

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហព័ន្ធសហជីពសេរីភាពកម្មករ

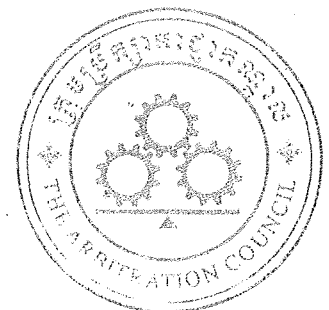
អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ៥៨ វិថីសឡា២០០៤ ភូមិត្រពាំងល្វា សង្កាត់កាកាប ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៧៨៣ ៨២៣

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១:

- | | |
|----------------------------|-------------------------------------|
| ១- លោក វ៉ា ច័ន្ទកុសល្យ | ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសេរីភាពកម្មករ |
| ២- លោក អ៊ុន ដារ៉ា | ទីប្រឹក្សាសហព័ន្ធសហជីពសេរីភាពកម្មករ |
| ៣- លោក កឹង សុខា | កម្មករ |
| ៤- លោក កង ស៊ីវ៉ៃ | កម្មករ |
| ៥- លោក សាយ គឹមសេង | កម្មករ |
| ៦- កញ្ញា រស់ គឹមសាន | កម្មករ |
| ៧- កញ្ញា ពេជ្រ ចាន់ណារ័ត្ន | កម្មករ |
| ៨- កញ្ញា អ៊ុក សុភី | កម្មករ |
| ៩- កញ្ញា អៀង សំអាត | កម្មករ |
| ១០- កញ្ញា ចាន់ ស្រីពៅ | កម្មករ |
| ១១- លោក វង្ស ម៉ៅ | កម្មករ |
| ១២- កញ្ញា វ៉ាង ឆុយ | កម្មករ |
| ១៣- លោក មួង វិទ្ធី | កម្មករ |
| ១៤- លោក វង្ស ជំនិត | កម្មករ |
| ១៥- កញ្ញា ស្រុន នាត | កម្មករ |
| ១៦- លោក ឡុង សាម | កម្មករ |
| ១៧- លោក យូ វត្តា | កម្មករ |
| ១៨- កញ្ញា ម៉ក ដាលី | កម្មករ |
| ១៩- កញ្ញា លាស់ តា | កម្មករ |
| ២០- កញ្ញា លឿង សារ៉ន | កម្មករ |
| ២១- កញ្ញា ឈុយ សុខន | កម្មករ |
| ២២- កញ្ញា មាស លីណា | កម្មករ |

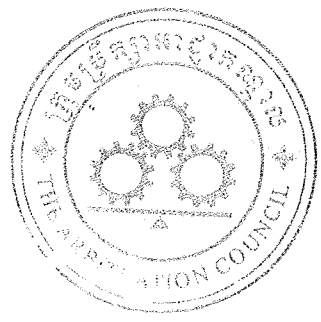


Handwritten signature

- ២៣- កញ្ញា ឡាយ ស្រីមុំ កម្មករ
- ២៤- លោក ញ៉ឹង ដោន កម្មករ

តំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២៖

- ១- លោក វ៉ា ច័ន្ទកុសល្យ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសេរីភាពកម្មករ
- ២- លោក អ៊ិន ដារ៉ា ទីប្រឹក្សាសហព័ន្ធសហជីពសេរីភាពកម្មករ
- ៣- លោក កឹង សុខា កម្មករ
- ៤- លោក សាយ គឹមសាន កម្មករ
- ៥- កញ្ញា រស់ គឹមសាន កម្មករ
- ៦- កញ្ញា ពេជ្រ ចាន់ណារ័ត្ន កម្មករ
- ៧- កញ្ញា អ៊ុក សុភី កម្មករ
- ៨- កញ្ញា អៀង សំអាត កម្មករ
- ៩- កញ្ញា ចាន់ ស្រីពៅ កម្មករ
- ១០- កញ្ញា វ៉ាង ឆុយ កម្មករ
- ១១- លោក មួង វិទ្ធី កម្មករ
- ១២- លោក វង្ស ជំនិត កម្មករ
- ១៣- កញ្ញា ស្រុន នាត កម្មករ
- ១៤- លោក ឡុង សាម កម្មករ
- ១៥- កញ្ញា ម៉ក ដាលី កម្មករ
- ១៦- កញ្ញា លាស់ គា កម្មករ
- ១៧- កញ្ញា លឿង សារ៉ន កម្មករ
- ១៨- កញ្ញា មាស សីណា កម្មករ
- ១៩- កញ្ញា ឡាយ ស្រីមុំ កម្មករ
- ២០- កញ្ញា ជា ស្រី កម្មករ
- ២១- កញ្ញា ញិល សុផាណារ៉ែន កម្មករ



Handwritten signature or mark.

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីសែងរកការងារជូនពួកគាត់ បានធ្វើក្នុងរយៈពេលដ៏ខ្លីខាងមុខ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនកំពុងព្យាយាមស្វែងរកការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដឹកសំភារៈផ្សេងៗចេញពីក្រុមហ៊ុន។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ការដឹកជញ្ជូនសំភារៈផ្សេងៗ គឺជាសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ០៤៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល "ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៩៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី) សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

- លើកទី១ : ថ្ងៃទី ២៨ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ១៤ : ០០ នាទី រសៀល)
- លើកទី២ : ថ្ងៃទី ១១ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨ : ០០ នាទី ព្រឹក)

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីព សេរីភាពកម្មករ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតែសំអលក្នុងការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់មក នាយកដ្ឋានវិវាទ



Handwritten signature

ការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើក ចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះសានិងគ្នាចំនួន ០២ ចំណុច លើការ ទាមទារ ចំនួន ០៤ ចំណុច ។ ចំណុច មិនសះសានចំនួន ០២ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះសា ០៤៣ កប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះសាចំនួន ០២ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល និងនៅថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះ សាចំនួន ០២ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែពុំទទួលបានលទ្ធផលសះសានិងគ្នាទេ ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាបត្រលេខិនៃអនុស្សរណៈយោគយល់នៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះក្នុង សំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេច របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាឱ្យសេចក្តី សម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់កាតព្វកិច្ច លើភាគីទាំងពីរ តាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ ។ ប៉ុន្តែភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើវិវាទអំពី ផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។

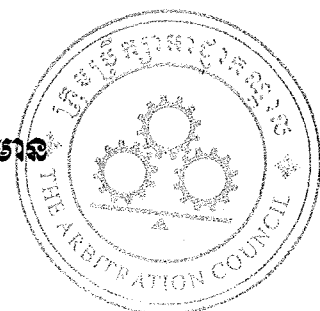
ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើចំណុចវិវាទអំពី ផលប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ដែលអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរក ឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

តស៊ូតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ តស៊ូតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន



Handwritten signature

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស ជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសេរីភាពកម្មករ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស ជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសេរីភាពកម្មករ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

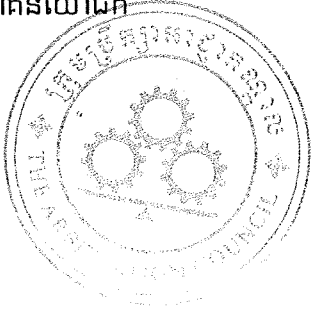
- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស លេខ ០៤៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ០៦៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី១ លេខ ០៦៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ១១៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ១១៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម



Handwritten signature

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ភីស៊ីស៊ីអេស គឺជាឈ្មោះក្រុមហ៊ុនមួយដែលរួមមាន រោងចក្រ អេសអេ រោងចក្រ ជីអាយធី រោងចក្រ កូបល និង រោងចក្រ ភីជីអិល ។
- រោងចក្រ ដែលកំពុងមានវិវាទជាមួយកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺរោងចក្រ ភីជីអិល ។
- បច្ចុប្បន្ននេះ រោងចក្រ ភីជីអិល មានជួលកម្មករនិយោជិត ចំនួនប្រហែលជា ៥៥០ នាក់ ។
- កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៥៥០ នាក់ បានធ្វើការពឹងពាក់ទៅសហព័ន្ធសេរីភាពកម្មករ ដើម្បីតំណាងក្នុងការ ទាមទារ ។

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យនិយោជក ស្វែងរកការងារជូនពួកគាត់ក្នុងរយៈពេលខ្លីខាងមុខ

នេះ

- កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងនៅធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស រោងចក្រ ភីអិលជី អត់មានការងារ ធ្វើទាំងស្រុង ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ដោយមិនមានការងារធ្វើនៅតាមផ្នែក តាមកាល បរិច្ឆេទ ដូចខាងក្រោម:

- នៅផ្នែកតុកាត់ ថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០
- នៅផ្នែកដេរ ថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០
- ផ្នែកបង្ហើយការ ថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០

- កម្មករនិយោជិតមិនទាន់មានអ្វីធ្វើនៅឡើយទេ ចាប់តាំងពីខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ រហូតដល់ថ្ងៃសវនាការលើក ទី២ នៅថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ផ្នែកដេរ ផ្នែកតុកាត់ ត្រូវបិទទ្វារ និង ផ្នែកខ្លះពុំមានចរន្តអគ្គិសនីទេ ។

- ក្នុងអំឡុងពេលនេះ ក្រុមហ៊ុនបានដឹកម៉ាស៊ីន និងសម្ភារៈមួយចំនួនចេញពីរោងចក្រ ។ ម៉ាស៊ីននៅ ក្នុងរោងចក្រទាំងអស់ពេលរោងចក្រកំពុងដំណើរការធម្មតាមានជាង ៣០០០ ម៉ាស៊ីន តែបច្ចុប្បន្ននេះនៅ មានប្រហែលជា ១៣០០ ម៉ាស៊ីន ។

- ក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងបួនរបស់ក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស មានតែរោងចក្រ ភីអិលជី នេះទេ ដែលកម្មករ អត់មានការងារធ្វើ ឯរោងចក្រផ្សេងទៀត គឺមានការងារធ្វើជាធម្មតា ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស មានការបញ្ហាទិញ និងទំនិញត្រូវធ្វើ សម្រាប់ខែធ្នូ និង មករា ឆ្នាំ២០១១ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនប្រគល់ឱ្យកម្មករនៅរោងចក្រ ភីអិលជី ធ្វើទេ គឺឱ្យ ទៅសាខាផ្សេងធ្វើ ។ ហើយរោងចក្រទាំងនោះ មានការងារធ្វើច្រើន ព្រោះថា កម្មករនិយោជិតមានការ ងារធ្វើបន្ថែមម៉ោងធ្វើរាល់ថ្ងៃ ។ ដោយឡែកនៅក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស ភីអិលជី វិញ បែរជាកម្មករ



Handwritten signature

និយោជិតពុំមានការងារធ្វើ ។ កម្មករនិយោជិតបានបង្ហាញឯកសារទាក់ទងនឹងការបញ្ជាទិញរបស់អ្នកទិញ
របស់ក្រុមហ៊ុនភីស៊ីស៊ីអេស

- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានលើកឡើងថា កម្មករមិនមានទំនុកចិត្តនឹងការដែលនិយោជកអះអាងថា នឹងរក
ការបញ្ជាទិញ និងផ្តល់ការងារឱ្យពួកខ្លួនធ្វើនោះទេ ដោយសារតែទង្វើរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានធ្វើ ដូចជា
រៀបចំមានស៊ីនដេរទាំងនោះឱ្យនូវផ្ទុក។ ដឹកម៉ាស៊ីនមួយចំនួនធំចេញពីរោងចក្រ ហើយមិនតែប៉ុណ្ណោះ
និយោជកបានដឹកចេញសម្ភារៈការិយាល័យជាច្រើនផ្សេងទៀត ដូចជា តុ កៅអី កំពូទ័រ និងទំនិញដែល
សេសសល់មួយចំនួនធំចេញពីក្រុមហ៊ុន ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិត ដែលកំពុងធ្វើការជូននិយោជកនោះ គឺទទួល
បានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ហើយកន្លងមកកម្មករនិយោជិតទទួលបានជាមធ្យម ចំនួនចាប់ពី
១២០ ដុល្លារអាមេរិក ។ រយៈពេលដែលពុំមានការងារធ្វើនេះ និយោជកបានផ្តល់ជូន ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន
៦១ ដុល្លារអាមេរិក បូករួមទាំងប្រាក់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ ចំនួន ៥
ដុល្លារអាមេរិក ។ ភាគីកម្មករនិយោជក បានត្អូញត្អែងថា ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលដែលទទួលបាននោះ ពុំអាច
ផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ពួកគាត់ត្រូវចំណាយទៅលើថ្លៃជួលផ្ទះ និងម្ហូបអាហារ
និងការចាយវាយផ្សេងៗទៀត ។ ម៉្យាងទៀត កម្មករមួយចំនួនបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលមិនគ្រប់ចំនួនទេ ។

- ភាគីនិយោជក បានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស រោងចក្រ ភីអិលជី គឺជាការិយាល័យកណ្តាល
ដែលជាអ្នករៀបចំផែនការធ្វើការបែងចែកទំនិញការបញ្ជាទៅឱ្យរោងចក្រសាខាបីទៀតធ្វើរៀងរាល់ឆ្នាំ ។
ប៉ុន្តែចាប់ពីខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមហ៊ុនយករោងចក្រ ជេអាយធី គឺជាការិយាល័យកណ្តាលវិញ ។ និយោជក
បានបន្ថែមទៀតថា ការបញ្ជាទិញសម្រាប់រោងចក្រ ភីអិលជី បានបញ្ចប់តាំងពីខែធ្នូ ២០១០ ហើយ
ក្រុមហ៊ុនបាន នឹងកំពុងស្វែងរកការបញ្ជាទិញ តែបច្ចុប្បន្ននេះ ពុំទទួលបានអ្នកបញ្ជាទិញនៅឡើយទេ
ហើយមូលហេតុ គឺបណ្តាលមកពីកម្មករនិយោជិតខុស្សាហ៍ធ្វើកូដកម្ម ដែលធ្វើឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញមិនមាន
ទំនុកចិត្ត ។ ចំពោះការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលថា ក្រុមហ៊ុនមានការបញ្ជាទិញនោះ
សម្រាប់ខែធ្នូ និង មករា នោះ គឺជាការបញ្ជាទិញនោះសម្រាប់រោងចក្រ ជេអាយធី មិនមែនរោងចក្រ
ភីអិលជីទេ ។

- ចំពោះការដឹកចេញម៉ាស៊ីនដេរ និងសម្ភារៈ ភាគីនិយោជក បានបញ្ជាក់ថា ដោយសារតែបច្ចុប្បន្ននេះ
ក្រុមហ៊ុនពុំទាន់រកបានអ្នកបញ្ជាទិញសម្រាប់រោងចក្រ ភីអិលជី ម៉្យាងទៀត សាខាផ្សេងទៀតរបស់
ក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស មានការខ្វះខាតម៉ាស៊ីន ដូចនេះក្រុមហ៊ុនត្រូវចែករំលែកទៅសាខាដទៃ របស់
ក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស ។ ហើយកន្លងមក ក្រុមហ៊ុនក៏មានការដឹកជញ្ជូនទៅវិញទៅមកបែបនេះ ។
ក្នុងករណីដឹកចេញនេះ នៅពេលក្រោយ បើក្រុមហ៊ុនមានអ្នកបញ្ជាទិញឡើងវិញ ក្រុមហ៊ុននឹងមានការ



Handwritten signature

ដឹកចូលវិញជាមិនខាន។ ចំពោះសម្ភារៈការិយាល័យដូចជា តុ កៅអី និងកំពូរទំរប់របស់បុគ្គលិកនោះ គឺដោយសារការិយាល័យកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស ត្រូវប្តូរទីតាំងពីរោងចក្រ ភីស៊ីអិល រោងចក្រ ជេអាយធី វិញ នៅក្នុងខែមិនា ឆ្នាំ២០១១ ខាងមុខនេះ ។

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត បានបង្ហាញឯកសារ និងបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ទទួល បានការបញ្ជាទិញ ប៉ុន្តែនិយោជក មានចេតនាពុំដាក់ការងារទាំងនោះមកឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើទេ គឺធ្វើយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតជ្រួលច្របល់ ហើយធ្វើការលាលប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង។ ឯកសារ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានបង្ហាញក្នុងសវនាការមិនបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រាប់ការ ពិចារណានោះទេ ។

- ភាគីនិយោជក បានជំទាស់ថា បើនិយោជកមានការបញ្ជាទិញពិតប្រាកដមែន និយោជកនឹងមិនទទួលការ ខាតបង់ដោយបន្តបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ជារៀងរាល់ខែនោះទេ។ ភាគីនិយោជកមិនបាន បញ្ជាក់ភស្តុតាង ឬឯកសារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអំពីការបញ្ជាទិញ និងអំពីការបែងចែកការបញ្ជាទិញ របស់ក្រុមហ៊ុន ទៅសាខាក្រុមហ៊ុន មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា ករណីជាក់ស្តែងមួយទៀត កម្មករនិយោជិត បានទៅ រោងចក្រជារៀងរាល់ថ្ងៃ ប៉ុន្តែនៅពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលពួកគាត់ទទួលបានពុំគ្រប់ទេ។ នៅពេលដែល ពួកគាត់ទៅតវ៉ាពីការបាត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះ និយោជកតែងតែសន្យាថា ម្តងថ្ងៃនេះ ម្តងថ្ងៃនោះ នឹងទូទាត់ ជូន ប៉ុន្តែការពិតនិយោជកនៅតែមិនបានទូទាត់តាមការសន្យារបស់ខ្លួនដដែល ។

- ភាគីនិយោជក បានឆ្លើយតបថា ករណីដែលមានការបាត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះ មូលហេតុគឺដោយសារ និយោជក ពុំឃើញវត្តមានរបស់កម្មករនៅក្នុងបញ្ជីវត្តមានម៉ាស៊ីនអេឡិចត្រូនិច (ម៉ាស៊ីនស្ត្រូក) ហេតុនេះ ហើយទើបធ្វើឱ្យមានការបាត់ខ្លះ ប៉ុន្តែនិយោជក នឹងធ្វើការទូទាត់ជូនវិញជាមិនខាន ម៉្យាងទៀត បើ កម្មករមានស្ត្រូកតែម្តង ពេលម៉ោងចូល ឬចេញ ក៏ដោយ ក៏ក្រុមហ៊ុនរាប់ថាមានវត្តមានដែរ តែកម្មករ ខ្លះគឺគ្មានតែម្តង ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានលើកឡើងថា និយោជកតម្រូវឱ្យពួកគាត់មករោងចក្រជារៀងរាល់ថ្ងៃ ហើយចំពោះវត្តមាន គឺនិយោជកចុះតាមប្រព័ន្ធចតត្រួតរូបរបស់ក្រុមហ៊ុនមានបញ្ហាខ្លះ ដែលធ្វើឱ្យការចត ត្រួតរបស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមិនបានបង្ហាញជាប់នៅក្នុងប្រព័ន្ធ ជាហេតុនាំឱ្យកម្មករនិយោជិត ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមិនគ្រប់ ដោយសារមិនមានវត្តមានគ្រប់តាមចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុង១ខែ។ កន្លងមក ម៉ាស៊ីនចតត្រួតនេះធ្លាប់មកបញ្ហាបាត់វត្តមាន កម្មករនិយោជិតដែរ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើការតវ៉ា បានមុនពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដោយក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំឱ្យមេក្រុមជាអ្នកត្រួតពិនិត្យវត្តមាន របស់កម្មករនិយោជិតតាមក្រុម និងបានជូនរបាយការណ៍ វត្តមានតាមប្រព័ន្ធចតត្រួតឱ្យកម្មករពិនិត្យនៅ



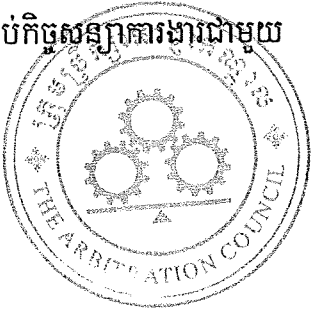
Handwritten signature

រៀងរាល់ចុងខែ។ ដូច្នេះ បើមានបញ្ហាអ្វី កម្មករនិយោជិតអាចតវ៉ាបាន ប៉ុន្តែក្នុងអំឡុងពេលអត់
ការងារធ្វើនេះ និយោជកពុំបានឱ្យមានប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យវត្តមានតាមរយៈមេក្រុម និងការរបាយការណ៍
វត្តមានប្រចាំខែទៀតទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានបង្ហាញគោលជំហរចុងក្រោយថា សុំទាមទារឱ្យនិយោជក រកការងារឱ្យកម្មករ
និយោជិតធ្វើឱ្យបានចំនួន ២ ខែចុងក្រោយនេះ ហើយបើក្នុងករណី និយោជកពុំអាចរកការងារបានជូន
កម្មករនិយោជិតធ្វើទេ និយោជកត្រូវតែធ្វើការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់ស្តីពី
ការងារ ព្រោះនិយោជកមានកំហុសធ្ងន់ បើយោងតាមមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ភាគីនិយោជក បានបញ្ជាក់ពីគោលជំហរបស់ខ្លួនថា និយោជកកំពុងតែរកអ្នកបញ្ជាទិញ ហើយបច្ចុប្បន្ន
និយោជក កំពុងតែដេរអារគំរូដើម្បីបង្ហាញទៅអ្នកបញ្ជាទិញ។ និយោជកពុំអាចសន្យាថា នឹងអាចរក
ការងារជូនកម្មករនិយោជិត ឱ្យបានធ្វើនៅពេលណាមួយទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ និយោជកនឹងបន្តផ្តល់
ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដដែល។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើផែនការបែងចែកការងារឱ្យរោងចក្ររបស់ខ្លួនរៀង
រាល់ឆ្នាំ។ សម្រាប់រោងចក្រ ភីអិលជី ដោយសារកម្មករខុសៗគ្នាក្នុងកម្ម កន្លងមក ក្រុមហ៊ុនមិនអាច
ធ្វើការងារទាន់ពេលវេលាកំណត់របស់អ្នកបញ្ជាទិញ និងត្រូវដឹកទំនិញទៅតាមយន្តហោះដែលត្រូវ
ចំណាយខ្ពស់ដែលឱ្យក្រុមហ៊ុនខាតបង់ ម៉្យាងទៀត អ្នកបញ្ជាទិញបានដកការបញ្ជាទិញចេញពីរោងចក្រ
នេះ។ ម៉្យាងទៀត ការរោងចក្រ ជេអាយធី និង កូបល មានការងារធ្វើនោះ គឺទៅផែនការរបស់
ក្រុមហ៊ុនរៀបចំតាំងពីឆ្នាំ២០១០។

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិត ទាមទារសុំកុំឱ្យនិយោជកដឹកសម្ភារៈចេញពីក្រុមហ៊ុន

- កន្លងមកក្រុមហ៊ុនក៏ធ្លាប់មានការដឹកចេញនូវម៉ាស៊ីន និង សម្ភារៈផ្សេង ហើយក៏មានការដឹកចូលផងដែរ
ដោយសារការដឹកចេញ និង ចូលនេះ អាស្រ័យតាមតម្រូវការរបស់ផលិតកម្មរបស់រោងចក្រនីមួយៗរបស់
ក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា រោងចក្របានដឹកសម្ភារៈមួយចំនួនចេញ ដូចជា តុ ទូ កៅអី
សម្ភារៈការិយាល័យ ម៉ាស៊ីនដេរ កញ្ចែងសម្រាប់ដេរ ឆ្នាំងអ៊ុត និងបំពង់ពន្លត់អគ្គិភ័យចេញពីរោងចក្រ។
កក្តាទាំងអស់នេះ គឺបង្ហាញថា ក្រុមហ៊ុននឹងអាចឈានទៅរកការបិទនៅពេលខាងមុខ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ
ក្រុមហ៊ុនបានចេញគោលការណ៍ផ្តាច់កិច្ចសន្យាតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ដើម្បីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយ
ក្រុមហ៊ុនទៀត។



Ma

- ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំទាមទារឱ្យនិយោជក ផ្អាកការដឹកចេញទៅក្រៅសិន ដើម្បីផ្តល់ ទំនុកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត។ បច្ចុប្បន្ន នៅក្នុងរោងចក្រ ម៉ាស៊ីនដេរអាចមានសរុបចំនួនប្រហែលជា ១២២៩ គ្រឿងប៉ុណ្ណោះ បើប្រៀបធៀបទៅស្ថានភាពមុនមានចំនួនសរុប ប្រហែលជា ៣០០០ គ្រឿង។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនបានចាប់ផ្តើមដឹកចេញនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។ ការដឹកម៉ាស៊ីនចេញនេះ គឺដោយសារនិយោជកពុំមានអ្នកបញ្ជាទិញ ហើយក៏ពុំមានការងារឱ្យកម្មករ និយោជិតធ្វើដែរ ហើយការដឹកម៉ាស៊ីនចេញ ដើម្បីតម្រូវការរបស់រោងចក្រផ្សេងទៀតរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ចំពោះម៉ាស៊ីនដេរ ដែលបានដឹកចេញនោះ គឺជាម៉ាស៊ីនដែលមានលក្ខណៈពិសេស ដូចនេះវាមានតម្រូវការ ច្រើន។ ក្រុមហ៊ុននឹងមានតម្រូវការម៉ាស៊ីនចំនួន ប្រហែលជា ៣០០ គ្រឿង បន្ថែមទៀត។ ម៉្យាងទៀត ក្រុមហ៊ុនយល់ថា ការដឹកចេញនេះ គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក បានឯកភាពគ្នាថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៥៤៥ នាក់នោះ មានកិច្ច សន្យាការងារចិរវេលាមិនកំណត់។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

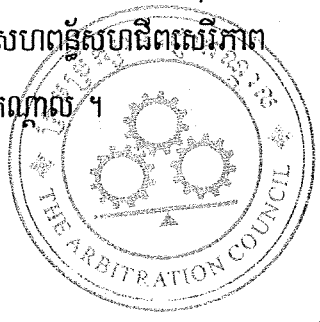
ក្នុងករណីនេះ មានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៥៤៥ នាក់ ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហព័ន្ធសហជីពសេរីភាព កម្មករ ឱ្យជាតំណាងក្នុងការនារីវាទ និងដោះស្រាយមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណាដូចតទៅ:

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "ភាគី វិវាទអាច មកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម...ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រានេះមានន័យថា អ្នកដែលជាភាគីវិវាទនៃសំណុំរឿងអាច មកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងដោយមេធាវី ដែល ជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជា លាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ០១/១១-ព្រហ្មទណ្ឌ)។

តាមរយៈអង្គហេតុ និងភស្តុតាងដែលផ្តល់ដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៥៤៥ នាក់ ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហព័ន្ធសហជីពសេរីភាពកម្មករ ឱ្យជាតំណាងក្នុងការ នារីវាទ និងដោះស្រាយមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដូចនេះនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហព័ន្ធសហជីពសេរីភាព កម្មករ មានសិទ្ធិតំណាងស្របច្បាប់ក្នុងការនារីវាទមកដោះស្រាយនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។



Allen

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យនិយោជក ស្វែងរកការងារជូនពួកគាត់ក្នុងរយៈពេលខ្លីខាងមុខ

នេះ

មុននឹងឈានទៅរកការពិចារណាទៅលើចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណាជាមុនសិនថា តើចំណុចវិវាទដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។

មាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា " ... ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះការវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តបញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះ ដោះស្រាយដោយសមធម៌ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់..." ។

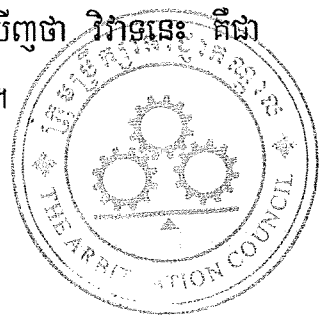
យោងតាមមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើវិវាទអំពីសិទ្ធិ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយតាមផ្លូវច្បាប់ រីឯវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយដោយផ្លូវសមធម៌ ។

ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ បានចែងថា " សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរលើកលែងតែភាគី ចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ " ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំណត់វិវាទមួយជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ពេលដែលការទាមទារនោះជាការទាមទារមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ និងមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ លេខ ៨៦/១០-ញ មីងដា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០២/១១-ញ យៀន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) ។

យោងតាមមាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ គឺជាវិវាទដែលមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ ។ ចំណែក វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកត្រូវរកការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើក្នុងរយៈពេល២ ខែនេះ បើកពុំបានទេ និយោជកត្រូវតែធ្វើការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ។ យោងតាមអង្គហេតុ និង អំណះអំណាងរបស់ភាគីទាំងពីរនៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ដោយសារវិវាទនេះ ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។



Handwritten signature

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកត្រូវរកការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើក្នុងរយៈពេល២ ខែនេះ បើរកពុំបានទេ និយោជកត្រូវតែធ្វើការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាដូចខាងក្រោម៖

យោងតាមអង្គហេតុក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើចាប់តាំងពីពាក់កណ្តាល ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ និងមិនមានការងារធ្វើទាំងស្រុងសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ពីថ្ងៃទី៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០មក។ ផ្នែកការងារមួយចំនួនធំរបស់ក្រុមហ៊ុនត្រូវបានបិទទ្វារ មិនដំណើរការ និងផ្តាច់ចរន្ត អគ្គិសនីដូចជា ផ្នែកកុកាត់ និងផ្នែកដេរ។ ម៉ាស៊ីនមួយចំនួនធំក៏ត្រូវបានដឹកចេញ ចំណែកឯ សម្ភារៈការិយាល័យជាច្រើនផ្សេងទៀត ដូចជា តុ កៅអី កំពូទ័រ និងទំនិញដែលសេសសល់មួយចំនួន ធំត្រូវបានដឹកចេញពីក្រុមហ៊ុន។

ក្នុងសវនាការ និយោជកបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានឆន្ទៈក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារនោះទេ ហើយនិយោជកបាន និង កំពុងធ្វើការស្វែងរកអ្នកបញ្ជាទិញ ។ ក្នុងការស្វែងរកអ្នកបញ្ជាទិញនេះ អាចនឹងត្រូវការពេលវេលា ២ ទៅ ៣ខែ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនអាចធានាថា នឹងអាចរកបានអ្នកបញ្ជាទិញនៅពេលណាមួយជាក់លាក់នោះទេ ព្រោះថារយៈពេលដើមឆ្នាំជារយៈពេលដែលការបញ្ជាទិញជាទូទៅមានកំរិតទាប។ ម៉្យាងទៀត ភាគីនិយោជកបានបង្ហាញថា តាមផែនការឆ្នាំ២០១០ របស់ក្រុមហ៊ុនភីស៊ីស៊ីអេស រោងចក្រភីអិលជី នឹងបញ្ចប់ការងារសម្រាប់ការបញ្ជាទិញនៅក្នុងឆ្នាំ២០១០ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីនិយោជកជាក្រុមហ៊ុនដែលមានការរៀបចំផែនការម៉ត់ចត់ល្អ និង បានដឹងយ៉ាងច្បាស់អំពីពេលវេលានៃការបញ្ជាទិញមានកំរិតទាប និងខ្ពស់ ម៉្យាងទៀតយោងតាមអង្គហេតុខាងលើបញ្ជាក់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស មានការបញ្ជាទិញសម្រាប់រោងចក្រ ២ ផ្សេងទៀត លើកលែងតែរោងចក្រ ភីអិលជី ដោយនិយោជកបានអះអាងថា អ្នកបញ្ជាទិញដ៏កំរិតការបញ្ជាទិញរបស់ពួកគេចេញពីរោងចក្រនេះដោយកម្មករខុសៗគ្នាធ្វើកូដកម្ម ប៉ុន្តែជាមួយគ្នានោះដែរ និយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការបញ្ជាទិញរបស់អ្នកបញ្ជាទិញ គឺផ្តល់ឱ្យក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស មិនមែនសំដៅទៅលើរោងចក្រ ភីអិលជី ឬជេអាយធី ឬរោងចក្រណាមួយនោះទេ គឺការិយាល័យកណ្តាលរបស់ក្រុមហ៊ុនជាអ្នកបែងចែកសម្រាប់រោងចក្រទាំងអស់របស់ខ្លួន។ ភាគីនិយោជកមិនបានបង្ហាញភស្តុតាង ឬសេចក្តីពន្យល់ច្បាស់លាស់ណាមួយបញ្ជាក់ ក្រៅពីអំណះអំណាងរបស់ខ្លួនក្នុងសវនាការ ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿជាក់ថា ពិតជាគ្មានការបញ្ជាទិញសម្រាប់រោងចក្រ ភីអិលជីនោះទេ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស មានការបញ្ជាទិញដែលអាចបែងចែកឱ្យរោងចក្រទាំងអស់របស់ខ្លួន ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនបានរៀបចំផែនការបែងចែកការងារទៅឱ្យរោងចក្រ ភីអិលជី ធ្វើ ក្រោយពេលដែលការងាររបស់រោងចក្រ ភីអិលជី ត្រូវបានបញ្ឈប់ក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ដោយសារស្ថានភាពរបស់រោងចក្រមិនអាចបំពេញការបញ្ជាទិញទាន់តាមវេលាកំណត់ ហើយក្រុមហ៊ុនជួបប្រទះ



Handwritten signature or mark.

ការខាតបង់ ដោយត្រូវដឹកទំនិញតាមយន្តហោះជាច្រើនដង ព្រោះកម្មករបានកូដកម្មជាច្រើនលើកតាំងពីឆ្នាំ២០០៩ ។
រោងចក្រពីរទៀត របស់ក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករធ្វើគ្រប់គ្រាន់ ដោយយោងតាមផែនការបែងចែកការងារ
របស់ក្រុមហ៊ុន ដែលបានធ្វើក្នុងឆ្នាំ២០១០ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា និងយោជកត្រូវផ្តល់ការងារឱ្យ
កម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការនេះ ដោយយកចិត្តទុកដាក់ ។ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើទេ ដោយ ក្រុមហ៊ុនមិន
ទាន់រកបានអ្នកបញ្ជាទិញថ្មី ដែលភាគីនិយោជកបានអះអាង ការស្វែងរកអ្នកបញ្ជាទិញ ក្រុមហ៊ុនត្រូវចំណាយ
ពេលវេលា ២ ទៅ ៣ខែ ។ ដូចនេះកម្មករនិយោជិត ក៏មិនអាចបង្ខំឱ្យនិយោជកត្រូវតែរកការងារឱ្យពួកគាត់
ធ្វើនៅពេលនេះ នោះទេ ។

ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើជា
កំហុសធ្ងន់របស់និយោជក ដូច្នេះនិយោជកបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងជំងឺចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលសុំ
លាឈប់ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងពិចារណាដូចតទៅ៖

មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កថាខណ្ឌ ចំណុចទី ៥ បានចែងថា " ត្រូវទុកជាក់ហុសធ្ងន់ គឺការមិន
បានប្រគល់ការងារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលធ្វើការងារតាមបរិមាណផលិតផល" ។

តាមអត្ថន័យមាត្រា ៨៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អាចចាត់ទុកជាក់ហុសធ្ងន់
របស់និយោជក នៅពេលដែលនិយោជកមានការងារធ្វើ ប៉ុន្តែមិនប្រគល់ការងារនោះឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។

ប៉ុន្តែក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើតែម្តង ពោលគឺមិនមែន
និយោជកមានហើយមិនប្រគល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា
មាត្រា ៨៣ មិនអាចយកមកអនុវត្តបាន ចំពោះករណីនេះទេ ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់
ពួកគាត់ បើសិនជានិយោជកមិនមានការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា
តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណាត់របស់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ
នៅពេលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណាត់អាចរំលាយ
តាមន្ទៈភាគីតែម្តងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុន ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យា ត្រូវឱ្យដំណឹងទៅភាគីម្ខាងទៀត ។ "

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចំណី
នៃកម្មករនិយោជិតយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ ។



Handwritten signature or mark.

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៩/០៥-គីន តាយ ចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការ
បកស្រាយមាត្រាខាងលើនេះថា " ភាគីនៃកិច្ចសន្យាដែលមានចរិយាមិនកំណត់ អាចធ្វើការរំលាយកិច្ចសន្យា
ដោយខ្លួនឯងបាន។ ប្រសិនបើ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនពេញចិត្តបន្តធ្វើការឱ្យនិយោជកទេ កម្មករនិយោជិតអាច
រំលាយកិច្ចសន្យាជាមួយនិយោជកបាន។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ខំភាគីនិយោជកឱ្យរំលាយកិច្ចសន្យា
ការងារនេះបានទេ ពីព្រោះនិយោជកអាចធ្វើការជួល បន្តជួល ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតណា
ម្នាក់បាន ក្នុងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ការងារ ហើយក្នុងរឿងវិវាទនេះ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ខ្លួននៅតែជួល
កម្មករទាំងអស់នេះឱ្យធ្វើការដដែល ហើយមិនមានបំណងណាមួយបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត
ទេ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារ និងបង្ខំឱ្យនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះ
ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃវិវាទនេះ មិនស្របទៅតាមវិធាននៃច្បាប់ និងច្បាប់ការងារឡើយ ។ "

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិជួល បន្តជួល
ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត លែងចង់បន្តការងារជាមួយ
និយោជកហើយ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតអាចរំលាយកិច្ចសន្យាជាមួយនិយោជកបាន ហើយនិយោជកក៏មិនអាច
បង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការឱ្យខ្លួនបានដែរ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនមានឆន្ទៈបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត
ណាមួយពីការងារនោះទេ។

ដូចនេះ យោងតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយខាងលើ កម្មករនិយោជិតមិនអាច
ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួនបានទេ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនចង់បន្តធ្វើការឱ្យ
និយោជក កម្មករនិយោជិតអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះដោយខ្លួនឯងបាន ដោយកម្មករនិយោជិតមាន
កាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងទៅនិយោជកតាមផ្លូវច្បាប់។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៩/០៥-គីន តាយ ចំណុចវិវាទទី ២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការ
បកស្រាយថា " ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈខ្លួនឯង ហើយការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ
នោះធ្វើតាមនីតិវិធីច្បាប់នោះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់
ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមមាត្រា ៧៥, ៨៩ និង៩១។ ...ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត
ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់តាមមាត្រា៧៥, ៨៩ និងមាត្រា៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចំពោះកម្មករនិយោជិត
ណាដែលបានលាឈប់ពីការងារជាលក្ខណៈបុគ្គលម្នាក់ៗ គឺជាការទាមទារលើសពីអត្ថប្រយោជន៍ ដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ
ពីព្រោះថា ការលាឈប់ពីការងារពិតមែនតែជាសិទ្ធិរបស់កម្មករម្នាក់ៗ ប៉ុន្តែគេមិនអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍
តាមមាត្រា៧៥, ៨៩ និង៩១ នៃច្បាប់ការងារ ។ "



Handwritten signature or mark.

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ កម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍តាមមាត្រា ៧៥, ៨៩ និង៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតលាយបំបែកការងារដោយខ្លួនឯង។ អត្ថប្រយោជន៍តាមមាត្រា៧៥, ៨៩ និង៩១ អាចទទួលបាននៅពេលដែលនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិត។

ប៉ុន្តែ មាត្រា៩០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវតែបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតនោះក៏អាចទាមទារជម្ងឺចិត្តបាន ទោះបីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាមិនមែនធ្វើដោយនិយោជកក្តី ក៏ប៉ុន្តែនិយោជកនេះបានជម្រុញដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួនឱ្យឃើញច្បាស់ថា កម្មករនិយោជិតបានផ្តាច់កិច្ចសន្យា ដោយខ្លួនឯង។... "

មាត្រា៩០ ខាងលើ មានន័យថាកម្មករនិយោជិតក៏អាចទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ករណី ដែលការផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយកម្មករនិយោជិត ធ្វើឡើងដោយអំពើជម្រុញរបស់និយោជក។

តាមច្បាប់ និយោជកមានជំរើសនៅក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឬក៏បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។ ថ្វីត្បិតតែនិយោជកតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមករោងចក្រដោយមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលពេញ ១០០%, ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ និងប្រាក់អតីតភាពការងារដល់កម្មករនិយោជិត ដែលក្នុង១ខែកម្មករអាចទទួលបានចំនួន ៧១ ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនពេញចិត្តនឹងស្ថានភាពនេះទេ ព្រោះ ស្ថានភាពនេះមានរយៈពេលជាង ២ ខែហើយ ហើយនិយោជកនៅតែមិនអាចរកអ្នកបញ្ជាទិញបានទៀត និង មិនអាចបញ្ជាក់ថាបាននៅពេលណាជាក់លាក់នោះឡើយ ហើយម៉្យាងទៀត កម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យម ១២០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ដោយសារពួកគាត់ធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល អាចធ្វើបានលើសពីប្រាក់ឈ្នួលគោល ៦១ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង១ខែ ដូច្នេះក្នុងស្ថានភាពមិនមានការងារធ្វើបែបនេះ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានកាត់បន្ថយ ដែលធ្វើឱ្យពួកគាត់ជួបប្រទះការលំបាកក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ។ លើសពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមិនបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់ចំនួននោះ ដោយសារបញ្ហាវត្តមានប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់ដែលធ្វើតាមប្រព័ន្ធម៉ាស៊ីនថត (ស្តេន) ភ្នែក។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មូលហេតុចម្បងក្នុងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនេះ គឺដោយសារនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដែលជាហេតុជម្រុញឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់ដែលស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា "ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ចប់ដោយនរណាម្នាក់របស់និយោជកតែម្ខាង រៀបរយ តែក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករ



Handwritten signature or mark.

និយោជិត ដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានកំរិតដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ចចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។
- ថិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមាមិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។ "

យោងតាមខ្លឹមសារមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតចំនួន ១៥ ថ្ងៃ សំរាប់មួយឆ្នាំការងារ ។ ដូច្នេះ ការគណនាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃគុណ នឹងចំនួន ១៥ ថ្ងៃសំរាប់ឆ្នាំនីមួយៗ ។ ក្នុងចំណុចនេះ តាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនលើមាត្រា ១០២ និង១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រាក់ឈ្នួលរួមមានប្រាក់សុទ្ធសាធ សំរាប់ការងារ ឬសេវាលើកលែងតែប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ដែលបានកំណត់ជាក់លាក់ ព្រមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ផងដែរ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ ២៧/០៤-អឺម អេស អាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " ចំពោះបញ្ហាដែលបានដាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមនេះមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសំរេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់សំណងយ៉ាងពេញលេញចំពោះរាល់ការបំពានបទប្បញ្ញត្តិ ដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារអនុសញ្ញារួម ឬក្នុងកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀត ដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសំរេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈគ្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមមានទាំងការ:

- ក. បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលបានបណ្តេញចេញ ឱ្យចូលមកធ្វើការវិញនៅក្នុងតំណែងចាស់ ឬតំណែងសមស្របណាមួយ
- ខ. បញ្ជាអោយបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់
- ... ។
- ជ. សងការខូចខាតផ្សេងៗទៀតតាមការសមស្រប " ។

យោងតាម ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ខំឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនបានទេ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតអាចរំលាយកិច្ចសន្យានេះដោយខ្លួនឯងបាន ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតរំលាយកិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯងក្រោយរយៈពេល ២ ខែ បន្ទាប់ពីថ្ងៃ



Ma

ចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនទាន់បានប្រើ ។

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិត ទាមទារសុំកុំឱ្យនិយោជកដឹកសម្ភារៈចេញពីក្រុមហ៊ុន

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍?

ដោយការទាមទារនេះទាក់ទងនឹងការសិទ្ធិចាត់ចែងដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ហេតុនេះ ការទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។ (ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ សូមមើលការបកស្រាយចំណុចវិវាទទី១ខាងលើ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណាដូចតទៅ:

មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថាន ច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុម ធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជា ក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំនៃនិយោជក ។..."

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើនេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ស្ថិតណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤១/០៨-ប៊ុយថែម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៣៨/០៩- អេ អាយ អេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤) ។

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣៨/០៩-អេ អាយ អេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញ ថា " ម៉ាស៊ីនដេរ ម៉ាស៊ីនភ្លើង និងម៉ាស៊ីនវាយឡេវ ជាដើម ជាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនមាន សិទ្ធិពេញលេញតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចាត់ចែង រួមទាំងសិទ្ធិផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងទ្រព្យទាំងនោះផងដែរ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការដឹកនាំម៉ាស៊ីនចូល ឬចេញពីក្រុមហ៊ុននេះ ជាសិទ្ធិគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីធ្វើយ៉ាងណាឱ្យ សង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ដំណើរការទៅដោយរលូន ។

តាមរយៈអង្គហេតុនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជក បានធ្វើការដឹកសម្ភារៈមួយចំនួនចេញពីរោងចក្រ ភីជីអិល នៃក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស ទៅរោងចក្រដែលជាសាខាមួយចំនួនរបស់ខ្លួន ។ សម្ភារៈទាំងអស់នោះមានដូចជា តុ ទូ កៅអី សម្ភារៈការិយាល័យ ម៉ាស៊ីនដេរ កញ្ចែងសម្រាប់ដេរ ឆ្នាំងអ៊ុត និងបំពង់ពន្លត់អគ្គិភ័យ ជាដើម ដែលជាហេតុបណ្តាលឱ្យកម្មករនិយោជិតបាត់ទំនុកចិត្ត ហើយមានការព្រួយបារម្ភថា រោងចក្រអាចឈានទៅដល់ ការបិទទ្វារ ហេតុនេះហើយ ទើបពួកគាត់បានស្នើសុំឱ្យនិយោជកផ្អាកការដឹកសម្ភារៈអាសន្នសិន ។ ប៉ុន្តែ តាមការ លើកឡើងរបស់និយោជកបានឱ្យដឹងថា កន្លងមកនិយោជក ក៏ធ្លាប់មានការដឹកម៉ាស៊ីនចេញពីរោងចក្រដូច្នោះដែរ ហើយបើក្នុងករណីនិយោជក មានការងារធ្វើឡើងវិញ និយោជកនឹងដឹកម៉ាស៊ីនទាំងនោះចូលមកវិញ ។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សម្ភារៈទាំងនោះ គឺជាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយការដឹកសម្ភារៈចេញ គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងទៅលើទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន ដូចនេះក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិដឹកចេញ និងចូលតាមតម្រូវការចង្វាក់ផលិតកម្ម ។

សម្រេច និង បង្គាប់

១. ចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ

ចំណុចវិវាទទី ១ :

- ក្នុងរយៈពេល ២ ខែ បន្ទាប់ពីថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល និយោជកត្រូវរៀបចំការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលបំរើនៅរោងចក្រ ភីអិលជី នៃក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស ធ្វើ ។
- ក្រោយរយៈពេល ២ ខែនេះ បើនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ការងារជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើបានទេ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ ដែលស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដែលកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលសុំលាឈប់ពីការងារ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់ជួសការ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។

ចំណុចវិវាទទី ២ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលសុំឱ្យនិយោជកផ្អាកដឹកចេញម៉ាស៊ីន និងសម្ភារៈពីរោងចក្រ ភីអិលជី នៃក្រុមហ៊ុន ភីស៊ីស៊ីអេស ។

២. ចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍: គ្មាន

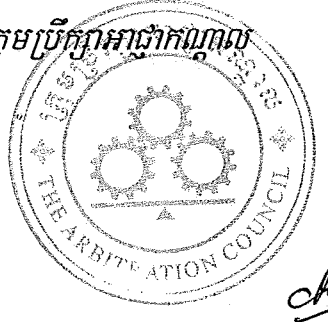
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ :

១ : វិវាទអំពីសិទ្ធិ

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

២ : វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។



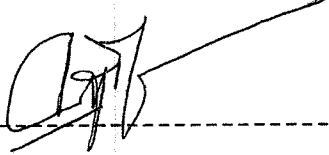
Handwritten signature

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ឥឡី សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា: -----



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អាន វិរៈ**

ហត្ថលេខា: -----



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុងឃា**

ហត្ថលេខា: -----

