

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអង្គជំនុំជម្រះ
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៧៨/១១- អឺមហ្វូន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អង្គជំនុំជម្រះ

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអង្គជំនុំជម្រះ

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **ឈីវ ភិរម្យ**
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អន ណន**
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **អាំង អេងថុង**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន អឺមហ្វូន**

អាសយដ្ឋាន : អគារលេខ៧២១ វិថីព្រះមុនីវង្ស សង្កាត់បឹងកេងកង៣ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៨៥ ៣១០ ០០៨

ទូរសារ : គ្មាន

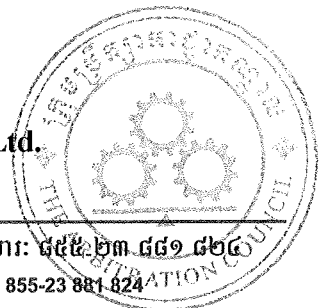
តំណាងភាគីនិយោជក :

- ១- កញ្ញា អរក្សា មេកឆាំ ប្រធានអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស
- ២- អ្នកនាង សិមសុចិត្រា ប្រធានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
- ៣- អ្នកនាង ម៉ឹង រមនា បុគ្គលិកធនធានមនុស្ស
- ៤- លោក យី រដ្ឋា មន្ត្រីធនធានមនុស្ស
- ៥- លោក ហួន សុខភាសាថ មន្ត្រីច្បាប់ និងព័ត៌មាននៃ CAMFEBA

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - **សហភាពការងារកម្ពុជា**

- **សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន Mfone Co., Ltd.**



- ២- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីមហ្វូន ។
- ៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន អ៊ីមហ្វូន លេខ ៣០៩២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០១ ។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីមហ្វូន ចំកាត់ ចុះបញ្ជីកាលេខ ១០៨ កប/អក/អធរ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៥- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ គឹម រឹម ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៦- កិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ ម៉ៅ សំ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៧- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពិនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីមហ្វូន ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១១ នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ។
- ៨- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងារបុគ្គលរវាងក្រុមហ៊ុន អ៊ីមហ្វូន និងលោក គឹម រឹម ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ។
- ៩- បែបបទសម្រាប់ការដាក់ទោសពិន័យរបស់លោក គឹម រឹម ។
- ១០- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងារបុគ្គលរវាងក្រុមហ៊ុន អ៊ីមហ្វូន និងលោក ម៉ៅ សំ ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ។
- ១១- បែបបទសម្រាប់ការដាក់ទោសពិន័យ របស់លោក ម៉ៅ សំ ។
- ១២- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពិនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីមហ្វូន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១១ ។
- ១៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរវាងក្រុមហ៊ុន អ៊ីមហ្វូន ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ។
- ១៤- របាយការណ៍របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីមហ្វូន ចំកាត់ លេខ ៣៦០ បក/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- លិខិតរបស់សហភាពការងារកម្ពុជា គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូន សារណាក្នុងសំណុំរឿង អ៊ីមហ្វូន ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករកម្មការនី និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីមហ្វូន គោរពជូន លោក ប្រធានសហភាពការងារកម្ពុជា (ស៊ីអិលស៊ី) ស្តីពីសូមឱ្យលោកប្រធានជួយដោះស្រាយនូវវិវាទ ការងាររួម ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។



៣- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿងរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសុំចុះបញ្ជីកា ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- លិខិតរបស់សហភាពការងារកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ីមហ្វូន ស្តីពីជូនដំណឹង លទ្ធផលបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន អ៊ីមហ្វូន លេខ ០១៦/ ១១ ស.ក.ក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ីមហ្វូន លេខ ៦៨៦ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីមហ្វូន ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៤៤៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ទី០១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

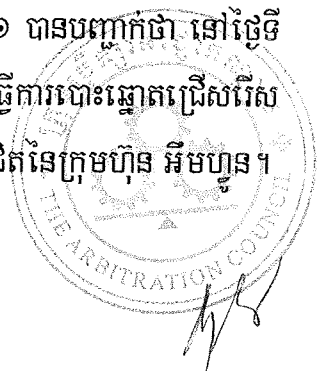
២- លិខិតអញ្ជើញភាគីសហជីពកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៤៤៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះ ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន អ៊ីមហ្វូន ជាក្រុមហ៊ុនដែលផ្តល់សេវាកម្មផ្នែកទូរស័ព្ទដល់អតិថិជន ។ ក្រុមហ៊ុននេះ ចាប់ដំណើរ ការតាំងពីឆ្នាំ១៩៩៥ ដោយមានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៨៥ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មិនទាន់មានសហជីពទេ ។ សហភាពការងារកម្ពុជាជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំ រឿងនេះ ។
- យោងតាមសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ បានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី ២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨ នាក់បានចូលរួមធ្វើការបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលមានឈ្មោះថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីមហ្វូន ។



-សហជីពនេះទទួលបានបង្កាន់ដៃសុំចុះបញ្ជីកាសហជីពពិភពក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី ១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។ បច្ចុប្បន្ន សហជីពនេះមិនទាន់ទទួលបានបញ្ជីកាសហជីពនៅឡើយទេ ។

ចំណុចវិវាទ: កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ នាក់ គឺ គឹម រឹម និង ម៉ៅ សំ ចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងគិតប្រាក់រំលឹកពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការងារវិញ

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតចំនួន២នាក់ គឺកម្មករ ដេង សំណាង និងកម្មករ ពៅ កុសល្យ បានឈប់ធ្វើការទាមទារទៀតហើយ ពីព្រោះពួកគាត់ព្រមទទួលយក ការដោះស្រាយជាមួយក្រុមហ៊ុនរួចហើយ ។ ដូចនេះ នៅសល់តែកម្មករនិយោជិតចំនួន២នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលនៅបន្តធ្វើការទាមទារ គឺកម្មករ គឹម រឹម និងកម្មករ ម៉ៅ សំ ។
- កម្មករ គឹម រឹម បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយមានតួនាទីជាអ្នកបច្ចេកទេស ។ គាត់មានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវលាមិនកំណត់ជាមួយក្រុមហ៊ុន ។
- កម្មករ ម៉ៅ សំ បានចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ដោយមានតួនាទីជាជាងអគ្គិសនី ។ គាត់មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវលាមិនកំណត់ជាមួយក្រុមហ៊ុន ។
- នៅថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤ នាក់ គឺកម្មករ ដេង សំណាង កម្មករ ពៅ កុសល្យ កម្មករ គឹម រឹម និងកម្មករ ម៉ៅ សំ បានបើកសាំងចំនួន ៣០ លីត្រ ដើម្បីយកទៅធ្វើការនៅចំណុច អង់តែនទូរស័ព្ទនៅស្រុកកៀនស្វាយ ពីព្រោះចរន្តអគ្គិសនីរបស់អគ្គិសនីកម្ពុជា (EDC) បានដាច់ចរន្ត ។ ការបញ្ជូនម៉ាស៊ីននេះ គឺបានប្រើប្រាស់អស់សាំងចំនួន ១៥ លីត្រ និងនៅសល់នៅក្នុងម៉ាស៊ីនភ្លើងចំនួន ៥ លីត្រ ។ ចំណែកឯសាំងដែលនៅសល់ចំនួន ១០ លីត្រ កម្មករនិយោជិតទាំង៤នាក់នេះ បានចាក់ក្នុងម៉ូតូ របស់ពួកគាត់ទាំង៤នាក់នេះ ដោយក្នុងមួយគ្រឿង គឺបានចាក់អស់ចំនួន ២.៥ លីត្រ ។ ក្រោយពីចាក់ សាំងនេះហើយ កម្មករនិយោជិតទាំង៤នាក់នេះ មិនបានប្រាប់រឿងនេះទៅក្រុមហ៊ុនទេ ។
- នៅថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ កម្មករនិយោជិតទាំង៤នាក់នេះ បានទៅសុំប្រធានផ្នែកបើកសាំងម្តង ទៀត ពេលនោះប្រធានបានសួរនាំអំពីសាំង ដែលពួកគេបានបើកនៅថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។ ពួក គាត់ទាំង៤នាក់នោះ បានឆ្លើយថា គាត់បានចាក់ទៅក្នុងម៉ូតូរបស់ពួកគាត់ទាំង៤អស់ហើយ ។ ក្រោយពី បានដឹងពីរឿងប្រធានផ្នែកក៏បានឱ្យពួកគាត់ទាំង៤នាក់នេះទិញសាំងសងមួយទ្វេជាពីរ គឺ ១០ លីត្រ ត្រូវ សង ២០ លីត្រ ដើម្បីបញ្ឈប់រឿង ។ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនបានដឹងរឿងនេះទេ ។
- នៅថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ផ្នែករដ្ឋបាលបានហៅកម្មករនិយោជិតទាំង៤នាក់នេះ ទៅសួរម្តងម្នាក់ៗ ដើម្បីរកអ្នកផ្តើមគំនិតក្នុងការយកសាំងទៅចាក់ម៉ូតូ ។
- នៅថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ កម្មករនិយោជិតទាំង៤នាក់នេះ បានទៅសុំទោសប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល តែ គាត់មិនព្រមទទួលការសុំទោសនេះទេ ។



- នៅថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ផ្នែករដ្ឋបាលបានជូនដំណឹងទៅប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្សអំពីបញ្ហានេះ ។
- នៅថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ប្រធានធនធានមនុស្សបានហៅកម្មករនិយោជិតទាំង៤នាក់នេះ មកប្រាប់ថា ប្រធានផ្នែកបច្ចេកទេសមិនអាចទទួលយកពួកគាត់ឱ្យធ្វើការទៀតទេ ដោយសារពួកគាត់បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ យោងតាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- នៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ កម្មករនិយោជិតទាំង៤នាក់នេះ ត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា វិវាទនេះជាវិវាទបុគ្គល ព្រោះលក្ខខណ្ឌទាំង ៣ នៃមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានបំពេញទេ ។ ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា បើទោះបីជាលក្ខខណ្ឌ-ក ត្រូវបានបំពេញ ប៉ុន្តែលក្ខខណ្ឌ២ផ្សេងទៀតមិនត្រូវបានបំពេញទេ ព្រោះលក្ខខណ្ឌ-ខ វិវាទនេះពុំមានការពាក់ព័ន្ធជាមួយលក្ខខណ្ឌការងារ ដូចជាពេលវេលាប្រាក់ឈ្នួល ឬបញ្ហាទាក់ទងនឹងអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះឡើយ ។ ចំពោះលក្ខខណ្ឌ-គ វិញ ក៏មិនបានបំពេញដែរ ព្រោះវិវាទនេះមិនមានឥទ្ធិពល ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ចង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជាសន្តិសុខសង្គមដែរ ព្រោះថា ក្រុមហ៊ុននៅដំណើរការជាធម្មតា ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា វិវាទនេះជាវិវាទរួមព្រោះ (១) វិវាទនេះត្រូវបានផ្សះផ្សាទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (២) មានកម្មករនិយោជិតចំនួន២៣នាក់ ធ្វើការគាំទ្រវិវាទនេះ (៣) កម្មករនិយោជិតទាំង ២ នាក់នេះ បានចូលរួមបង្កើតសហជីព ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទ: កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ នាក់ គឺ គឹម រឹម និង ម៉ៅ សំ ចូលធ្វើការវិញព្រមទាំងគិតប្រាក់រំលឹកពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។ បើសិនជាក្រុមហ៊ុនមិនទទួលទទួលយកទេ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

ចំណុចវិវាទនេះ ភាគីនិយោជកបដិសេធមិនព្រមបង់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗដល់កម្មករទាំងពីរនាក់នេះទេ ដោយលើកហេតុផលថា កម្មករទាំងពីរនាក់នេះបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ដោយបានយកសាំងរបស់ក្រុមហ៊ុនមកចាក់ម៉ូតូផ្ទាល់ខ្លួន ក្នុងម្នាក់ចំនួន ២.៥ លីត្រ ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតពីអ្នកគ្រប់គ្រង ។ ភាគីកម្មករទទួលស្គាល់ថាការ ដែលយកសាំងរបស់ក្រុមហ៊ុនមកប្រើប្រាស់ផ្ទាល់ខ្លួន ដោយមិនបានទទួលការអនុញ្ញាតនេះ ជាការមិនសមរម្យដែរ តែទោះជាយ៉ាងណា ក្រោយពីបានដឹងពីរឿងនេះប្រធានផ្នែកក៏បានឱ្យពួកគាត់ទិញសាំងសងមួយទ្វេជាពីររួចរាល់ហើយ និងបានព្រមព្រៀងនេះដែរ ដូចនេះនិយោជកមិនត្រូវបញ្ឈប់ពួកគាត់ទៀតឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា កម្មករទាំងពីរនាក់នេះមិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសអ្វីទេ ក្រៅពីការដែលយកសាំងរបស់ក្រុមហ៊ុនមកចាក់ម៉ូតូផ្ទាល់ខ្លួននោះទេ ហើយដែលបញ្ហានេះប្រធានផ្នែកបានយល់ព្រម ដោយមានដំណោះ-



ស្រាយមួយជាមួយនិយោជិតទាំងពីរនាក់រួចហើយ ហេតុនេះនិយោជកមិនអាចយកកំហុសនេះ មកបញ្ឈប់កម្មករ ទៀតឡើយ ។

យោងតាមមាត្រា ២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " និយោជកមិនត្រូវធ្វើការពិន័យជាប្រាក់ ឬដាក់ទោស វិន័យទ្វេដងជាពិសេសចំពោះកំហុសដដែលៗតែមួយ" ។

ចំណែកឯមាត្រា ២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ទោសវិន័យត្រូវតែសមមាត្រទៅនឹងទំងន់នៃ កំហុស..." ។

យោងតាមមាត្រាទាំងពីរខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលកម្មករនិយោជិត បានយកសំរាប់របស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងម្នាក់ចំនួន២.៥លីត្រមកចាក់ក្នុងម៉ូតូផ្ទាល់ខ្លួននេះ ជាហេតុផលដែលមិនសមស្រប ក្នុងការដែលក្រុមហ៊ុនសម្រេចបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារនោះទេ ព្រោះអ្នកគ្រប់គ្រងបានដោះស្រាយជាមួយពួកគាត់ រួចហើយ ដោយឱ្យពួកគាត់ទិញសំរាមសងវិញ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់នេះធ្វើឡើងដោយ មិនមានហេតុផលសមរម្យ ដូចនេះនិយោជកត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមច្បាប់ដល់កម្មករទាំងពីរនាក់នេះ ។

យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជកបានជំទាស់ថា វិវាទនេះមិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ហើយក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលក៏មិនមានយុត្តាធិការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនេះដែរ ។ ចំណែកឯភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់ នឹងការលើកឡើងនេះ ដោយលើកហេតុផលថា វិវាទនេះគឺជាវិវាទការងាររួម ព្រោះវិវាទនេះបានធ្វើការផ្សះផ្សា នៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយក្រសួងការងារបានចាត់ថា ជាវិវាទការងាររួម ។ ហេតុដូច្នេះ ហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជាវិវាទការងាររួម ឬទេ? តើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការលើវិវាទនេះដែរ ឬទេ?

ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមានភារកិច្ចក្នុង ការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់ពីភាគីណាមួយនោះទេ ។ (សូមមើល សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៤១/០៤-មីកាសា, លេខ ០៧/០៥-ភូកា កូឡា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ៤៥/០៧-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១៣/០៨-តេរ៉ាតិច មីតធីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៧-វិល សិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្មត់ថា " រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះស្បើមរបស់ក្រសួងការងារ គឺជាវិវាទរួម ។ **ដោយសារតែភាគី និយោជកបានធ្វើការជំទាស់ទៅលើការសន្មត់នេះ និយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់**



ខ្លួន ។

យោងតាមសារណារបស់ភាគីក្រុមហ៊ុន និយោជកបានអះអាងថា វិវាទនេះជាវិវាទបុគ្គល ព្រោះវិវាទនេះពុំ មានការពាក់ព័ន្ធជាមួយលក្ខខណ្ឌការងារដូចជា ម៉ោងធ្វើការ ប្រាក់ឈ្នួល ឬបញ្ហាទាក់ទងនឹងអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះ ទេ ។ លើសពីនេះទៀត វិវាទនេះមិនមានឥទ្ធិពល ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ចង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជា សន្តិសុខសង្គមដែរ ព្រោះថា ក្រុមហ៊ុននៅដំណើរការជាធម្មតា ។

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជក ម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ ដែលប្រគល់ ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និង កម្មករ និយោជិត ហើយការវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាព សង្គម " ។

ផ្អែកលើមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ដើម្បីកំណត់ថា វិវាទមួយជាវិវាទរួម ត្រូវបំពេញជា ចាំបាច់តាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនៃវិវាទការងាររួម ។ លក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនោះ គឺ :

- ក-ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់
- ខ-បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួល ស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត
- គ-វិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើលក្ខខណ្ឌបីខាងលើនេះដូចតទៅ :

លក្ខខណ្ឌ-ក : ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់

តាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា វិវាទនេះ គឺមានកម្មករពីរនាក់បានទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកចូលធ្វើការវិញ រីឯលក្ខខណ្ឌចម្រុះៗតាមច្បាប់ បើនិយោជកមិនទទួលឱ្យចូលធ្វើការវិញ ទេ ។ ដូច្នេះ នេះជាវិវាទរវាងនិយោជក និងកម្មករច្រើននាក់ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា លក្ខខណ្ឌ-ក ត្រូវបានបំពេញ ពីព្រោះវិវាទនេះ គឺកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ នាក់ និងនិយោជក ។

លក្ខខណ្ឌ-ខ : បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការ ទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះលក្ខខណ្ឌ-ខ ក៏ត្រូវបានបំពេញដែរ ដោយហេតុថា វិវាទ នេះ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ២ នាក់ពីការងារ ដែលនេះជាបញ្ហាទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត ហើយឆ្លើយតបនឹងលក្ខខណ្ឌ-ខ នេះ ។



លក្ខខណ្ឌ-គ : វិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតទាំង ២ នាក់នេះ ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារនៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ដោយបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរួចរាល់ហើយ ដែរ។ ចាប់តាំងពីពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការងារមក មានរយៈពេលកន្លះឆ្នាំជាងហើយ ដោយកម្មករនិយោជិតមិន បានធ្វើអ្វីមួយ ដែលធ្វើឱ្យមានការរាំងស្ទះ និងក៏មិនមានសញ្ញាណមួយ ដែលអាចធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនដំណើរការទៅមិន រលូននៅពេលអនាគតនោះដែរ ទោះបីជាវិវាទនេះ មានការគាំទ្រពីសហជីព និងពីកម្មករមួយចំនួនក៏ដោយ ។ ម្យ៉ាង ទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករទាំងពីរនាក់ដែលនិយោជកបញ្ឈប់នេះមិនមែនមានមូលហេតុ ដែលជាការរើសអើងសហជីពនោះទេ។ ដោយសារតែនិយោជកបានបញ្ឈប់ពួកគេទាំង២ តាំងពីមុនពេលសហជីព បង្កើតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះមកម៉្លេះ ។ ដូចនេះ **លក្ខខណ្ឌ-គ** មិនត្រូវបានបំពេញទេ ព្រោះការបញ្ឈប់នេះមិនបណ្តាល ឱ្យក្រុមហ៊ុនប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល និងមិនធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គមនោះទេ។ ដូចនេះ ដោយសារ **លក្ខខណ្ឌ-គ** មិនបានបំពេញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះជា**វិវាទការងារបុគ្គល** ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទ : បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករ តឹម រឹម និង ម៉ៅ សំ ចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងគិតប្រាក់រំលឹកពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

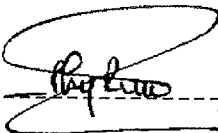
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ឈឹម តិរិយ**

ហត្ថលេខា: ----- 



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : អៀន ណន

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : អរិទ អេងថុន

ហត្ថលេខា: ----- 