



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ០១៧/២២ - វ៉ាយ ធី ស៊ី ខបម៉ូអេសិន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ីក វី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **ទួន ស៊ីផាន់**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ធី ស៊ី ខបម៉ូអេសិន**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិវល្លិស ឃុំវល្លិស ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ
ទូរស័ព្ទ : ០១១ ៨៨៧២ ៧០១/០៩៦ ៧២៦៣ ០៥៩ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ :

១- លោក **LE** អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ

២- លោកស្រី **គ ស** ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ :

១- លោក **LTI** អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ

២- លោកស្រី **គ ស** ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល

៣- លោក **គ ក** មន្ត្រីអនុលោមច្បាប់

៤- លោក **វ ស** តុកាត់ស៊ុប

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម
នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ធី ស៊ី ខបម៉ូអេសិន**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិវល្លិស ឃុំវល្លិស ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ទូរស័ព្ទ : ០១០ ៨៨៧២ ៧០១/០៩៦ ៧២៦៣ ០៥៩ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ :

១- លោកស្រី **ម ច** អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU)

២- លោកស្រី **ព គ** មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU)



- ៣- លោក **ម ស** ប្រធានសហជីពកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន (CATU)
- ៤- លោក **ឆ វ** អនុប្រធានសហជីពកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន (CATU)
- ៥- លោកស្រី **ក ណ** កម្មការិនី
- ៦- លោក **ឡ ច** កម្មករ

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២៖

- ១- លោកស្រី **យ ស** ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU)
- ២- លោកស្រី **ព គ** មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU)
- ៣- លោក **ម ស** ប្រធានសហជីពកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន (CATU)
- ៤- លោកស្រី **ក ណ** កម្មការិនី
- ៥- លោក **ឡ ច** កម្មករ
- ៦- កញ្ញា **ប ផ** កម្មការិនី

បញ្ហាភ្នំវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក វ៉ាន់ សុកុល ប្រធានផ្នែកតុកាត់ ដែលបានធ្វើការបៀតបៀនទៅលើកម្មការិនីឈ្មោះ កែម ណែត ហើយសាមីខ្លួនក៏បានដាក់ ពាក្យបណ្តឹងទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ហើយកំពុងបន្តនីតិវិធីនៅសាលាតំបូងខេត្តកំពង់ស្ពឺ។ ដោយឡែក ភាគី តំណាងនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនរង់ចាំការសម្រេចពីអាជ្ញាធរ និងតុលាការ ហើយបើមានការសម្រេច បែបណា ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាម។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិ ទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូរេសិន លេខ ២៤០/ ២២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាប់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ



កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖

-លើកទី១ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ៦រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៥

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។

-លើកទី២ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១២កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៥

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករ និងយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ធី ស៊ី ខមប៉ូសេន ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៣ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបាន ចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយនឹងគ្នាចំនួន ២ចំណុច លើទាមទារចំនួន ៣ចំណុច។ ចំណុចមិនសះ ស្បើយ ១ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ធី ស៊ី ខមប៉ូសេន លេខ ២៤០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២២។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមក សវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើយជាចំនួន ១ចំណុចនេះ ចំនួន ២លើក។ លើកទី១ នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល និងលើកទី២ នៅថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាន នៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះស្បើយ ១ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយ នឹងគ្នានោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំនួន ១ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការលើកទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃ ផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ ឬកសុតាង និងថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬ កសុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកសុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

កសុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី

- សាក្សី ៖

១- លោកស្រី **ហ ស**



- អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពី សំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកស្រី **គ ស** មុខងារប្រធានរដ្ឋបាល ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗផងដែរ ដើម្បីទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងករណីវិវាទរួមនៅក្នុងសហគ្រាស យីហោ វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៧/២២។
- ២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន បានចុះទិដ្ឋាកាលេខ ២៩៩ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដោយអភិបាលខេត្តកំពង់ស្ពឺ។
- ៣- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន លេខ ១៤០៨/១៩ គ.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន លេខ MOC-៧៧៦៥៣៨២៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៣ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦។
- ៥- កំណត់ហេតុស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។
- ៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ។
- ៧- លិខិតលេខ២៨-០៤/២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន សូមគោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពី សំណើឱ្យអាជ្ញាកណ្តាលជួបភាគី លោក **វ ស** ដើម្បីស្តាប់ការបកស្រាយមួយចំនួន ពីការចោទប្រកាន់ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៧/២២។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិត ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ របស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាការពារឱ្យកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន សម្រាប់សំណុំរឿង លេខ ០១៧/២២។
- ២- លិខិត ចុះថ្ងៃទី៤ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា គោរពជូន លោកនាយករោងចក្រកាត់ដេរ វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន ស្តីពី ស្នើសុំពិភាក្សាដោះស្រាយវិវាទការងារមួយចំនួនក្នុងរោងចក្រ។
- ៣- កំណត់ហេតុរបស់កម្មករនិយោជិត កែវ ណែត ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។
- ៤- លិខិតពីតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត ក ណា គោរពជូន លោកប្រធានសហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន ចុះថ្ងៃទី២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពី ស្នើសុំពិភាក្សាសំណុំរឿងលេខ ០១៧/២២។



កម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ធី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន ជួយដោះស្រាយករណីការបៀតបៀនមកលើរូបរាង កាយនាងខ្ញុំ ពីស៊ុបជាញឹកញាប់។

៥- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ធី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន និងសហជីពមូលដ្ឋានប្រចាំក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ធី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

៦- លិខិតកោះហៅរបស់មន្ត្រីនគរបាលយុត្តិធម៌ អធិការដ្ឋាននគរបាលស្រុកសំរោងទង លេខ ៤១/២២ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ កោះហៅលោកស្រី កែវ ណែត។

៧- កំណត់ហេតុស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល នៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ធី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

៨- ឯកសារជាសារសម្លេង ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ធី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន លេខ ២៤០/២២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកើត ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ធី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០២២។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ធី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន លេខ ០៤៤/២២ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៨៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១០កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៩០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១០កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ១២៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ចន្ទ ២កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ១២៧ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃចន្ទ ២កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

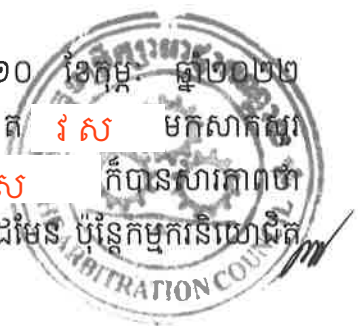
- ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូស៊ិន មានសកម្មភាពចម្បង ផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួល កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៦០៤នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍លេខ ២៤០ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូស៊ិន)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតលេខ ០៤៤ ក.ប/អ.ក/វ.ក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ បញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន៖ ១. លោក **ម ស** ២. លោក **ឆ វ** និង ៣. លោកស្រី **ប ប** ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់លោក **វ ស ប្រធាន ផ្នែកតុកាត់ ដែលបានធ្វើការប្រៀតប្រៀនទៅលើកម្មការិនីឈ្មោះ **ក ណ** ហើយសាមីខ្លួន ក៏បានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ហើយកំពុងបន្តនីតិវិធីនៅសាលាដំបូង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត វ៉ាន់ សុកុល ប្រធានផ្នែក តុកាត់ ពីការងារ ដោយសារគាត់បានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់តាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

សវនាការលើកទី១ ៖

- កម្មករនិយោជិត **ក ណ** ត្រូវបានផ្អាក ០៤ ជាកូនក្រុមរបស់ប្រធានផ្នែកតុកាត់ **វ ស** បានលើក ឡើងថា ៖
 - o នៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិត វ៉ាន់ សុកុល បានក្តីចក្តីភ្លៅពីមុខចំនួន ៥ដង យ៉ាងខ្លាំង រហូតដល់ជាំ។ កម្មករនិយោជិត **វ ស** បានប្រាប់ទៅប្រធានផ្នែក វិញដែរ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត **ក ណ** បានឆ្លើយតបថា គាត់ក្តីចក្តីលេង។
 - o នៅខែមករា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១០ព្រឹក ពេលកំពុងធ្វើការប្រធានផ្នែក **វ ស** បាន ក្តីចក្តីភ្លៅ ពីមុខចំនួន ១ដងទៀត ប៉ុន្តែគាត់មិនបានចតរូបភាពទុកនោះទេ។ កម្មករនិយោជិត **ក ណ** ក៏បានផ្តាំអ្នកធ្វើការជាមួយឱ្យទៅប្រាប់ប្រធានផ្នែក **វ ស** កុំឱ្យលេងបឹងទៀត ព្រោះបើប្តីគាត់ឃើញនោះប្តីគាត់ប្រចណ្ណ ដោយប្រធានផ្នែក **វ ស** បានផ្តាំមកប្រាប់វិញ ថា បើមិនចង់ឱ្យគាត់លេង បឹងនោះទេ ទៅធ្វើការនៅលើដំបូលអគារម្នាក់ឯងទៅ។
 - o មានកម្មករនិយោជិតធ្វើការក្រុមជាមួយគាត់ចំនួន ៣នាក់ ផ្សេងទៀត ក៏បានត្រូវប្រធានផ្នែក **វ ស** ក្តីចក្តីភ្លៅដែរ ប៉ុន្តែពួកគាត់មិនហ៊ានប្តឹងនោះទេ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o កន្លងមកកម្មករនិយោជិត **ក ណ** មិនដែលជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបញ្ហាដែលបាន កើតឡើងចំពោះគាត់នោះទេ។ នៅឆ្នាំ២០២២ ទើបកម្មករនិយោជិត **ក ណ** បានប្តឹងទៅ និយោជកអំពីបញ្ហាលើកឡើងខាងលើនេះ។
 - o បន្ទាប់ពីទទួលបានពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២ និយោជកបានហៅកម្មករនិយោជិត **ក ណ** និងកម្មករនិយោជិត **វ ស** មកសាកសួរ និងមានការចូលរួមពីសហជីពមូលដ្ឋាន។ កម្មករនិយោជិត **វ ស** ក៏បានសារភាពថា គាត់ពិតជាមានបំណងក្តីចក្តីភ្លៅកម្មករនិយោជិត **ក ណ** ប្រាកដមែន ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត



ក ណ បានកៀសដៃចេញ ដោយការប្រព្រឹត្តិកិច្ចនេះក្នុងន័យលេងសើចតែប៉ុណ្ណោះ មិនមែន ជាការបៀតបៀននោះទេ។

- នៅថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដដែល និយោជកបញ្ជាក់ថា នឹងជូនដំណឹងមកភាគីកម្មករ និយោជិតនៅថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ អំពីការប្រព្រឹត្តិកិច្ចនេះថាត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ឬយ៉ាងណា។
- នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ និយោជកមិនមានដំណោះស្រាយជូនកម្មករនិយោជិតនោះ ទេ ដោយនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតប្តឹងទៅប៉ូលីស ប្រសិនបើប៉ូលីសរកឃើញបែបណា និយោជកនឹងអនុវត្តតាម។
- និយោជកក៏បានសម្រេចព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត **វ ស** រយៈពេល ១ខែ ដើម្បីឱ្យ ប៉ូលីសធ្វើការស៊ើបអង្កេតរកដំណោះស្រាយ។ បច្ចុប្បន្ននេះ កម្មករនិយោជិត **វ ស** បាន ចូលធ្វើការវិញហើយ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងទាក់ទង និងការប្តឹងទៅប៉ូលីសថា ៖

- នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ កម្មករនិយោជិតបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅប៉ូស្តិ៍ប៉ូលីស។
- នៅថ្ងៃទី២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ប៉ូលីសបានហៅកម្មករនិយោជិតទៅសម្របសម្រួល ហើយ កម្មករនិយោជិត **វ ស** បានតេតាមទូរសព្ទមកកម្មករនិយោជិត **ក ណ** ទទួលស្គាល់ កំហុស ហើយសុំអង្វរឱ្យឈប់ទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ។ កម្មករនិយោជិត **វ ស** ក៏បានស្នើសុំតាមរយៈប៉ូលីស សុំសងសំណងជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត **ក ណ** ចំនួន ១០០ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត **ក ណ** មិនព្រមទទួលយកនោះ ទេ។
- ការសម្របសម្រួលមិនសះជា នៅថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ប៉ូលីសក៏បានបញ្ជូនសំណុំរឿង ទៅស្នងការខេត្តកំពង់ស្ពឺ។ នៅថ្ងៃដដែល ស្នងការខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានហៅទៅសាកសួរ ហើយ បានបញ្ជាក់ថា នឹងបញ្ជូនពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការ ប៉ុន្តែមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ មិនទាន់ មានការកោះហៅពីតុលាការនោះទេ។
- កម្មករនិយោជិតដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅប៉ូលីស ក្នុងគោលបំណងទាមទារឱ្យប៉ូលីសដាក់ទោស កម្មករនិយោជិត **វ ស** ស្របទៅតាមច្បាប់។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- កម្មករនិយោជិត **វ ស** បានបៀតបៀនកម្មករនិយោជិតស្ទើរតែគ្រប់គ្នានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ប្រសិនបើមិនឱ្យគាត់បៀតបៀននោះនឹងត្រូវគាត់បញ្ឈប់ពីការងារ។
- កម្មករនិយោជិត **វ ស** បានបៀតបៀនមានការក្តីចក្តៅកម្មករនិយោជិត **ក ណ** ដែល ការប្រព្រឹត្តិកិច្ចនេះ និយោជកត្រូវចាត់វិធានការស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ការបៀតបៀន ក្លែងបន្លំ គឺចាត់ទុកជាការប្រមាថមើលងាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៨៣ នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ចំពោះភស្តុតាងនៃការប្រព្រឹត្តិរបស់កម្មករនិយោជិត **វ ស** គឺគាត់បានសារភាពទទួល ស្គាល់ថាបានប្រព្រឹត្តការបៀតបៀបប្រាកដមែននេះ គឺជាកសុតាង។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖



- កម្មករនិយោជិតលើកឡើងដូចជាមានការចោទប្រកាន់ថានិយោជកមិនមានដំណោះស្រាយ ឬមិនមានចំណាត់ការលើការប្រព្រឹត្តិរបស់កម្មករនិយោជិត **វស** ករណីនេះ និយោជកមិនមែនជាអ្នកកាត់ក្តីនោះទេ ប្រសិនបើអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចកំណត់យ៉ាងណានិយោជកនឹងគោរពតាម។
- កម្មករនិយោជិត **វស** បានបដិសេធថាមិនបានបៀតបៀននោះទេ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត **កណ** នៅតែចោទប្រកាន់ថាមានការបៀតបៀន ប៉ុន្តែមិនមានភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយក្នុងការចោទប្រកាន់នោះទេ។
- ចំពោះការចោទប្រកាន់ថា មានការបៀតបៀន និយោជកមិនមានភស្តុតាងច្បាស់លាស់ណាមួយដើម្បីដាក់បន្ទុកថា កម្មករនិយោជិត **វស** បានបៀតបៀននោះទេ ទើបនិយោជកសម្រេចព្យួរការងារគាត់រយៈពេល ១ខែ ដើម្បីឱ្យប៉ូលីសរកដំណោះស្រាយ ប៉ុន្តែហេតុដល់រយៈពេល ១ខែ មិនមានលទ្ធផលណានោះទេ និយោជកក៏បានឱ្យគាត់ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ។
- ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារមិនមានចំណុចណាមួយកំណត់ច្បាស់លាស់អំពីការបៀតបៀននោះទេ ហេតុនេះ មានតែតុលាការនោះទេជាអ្នកសម្រេចថា មានការបៀតបៀន ឬយ៉ាងណា ពីព្រោះថាការកំណត់នេះ គឺប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ រៀងៗខ្លួន។
- កម្មករនិយោជិតលើកឡើងតែផ្ទាល់មាត់ ប៉ុន្តែមិនមានភស្តុតាងណាមួយដើម្បីបញ្ជាក់នោះទេ ជាហេតុធ្វើឱ្យនិយោជកមានផលវិបាកក្នុងការដាក់ទោសលើកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញយ៉ាងណានោះ និយោជកនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- កន្លងមកមិនធ្លាប់មានករណីបែបនេះកើតឡើង ចំពោះកម្មករនិយោជិតជនជាតិខ្មែរនោះទេ ប៉ុន្តែធ្លាប់មានចំពោះកម្មករនិយោជិតបរទេស ដោយនិយោជកមានភស្តុតាងច្បាស់លាស់និយោជកបានចាត់វិធានការបញ្ឈប់ពីការងារភ្លាមៗ តែម្តង។

សវនាការលើកទី២ ៖

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ចាប់ពីថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ និយោជកបានបំបែកកម្មករនិយោជិត **កណ** ពីផ្នែក QC ទៅក្រុមផ្សេង ក្រៅពីការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានផ្នែក **វស** ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ៖
 - បន្ទាប់ពីបានកើតរឿងមក កម្មករនិយោជិតបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត **វស** ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងរួចមក និយោជកក៏បានមានការបើកការសម្របសម្រួលមួយដែលមានជំនួយការសហជីព, **វស កណ មស** ។ បន្ទាប់ពីមានការសម្របសម្រួល និយោជកសុំពេល ១សប្តាហ៍ ដើម្បីឆ្លើយតប។ និយោជកបានព្យាយាមរកភស្តុតាង ប៉ុន្តែនៅតែមិនបានភស្តុតាង ហេតុដល់ថ្ងៃកំណត់ ១សប្តាហ៍ និយោជកមិនអាចឆ្លើយតបបាន ទើបនិយោជកអញ្ជើញមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ មកចូលរួមដោះស្រាយ។
 - នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ ក៏បានចុះទៅក្រុមហ៊ុន ដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយ ប៉ុន្តែនៅតែមិនអាចរកអំណះអំណាង ឬភស្តុតាងអ្វីច្បាស់លាស់នោះទេ។ ចុងក្រោយ គឺមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយមន្ទីរ ដោយទុកពេលរយៈពេល ១ខែ ដើម្បីឱ្យអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចរកដំណោះស្រាយ។



- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មិនមានដាក់ការម៉ៅនោះទេ ហេតុនេះទើបពិបាករកស្តុតាង។
- ក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកឃើញមានដីកាកោះហៅពីតុលាការខេត្តកំពង់ស្ពឺផងដែរ។ ករណីសំណុំរឿងតុលាការផង និងនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផង ថាតើនិយោជកគួរអនុវត្តយ៉ាងដូចម្តេច?

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖

- ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងការទាមទារទៅតុលាការ គឺមិនដូចគ្នានោះទេ។ ការប្តឹងទៅតុលាការ គឺជារឿងព្រហ្មទណ្ឌទាក់ទងបទប្រទូសកេរ្តិ៍ខ្មាស ប៉ុន្តែការប្តឹងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺវិវាទការងារដែលកម្មករនិយោជិតមិនសុខចិត្តអំពីការប្រព្រឹត្តិកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត **វស** ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់នឹងឯកសាររបស់ភាគីនិយោជកដែលបានដាក់លិខិត ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ មានស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ១០០នាក់ គាំទ្រមិនឱ្យបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត **វស** ពីការងារ ព្រោះឯកសារនេះ និយោជកបានដាក់នៅថ្ងៃផុតកំណត់ដាក់ឯកសារ។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងបន្ថែមថា ៖

- និយោជកមិនមានការបដិសេធផ្លូវច្បាប់ណាមួយនោះទេ ប្រសិនបើមានការរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត **វស** ពិតជាបានប្រព្រឹត្តិមែននោះនិយោជកនឹងចាត់វិធានការលើគាត់។
- និយោជកស្នើឱ្យកម្មករនិយោជិត **វស** លើកឡើងដោយផ្ទាល់។
- កម្មករនិយោជិត **វស** បានបញ្ជាក់ថា ៖
 - គាត់ជាប្រធានផ្នែកតុកាត់ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២ មានតួនាទីមើលការខុសត្រូវ និងគ្រប់គ្រងលើប្រធានក្រុមចំនួន ៤ក្រុម ដោយក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **កណ** ស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់គាត់ដែរ។
 - នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ កម្មករនិយោជិត **កណ** បានសសេរកំណត់ហេតុប្តឹង ឱ្យនិយោជកឱ្យបញ្ឈប់ពីការងារ។
 - នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៩ព្រឹក ឬម៉ោង ១០ព្រឹក ប្រធានក្រុមឈ្មោះ **ហស** បានមកប្រាប់គាត់ថា កម្មករនិយោជិត **កណ** កំពុងតែខ្ចីខ្លា ក្នុងម៉ោងការងារ និយាយទូរសព្ទច្រើន និងលក់អីវ៉ាន់ អនឡាញ។ បន្ទាប់មកគាត់ក៏ដើរទៅគោះដៃកម្មករនិយោជិត **កណ** ពីក្រោយឱ្យបំពេញការងារកុំឱ្យមានភាពខ្ចីខ្លា ប៉ុន្តែគាត់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត **កណ** ហាក់មិនពេញចិត្តនោះទេ។ គាត់ក៏ត្រឡប់ទៅតុធ្វើការវិញ។
 - ក្រោយមក កម្មករនិយោជិត **កណ** ក៏បានផ្តាំជាមួយកម្មករនិយោជិត **ហស** ថាកុំឱ្យប្រធានផ្នែក **វស** លេងជាមួយកម្មករនិយោជិត ចឹងទៀត ព្រោះប្តីគាត់ប្រចណ្ឌណាស់ ហើយប្រធានផ្នែក វ៉ាន់ សុកុល ក៏បានតបវិញថា នៅកន្លែងធ្វើការមានប្រុសមានស្រីមានការប៉ះពាល់ចិត្តប្រចណ្ឌដែរ ហើយគាត់ក៏បន្ថែមថា មកពីឱ្យដៃឱ្យភ្នែកទៅគេ បានជាប្តីគាត់ចេះតែប្រចណ្ឌ។ គាត់បានទៅប៉ះកម្មករនិយោជិត **កណ** តែម្តងប៉ុណ្ណោះ ហើយគាត់ក៏មិនទៅពាក់ព័ន្ធជាមួយ។



កម្មករនិយោជិត **កណ** ទៀតនោះទេ ហើយកន្លងមកមិនដែលប៉ះកម្មករ
និយោជិត **កណ** នោះដែរ។

- កម្មករនិយោជិត **កណ** មិនពេញចិត្ត និងគាត់រៀបចំការងារទៅក្រុមផ្សេង
ដោយសារ និយោជកបានឱ្យគាត់ជាប្រធានផ្នែក រៀបចំចាត់ចែងកម្មករនិយោជិត
ចំនួន ២០នាក់ ទៅជួយក្រុមផ្សេងដែលប្រញាប់ខ្លាំង មានរយៈពេលប្រហែលរយៈ
ពេលចំនួន ១ខែ ក្នុងនោះ ក៏មានកម្មករនិយោជិត **កណ** ផងដែរ ប៉ុន្តែពេលនោះ
មិនទាន់បានរៀបចំទៅនោះទេ។
- កម្មករនិយោជិត **វស** បានបន្ថែមថា កម្មករនិយោជិត **កណ** ក៏បានប្រព្រឹត្តិ
មកលើគាត់វិញដែរ គឺនៅថ្ងៃទី៧ ខែសីហា កម្មករនិយោជិត **កណ** បានមកសុំ
គាត់ឱ្យយកប្អូនចូលធ្វើការ ដោយគាត់ថា នឹងជូនជាសាគុណ ប៉ុន្តែប្អូនគាត់មានអាយុ
ក្មេងពេក មិនអាចយកចូលធ្វើការបាន បន្ទាប់មក កម្មករនិយោជិត **កណ** មក
កែវគាត់ហើយយកដៃមក "... (ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរក្សាសិទ្ធិ មិនរៀបរាប់
ពាក្យទាំងនោះ ព្រោះវាប៉ះពាល់ដល់កិត្តិយសបុគ្គល) ហើយនិយាយថា គ្រាន់តែជួយ
ប៉ុណ្ណឹងក៏មិនបាន។
- ចំពោះការចោទប្រកាន់នៅប៉ុស្តិ៍ប៉ូលីស ថាគាត់ព្រមឱ្យសំណងចំនួន ១០០ដុល្លារ
អាមេរិក គាត់មិនមាននិយាយនោះទេ គាត់មិនដឹងថា បានព័ត៌មាននេះពីណានោះ
ទេ។
- កម្មករនិយោជិតចោទថា គាត់ក្តិចកម្មករនិយោជិត **កណ** ពីមុខ ថាគេគាត់ទៅក្តិច
ពីមុខយ៉ាងណាកើត បើកម្មករនិយោជិត **កណ** ឈរធ្វើការ។
- កម្មករនិយោជិត **កណ** តែងតែធ្វើការយឺតជាងគេរហូត ហើយលទ្ធផលការងារ
របស់គាត់តែងតែទាបជាងគេ ទោះបីជាមានបញ្ជាអ្វី ក៏គាត់មិនដែលមានការស្តី
បន្ទោស ឬមានវិវាទជាមួយកម្មករនិយោជិត នោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិត **កណ** និងស្វាមីរបស់គាត់បានលើកឡើង ដូចខាងក្រោម ៖

- កម្មករនិយោជិត **កណ** បានបញ្ជាក់ថា ៖
 - នៅឆ្នាំ២០២០ និងឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិត **វស** បានក្តិចភ្លៅកម្មករ
និយោជិត **កណ** ពីមុខជាច្រើនដង ហើយកម្មករនិយោជិត **កណ** ក៏បាន
ប្រាប់ប្រធានផ្នែក **វស** វិញដែរថា ក្តិចភ្លៅគាត់ឡើងជាហើយ។
 - នៅខែមករា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១០ និង ០០ នាទីព្រឹក កម្មករនិយោជិត
វស បានក្តិចភ្លៅកម្មករនិយោជិត កែវ ណែត ពីមុខម្តងទៀត ដោយគាត់បានផ្តាំទៅ
កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ហ** ឱ្យប្រាប់ទៅប្រធានផ្នែក **វស** កុំឱ្យលេងបែបនេះ
ជាមួយគាត់ទៀត។ កម្មករនិយោជិត **វស** ក៏បានផ្តាំប្រាប់កម្មករនិយោជិត
ឈ្មោះ **ហ** ថាប្រសិនមិនឱ្យគាត់លេងចឹងនឹងនោះទេ គឺទៅធ្វើការលើដំបូលរតា
ម្នាក់ឯងទៅ និងបញ្ជាក់ថា ប្រសិនបើស្រីមិនឱ្យដៃក៏គេមិនហ៊ាននោះដែរ។
 - កម្មករនិយោជិត **វស** ក៏បានសុំគាត់បើបង់ប្រាក់ទៀត ដោយនិយាយថា
“បើបងប្រាក់យ៉ាងមិចដែរ?” ប៉ុន្តែគាត់មិនព្រមនោះទេ។



- នៅឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិត **វស** ក៏បានទាត់កម្មករនិយោជិត **កណ** ពីក្រោយចំនួន ២ដងទៀត ដោយកម្មករនិយោជិត **វស** និយាយថា ទាត់លេង កម្មករនិយោជិត **កណ** ខឹង ប៉ុន្តែមិនដឹងធ្វើយ៉ាងណា។
- បន្ទាប់ពីបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅនិយោជកហើយ កម្មករនិយោជិត **វស** បាន ហៅកម្មករនិយោជិត **កណ** ទៅជួបដោយសួរថា ហេតុអ្វីបានជាប្តឹងគាត់ និងសួរ រឿងផ្សេងៗ ទៀតជាច្រើន ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត **កណ** មិនបានឆ្លើយនោះទេ។
- កម្មករនិយោជិត **កណ** មិនពេញចិត្តចំពោះការប្រព្រឹត្តិរបស់កម្មករនិយោជិត **វស** នោះទេ។
- កម្មករនិយោជិត **កណ** មិនបានជជែកគ្នាលេង ឬលេងទូរសព្ទ ឬលក់អនឡាញ ឬប្រព្រឹត្ត “...” (ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរក្សាសិទ្ធិ មិនរៀបរាប់ពាក្យទាំងនោះ ព្រោះ វាប៉ះពាល់ដល់កិត្តិយសបុគ្គល) ដូចការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត នោះឡើយ។
- នៅពេលកម្មករនិយោជិត **វស** ក្តីចគាត់ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ហ** មិនបាន នៅក្បែរនោះទេ នៅពេលគាត់ទៅបន្ទប់ទឹក ទើបគាត់ផ្តាំជាមួយកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ហ** ឱ្យប្រាប់ប្រធានផ្នែក **វស** ។
- កម្មករនិយោជិតជាស្វាមីរបស់កម្មករនិយោជិត **កណ** ៖
 - នៅថ្ងៃប៉ូលីសហៅទៅជួបដោយឱ្យសម្របសម្រួលដោយឱ្យចំនួន ១០០ដុល្លារអាមេរិក ឬចំនួន ២០០ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុន្តែគាត់មិនទទួលយកនោះទេ ព្រោះករណីនេះ គឺ ប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដទៃដែរ។
 - នៅពេលចរចានៅប៉ូស្តិប៉ូលីស គឺប៉ូលីសជាអ្នកនិយាយចរចាឱ្យប្រាក់សំណងចំនួន ១០០ដុល្លារអាមេរិក ឬចំនួន ២០០ដុល្លារអាមេរិក។
 - កន្លងមកកម្មករនិយោជិត **កណ** មិនដែលប្រាប់គាត់នោះទេ ទើបតែឆ្នាំ២០២២ ទើបគាត់ប្រាប់អំពីរឿងដែលកើតឡើង។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអនុញ្ញាតឱ្យភាគីទាំងពីរបង្ហាញនូវសាក្សីរៀងៗ ខ្លួន។ ដោយឡែក មានតែ ភាគីនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសាក្សីចំនួន ២នាក់ បានចូលមកបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការមានដូចជា ៖
 ១. កម្មករនិយោជិត **ហស** ត្រូវបានប្រធានក្រុមត្រួតពិនិត្យផ្នែកតុកាត់ ធ្វើជាសាក្សីដើម្បីបញ្ជាក់ ថាកម្មករនិយោជិត **វស** មិនបានប្រព្រឹត្តិទៅលើកម្មករនិយោជិត **កណ** ដូចខាងក្រោម ៖
 - គាត់បានចូលធ្វើការជាប្រធានក្រុមរយៈពេលចំនួន ៩ឆ្នាំ គាត់មិនដែលឃើញប្រធានផ្នែក **វស** ទៅប៉ះពាល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់នោះទេ ហើយក៏មិនដែលមានការដឹងថា មានការ ប៉ះ ឬក្តីចកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។
 - នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ គាត់បានទៅប្រាប់ប្រធានផ្នែក **វស** ឱ្យទៅមើល កម្មករនិយោជិត កែវ ណែត ព្រោះកម្មករនិយោជិត កែវ ណែត ធ្វើការមិនល្អនោះទេ។
 - នៅថ្ងៃទី២៧ ដដែល កម្មករនិយោជិត **អសហ** បានប្រាប់គាត់ថា កម្មករនិយោជិត **កណ** ឱ្យផ្តាំប្រាប់ទៅប្រធានផ្នែក **វស** កុំឱ្យលេងជាមួយគាត់ទៀត។
 - គាត់បានឃើញប្រធានផ្នែក **វស** ដើរយកដៃស្តាំទៅរុញកែវ ណែត ក៏ពុំងងឹតការ ដើម្បីជំរុញការងារឱ្យបានលឿនហើយ **កណ** ក៏បានប្រវាស់ដៃទៅក្រោយវិញមិន



ឱ្យប្រធានផ្នែក វស ប៉ះ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសួរបញ្ជាក់ទៅសាក្សី ថាតើគាត់បានប្រាប់ប្រធានផ្នែក វស ទៅមើលកម្មករនិយោជិត កណ នៅពេលណា?
- សាក្សីបានឆ្លើយតបថា គាត់បានប្រាប់ប្រធានផ្នែក វស ទៅមើលកម្មករនិយោជិត កែវ ស្រីណែត នៅពេលរសៀល ប្រហែលជាម៉ោង ២រសៀល ឬម៉ោង ៣រសៀល។

២. កម្មករនិយោជិត អសហ ជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកតុកាត់ បានបញ្ជាក់ដូចខាងក្រោម ៖

- គាត់បានចូលធ្វើការរយៈពេល ២ឆ្នាំ មកហើយ។ គាត់ជាកម្មករនិយោជិតចល័ត គាត់បានទៅ ជួយវាយលេខនៅផ្នែកតុកាត់ ឈរជាប់ជាមួយកម្មករនិយោជិត កណ ។
- គាត់មិនដែលបានដឹង ឬបានលឺថានៅក្នុងក្រុមហ៊ុនការក្តីចកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់នោះទេ។
- នៅថ្ងៃកើតហេតុ គាត់ និងកម្មករនិយោជិត កណ ជជែកគ្នាលេង បន្ទាប់មកប្រធានក្រុម ហស បានមកប្រាប់ថាឱ្យពួកគាត់ធ្វើការឱ្យលឿន បន្ទាប់ពីគាត់ដើរចេញ ពួកគាត់បន្ត ជជែកគ្នាលេងទៀត។ នៅពេលប្រធានក្រុម ហស និយាយពួកគាត់មិនស្តាប់ គាត់ក៏បាន ទៅប្រាប់ប្រធានផ្នែក វស ។ ប្រធានផ្នែក វស ក៏ដើរដាក់ដៃទៅខាងក្រោយ ដោយកដៃស្តាំទៅគោះដៃ កណ ដែលកំពុងធ្វើការ ដោយនិយាយថា ធ្វើការលឿនៗ កុំ ជជែកគ្នាច្រើនពេក។
- គាត់មិនចាំពេលវេលានោះទេ ដោយកម្មករនិយោជិត កណ បានផ្តាំមកគាត់ឱ្យប្រាប់ ប្រធានផ្នែក វស ថាឈប់លេងជាមួយគ្នាបន្តទៀតព្រោះប្តីគាត់ប្រចណ្ណ។
- កម្មករនិយោជិត កណ ផ្តាំគាត់មុនពេលប្រធានផ្នែក វស មកប៉ះគាត់ទៀត។ ក្រោយមកពេលបានជួបប្រធានផ្នែក វស ទើបគាត់ប្រាប់អំពីរឿងនេះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសួរបញ្ជាក់ទៅសាក្សី ថាតើគាត់បានប្រាប់ប្រធានផ្នែក ទៅមើលកម្មករនិយោជិត កណ នៅពេលណា?
- សាក្សីបានឆ្លើយតបថា គាត់មិនចាំថាថ្ងៃណា ម៉ោងប៉ុន្មាននោះទេ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- កម្មករនិយោជិត វស បានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ដែលការបៀតបៀន គំរាមគំហែង មកលើ កម្មករនិយោជិតជាច្រើននៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាពិសេសមកលើកម្មករនិយោជិត កណ ដែល ការប្រព្រឹត្តិនេះបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។
- កម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យនិយោជកឱ្យបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត វស ពីការងារ ស្របតាម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ដោយឡែក និយោជកមិនបានបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ ប៉ុន្តែ និយោជកបានទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិត វស បានប្រព្រឹត្តិដូចកម្មករនិយោជិត កណ លើកឡើងពិតមែន។
- និយោជកមានការគំរាមគំហែង ដោយនិយោជកបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀង ជាមួយកម្មករ និយោជិត កណ ដោយបញ្ជាក់ថា និយោជកឯកភាពព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិតរយៈពេល ១ខែ ហើយបានបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិត កណ អាចដាក់ពាក្យ បណ្តឹងទៅសមត្ថកិច្ចក្នុងរយៈពេល ១ខែ ប្រសិនមិនដាក់ពាក្យបណ្តឹងនោះទេ គឺចាត់ទុកជា មោឃៈ ការកំណត់នេះ គឺជារូបភាពនៃការគំរាមគំហែង។



- នៅថ្ងៃទី២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ នៅចំពោះមុខសមត្ថកិច្ចនៅស្រុកសំរោងទង កម្មករនិយោជិត **វស** បានទទួលស្គាល់ការពិតអំពីការបៀតបៀនមកលើកម្មករនិយោជិត **កណ** ពិតមែន ហើយបានស្នើសុំអនុគ្រោះ និងសុំសងសំណងមកកម្មករនិយោជិត **កណ** ចំនួន ១០០ដុល្លារអាមេរិក ផងដែរ។
 - កម្មករនិយោជិត **វស** បានប្រព្រឹត្តិការបៀតបៀនទៅលើកម្មករនិយោជិតជាច្រើនដទៃទៀត ប៉ុន្តែពួកគាត់មានសំពាធ មិនហ៊ានលើកឡើង មិនហ៊ានប្តឹងនិយោជកនោះទេ។
 - និយោជកមានការដាក់សំពាធ កម្មករនិយោជិត **កណ** ត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរពីក្រុមមួយទៅក្រុមមួយ។
 - បន្ទាប់ពីមានបញ្ហាកើតឡើងកម្មករនិយោជិតមានសំពាធ ដោយប្រធានផ្នែក **វស** មិនផ្តល់ការងារឱ្យធ្វើ, មានការផ្លាស់ប្តូរទៅផ្នែកផ្សេង និងមិនចាត់ទុកពួកគាត់នៅក្នុងក្រុមដោយចាត់ទុកគាត់ដូចជាអ្នកដទៃ។ ជាក់ស្តែងកម្មករនិយោជិត **បផន** មានតួនាទីជាប្រធានក្រុមស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានផ្នែក **វស** បញ្ជាក់ថា នៅផ្នែកគុកាត់មានប្រធានក្រុមគុកាត់ចំនួន ៤នាក់ នៅពេលប្រជុំប្រធានផ្នែក **វស** ហៅតែប្រធានក្រុមចំនួន ៣នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដោយមិនមានគាត់ចូលរួមនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត កាលពីមុនកម្មករនិយោជិត **បផន** ត្រូវការប្រើប្រាស់សម្ភារៈអ្វីដែលទៅយកពីប្រធានផ្នែក **វស** បាន ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ននេះមិនអាចទៅយកបាននោះទេ ដោយប្រធានផ្នែក **វស** ប្រាប់ថាត្រូវការអ្វីត្រូវដាក់លិខិតស្នើសុំដោយខ្លួនឯងទៅ។
 - ចំពោះការលើកឡើងរបស់សាក្សី **ហស** និង **អសហ** គឺមិនអាចទទួលយកបាននោះទេ ពីព្រោះការលើកឡើងមានភាពខុសគ្នា ទាំងកាយវិការ សកម្មភាព និងពេលវេលានៃការប្រព្រឹត្ត ហើយការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត ក៏ខុសគ្នាផងដែរ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដាក់នូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ កំណត់ថា ៖ **"...ប្រការ១០: ការដាក់ទោសវិន័យ...ផ្នែកទី៣: អ្នកដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ កំហុសដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ជូនសំណុំរឿងក្រសួងមានសមត្ថកិច្ច ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយតាមច្បាប់ជាធរមាន។...ផ្នែកទី៤: ការបញ្ឈប់ពីការងារ...៣-អ្នកដែលប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សា ក៏អាកប្បកិរិយាជេរប្រមាថ ឬគំរាមកំហែងលើម្ចាស់ក្រុមហ៊ុន...ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត។...៩-អ្នកដែលបាន...ឬការរំលោភផ្លូវភេទនៅបរិវេណរោងចក្រ..."**

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត **វស** ប្រធានផ្នែកគុកាត់ ពីការងារដោយសារគាត់បានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់តាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅថ្ងៃសុក្រការភាគីនិយោជក បានលើកឡើងសំណុំរឿងនេះ គឺកំពុងស្ថិតនៅនីតិវិធីរបស់តុលាការ។ យ៉ាងណាមិញ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា សំណុំរឿងដែលបានបញ្ចូលមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងតុលាការមិនដូចគ្នានោះទេ។

មុននឹងពិចារណាអំពីចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាមុនសិន ៖



មាត្រា ៨៧ នៃក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៦ ៖ "ការទាមទារតាមផ្លូវតុលាការ ដែលចាំបាច់សម្រាប់ ការផ្អាកអាជ្ញាយុកាល ឬ សម្រាប់ការប្រព្រឹត្តទៅតាមអំឡុងពេលគតិយុត្ត និងបង្កើតអានុភាពនៅពេលបានដាក់ ពាក្យបណ្តឹង ឬ ពេលដែលដាក់ទៅតុលាការនូវឯកសារដែលបានកំណត់..."។

នៅក្នុងពេលសវនាការភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល និងការទាមទារទៅតុលាការ គឺមិនដូចគ្នានោះទេ ចំពោះការប្តឹងទៅតុលាការ គឺជារឿងព្រហ្មទណ្ឌ ទាក់ទងបទប្រទូសកេរ្តិ៍ខ្មាស ប៉ុន្តែការប្តឹងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺវិវាទការងារដែលកម្មករនិយោជិតមិន សុខចិត្តអំពីការប្រព្រឹត្តិរបស់កម្មករនិយោជិត **វស** ។ ផ្អែកតាមអង្គហេតុខាងលើ និងការទាមទាររបស់ កម្មករនិយោជិតមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មវត្ថុនៃពាក្យបណ្តឹងទៅ តុលាការ និងកម្មវត្ថុនៃពាក្យបណ្តឹងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺមិនដូចគ្នានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការក្នុងការពិចារណានៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិត **វស** ពីការងារ ដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោម វិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា..."។

លើសពីនេះ មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គល ពីរនាក់ ឬ ច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬលុបចោលកាតព្វកិច្ច។"

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលមានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យា គឺមានតែភាគី នៃកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ។ មានន័យថា ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ភាគីទីបីមិន មានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាល លេខ ១១៦/១០-វាយចិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៨៣/១២-ចបវើលដ៍)

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយ គ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯកាមួយជាប្រាកដ ដូចជា ក្នុង រោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។..."។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ជារបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្រប ច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃឹកស៊ី ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ារ៉ា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យៀន ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី៩ និងលេខ ២០១/១៤-អ៊ឹម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនអាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ បញ្ឈប់កម្មករ ឬប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុមពីការងារ តាមការទាមទារ របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ពីព្រោះបញ្ហានេះ គឺជាការរៀបចំចាត់ចែងផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យ ក្រុមហ៊ុនអាចប្រព្រឹត្តទៅ ឬមានដំណើរការល្អ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៤/០៣-លីវ៉ា ហ្គាមិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៣-ជូ ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣ និង



១៨/០៣-ហូ ហ៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៥/០៤-ឡាក់គីហ្សូន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦/០៤-យ៉ាដា ព្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៥០/០៧-អ៊ឹម និងវ៉េ ទី៣)

ទោះជាយ៉ាងណា នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "កម្មករនិយោជិត មិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យកាត់និយោជកបញ្ឈប់ រឿងរ៉ាវប្តូរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែល មិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះ អាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា- កណ្តាលលេខ ១៤/០៣-ជូស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣ និង ១៨/០៣-ហូ ហ៊ីង ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៨៧/០៤-ណូបែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៦/០៧-ហ្វេសសាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៥៤/០៨-ចុង យ៉ូវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ១២៩/០៩-វ៉ាយប៊ិច ហ្គារមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១២៣/១០-ជូន តិចថាយល់)

ស្របគ្នាដែរ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥០/០៧-អ៊ឹម និង វ៉េ ទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយ ថា ៖ "ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារក្នុង ករណី ដែលកម្មករនិយោជិតនោះបានវាយដំ ឬប្រើអំពើហិង្សា បង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និង សុវត្ថិភាព និងអាចបង្កឱ្យមានជាហានិភ័យ ដល់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ដែរ។ ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរ ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ គឺជាសិទ្ធិ ចាត់ចែងរបស់និយោជក។ ដោយឡែក សិទ្ធិនេះត្រូវធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល ដោយមិនត្រូវ ប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃនោះទេ ហើយប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញថា កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់បង្កគ្រោះថ្នាក់ ប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដទៃទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនោះពី ការងារបាន។

ក្នុងករណីនេះ ទាក់ទងនឹងសកម្មភាពរបស់កម្មករនិយោជិត **វស** តួនាទីជាប្រធានផ្នែកតុកាត់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ៨៣ ផ្នែក ខ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ត្រូវចាត់ទុកជាមានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុស ទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ ៖

- ...
- ខ. កំហុសកម្មករនិយោជិត ៖
- ...
- ៤. ការគំរាមគំហែង ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតដទៃ
- ...។"

មាត្រា ១៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែល ចែងថា ៖ "និយោជក និងនាយកសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដែល មានប្រឹកម្មករជាក្នុង ឬកូនជាងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ឬស្ត្រីឱ្យធ្វើការក្នុងនោះ ត្រូវមើលឱ្យមានកិរិយាមាយាទល្អ ហើយនិងរក្សាការសមរម្យចំពោះសាធារណជនផង។ ត្រូវហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរឹងចំពោះការរំលោភខាងលើនេះ គ្រប់ទ្រង់ទ្រាយទាំងអស់។"



ផ្នែកទី៣ និងផ្នែកទី៤ ប្រការ១០ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ កំណត់ថា ៖ "...ប្រការ១០: ការដាក់ទោសវិន័យ...ផ្នែកទី៣: អ្នកដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ កំហុស ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ជូនសំណុំរឿង ក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយតាមច្បាប់ជាធរមាន។...ផ្នែកទី៤: ការបញ្ឈប់ពីការងារ...៣-អ្នក ដែលប្រព្រឹត្តអំពើហឹង្សា ក៏អាចប្តូរការងារប្រមូលចំណុះកំហែងលើម្ចាស់ក្រុមហ៊ុន...ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត។ ...៩-អ្នកដែលបាន...ឬការរំលោភផ្លូវភេទនៅបរិវេណរោងចក្រ"

យោងតាមមាត្រា ៨៣ ផ្នែក ខ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ឈានដល់ការបញ្ឈប់ពី ការងារ។ លើសពីនេះទៀត ផ្នែកតាមមាត្រា ១៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ ក្រុមហ៊ុន ក៏បានកំណត់អំពីការហាមឃាត់ការរំលោភខាងផ្លូវភេទនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលនិយោជកអាចបញ្ឈប់ពី ការងារបានផងដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅក្នុងសវនាការលើកទី១ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់ ថា នៅថ្ងៃសម្របសម្រួលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិត **វស** ក៏បានសារភាពទទួលស្គាល់ថាគាត់ពិត ជាមានបំណងក្តីចក្តោ កម្មករនិយោជិត **កណ** ប្រាកដមែន ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត **កណ** បានកៀសដៃ ចេញ ហើយកម្មករនិយោជិត **វស** បានលើកឡើងថា ការប្រព្រឹត្តិក្នុងន័យលេងសើចតែប៉ុណ្ណោះមិន មែនជាការបៀតបៀននោះទេ។

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសវនាការលើកទី២ កម្មករនិយោជិត **កណ** បានលើកឡើងថា កម្មករ និយោជិត **វស** បានបៀតបៀនដោយការក្តីចក្តោពីមុខរបស់គាត់ជាច្រើនលើក ហើយគាត់មិនពេញចិត្ត ចំពោះការប្រព្រឹត្តិនោះទេ។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិត **វស** (សាមីខ្លួន) បានលើកឡើងថា គាត់មិន បានក្តីចក្តោរបស់កម្មករនិយោជិត **កណ** នោះទេ គ្រាន់តែដើរទៅគោះដៃកម្មករនិយោជិត **កណ** តែម្តង ប៉ុណ្ណោះ។

ប្រការ ២៦ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ "ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការសាកសួរសាក្សី បើសិនជាយល់ថាឃើញថាសមស្រប។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកំណត់អំពីថ្ងៃ ពេលវេលា និងទីកន្លែងសម្រាប់សួរសាក្សី។ ភាគីវិវាទទាំងអស់មានសិទ្ធិ ក្នុងការសាកសួរសាក្សី នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។"

យោងតាមប្រការ ២៦ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការ សួរសាក្សី ក្នុងករណីយល់ថាសមស្រប។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរព្យាយាមរក្សាគោលដំហាររៀងៗខ្លួន ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអនុញ្ញាតឱ្យភាគីទាំងពីរបង្ហាញនូវសាក្សីរៀងៗខ្លួន ប៉ុន្តែមានតែភាគី និយោជកតែប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសាក្សីចំនួន ២នាក់ បានចូលមកបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការលើកទី២ គឺមានកម្មករ និយោជិត **ហស** និងកម្មករនិយោជិត **អសហ** ។ បន្ទាប់ពីបានស្តាប់សាក្សីរបស់សាក្សី ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងនូវអង្គហេតុ និងពេលវេលានៃការប្រព្រឹត្តិ ឬព្រឹត្តិការណ៍របស់សាក្សី ទាំងពីរមិនដូចគ្នា និងមិនមានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានោះទេ។ ជាងនេះទៀត ការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត **វស** និងសាក្សី អំពីអង្គហេតុ និងពេលវេលានៃការប្រព្រឹត្តិក៏មិនដូចគ្នានោះដែរ។ ផ្អែកតាមការប្រកាស ២៦ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច មិនពិចារណាលើសាក្សីដែលសាក្សីទាំង ២នាក់ បានលើកឡើងនោះទេ។



បន្ថែមលើសពីនេះទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវី រហ័ស, លេខ ១០១/០៤-ជីឌីអិម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្សូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនីធើ ក្លូបិល ស្ត្រីធើង (ខេមបូឌា) ខូអិលធើធើ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រៅពីការលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងដែលថា កម្មករនិយោជិត **វ៉ែស** បានបៀតបៀនដោយការក្តិតក្តៅរបស់កម្មករនិយោជិត **កណ** ដើម្បីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណានោះទេ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចជឿទៅលើការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតបាននោះទេ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ការចាត់វិធានការវិន័យ ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បន្ទាប់ពីនិយោជកបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកបានចាត់វិធានការដើម្បីរកដំណោះស្រាយជូនកម្មករនិយោជិតជាបន្តបន្ទាប់ ដែលមានការចូលរួមដោះស្រាយពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ និងបានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត **វ៉ែស** ចំនួន ១ខែ ដើម្បីរកដំណោះស្រាយ។ លើសពីនេះទៀត និយោជកក៏បានបំបែកកម្មករនិយោជិត **កណ** ពីការគ្រប់គ្រងរបស់កម្មករនិយោជិត **វ៉ែស** ផងដែរ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានព្យាយាមក្នុងការចាត់វិធានការទៅលើកម្មករនិយោជិតដែលបានប្រព្រឹត្តទង្វើមិនតប្បី និងបានព្យាយាមរកដំណោះស្រាយជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករ **វ៉ែស** ពីការងារ។

ជាការកត់សម្គាល់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការប្រព្រឹត្តិសកម្មភាពបៀតបៀន ឬ រំលោភខាងផ្លូវរកទានៅកន្លែងធ្វើការ គឺជារឿងដែលនិយោជកត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ជាចាំបាច់ ដើម្បីជៀសវាងមានផលប៉ះពាល់លើកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ករណីនេះ តាមការពិនិត្យលើអង្គហេតុនៅក្នុងសវនាការទាំង ២ លើក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត **វ៉ែស** បានប្រព្រឹត្តិទង្វើមិនតប្បី (គោះដៃ) និងពាក្យសម្តីមិនសមរម្យមួយចំនួន (នៅក្នុងសវនាការ) ទៅលើកម្មករនិយោជិត **កណ** ដែលទង្វើ និងពាក្យសម្តីទាំងនោះអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់រូបរាងកាយ កិត្តិយស និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់បុគ្គល ដែលជាសិទ្ធិរបស់បុគ្គល ហើយថែមទាំងអាចធ្វើឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់ស្មារតី និងធ្វើឱ្យមានសំពាធផ្លូវចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ ហេតុនេះ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិត **វ៉ែស** នៅតែប្រព្រឹត្តិទង្វើបែបនេះទៀត និយោជក



គួរតែចាត់វិធានការបញ្ឈប់ពីការងារទៅលើកម្មករនិយោជិតនេះ ស្របទៅតាមមាត្រា ៨៣ ផ្នែក ២ នៃច្បាប់ស្តីពី
ការងារ និងប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

សរុបមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក
បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត **វិស** ប្រធានផ្នែកតុកាត់ ពីការងារដោយសារគាត់បានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ តាម
មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត **វិស**
ប្រធានផ្នែកតុកាត់ ពីការងារដោយសារគាត់បានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់តាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា
មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល
វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុក វី**

ហត្ថលេខា ៖ ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ទួន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា ៖ ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនឈា**

ហត្ថលេខា ៖ ----- 

