

**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

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

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០០៤/២០ - ជាក ហេនប៊ើក  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ សេង រូចហ៊ិន  
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណាន  
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ រុន សារ៉ាយ

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

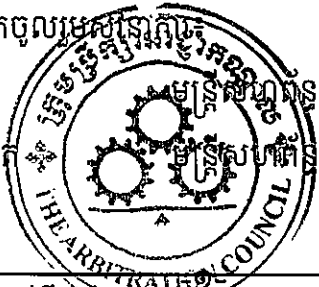
ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ជាក ហេនប៊ើក (ខេមបូឌា) ឯក  
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវលេខ ១៣០ ភូមិត្រឹង ឃុំលាំងចក ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧០ ៣៩៣ ៨៩១ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- កញ្ញា Kang Bo Yon អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន
- ២- លោក CH YOO នាយកក្រុមហ៊ុន
- ៣- កញ្ញា អ៊ុក ពេជ្រច័ន្ទសុទ្ធា ប្រធានរដ្ឋបាល
- ៤- លោកស្រី ណាយ សុភាព អ្នកបកប្រែ

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម  
នៃក្រុមហ៊ុន ជាក ហេនប៊ើក (ខេមបូឌា) ឯក  
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវលេខ ១៣០ ភូមិត្រឹង ឃុំលាំងចក ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៥ ៦០៨ ៦៤៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក ហ៊ិន មុន្នី មន្ត្រីសហជំពន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា
- ២- លោក ស្វាយ សំអាត មន្ត្រីសហជំពន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា



- ៣- លោក អ៊ាន់ វិល តំណាងកម្មករ
- ៤- លោក ផូ ស្រៀង តំណាងកម្មករ
- ៥- លោក ហុង វណ្ណា កម្មករ
- ៦- លោក ប៊ុក ធឿន កម្មករ
- ៧- លោកស្រី ហៀង នឿ កម្មករ
- ៨- លោកស្រី អ៊ឹម ស្រីពៅ កម្មការិនី

**បញ្ជាក់កិច្ចការ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ១- (២) ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំបើកប្រាក់អតីតភាពឱ្យបានទៀងទាត់។
- ២- (៣) ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយបន្ថែមម៉ោង ក្នុង ១ខែ ឆ្នាំ២០២០ តាមការសន្យារបស់ក្រុមហ៊ុនកន្លងមក។
- ៣- (៤) ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយបាយបន្ថែមម៉ោង ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃចន្ទ ដល់ ថ្ងៃសុក្រ។
- ៤- (៥) ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំតម្រូវឱ្យកម្មករលាងជើងមុនចូលធ្វើការ។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

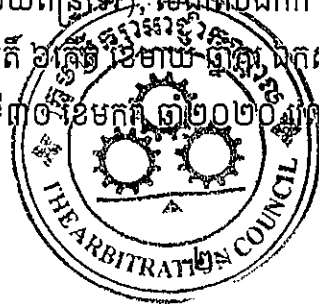
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះកាត់ទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯកលេខ ០០៨៤/២០ កប/កស្ត ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦ កើត ខែមាឃ ឆ្នាំឆ្លូវ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ រយៈពេលម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀងរាល់។



**បញ្ហានីតិវិធី៖**

នៅថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានទទួលព័ត៌មាន ថា កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ជាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯ.ក បានធ្វើកូដកម្ម ដឹកនាំដោយសហព័ន្ធ សហជីពពលកម្មកម្ពុជា ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៥ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួល ដំណឹងនេះភ្លាម នៅថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ដដែល មន្ទីរការងារក៏ចាត់មន្ត្រីជំនាញចុះទៅដល់កន្លែងកើត ហេតុ ដើម្បីពិនិត្យ និងធ្វើការសម្របសម្រួលដើម្បីផ្សះផ្សារវិវាទនេះនៅទីតាំងក្រុមហ៊ុន តែភាគីខាងក្រុមហ៊ុនបាន ស្នើសុំមកដោះស្រាយនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត វិញ។ ដោយការសម្របសម្រួល និង ផ្សះផ្សារមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាងគ្នា ភាគីទាំងពីរបានសុំឱ្យអ្នកផ្សះផ្សារបញ្ជូនសំណុំរឿងទៅក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយបន្ត តាមនីតិវិធីច្បាប់។ ចំពោះចំណុចវិវាទទី១ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងរឿង បុគ្គល ភាគីតំណាងកម្មករបានឯកភាពដកចេញដើម្បីដោះស្រាយជាវិវាទបុគ្គលបន្តទៀត។ ចំណុចមិនសះជា ចំនួន ៤ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ០០៨៤/២០ កប/កស្ម ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទមិនសះជានេះ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការទាមទារទាំងអស់មាន ៥ចំណុច ហើយចំណុចវិវាទ ទាំង ៥ចំណុចនោះ គឺមិនត្រូវបានសះជានឹងគ្នាទេ ហើយកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារដដែល ពោលគឺមិន មានការដកចំណុចវិវាទណាមួយនោះទេ។ លើសពីនេះទៀត នៅក្នុងកំណត់នៃការហេតុផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ បានបញ្ជាក់ថា ចំណុចមិនសះជារបស់ភាគីមានចំនួន ៥ចំណុច។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៥ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបាន ព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ២ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ និងទី៥។ ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកចំណុច វិវាទទី៣ និងទី៤ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទដែល នៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។  
នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។  
ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលពីថ្ងៃទី៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ រហូត។  
ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការជំរាប និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្មតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុរៀងរាល់ខែក្រុម



H

**កស្មតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមលើកសវនាការយកមកពិចារណាមាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជិត ៖

- ១- ដីការសម្រេចរក្សាការពារសំណុំរឿងរក្សាការពារលេខ ០៥ របស់សាលាដំបូងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- កំណត់ហេតុចុះអនុវត្តដីការសម្រេចរក្សាការពារ សំណុំរឿងអនុវត្តលេខ ០៦ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។
- ៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯក លេខ MOC ៨១៥៤៥៥៦៣ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨។
- ៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯក ចុះបញ្ជីលេខ ១៥៨៥/១៩ គវក ថ្ងៃទី០៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯក ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៣៨១ លស ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។
- ៧- ឯកសារស្តីពីគោលការណ៍ដាក់ពិន័យ។
- ៨- ឯកសារជារូបថត។
- ៩- ឯកសារជា Video (Flash)។
- ១០- ពាក្យបណ្តឹង របស់តំណាងក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯក គោរពចូលមក អយ្យការអមសាលាដំបូងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៧រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីសុំប្តឹងពីឈ្មោះ ផូ ស្រៀង, អ៊ាន់ អែល, បូក ជឿន និង ឌិន សំអាតពីបទធ្វើឱ្យខូចខាតដោយចេតនា បទធ្វើឱ្យបាត់ជំនឿលើសេចក្តីសម្រេច របស់តុលាការ បទក្លែងបន្លំ និងបទប្រើប្រាស់លិខិតក្លែង។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតលេខ ០០៨៣/២០ កប/កស ចុះថ្ងៃច័ន្ទ ៤រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯក ស្តីពីការបញ្ឈប់លោក ផូ ស្រៀង និងលោក អ៊ាន់ អែល ជាប្រតិភូពេញសិទ្ធិប្រចាំក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯក ពីការងារ។
- ២- បង្កាន់ដៃទទួលពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីថ្នាក់ដឹកនាំ របស់លោកម្នាក់មួយជា ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។



*[Handwritten signature]*

៣- លិខិតរបស់ប្រធានប្រតិបត្តិសហជីព គោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯកស្តីពីជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតផ្លាស់ប្តូរកម្មករជា ក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៨ កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។

៤- លិខិតស្នើសុំជួយអម និងប្រឹក្សាយោបល់ របស់កម្មករកម្មការិនី បម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯក គោរពជូន សហជំនន្តសហជីពពលកម្មកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃពុធ ទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីស្នើសុំលោកប្រធានជួយអម និងប្រឹក្សាយោបល់ ក្នុងការសម្របសម្រួលជាមួយ ក្រុមហ៊ុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាជ្ញាធរ ដែលពាក់ព័ន្ធ។

៥- កំណត់ហេតុស្តីពីការសម្រួលករណីវិវាទការងារនៅក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១១ រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

៦- លិខិតរបស់រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ស្ពឺ ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯក ស្តីពីស្នើសុំការចុះទិដ្ឋាការលើកំណត់ហេតុបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក អាណត្តិទី១ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

៧- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពពលកម្មកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯក លេខ ៣០៧១/១៩ កប/កស្ត ចុះថ្ងៃពុធ ៣កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩។

៨- បញ្ជីអ្នកឈរឈ្មោះប្រតិភូពេញសិទ្ធិគណៈទី១។

៩- កំណត់ហេតុបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងជំនួយអាណត្តិទី១ ប្រចាំ ក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

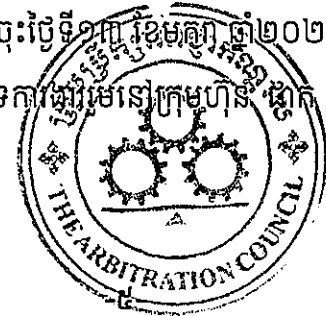
១០- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯក គោរពជូន ឯកឧត្តមអភិបាល នៃគណៈអភិបាលខេត្តកំពង់ស្ពឺ ស្តីពីស្នើសុំចុះទិដ្ឋាការលើកំណត់ហេតុបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ប្រតិភូបុគ្គលិក។

១១- លិខិតអញ្ជើញលេខ ០២៧ ចុះថ្ងៃសុក្រ ៨រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ស្ពឺ អញ្ជើញលោក លោកស្រី តំណាងកម្មករ កម្មការិនីរោងចក្រ ផាក ហេនប៊ែក ដើម្បីចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយករណីវិវាទ រវាងកម្មករ និងក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯក លេខ ០០៨៤/២០ កប/កស្ត ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯក ចុះថ្ងៃ ទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។



៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯក លេខ ០០១/២០ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០២៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០២៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯ.ក គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតកាបូប ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ ០០០៣៣០៦៩ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៣២៦នាក់ (យោងតាម របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម រវាងក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯ.ក)។
- យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរវាងក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ បញ្ជាក់ថា៖ "ចំណុចមិនសះជានិងគ្នាចំនួន ៤ ចំណុច គឺចំណុច វិវាទទី២, ទី៣, ទី៤, និងទី៥។ ចំពោះចំណុចវិវាទទី១ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងរឿងបុគ្គលភាគីតំណាងកម្មករ បានឯកភាពដកចេញដើម្បីដោះស្រាយជាវិវាទបុគ្គលបន្តទៀត។"
- នៅថ្ងៃសនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់មិនបានព្រមដកចំណុចវិវាទណា មួយចេញពីការទាមទារនោះទេ។ នៅដែលពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាមន្ទីរការងារ ខាងមន្ទីរបានបញ្ជាក់ ថានឹងបញ្ជូនសំណុំរឿងនេះមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមនីតិវិធីច្បាប់ ដោយមិនបានការលើកឡើង ពីការដកចំណុចវិវាទណាមួយនោះទេ។
- យោងតាមកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមាន ហត្ថលេខារបស់គូភាគី និងអ្នកផ្សះផ្សា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចមិនសះជារបស់គូ ភាគី គឺមានចំនួន ៥ចំណុច ក្នុងនោះគឺមានចំណុចវិវាទទី១ នេះដែរ។ ហើយនៅក្នុងវិធានការដែល ត្រូវអនុវត្តបន្តគឺ បញ្ជូនសំណុំរឿងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីដោះស្រាយតាមនីតិវិធីបន្ត។"

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ផូ ស្រៀង, អាំង អែល, បូក ជឿន ចូលធ្វើការជាធម្មតារឿញ**

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o កម្មករនិយោជិត ផូ ស្រៀង ចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ មានតួនាទីជា មេការជាងភ្លើង, កម្មករនិយោជិត អាំង អែល ចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា



ឆ្នាំ២០១៨ មានគូនាទីជាជាងម៉ាស៊ីន, និង កម្មករនិយោជិត បូក ធៀន ចូលធ្វើការដំបូងនៅ ថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ មានគូនាទីជាប្រធានផ្នែកអនាម័យ។ ពួកគាត់ទាំង ៣នាក់ ចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ៣ខែម្តងៗ ក្នុងរយៈពេល ១ឆ្នាំ ដំបូង បច្ចុប្បន្ន កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់ពួកគាត់ គឺមានរយៈពេល ៦ខែ។

- នៅថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ខាងលើ ពីការងារមុនកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ដល់កាលកំណត់ ដោយមិនបានជូនដំណឹងនោះ ទេ។
- ក្រោយពីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ ខាងលើ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ បានធ្វើកូដកម្មចាប់ពីថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។
- នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានចេញលិខិតលេខ ០០៨៣/២០ កប/កស ដោយកំណត់ថា៖ *"មិនអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុន បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ផ្លូវ ស្រៀង និង អ៊ិន អែល ដែលជាប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិប្រចាំ ក្រុមហ៊ុនពីការងារនោះទេ ដោយសារការបញ្ឈប់នេះ លោកស្រីនាយកក្រុមហ៊ុនពុំបានអនុវត្ត ត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ធរមានឡើយ...ហេតុនេះ លោកស្រីនាយក ត្រូវទទួលយកលោក ផ្លូវ ស្រៀង និងលោកអ៊ិន អែល ឱ្យចូលបម្រើការងារជាធម្មតារវិញ...បន្ទាប់ពីទទួលបានសេចក្តី សម្រេចនេះនិយោជក...មានរយៈពេល ២(ពីរ)ខែ ដើម្បីធ្វើការតវ៉ាទៅរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុក វិស័យការងារ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចលុបចោល ឬកែសម្រួលសេចក្តី សម្រេចរបស់អធិការការងារ។"*
- នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ សាលាដំបូងខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានចេញដីការសម្រេចរក្សាការពារ ដោយកំណត់ថា៖ *"១.បង្គាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៃក្រុមហ៊ុន...ចូលធ្វើការក្នុងរោងចក្រ តាមគូនាទី, តាមក្រុម, និងតាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន...។ ២.ហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣ នាក់ ១. ឈ្មោះ ផ្លូវ ស្រៀង, ២. ឈ្មោះ អ៊ិន អែល,៣.បូក ធៀន មិនឱ្យចូលធ្វើការនិងមិនឱ្យចូល ក្នុងរោងចក្រធ្វើសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងខានដល់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត...រងចាំតុលាការ សម្រេចដល់រឿងអង្គសេចក្តីចប់ស្ថាពរ។"*
- នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ សាលាដំបូងខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានចេញកំណត់ហេតុចុះអនុវត្ត ដីការសម្រេចរក្សាការពារ ដោយកំណត់ថា៖ *១. បង្គាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៃក្រុមហ៊ុន ...ចូលធ្វើការក្នុងរោងចក្រតាមគូនាទី, តាមក្រុម, និងតាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន...។ ២.ហាមឃាត់ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ ១. ឈ្មោះ ផ្លូវ ស្រៀង ២. ឈ្មោះ អ៊ិន អែល ៣. បូក ធៀន មិនឱ្យចូលធ្វើការ និងមិនឱ្យចូលក្នុងរោងចក្រធ្វើសកម្មភាពពាក់ព័ន្ធនឹងខានដល់ការងាររបស់ កម្មករនិយោជិត...រងចាំតុលាការសម្រេចដល់រឿងអង្គសេចក្តីចប់ស្ថាពរ។"*

- កាតីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ នេះ មិនត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ ទាំងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ផ្លូវ ស្រៀង គឺមានគូនាទីជា ប្រធានសហជីព និងឈ្មោះ អ៊ិន អែល មានគូនាទីជាអនុប្រធានសហជីព ហើយពួកគាត់ទាំងពីរក៏ជា



*A*

ប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផងដែរ។ ចំណែកឯ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ បូក ជឿន គឺមានតួនាទីជា សកម្មជនសហជីព។

- ភាគីនិយោជករក្សាគោលដំហែរមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ ខាងលើ ចូលធ្វើការវិញបាន ទេ ដោយមូលហេតុថា៖

- កម្មករនិយោជិតទាំងបីនាក់នេះបានញុះញង់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យធ្វើការងារ លឿន ដើម្បីឱ្យអីវ៉ាន់ចេញមិនទាន់ពេលវេលា ដោយមានចេតនាចង់ឱ្យលោក Kim មាន កំហុស ហើយឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់លោក Kim ពីការងារ។
- នៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ កម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់នេះ តែងតែដើរចេញក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុន ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីរដ្ឋបាលនោះទេ។ និយោជកធ្លាប់ហៅពួកគាត់មកព្រមានផ្ទាល់មាត់ ជាច្រើនលើក ការព្រមាននោះមិនមានលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះទេ។
- លើសពីនេះទៀត ពួកគាត់មកធ្វើការយឺត ផ្នែករដ្ឋបាលហៅមកពួកគាត់មកណែនាំ ប៉ុន្តែ ពួកគាត់ មិនស្តាប់តាមការណែនាំហើយថែមទាំងប្រើពាក្យសម្តីមិនសមរម្យមកខាងរដ្ឋបាល វិញទៀតផង។
- ពួកគាត់ហៅប្រធានក្រុមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមកប្រជុំគ្នាក្នុងម៉ោងការងារ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ពីប្រធានរដ្ឋបាលនោះឡើយ។
- កម្មករនិយោជិតទាំងបីនាក់ខាងលើបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ល្មើសនឹងមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តី ពីការងារ ដោយពួកគាត់ញុះញង់ឱ្យមានកូដកម្ម និងហាមកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតមិនឱ្យ ចូលធ្វើការ។
- កម្មករនិយោជិត បូក ជឿន បានក្លែងបន្លំស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ដើម្បីស្នើសុំផ្លាស់ប្តូររដ្ឋបាល និងសំណើផ្សេងៗ ដោយនិយោជករកឃើញថា មិនមែនជាស្នាម មេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- យោងទៅតាមប្រការ២ និងប្រការ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ បូក ជឿន ប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ដោយសារគាត់សេពគ្រឿងស្រវឹងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ទង្វើ នេះ គឺមានចែងនៅក្នុងគោលការណ៍ដាក់ពិន័យ ដែលចុះកាលពីខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៨ ផងដែរ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រោយពីទទួលលិខិតពីមន្ទីរការងារឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ផូ ស្រៀង និងអ៊ាន់ អែល ឱ្យចូលធ្វើការវិញ និយោជកមិនបានប្តឹងឧបាស្រ័យទៅ រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនោះទេ ប៉ុន្តែនិយោជកប្តឹងទៅតុលាការ។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា មុនពេលដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ខាងលើ គឺនិយោជកមិនបានដឹងថា ពួកគាត់មានតួនាទីជាប្រតិភូបុគ្គលិក ឬជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះទេ។ ដោយមូលហេតុថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានឯកសារអំពីប្រតិភូបុគ្គលិកនេះទេ។

- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ៖

- នៅថ្ងៃទី៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ កំណត់មោឃៈចុះចេញ ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និង ជំនួយអាណត្តិទី១ ប្រចាំក្រុមហ៊ុនដាក់ហ៊ុនឃ្លូត (ខេមបូឌា)ឯ.ក "...ទទួលបានលទ្ធផល គឺ ១. ផូ ស្រៀង, ២. អ៊ាន់ អែល មានសម្លេងគាំទ្រច្រើនជាងគេ..."។





- លិខិតស្នើសុំចុះទិដ្ឋាការលើកំណត់ហេតុបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ បានកំណត់ថា៖ "...ក្រុមហ៊ុនយើងបានរៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក អាណត្តិទី១ កាលពីថ្ងៃទី៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដើម្បីឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ..."
- លិខិតលេខ០ ៨៣/១៩ សជណ រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ស្ពឺ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ បានកំណត់ថា៖ "...ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់លោកបានជ្រាបពីការបោះឆ្នោត និងមានលក្ខណៈងាយស្រួលដល់ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ...លោកត្រូវ៖ យកកំណត់ហេតុមួយច្បាប់បិទផ្សាយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។...។"
- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ មានដូចខាងក្រោម៖
  - ប្រការ២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ បានកំណត់បែបបទនៃការអនុវត្តការងារ និងសណ្តាប់ធ្នាប់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន៖
    - "ត្រូវគោរពការចាត់តាំងការងារ និងថេរវេលាធ្វើការឱ្យបានទៀងទាត់។
    - ...
    - ហាមផឹកគ្រឿងស្រវឹង...។"
  - ប្រការ១០ ការដាក់ទោសពិន័យ និងសិទ្ធិការពារខ្លួនរបស់កម្មករ និយោជិត៖
    - "...
    - កំហុសធ្ងន់ ឬកំហុសត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ... លើសធ្ងន់ធ្ងរចំពោះវិធានវិន័យ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ២។...ការឃោសនាធ្វើសកម្មភាព ឬបាតុកម្ម ក្នុងកម្មនាយោបាយក្នុងក្រុមហ៊ុន។...។"
  - គោលការណ៍ដាក់វិន័យ របស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៨ កំណត់ថា៖ ... ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍ដាក់វិន័យ ដូចខាងក្រោម៖ "...លើកទី១ ព្រមានផ្តាច់មាត់, លើកទី២ ព្រមានជាលាយលក្ខណ៍, លើកទី៣ ផ្អាកពីការងារ, លើកទី៤ បណ្តេញចេញ។...។"
  - កម្រងរូបភាព និង វីដេអូ និយោជកបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញមាន សកម្មភាពកម្មករនិយោជិតដើរចេញ នឹងចូលអគារក្នុងម៉ោងការងារ, កម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត, កម្មករនិយោជិតធ្វើការប្រជុំគ្នានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
  - ពាក្យបណ្តឹងរបស់និយោជកទៅសាលាដំបូងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ "...សុំប្តឹងឈ្មោះ ផូ ស្រៀង, អ៊ាន់ អែល, បូក ធឿន, និង ឌិន សំអាត ពីបទធ្វើឱ្យខូចដោយចេតនា, បទធ្វើឱ្យបាត់បង់ជំនឿលើសេចក្តីសម្រេចរបស់តុលាការ, បទក្លែងបន្លំ, និងបទប្រើប្រាស់លិខិតក្លែង។...សំណូមពរ៖ ១) សុំធ្វើការចោទប្រកាន់ ចាប់ខ្លួនឈ្មោះ ផូ ស្រៀង, ឈ្មោះ អ៊ាន់ អែល, ឈ្មោះ បូក ធឿន, និង ឈ្មោះ ឌិន សំអាត យកមកផ្តន្ទាទោសតាមច្បាប់។ ២) សុំឱ្យជនទាំង ៤ នាក់ខាងលើប្រគល់សិទ្ធិខ្លួនខាតបាត់បង់ប្រាក់ចំណូលរបស់ក្រុមហ៊ុន...។"



*[Handwritten signature]*

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ផ្ទូ ស្រៀង, អ៊ាន អែល បូក ធៀន ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ**

ករណីនេះ យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ផាក ហេនប៊ែក (ខេមបូឌា) លេខ ០០៨៤/២០ កប/កស ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ គឺមិនមានចំណុចវិវាទទី១ នេះទេ ដោយនៅក្នុងរបាយការណ៍នោះបញ្ជាក់ថា ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពដកចេញដើម្បីដោះស្រាយ ជាវិវាទបុគ្គលបន្តទៀត។ តែយ៉ាងណាមិញ នៅថ្ងៃសន្តិភាព ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ចំណុចវិវាទ ទី១នេះ កម្មករនិយោជិតមិនបានដកចេញពីការទាមទារនោះទេ។

**ហេតុនេះ មុននឹងពិចារណាដល់ចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការក្នុងការដោះស្រាយចំណុចទាមទារនេះដែរ ឬទេ ?**

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ “ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គ្មាន ភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយ ការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។”

ប្រការ ៣៣ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលចែងថា ៖ “អំណាចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការពិចារណាទៅលើវិវាទមួយ ត្រូវកំរិតគ្រឹមតែបញ្ហា ទាំងឡាយណាដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនបានសះជា រួមទាំងបញ្ហាជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទ នោះដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ។”

យោងតាមកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមាន ហត្ថលេខារបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត និងអ្នកផ្សះផ្សា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៥ចំណុច។ ហើយវិធានការដែលត្រូវអនុវត្តបន្ត គឺបញ្ជូនសំណុំរឿងទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីដោះស្រាយតាមនីតិវិធីបន្ត។”

ហេតុនេះ យោងតាមកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមខាងលើ ចំណុចមិនសះជារបស់ភាគី គឺមាន ចំនួន ៥ចំណុច ក្នុងនោះគឺមានចំណុចវិវាទទី១នេះដែរ ហើយនៅក្នុងកំណត់ហេតុផ្សះផ្សាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានកន្លែងណាមួយ ដែលបញ្ជាក់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមដកចំណុចវិវាទ ទី១នេះ ចេញពីការទាមទារក្នុងសំណុំរឿងនោះទេ។ ជាងនេះទៀត កម្មករនិយោជិតក៏បានលើកឡើងថា ពួក គាត់មិនបានដកការទាមទារនេះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងកំណត់ ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារត្រង់ចំណុចវិវាទ ទី១នេះ មិនមែនជាចំណុចវិវាទបន្ថែម ឬចំណុចវិវាទថ្មីនោះទេ គឺជាចំណុចវិវាទមិនសះជា ដែលមាននៅក្នុង កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម។

ហេតុនេះ ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលមានយុត្តាធិការ ពិចារណា និងសម្រេចសេចក្តីលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ផ្ទូ ស្រៀង, អ៊ាន អែល បូក ធៀន ចូលធ្វើការវិញ ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ផ្ទូ ស្រៀង, អ៊ាន អែល, និង បូក ធៀន ចូលធ្វើការវិញដែរ ឬទេ ?



*(Handwritten signature)*

ក.ករណីកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ផូ ស្រៀង និង អ៊ាន់ អែល

យោងតាមអង្គហេតុនៅក្នុងសវនាការ និងឯកសារភស្តុតាងដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ខាងលើមានតួនាទីជាប្រតិបត្តិករ។

យោងតាមមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖  
“រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិករ ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការកិច្ចការងារ។ ...

អធិការកិច្ចការងារ ដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក និងដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់...ក្នុងរយៈពេល ១ (មួយ)ខែ យ៉ាងយូរ ក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង។

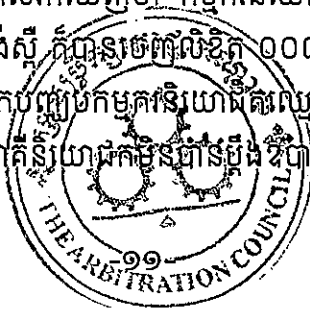
បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីសម្រេចនោះ និយោជក ឬកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបញ្ឈប់ ឬសហជីព របស់កម្មករនិយោជិតនោះ មានពេល ២ (ពីរ)ខែ ដើម្បីធ្វើការតវ៉ាទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចលុបចោល ឬកែសម្រួលសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ។

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ ឬបើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងរយៈពេល ២(ពីរ) ខែ បន្ទាប់ពីបានទទួលការតវ៉ាតាមឋានានុក្រម ពាក្យបណ្តឹង និងការតវ៉ានោះត្រូវចាត់ទុកថាបានបដិសេធពេល។”

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលជាប្រតិបត្តិករ ឬកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលត្រូវទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ស្របតាមមាត្រានេះ និយោជកត្រូវទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារជាមុនសិន មុននឹងធ្វើការបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារ។ ក្នុងករណី ភាគីណាមួយដែលមិនយល់ស្របតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ ភាគីនោះអាចធ្វើការតវ៉ាលើសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ ក្នុងរយៈពេល ២ខែ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បន្ទាប់ពីទទួលបានការសម្រេចពីអធិការកិច្ចការងារ។ បន្ទាប់ពីទទួលបានការតវ៉ា រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមានរយៈពេល ២ខែ ក្នុងការពិនិត្យនិងសម្រេចទៅលើពាក្យបណ្តឹងតវ៉ានោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ក្នុងករណីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតនោះកំពុងស្ថិតនៅក្នុងនីតិវិធីតវ៉ា និងនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ពោលគឺរង់ចាំការសម្រេចពីរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦២/១១-ខេមបូ ហ្វែនសាំ (សាខាទី១) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣១៧/១៤-ហ៊ុយ ចៀន (ខេមបូឌា) ខប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០២៤/១៧-ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៩៧/១៩-ហ្គោលដិន អ៊ីកែរីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, ទី៣ និងទី៩, និងលេខ ១០៦/១៩-ម៉ូណូកា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ផូ ស្រៀង និង អ៊ាន់ អែល គឺជាប្រតិបត្តិករ ហើយមន្ទីរការងារខេត្តកំពង់ស្ពឺ ក៏បានចេញលិខិត ០០៨/២០ កប/កស ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមិនអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ផូ ស្រៀង និង អ៊ាន់ អែល ពីការងារនោះទេ។ គិតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ ក៏និយោជកមិនបានប្រើប្រាស់សមត្ថកិច្ចទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារទាក់ទង



Handwritten signature or mark in the bottom right corner of the page.

នឹងលិខិតបដិសេធការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតខាងលើនោះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមខ្លឹមសារ នៃមាត្រា ៤៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា គិតចាប់ពីថ្ងៃដែលមន្ទីរការងារចេញលិខិត បដិសេធការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត រហូតដល់បច្ចុប្បន្ននេះ គឺមិនទាន់ផុតរយៈពេល ២ខែ ដែលនិយោជកមាន សិទ្ធិក្នុងការប្តឹងឧបាស្រ័យនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះគឺកំពុងស្ថិតនៅក្រោមនីតិវិធីតវ៉ា និងក្រោម សមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទោះបីនិយោជកមិនទាន់បានប្តឹងឧបាស្រ័យ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែរយៈពេល ២ខែ ដែលច្បាប់ទុកពេលឱ្យភាគីប្តឹងជំទាស់ គឺមិន ទាន់បានផុតនៅឡើយទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យ និយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត ផ្លូវ ស្រៀង និង អ៊ាន់ អែល ចូលធ្វើការវិញ។

**ខ. ចំពោះករណីកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ បូក ជឿន**

យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញមានពាក្យបណ្តឹងមួយរបស់ និយោជកទៅសាលាដំបូងខេត្តកំពង់ស្ពឺ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ បានកំណត់ថា៖ "...សុំប្តឹងឈ្មោះ ផ្លូវ ស្រៀង, អ៊ាន់ អែល, បូក ជឿន, និង ឌិន សំអាត ពីបទធ្វើឱ្យខូចដោយចេតនា, បទធ្វើឱ្យបាត់បង់ជំនឿលើសេចក្តី សម្រេចរបស់តុលាការ, បទក្លែងបន្លំ, និងបទប្រើប្រាស់លិខិតក្លែងៗ...សំណូមពរ៖ ១). សុំធ្វើការចោទប្រកាន់ ចាប់ខ្លួនឈ្មោះ ផ្លូវ ស្រៀង, ឈ្មោះ អ៊ាន់ អែល, ឈ្មោះ បូក ជឿន និងឈ្មោះ ឌិន សំអាត យកមកផ្តន្ទាទោសតាម ច្បាប់។ ២). សុំឱ្យជនទាំង ៤ នាក់ខាងលើ រួមគ្នាសងការខូចខាត បាត់បង់ប្រាក់ចំណូលរបស់ក្រុមហ៊ុន...។

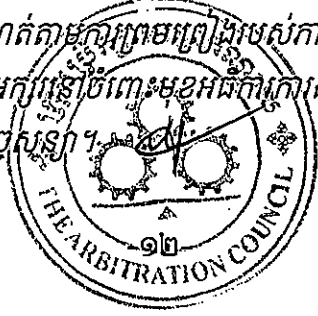
យោងតាមពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងពាក្យ បណ្តឹងនេះ គឺមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ឬទាមទារសុំបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត បូក ជឿន ចូលធ្វើការវិញនោះទេ ពោលគឺបណ្តឹងនេះពាក់ព័ន្ធ និងការចាប់ខ្លួនកម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ ខាងលើ នឹងទាមទារឱ្យពួកគាត់សងសំណងទៅក្រុមហ៊ុនពាក់ព័ន្ធនឹងការខូចខាតតែប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំពោះ កម្មករនិយោជិត បូក ជឿន ដដែល។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត បូក ជឿន មានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំរើល ដែលកិច្ច សន្យាចុងក្រោយរយៈពេល ៦ខែ។ និយោជកបានបញ្ឈប់គាត់ពីការងារនៅថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ពោលគឺ បញ្ឈប់មុនពេលកិច្ចសន្យាការងាររបស់គាត់ដល់កាលកំណត់ ដោយលើកមូលហេតុគាត់ប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ដោយ សេពគ្រឿងស្រវឹងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នឹងក្លែងបន្លំស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត បូក ជឿន ត្រឹមត្រូវតាម នីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែរ ឬទេ ?

យោងតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖

"កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើល ត្រូវផុតលក់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់។ ប៉ុន្តែ កិច្ចសន្យានេះ អាចរលាយមុនកាលកំណត់តាមការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាង ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលការ ព្រមព្រៀងនេះធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅចំពោះមុខអធិការការងារ និងចុះហត្ថលេខាដោយភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យា។"



បើគ្មានការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីទាំងសងខាងទេ កិច្ចសន្យាដែលមានចំណែកពិតប្រាកដអាចរំលាយមុន កាលកំណត់បានតែក្នុងករណីដែលមានកំហុសធ្ងន់ ឬករណីប្រធានស័ក្តិ។”។

ការរំលាយកិច្ចសន្យា ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯងមុនកាលកំណត់ ក្រៅពីមូលហេតុដែលមាន ចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិច ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។”

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា និយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណេញ របស់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដោយឆន្ទៈផ្ទាល់របស់និយោជក ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្ត នូវកំហុសធ្ងន់។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤៣/១៣-បទ យីដ ហ្វេសិន វ៉ែ ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ២៤៥/១៣-ហ្វេស ហ្វេសិន អ៊ីកែល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី១, លេខ ១៤៧/១៥-សុដ ហុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ ៣០៣/១៥-ហ្វាយ ស្តារ ខនបិន ហ្វាយសិន (ខេមបូឌា) លីមីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២)

លើសពីនេះ មាត្រា ៨៣ ចំណុច ខ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា “ត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុសទាំងឡាយដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះ៖

- ខ. កំហុសកម្មករនិយោជិត ៖
- ១. ការលួច ការប្រព្រឹត្ត ការគំរាមបំបាត់
- ២. អំពើក្លែងបន្លំក្នុងពេលចុះកិច្ចសន្យា “ការបង្ហាញលិខិតស្នាមក្លែងក្លាយ ឬក្នុងពេលកំពុងប្រតិបត្តិ កិច្ចសន្យា” វិញ្ញាបនបត្រ ការមិនព្រមប្រតិបត្តិតាម “ខ” នៃកិច្ចសន្យាការងារផ្សាយអាចកំបាំងខាង វិជ្ជាជីវៈ។
- ៣. ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ។
- ៤. ការកំហែងគំរាម ជេរប្រមាថ វាយជំនិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតឯទៀត
- ៥. ការញុះញង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតឯទៀត ឱ្យប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។
- ៦. ការរោសនាសកម្មភាព ឬបាតុកម្មនយោបាយក្នុងគ្រឹស្ថាន។”

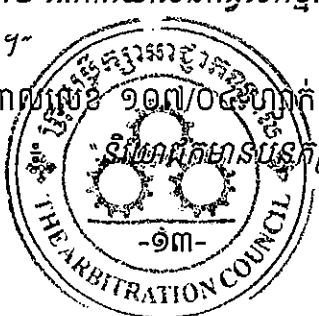
ប្រការ ២ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៨ បែបបទនៃការអនុវត្តការងារ និងសណ្តាប់ធ្នាប់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន៖

- “ត្រូវគោរពការចាត់តាំងការងារ និងថេរវេលាធ្វើការឱ្យបានទៀងទាត់។
- ...
- ហាមដឹកគ្រឿងស្រវឹង...។”

ប្រការ ១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងខាងលើ ការដាក់ទោសពិន័យ និងសិទ្ធិការពារខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត៖

- “...
- កំហុសធ្ងន់ ឬកំហុសត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ... ល្មើសធ្ងន់ធ្ងរចំពោះវិធានវិន័យ ដូចមាន ចែងក្នុងប្រការ២១..ការរោសនាធ្វើសកម្មភាព ឬបាតុកម្ម ក្នុងកម្មនាយោបាយក្នុង ក្រុមហ៊ុន។...។”

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០៧/០៤-ហ្វេស ហ្វេសិន អ៊ីកែល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុម- ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា



*[Handwritten signature]*

កម្មករនិយោជិត។ (សូមមើលបន្ថែមនៅសំណុំរឿងអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២៥/១៣-ស៊ុនវ៉ាហ៍ អច្ឆប្រយ  
ឌើរី ហ្វេកធីរី (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១២៨/១៣-ប្រជុំជី វែរ ស៊ីស៊ីស ហេតុផល  
នៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ ១៤២/១៣-ឌី & អិល អាល់ជីមេត (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១,  
លេខ ១៣២/១៤-អាសូ ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-  
កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

និយោជកបានអះអាងថា មូលហេតុដែលនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត បូក ធឿន ពីការងារ  
ដោយសារគាត់សេពគ្រឿងស្រវឹងក្នុងក្រុមហ៊ុន និងល្មើសនិងវិធានវិន័យផ្សេងៗទៀត។ យោងតាមឯកសារ  
កម្រងរូបភាព និងវីដេអូ របស់កាត់និយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានសកម្មភាព  
ណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត បូក ធឿន មានសេពគ្រឿងស្រវឹងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។ លើសពី  
នេះទៀត សកម្មភាពដែលមាននៅក្នុងវីដេអូនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានសកម្មភាពកម្មករ  
និយោជិតចេញចូលក្នុងក្រុមហ៊ុន, កម្មករនិយោជិតជួបប្រជុំគ្នា, និងវីដេអូជាសម្លេង ប៉ុន្តែ មិនមានភស្តុតាង  
ណាមួយជាក់លាក់ និងអាចបញ្ជាក់ថា ជាសកម្មភាពរបស់កម្មករនិយោជិត បូក ធឿន នោះទេ។ ហេតុនេះ  
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ឯកសារជាវីដេអូនោះ មិនអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋាន  
បានថា កម្មករនិយោជិត បូក ធឿន ពិតជាបានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់នោះទេ។

លើសពីនេះ យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ  
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណែករបស់  
កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដោយឆន្ទៈផ្ទាល់របស់និយោជកបាន ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានសំណង  
ជំងឺចិត្តពីនិយោជក ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវទទួលបាននៅពេលចប់កិច្ចសន្យា  
ការងារ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤២/១៣-ឌី & អិល អាល់ជីមេត (ខេមបូឌា)  
ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១(ខ), លេខ ២៤៣/១៣-បឌី យីដិ ហ្វេសិន វ៉េ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ  
ទី២, លេខ ២៤៥/១៣-ហ្វីស ហ្គារ៉ូ អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៧/១៥-ញូ  
ត្រូវ ប៊ែក និងឡាក់ហ្គីដ្យូ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ ០៩៤/១៦-អេ វ៉េ វ៉ែល នីតជីង  
ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជករក្សាគោលជំហរមិនទទួលយកកម្មករនិយោជិត បូក ធឿន ចូលធ្វើការវិញ  
នោះទេ។ យោងតាមបទបញ្ញត្តិខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់  
កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត បូក ធឿន មុនកាលកំណត់បាន ប៉ុន្តែ និយោជកត្រូវទូទាត់សំណង  
ជំងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារជូននិយោជិត បូក ធឿន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
យល់ថា និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យ តែក្នុងករណីនេះនិយោជក  
ត្រូវផ្តល់សំណងជំងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារតែប៉ុណ្ណោះ។

យោងតាមអង្គហេតុភាគីកម្មករនិយោជិតអាក្រក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកយកចូលធ្វើការវិញ ហើយ  
និយោជកមិនបានគិតប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ នៅពេលបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-  
កណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត បូក ធឿន



Handwritten signature or mark.

ចូលធ្វើការងារវិញ នឹងសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់សំណងជំងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ជូនកម្មករ  
និយោជិត បូក ធៀន ស្របតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា  
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និង បង្គាប់**

**ចំណុចវិទ្ធីទី១ ៖**

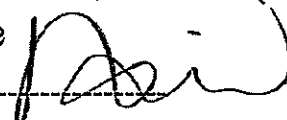
- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត  
ផ្ទុំ ស្រៀង និង អាំង អែល ចូលធ្វើការវិញ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត បូក ធៀន ចូលធ្វើ  
ការងារវិញ នឹងបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់សំណងជំងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិត  
បូក ធៀន ស្របតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**


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

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមរដ្ឋាកណ្តាល**

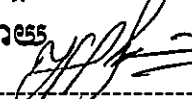
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សេង ឡុងហ៊ុន**   
ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**   
ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **រុន សារ៉ាម**   
ហត្ថលេខា ៖ -----

