

- ៦- លោក រ៉ុង ម៉ានីរាជ ហិរញ្ញវិស័យសហជីពស្មារតីកម្មករ(មូលដ្ឋាន)
- ៧- លោកស្រី ហិន មិថុនា អ្នកកាន់ឃ្នាំង
- ៨- លោក កុង ចន្ទី គណៈកម្មការ
- ៩- លោក សែម សុខលី គណៈកម្មការ

បញ្ហាភ្នំទំនាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរប្រធានផ្នែកជាងភ្លើង ឈ្មោះ យុន សម្បត្តិ អត្តលេខ ០០០៧ ដែលបានយកពេលវេលាក្នុងម៉ោងការងារ មកកែច្នៃកាំភ្លើង និងកែច្នៃជំពាមកៅស៊ូ នៅក្នុងម៉ោងការងារ ក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុនដែលប្រព្រឹត្តិខុសពីច្បាប់។ ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើតាមការស្នើសុំរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតបានទេ ពីព្រោះកន្លងមក ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើទៅតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន គឺត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃទៅតាមការងារជាក់ស្តែង ទើបក្រុមហ៊ុនសម្រេចត្រូវបន្ត ឬមិនបន្ត។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក លេខ៥៨៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ៦កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ



ចំនួន ១១ចំណុច ឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីទទួលបានពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់
មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សារនៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ
២០២០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយជាចំនួន ១០ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១១ចំណុច។ ចំណុច
វិវាទដែលមិនសះស្បើយជាចំនួន ១ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី
១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស
លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក លេខ ៥៨៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ
២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត
មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះស្បើយជាចំនួន ១ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង
៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន
សះស្បើយ ១ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែ មិនទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយ
គ្មាននោះទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។
កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។
ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ
ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

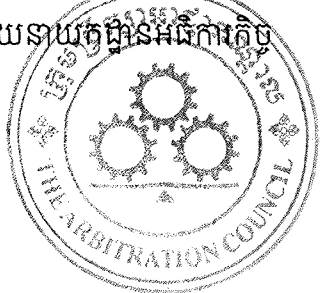
ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោកនាយកក្រុមហ៊ុន CHOI CHAN BOK ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក លី ប៊ុនណា និង
លោក ផន សៀន ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញ ក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទ
ការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន
ភ្នំពេញ ឯ.ក លេខ MOC-៥៨៧៦១៧៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨។
- ៣- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០២០ ក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក លេខ
PTM2020021023 អពជ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក លេខ ១៩០ កប/អក/អជក
បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច
ការងារ។



៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០៣១៧៦៦ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួង ពាណិជ្ជកម្ម។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក លេខ ៥១៤កប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៣កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស. ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨។

២- លិខិតលេខ ២៥៤ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៣កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស. ២៥៦២ ត្រូវ នឹងថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គល ពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

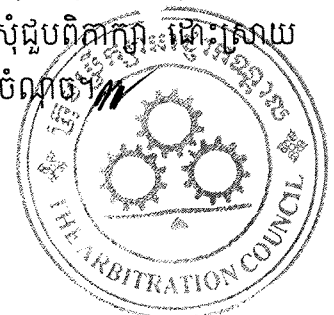
៣- លិខិតអញ្ជើញលេខ ៤៧៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារ អញ្ជើញឈ្មោះ សឿន ប៊ុនថុល, លី រដ្ឋប៊ុនណា, នួន សុគង្ការ, រុង ម៉ានីរាជ, កុង ចាន់នី, នួន សុមេសា, ហិន មិថុនា, ហាយ សុខលីន និង សែម សុខលី ដើម្បីចូលរួមផ្សះផ្សា ករណីកម្មករ និយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខណៈការងារចំនួន ១១ចំណុច។

៤- លិខិតអញ្ជើញលេខ ៤៩៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារអញ្ជើញឈ្មោះ សឿន ប៊ុនថុល, លី រដ្ឋប៊ុនណា, នួន សុគង្ការ, រុង ម៉ានីរាជ, កុង ចាន់នី, នួន សុមេសា, ហិន មិថុនា, ហាយ សុខលីន និង សែម សុខលី ដើម្បីចូលរួមផ្សះផ្សា ករណីកម្មករ និយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខណៈការងារចំនួន ១១ចំណុច។

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

៦- លិខិតលេខ ០០៥/២០ ស.ស.ស.ក.ខ ចុះថ្ងៃពុធ ៦កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការស្នើសុំជួយសម្របសម្រួលដោះស្រាយ នូវលក្ខខណ្ឌការងារ រួម របស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១១ចំណុច។

៧- លិខិតលេខ ០០៤/២០ ស.ស.ស.ក.ខ ចុះថ្ងៃអង្គារ ៥កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់សហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ គោរពជូន នាយក ក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ស្តីពីការស្នើសុំជួបពិភាក្សា ដោះស្រាយ សម្របសម្រួលនូវលក្ខខណ្ឌការងាររួម របស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១១ចំណុច។



៨- លិខិតពឹងពាក់ និងជួយអមប្រឹក្សាយោបល់ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់កម្មករ-កម្មការនី ក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក គោរពជូន ប្រធានសហព័ន្ធ សហជីពស្មារតី កម្មករខ្មែរ ស្តីពីការសុំពឹងពាក់ និងជួយអមប្រឹក្សាយោបល់។

៩- លិខិតចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងាររួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ជេអេសលេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់កម្មករ-កម្មការនី ក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ស្តីពីសំណើសុំចាត់តាំងប្រតិភូចរចា។

១០- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

១១- ឯកសារជារូបភាព។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក លេខ ៥៨៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក លេខ ០២៣ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២២០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៤ រោច ខែធ្នូ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២២១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៤ រោច ខែធ្នូ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក គឺជាក្រុមហ៊ុនមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិត កាបូប និងទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ ០១០០៣១៧៦៦ ចុះ ថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៧០២នាក់



(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក)។

- យោងតាមស្នាមដៃកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក ដែលគាំទ្រប្រតិកូចរចា ដែលមានឈ្មោះ និងស្នាមដៃដៃកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងសរុបចំនួន ៥០២ នាក់។

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរប្រធានផ្នែកជាងភ្លើងឈ្មោះ យុន សម្បត្តិ អត្តលេខ ០០០៧ ដែលបានយកពេលវេលា ក្នុងម៉ោងការងារមកកែច្នៃកាំភ្លើង និងកែច្នៃជំពាមកៅស៊ូ នៅក្នុងម៉ោងការងារក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុនដែលប្រព្រឹត្តខុសពីច្បាប់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានផ្នែកជាងភ្លើងឈ្មោះ យុន សម្បត្តិ ទៅផ្នែកផ្សេង។

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិត យុន សម្បត្តិ មានតួនាទីជាប្រធានផ្នែកជាងភ្លើង មានសមាជិកក្រុមទាំងអស់ចំនួន ៤នាក់។
 - o កម្មករនិយោជិតផ្នែកភ្លើងទាំងអស់ គឺបំពេញការងារនៅខាងក្រោយក្រុមហ៊ុន នៅពេលក្រុមហ៊ុនមានបញ្ហាភ្លើង ទើបពួកគាត់អាចចូលមកក្នុងក្រុមហ៊ុនបាន។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កាំភ្លើងដែលកម្មករនិយោជិត យុន សម្បត្តិ កែច្នៃនោះ គឺកាំភ្លើងខ្យល់ ប្រហែលជាក្នុងគោលបំណងសម្រាប់បាញ់សត្វ ឬមានគោលបំណងអ្វីផ្សេងទៀតមិនដឹងនោះទេ។ ចំពោះការកែច្នៃជំពាមកៅស៊ូមានចំនួន ១ ក្នុងគោលបំណងអ្វីក៏មិនដឹងនោះទេ ប៉ុន្តែ នៅពេលគាត់បានកែច្នៃរួច គឺយកចេញក្រៅក្រុមហ៊ុន។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o កាលពីថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ សមាជិកក្រុមរបស់គាត់បានធ្វើរូបភាពកម្មករនិយោជិត យុន សម្បត្តិ យកម៉ោងធ្វើការងារទៅកែច្នៃកាំភ្លើង និងជំពាមកៅស៊ូ ឱ្យសហជីពមើល។
 - o កម្មករនិយោជិត យុន សម្បត្តិ បានប្រព្រឹត្តកំហុស ដោយសាររកងចំណេញម៉ោងការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន និងយកម៉ោងការងារទៅធ្វើកិច្ចការអ្វីផ្សេង។
 - o ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតបានប្រព្រឹត្តកំហុសបន្តិចបន្តួច និយោជកបានបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ ដោយឡែកកម្មករនិយោជិត យុន សម្បត្តិ បានប្រព្រឹត្តកំហុសដែរ តែនិយោជកបែបជាមិនបញ្ឈប់គាត់។

- ភាគីនិយោជករក្សាគោលជំហរមិនអាចធ្វើតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖

- o កម្មករនិយោជិត យុន សម្បត្តិ ត្រូវបានតែងតាំងជាប្រធានផ្នែកជាងភ្លើង ពីព្រោះគាត់មានសមត្ថភាព, បំពេញការងារបានល្អ, និងអាចទទួលខុសត្រូវលើការងារផ្នែកភ្លើងបានទាំងអស់។
- o សមាជិកក្រុមរបស់គាត់មិនពេញចិត្តនឹងសកម្មភាពរបស់កម្មករនិយោជិត យុន សម្បត្តិ បានថតរូបភាពការកែច្នៃកាំភ្លើង និងជំពាមកៅស៊ូឱ្យសហជីព ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានដឹងអំពីរឿង



នេះ នោះទេ។ និយោជកទើបនិងដឹងអំពីរឿងនេះ នៅពេលចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារនៅ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

- បន្ទាប់ពីបានដឹងពីរឿងនេះ និយោជកបានហៅកម្មករនិយោជិត យុន សម្បត្តិ មកជួបហើយ ណែនាំគាត់ឱ្យឈប់ប្រព្រឹត្តអំពើបែបនេះទៀត។ គាត់ក៏បានសន្យាជាមួយនិយោជកថា ឈប់ធ្វើ សកម្មភាពបែបនេះទៀតផងដែរ។
- ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មិនអនុញ្ញាតឱ្យយកម៉ោងការងារទៅធ្វើ កិច្ចការអ្វីផ្សេងៗនោះទេ លើកលែងតែកិច្ចការណាដែលមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកប៉ុណ្ណោះ។
- ប្រសិនបើមានកម្មករនិយោជិតណាមកម៉ោងការងារទៅធ្វើកិច្ចការអ្វីផ្សេង សូមជូនដំណឹងទៅ ផ្នែករដ្ឋបាល ផ្នែករដ្ឋបាលនឹងព្រមាន ឬចាត់វិធានការស្របទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ ក្រុមហ៊ុន។ ប្រសិនបើនៅតែមានសកម្មភាពបែបនេះកើតឡើងទៀត អាចនឹងឈានដល់ការ បញ្ឈប់ពីការងារផងដែរ។
- ជាមួយគ្នានេះដែរ បញ្ហានេះ គឺមិនទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោ- ជិតដទៃនោះទេ ដោយសារកម្មករនិយោជិតប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណុច លើ នៅ ពេលដល់កាលកំណត់ម្តងៗ គឺមានការវាយតម្លៃតាមជំនាញនីមួយៗ, ការគោរពពេលវេលា, ការគោរពវិន័យ, និងមានអត្ថចរិកល្អ។ ប្រសិនបើនិយោជកបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករ- និយោជិតណាម្នាក់នោះ និយោជកនឹងជូនដំណឹងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារជូនពួកគាត់។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានផ្នែកជាងភ្លើងឈ្មោះ យុន សម្បត្តិ ទៅ ផ្នែកផ្សេង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្លាស់ប្តូរប្រធានផ្នែកជាងភ្លើងឈ្មោះ យុន សម្បត្តិ ទៅផ្នែកផ្សេងដែរ ឬទេ ?

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

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានចែងថា ៖ “កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬ ច្រើននាក់ មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច”។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ “ភាគីដែលមានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យា គឺមានតែ ភាគីនៃកិច្ចសន្យាតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺ ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ភាគីទីបី មិន មានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានទេ”។ (សូមមើលសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១១៦/១០-វ៉ាយបិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៨៣/១២-ចបវិល, លេខ ០៤/១៣-ស៊ី អាយ ខេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១២/១៤-ជី និង ខេ ហ្គាមេន អ៊ិនធឺណេស៊ី ខ្មែរលើស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ២១៥/១៤-ខេន ស្តីត ស៊ី ខ្ម., អិលជីឌី, និងលេខ៖០៥៨/១៥-ជិនប៊ី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣) *AW*



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

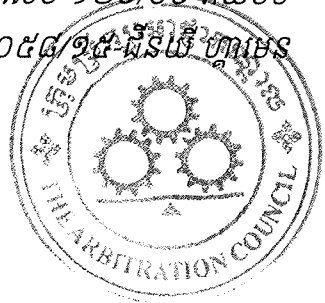
ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានផ្នែកជាងភ្លើងឈ្មោះ យុន សម្បត្តិ ទៅផ្នែកផ្សេងៗ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត យុន សម្បត្តិ និងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន ភ្នំពេញ ឯ.ក គឺមានកិច្ចសន្យាការងារជាមួយគ្នា។ ក្នុងន័យនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង គឺជាភាគីទីបី ដែលនៅក្រៅកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត យុន សម្បត្តិ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានផ្នែកជាងភ្លើងឈ្មោះ យុន សម្បត្តិ ទៅផ្នែកផ្សេងនោះទេ។

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

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា ៖ "និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦-ឃ្លីកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល ភូម៉ាវ៉ា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៩ និងលេខ ២០១/ ១៤-អ៊ឹម វ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ សំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ បញ្ឈប់កម្មករ ឬប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុមពីការងារ តាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ពីព្រោះបញ្ហានេះ គឺជាការរៀបចំចាត់ចែងផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនអាចប្រព្រឹត្តទៅ ឬមានដំណើរការល្អ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៤/០៣-លីដា ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៣-ជូ ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣ និង ១៨/០៣-ហូ ហ៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៥/០៤-ឡាក់គីហ្សូន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦/០៤-យ៉ាដា ត្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ៥០/០៧-អ៊ឹម និងវ៉េ ទី៣)

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬ ទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ រឺផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះ អាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាក់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃ"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៤/០៣-ជូស៊ីង ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣ និង ១៨/០៣-ហូហ៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៨៧/០៤-ណូបែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៦/០៧-ហ្គោសសាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៥៤/០៨-ចុង យ៉ូវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១២៩/០៩-វ៉ាយប៊ិច ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១២៣/១០-ជូនតិចថាយល់ និងលេខ ០៥៨/១៥-ជិនយ៉េ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣) អ



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិត យុន សម្បត្តិ បានកែច្នៃកាំភ្លើងខ្យល់ ប្រហែលជាក្នុងគោលបំណងសម្រាប់បាញ់សត្វ និងកែច្នៃជំពាមកៅស៊ូ ក្នុងគោលបំណងអ្វីក៏មិនដឹងនោះទេ ប៉ុន្តែ នៅពេលគាត់បានកែច្នៃរួច គឺយកចេញក្រៅក្រុមហ៊ុន។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការលើកឡើងខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានអះអាង ឬមានបន្ទុកភស្តុតាងណាមួយបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត យុន សម្បត្តិ ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដែលបង្កឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតដទៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។ លើសពីនេះទៀត បន្ទាប់ពីនិយោជកបានដឹងអំពីរឿងនេះ និយោជកបានហៅកម្មករនិយោជិត យុន សម្បត្តិ មកណែនាំ ហើយគាត់ក៏បានសន្យាថាយប់ធ្វើសកម្មភាពនោះបន្តទៀតផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារ ឱ្យភាគីនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានផ្នែកជាងភ្លើងឈ្មោះ យុន សម្បត្តិ ទៅផ្នែកផ្សេងឡើយ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានផ្នែកជាងភ្លើងឈ្មោះ យុន សម្បត្តិ ទៅផ្នែកផ្សេង។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរប្រធានផ្នែកជាងភ្លើងឈ្មោះ យុន សម្បត្តិ ទៅផ្នែកផ្សេង។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សេង តូចហ៊ុន**

ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណន**

ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនណា**

ហត្ថលេខា ៖ -----

