



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**  
**THE ARBITRATION COUNCIL**

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៣៣/២០ - ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា)  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី  
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន  
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លៈ

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី**  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិផ្សារត្រាច ឃុំលង្វែក ស្រុកកំពង់ត្រឡាច ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩២ ២១ ១០ ៧១ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោកស្រី Tang Yu Qing នាយកក្រុមហ៊ុន
- ២- លោក ហ៊ឹម ហឿន ប្រធានរដ្ឋបាល
- ៣- លោក លឹម កក់ប៉ូរ អ្នកបកប្រែ

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម  
នៃក្រុមហ៊ុន ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី**  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិផ្សារត្រាច ឃុំលង្វែក ស្រុកកំពង់ត្រឡាច ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩២ ៥៣ ៥៩ ៥៦/០១០ ៤៥ ៤៣ ០៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក សួស សុខា អគ្គលេខាធិការរងសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
- ២- លោក ប៉ុន ធី ប្រធានសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន  
ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី
- ៣- លោក ហ៊ុន ហឿង លេខាធិការសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន



ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា) ខុ អិលធីឌី

៤- លោក ប៊ី តា

សមាជិកសហជីព

៥- លោក លី សុភ័ក

សកម្មជនសហជីព

**បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ក្រុមហ៊ុនឯកភាពនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុននឹងជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិត និងបញ្ជាក់ពីហេតុផលនៃការបញ្ចប់។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ សុំឱ្យមានការជូនដំណឹងជាមុន ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិកជាមុន។

២- ក្រុមហ៊ុនឯកភាពថាមិនរើសអើងចំពោះស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់ការរើសអើងចំពោះស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ និងមិនត្រូវបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារពួកគាត់ ដូចរយៈពេលកន្លងមកទៀតឡើយ។

៣- ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពធ្វើការសាងសង់រោងដាក់កង់ ម៉ូតូ បន្ថែមទេ មូលហេតុ បរិវេណរោងចក្រមានលក្ខណៈតូចចង្អៀត។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់រោងដាក់កង់ ម៉ូតូ ឱ្យបានជំទូលាយតាមការសន្យារបស់ក្រុមហ៊ុនកន្លងមក។

៤- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដកឈ្មោះ ហ៊ុម ហៀន គូនាទីជាដៃគូប្រចាំក្រុមហ៊ុន ចេញពីការងារ ព្រោះបុគ្គលរូបនេះ បានប្រើពាក្យសម្តីប្រមាថមកលើកម្មករ និងពុំមានទំនួលខុសត្រូវចំពោះពាក្យសម្តី ខ្លួនក្នុងការប្រជុំពិភាក្សាផ្សេងៗ។

៥- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ដែលគិតខុស និងហែកជូនកម្មករនិយោជិតវិញយ៉ាងយូរមួយសប្តាហ៍ ដូចដែលបានឯកភាពគ្នាកន្លងមក។

៦- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការបើកកង្ហារ មុនកម្មករចូលធ្វើការ ៣០នាទី និងបើកច្រកចូលធ្វើការមុនម៉ោងចំនួន ២០នាទី ជារៀងរាល់ថ្ងៃ ទៅតាមការណែនាំរបស់មន្ទីរកន្លងមក។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពបើក ២០នាទី មុន សម្រាប់កង្ហារនៅកន្លែងធ្វើការចំនួនពាក់កណ្តាល បន្ទាប់មកទើបបើកកង្ហារទាំងអស់នៅពេលកម្មករចូលធ្វើការមុន ០៥នាទី។

**វិធានការយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា



ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ. អិលធីឌី លេខ ៥៣៦ ក.ប/កឆ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៤កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

**ទីកន្លែងសវនាការ ៖** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រីលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖** ថ្ងៃសុក្រ ៧រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៣ និង ៣០ នាទី រសៀល។

**បញ្ហានីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានទទួល ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ជុំ វ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ., អិលធីឌី ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៩ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ នៅថ្ងៃ ទី៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៣ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជា ចំនួន៦ ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ជុំ វ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ., អិលធីឌី លេខ ៥៣៦ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២ និង ០០នាទី រសៀល។ ភាគីទាំង ពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៦ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ៤ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២, ទី៣, ទី៥ និងទី៦។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើ វិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១ និងចំណុចវិវាទទី៤។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារភស្តុតាង និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារភស្តុតាង។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺនៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖



**កស្មតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោកស្រី Tang Yu Qin ជានាយកនៃក្រុមហ៊ុន ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក ហ៊ឹម ហឿន ជាប្រធានរដ្ឋបាល និងមានអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការរួម ចុះថ្ងៃចន្ទ ៧រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ៧រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពី សារណាការពាររបស់ក្រុមហ៊ុន ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ MOC ៤៦៣៨៥៣៧០ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤។
- ៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី បានតម្កល់ទុកលេខ ៤២៨៦/១៩ គ.វ.ក ចុះថ្ងៃ ទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ១៥០៦ កប/កឆ ចុះថ្ងៃ ទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។
- ៦- ឯកសារផែនទីបង្ហាញទីតាំង។
- ៧- ឯកសារជារូបភាព។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីការអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ៨៥៩ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧។
- ២- លិខិតលេខ ៩៥៣ ក.ប/ក.ឆ ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៣កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ជម្រាបមក លោកប្រធានសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងលក្ខន្តិកៈថ្មី។
- ៣- លក្ខន្តិកៈនៃសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី បានចុះបញ្ជីលើ លក្ខន្តិកៈថ្មីនៃបញ្ជីការលេខ ១០៤១៧០០១៦ គ.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយ ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។
- ៤- កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការសម្របសម្រួលវិវាទការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងភាគីក្រុមហ៊ុន ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី នៅថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។



៥- កំណត់ហេតុស្តីពីការចុះអង្កេតសិក្សាស្រាវជ្រាវទប់ស្កាត់ករណីសន្លប់របស់កម្មករនិយោជិត និង បង្ការគ្រោះថ្នាក់ការងារ នៅថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៨ របស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។

៦- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ៥៣៦ ក.ប/កធ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៤កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជុំវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី លេខ ០០៧/២០ ក.ប/ក.ធ.ល.ប.វ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ២០៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៥រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ២០៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៥រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន ជុំ វ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ., អិលធីឌី គឺជាក្រុមហ៊ុនមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀក បំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៦៤៦នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ជុំ វ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ., អិលធីឌី)

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ក្រុមហ៊ុនឯកភាពនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុននឹងជូនដំណឹង ទៅកម្មករនិយោជិត និងបញ្ជាក់ពីហេតុផលនៃការបញ្ចប់ ដោយឡែកភាគីតំណាងកម្មករ និយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យមានការជូនដំណឹងមុនដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងតំណាង ប្រតិភូបុគ្គលិក**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងមុន ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅពេល បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។



- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កន្លងមក នៅពេលដែលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o ច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងច្បាប់ស្តីពីការងារ មានចែងអំពីកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវជូនដំណឹង មុន ទៅថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។
  - o មានកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលបានធ្វើឡើង រវាងភាគីទាំងពីរក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ដែលភាគីទាំងពីរ ព្រមព្រៀងគ្នាថា និយោជកត្រូវជូនដំណឹងមុនទៅថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅពេលនិយោជក បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។
  - o កម្មករនិយោជិត គឺជាសមាជិកសហជីព ហេតុនេះ ការជូនដំណឹងទៅថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព គឺ ដើម្បីឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពជួយការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត។
  - o ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ក៏ជាប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺធ្វើឡើងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចជូន ដំណឹងជាមុនដល់កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ នៅពេលមានការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់។

**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនជកឈ្មោះ ហ៊ឹម ហៀន គូនាទីជារដ្ឋបាល ប្រចាំក្រុមហ៊ុនចេញពីការងារ ព្រោះបុគ្គលរូបនេះ បានប្រើពាក្យសម្តីប្រមាថមកលើកម្មករ និងពុំមានទំនួលខុសត្រូវចំពោះពាក្យសម្តីខ្លួន ក្នុងការប្រជុំពិភាក្សាផ្សេងៗ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ហ៊ឹម ហៀន ចេញពី ក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ហ៊ឹម ហៀន បានប្រើពាក្យសម្តីទៅកាន់កម្មករនិយោជិតថា “ឈប់ធ្វើ បុណ្យជាមួយពួកក្បាលខ្មៅ”។
  - o នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ហ៊ឹម ហៀន បានប្រជុំប្រាប់ទៅ ប្រធានក្រុម និងកម្មករនិយោជិតថា កម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ បាន ដោយគោរពតាមនីតិវិធីរដ្ឋបាល ប៉ុន្តែជាក់ស្តែងរដ្ឋបាល មិនបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនោះទេ។
  - o ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - o ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ហ៊ឹម ហៀន មិនទទួលខុសត្រូវចំពោះពាក្យសម្តីរបស់ខ្លួនដែលបាន និយាយក្នុងការប្រជុំនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដែលគាត់បាននិយាយថា កម្មករ និយោជិតអាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដោយ គោរពតាមនីតិវិធីរដ្ឋបាល។ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិតចំនួនប្រមាណ ១០០នាក់ បាននាំគ្នាទៅសុំអនុញ្ញាតការឈប់សម្រាកសម្រាប់ថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ប៉ុន្តែ ផ្នែករដ្ឋបាលមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ នៅថ្ងៃទី៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិតវិលត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ ហើយបានទៅសុំការអនុញ្ញាតឈប់សម្រាកម្តង



ទៀត ប៉ុន្តែ និយោជកមិនទាន់បានអនុញ្ញាតទេ ដោយសារមានការធ្វើសវនកម្មនៅក្រុមហ៊ុន។  
និយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតមកសុំការអនុញ្ញាតឈប់សម្រាកម្តងទៀត នៅថ្ងៃទី៧ ខែ  
ឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ប៉ុន្តែ និយោជកនៅតែមិនអនុញ្ញាត។

- ដោយហេតុថា ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ហ៊ឹម ហឿន មិនទទួលខុសត្រូវចំពោះពាក្យសម្តី  
របស់ខ្លួន ទើបកម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្ម នៅថ្ងៃទី១២ និងទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០  
ដែលធ្វើឱ្យបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួល និងប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។
- ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ហ៊ឹម ហឿន បានប្រើប្រាស់ពាក្យសម្តីមិនសមរម្យដាក់កម្មករនិយោជិត  
ដោយបានហៅកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីមានផ្ទៃពោះថា “ពួកក្បាលខ្មៅ”។
- កម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គាំទ្រសំណើឱ្យបញ្ឈប់ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ  
ហ៊ឹម ហឿន ចេញពីក្រុមហ៊ុន។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចបញ្ឈប់ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ហ៊ឹម ហឿន ចេញពីក្រុមហ៊ុនបានទេ ដោយ  
ហេតុថា ៖

- ប្រធានរដ្ឋបាលបាននិយាយថា កម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅ  
ថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ និងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែ  
កម្មករនិយោជិតត្រូវគោរពតាមនីតិវិធីរដ្ឋបាល។
- ប្រធានរដ្ឋបាលបានលើកឡើងថា គាត់បានហៅកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីមានផ្ទៃពោះចំនួន ៣  
នាក់ ថា “ពួកក្បាលខ្មៅ” កាលពីខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដោយសារតែមិនពេញចិត្តនឹងកម្មករ  
និយោជិតដែលបានទៅពីងពាក់សហជីព នៅពេលមានការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែ  
និយោជកពុំបានដឹងពីបញ្ហាទាំងនេះទេ។
- សហជីពផ្សេងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនបានទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ  
ហ៊ឹម ហឿន ទេ គឺមានតែសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ តែមួយប៉ុណ្ណោះ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងមុន ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅពេល  
បញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងមុន ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ  
សហជីព នៅពេលបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

នៅក្នុងសវនាការ កម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩ និយោជកធ្លាប់បានចុះកិច្ចព្រម  
ព្រៀងជាមួយកម្មករនិយោជិតនៅចន្លោះឆ្នាំ២០១៩ ដោយបានឯកភាពគ្នាថា និយោជកនឹងជូនដំណឹងមុនដល់  
ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលនិយោជកបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោ-  
ជិត។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នឹងដាក់កិច្ចព្រមព្រៀងនោះ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីធ្វើការ  
ពិចារណា។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទ  
ប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អៅ/ហ្សឺន លេខ  
១០១/០៨-ជីអិម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុច



វិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬកស្តតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/ ០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនីធើ ក្លូប៊ីល ស្ត្រីតធើង (ខេមបូឌា) ខុអិលធើធើ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងដោយផ្ទាល់មាត់ថា និយោជកព្រម ព្រៀងគ្នាជាមួយកម្មករនិយោជិតថា នឹងជូនដំណឹងមុន ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងកម្មករនិយោជិត នៅពេល បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់នូវកស្តតាងជាក់លាក់ណា មួយ ជាពិសេសកិច្ចព្រមព្រៀងដែលបានលើកឡើងក្នុងសវនាការ ដើម្បីគាំទ្រនូវអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ដែលជា មូលដ្ឋានចងកាតព្វកិច្ចឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងមុនដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺនិយោជក តែងតែជូនដំណឹងមុនទៅកម្មករនិយោជិតសាមីរួចហើយ។ ជាងនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀង បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការជូនដំណឹងមុនដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅ ពេលមានការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ដូចនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹង មុន ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកជូនដំណឹងមុន ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។

**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ហ៊ឹម ហៀន ចេញពីក្រុមហ៊ុន**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ប្រធាន រដ្ឋបាលឈ្មោះ ហ៊ឹម ហៀន ពីការងារដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើត ឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា..."។

លើសពីនេះ មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬ ច្រើននាក់មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច។"

យោងកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "ភាគីដែលមានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យា គឺមានតែ





ភាគីនៃកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺ ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត នៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ភាគីទីបី មិនមានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានទេ។ (សូមមើលសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៦/១០-វាយចិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៣/១២-ចបរើល, លេខ ០៤/១៣-ស៊ី អាយ ខេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១២/១៤-ជី និង ខេ ហ្គារមេន អ៊ិនជាស្រ្ទី ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ២១៥/១៤-ខេន ស្តីត ស៊ី ខូ., អិលជីឌី និងលេខ ០៥៨/១៥-ជីន យី ហ្គារមេន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ហ៊ឹម ហឿន ពី ការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រធានរដ្ឋបាល និងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ជុំ វ៉ា (ខេមបូឌា) ខូ., អិលជីឌី មានកិច្ចសន្យាការងារជាមួយគ្នា។ ក្នុងន័យនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង គឺជាភាគីទីបី ដែលនៅក្រៅកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងលោក ហ៊ឹម ហឿន។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់លោក ហ៊ឹម ហឿន ជាប្រធានរដ្ឋបាលពី ការងារទេ។

លើសពីនេះ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯករាជ្យជាប្រាកដ ដូចជា ក្នុង រោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។..."។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា ៖ "និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ជរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយ ស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦-យ៉ូកស៊ី ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ាក់, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលរហូម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យៀន ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី៩ និងលេខ ២០១/ ១៤-អ៊ឹម វ៉េ កាត់ដេអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ សំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិន អាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ បញ្ឈប់កម្មករ ឬប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុមពីការងារ តាមការទាមទាររបស់ ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ពីព្រោះបញ្ហានេះ គឺជាការរៀបចំចាត់ចែងផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុន អាចប្រព្រឹត្តទៅ ឬមានដំណើរការល្អ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៤/០៣-លីដា ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៣-ដូ ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣ និង ១៨/ ០៣-ហូ ហ៊ឹង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៥/០៤-ឡាក់គីហ្សូន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦/០៤-យ៉ាដា ព្រីនជីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ៥០/០៧-អ៊ឹម និងវ៉េ ទី៣)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "កម្មករនិយោជិត មិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬ ទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ រឿងផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារឡើយ"



លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះអាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤/០៣-ជូស៊ីង ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣ និង ១៨/០៣-ហូហ៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៨៧/០៤-ណូបែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៦/០៧-ហ្គេសសាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៥៤/០៨-ចុង យ៉ូរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១២៩/០៩-វ៉ាយប៊ិច ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១២៣/១០-ជូនតិចថាយល់ និងលេខ ០៥៨/១៥-ជីន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ហ៊ឹម ហឿន ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុនបាន ហើយការរក្សាគាត់ទុក អាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃ ដែរ ឬទេ ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺត្រូវមានបន្ទុកភស្តុតាងច្បាស់លាស់។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៧៩/០៥-អេអិហ្វហ្វីន, លេខ ១០១/ ០៨-ជីឌីអ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្សូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៨១/១៣- ស៊ិច ផ្លាស់ អ៊ិនដាស្ត្រី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ហ៊ឹម ហឿន បានប្រើប្រាស់ពាក្យសម្តីមិនសមរម្យទៅកាន់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះថា "ឈប់ធ្វើបុណ្យជាមួយពួកក្បាលខ្មៅ" និងមិនមានទំនួលខុសត្រូវចំពោះពាក្យសម្តីរបស់ខ្លួនដែលបាននិយាយក្នុងការប្រជុំនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដែលគាត់បាននិយាយថា កម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដោយគោរពតាមនីតិវិធីរដ្ឋបាល។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រនឹងការអះអាងនេះទេ។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានហេតុផលគ្រប់គ្រាន់ និងភស្តុតាងដើម្បីបង្ហាញថា ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ហ៊ឹម ហឿន ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ឬបានប្រព្រឹត្តកំហុសណាមួយដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ហ៊ឹម ហឿន ពីការងារឡើយ។

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៩/០៨-ថៃរ៉ុង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "ការប្រើពាក្យសម្តីមិនសមរម្យ ឬការជេរប្រមាថ គឺជាទង្វើមិនសមរម្យ ហើយអាចបណ្តាលអោយមានភាពល្អកំភករនៅក្នុងកន្លែងការងារ។ ដូចនេះ ក្រុមហ៊ុនគួរតែមានវិធានការសមស្របណាមួយដើម្បីបញ្ឈប់នូវទង្វើទាំងនោះ និងដើម្បីបង្កបរិយាកាសសន្តិភាពនៅកន្លែងការងារ។" (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣០/១០-ភ្នំបក្សស្រី រ៉ូយ៉ាល់ ខេមបូឌា ភ្នំពេញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២)



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។ ទោះបីជា សកម្មភាពរបស់ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ហ៊ឹម ហឿន មិនអាចបង្កផលប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែ ការប្រើប្រាស់ពាក្យសម្តីមិនសមរម្យទៅកាន់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត គឺជាសកម្មភាពដែលមិនគួរគប្បី និងមិនសមស្របនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវធ្វើការណែនាំ និងកែប្រែអាកប្បកិរិយាមិនសមរម្យរបស់ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ហ៊ឹម ហឿន នេះ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ហ៊ឹម ហឿន ពីការងារ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច បង្គាប់**

**ចំណុចវិទ្ធីទី១ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងមុន ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅពេលបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។

**ចំណុចវិទ្ធីទី ៤ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ប្រធានរដ្ឋបាលឈ្មោះ ហ៊ឹម ហឿន ពីការងារ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖**

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**  
ហត្ថលេខា ៖ 

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**  
ហត្ថលេខា ៖ 

**ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លៈ**  
ហត្ថលេខា ៖ 

