានបោះបង់ចោលការងារ ដោយខ្លួនឯងរួចទៅហើយ ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើករណីនេះថា ១- តើការផ្លាស់ប្តូរការងារកម្មករទាំង៣នាក់ពីផ្នែកជាងឈើឱ្យទៅធ្វើការងារនៅក្នុងផ្នែកឡធុចំហាយត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ? ហើយតើកម្មករនិយោជិតទាំងបីនាក់ពិតជាបោះបង់ចោលការងារមែន ឬទេ? ២-តើភាគីនិយោជកត្រូវទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង៣នាក់នេះ ឱ្យចូលធ្វើការនៅផ្នែកជាងឈើវិញដែរ ឬទេ?

១.តើការផ្លាស់ប្តូរការងារកម្មករទាំង៣នាក់ពីផ្នែកជាងឈើឱ្យទៅធ្វើការងារនៅក្នុងផ្នែកឡធុចំហាយ ត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ? ហើយតើកម្មករនិយោជិតទាំងបីនាក់ពិតជាបោះបង់ចោលការងារមែន ឬទេ?

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ នៅពេលដែលនិយោជកធ្វើការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតទាំង៣នាក់ ពីផ្នែកជាងឈើទៅផ្នែកឡធុចំហាយ គឺនិយោជកបានរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យទ្រទ្រង់ដដែល ហើយក៏ពុំមានរស្មីតាមណាបញ្ជាក់ពីការផ្លាស់ប្តូរនេះបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅលើការប្តូរវេនការងារ និងទីតាំងការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែរ ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ការផ្ទេរផ្នែកការងាររបស់កម្មករ



២

និយោជិតពីផ្នែកជាងឈើ ទៅផ្នែកឡធុំហាយនេះ បណ្តាលឱ្យមានការប៉ះពាល់ខ្លាំងដល់ជំនាញរបស់កម្មករ និយោជិតទាំងពានាក់ ដែលពួកគាត់ធ្លាប់ប្រតិបត្តិ។ ចំពោះការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងពានាក់ ដែលកំពុងធ្វើ នោះ ព្រោះពួកគាត់មានចំណេះដឹង ជំនាញ និងបទពិសោធន៍យ៉ាងច្រើនទៅលើផ្នែកជាងឈើ។ ដូចនេះ កម្មករ និយោជិត អាចមានលទ្ធភាពយកចំណេះដឹងរបស់ពួកគាត់មកកែច្នៃ ជួសជុល លើឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ និងគ្រឿង សង្ហារឹម ព្រមទាំងតម្លើងសម្ភារៈដែលធ្វើអំពីឈើ។ ផ្ទុយទៅវិញ ការងារនៅផ្នែកឡធុំហាយ មិនតម្រូវឱ្យកម្មករ និយោជិតទាំងនោះមានឱកាសប្រើប្រាស់នូវជំនាញ និងចំណេះដឹងផ្នែកជាងឈើ ដែលពួកគាត់ធ្លាប់មានទេ គឺពួក គាត់ត្រូវធ្វើការជញ្ជូនអុសយកទៅដុតនៅក្នុងឡធុំហាយ ដែលស្ទើរតែពុំមានការប្រើប្រាស់នូវជំនាញ និងចំណេះដឹង របស់ពួកគាត់ ដែលធ្លាប់មានទាល់តែសោះ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តួនាទីនៃ ការងារថ្មី ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងពានាក់ធ្វើនោះ វាហាក់ដូចជាធ្វើឱ្យពួកគាត់ទទួលបាននូវ លក្ខខណ្ឌការងារមួយ ដែលមានភាពអន់ថយជាងមុន និងមានលក្ខណៈមិនសមស្របទៅនឹងជំនាញ ដែលនិយោជក ធ្លាប់បានប្រើឱ្យកម្មករនិយោជិតបំពេញ ហើយប្រភេទនៃការងារនេះដែរ វាហាក់ដូចជាមានការនឿយហត់ច្រើន ផ្នែក កំលាំងកាយ ជាជាង ការងារជាងឈើ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា ជាទូទៅ ដើម្បីឱ្យការងារ មួយមានប្រសិទ្ធភាព និងទទួលបាននូវលទ្ធផលល្អ និយោជកត្រូវប្រើកម្មករនិយោជិតឱ្យ ត្រូវទៅ នឹងជំនាញ និង ចំណេះដឹង ដែលកម្មករនិយោជិតទាំងនោះមាន ។

មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯកសារមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុង រោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ។..."

ទាក់ទងនឹង មាត្រា២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារខាងលើនេះ ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ល្អិតណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើ ឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣៩/០៧-សាន សាន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២. លេខ ៥៤/០៧-យ៉ុងវ៉ាទី១ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទ ទី៩. លេខ ៤៧/០៨ - ប្រ៊ុន ចិត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២) ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ មាត្រា២ នេះថា ជាទូទៅ ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន រួមមានការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីផ្នែកមួយ ទៅផ្នែកមួយ ទៀត ប៉ុន្តែត្រូវគោរពនូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន ដូចជា ការមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល, ការមិនផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិត ទៅកន្លែងឆ្ងាយពេក, ការមិនប្តូរវេនការងារពីថ្ងៃទៅយប់ ឬពីយប់មកថ្ងៃ និងមិនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរការងារ ដែលខុស ពីជំនាញខ្លាំងពេក ។ល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ ១៧/០៣ និង១៨/០៣-ហ៊ូ ហ៊ុន ហេតុផល នៃសេចក្តី សម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។



4

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកពុំអាចធ្វើការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតទាំង ពានាក់ពីផ្នែកជាងឈើ ឱ្យទៅផ្នែកឡធុំហាយនោះទេ ប្រសិនបើភាគីកម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រម ព្រោះ និយោជកមិនគោរពតាមលក្ខខណ្ឌ ដូចមានក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ខាងលើ។ ប៉ុន្តែ វាពុំមែនមានន័យថា និយោជកបាត់បង់ នូវសិទ្ធិរបស់ខ្លួននៅក្នុងការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតនោះទេ គឺនិយោជកអាចធ្វើការផ្ទេរនេះបាន ឱ្យតែការផ្ទេរនោះ មានលក្ខណៈសមហេតុផល និងស្របច្បាប់ ។

ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ ភាគីនិយោជកបានចាត់ទុកថា កម្មករនិយោជិត ទាំងពានាក់នោះបានធ្វើការបោះបង់ចោលការងារដោយខ្លួនឯង ដោយសារកម្មករនិយោជិតទាំងពានាក់ពុំព្រមទៅ ធ្វើការនៅផ្នែកឡធុំហាយ តាមការចាត់តាំងរបស់និយោជក។ ទាក់ទងនឹងការលើកឡើងរបស់និយោជកនេះ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបោះបង់ចោលការងាររបស់ពួកគេនោះទេ ព្រោះ និយោជកបានចាត់តាំងកម្មករនិយោជិតមិនស្របតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ។ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតគ្មានកាតព្វកិច្ចទៅធ្វើការនៅក្នុងផ្នែកថ្មី (ផ្នែកឡធុំហាយ) នោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្លាស់ប្តូរការងារកម្មករទាំងពានាក់ពីផ្នែក ជាងឈើឱ្យទៅធ្វើការងារនៅក្នុងផ្នែកឡធុំហាយមិនត្រឹមត្រូវទេ ហេតុនេះហើយ កម្មករនិយោជិតទាំងពានាក់ក៏ មិនបានបោះបង់ចោលការងារដែរ។

២. តើភាគីនិយោជកត្រូវទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំងពានាក់នេះ ឱ្យចូលធ្វើការនៅផ្នែកជាងឈើវិញ ដែរ ឬទេ?

ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមហ៊ុនមានការជួបប្រទះនឹងផលលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ដោយពុំមានអ្នកបញ្ជា ទិញគ្រប់គ្រាន់ដែលធ្វើឱ្យផលិតកម្មថយចុះ។ ផ្អែកលើស្ថានភាពនេះ បណ្តាលឱ្យក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារឱ្យកម្មករ និយោជិតធ្វើនៅផ្នែកជាងឈើទៀតទេ ទើបនៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចបិទផ្នែកជាង ឈើ ដោយបានរំសាយក្រុមនេះ ហើយនៅថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានអញ្ជើញកម្មករនិយោជិត ទាំងពានាក់ ដែលមានឈ្មោះលោក ចឹក កេង, លោក សុខ ហេង និងលោក ណុប វិទ្ធី មកប្រជុំពិភាក្សា។ នៅថ្ងៃទី ១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានចាត់តាំងឱ្យផ្លាស់ប្តូរការងាររបស់ពួកគាត់ទាំងពានាក់ ពីក្រុមជាងឈើទៅ ក្រុមឡធុំហាយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងករណីនេះ និយោជកពុំមានការងារផ្នែកជាងឈើផ្តល់ ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើទៀតទេ ដូចនេះនិយោជកក៏មិនត្រូវបានជាប់កាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ថា ត្រូវតែរក្សាផ្នែក ជាងឈើនេះជាបន្តទៀត ហើយទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំងពានាក់ឱ្យចូលធ្វើការវិញដែរ។



4

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយកលោក ចឹក កេង, លោក សុខ ហេង និងលោក ណុប វិទ្ធី ចូលធ្វើការនៅផ្នែកជាងឈើធម្មតាវិញ ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្វីត្បិតតែទំនាក់ទំនងផ្នែកការងាររបស់ភាគីកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក ហាក់ដូចជាត្រូវបានបញ្ចប់ ផ្ទុយទៅវិញភាគីទាំង២ពុំមានចេតនាណាមួយ ក្នុងការផ្តាច់ ទំនាក់ទំនងផ្នែកការងារនេះទេ តួយ៉ាងនៅពេលដែលនិយោជកលែងមានការងារផ្នែកជាងឈើផ្តល់ជូនកម្មករ និយោជិតហើយក៏ដោយ ក៏គាត់ព្យាយាមធ្វើការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតទាំងនោះឱ្យទៅផ្នែកឡប់ហាយដែរ គឺគាត់ នៅតែមានបំណងបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូនដល់ភាគីកម្មករនិយោជិត ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែព្យាយាម ទៅធ្វើការនៅក្នុងផ្នែកជាងឈើដដែល ។

ប្រការ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា " ចំពោះ បញ្ហាដែលបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមនេះមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទ.....

- ង. បញ្ហាឱ្យធ្វើការចរចា
- ច."

ផ្អែកលើប្រការ៣៤ នៃប្រកាស០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក ធ្វើការចរចាដោយសុចរិត និងព្យាយាមស្វែងរកការងារណា ដែលសមស្រប ដែលអាច ទទួលយល់ព្រមបានដោយគូភាគី។ ប៉ុន្តែ បើភាគីពុំអាចឈានទៅរកការព្រមព្រៀងបានទេ ភាគីកម្មករនិយោជិត អាចធ្វើការដាក់ពាក្យសុំឱ្យភាគីនិយោជកធ្វើការបង់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ដោយសំអាងលើអង្គហេតុ ភស្តុតាង អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលសំរេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ :

បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន៥ដុល្លារ អាមេរិក ជូនកម្មករឈ្មោះ សេង ឆា និង ពៅ ចន្ទា ។

ចំណុចវិវាទទី ២ :

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ចឹក កេង, លោក សុខ ហេង និងលោក ណុប វិទ្ធី ចូលធ្វើការនៅផ្នែកជាងឈើធម្មតាវិញ ។



4

- បង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ធ្វើការចរចាដោយសុចរិត និងព្យាយាមស្វែងរកការងារណា ដែលសមស្រប ដែលអាចទទួលយកបានដោយគូភាគី។ ប៉ុន្តែ បើភាគីពុំអាចឈានទៅរកការព្រមព្រៀងបានទេ ភាគីកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើការដាក់ពាក្យសុំឱ្យភាគីនិយោជកធ្វើការបង់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់ កិច្ចសន្យាទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យដាស់ដៃជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

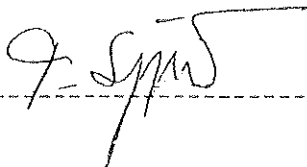
ឈ្មោះ : **អ៊ុំ រី**



ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ឌួន ស៊ីវ៉ាន់**



ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ផល្លៈ**



ហត្ថលេខា: -----

