



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និងលេខ្លោះសំណុំរឿង : ៩០/០៧ — ជីឌីអឹម
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អាន វិរៈ**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **តង់ ជល្លៈ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **សាខា ជីឌីអឹម**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិសាមគ្គី សង្កាត់បួស្សីកែវ ខណ្ឌបួស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៥៧០៩៧៦ ទូរសារលេខ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- តាំង ម៉េង រដ្ឋបាល

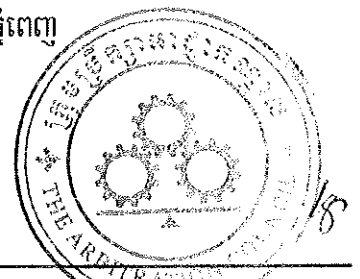
- អាំ មុន្នី រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **សហគន្លឹះសហជីព សហជីពយុវជនខ្មែរក្រុងភ្នំពេញ សាខា ជីឌីអឹម**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ៣៤ ផ្លូវ២៦៥ សង្កាត់ទឹកល្អក់៣ ខណ្ឌទួលគោក ក្រុងភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៧៩៦ ០០៧ ទូរសារ : គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត :

- នង សំណាង មន្ត្រីសម្របសម្រួលនៃសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
- ហង់ សុរិយា មន្ត្រីសម្របសម្រួលនៃសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ
- មាយ សារិទ្ធ អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ

បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

-សមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាមុខតំណែងលោក មាយ សារិទ្ធ ឱ្យនៅដដែល ។
ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា: ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរក្សាមុខតំណែងលោក មាយ សារិទ្ធ ឱ្យនៅដដែលបានទេ
ដោយក្រុមហ៊ុនសុំចុះស៊ើបអង្កេតពីកំហុសរបស់លោក មាយ សារិទ្ធ ជាមុនសិន ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ
(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩
ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ
០៩៩ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ០៧៦/០៧ កកបវ/ប្រកចុះថ្ងៃទី១០ខែ
ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី
១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ
ហើយរាយការណ៍ស្នើអំពីការមិនសះជា លេខ ៩៣១ក.ប./អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៤ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ត្រូវបាន
បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិទ្យាស្ថានស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់
ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ (វេលាម៉ោង ០៨:០០នាទី ដល់ម៉ោង ១១:០០នាទី) ។

បញ្ហាដែលពិចារណា :

នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហាឆ្នាំ២០០៧ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃ
រោងចក្រដីឌីអិមតាមទូរស័ព្ទស្តីពីកូដកម្មទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្នុងការងារមួយចំនួនបានល្អឡើយ ។ បន្ទាប់ពី



បានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទដល់ទីតាំងរោងចក្រ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាចំនួន០៩ចំណុចលើការទាមទារចំនួន១០ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន០១ចំណុចបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និង ភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រមកសវនាការ និង ធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ចំណុច នេះនៅថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ វេលាម៉ោង ០៨:០០នាទី។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការ កោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុច ដែលមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារនោះប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះ ជា នឹងគ្នាទេ ។ ហេតុនេះហើយនៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណា លើវិវាទនេះដោយផ្អែក លើភស្តុតាងនិងការឆ្លើយបំភ្លឺរបស់ភាគីនៅក្នុង សវនាការដូចខាងក្រោម:

ឥស្សរកថា

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឥស្សរកថា ដែលក្រុមអង្គការណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ជឺឌីអឹម ខេមបូឌាប្រឡង ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧
- ទម្រង់កិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧
- លិខិតស្នើរសុំចុះទិដ្ឋការលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនគោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច ការងារចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជឺឌីអឹម អិនធើប្រាយ ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០០៦ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៦
- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មនៃក្រុមហ៊ុនជឺឌីអឹម អិនធើប្រាយចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៤ ។
- លិខិតរបស់គណៈកម្មាធិការវិនិយោគកម្ពុជាជំរាបមកប្រធានក្រុមហ៊ុនជឺឌីអឹមស្តីពីការស្នើសុំពង្រីកផលិត កម្មផ្នែកបោកកំនៅលើទីតាំងថ្មីចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៣ ។
- សំណើរសុំនាំចូលដោយរួចពន្ធនូវគ្រឿងម៉ាស៊ីន និងសារធាតុគីមីសំរាប់ដំណើរការផលិតកម្មរបស់លោក នាយកក្រុមហ៊ុនជឺឌីអឹមចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦ ។



Handwritten signature or mark.

- លិខិតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាជំរាបជូនឯកឧត្តមប្រតិភូរាជរដ្ឋាភិបាលទទួលបន្ទុកនាយកទីចាត់ការគយ និងរដ្ឋការស្តីពីការស្នើសុំនាំចូលម៉ាស៊ីន សំភារៈបរិក្ខារ និងសារធាតុគីមីសំរាប់ដំណើរការនៅក្នុងរោងចក្រជីឌីអិម ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៣ ។
- ទំរង់កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោកមាយ សារិទ្ធចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧
- ទំរង់វាយខ្នាតប្រចាំថ្ងៃ
- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- លិខិតព្រមានលោកមាយ សារិទ្ធចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត : គ្មាន

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

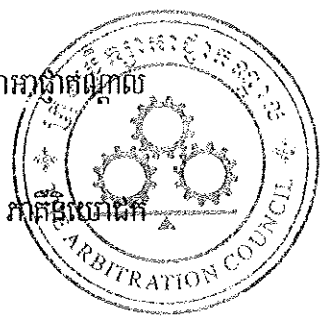
- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុនសាខា ជីឌីអិម ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ៣៨៩ កក/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ៣៨៨ កក/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

ការកម្រើកទទួលបាន

- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារផ្សេងៗដែលភាគីបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក



២១

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- រោងចក្រ ជីឌីអ៊ីម មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែលប្រមាណ ៤២០នាក់ ។
- ផ្អែកលើកំណត់ហេតុផ្សះផ្សារមុនថ្ងៃទី២៣ ខែសីហាឆ្នាំ២០០៧ កម្មករដែលពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ នៅក្នុង វិវាទនេះមានចំនួន ៣៤៦នាក់ក្នុងចំណោមកម្មករ៤២០នាក់ ។
- សហជីពយុវជនខ្មែរជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះមិនទាន់មានបញ្ជីកាទេ ។ សហជីពមិនបានផ្តល់ឯកសារ ទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោតរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។

ចំណុចវិវាទ: កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាមុខតំណែងលោក មាយ សារិទ្ធិឱ្យនៅដដែល

- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាមុខតំណែងលោក មាយ សារិទ្ធជាប្រធានក្រុមផ្នែកហាល ឱ្យនៅដដែល មូលហេតុការផ្ទេរតំណែង របស់លោកមិនត្រឹមត្រូវ ។
- លោក មាស សារិទ្ធបានឆ្លើយថា នៅថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ គឺលោកត្រូវបានប្រធានក្រុមហ៊ុនឱ្យលោក ជួយនិយាយឱ្យកម្មករចូលធ្វើការវិញ ដោយសារកម្មករមានការព្រួយបារម្ភពីការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលពេលយប់ ពី២០០ភាគរយ មកត្រឹម១៣០ភាគរយផ្អែកលើវិសោធនកម្មច្បាប់ ការងារថ្មី ។ លោកបន្ថែមថា នៅថ្ងៃនោះគឺ កម្មករកូនក្រុមរបស់លោកបានធ្វើឱ្យខោអាវខូច ប្រហែល៤០ខោ ដោយធ្វើឱ្យខោទាំងនោះរុញខ្លីជាង ខ្នាតដើម ។
- ក្រុមហ៊ុនឆ្លើយថា ការបញ្ឈប់លោក មាស សារិទ្ធ ព្រោះលោកបាននាំកម្មករដដែល គ្នាលេងមិនធ្វើការនៅ ថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ប្រហែល១ម៉ោងកន្លះ និង បានបង្ហាញរបាយការណ៍ដែលបញ្ជាក់ថាក្រុមរបស់លោក មាយ សារិទ្ធបានធ្វើឱ្យខូចខោអាវរាប់ពាន់ ហើយលោក មាយ សារិទ្ធ មិនស្តាប់តាមការ ចាត់តាំងរបស់ ក្រុមហ៊ុនទេតទាំង ។ ក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា លោកមាយ សារិទ្ធត្រូវបានអ្នកមើលការខុសត្រូវជាអ្នកវាយតម្លៃ ការងាររបស់លោក ។ ក្រុមហ៊ុនមិនបានជំទាស់ទៅនឹងអង្គហេតុដែលថា លោកមាយ សារិទ្ធត្រូវបានប្រធាន រោងចក្រហៅឱ្យជួយនិយាយជាមួយកម្មករនោះទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អ្នកតំណាងក្រុមហ៊ុនក៏ហាក់មិនដឹងរឿងទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់លោក មាយ សារិទ្ធឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែរ ដោយសារអ្នកដែលដឹងរឿងនោះមិនបានចូលរួមក្នុងសវនាការទេ ។

- តាមការអះអាងរបស់លោកមាស សារិទ្ធ លោកជាប្រធានក្រុមនៅផ្នែកហាលហើយក្រុមហ៊ុនបានផ្ទេរគាត់ ទៅផ្នែកបោកគក់ និងបានដកដំណែងជាប្រធានក្រុមហាលនៅថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។ ហើយដាក់ពាក្យ ព្យួរការងារលោកមួយសប្តាហ៍នៅថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៧ ។ ប៉ុន្តែបានអនុញ្ញាតឱ្យលោក ចូលធ្វើការវិញ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហាឆ្នាំ២០០៧ បន្ទាប់ពីមានការតវ៉ាពីកម្មករនិងការចរចាគ្នាមក ហើយក្រុមហ៊ុនមិនបានឱ្យ ប្រាក់ខែលោកសំរាប់រយៈពេលមួយថ្ងៃដែលគេព្យួរលោកនោះទេ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានជំទាស់ និងការលើក ឡើងនេះទេ ។



៤៩

- លោកមាយ សារិទ្ធអះអាងថា លោកមិនដែលទទួលលិខិតព្រមានពីក្រុមហ៊ុនទាក់ទងនឹងការធ្វើឱ្យខូចខាតអាវ
ឡើយ ។ ទើបតែមកដល់ថ្ងៃបញ្ឈប់ទើបក្រុមហ៊ុនលើកយកមូលហេតុនៃការធ្វើឱ្យខូចខាតអាវមកប្រាប់ ។ ក្រុមហ៊ុន
មិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ ។

- តាមការអះអាងរបស់លោក មាស សារិទ្ធិការផ្ទេរការងារលោកពីផ្នែក ហាលមកផ្នែកបោកគក់មិនធ្វើឱ្យប្រាក់
ឈ្នួលរបស់លោកថយទេ ព្រោះប្រធានក្រុមនិងកូនក្រុមមានប្រាក់ឈ្នួលដូចគ្នា ហើយកន្លែងធ្វើការក៏មិន
ឆ្ងាយពីគ្នាដែរ ដោយសារកន្លែងហាល និងបោកគក់នៅក្នុងឃ្លាំងតែមួយ ហើយទាក់ទងនឹងជំនាញរបស់លោក
លោកក៏បានបញ្ជាក់ថា មិនសូវជាខុសគ្នាប៉ុន្មានដែរ ហើយលោកក៏បានទទួលការបង្ហាត់បង្រៀនពីក្រុមហ៊ុនទៀតផង
ម្យ៉ាងទៀតការផ្លាស់ប្តូរនេះ មិនបានធ្វើឱ្យលោកដូរវេនធ្វើការនោះទេ ដោយសារការអនុវត្តក្រុមហ៊ុនគឺ កម្មករ
ទាំងអស់ត្រូវធ្វើការកន្លះខែព្រឹក កន្លះខែល្ងាច ។ ក្រុមហ៊ុនមិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ ។

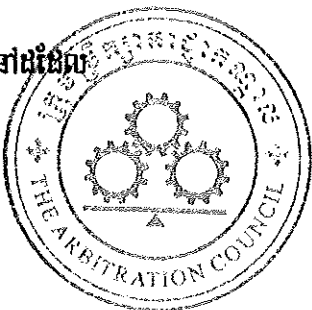
- នៅក្នុងសវនាការក្រុមហ៊ុនអះអាងថាប្រសិនបើលោក មាស សារិទ្ធិខិតខំធ្វើការក្រុមហ៊ុនអាចពិចារណា តម្លើង
តំណែងឱ្យលោកជាប្រធានក្រុមនៅផ្នែកបោកគក់ ។ លោក មាស សារិទ្ធិមិនឯកភាពទេព្រោះលោក យល់ថាការផ្ទេរ
ការងារលោកមិនត្រឹមត្រូវហើយលោកចង់ត្រឡប់មកធ្វើប្រធានក្រុមផ្នែកហាលវិញ ។

- ប្រការ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន បានចែងថា " និយោជិត កម្មករដែលប្រព្រឹត្ត កំហុសដោយចេតនា
និងមានភស្តុតាងជាក់ស្តែងក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការដាក់ទោសវិន័យទៅតាមកំរិតនៃទោសកំហុស នោះ ដូចតទៅ:

- កំហុសស្រាល : លើកទី១ត្រូវទទួលការអប់រំដោយផ្ទាល់មាត់ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន ។
បើនៅប្រព្រឹត្តកំហុសដដែលនៅលើកទី២ទៀតត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។
ក្នុងករណីពុំរាងចាលនៅ លើកទី៣ ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។
- កំហុសមធ្យម : លើកទី១ត្រូវទទួលការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានចុះក្នុងសំណុំលិខិត
ផ្ទាល់ខ្លួន ។ លើកទី២ ត្រូវបញ្ឈប់រដឹងផ្អាកការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលមួយរយៈ(មិនលើសពី៧ថ្ងៃ)
ក្នុងករណីពុំរាងចាលនៅលើកទី៣ និងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។
- កំហុសធ្ងន់ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រុមហ៊ុន
នឹងបញ្ជូនសំណុំរឿងទៅក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចដើម្បីដោះស្រាយតាមច្បាប់ជាធរមាន ។ "

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទ: កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាមុខតំណែងលោក មាយ សារិទ្ធិឱ្យនៅដដែល



មាត្រា២ កថាខណ្ឌទី២នៃច្បាប់ការងារចែងថា "រូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលជាសាធារណៈ ឬឯកជន ទាំងអស់នឹងទុកជានិយោជកដែលបង្កើតសហគ្រាសតាមន័យនៃច្បាប់នេះ លុះត្រាតែបុគ្គលទាំងនោះមានប្រើកម្មករ និយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ទោះមិនបានជាប់លាប់ក៏ដោយ ។"

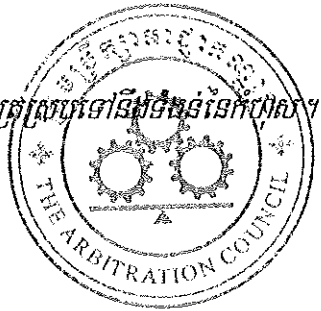
ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា២នេះ មានន័យថាភាគីនិយោជកមាន សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន រួមមានការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីកន្លែង មួយទៅកន្លែងមួយប៉ុន្តែត្រូវគោរព នូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចជា : (១)- មិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល (២)-មិនផ្លាស់ ប្តូរកម្មករ និយោជិតទៅកន្លែងឆ្ងាយ (៣)-មិនប្តូរវេនការងារពីថ្ងៃទៅយប់ ឬពីយប់មកថ្ងៃ (៤)-មិនផ្លាស់ប្តូរខុស ពីជំនាញខ្លាំងពេក ។ (សូមមើល សេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ ១៧/០៣ និង១៨/០៣-ហ្ស ហ៊ុន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុង សំណុំរឿងខាងលើដែរ ។ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិផ្ទេរការងារកម្មករពីកន្លែង មួយទៅកន្លែងមួយមែន ប៉ុន្តែការផ្លាស់ប្តូរនោះមិនត្រូវធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរ ការផ្លាស់ប្តូរនោះ មិន ត្រូវផ្លាស់ប្តូរពីកន្លែងជិត ទៅធ្វើការនៅកន្លែងឆ្ងាយ មិនត្រូវប្តូរវេនការងារកម្មករពីថ្ងៃទៅយប់ និង មិនឱ្យ កម្មករធ្វើការខុសពីជំនាញខ្លាំងពេក ។

ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរ លោកមាយ សារិទ្ធិពីផ្នែកហាលទៅផ្នែកបោកគក់ ព្រោះនេះជាសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងរបស់ និយោជក ហើយម្យ៉ាងវិញទៀត ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើការផ្លាស់ប្តូរការងារលោក មាយ សារិទ្ធិនេះមិនបានធ្វើ ឱ្យប៉ះពាល់ដល់ ប្រាក់ឈ្នួល និងទីតាំងនៃកន្លែងធ្វើការទេ ព្រោះផ្នែកហាល និងផ្នែកបោកគក់គឺនៅក្នុងឃ្លាំងតែមួយ ហើយមិនខុសពីជំនាញខ្លាំងពេករបស់លោកមាយ សារិទ្ធិទេ ព្រោះការប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីនបោកគក់ និងម៉ាស៊ីនហាល មិនសូវខុសគ្នាទេ ហើយលោកមាយ សារិទ្ធិក៏បានបញ្ជាក់ថាលោកអាចធ្វើបាន ។ រីឯពេលវេលាធ្វើការក៏មិនប៉ះពាល់ ទេក្នុងករណីនេះ ព្រោះរោងចក្រធ្វើកន្លះខែយប់កន្លះខែថ្ងៃ ។

ដូច្នេះនិយោជកមានសិទ្ធិផ្លាស់ប្តូរការងារលោក មាយ សារិទ្ធិពីផ្នែកហាលមកផ្នែកបោកគក់បាន ។ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនត្រឹមផ្លាស់ប្តូរផ្នែកធ្វើការរបស់លោក មាយ សារិទ្ធិប៉ុណ្ណោះទេថែមទាំង បញ្ឈប់តួនាទី លោកពីប្រធានផ្នែកមកកម្មករសាមញ្ញ ដោយសំអាងថាលោកបានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្វើឱ្យខោអាវខូច និងជជែកគ្នា លេងមិនធ្វើការ ។

មាត្រា២៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ទោសវិន័យត្រូវតែជាសមាមាត្រស្របទៅនឹងទំងន់នៃកំហុស ។ អធិការការងារមាននីតិសម្បទា ក្នុងការត្រួតពិនិត្យភាពសមាមាត្រនេះ ។"



16

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៧ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ យល់ឃើញថាទោសវិន័យដែលនិយោជកអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ត្រូវតែសមស្របទៅនឹងកំហុស ដែលកម្មករនិយោជិតនោះបានប្រព្រឹត្ត ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល សំណុំ រឿងលេខ៥៤/០៤-ស្តីពីវេរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសំរេច ចំណុចវិវាទទី២ ០៨/០៥-វិន័យ ណែនាំ ហេតុផលនៃ សេចក្តីសំរេច ចំណុចវិវាទទី២)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយរបស់ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះដែរ ។ ក្នុងករណីនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កំហុសដែល និយោជកបានលើកឡើងថា លោកមាយ សារិទ្ធបានធ្វើឱ្យខូចខាតចំពោះ និងបានជជែកគ្នាលេងនៅក្នុង ម៉ោងការងារ គឺមិនមានភស្តុតាង ឬអំណះអំណាងណាមួយច្បាស់លាស់បញ្ជាក់ពីកំហុសដែលលើកឡើងនោះទេ ហើយតំណាងក្រុមហ៊ុនដែលមកចូលរួមសវនាការមិនបានដឹងរឿងច្បាស់លាស់ដើម្បីធ្វើអំណះអំណាងប្រឆាំងនឹង ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែរ ។

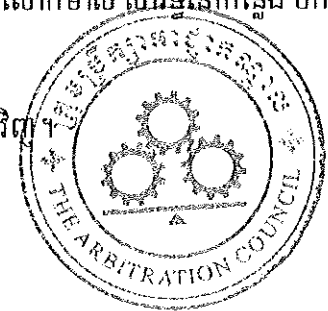
បន្ថែមពីនេះទៀត ប្រការ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន បានចែងថា និយោជិត កម្មករដែល ប្រព្រឹត្តកំហុសដោយចេតនានិងមានភស្តុតាងជាក់ស្តែងក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការដាក់ទោសវិន័យទៅតាមកិច្ចនៃទោស កំហុសនោះ ។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសវនាការភាគីកម្មករបានបញ្ជាក់ហើយថា ខ្លួនមិនដែលបានទទួលនូវការព្រមាន ឬលិខិតព្រមានទាក់ទងនឹងការធ្វើខាតខូចម្តងណាទេ ។ ហើយនិយោជកក៏មិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះដែរ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា កំហុសដែលលោកមាយ សារិទ្ធបានធ្វើ គួរតែត្រូវបានក្រុមហ៊ុនអនុវត្ត តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមុនធ្វើការដកហូតតំណែងរបស់លោកមាយ សារិទ្ធ ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា មិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការដកហូតតំណែងលោកមាយ សារិទ្ធ សមាមាត្រទៅ នឹងកំហុស និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ ។

ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនត្រូវរក្សាតំណែងជាប្រធានក្រុមឱ្យលោក មាយ សារិទ្ធ វិញ ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសំរេចដូចតទៅនេះ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

- ១- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាការងារលោកមាយ សារិទ្ធនៅកន្លែង ហាល ដដែល ។
- ២- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករក្សាតំណែងប្រធានក្រុមឱ្យ លោក មាយ សារិទ្ធវិញ ។



ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមរាជ្យាកណ្តាល

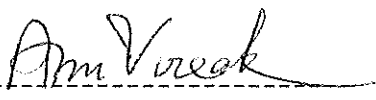
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ពាន វិរៈ**

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ធីន្ទៈ**

ហត្ថលេខា: ----- 

