

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៩៤/១៦ - អេវើ វែល ធីតធីង ខុអិលធីឌី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ ឈីវ កិរម្យ
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ស៊ីន គីមស៊ាន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

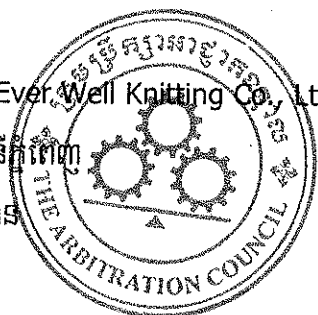
១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន អេវើ វែល និតធីង ខុអិលធីឌី
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិទួលកី ឃុំត្រើយស្នា ស្រុកស្អាង ខេត្តកណ្តាល
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៨ ៩៩៩ ២៦ ៦៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- ១- លោក ហូ ឈីងម៉ីង អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ
- ២- លោកស្រី កៅ ថ័ននីតា រដ្ឋបាល
- ៣- លោក គុន រ៉ាវី រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - សម្ព័ន្ធសហជីវព្រះបាទជ័យវរ្ម័នទី៧
- សហជីវព្រះបាទជ័យវរ្ម័នទី៧ ក្រុមហ៊ុន Ever Well Knitting Co., Ltd
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិភ្នំព្រៃ សង្កាត់បឹងទំពុន ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៥០ ៤១ ៥៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- | | |
|-----------------------|---|
| ១- លោក ស៊ាង យ៉ុង | ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានវិវាទនៃសម្ព័ន្ធសហជីព
ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា |
| ២- លោក អ៊ុក សុផន | ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន
Ever Well Knitting Co., Ltd |
| ៣- លោក វន្តី សុកលី | អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃ
ក្រុមហ៊ុន Ever Well Knitting Co., Ltd |
| ៤- លោក យ៉ង បូរី | សមាជិកសហជីព |
| ៥- លោក គី ហួច | សកម្មជនសហជីព |
| ៦- លោក ជឿន ណាងហុក | ទីប្រឹក្សាសហជីព |
| ៧- លោក យ៉ង យុត្តរ៉ា | ទីប្រឹក្សាសហជីព |
| ៨- លោក ខន ខេន | ហិរញ្ញិកសហជីព |
| ៩- អ្នកស្រី ហេង អេងលី | សកម្មជនសហជីព |
| ១០- អ្នកស្រី ហួន ហឿន | សមាជិកសហជីព |

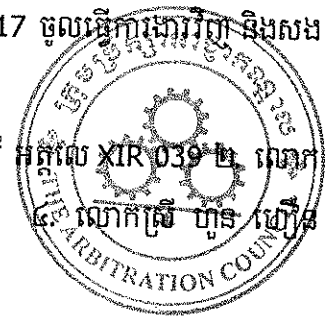
បញ្ជាក់ទូទៅ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ទាមទារនិយោជកបញ្ឈប់ការរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដោយទទួលយក ១. ប្រធានសហជីពឈ្មោះ លោក អ៊ុក សុផន អត្តលេខ XIR043 ២. អនុប្រធានសហជីពឈ្មោះ វន្តី សុកលី អត្តលេខ XIR018 ៣. លេខាសហជីពឈ្មោះ លោក អ៊ុ វ៉េត អត្តលេខ XIR009 ចូលធ្វើការងារវិញ និងសងវិលប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃទីក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃបានចូលធ្វើការងារវិញ ។

២- ទាមទារនិយោជកទទួលយកបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន អេវើរ វ៉ែល នីតធីង ខូអិលធីឌី ឈ្មោះ ១. លោក យ៉ង យុត្តរ៉ា អត្តលេខ XIR038 ២. លោក គី ហួច អត្តលេខ XIR35 ៣. លោក ថេង ផាន់ណាក់ អត្តលេខ XIR36 ៤. លោក ជឿន ណាងហុក អត្តលេខ XIR 019 ៥. លោក សុត អាត អត្តលេខ XIR012 ៦. លោក ខន ខេន អត្តលេខ XIR017 ចូលធ្វើការងារវិញ និងសងវិលប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ដល់ថ្ងៃបានចូលធ្វើការងារវិញ ។

៣- ទាមទារនិយោជកទទួលយកសមាជិក ស៊ីខៅឡ ឈ្មោះ ១. លោក យ៉ង បូរី អត្តលេខ XIR 039 ២. លោក ថេង តាក់ អត្តលេខ XIR041 ៣. លោកស្រី ហេង អេងលី អត្តលេខ XMS007 ៤. លោកស្រី ហួន ហឿន



អត្តលេខ XMD007 ៥. វីរៈ ស៊ុនឈី អត្តលេខ XIR042 ចូលធ្វើការងារវិញ និងសងវិញប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃបានចូលធ្វើការងារវិញ។

៤- ទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពស៊ីខេឌូ នៅពេលមានសមាជិកស្នើសុំជាលាយ លក្ខណ៍អក្សរត្រឹមត្រូវ។

៥- ទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាខ្លីៗ ដោយប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារយ៉ាងតិច ០១ ឆ្នាំម្តង ករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានអតីតភាពការងារលើសពីពីរឆ្នាំ ត្រូវបញ្ជូនទៅជាកម្មករដែលមានកិច្ចសន្យា ការងារមានចំរើនណាមិនកំណត់។

៦- ទាមទារនិយោជកដាក់កង្ហាឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នៅកន្លែងការងារ។

៧- ទាមទារនិយោជកបញ្ឈប់ការរើសអើងលើស្ត្រី ដែលមានផ្ទៃពោះ ដោយយកលេសបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងារ។

៨- ទាមទារនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ចំនួន២០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។

៩- ទាមទារនិយោជកចេញតម្លៃឡូត៍គ្រប់សេរីPN ក្នុងរយៈពេល០៧ថ្ងៃមុន ដល់កម្មករនិយោជិតគ្រប់ផ្នែក។

១០- ទាមទារនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថែមម៉ោងតុលាការសីងពីរ នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃ អាទិត្យ ឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

១១- ទាមទារនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមានផ្ទៃពោះ និងអ្នកដែលទើបសម្រាលកូនបាន ចេញមុន ១៥នាទី។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣២១ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ (អាណត្តិទី១៣) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានដកថវិកាសំណើឱ្យ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេវើ វែល នីតិវិធី ខុសិលធីឌី លេខ ៥៧១/ ១៦ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃ ទី ០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៦ ។



សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រពាំងលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាត់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧

(ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៦ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការកែលំអសក្តិកម្មការងារកាន់តែប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ និងធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ លើចំណុចវិវាទ ចំនួន ១១ ចំណុចដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសម្រេចជាដាច់ខាតនោះទេ ។ ចំណុចមិនសម្រេចជាខាងលើត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេវើ វែល នីតធីង លេខ ៥៧១/១៦ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះមក ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសម្រេច ចំនួន ១១ ចំណុចខាងលើ នៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសម្រេចជាចំនួន ១១ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយនៅក្នុងនោះ ចំណុចវិវាទចំនួន ០៧ គឺ ចំណុចវិវាទទី៤, ទី៥, ទី៦, ទី៧, ទី៨, ទី១០, និងទី១១ ទទួលបានលទ្ធផលសម្រេចជាដាច់ខាត ដោយសារភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកចំណុចវិវាទទាំង០៧ នោះ ចេញពីសំណុំរឿង ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ០៤ ចំណុច ប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២, ទី៣, និងទី៩ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ វិញ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖



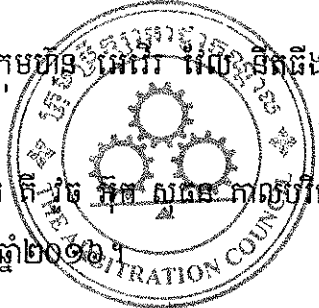
កស្មាន

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអង្គការយុត្តិធម៌កម្ពុជាបានទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

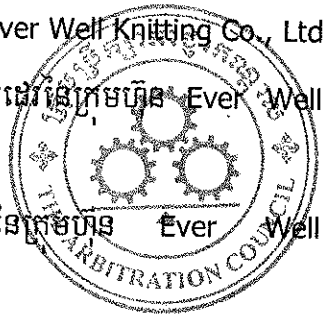
- ១- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល នីតធីង ខូអិលធីឌី បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថា ត្រឹមត្រូវដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល លេខ ២២៨០/១៥ កបវ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ២- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល នីតធីង ខូអិលធីឌី តំកល់ទុកលេខ ០៤៤៧/២០១៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ នៅក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល នីតធីង ខូអិលធីឌី លេខ ១២១៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ៤- សារណាសង្ខេបវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល នីតធីង ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ៥- តារាងដោះស្រាយផ្នែករដ្ឋបាលរបស់ឈ្មោះ អ៊ុក សុផន ចុះថ្ងៃទី២៧ ថ្ងៃទី២៤ ថ្ងៃទី២២ ថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ៦- តារាងដោះស្រាយផ្នែករដ្ឋបាលរបស់ឈ្មោះ ជឿន លាងហុក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ៧- តារាងដោះស្រាយផ្នែករដ្ឋបាលរបស់ឈ្មោះ យ៉ន យុត្តា ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ៨- តារាងដោះស្រាយផ្នែករដ្ឋបាលរបស់ឈ្មោះ គី ហួច ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ៩- តារាងដោះស្រាយផ្នែករដ្ឋបាលរបស់ឈ្មោះ ហួន ជឿន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ១០- តារាងបើកប្រាក់ខែ ខែមករា ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ១១- កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងរវាងក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល នីតធីង ខូអិលធីឌី ជាមួយ អ៊ុក សុផន វ៉ានី សុខលី ជឿន លាងហុក ខន ខន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ១២- កិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើឡើងរវាងក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល នីតធីង ខូអិលធីឌី ជាមួយ យ៉ន យុត្តា គី រួច ហេង អេងលី យ៉ាន បូរី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ១៣- សារណាជំនាស់លើសារណាលើកឡើងរបស់ភាគីសហជីព របស់ក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល នីតធីង ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ១៤- លិខិតវាយតម្លៃការងាររបស់កម្មករ វ៉ានី សុខលី ជឿន លាងហុក គី រួច អ៊ុក សុផន កាលបរិច្ឆេទ វាយតម្លៃ ពីថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។



- ១៥- លិខិតវាយតម្លៃការងាររបស់កម្មករ ខន ខេន ។
- ១៦- លិខិតវាយតម្លៃការងាររបស់កម្មករ យ៉ន យុត្តារ៉ា កាលបរិច្ឆេទវាយតម្លៃ ពីថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៥ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ១៧- លិខិតវាយតម្លៃការងាររបស់កម្មករ យ៉ន បូរី ហួន ជឿន ហេង អេងសី កាលបរិច្ឆេទវាយតម្លៃ ពី ថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ១៨- លិខិតវាយតម្លៃការងាររបស់កម្មករ រន្ទី សុខសី ជឿន លាងហុក គី រួច អ៊ុក សុផន កាលបរិច្ឆេទ វាយតម្លៃ ពីថ្ងៃទី២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ១៩- លិខិតបញ្ជាទិញ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតលេខ ០៩៩/១៦ វិវាទ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចាត់តាំងលោក ស៊ាង យ៉ុត ដើម្បីសម្របសម្រួលសំណុំរឿងក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល ។
- ២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន Ever Well Knitting Co., Ltd លេខ ៣៥៣៣ កប/វក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ៣- លក្ខន្តិកៈសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន Ever Well Knitting Co., Ltd ចុះថ្ងៃ ទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ៤- សារណាសង្ខេបរឿងលេខ ០៩៤/១៦ លេខ ១០៨/១៦ សបក /វិវាទ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១៦ ។
- ៥- លិខិតស្នើសុំចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ។
- ៦- លិខិតលេខ ៤៧៤/១៥ សបក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតបង្កើត សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន Ever Well Knitting Co., Ltd
- ៧- បញ្ជីឆាប់រហ័ស EMS ។
- ៨- លិខិតលេខ ០០៥/១៦ សបក ជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល នីតិវិធី ជូនដំណឹងស្តីពីលទ្ធផល បោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន Ever Well Knitting Co., Ltd
- ៩- បញ្ជីវត្តមាននៅថ្ងៃបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន Ever Well Knitting Co., Ltd ។
- ១០- កំណត់ហេតុបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន Ever Well Knitting Co., Ltd ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។



- ១១- លិខិតចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំ សកម្មជន សមាជិក នៃសហជីព ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុននៃក្រុមហ៊ុន អេវើ វែល នីតធីង ជូនលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា។
- ១២- ពាក្យបណ្តឹង និងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ១៣- លិខិតលេខ ០៣៥/១៦ សបក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ជូនប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល សំណើរសុំជួយអន្តរាគមន៍ឱ្យនាយកក្រុមហ៊ុន អេវើ វែល នីតធីង ដោះស្រាយនូវការទាមទារ របស់កម្មករនិយោជិតនូវសិទ្ធិ និងលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ។
- ១៤- លិខិតអញ្ជើញរបស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ១៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេវើ វែល នីតធីង ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ១៦- ពាក្យបណ្តឹង និងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ១៧- លិខិតអញ្ជើញរបស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ១៨- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេវើ វែល នីតធីង ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ១៩- ប័ណ្ណសម្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំចំនួន១៧នាក់ ។
- ២០- ដំណឹងជ្រើសរើសកម្មករ ។
- ២១- ឯកសាររូបភាព ។
- ២២- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេវើ វែល នីតធីង ដែលក្រុមហ៊ុនបានរើសចូលធ្វើការងារអំឡុងពេលបញ្ឈប់កម្មករចាស់ ។
- ២៣- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេវើ វែល នីតធីង ដែលក្រុមហ៊ុនបានរើសចូលធ្វើការងារក្រោយពីការបញ្ឈប់កម្មករ ។
- ២៤- ពាក្យបណ្តឹង, លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦, កាត, កំណត់ហេតុប្រជាថ្មី ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ និងចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦, ពាក្យសុំប្តូរជាសមាជិក សុខោន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ អ៊ុក សុផន ។
- ២៥- ពាក្យបណ្តឹង, លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦, កាត, កំណត់ហេតុប្រជាថ្មី ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ និងចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦, កំណត់ហេតុផ្តល់ខ្លួន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែ



កុម្មៈ ឆ្នាំ២០១៦ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦, ពាក្យសុំចូលជា
សមាជិកស៊ីខេឌូ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ វន្តី សុខសី ។

២៦- ពាក្យបណ្តឹង, លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦, កាត និងប័ណ្ណសំគាល់ថ្នាក់ដឹកនាំ
ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកស៊ីខេឌូ របស់ឈ្មោះ យ៉ន សុទ្ធាវ៉ា ។

២៧- កំណត់ហេតុស្តីពីក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល នីតធីង ខុអិលធីឌី បញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស៊ីខេឌូ ចុះ
ថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។

២៨- ពាក្យបណ្តឹង, លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦, កាត និងប័ណ្ណសំគាល់ថ្នាក់ដឹកនាំ
ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកស៊ីខេឌូ របស់ឈ្មោះ គី វ៉ុច ។

២៩- កំណត់ហេតុស្តីពីក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល នីតធីង ខុអិលធីឌី បញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស៊ីខេឌូ ចុះ
ថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។

៣០- ពាក្យបណ្តឹង, លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦, កាត, ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកស៊ីខេឌូ
ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ជឿន ណាងហុក ។

៣១- ពាក្យបណ្តឹង, លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦, កាត, ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកស៊ីខេឌូ
ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ឈ្មោះ ខន ខេន ។

៣២- ពាក្យបណ្តឹង, លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦, កំណត់ហេតុស្តីពីក្រុមហ៊ុន អេវើរ
វែល នីតធីង ខុអិលធីឌី បញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសកម្មជន ស៊ីខេឌូ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ និង
ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកស៊ីខេឌូ របស់ឈ្មោះ យ៉ន បូរី ។

៣៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៣ ថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។

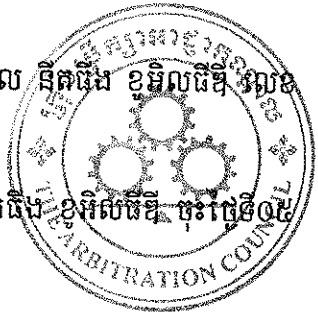
៣៤- ពាក្យបណ្តឹង, លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦, កាត, ប័ណ្ណសំគាល់ថ្នាក់ដឹកនាំ
កំណត់ហេតុស្តីពីក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល នីតធីង ខុអិលធីឌី បញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសកម្មជន ស៊ីខេឌូ
ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ និងពាក្យសុំចូលជាសមាជិកស៊ីខេឌូ របស់ឈ្មោះ ហេង អេងសី ។

៣៥- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៤០/១២-ប្រក្រត អននើរ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។

ក- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល នីតធីង ខុអិលធីឌី លេខ
៥៧១/១៦ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល នីតធីង ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៥
ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។



ឃ- ឯកសារទទួលបានពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៥២៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៥២៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល នីតធីង (តទៅនេះហៅកាត់ថា “ក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល”) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ Inv. ០៣៥២ E/២០១៥ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ ។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ៤០០ នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល នីតធីង) ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃក្រុមហ៊ុន Ever Well Knitting Co.,Ltd ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីសហជីពលេខ ៣៥៣៣ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងទទួលបានការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពខាងលើ ដោយយោងតាមលិខិតលេខ ០៥៩ ក.ប ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួមមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ០៣ នាក់ គឺ ៖ ១) លោក អ៊ុក សុផន ជាប្រធាន ២) លោក វណ្ណី សុកលី ជាអនុប្រធាន និង ៣) លោក អ៊ីវ៉េត ជាលេខាធិការ ។
- នៅក្នុងសវនាការ មានវត្តមាន មន្ត្រីប្រធានលេខាធិការដ្ឋានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គឺ លោក ស៊ាង យ៉ូត ព្រមទាំងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ចំនួន ០២ នាក់ គឺ ១) លោក អ៊ុក សុផន និង ២) លោក វណ្ណី សុកលី និងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល ចំនួន ០៧ នាក់ គឺ កម្មករនិយោជិត ១) យ៉ន ប៊ុរី ២) គី ហួច ៣) ជឿន លាងហុក ៤) យ៉ន យុត្តិ ៥) ខន ខេន ៦) ហេង អេងលី និង ៧) ហួន ហឿន ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ មានសមាជិកចំនួន ១៨ នាក់ ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលជាថ្ងៃដាក់ឯកសារក្រសួង ភាគីកម្មករ



និយោជិតបានដាក់កាតសំគាល់សមាជិកសហជីព ចំនួនត្រឹមតែ ១៧ នាក់ ប៉ុណ្ណោះ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

- យោងតាមពាក្យបណ្តឹង និងផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១២ នាក់ បានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ដោយក្នុងនោះ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៦ នាក់ គឺ ១) ឈាង គុនថន ២) វៃ សុខលីម ៣) ឈាង គុនា ៤) ស៊ឹម សុមាច ៥) កូ គឹម ហ៊ុន ៦) ស្រី សុភ័ក្រ្ត មិនមានឈ្មោះនៅក្នុងកាតសំគាល់សមាជិកសហជីព ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នោះទេ ។
- យោងតាមលិខិតចាត់តាំង របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ត្រង់ចំណុចទី១ និង ទី២ បានចែងថា ៖

“១- ចាត់តាំងលោក លោក ស៊ាង យ៉ុត ឱ្យជួយសម្របសម្រួលលើករណីវិវាទតាមពាក្យបណ្តឹង ... នៃក្រុមហ៊ុន Ever Well

២- លោក មានសិទ្ធិសម្រេចជំនួស ស៊ីខៅឌូ ស្របតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត...” ។

- កម្មករនិយោជិតដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ ចំនួន ០២ នាក់ គឺ ១) យ៉ង បុរី និង ២) ហួន ហឿន មិនមានឈ្មោះនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹង និងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ និងមិនមានឈ្មោះនៅក្នុងកាតសំគាល់សមាជិកសហជីពទេ ។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់ បានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា តាមរយៈលិខិតដូចខាងក្រោម ៖

 - o កម្មករនិយោជិត យ៉ង បុរី បានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា តាមរយៈលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ (គ្មានលេខ) ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។
 - o កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន បានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា តាមរយៈលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ (គ្មានលេខ) ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដោយទទួល ១) ប្រធានសហជីពឈ្មោះ លោក អ៊ុក សុផន អត្តលេខ XIRO៤៣, ២) អនុប្រធានសហជីពឈ្មោះ លោក វន្តី សុភលី អត្តលេខ XIRO១៨, ៣) លេខាសហជីពឈ្មោះ លោក អ៊ី រ៉េត អត្តលេខ XIRO០៩ ចូលធ្វើការវិញ និងសងវិញប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃបានចូលធ្វើការងារ

- ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា លោក អ៊ី រ៉េត បានទទួលយកការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជាថវិកាសវនាការងារពីភាគីនិយោជករចរាល់ហើយ ។ ហេតុនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការទាមទារ ឱ្យលោក អ៊ី រ៉េត ចូលធ្វើការវិញ ទៀតទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និង ទទួលយកកម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន អត្តលេខ XIRO៤៣ និង វន្តី សុភលី អត្តលេខ XIRO១៨



ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ព្រមទាំងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

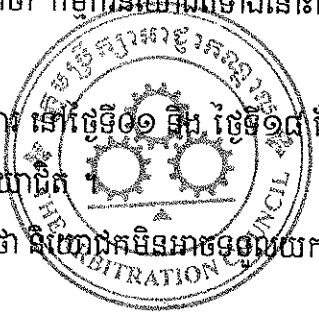
- o កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន និង វន្តី សុកលី ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ត្រូវទទួលបានការការពារពិសេសពីច្បាប់ស្តីពីការងារ រហូតដល់ថ្ងៃចុះបញ្ជីកាសហជីព ។
- o សហជីពបានជូនដំណឹងអំពីការបោះឆ្នោត និងលទ្ធផលស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព រួចរាល់ហើយ ។
- o និយោជកបានបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅក្នុងអំឡុងពេលទទួលបានការការពារពិសេសដោយ មិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុន ។
- o នៅពេលបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំង ០២ នាក់ ខាងលើ និយោជកមិនបានជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់ពួកគាត់ទេ ។
- o ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំង ០២ នាក់ ខាងលើ មិនមានកំហុសអ្វីនោះទេ ។
- o នៅថ្ងៃដែលនិយោជកបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន និងនិយោជកក៏បានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ៨ទៀតដែរ មានចំនួនប្រហែលជា ១០ នាក់ ដែលធ្វើការងារនៅផ្នែកអ៊ុត ហើយសុទ្ធតែជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និង ជាសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃក្រុមហ៊ុន Ever Well Knitting Co.,Ltd ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា ចំពោះការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជកដែលថា និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ គឺមិនពិតនោះទេ ពីព្រោះនិយោជកមានការងារបន្ថែមម៉ោងដល់ម៉ោង ១៨ និង ០០ នាទី ល្ងាច ព្រមទាំងមានការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីបន្ថែមទៀតតាមរយៈផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយ ជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី ដែលបិទនៅពីមុខក្រុមហ៊ុន ។

- នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់នូវភស្តុតាងពាក់ព័ន្ធនឹងការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

- o រូបថតរបស់ផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី ដោយនៅក្នុងនោះមានបានបញ្ជាក់ថា ៖ “...រោងចក្រមានការងារច្រើនបើកប្រាក់ឡើងទាត់ ធ្វើការចាប់ពីថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ ។ យើងខ្ញុំត្រូវការជ្រើសរើសកម្មករ កម្មការនី ដូចខាងក្រោម...” ។
- o បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៦ នាក់ ដែលបានចូលធ្វើការងារនៅក្នុងអំឡុងពេលពី ថ្ងៃទី១៥ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ប៉ុន្តែមិនបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងនោះធ្វើការនៅផ្នែកណាមួយនោះទេ ។
- o បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៣ នាក់ ដែលចូលធ្វើការងារ នៅថ្ងៃទី០១ និង ថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ នៅផ្នែកអ៊ុត ក្រោយពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ។

- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបនឹងការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា និយោជកមិនអាចទទួលយក



កម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់ ឱ្យចូលធ្វើការវិញបាននោះទេ ដោយមូលហេតុថា ៖

- និយោជកមិនមានការងារធ្វើគ្រប់គ្រាន់ បើទទួលយកកម្មករនិយោជិតបន្ថែមទៀត អាចធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនអាចបើកដំណើរការបន្តទៀតបានទេ ។
- និយោជកបានអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទាំង ០២ នាក់ រួចហើយ ។
- និយោជកមិនបានទទួលព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនោះទេ ។

- យោងតាមលិខិតបញ្ជាទិញ ដែលភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបង្ហាញពីចំនួនទំនិញ ដែលត្រូវបញ្ជាទិញ ពីចន្លោះខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ដល់ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅចុងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ ការបញ្ជាទិញមានការធ្លាក់ចុះ ហើយកើនឡើងវិញនៅចុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ ។ ការបញ្ជាទិញរបស់ក្រុមហ៊ុនមានការកើនឡើង និងថយចុះទៅវិញនៅអំឡុងដើមខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ និងចុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។ ការបញ្ជាទិញមានការធ្លាក់ចុះបំផុតនៅក្នុងអំឡុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។

- ភាគីនិយោជកបានទទួលស្គាល់ចំពោះការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា ៖

- និយោជកមិនបានដាក់ពាក្យសុំការអនុញ្ញាតទៅកាន់មន្ទីរការងារទេ នៅពេលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន និងវណ្ណី សុកសី ដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារទេ ។
- និយោជកពិតជាបានជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី នៅក្រោយពិធីបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ពិតមែនប៉ុន្តែ និយោជកជ្រើសរើសសម្រាប់តែផ្នែកខាងមុខទេ គឺផ្នែកជុង និងផ្នែកម៉ុក ជាដើម ។ ចំពោះការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីនៅផ្នែកខាងមុខ គឺនិយោជកបានប្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលកំពុងធ្វើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឱ្យប្រាប់តៗគ្នា ពោលគឺ និយោជកមិនបានបិទជាផ្លូវផ្សព្វផ្សាយជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីទេ ។
- រីឯផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី ដែលបិទផ្សព្វផ្សាយនៅពីមុខក្រុមហ៊ុន គឺជាផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយចាស់ទេ ហើយផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយនេះត្រូវបាននិយោជកបិទនៅពីមុខក្រុមហ៊ុនតាំងពីពេលបើកក្រុមហ៊ុនដំបូង ហើយមកដល់ពេលនេះ និយោជកមិនទាន់បានដកផ្ទាំងនោះចេញ ។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា ៖

- និយោជកមិនទាន់បានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែកុម្ភៈដល់កម្មករនិយោជិតនៅឡើយទេ ។
- និយោជកតែងផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ០៥ ភាគរយ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើលរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដល់កាលកំណត់រៀងរាល់ ០៣ ខែ ម្តង ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតមិនដែលបានដឹងអំពីប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់



កិច្ចសន្យានោះទេ ប៉ុន្តែនៅពេលកិច្ចសន្យាការងារដល់ការកំណត់ រយៈពេល ០៣ ខែ ម្តង កម្មករ និយោជិតកត់សម្គាល់ឃើញថា ពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលលើសបន្តិចបន្តួចពីប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួល បានក្នុងខែផ្សេងៗ ។

ក. ព័ត៌មានអំពីកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន

- ភាគីទាំងពីរឯកភាព ដូចខាងក្រោម ៖

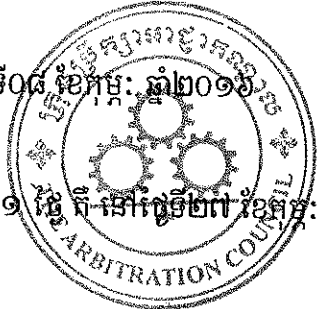
- o កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន គឺជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុត ដែលបានចូលបម្រើការងារដំបូង នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង រយៈពេល ០២ ខែ បន្ទាប់មក មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា រយៈពេល ០៣ ខែ ជាបន្តបន្ទាប់ ។ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់ គឺ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។
- o និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ នៅថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ នៅម៉ោង ០៧ ព្រឹក ដោយប្រាប់ថាមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ព្រោះនិយោជកមិនមានការងារឱ្យគាត់ធ្វើ ។ និយោជកមិនទាន់ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែកុម្ភៈ ជូនកម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន នៅឡើយទេ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងនូវមូលហេតុទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន ចូលធ្វើការវិញថា ៖

- o កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន ជាប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ។
- o កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន ធ្លាប់ទទួលបានការព្រមានពីនិយោជក ចំនួន ០១ ដង ប៉ុណ្ណោះ គឺ នៅពេលដែលគាត់អវត្តមានពីការងារ ចំនួន ០២ ថ្ងៃ ព្រោះមានការរវល់។ គាត់ក៏បានសុំ ច្បាប់ឈប់សម្រាកពីនិយោជកដែរ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនអនុញ្ញាត ។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចទទួលយកកម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន ឱ្យចូលធ្វើការ វិញបាននោះទេ ដោយមូលហេតុថា ៖

- o យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងមុនក្នុងការបញ្ចប់កិច្ច សន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលារយៈពេល ០៣ ខែ នោះទេ ។
- o កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន ធ្លាប់ទទួលបានការព្រមានពីនិយោជក ចំនួន ០៤ ដង ដោយសារតែគាត់ អវត្តមានឥតច្បាប់ ដូចខាងក្រោម ៖
 - ចំនួន ០២ ថ្ងៃ គឺ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ និងថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦
 - ចំនួន ០១ ថ្ងៃ គឺ នៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦
 - ចំនួន ០១ ថ្ងៃ គឺ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ចំនួន ០១ ថ្ងៃ គឺ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦



- ចំនួន ០១ ថ្ងៃទៀត គឺ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានធ្វើការ ព្រមទាំងគាត់ទេ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់និយោជកទេ ពាក់ព័ន្ធនឹងការអវត្តមានឥត ច្បាប់របស់គាត់ទេ ប៉ុន្តែលោក អ៊ឹក សុផន បានអះអាងថា គាត់តែងតែ សុំច្បាប់ពីនិយោជក តាមរយៈ ទូរស័ព្ទ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យគាត់ឈប់សម្រាកនោះទេ ។
- យោងតាមសារណាដែលភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ បានអះអាងថា ៖ “...យោងទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ការឈប់ឥតច្បាប់ ០១ ថ្ងៃ លើសពី ០៣ លើក ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ដូចករណីលោក អ៊ឹក សុផន ឈប់ឥតច្បាប់ចំនួន ០៤ លើកទៅហើយ... ដូចនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក អ៊ឹក សុផន ។...” ។
- ប្រការ ៦ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក្រុមហ៊ុន អេវើរ វែល នីតធីង ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ បាន កំណត់ថា ៖

“ កម្មករនិយោជិតដែលមានបំណងឈប់សំរាកដោយមានធុរៈផ្សេងៗ ត្រូវសុំច្បាប់ក្រុមហ៊ុនជា លាយលក្ខណ៍អក្សរអោយបានមុន ចំនួន០១ថ្ងៃ ។ ក្នុងករណីមានជម្ងឺធ្ងន់ ឬ មានការចាំបាច់ជាបន្ទាន់មិន អាចមកបាន សាមីជនអាចសុំច្បាប់តាមរយៈតំណាងរបស់ខ្លួន ឬផ្តល់ដំណឹងតាមរយៈទូរស័ព្ទ តែត្រូវធ្វើ លិខិតសុំច្បាប់ជា ក្រោយយ៉ាងយូរ០១ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃចាប់ផ្តើមឈប់ ។

ឈប់អត់ច្បាប់ចំនួន ០១ ថ្ងៃ លើកទី១ ត្រូវធ្វើការព្រមទាំងដោយធ្វើការអប់រំផ្ទាល់មាត់ លើកទី០២ និងលើកទី០៣ ត្រូវព្រមទាំងលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ ករណីពុំរាងចាលត្រូវចាត់ទុកថា ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។” ។

ខ. ព័ត៌មានអំពីកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត វន្តី សុកលី

- ភាគីទាំងពីររងការពន្យារពេលព័ត៌មានដូចខាងក្រោម ៖
 - o កម្មករនិយោជិត វន្តី សុកលី គឺជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុត ដែលបានចូលបម្រើការងារដំបូង នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង រយៈពេល ០២ ខែ បន្ទាប់មក មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិវរវលា រយៈពេល ០៣ ខែ ជាបន្តបន្ទាប់ ។ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី២៩ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។
 - o និយោជកបានហាមឃាត់មិនឱ្យគាត់ចូលក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ ពី ព្រោះមិនមានការងារឱ្យគាត់ធ្វើបន្ត ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងនូវមូលហេតុទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត វន្តី សុកលី ចូលធ្វើការវិញថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិត វន្តី សុកលី ជាអនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករភាគីទី១ ដែលបានដាក់



ឆ្នោត នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។

- កម្មករនិយោជិត វន្តី សុកលី មិនធ្លាប់ទទួលការព្រមានពីនិយោជកទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិត វន្តី សុកលី បានអវត្តមានឥតច្បាប់ ចំនួន ០១ ដង គឺ នៅ ថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានធ្វើការព្រមានគាត់ទេ ។

គ. ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងសហជីព

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ៖
 - នៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ កម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងអំពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន អេវើ វែល នីតធីង តាមរយៈប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា ដោយមានអ្នកទទួលឈ្មោះ ស្រស់ វ៉ា អត្តលេខ ០៣៧ ដែលប្រហែល មានតួនាទីជា សន្តិសុខក្រុមហ៊ុន ។
 - នៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ កម្មករនិយោជិតបានផ្ញើលិខិតជូនដំណឹងអំពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនេះម្តងទៀត តាមរយៈសារអេឡិចត្រូនិចរបស់បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនចំនួន ០២ នាក់ គឺមានឈ្មោះ បៀង និងឈ្មោះ សុង ។
 - នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិតបានរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ដោយទទួលបានលទ្ធផល គឺ កម្មករនិយោជិត ១) អ៊ុក សុផាន ជាប់ជាប្រធាន ២) វន្តី សុកលី ជាប់ជាអនុប្រធាន និង ៣) អ៊ី វ៉េត ជាប់ជាលេខាធិការ ។
 - នៅថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិតបានផ្ញើលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដល់និយោជក តាមរយៈប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកបដិសេធមិនទទួលយកលិខិតនោះ ។
 - នៅថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងស្តីពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដល់និយោជកម្តងទៀត តាមរយៈសារអេឡិចត្រូនិចរបស់បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ទាំង ០២ នាក់ ខាងលើដដែល ។
 - ថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងស្តីពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដល់និយោជក តាមរយៈប្រៃសណីយ៍កម្ពុជាម្តងទៀត ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកបដិសេធមិនទទួលយកលិខិតនោះដដែល ។
 - ថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងតាមរយៈប្រៃសណីយ៍កម្ពុជាម្តងទៀត ដោយមាន លោក តារា ជាអ្នកទទួល នៅម៉ោង ១៤ និង៣០ នាទី រៀងរាល់ថ្ងៃ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានដឹងពីការជូនដំណឹងលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតនោះទេពីព្រោះ បុគ្គលិកឈ្មោះ សុង មិនបានប្រាប់និយោជកអំពីសារអេឡិចត្រូនិច ដែលកម្មករនិយោជិតបានផ្ញើទៅកាន់គាត់ ពាក់ព័ន្ធនឹងព័ត៌មានពីសហជីពឡើយ ។ ម្យ៉ាងទៀត ដោយសារតែទាំងក្រុមហ៊ុននៅឆ្ងាយ



ការផ្ទេរកសាវ ឬព័ត៌មានតាមរយៈសារអេឡិចត្រូនិចអាចនឹងជួបប្រទះនូវការអាក់រអួល ពីព្រោះសេវា អ៊ីនធឺណែត នៅទីនោះគឺមិនសូវល្អ នោះទេ ។

- យោងតាមភស្តុតាងដែលភាគីកម្មករនិយោជិត បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៦ ៖
 - o ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលបានបង្កាន់ដៃចុះបញ្ជីកាសហជីព នៅថ្ងៃទី ២៧ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៦ ។
 - o សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ទទួលបានបញ្ជីកាសហជីព និងលិខិតបញ្ជាក់ថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីព នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។
 - o សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ បានធ្វើលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតសហជីពជូនទៅ កាន់និយោជក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៦ នាក់ គឺ “ ១-អ៊ុក សុផន ២-វឌ្ឍី សុខលី ៣-ខន ខេន ៤-យ៉ន យុត្តារ៉ា ៥-ប៊ី លីណា ៦-ឡុង ពុទ្ធារ៉ា ៧-អ៊ី រ៉េត ៨-សួស គូ ៩-ធម្ម រ៉ាដា ១០-សុត អាត ១១-ជឿន លាងហុក ១២-លុន ប៊ុនឡេង ១៣-ខន ខែម ១៤-ព្រាប ចន្ទី ១៥-គី ហួច និង ១៦-ថេន ផាន់ណាក់ ” ។ លិខិតនេះ ត្រូវបានទទួល និង ចុះហត្ថលេខាដោយឈ្មោះ ស្រស់ វ៉ា នៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ។
 - o នៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ វេលាម៉ោង សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ បានជូនដំណឹង ពីការរៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ទៅកាន់និយោជកតាមរយៈសារអេឡិច ត្រូនិច របស់បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន គឺលោក ហៀង និងលោក សុង ដដែល ។
 - o សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ បានជូនដំណឹងពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតទៅកាន់ និយោជក តាមរយៈប្រៃសណីយ៍ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមានកំណត់ សម្គាល់ថា “ ថែកលើកទី១ មិនបានសំរេច ០៨/០១/២០១៦, លើកទី២ មិនបានសំរេច ១២/០១/២០១៦, លើកទី៣ ទើបបានសំរេច ០១/០២/២០១៦ អ្នកទទួល តារា ។ ”
 - o សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ បានជូនដំណឹងពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព ទៅ និយោជកតាមរយៈសារអេឡិចត្រូនិចរបស់បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន គឺលោក ហៀង និងលោក សុង ដដែល ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព

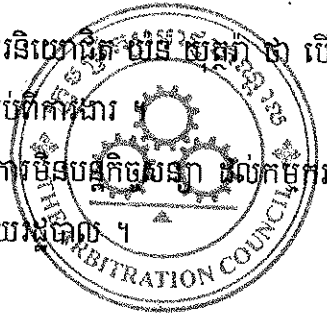
ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន Ever Well Knitting Co., Ltd (លេខ ១) លោក យ៉ន យុត្តារ៉ា អត្តលេខ XIR០៣៨ ២) លោក គី ហួច អត្តលេខ XIR៣៥ ៣) លោក ថេង ផាន់ ណាក់ អត្តលេខ XIR៣៦ ៤) លោក ជឿន លាងហុក អត្តលេខ XIR០១៩ ៥) លោក សុត អាត អត្តលេខ XIR០១២ ៦) លោក ខន ខេន អត្តលេខ XIR០១៧ ចូលធ្វើការងារវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល តាមលិខិតប្រាប់ឈ្នួល រហូតដល់ថ្ងៃបានចូលធ្វើការងារវិញ



- ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា កម្មករនិយោជិត ថែង ផាន់ណាក់ និង សូត អាត បានទទួលយកការទូទាត់ ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ពីភាគីនិយោជករួចរាល់ហើយ ។ ហេតុនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត មិនធ្វើការទាមទារឱ្យកម្មករនិយោជិត ថែង ផាន់ណាក់ និង សូត អាត ចូលធ្វើការវិញទៀតទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ បេក្ខជនឈរ ឈ្មោះបោះឆ្នោត ចំនួន ០៤ នាក់ គឺ ១) យ៉ន យុត្តរ៉ា ២) គី ហួច ៣) ជឿន ណាងហុក និង ៤) ខន ខេន ព្រមទាំងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃនិយោជកបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៤ នាក់ ខាងលើ ជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតសហជីព ដែលត្រូវទទួលបានការការពារពិសេស រយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ មុន និងក្រោយការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដូចនេះ នៅពេលបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារ និយោជកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអធិការងារជាមុនសិន ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ជំហរថា មិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់នេះទេ ពីព្រោះ និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយកម្មករនិយោជិតទាំងនេះ ក៏ធ្លាប់ទទួល បានការព្រមានពីនិយោជក ។

ក. ព័ត៌មានអំពីកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត យ៉ន យុត្តរ៉ា

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នាថាព័ត៌មានដូចខាងក្រោម ៖
 - o កម្មករនិយោជិត យ៉ន យុត្តរ៉ា គឺជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុត ដែលបានចូលបម្រើការងារដំបូង នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង រយៈពេល ០២ ខែ បន្ទាប់មក មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើនរយៈពេល ០៣ ខែ ជាបន្តបន្ទាប់ ។ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។
 - o និយោជកបានហាមឃាត់មិនឱ្យគាត់ចូលក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ពី ព្រោះមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើបន្តទៀត ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
 - o និយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ នោះទេ ។
 - o កម្មករនិយោជិត យ៉ន យុត្តរ៉ា មិនដែលត្រូវបាននិយោជកព្រមានទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា ៖
 - o នៅថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ និយោជកបានព្រមានដល់កម្មករនិយោជិត យ៉ន យុត្តរ៉ា ថា បើ មិនស្តាប់តាមការណែនាំរបស់និយោជកទេ នោះនិយោជកនឹងបញ្ឈប់ពីការងារ ។
 - o នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ និយោជកបានជូនដំណឹងមុនពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដល់កម្មករ និយោជិត យ៉ន យុត្តរ៉ា ដោយបានហៅគាត់ទៅប្រាប់នៅការិយាល័យរង្វង់ ។



ខ. ព័ត៌មានអំពីកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺ ហួច

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នានូវព័ត៌មានដូចខាងក្រោម ៖
 - o កម្មករនិយោជិត គឺ ហួច គឺជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុត ដែលបានចូលបម្រើការងារដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ០២ ខែ បន្ទាប់មក មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា រយៈពេល ០៣ ខែ ជាបន្តបន្ទាប់ ។ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់ពួកគាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។
 - o និយោជកបានហាមឃាត់មិនឱ្យគាត់ចូលក្នុងក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
 - o និយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ នោះទេ ។
 - o កម្មករនិយោជិត គឺ ហួច មិនដែលប្រព្រឹត្តកំហុសទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា នៅថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ និយោជកបានព្រមានដល់កម្មករនិយោជិត គឺ ហួច ថា បើមិនស្តាប់តាមការណែនាំរបស់និយោជកទេ នោះនិយោជកនឹងបញ្ឈប់ពីការងារហើយកម្មករនិយោជិតក៏បានផ្តិតស្នាមមេដៃផងដែរ ។

គ. ព័ត៌មានអំពីកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ជឿន លាងហុក និង ខន ខេន

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នានូវព័ត៌មានដូចខាងក្រោម ៖
 - o កម្មករនិយោជិត ជឿន លាងហុក និង ខន ខេន គឺជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុត ដែលបានចូលបម្រើការងារដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល ០២ ខែ បន្ទាប់មក មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា រយៈពេល ០៣ ខែ ជាបន្តបន្ទាប់ ។ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់ពួកគាត់ ត្រូវដល់កាលកំណត់ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។
 - o និយោជកបានហាមឃាត់មិនឱ្យពួកគាត់ចូលក្នុងក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករនិយោជិត ជឿន លាងហុក បានឈប់សម្រាកឥតច្បាប់ចំនួន ០១ ថ្ងៃ ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលិខិតព្រមានទេ ។ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិត ខន ខេន មិនដែលទទួលបានការព្រមានពីនិយោជកទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកសមាជិក ស៊ីខៅឌូ ឈ្មោះ ១) លោក យ៉ន បូរី អត្តលេខ XIRO៣៩ ២) លោក ថេង តាក់ អត្តលេខ XI0១៤ ៣) លោកស្រី ហ្សេង អ៊ិនស៊ី អត្តលេខ XMS00៧ ៤) លោកស្រី ហួន ហៀន អត្តលេខ XMD00៧ ៥) វីរៈ ស៊ិនស៊ី អត្តលេខ XIRO៤២ ចូលបម្រើការងារ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ដល់ថ្ងៃបានចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា កម្មករនិយោជិត ថេង តាក់ និង វីរៈ ស៊ិនស៊ី បានទទួលបានការទោសប្រកាស

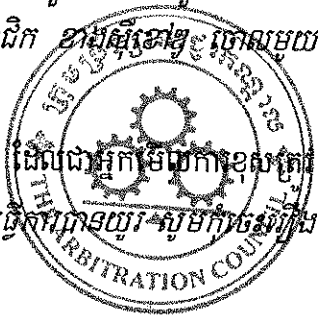


បំណងផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ពីភាគីនិយោជករួចរាល់ហើយ ។ ហេតុនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនធ្វើ
ការទាមទារឱ្យកម្មករនិយោជិត ថែង តាក់ និង វិវះ ស៊ុនលី ចូលធ្វើការវិញទៀតទេ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់សមាជិក
សហជីព គឺ កម្មករនិយោជិត ១) យ៉ែន បូរី ២) ហេង អេងលី ព្រមទាំងទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយក
និង ៣) ហួន ហឿន ចូលធ្វើ ការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃបានចូលធ្វើ
ការងារវិញ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា នៅថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ កម្មករ
និយោជិត ០៣ នាក់ ខាងលើ បានក្លាយជាសមាជិកសហជីពហើយ ដូចនេះ ពួកគាត់ត្រូវបាននិយោជក
បញ្ឈប់នៅក្នុងអំឡុងពេលទទួលបានការការពារពិសេស ។ យោងតាមប្រការ ៤ ប្រកាសលេខ ៣០៥
បានកំណត់ថា ចាប់ពីពេលដាក់ពាក្យចុះបញ្ជីកាលសហជីព កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពនោះ
នឹងទទួលបានការការពារពិសេស ។

ក. ព័ត៌មានអំពីកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត យ៉ែន បូរី

- ភាគីទាំងពីររងភាពគ្មានរូបព័ត៌មានដូចខាងក្រោម ៖
 - o កម្មករនិយោជិត យ៉ែន បូរី គឺជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុត ដែលបានចូលបម្រើការងារដំបូងនៅ
ក្នុងក្រុមហ៊ុន ថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល
០២ ខែ បន្ទាប់មក មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា រយៈពេល ០៣ ខែ
ជាបន្តបន្ទាប់ ។ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់ នៅថ្ងៃទី៣១
ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។
 - o ភាគីនិយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត យ៉ែន បូរី ចូលក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ
ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនបានជូនដំណឹងមុនទេ ។
 - o គាត់មិនធ្លាប់បានទទួលបានការព្រមានពីនិយោជកទេ ។
- កម្មករនិយោជិត យ៉ែន បូរី បានអះអាង នៅក្នុងលិខិតតវ៉ា ៖
 - o ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយបញ្ជាក់ថា ប្រធានសហជីពសិទ្ធិ ប្រយោជន៍កម្មករ
បានប្រាប់គាត់ថា ៖ “បើបងប្រុសខ្ញុំ (យ៉ែន យុត្តរ៉ា) មិនព្រមដកខ្លួនទេ (ដកខ្លួនពីសហជីព
ស៊ីខៅឌូ) ប្រហែលដល់ថ្ងៃបន្តកិច្ចសន្យា នឹងមានការដកសមាជិក ខាងស៊ីខៅឌូ ប្រោសមួយ
ចំនួន ... ។”
 - o ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយបញ្ជាក់ថា ជនជាតិចិន ដែលជាអ្នកមើលការខុសត្រូវ
ផ្នែកបោកគក់ និងបកប្រែ បាននិយាយបកប្រែថា ៖ “បើចង់ធ្វើការបានយូរ សូមកុំចង់រើស
គេ ។...ពីព្រោះ កម្មករបានមករក សួរខ្ញុំ និងរកឱ្យជួយ ។ ”



ខ. ព័ត៌មានអំពីកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហេង អេង លី

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នានូវព័ត៌មានដូចខាងក្រោម ៖
 - o កម្មករនិយោជិត ហេង អេងលី គឺជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាស់ ដែលបានចូលបម្រើការងារ ដំបូងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង រយៈពេល ០២ ខែ បន្ទាប់មក មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើន រយៈពេល ០៣ ខែ ជាបន្តបន្ទាប់ ។ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់ នៅថ្ងៃទី ៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។
 - o ភាគីនិយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ហេង អេងលី ចូលក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី០១ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនបានជូនដំណឹងមុនទេ ។
 - o គាត់មិនធ្លាប់ទទួលបានការព្រមានពីនិយោជកទេ ។

គ. ករណីកម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន

- ភាគីទាំងពីរឯកភាពគ្នានូវព័ត៌មានដូចខាងក្រោម ៖
 - o កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន គឺជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកប៉ះ ដែលបានចូលបម្រើការងារដំបូង នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង រយៈពេល ០២ ខែ បន្ទាប់មក មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើន រយៈពេល ០៣ ខែ ជាបន្តបន្ទាប់ ។ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។
 - o គាត់ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់នៅថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ នៅម៉ោងប្រហែល ១៤:០០ នាទីរសៀល ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន ត្រូវបាននិយោជកហៅទៅបញ្ឈប់ភ្លាមៗ ដោយមិនមានការជូន ដំណឹងជាមុនទេ ។
 - o និយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ ដោយហេតុថា គាត់បានដើរសុំឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារ នៅ ជិតគាត់ ប្រហែលជា ១០ នាក់ ផ្តិតស្នាមមេដៃជួយដល់កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកអ៊ីត ដែល និយោជកបានសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ។
 - o គាត់បានស្នើសុំឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងនោះផ្តិតស្នាមមេដៃមែន ប៉ុន្តែគាត់បានបញ្ជាក់ថា ការសុំផ្តិត ស្នាមមេដៃគាំទ្រនេះ គឺធ្វើនៅពេលហូបបាយ គាត់មិនបានយកវាទៅសុំឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំង នោះផ្តិតស្នាមមេដៃភ្លាមៗនោះទេ ។
 - o កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន ក៏បានបញ្ជាក់ដែរថា ការសុំឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងនោះទៅផ្តិតស្នាម

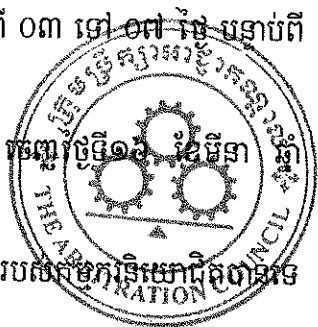


មេដៃនេះ គឺ ធ្វើឡើងនៅពេលដែលគាត់មិនមានអារម្មណ៍ប្រឆាំងទៀត ហើយគាត់ក៏បានប្រាប់កម្មករ និយោជិតទាំងនោះថា បើពួកគាត់មិនជួយទេ ក៏មិនអីដែរ ។

- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកមិនអាចទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហួន ហ្វឺន វិញ បានទេ ព្រោះប្រធានផ្នែកបានប្រាប់មកនិយោជកថា កម្មករនិយោជិត ហួន ហ្វឺន បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ដោយសារនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ គាត់បានដើរតាមកន្លែងការងាររបស់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត និង បានញុះញង់ឱ្យធ្វើកូដកម្ម ជាហេតុធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការផលិតកម្ម ។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកចេញតម្លៃឡូត៍គ្រប់សេរី PN ក្នុងរយៈពេល ០៧ ថ្ងៃមុន ជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់ផ្នែក

- ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺ ៖
 - o និយោជកមិនធ្លាប់ចេញតម្លៃឡូត៍មុន ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ គឺនិយោជកតែងតែចេញតម្លៃ ឡូត៍ជូនកម្មករនិយោជិតនៅចន្លោះថ្ងៃទី២៩ នៃខែចាស់ ដល់ថ្ងៃទី០៣ នៃខែបន្ទាប់ មានន័យថា និយោជកអាចផ្តល់តម្លៃឡូត៍មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែនីមួយៗ ចំនួន ០៧ ថ្ងៃ ។ និយោជក ធ្វើការបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ នៅរៀងរាល់ថ្ងៃទី១០ នៃខែនីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិត ។
 - o នៅពេលមាន PN (ម៉ូតសម្លៀកបំពាក់) ថ្មី កម្មករនិយោជិតធ្វើការលើ PN (ម៉ូតសម្លៀកបំពាក់) ថ្មី នោះទាំងអស់គ្នា ដោយមិនមានក្រុមកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ធ្វើការសាកល្បង ដើម្បីកំណត់តម្លៃ ឡូត៍ ទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកចេញតម្លៃឡូត៍គ្រប់សេរី ក្នុងរយៈពេល ០៧ ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីនិយោជកបានចេញ PN (ម៉ូតសម្លៀកបំពាក់) ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o និយោជកបានចេញតម្លៃឡូត៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងក្នុងរយៈពេល ០១ ខែ ម្តង ពោលគឺ នៅ ជិតដល់ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ដូចនេះ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបានច្រើន ដោយសារ PN (ម៉ូតសម្លៀកបំពាក់) ងាយធ្វើ និយោជកក៏ទម្លាក់តម្លៃឡូត៍ ។
 - o និយោជកមិនមានក្រុមកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការកំណត់តម្លៃឡូត៍សម្រាប់ PN (ម៉ូតសម្លៀក បំពាក់) ថ្មី នោះទេ ។
 - o នៅក្រុមហ៊ុនផ្សេង គេផ្តល់តម្លៃឡូត៍ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងមុន ពី ០៣ ទៅ ០៧ ថ្ងៃ បន្ទាប់ពី មាន PN (ម៉ូតសម្លៀកបំពាក់) ថ្មី ។
 - o យោងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤០/១២-ប្រក្រត អននើរ ចេញថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ២០១២ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖



- តម្លៃឡឥត នៅក្រុមហ៊ុនរបស់គាត់មានតម្លៃថ្លៃជាងក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតរួចហើយ ។
- ការកំណត់ឱ្យនិយោជកចេញតម្លៃឡឥតក្នុងរយៈពេល ០៧ ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីមាន PN (ម៉ូតសំប្លែកបំពាក់) ថ្មី គឺមិនសមស្របនោះទេ ដោយហេតុថា នៅមុនពេលមិនទាន់ចេញតម្លៃឡឥត កម្មករនិយោជិតធ្វើបានត្រឹមតែ ពី ០៣ ទៅ ០៥ ឡឥត ប៉ុណ្ណោះ តែបន្ទាប់ពីចេញតម្លៃឡឥតរួចហើយ កម្មករនិយោជិតអាចធ្វើបានរហូតដល់ទៅ ២០ ឡឥត ។
- និយោជកបានកំណត់តម្លៃឡឥត ស្របតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួចហើយ ។ ក្នុងករណី និយោជករកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ហើយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (១៤០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ) និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់បង្កប់ឱ្យ ។
- សព្វថ្ងៃ មានកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល អាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរហូតដល់ជាង ២០០ ទៅ ៣០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ហើយពេលខ្លះអាចទទួលបានរហូតដល់ជាង ៤០០ ដុល្លារអាមេរិក ឯណោះ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារទាំងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបកស្រាយអំពីភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលស្គាល់ស្ថាប័ននៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនោះត្រូវយកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាលទៅតំកល់ទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដើម្បីសុំចុះបញ្ជី ។...”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗយល់ឃើញថា មាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ស្តីពីការងារទទួលស្គាល់នៅពេលដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងបញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំ បានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០២៣/១៤-វស្សម ខូ ខូ ម៉ូ អីកែវីល (ខេមបូឌា) អ៊ិន, លេខ ០៣២/១៤-វស្សីង ប្លាស្ទិក ប្រដាក់ (ខេមបូឌា), លេខ ០៧៩/១៥-ស្នូណង ដូ ខូអិលធីឌី, លេខ ១៧៦/១៥-អេ អេន ជេ (ខេមបូឌា) និងលេខ០០១/១៦- ស្រួង ហែលធី អ៊ិនធើណេសិនណាល លីមីតធីត)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ បានបកស្រាយថា សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់សហជីព ក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួនមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦-ឃឹក ស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៣០/០៨-អ៊ីប្តាមេន, លេខ ៣១/០៨- សៅធីនីប៊ែរ, លេខ ៩៤/០៩-តាកហ្វាត, លេខ ៣២/១៤-វស្សីង ប្លាស្ទិក



ប្រដាក់ (ខេមបូឌា), លេខ០៧៩/១៥-ស្នូលរដ្ឋ ខ្លឹមសិទ្ធិ និងលេខ ១៧៦/១៥ -អេ អេស ជេ (ខេមបូឌា))

បន្ថែមជាងនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក៏យល់ឃើញដែរថា សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់សហជីព ក្នុងការតំណាងសមាជិក របស់ខ្លួនមកដោះស្រាយវិវាទ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាល លេខ ៦២/០៦-ប្តីក ស្តី ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៣០/០៨-អឺប្តាមេន, លេខ ៣១/០៨- សៅធនីបើរ, លេខ ៩៤/០៩-ពាកហ្មាត, លេខ ៣២/ ១៤-វ៉ៃស៊ីង ប្តាស្តិក ប្រដាក់ (ខេមបូឌា), លេខ០៧៩/១៥-ស្នូលរដ្ឋ ខ្លឹមសិទ្ធិ និងលេខ ១៧៦/១៥ -អេ អេស ជេ (ខេមបូឌា))

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើនេះដែរ ។

នៅក្នុងករណីនេះ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរ នៃក្រុមហ៊ុន អេវើរ វ៉ែល នីតធីង ទទួលបាន វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីកាលសហជីពលេខ ៣៥៣៣ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ០៣ នាក់ គឺ ៖ ១) លោក អ៊ុក សុផន ជាប្រធាន ២) លោក វន្តី សុកលី ជាអនុប្រធាន និង ៣) លោក អ៊ី រ៉េត ជាលេខាធិការ (យោងតាមលិខិតលេខ ០៥៩ ក.ប ចុះថ្ងៃទី ១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ)។ នៅក្នុងសវនាការ ក៏មានវត្តមានថ្នាក់ ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរ ចំនួន ០២ នាក់ គឺ ១) លោក អ៊ុក សុផន និង ២) លោក វន្តី សុកលី ផងដែរ ។ ដូចនេះ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរ នៃក្រុមហ៊ុន អេវើរ វ៉ែល នីតធីង មានសិទ្ធិ ស្របច្បាប់ក្នុង ការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួនមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ដោយឡែក ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩/០៤ សកបបយ. ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ “ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ ឬដោយអ្នក អម ឬតំណាង ដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គល ផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ ។”

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩/០៤ ខាងលើ ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុម អាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ឬអាចមានអ្នកតំណាង ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជា លាយលក្ខណ៍អក្សរត្រឹមត្រូវពីភាគីនោះ ។

ក. កម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃជូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា តាមរយៈ លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ

យោងតាមពាក្យបណ្តឹង និងផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១២ នាក់ បានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា ដោយក្នុងនេះ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៦ នាក់ គឺជាសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ពួកគេ គាត់ទាំង ០៦ នាក់ គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ រួចហើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន



ពិចារណាតែកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពខាងលើ និងបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចំនួន ០៦ នាក់ ប៉ុណ្ណោះ ។

ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ កម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់ បានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា តាមរយៈលិខិត ០២ ផ្សេងគ្នា ដោយកម្មករ និយោជិត យ៉ង បុរី បានផ្ទេរសិទ្ធិតាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី ០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ហើយកម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន បានផ្ទេរសិទ្ធិតាមរយៈលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត យោងតាមលិខិតចាត់តាំង របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ក៏បានចាត់តាំង លោក ស៊ាង យ៉ូត ឱ្យធ្វើការសម្រប សម្រួលលើពាក្យបណ្តឹង និងសម្រេចជំនួសសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ ស្របតាមការទាមទាររបស់កម្មករ និយោជិតផងដែរ ។

ដូចនេះ យោងតាម ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩/០៤ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា លោក ស៊ាង យ៉ូត ដែលត្រូវបានចាត់តាំងដោយសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ឱ្យធ្វើការសម្របសម្រួលលើពាក្យបណ្តឹង និងសម្រេចជំនួសសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាស្របតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត អាចតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៨ នាក់ ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ជាអ្នកតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បាន ។

ខ. កម្មករនិយោជិតដែលមានវត្តមានក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៩ នាក់ ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ រួមមាន ៖ កម្មករនិយោជិត ១-អ៊ុក សុធន ២-វន្តី សុកលី ៣-យ៉ង បុរី ៤-គី ហួច ៥-ជឿន លាងហុក ៦-យ៉ង យុត្តរ៉ា ៧-ខន ខេន ៨-ហេង អេងលី និង ៩-ហួន ហឿន ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់ខាងលើនេះ មានកម្មករ ១-អ៊ុក សុធន និង ២-វន្តី សុកលី គឺជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ហើយកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៩ នាក់ គឺ ១-ជឿន លាងហុក ២-គី ហួច ៣-យ៉ង យុត្តរ៉ា ៤-ខន ខេន និង ៥-ហេង អេងលី គឺជាសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ១-យ៉ង បុរី និង ២-ហួន ហឿន គឺបានផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា រួចរាល់ហើយ ។

សរុបមក ភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺសមាជិកទាំងអស់របស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃក្រុមហ៊ុន អេវើរ វ៉ែល និតធីង និងកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៨ នាក់ ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ តែប៉ុណ្ណោះ ។



ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និង ទទួលយក កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន អត្តលេខ XIRO៤៣ និង វន្តី សុកលី អត្តលេខ XIRO១៨ ឱ្យចូលធ្វើការ វិញ ព្រមទាំងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

ក. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការដែលនិយោជកបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន និងវន្តី សុកលី ជាការបញ្ឈប់ ឬជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើលវេលា ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើលវេលា ត្រូវ ផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់ ។...” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារដែល មានកំណត់ចំរើលវេលាធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ត្រូវផុតរលត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ ហើយការសម្រេចចិត្តបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីទៀត ឬ មិនបន្តនោះ ជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា ព្រោះកិច្ចសន្យា គឺ ជាការព្រមព្រៀងរវាងភាគី ដែលមិនមានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការ ព្រមព្រៀងរវាងភាគី ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១០០/០៧-ហូឃ្យ ខេមបូឌា និងលេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូមេក ២)

ផ្អែកតាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន និងវន្តី សុកលី មាន កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើលវេលា រយៈពេល ០៣ ខែ ដែលកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់ពួកគាត់ ត្រូវ ដល់កាលកំណត់ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។ និយោជកបានបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ នៅថ្ងៃទី០១ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០១៦ នៅម៉ោង ០៧ ព្រឹក ដោយប្រាប់ថាមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ព្រោះនិយោជកមិនមានការងារឱ្យ ពួក គាត់ធ្វើ ។ តាមរយៈអង្គហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នេះជាករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើលវេលារបស់កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន និង វន្តី សុកលី មិនមែនករណីនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិត អ៊ុក សុផន និង វន្តី សុកលី ពីការងារនោះទេ ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន និង វន្តី សុកលី គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីដែលចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយហេតុថា និយោជកមិនបានជូនដំណឹងជាលាយ លក្ខណ៍អក្សរជាមុនដល់ពួកគាត់ ។

កថាខណ្ឌទី៥ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ចំរើលវេលាលើស ពី ប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុនចំនួនដប់ថ្ងៃអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាបញ្ឈប់ការងារមុន ឡើង វិញនៃកិច្ចសន្យា ។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានចំរើលវេលាលើស ពីមួយឆ្នាំ ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងចំរើលវេលាស្មើគ្នានឹងចំរើលវេលាដែលបានចុះ កិច្ចសន្យាគ្រា ដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ចំរើលវេលាពិតប្រាកដ បើចំរើលវេលាសរុបនៃការងារ កិច្ចសន្យានោះលើសពី ចំរើលវេលា ដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា៦៧ ។” ។



យោងតាមកថាខណ្ឌទី៥ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានន័យថា ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមាន កំណត់ចំរើនវេលាលើសពី ០៦ ខែ ត្រូវជូនដំណឹង ចំនួន ១០ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ហើយអាចបកស្រាយបាន ថា ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើនវេលាតិចជាង ០៦ ខែ គឺមិនចាំបាច់មានការជូនដំណឹងជាមុនទេ ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុធន និង កម្មករនិយោជិត វន្តី សុភក្តិ មានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើនវេលាចំនួន ០៣ ខែ ។ ដូចនេះ យោងតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងជូនដំណឹងពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញ នៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ទាំងពីរនាក់ទេ ។

ខ. តើកម្មករនិយោជិតអ៊ុក សុធន និង វន្តី សុភក្តិ ទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ២៩៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ “ រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិការងារ ការបញ្ឈប់ របក្ខេបណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើបានលុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ... ” ។

មាត្រានេះ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះសហជីពផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ និងប្រការ ៤ នៃប្រកាស លេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករ និយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិ ក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ។

ប្រការ៣ កថាខណ្ឌទី៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ខាងលើចែងថា៖ “ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ទទួលបាននូវការការ ពារ ចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិបត្តិការងារដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេល ៤៥ថ្ងៃ មុនការបោះឆ្នោត ហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល ៤៥ ថ្ងៃ ក្រោយការបោះឆ្នោត ប្រសិនបើបេក្ខជនទាំងនេះ មិនត្រូវបានជាប់ឆ្នោត ។ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក អំពីបេក្ខភាពនេះតាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ ដែលទុកជាបានការ ។ និយោជកត្រូវអនុវត្តបទបញ្ញត្តិនេះ នៅរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ” ។

ប្រការ៤ កថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ខាងលើ ដដែលចែងថា៖ “ ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យចុះបញ្ជីសហជីពកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករ និយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជី ត្រូវបានការការពារដូចគ្នានឹង ប្រតិបត្តិការងារដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីសហជីព ។

ផុតរយៈពេលកំណត់ក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ការការពារនេះ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យអ្នកដឹកនាំសហជីព ០៣ ខែ ក្នុង លក្ខខណ្ឌ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨២ និង ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ... ដើម្បីទទួលបាននូវការការពារនេះ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលបានការការពារ តាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជា បាន ការ... ” ។



យោងតាម មាត្រា ២៩៣ និងប្រការ ៣ និងប្រការ ៤ នៃប្រកាស លេខ ៣០៥ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការការពារពិសេស គឺអនុវត្តតែលើករណីនៃការបញ្ឈប់ការងារតែប៉ុណ្ណោះ ។

តាមរយៈខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី ២ ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពត្រូវទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ពោលគឺ រាល់ការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារ មិនអាចអនុវត្តលើករណីនៃការផុតរលត់កិច្ចសន្យា ឬកិច្ចសន្យាអស់សុពលភាពបានទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៤/០៥-ហ្សាក់ស៊ិនតិច ហេតុ ផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៥៣/០៦-ហុង មី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ដែរ ។

តាមរយៈខ្លឹមសារនៃបទប្បញ្ញត្តិការងារ និងយុត្តិសាស្ត្រខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព មិនអាចទទួលបានការការពារពិសេសនេះទេ ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ផុតរលត់ ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ករណីបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផាន និង វន្តី សុកលី គឺជាករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលារយៈពេល ០៣ ខែ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផាន និង វន្តី សុកលី មិនអាចទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ ពីព្រោះនិយោជកមិនបានបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារនោះទេ ។ លើសពីនេះ និយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងទៅកាន់អធិការការងារសម្រាប់ករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះដែរ ។

គ. តើនិយោជកបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផាន និង វន្តី សុកលី មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពដែរ ឬ ទេ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “...គ្មាននិយោជកណាម្នាក់ អាចយកបញ្ហា ... ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬ ការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីពដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពី: ...វិន័យ ឬ ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ...” ។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និងការបែងចែកការងារ ការតំឡើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ ។” ។

ទាក់ទងនឹងការរើសអើងសហជីព នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ នៅពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករទាំង



នោះមានលក្ខណៈជាការរើសអើងសហជីព ដែលបំពាននឹងមាត្រា ១២ និង ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលហាម ឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជួល ឬដាក់ វិន័យ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៨/០៧- ដេហ្វង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៣ និងលេខ ១២៣/០៧-អ៊ីហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ១)

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ៖ “ ជាទូទៅ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីដែលធ្វើការចោទប្រកាន់មានបន្ទុកភស្តុតាងក្នុងការបង្ហាញមកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីគាំទ្រការចោទប្រកាន់ទាំងនេះ ។” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២៣/០៧- អ៊ី ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ្គី និងលេខ ៣៤/១១-លីម ឡាញ ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី៧)

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺ នៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿងដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើង សហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧/០៧-នាមចិតថាយ ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី ១ និងលេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយហ្គី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ទាក់ទងនឹងបន្ទុកភស្តុតាង និងវិធីសាស្ត្រក្នុងការកំណត់អំពីការរើសអើងផងដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកបានសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ របស់កម្មករនិយោជិត ដោយមានការរើសអើងសហជីព ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់ គឺជាថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីព ហើយក្នុងអំឡុងពេលនៃការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុធន និងកម្មករនិយោជិត រដ្ឋី សុភលី និយោជកក៏បានសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពនេះ ចំនួន ១០ នាក់ ទៀតផងដែរ ។ លើសពីនេះ បន្ទាប់ពីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរួចហើយ និយោជកបែរជារើសកម្មករនិយោជិតថ្មី ចំនួន ០៣ នាក់ នៅផ្នែកអ៊ុត និងបានបិទផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយរើសកម្មករ និយោជិតថ្មីផងដែរ ។ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកមិនមានការរើសអើងសហជីពក្នុងការមិនបន្តកិច្ចសន្យា ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០២ នាក់នេះទេ ។ និយោជកសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ ពួកគាត់ ដោយសារតែ និយោជកមិនមានការងារធ្វើគ្រប់គ្រាន់ ហើយការបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់ គឺមិនសូវល្អ និងធ្លាប់ ទទួលការព្រមាន ។

ផ្អែកតាមអំណះអំណាង និងភស្តុតាង ដែលភាគីបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា និយោជកពិតជាបានសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ប្រហែល ១០ នាក់ ពិតប្រាកដមែន ហើយពួកគាត់ទាំងអស់គ្នា គឺសុទ្ធតែជាថ្នាក់ដឹកនាំ និងសមាជិកសហជីពប្រជា ធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ហើយក៏ជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះផងដែរ ។ យ៉ាងណាមិញ លោកជំទាវនិយោជិត វាយតម្លៃដែលភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ០៩ នាក់នេះ (ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ) មិនទាំង



កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន និងកម្មករ និយោជិត វឌ្ឍី សុភលី ពិតជាធ្លាប់ទទួលបានការវាយតម្លៃការងារ ដែល ទទួលបានលទ្ធផលមិនល្អពិតប្រាកដមែន និងធ្លាប់ទទួលការព្រមានពីនិយោជកផងដែរ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត ក៏មិន បានជំទាស់នឹងលិខិតវាយតម្លៃ និងបានទទួលស្គាល់ថា ធ្លាប់ទទួលការព្រមានផងដែរ ។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បើទោះបីជា កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន មិនបានចុះហត្ថលេខាទទួលយកលិខិតព្រមាន ពីនិយោជក ប៉ុន្តែនៅក្នុងសវនាការ គាត់ក៏បានទទួលស្គាល់ផងដែរថា គាត់ពិតជាបានធ្លាប់អវត្តមានឥតច្បាប់ ដូចដែល និយោជកលើកឡើងមែន ។

លើសពីនេះ ចំពោះការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលថា និយោជកបានប្រកាសរើសកម្មករ និយោជិតថ្មី តាមរយៈផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការប្រកាសជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត តាមផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយនោះ គឺបានធ្វើឡើងតាំងពីឆ្នាំ២០១៥ ម៉្លោះ ។ ដោយឡែក ចំពោះភស្តុតាងដែលភាគីកម្មករ និយោជិត បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតថ្មីចំនួន ០៣ នាក់ ដែលកម្មករនិយោជិត បានអះអាងថា ពួកគាត់គឺជាកម្មករនិយោជិតថ្មី នៅក្នុងផ្នែកអ៊ុត ដែលនិយោជកទើបតែរើសឱ្យចូលធ្វើការ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា នេះគឺជាការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតតែម្ដង ដោយភាគីកម្មករ និយោជិតមិនបាន ផ្តល់នូវភស្តុតាងជាក់លាក់ ឬសាក្សីណាមួយ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចជឿបានថា និយោជកពិតជាបាន រើសកម្មករនិយោជិតទាំង ០៣ នាក់ នេះ មកធ្វើការនៅក្នុងផ្នែកអ៊ុត បន្ទាប់ពីមិនបន្តកិច្ចសន្យា ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះឡើយ ។ ភស្តុតាងដែលភាគីកម្មករនិយោជិត បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលពីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតថ្មីចំនួន ០៣ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានជ្រើសរើសដាក់ផ្នែកអ៊ុត គួរតែបង្ហាញនៅក្នុង សវនាការដើម្បីអោយមានការឆ្លើយតប ឬតតាំងនៅចំពោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីងាយស្រួលអោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានស្តាប់ និងអាចឆ្លឹងផ្ទៃក្នុងការជឿជាក់បាន។

ចំពោះករណីដែលនិយោជកអះអាងថា និយោជកមិនមានការងារធ្វើគ្រប់គ្រាន់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញថា និយោជកបានដាក់ចំនួនទំនិញ ដែលបានបញ្ជាទិញ ក្នុងចន្លោះពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ ដល់ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការបញ្ជាទិញនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ពិតជាមានការឈប់នៅអំឡុងដើម ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ និងចុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ពិតមែន ប៉ុន្តែមិនមានព័ត៌មានពីការបញ្ជាទិញ នៅក្នុងអំឡុង ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណានោះទេ ។ យោងតាមលិខិតបញ្ជាទិញនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ជាទិញនេះ ពិតជាមានការធ្លាក់ចុះពិតមែន ជាពិសេសនៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ ២០១៦ ។

មួយវិញទៀត កម្មករនិយោជិត យ៉ែន បូរី បានអះអាង នៅក្នុងលិខិតតវ៉ា ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយបញ្ជាក់ថា ប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ បានប្រាប់គាត់ថា ៖ “បើបងប្រុសខ្ញុំ (យ៉ែន បូរី) មិនព្រម ដកខ្លួនទេ (ដកខ្លួនពីសហជីពស៊ីខៅឌូ) ប្រហែលដល់ថ្ងៃបន្តកិច្ចសន្យា នឹងមានការដកសមាជិក ខាងលិខៅឌូ រោសិ មួយចំនួន ... ។” ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសន្មតថា ជាការអះអាងគួរឱ្យជឿជាក់ទាំងស្រុង



បាននោះទេ ដោយមូលហេតុថា នេះគឺជាការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិត យ៉ែន បូរី តែម្នាក់ឯង ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានបង្ហាញនូវសាក្សី ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿលើការអះអាងនេះផងដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងចំណុចវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងនេះ តម្រូវឱ្យភាគីអ្នកចោទប្រកាន់ ត្រូវតែផ្តល់នូវបន្ទុកភស្តុតាងដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿជាក់ថា ពិតជាមានការរើសអើងពិតប្រាកដមែន ។ ដោយឡែក ការដាក់បន្ទុកភស្តុតាងដែលមិនគ្រប់គ្រាន់ គឺផ្តល់នូវភាពសង្ស័យមួយចំនួន ដែលមិនអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ពិតជាមានការរើសអើងសហជីពមែននោះទេ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ដោយផ្តល់នូវបន្ទុកភស្តុតាងឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងច្បាស់លាស់ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿជាក់ថា និយោជកពិតជាបានសម្រេចមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន និង វន្តី សុកលី ក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយសារមូលហេតុ រើសអើងសហជីពនោះទេ ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន និងកម្មករនិយោជិត វន្តី សុកលី មិនទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារទេ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏រកមិនឃើញថាមានការរើសអើងសហជីព ចំពោះការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុង ការទទួលយកកម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន និងកម្មករនិយោជិត វន្តី សុកលី ឱ្យចូលធ្វើការវិញទេ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការរើសអើងសហជីព និងទទួលយកកម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុផន និង វន្តី សុកលី ចូលធ្វើការ ព្រមទាំងសងរំលឹកប្រាក់ ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ បេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត ចំនួន ០៤ នាក់ គឺ ១) យ៉ែន យុត្តរ៉ា អត្តលេខ XIR០៣៨ ២) គី ហួច អត្តលេខ XIR៣៥ ៣) ជឿន លាងហុក អត្តលេខ XIR០១៩ និង ៤) ខន ខេន អត្តលេខ XIR០១៧ ព្រមទាំងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

ក. តើការដែលនិយោជកបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ១) យ៉ែន យុត្តរ៉ា ២) គី ហួច ៣) ជឿន លាងហុក និង ៤) ខន ខេន ជាការបញ្ឈប់ ឬជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរណា? កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរណា គឺជា ផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់ ។...” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរណាធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ត្រូវផុតរលត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ



ហើយការសម្រេចចិត្តបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីទៀត ឬ មិនបន្តនោះ ជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា ព្រោះកិច្ចសន្យា គឺ ជាការព្រមព្រៀងរវាងភាគី ដែលមិនមានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មានការ ព្រមព្រៀងរវាងភាគី ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១០០/០៧-ហូឃៀវ ខេមបូឌា និងលេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូមេក ២)

ករណីកម្មករនិយោជិត យ៉ន យុត្តរ៉ា និង គី ហួច

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា កម្មករនិយោជិត យ៉ន យុត្តរ៉ា និង គី ហួច មានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមាន កំណត់ចំរើរវេលា រយៈពេល ០៣ ខែ ។ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែ មករា ឆ្នាំ២០១៦ ។ និយោជកបានហាមឃាត់មិនឱ្យគាត់ចូលក្នុងក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នេះជាករណីដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត យ៉ន យុត្តរ៉ា និង គី ហួច មិនមែនជាករណីដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត យ៉ន យុត្តរ៉ា និង គី ហួច ពី ការងារនោះទេ ។

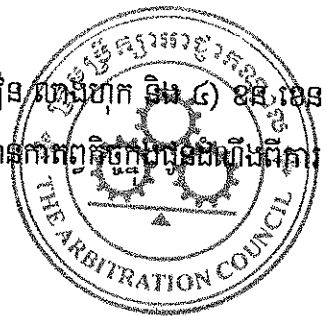
ករណីកម្មករនិយោជិត ជឿន លាងហុក និង ខន ខេន

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា កម្មករនិយោជិត ជឿន លាងហុក និង ខន ខេន មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមាន កំណត់ចំរើរវេលា រយៈពេល ០៣ ខែ ។ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់ពួកគាត់ ត្រូវដល់កាលកំណត់ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។ និយោជកបានហាមឃាត់មិនឱ្យពួកគាត់ចូលក្នុងក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នេះជាករណីដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិត ជឿន លាងហុក និង ខន ខេន មិនមែនជាករណីដែលនិយោជកបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិត ជឿន លាងហុក និង ខន ខេន ពីការងារនោះទេ ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅពេលនិយោជកបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទាំង ០៤ នាក់ ខាងលើ និយោជកមិនបានជូនដំណឹងជាមុនដល់ពួកគាត់ទេ ។

កថាខណ្ឌទី៥ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវបានបកស្រាយថា ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមាន កំណត់ចំរើរវេលាលើសពី ០៦ ខែ ត្រូវជូនដំណឹង ចំនួន ១០ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ហើយអាចបកស្រាយបាន ថា ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាតិចជាង ០៦ ខែ គឺមិនចាំបាច់មានការជូនដំណឹងជាមុនទេ ។ (សូមមើលបន្ថែម ការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ “ក”)

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត ១) យ៉ន យុត្តរ៉ា ២) គី ហួច ៣) ជឿន លាងហុក និង ៤) ខន ខេន មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាចំនួន ០៣ ខែ ដូចនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបំពេញដំណឹងពីការ ផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ទេ ។



ខ. តើកម្មករនិយោជិត ១) យ៉ែន យុត្តវ៉ា ២) គី ហ្វូច ៣) ជឿន ណាងហុក និង ៤) ខន ខេន ទទួលបានការ
ការពារពិសេសពីការងារបញ្ឈប់ពីការងារ ដែរ ឬទេ?

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតទាំង ០៤ នាក់ គឺជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះសម្រាប់ការ
បោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហើយនិយោជកបានបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ នៅក្នុងអំឡុងពេល
ទទួលបានការការពារពិសេស ដោយមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុន ។

(សូមមើលការបកស្រាយអំពីការទទួលបានការការពារពិសេស នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ “ខ” ខាងលើ)

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ បានធ្វើលិខិតជូនដំណឹងស្តីពីការ
បោះឆ្នោតសហជីព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ទៅកាន់ភាគីនិយោជក ដោយនៅក្នុងនោះក៏មានឈ្មោះរបស់កម្មករ
និយោជិត ១) យ៉ែន យុត្តវ៉ា ២) គី ហ្វូច ៣) ជឿនណាងហុក និង ៤) ខន ខេន ជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតដែរ ។
យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទាំង ០៤
នាក់នេះ គឺជាករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ
ថា ពួកគាត់ទាំង ០៤ នាក់ មិនទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ ។ ហេតុនេះ និយោជកក៏
មិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងទៅអធិការការងារក្នុងករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារនោះដែរ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក
ទទួលយកកម្មករនិយោជិត ១) យ៉ែន យុត្តវ៉ា ២) គី ហ្វូច ៣) ជឿន ណាងហុក និង ៤) ខន ខេន ចូលធ្វើការ ព្រមទាំង
សងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់សមាជិក សហជីព គឺ កម្មករ
និយោជិត ១) យ៉ែន ហ៊ុរី អត្តលេខ XIRO៣៩ ២) ហេង អេងលី អត្តលេខ XM 500៧ ព្រមទាំង
ទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយក និង ៣) ហួន ហឿន អត្តលេខ XMD00៧ ចូលធ្វើការវិញ និងសង
រំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃបានចូលធ្វើការវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

ក. តើការដែលនិយោជកបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ១) យ៉ែន ហ៊ុរី ២) ហេង អេងលី និង
៣) ហួន ហឿន ជាការបញ្ឈប់ ឬជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ត្រូវ
ផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់ ។...” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារដែល
មានកំណត់ចំរើរវេលាធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ត្រូវផុតរលត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ
ហើយការសម្រេចចិត្តបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីទៀត ឬ មិនបន្តនោះ ជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា ។ ព្រោះកិច្ចសន្យា គឺ
ជាការព្រមព្រៀងរវាងភាគី ដែលមិនមានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យា។ ហេតុនេះយើងបានការ



ព្រមព្រៀងរវាងភាគី ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១០០/០៧-ហូឃ្យៅ ខេមបូឌា និងលេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូមេក ២)

ករណីកម្មករនិយោជិត យ៉ន បូរី និង ហេង អេងលី

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា កម្មករនិយោជិត យ៉ន បូរី និង ហេង អេងលី មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា រយៈពេល ០៣ ខែ ។ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់ពួកគាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។ និយោជកបានហាមឃាត់មិនឱ្យពួកគាត់ចូលក្នុងក្រុមហ៊ុននៅថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នេះជាករណីដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត យ៉ន បូរី និង ហេង អេងលី មិនមែនជាករណីដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត យ៉ន បូរី និងហេង អេងលី ពីការងារនោះទេ ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅពេលនិយោជកបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត យ៉ន បូរី និង ហេង អេងលី ខាងលើ និយោជកមិនបានជូនដំណឹងជាមុនដល់ពួកគាត់ទេ ។

កថាខណ្ឌទី៥ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវបានបកស្រាយថា ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើរវេលាលើសពី ០៦ ខែ ត្រូវជូនដំណឹង ចំនួន ១០ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ហើយអាចបកស្រាយបានថា ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាតិចជាង ០៦ ខែ គឺមិនចាំបាច់មានការជូនដំណឹងជាមុនទេ ។ (សូមមើលបន្ថែម ការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ “ក”)

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត យ៉ន បូរី និង ហេង អេងលី មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាចំនួន ០៣ ខែ ដូចនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងផ្តល់ដំណឹងពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ទេ ។

ករណីកម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលារយៈពេល ០៣ ខែ ។ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ប៉ុន្តែ គាត់ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់នៅថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ នៅម៉ោងប្រហែល ១៤:០០ នាទីរសៀល ។ ដូចនេះ ករណីកម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន គឺជាករណីដែលនិយោជកបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ មុនពេលកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ត្រូវដល់កាលកំណត់ ។

ខ. តើកម្មករនិយោជិត ១) យ៉ន បូរី ២) ហេង អេងលី និង ៣) ហួន ហឿន ទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ដែរ ឬទេ?

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ០៣ នាក់ ខាងលើ ជាសមាជិកសហជីព ដូចនេះយោងតាមប្រការ ៤ ប្រកាសលេខ ៣០៥ សមាជិកសហជីពនឹងទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារ មានន័យថា និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់ពួកគាត់នៅក្នុងអំឡុងពេលទទួលបានការការពារពិសេសឡើយ ។



ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត យ៉ន បូរី, ហួន ហឿន និង ហេង អេងសី បានក្លាយជា សមាជិកសហជីព នៅថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយភាគីនិយោជកក៏មិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះ ដែរ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករនិយោជិត ហេង អេងសី ក៏មានកាតសំគាល់ជាសមាជិកសហជីពផងដែរ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត យ៉ន បូរី, ហួន ហឿន និងហេង អេងសី ជាសមាជិក សហជីពតាំងពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។

ករណីកម្មករនិយោជិត យ៉ន បូរី និង ហេង អេងសី

(សូមមើល ការបកស្រាយអំពីការទទួលបានការការពារពិសេស នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ “ខ” ខាងលើ)

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ករណីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ កម្មករនិយោជិត យ៉ន បូរី និង ហេង អេងសី គឺជាករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត យ៉ន បូរី និង ហេង អេងសី មិនទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ចប់ ពីការងារនោះទេ ។ ហេតុនេះ និយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងទៅកាន់អធិការការងារ សម្រាប់ករណី មិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ទាំងពីរនាក់ នោះដែរ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ទទួលយកកម្មករនិយោជិត យ៉ន បូរី និង ហេង អេងសី ចូលធ្វើការ ព្រមទាំងសងវិលកំប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ចប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

ករណីកម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា “រាល់ការបញ្ចប់ប្រតិបត្តិការ ឬរាល់ការបញ្ចប់បេក្ខជន ណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។ វិធានការការពារទាំង ឡាយដូចគ្នានេះ ត្រូវអនុវត្តចំពោះអតីតប្រតិបត្តិការ ក្រោយពេលបញ្ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួនបីខែ ...”

ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា “ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យចុះបញ្ជីកាសហជីព កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុងស្នើ សុំចុះបញ្ជីកា ត្រូវបានការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិបត្តិការដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ ថ្ងៃ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីកាសហជីព ។ ”

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ដើម្បីទទួលបានការ ការពារពិសេស កម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌចំនួន ៣ ដែលរួមមាន (១) កម្មករនិយោជិតគឺជាកម្មករ និយោជិត ដែលទទួលបាននូវការការពារពិសេស (២) ការបញ្ចប់ពីការងារស្ថិតនៅក្នុងពេលដែលពួកគេបានទទួលនូវ ការការពារ និង (៣) កម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលបានការការពារ ក្រោយ មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥០/០៥-បក្ស ហេង អេងសី)



វិវាទទី១,លេខ ៦៤/០៥-ជានរវៃ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៧/០៦-ដាយយ៉ាង ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទ
ទី១, លេខ ០៩/០៦-ប្រ៊ុនដី ដាយអីម៉ិន ស៊ីធី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ៊ី, លេខ
១៩១/១២-អាណីម) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារត្រូវ
បំពេញលក្ខខណ្ឌទាំងបីដែលកំណត់ខាងលើ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន បានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌទាំង
០៣ ខាងលើនេះដែរ ឬទេ ?

លក្ខខណ្ឌទី ១-កម្មករនិយោជិត គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបាននូវការការពារពិសេស

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន បានក្លាយជាសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ
កាត់ដេរ នៅថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។

យោងតាមប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា
កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពិសេស ។ ដូច្នេះ លក្ខខណ្ឌទី១ត្រូវបាន
បំពេញ ។

លក្ខខណ្ឌទី២ ៖ ការបញ្ឈប់ពីការងារស្ថិតនៅក្នុងពេលដែលពួកគេបានទទួលនូវការការពារ

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ ទទួលបានបង្កាន់ដៃចុះបញ្ជីកាសហជីពនៅថ្ងៃ
ទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយសហជីពនេះ ទទួលបានបញ្ជីកាសហជីពនៅថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ។
និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន ពីការងារនៅថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ គឺមានរយៈពេល ០៧
ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃទទួលបានបង្កាន់ដៃបញ្ជីកាសហជីព ។

យោងតាម ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជក
បានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន ដែលការបញ្ឈប់នេះ គឺធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិត
រូបនេះ ទទួលបានការការពារពិសេស ។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញ ។

**លក្ខខណ្ឌទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជក អំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលបាន ការការពារ
គ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ**

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់នូវអំណះ
អំណាងណាមួយ ដែលបញ្ជាក់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងពីសមាជិកសហជីពដែលទទួលបានការការពារនេះ
ទៅកាន់ភាគីនិយោជកនោះទេ ។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏រកឃើញផងដែរថា មិនមានភស្តុតាងណាមួយ
ដែលអាចបញ្ជាក់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងទៅកាន់ភាគីនិយោជក អំពីសមាជិកសហជីពដែលទទួលបាន
ការការពារនេះ ផងដែរ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញនូវ



កាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ក្នុងការជូនដំណឹងដល់និយោជក អំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលបានការការពារ តាមគ្រប់មធ្យោបាយដែល
ទុកជាបានការ នោះទេ ។ ដូច្នេះ លក្ខខណ្ឌទី៣ មិនត្រូវបានបំពេញ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន មិនបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌ
ទាំងបីខាងលើ ដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារនោះទេ ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិត ហួន
ហឿន មិនទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ពីការងារទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់
ដោយសារ គាត់បានដើរតាមកន្លែងការងាររបស់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត នៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ និងបានញុះញង់
ឱ្យធ្វើក្នុងកម្ម ជាហេតុធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការផលិតកម្ម ។ ហេតុនេះ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា បន្តថា តើកម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់
ដូចការអះអាងរបស់ភាគីនិយោជក ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ត្រូវទុកជាកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់
ខាងក្រោមនេះ ៖

ខ. កំហុសកម្មករនិយោជិត៖

- ១- ការលួច ការប្រវ័ញ្ច ការតែបំបាត់ ។
- ២- អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យាវិធានកម្ម ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម “ខ” នៃកិច្ចសន្យា
ការងារ ផ្សាយអាទិកំហាំងខាងវិជ្ជាជីវៈ ។
- ៣- ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ ។
- ៤- ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយដំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ។
- ៥- ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ឱ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។
- ៦- ការយោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ។”

យោងតាម មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ១០ ចំណុចទី៣ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន
ខាងលើ កំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ៖ “ការធ្វើក្នុងកម្មមិនមែនជា
ការប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់ទេ” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ៧៦/០៤-អឺម វេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ , លេខ
៧០/០៤-ហណា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១២៥/០៩-វិនខេម ខបកើរ សិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១
និងលេខ ១៤៨/០៩-ហុកីស ហូតរៀ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៧០/០៤ ហណា ខេមបូឌា ត្រង់ចំណុចទី១ បានកំណត់ថា ៖ “ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាលចាត់ទុកថា ក្នុងវិវាទនេះ លោក ជុំ ពៅ និងលោកស្រី នុត សេរី បានញុះញង់ឱ្យកម្មករដទៃទៀតធ្វើក្នុងកម្ម
ខុសច្បាប់ ។ ក៏ប៉ុន្តែច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបានកំណត់ថា ក្នុងកម្មគឺជាកំហុសធ្ងន់នោះទេ ។ ដូច្នេះ ទម្រង់របស់កំហុស
នេះ មិនមែនជាកំហុសធ្ងន់ទេ” ។



កម្មករដែលបានព្យួរព្រួងឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក្នុងកម្ម មិនមែនជាការព្យួរព្រួងឱ្យកម្មករដទៃទៀតប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ដូចដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៨៣ ចំណុច ខ (៥) ឡើយ ។ ដូច្នោះ និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់តំណាងកម្មករទាំងពីរ នាក់ នេះពីការងារ ដោយផ្អែកលើមាត្រា ៨៣ ចំណុច ខ (៥) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានឡើយ ។”

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២០/០៥-ហ្សឺណូ ហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេចចំណុចវិវាទទី២ បកស្រាយមាត្រា ៨៣ ខ (៥) ខាងលើថា “កំហុសធ្ងន់មិនត្រូវបានអនុវត្តចំពោះការ ព្យួរព្រួង ឬការកោះ ហៅឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក្នុងកម្មនោះឡើយ ទោះបីជាការធ្វើក្នុងកម្មនោះមិនត្រឹមត្រូវតាម នីតិវិធីក៏ដោយ លុះត្រាតែនិយោជកមានកស្តុភាវបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតរូបនោះបានព្យួរព្រួងកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលធ្វើក្នុងកម្មឱ្យប្រព្រឹត្តអំពើហឹង្សា” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៨/០៥-វិនណីនីតផង ហេតុ ផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។

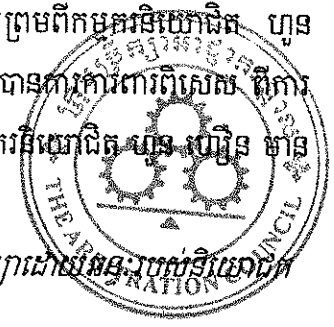
នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ។

នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន បានទទួលស្គាល់ថា នៅថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ គាត់ បានដើរចេញពីកន្លែងធ្វើការរបស់គាត់ (បន្ទាប់ពីគាត់មិនមានអារម្មណ៍ត្រូវដេរបន្ត) ទៅកាន់កន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករ និយោជិតប្រហែល ១០ នាក់ ផ្សេងទៀត ដើម្បីស្នើសុំឱ្យពួកគេផ្តិតមេដៃ ដើម្បីជួយទាមទារឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែល ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព នៅផ្នែកអ៊ុត ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ។ ទោះជាយ៉ាងណា កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន បានអះ អាងថា គាត់មិនបានបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ផ្តិតមេដៃនោះទេ គឺផ្អែកលើការស្ម័គ្រចិត្តរបស់ពួកគេ ។ ប្រសិនបើពួកគេយល់ព្រមផ្តិតមេដៃ គឺអាចផ្តិតបាននៅក្នុងម៉ោងសម្រាកពិសាបាយថ្ងៃត្រង់ ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន មិន បានព្យួរព្រួងឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ធ្វើក្នុងកម្មនោះទេ គឺគាត់គ្រាន់តែស្នើសុំឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ធ្វើការគាំទ្រចំពោះការទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកអ៊ុត ចូលធ្វើការវិញ ។ ម្យ៉ាងទៀត យោងតាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងការបកស្រាយ ខាងលើ ក៏មិនមានចែងដែលថា ការព្យួរព្រួងកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើក្នុងកម្ម គឺត្រូវចាត់ទុកថា ជាកំហុសធ្ងន់ ។ ហេតុ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ដូចការចោទ ប្រកាន់របស់ភាគីនិយោជកនោះទេ ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានសម្រេចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ពីការងារដោយមិនមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន ។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន មិនទទួលបានការការពារពិសេស ពីការ បញ្ឈប់ពីការងារទេ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាបន្តថា តើកម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន មាន សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ អ្វីខ្លះ?

កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ “ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយនិយោជក



តែឯកឯង មុនកាលកំណត់ក្រៅពីមូលហេតុដែលមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះបើកសិទ្ធិឱ្យ កម្មករនិយោជិត ទទួលជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្ទើរ នឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូត ដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា ។

យោងតាមខ្លឹមសារកថាខណ្ឌទី ៣នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ថា និយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលារបស់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដោយឆន្ទៈ ផ្ទាល់របស់និយោជកបាន ប៉ុន្តែក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានសំណងជម្ងឺចិត្តពីនិយោជកដែលមានចំនួន យ៉ាងតិចស្ទើរនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវទទួលរហូតដល់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាដល់កាលកំណត់ ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤២/១៣-ឌី & អិល អាល់ធីមេត (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី ១, លេខ ២៤៣/១៣ - បឌី បឌី ហ្វេសិន វែរ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ២៤៥/ ១៣ - ហ្វឹស ហ្គាវ៉ន្ត អិកែវិល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ១១៧/១៥ - ញូ គ្លរី ប៊ែក និងឡាក់ ហ្គីដ្យូ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ។

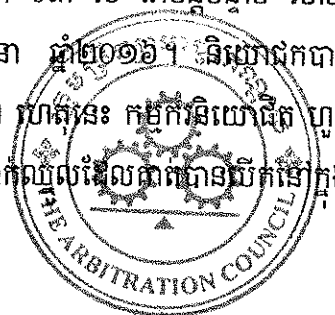
ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ចំរើរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត ហួន ហៀន មុនកាលកំណត់ដោយឆន្ទៈឯកឯង ដោយមិនមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់នូវប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារផ្សេងៗ ស្របទៅ តាមច្បាប់ស្តីពី ការងារដូចជា ៖

១- ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៖

កថាខណ្ឌទី ៦ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ “ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកត្រូវផ្តល់ ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងប្រាក់ឈ្នួលផង សមាមាត្រនឹងចំរើរវេលា នៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះ មានកំណត់ក្នុងអនុញ្ញាត បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុញ្ញាតទេ ប្រាក់បំណាច់នេះយ៉ាងតិចត្រូវស្មើប្រាក់ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ច សន្យា ។”

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិត ហួន ហៀន បានចូលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ០៣ ខែ ជាបន្តបន្ទាប់ ហើយ កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់ ត្រូវដល់កាលកំណត់ត្រឹមថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦។ និយោជកបាន បញ្ចប់កម្មករនិយោជិត ហួន ហៀន ពីការងារ នៅថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិត ហួន ហៀន មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ០៥ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលគាត់បានយកនៅក្នុង រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ក្នុងករណីដែលគាត់មិនទាន់ទទួលបាន ។

២- ប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត ៖



កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ “ការវិលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែ ឯក
ឯងមុនកាលកំណត់... បើសិន្និឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែល
កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា ។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រានេះ បានផ្តល់នូវជម្ងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែលមាន កិច្ច
សន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា នៅពេលដែលពួកគាត់ត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារមុនពេលកំណត់ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ០៣ ខែ របស់កម្មករនិយោជិត ហួន
ហឿន ត្រូវដល់កាលកំណត់ត្រឹមថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយនិយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ នៅថ្ងៃទី០២ ខែ
កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់នូវប្រាក់ជម្ងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន ដែលមានចំនួន
យ៉ាងតិច ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលគាត់ត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យាការងារ ។

៣- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ៖

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “...ក្នុងករណីវិលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់
បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ”។

យោងតាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុង
ក្រោយជូនកម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនទាន់បានបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ជូនគាត់ ។

៤- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ៖

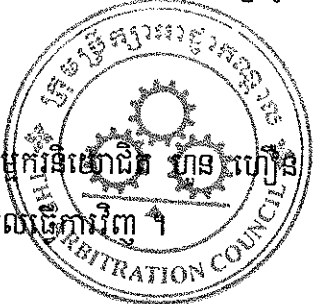
កថាខណ្ឌទី ១ និងទី២ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “ លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុង
អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររវាងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមាន
សិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះត្រូវគិតជា ថ្ងៃធ្វើការ
ធម្មតាមួយថ្ងៃក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ។ កម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានធ្វើការចំនួនពីរខែបន្តបន្ទាប់
ទេ មានសិទ្ធិនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ទទួលនូវប្រាក់បំណាច់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយគិតជា
សមាមាត្រនឹងពេលវេលា ដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ។” ។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី ១ និងទី២ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់
ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន មានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់
បានប្រើប្រាស់អស់ មុនពេលបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាស្របតាមមាត្រា ១៦៦ នេះ ។

ដូចនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើជូន
កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន
ចូលធ្វើការ ព្រមទាំងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។



- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលារបស់កម្មករ និយោជិត ហួន ហ្វឺន ដូចខាងក្រោម ៖

- o ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ ចំនួន ០៥ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលគាត់ បានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនទាន់បាន បើកឱ្យគាត់ ។
- o ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនទាន់បានបើកឱ្យគាត់ ។
- o ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការយប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់មិនទាន់បានប្រើប្រាស់ ។
- o ប្រាក់ជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលគាត់ត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេល ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ ។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកចេញតម្លៃឡូត៍គ្រប់សេរី ក្នុងរយៈពេល ០៧ ថ្ងៃ បន្ទាប់ ពីនិយោជកបានចេញ PN (ម៉ូតសម្លៀកបំពាក់) ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចេញតម្លៃឡូត៍គ្រប់សេរី ក្នុង រយៈពេល ០៧ ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីនិយោជកបានចេញ PN (ម៉ូតសម្លៀកបំពាក់) ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដែរ ឬទេ?

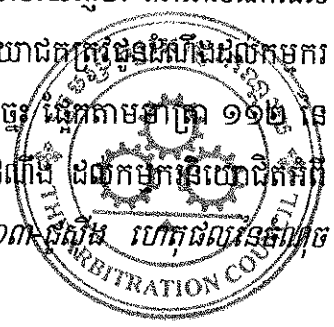
យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន ចំពោះការចេញតម្លៃឡូត៍ គឺនិយោជកមិន ធ្លាប់ចេញតម្លៃឡូត៍មុន ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ គឺនិយោជកតែងតែចេញតម្លៃឡូត៍ជូនកម្មករនិយោជិតនៅចន្លោះ ថ្ងៃទី២៩ នៃខែចាស់ ដល់ថ្ងៃទី០៣ នៃខែបន្ទាប់ មានន័យថា និយោជកផ្តល់តម្លៃឡូត៍ មុនថ្ងៃ បើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ នីមួយៗ ចំនួន ០៧ ថ្ងៃ តែប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ “និយោជកត្រូវចាត់វិធានការ ដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករ និយោជិត ឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ ៖

ក- អំពីលក្ខខណ្ឌប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មុននឹងចូលកាន់តំណែងធ្វើការ ឬនៅគ្រប់ពេលផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌទាំងនេះ ។

ខ- អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តងៗ កាលណាប្រាក់ឈ្នួល នោះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ។” ។

តាមខ្លឹមសារ និងអត្ថន័យនៃមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលណាដែល លក្ខខណ្ឌការងារ ជាពិសេស គឺកំរិតប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតប្រែប្រួល និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករ និយោជិតឱ្យច្បាស់លាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួល ដែលគេនឹងបានទទួលនាពេលខាងមុខ ។ ដូច្នេះ ផ្អែកតាមមាត្រា ១១២ នៃ ច្បាប់ការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹង ដល់កម្មករនិយោជិតអំពី កំរិតប្រាក់ឈ្នួលថ្មីនោះ ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤/០៣ ដំណឹង ហេតុផលនៃកំរិត វិវាទទី ២)



យោងតាមមាត្រា ១១២ ចំណុច “ក” នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើ មិនបានចែង ច្បាស់ថា តើនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃនោះឡើយ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៤-អីស៊ីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលបានលើកឡើងថា ៖ “តាមន័យនៃមាត្រា ១១២ ចំណុច-ក នៃច្បាប់ការងារ ដូចដែលបានលើកឡើង ខាងលើ គឺមិនមានចែងជាក់លាក់ថា និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងរយៈពេល ប៉ុន្មានថ្ងៃនោះឡើយ ប៉ុន្តែចំណុច “ក” នៃច្បាប់នេះ មានន័យច្បាស់លាស់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូន ដំណឹងនេះ ។ ចំពោះចំនួនថ្ងៃ ដែលនិយោជកត្រូវការ ដើម្បីឱ្យអាចជូនដំណឹងទៅកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលត្រូវពិចារណា ដោយផ្អែកទៅលើសេចក្តីត្រូវការជាក់ស្តែងរបស់ភាគីនិយោជក ។”

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា រយៈពេលទូទៅ សម្រាប់ កំណត់តម្លៃឡឥត គឺពី៣ថ្ងៃ ទៅ៧ថ្ងៃ (១សប្តាហ៍) ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/០៦-ដាប៊ីល យូ អ៊ែន ឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ០៣/០៧ ឱ្យឃ្លាឈឺត នីតិវិធី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ។

ជាក់ស្តែងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅពេលមាន PN (ម៉ូតសំប្លៀកបំពាក់) ថ្មី កម្មករនិយោជិតធ្វើការលើ PN (ម៉ូតសំប្លៀកបំពាក់) ថ្មី នោះទាំងអស់គ្នា ដោយមិនមានក្រុមកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ធ្វើការសាកល្បង ដើម្បី កំណត់តម្លៃឡឥតទេ ។ និយោជកតែងតែចេញតម្លៃឡឥតជូនកម្មករនិយោជិតនៅចន្លោះ ថ្ងៃទី២៩ នៃខែចាស់ ដល់ថ្ងៃទី ០៣ នៃខែបន្ទាប់ មានន័យថា និយោជកអាចផ្តល់តម្លៃឡឥតមុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែនីមួយៗ ចំនួន ០៧ ថ្ងៃ តែ ប៉ុណ្ណោះ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានគោរពទៅតាមកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូន ដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួក គេមានការប្រែប្រួល ដោយសារការផ្លាស់ប្តូរ PN (ម៉ូតសំប្លៀកបំពាក់) ថ្មី ម្តងៗនោះទេ ។

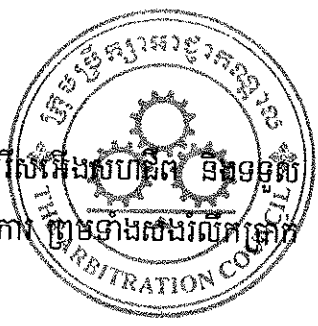
ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ ឱ្យនិយោជកចេញតម្លៃឡឥតគ្រប់សេរី ក្នុងរយៈពេល ០៧ ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីនិយោជកបានចេញ PN (ម៉ូតសំប្លៀកបំពាក់) ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការរើសអើងសហគ្រាស និងទម្ងន់ យកកម្មករនិយោជិត អ៊ុក សុធន និងកម្មករនិយោជិត វន្តី សុភលី ចូលធ្វើការ ក្រុមទាំងសំណើស្រាវ ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។



ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ១) យ៉ន យុត្តរ៉ា ២) គី ហួច ៣) ជឿន លាងហុក និង ៤) ខន ខេន ចូលធ្វើការ ព្រមទាំងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃ បញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

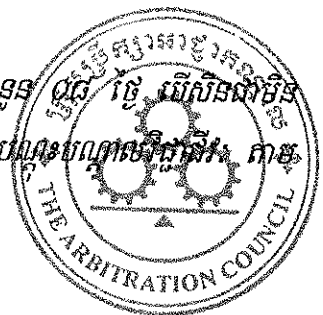
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត យ៉ន បូរី និង ហេង អេងលី ចូលធ្វើការ ព្រមទាំងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន ចូលធ្វើការ ព្រមទាំងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជក ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ទិរវេលារបស់កម្មករនិយោជិត ហួន ហឿន ដូចខាងក្រោម ៖
 - o ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ ចំនួន ០៥ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលគាត់បានបើកក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនទាន់បានបើកឱ្យគាត់ ។
 - o ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនទាន់បានបើកឱ្យគាត់ ។
 - o ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់មិនទាន់បានប្រើប្រាស់ ។
 - o ប្រាក់ជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលគាត់ត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកចេញតម្លៃឡូត៍គ្រប់សេរី ក្នុងរយៈពេល ០៧ ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីនិយោជកបានចេញ PN (ម៉ូតសម្លៀកបំពាក់) ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៧ ថ្ងៃ រហូតដល់មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ភាគរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

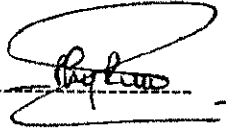


ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ ឈឹម អិមធឿន

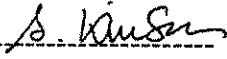
ហត្ថលេខា ៖



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ ស៊ុន គឹមសាន

ហត្ថលេខា ៖



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ គង់ ផល្លៈ

ហត្ថលេខា ៖

