



តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោក សុខ សម្បត្តិ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពរកិវឌ្ឍន៍ការងារ
- ២- លោក ជុំ សុខន ប្រធានសហជីពរកិវឌ្ឍន៍ការងារក្រុមហ៊ុន ជីមលី
- ៣- លោក គង់ ឡឿន អនុប្រធានសហជីពរកិវឌ្ឍន៍ការងារក្រុមហ៊ុន ជីមលី
- ៤- លោក ផាន់ ឡាញ៉ា លេខាធិការសហជីពរកិវឌ្ឍន៍ការងារក្រុមហ៊ុន ជីមលី
- ៥- លោក សុខ វាសនា លេខាធិការរងសហជីពរកិវឌ្ឍន៍ការងារក្រុមហ៊ុន ជីមលី
- ៦- លោក ឆន សុវណ្ណាធី អនុប្រធានទី១ សហជីពរកិវឌ្ឍន៍ការងារក្រុមហ៊ុន ជីមលី
- ៧- លោក ពុំ ព័ន អនុប្រធានទី២ សហជីពរកិវឌ្ឍន៍ការងារក្រុមហ៊ុន ជីមលី
- ៨- លោក យស់ សារិន ហិរញ្ញវិស័យសហជីពរកិវឌ្ឍន៍ការងារក្រុមហ៊ុន ជីមលី
- ៩- លោក ប៊ុន សារិទ្ធ ហិរញ្ញវិស័យសហជីពរកិវឌ្ឍន៍ការងារក្រុមហ៊ុន ជីមលី
- ១០- លោកស្រី ឃើន ឈាប សកម្មជនសហជីព
- ១១- លោកស្រី កែម ស្រីហៃ សកម្មជនសហជីព
- ១២- លោកស្រី យ៉ង់ សារឿន សកម្មជនសហជីព
- ១៣- លោក ញ៉ែម សារឿន សកម្មជនសហជីព
- ១៤- លោកស្រី សេង តឹមថេង សកម្មជនសហជីព

**បញ្ជាក់ទិវាន**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

ក-ចំណុចមិនសះជាក្នុងរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅរោងចក្រ ជីមលី លេខ ២៧៩/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ (សំណុំរឿងលេខ ១០១/០៩-ជីមលី) :

- ១- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនៅចន្លោះថ្ងៃទី០៥នៃខែនីមួយៗ ។ ប្រសិនបើថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួលចំលើថ្ងៃអាទិត្យ ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំឱ្យបាននៅថ្ងៃសៅរ៍ ។
- ២- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនកម្មករនៅថ្ងៃទី១៥នៃខែនីមួយៗ ។
- ៣- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន២០០០រៀល លើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះកម្មករដែលធ្វើការតែម្តងនៅថ្ងៃឈប់សប្តាហ៍ ដូចជាថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យជាតិជាដើម ។
- ៤- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លើមុខដំណាញ់ដល់កម្មករក្នុងម្នាក់ចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក ។
- ៥- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាហ៊ុយធ្វើដំណើរប្រចាំខែចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិកជូនកម្មករ ។
- ៦- ក្រុមហ៊ុនត្រូវបង្ហាញឱ្យបានសមរម្យទៅតាមចំនួនផលិតផល ។



*Handwritten signature*

៧- ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំឱ្យមានទឹកស្អាតសម្រាប់ប្រើប្រាស់ ទឹកសម្រាប់លាងដៃ កង្ហារ និងទូទាញទឹកនៅ កន្លែង កម្មកររូបបាយ ។

៨- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំសាជាថ្មី នូវច្រកទ្វារចូលបង្គន់ និងបន្ទប់ទឹក ដោយធ្វើយ៉ាងណាឱ្យកម្មករចូលពី ខាងក្រៅ និងអាចកាត់បន្ថយក្លិន ដែលចេញពីបង្គន់ចូលក្នុងរោងផលិតកម្មបាន ហើយត្រូវឱ្យមានទឹកស្អាតជាប្រចាំ ផង ។

៩- ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំឱ្យមានជាប្រចាំនូវទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់ សំរាប់កម្មករទទួលបាន ។

១០- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកច្រកទ្វារចេញពីរោងផលិតកម្មចំនួន២ច្រកបន្ថែម និងបើកទ្វាររាងមុខទាំងពីរ នៅពេលកម្មករចេញ និងចូលក្នុងបរិវេណរោងចក្រ ។

១១- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ឡើងទាត់(លុយព្រឹម) នៅពេលដែលកម្មកររវត្តមានដោយមាន ច្បាប់ក្នុងរយៈពេល ៣ ថ្ងៃ ។

១២- ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំទូ និងសោរចាក់ទូ សំរាប់កម្មករទុកដាក់សម្ភារៈផ្ទាល់ខ្លួន នៅរៀងរាល់ម៉ោងធ្វើ ការ ។

១៣- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករមានផ្ទៃពោះបានចេញបុរសម៉ោងធ្វើការចំនួន១៥នាទី ។

១៤- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនជួសជុលតុកាត់ ដែលបានខូចខាត និងរៀបចំបំពាក់កង្ហារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នៅផ្នែក តុកាត់ ។

១៥- ពេទ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវវិនិច្ឆ័យអាពាហ៍ពិពាហ៍ដោយផ្ទាល់ ដើម្បីអនុញ្ញាតច្បាប់ដោយពុំចាំបាច់មានការ បញ្ជាក់ពីពេទ្យខាងក្រៅ ។ ក្នុងករណីដែលកម្មករមកពិនិត្យនៅពេទ្យក្រុមហ៊ុនមិនរួច ទើបអនុញ្ញាតឱ្យមានការ វិនិច្ឆ័យពីពេទ្យខាងក្រៅ ។

១៦- ពេទ្យក្រុមហ៊ុនដែលមិនអាចវិនិច្ឆ័យអាពាហ៍ពិពាហ៍ និងផ្តល់ច្បាប់ជូនកម្មករបាន ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំ ឱ្យមានពេទ្យជំនាញផ្លូវការ (Doctor) ដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការវិនិច្ឆ័យកំរិតជំងឺ និងអនុញ្ញាតច្បាប់ ។

១៧- ត្រូវដាក់ពេទ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុញ្ញាតសំរាប់តែបុគ្គលិកពេទ្យ អ្នកជំងឺសម្រាក និងសុំផ្តាំព្យាបាលមិន អនុញ្ញាតឱ្យមានការរំខានពីអ្នក ដែលគ្មានភារកិច្ច និងអ្នកដែលគ្មានជំងឺសម្រាកឡើយ ។

១៨- សុំឱ្យមានការឯកភាពរូបលើគោលការណ៍លែងពីសមាជិកភាពសហជីព ដោយផ្តល់លិខិតលា លែងតាមរយៈក្រុមហ៊ុន ។ ក្នុងករណីដែលសមាជិកលែងពីសហជីពសាមី ប្រធានសហជីពមិនត្រូវតំរាមកំហែង សមាជិកដាច់ខាត ព្រោះសិទ្ធិក្នុងការចូលរួម និងលាលែងពីសហជីពត្រូវបានចែងដោយច្បាប់ ។

ខ-ចំណុចមិនសះជាក្នុងរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅរោងចក្រ ជីមលី លេខ ២៩៦/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ (សំណុំរឿងលេខ ១០៦/០៩-ជីមលី) :



១-ស្តីក្រុមហ៊ុនទទួលយកគណៈកម្មការសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជឹមឈី ចំនួន១៧នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មចូលធ្វើការវិញ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ព្រោះពួកគាត់បានបញ្ចប់ និងដឹកនាំកម្មករធ្វើកូដកម្ម ។

**អំណាចឃុំឃ្លាត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ការដោះស្រាយ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទី៣(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ ( អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២(ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសោះដល់ការឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសោះជាលេខ ២៧៩/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ និងរបាយការណ៍ស្តីពី ការមិនសោះជាលេខ ២៩៦/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

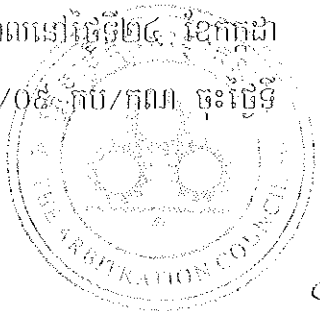
**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

**ទីកន្លែងសវនាការ :** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិទ្យុស្ថានស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :** ថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ( វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក និងម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

**បញ្ហានៃនីតិវិធី :**

នៅថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាលបានធ្វើការផ្សះផ្សា វិវាទការងាររួមចំនួន២៤ចំណុច ( នៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសោះជាលេខ ២៧៩/០៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃ ទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩) ដោយទទួលបានលទ្ធផលសោះដល់១២ចំណុច និងមិនសោះដល់១២ចំណុច ១៨ ចំណុច។ ចំណុចមិនសោះទាំង១៨ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសោះជាលេខ ២៧៩/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។



*Mea*

នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ បន្តិការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានធ្វើការផ្សះផ្សា វិវាទការងាររួមចំនួន១ចំណុចទៀត ( នៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២៩៦/០៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃ ទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩) ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន១ចំណុចនេះ ត្រូវ បានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ២៩៦/០៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំងនេះចំនួន១៩ ចំណុច ( ១៨ចំណុចនៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២៧៩/០៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ និង១ចំណុចនៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២៩៦/០៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០០៩) នៅថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក និងម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល បានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុច មិនសះជាទាំង១៨ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំណុចវិវាទទី២ ទី៧ ( លើចំណុច អំពីទឹកស្អាត និងទូទស្សន៍ តែមិនព្រមព្រៀងលើបញ្ហាកង្ការសម្រាប់កន្លែងទទួលទានអាហារ) ទី៨ ទី៩ ទី១០ ទី១២ ទី១៣ ទី១៤ ទី១៥ ទី១៦ និងទី១៧ និងបានយល់ព្រមដកចំណុចវិវាទទី៦ ទី១១ និងទី១៨ ចេញពីការ ទាមទារ ដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ២៧៩/០៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ចំណែកចំណុចវិវាទ១១ចំណុច នៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ រួមលេខ ២៩៦/០៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ មិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។

ដូច្នេះ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១ ទី៣ ទី៤ ទី៥ និងចូលចំណុចនៃចំណុចវិវាទទី៧ នៅ ក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ២៧៩/០៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩ និងចំណុចទី១ នៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ២៩៦/០៩ ក.ប/កណ ចុះ ថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកលើកនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

**ឥស្តុករាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

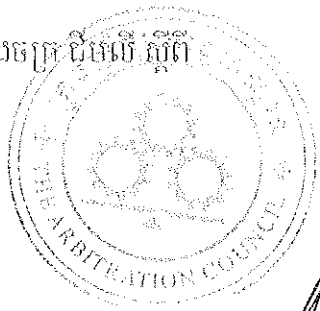
ឯកសារ ឥស្តុករាង ដែលក្រុមរាជាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :



*Me*

- ១- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ជីមលី (ខេមបូឌា) ភីធីអ៊ី លេខ ២៧៧៧ ពណ.នតក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។
- ៣- សក្ខីកៈ ក្រុមហ៊ុន ជីមលី (ខេមបូឌា) ភីធីអ៊ី ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ជីមលី (ខេមបូឌា) ភីធីអ៊ី ចុះបញ្ជីកាលេខ ០០៩/០៦ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៥- សេចក្តីចម្លងដីការសម្រេចរក្សាការពាររបស់សាលាដំបូងខេត្តកណ្តាលលេខ ០៩ ដ.ក.ស.វ ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៦- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីមលី គោរពជូនលោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត កណ្តាល ស្តីពីការសុំព្យួរការងារ កម្មករចំនួនបីរូប និងបញ្ឈប់កម្មករពីការងារចំនួនប្រាំពីររូប ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៧- លិខិត និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករចំនួន ៤៥ សន្លឹក បញ្ជាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើកូដកម្ម ។
- ៨- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៩- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីមលី គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត កណ្តាល ស្តីពីការជំទាស់លើការសុំធ្វើកូដកម្មរបស់សហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១០- រន្ធសញ្ញាស្តីពីការបើកប្រាក់ឆ្នួល ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១១- លិខិតបញ្ឈប់បុគ្គលិកពីការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនសន្និសុខ ដល់ឈ្មោះ ពៅ ថុល ។
- ១២- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុនសន្និសុខ គោរពជូន ប្រធានរដ្ឋបាល ជីមលី ស្តីពីសន្និសុខប្រើពាក្យសំដីមិន សមរម្យជាមួយលោក វ៉ែង ជំនួយការរដ្ឋបាល ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៣- លិខិតព្រមានពាក់ព័ន្ធការប្តូរផ្ទៃលើក្នុងម៉ោងការងារចំពោះកម្មករ រ៉ុង ម៉ាប់ ។
- ១៤- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុនសន្និសុខ គោរពជូន ប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន ជីមលី ស្តីពីកម្មការវិនិច្ឆ័យចំណី ក្នុងអគារផលិតកម្ម ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៥- គោលការណ៍មិនយោបល់/ហៀតហៀន ។
- ១៦- តារាងប្រាក់បៀវត្សកម្មករប្រចាំខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៧- ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករ កម្មការិនី ចំនួន ១៨៤ សន្លឹក ដែលបំរើការនៅក្នុងរោងចក្រ ជីមលី ស្តីពី ការបដិសេធមិនចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ។
- ១៨- រូបភាព ។



*Me*

- ១៩- និងឯកសារជាភាសាបារមេសបូយចំនួនទៀត ។
- ២០- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ជីមលី គោរពជូន មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ស្តីពីការលើកវិវាទការងារនៅក្រុមហ៊ុន ជីមលី (ខេមបូឌា) ភីធីអ៊ី អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ២១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិជូន ឈ្មោះ អ៊ាំ គុណ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ដើម្បីចូលរួមធ្វើការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីមលី នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។
- ២២- កិច្ចព្រមព្រៀងលើវិវាទការងារនៃសំណុំរឿងលេខ ១០១/០៩ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២៣- កិច្ចសន្យាការងារ, កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង និងលិខិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ របស់ឈ្មោះ Ban Sombath, Chhon Chhengkro, Chan Solina, Kem Sreyhe, Phan Lanh, Kong Noern, Chum Sokhan, But Thearith, Nhem Savoeun, Sok Veasna, Seng Kimtheng, Yon Savoeun ។
- ២៤- កិច្ចសន្យាការងារ និងលិខិតបញ្ចប់ការងាររបស់ឈ្មោះ ឆន សុវណ្ណធី, យ៉ាស់ សារិន, ពុំ ពិន, រីត រ៉ាត ។
- ២៥- កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង និងលិខិតបញ្ចប់ការងាររបស់ឈ្មោះ Chhin Leap ។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :**

- ១- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពរកិវឌ្ឍន៍ការងារ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ជីម លី ស្តីពីការជូន ដំណឹងធ្វើក្នុងកម្មនៅថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ លេខ ០១៧៥ ស.ក.អ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពរកិវឌ្ឍន៍ការងាររោងចក្រ ជីមលី ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពរកិវឌ្ឍន៍ការងារ គោរពជូន ឯកឧត្តមអភិបាលខេត្តកណ្តាល ស្តីពីការជូន ដំណឹងស្តីពីការពន្យារពេលធ្វើក្នុងកម្មនៅថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ លេខ ៧៨៩/០៩ ស.ក.អ ចុះ ថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ៤- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពរកិវឌ្ឍន៍ការងារ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សារកិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា គណៈកម្មាធិការនិយោគ ស្តីពីការសុំបទបណ្ណាគមន៍ដោះស្រាយបញ្ហាក្រុមហ៊ុន ជីមលី បញ្ចប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព លេខ ៧៨៧/០៩ ស.ក.អ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៥- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពរកិវឌ្ឍន៍ការងារ គោរពជូន ឯកឧត្តមអភិបាលខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសំណើរ សុំធ្វើក្នុងកម្មចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ នៅបុរេរោងចក្រ ជីមលី លេខ ៧៨៣/០៩ ស.ក.អ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។



*Me*

- ៦- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើរសុំ ជួយដាក់បញ្ចូលបន្ថែមនូវរបៀបវារៈ ដែលត្រូវដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមហ៊ុន ជីមលី នៅក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ លេខ ៧៨៤/០៩ ស.ក.អ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ៧- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសំណើរសុំជួយដោះស្រាយករណីនាយកក្រុមហ៊ុន ជីមលី បានបញ្ឈប់ សកម្មជនសហជីព លេខ ៧៨៦/០៩ ស.ក.អ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៨- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី អ៊ុត សំហេង ស្តីពីការសុំ អនុញ្ញាតធ្វើសេចក្តីរាយការណ៍ទាក់ទងទៅនឹងលិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីមលី លេខ ៧៨២/០៩ ស.ក.អ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៩- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី អ៊ុត សំហេង ស្តីពីសំណើរ សុំអនុញ្ញាតធ្វើសេចក្តីរាយការណ៍ រំពឹងសកម្មភាពក្រុមហ៊ុន ជីមលី មុនថ្ងៃធ្វើកិច្ចកម្ម លេខ ៧៨១/០៩ ស.ក.អ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១០- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសំណើរសុំជួយដោះស្រាយបញ្ហាក្រុមហ៊ុន ជីមលី ព្យួរការងារថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ លេខ ១៧៨/០៩ ស.ក.អ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១១- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសំណើរសុំជួយដោះស្រាយបញ្ហាក្រុមហ៊ុន ជីមលី ព្យួរការងារថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ លេខ ១៧៩/០៩ ស.ក.អ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១២- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសុំជួយដោះស្រាយបញ្ហាក្រុមហ៊ុន ជីមលី បញ្ឈប់ការងារសកម្មជន សហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ លេខ ៧៨០ ស.ក.អ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៣- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសំណើរសុំជួយដោះស្រាយបញ្ហាក្រុមហ៊ុន ជីមលី មិនឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារចូលធ្វើការ លេខ ១៧៧ ស.ក.អ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៤- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីមលី គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្ត កណ្តាល ស្តីពីករណីវិវាទការងារនៅក្រុមហ៊ុន ជីមលី(ខេមបូឌា)ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។



*Me*

១៥- សេចក្តីចម្លងដីការសម្រេចរក្សាការពាររបស់សាលាដំបូងខេត្តកណ្តាលលេខ ០៩ ដ.ក.ស.រ ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១៦- លិខិតបង្ខំការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ជំរាបបក នាយកក្រុមហ៊ុន ជីមលី ខេមបូឌា ស្តីពីការបញ្ឈប់ ឬព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម លេខ ២៩២/០៩ ក.ប/ក.ណ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១៧- បញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករ កម្មការិនី រោងចក្រ ជីមលី តាំទ្រ និងស្ម័គ្រចិត្តចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដើម្បីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយសំណើរបស់កម្មករចំនួន ២៤ ចំណុច ចំនួន ៤៣ សន្លឹក ។

១៨- សារណាឆ្លើយការពារសង្ខេប ជុំវិញបញ្ហាវិវាទរួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ជីមលី លេខ ៧៩៣/០៩ស.អ.ក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

១៩- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជំទាស់ ក្រុមហ៊ុន ជីមលី (ខេមបូឌា) លើករណីបញ្ឈប់ការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន១៧រូប លេខ ៧៩៤/០៩ ស.ក.អ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជីមលី លេខ ២៧៩/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ និងលេខ ២៩៦/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីមលី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ជីមលី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

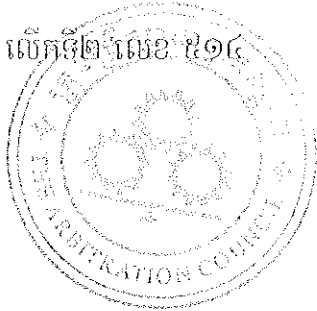
**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើសំណុំរឿង លេខ ១០១/០៩ លើកទី១ លេខ ៥០០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើសំណុំរឿងលេខ ១០១/០៩ លើកទី១ លេខ ៥០១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើសំណុំរឿងលេខ ១០១/០៩ លើកទី២ លេខ ៥១៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើសំណុំរឿងលេខ ១០១/០៩ លើកទី២ លេខ ៥១៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។



*Me*

- ៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើសំណុំរឿងលេខ ១០៦/០៩ លេខ ៥២៥ កប/អក/វក/លករ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៦- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើសំណុំរឿងលេខ ១០៦/០៩ លេខ ៥២៦ កប/អក/វក/លករ. ចុះថ្ងៃ ទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។

**អង្គបោះឆ្នោត**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :**

- ក្រុមហ៊ុន ជីមសឺ បានបើកដំណើរការនៅឆ្នាំ២០០៦ បច្ចុប្បន្នមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រហែល ២៥០០ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីព ៣ គឺ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ (ស៊ីខៅខូ) សហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ ដែលទើបតែបង្កើតឡើងថ្មីៗនេះ ។
- សហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពបានបញ្ជាក់ថា សហជីពនេះមានសមាជិកចំនួនប្រហែល៥០០នាក់។ ប៉ុន្តែ សហជីពនេះមិនទាន់ស្នើសុំទៅក្រុមហ៊ុន ដើម្បីកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនៅឡើយទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់ ដោយបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនដឹងពីចំនួនសមាជិករបស់សហជីពនេះទេ ។
- សហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។

**សំណុំរឿងលេខ ១០១/០៩**

**ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ធុញនៅចន្លោះថ្ងៃទី០៥នៃខែនីមួយៗ ។ ប្រសិន**

**បើថ្ងៃបើកប្រាក់ធុញនោះ ចំណើថ្ងៃអាទិត្យ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកមុន**

- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់គ្នា ចាប់តាំងពីក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការមក គឺក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ធុញជូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១០នៃខែនីមួយៗ។ ប៉ុន្តែ បើថ្ងៃទី១០នៃខែនោះ ចំណើថ្ងៃអាទិត្យ ក្រុមហ៊ុនបើកជូននៅថ្ងៃទី០៩នៃខែនោះ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីពនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយបានព្រមព្រៀងឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ធុញបូមខែម្តង ដោយមិនឱ្យលើសពីថ្ងៃ



ទី១០នៃខែនីមួយៗ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី០៥នៃខែនីមួយៗ គឺដើម្បីជួយសម្រួលពួកគាត់ឱ្យបានងាយស្រួលយកទៅចាត់ចែងលើចំណាយផ្សេងៗតាមការចាំបាច់។ ប៉ុន្តែ បើក្រុមហ៊ុនមិនអាចបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី០៥បានទេ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកជូននៅថ្ងៃទី៦-៧-៨នៃខែនីមួយៗក៏បានដែរ ព្រោះកម្មករនិយោជិតត្រូវការប្រាក់សម្រាប់ចំណាយលើថ្លៃផ្ទះ ប្តូរអាហារ និងត្រូវធ្វើប្រាក់ទៅគ្រួសារនៅខេត្ត ដូច្នេះមានការខ្វះខាតច្រើន។ ម៉្យាងទៀត ក្រុមហ៊ុននៅជិតៗនោះ គេអាចបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី៦-៧ នៃខែនីមួយៗបាន ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបើកប្រាក់ឈ្នួល នៅថ្ងៃទី០៥ ឬនៅថ្ងៃទី ៦-៧-៨ នៃខែនីមួយៗតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ព្រោះប្រាក់សម្រាប់បើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត បម្រុងពីប្រទេសសិង្ហបុរីតាមធនាគារមិនទាន់ទេ ហើយជាពិសេសត្រូវការពេលវេលា ដើម្បីទៅបើកប្រាក់ពីធនាគារទៀតផង។ ម៉្យាងទៀត តាមនីតិវិធីរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺនៅថ្ងៃទី៣១ ត្រូវបិទបញ្ជីនៅថ្ងៃទី១ និងថ្ងៃទី២នៃខែនីមួយៗ ត្រូវប្រមូលសំបុត្រពេទ្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលបានសុំធ្លាប់យប់សប្រាហ៍ណ៍។ នៅថ្ងៃទី៣ ត្រូវពិនិត្យបញ្ជីវត្តមាន ដើម្បីរៀបចំការគណនាប្រាក់ឈ្នួលសរុបថ្ងៃទី៤ ត្រូវពិនិត្យ និងកែតម្រូវ រហូតដល់ថ្ងៃទី៦ រៀបចំតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល(Payslip) ឱ្យកម្មករនិយោជិតពិនិត្យ ហើយនៅថ្ងៃទី៧ ពិនិត្យ និងកែតម្រូវ ដល់ថ្ងៃទី៨នៃខែនោះ ទើបអាចរៀបចំតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួល និងចំនួនទឹកប្រាក់ត្រូវការសរុបបញ្ជូនទៅប្រទេសសិង្ហបុរី ដូច្នេះដល់ថ្ងៃទី១០នៃខែទើបមានប្រាក់សម្រាប់បើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតបាន ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់គោលជំហរ បើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១០ នៃខែនីមួយៗតាមគោលការណ៍ចាស់ដដែល ។

**ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២០០០ រៀល លើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថែមម៉ោងថ្ងៃយប់សប្រាហ៍ ថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ**

- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពថា ថ្ងៃបុណ្យជាតិ និងថ្ងៃអាទិត្យជាថ្ងៃយប់សប្រាហ៍។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនៅថ្ងៃយប់សប្រាហ៍ ដូចជាថ្ងៃបុណ្យ ឬថ្ងៃអាទិត្យនោះ ក្រុមហ៊ុនបានស្នើសុំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ២០០ភាគរយ និងថ្ងៃបុណ្យ២០០ភាគរយ បូកនឹង ១ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា កន្លងមក ក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងបុណ្យ ហើយនៅថ្ងៃខាងមុខ ក៏ក្រុមហ៊ុនអាចមានការងារឱ្យកម្មករ



និយោជិតធ្វើនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យដែរ។ ហេតុនេះហើយ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២០០០ រៀល លើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ ឬថ្ងៃបុណ្យនេះ គឺទាមទារចាប់ពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ មក និងថ្ងៃខាងមុខ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា បូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២០០០ រៀល លើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតត្រូវចំណាយប្រាក់ផ្សេងៗ ដូចជាជិះឡានទៅធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន និងត្រឡប់មកផ្ទះវិញ ជាពិសេសកម្មករនិយោជិតលះបង់ពេលដើរលេង ឬឈប់សម្រាកមកធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុនគួរតែផ្តល់ជូន។
- ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ជំហរថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ២០០ភាគរយ និងសម្រាប់ការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ២០០ភាគរយ បូកនឹង១ គឺលើសពីច្បាប់តម្រូវរួចហើយ។ ហេតុនេះហើយក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា មិនធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀងពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះទេ។

**ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លើមុខជំនាញ ដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ ចំនួន ៥ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតជំនាញ ដូចជាផ្នែកពិនិត្យ ផ្នែកដេរ ផ្នែកអ៊ុត ផ្នែកវិចខ្ចប់ជាដើម គឺក្រុមហ៊ុនមិនដែលផ្តល់ប្រាក់លើមុខជំនាញទេ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុននៅជិតនោះ ដូចជាក្រុមហ៊ុន International Fashion Royal គឺកម្មករនិយោជិតជំនាញ ដូចជាចេះដេរមូល ២ ឬមូល ៣ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លើមុខជំនាញ៥ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងម្នាក់។ ហេតុនេះហើយ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លើមុខជំនាញនេះ ដូចក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញច្បាស់ណាស់ បានខិតខំធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនជាយូរឆ្នាំមកហើយ ដូចជារកខ្លះធ្វើការបានរហូតដល់៣ឆ្នាំ ហេតុនេះហើយក្រុមហ៊ុនគួរតែផ្តល់ប្រាក់លើមុខជំនាញនេះ ជូនពួកគាត់ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ពួកគាត់ឱ្យខិតខំធ្វើការបន្ថែមទៀត។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តតាមច្បាប់។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបន្ថែមថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការវេនយប់ ចាប់ពីម៉ោង ១៥:០០ នាទី ដល់ម៉ោង ២០:០០ យប់ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន០៥ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងម្នាក់ៗ ដែលមានកម្មករនិយោជិតប្រហែល ១០០ នាក់ ហើយចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការក្នុងម៉ោងធម្មតា គឺក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ដូចជាមកធ្វើការពេញមួយខែ មិនទៅបន្ទប់ទឹកយូរ និងមិនជជែកគ្នាលេងច្រើនក្នុងម៉ោងធ្វើការជាដើម គឺ



*Me*

ក្រុមហ៊ុនបែងចែកប្រាក់រង្វាន់តាមប្រភេទ A B និង C ដូចជាប្រភេទ A ទទួលបានចំនួន៥ ដុល្លារ សហរដ្ឋអាមេរិក ប្រភេទ B ចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រភេទ C ចំនួន ១ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ប្រាក់លើមុខជំនាញ តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបាន ទេ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនដឹងទៅនឹងប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តប្រភេទ A B C នេះទេ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា មិនធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀងពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារ នេះទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរប្រចាំខែ ចំនួន ០៥ ដុល្លារសហរដ្ឋ អាមេរិក**

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពថា កន្លងមក ក៏ដូចជាបច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនមិនដែលធ្លាប់ បានផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរប្រចាំខែជូនកម្មករនិយោជិតទេ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកហេតុផលថា កម្មករនិយោជិតធ្វើដំណើរមកធ្វើការក្នុងចំងាយឆ្ងាយត្រូវចំណាយលើសោហ៊ុយឡានធ្វើដំណើរ ប្រាក់ខែ តិច និងជួបការលំបាកច្រើន ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនត្រូវលើកទឹកចិត្តដល់ពួកគាត់ដែលខំធ្វើការ ។ ម៉្យាង ទៀត ក្រុមហ៊ុននៅជិតនោះ ដូចជាក្រុមហ៊ុន International Fashion Royal បានផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើ ដំណើរជូនកម្មករនិយោជិត ។ ហេតុនេះហើយ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើ ដំណើរប្រចាំខែនេះ ដូចក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតដែរ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរនេះ គឺ មិនមានមូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់ទេ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនជួលផ្ទះឆេត្នាក់នៅជិតក្រុមហ៊ុន និងកម្មករ និយោជិតមួយចំនួនមានផ្ទះនៅឆ្ងាយពីក្រុមហ៊ុន ដែលត្រូវចំណាយថ្លៃសោហ៊ុយជិះឡានមែន ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរជូនបានទេ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់គោលជំហរមិនផ្តល់សោហ៊ុយថ្លៃធ្វើដំណើរ គឺ អនុវត្តតាមច្បាប់ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា មិនធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀងពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារ នេះទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានទឹកស្អាតសំរាប់បូប ទឹកសំរាប់លាងដៃ កង្ហារ និងទូរទស្សន៍ នៅកន្លែងកម្មករបូបបាយ**

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នា លើចំណុចទាមទារទឹកស្អាត សម្រាប់បូប ទឹកសម្រាប់លាងដៃ និងទូរទស្សន៍ ។ ចំពោះការទាមទារកង្ហារ ដែលត្រូវបំពាក់នៅកន្លែង បូបបាយ គឺភាគីកម្មករនិយោជិតនៅរក្សាដដែល ។



*Handwritten signature*

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពថា ម៉ោងសម្រាកហួបបាយ គឺពីម៉ោង ១០:៣០ នាទី ដល់ម៉ោង ១១:០០ គឺកម្មករនិយោជិតចេញមកហួបបាយទាំងអស់គ្នា។ កម្មករនិយោជិតដែលយកបាយមកពីផ្ទះទើបប្រើប្រាស់កន្លែងហួបបាយរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយកម្មករនិយោជិតដែលមិនយកបាយមកពីផ្ទះ គឺមិនបានទៅហួបបាយនៅកន្លែងហួបបាយរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា កន្លែងហួបបាយមានប្រក់ដំបូលស័ង្កសី មានតុពីរជួរ តុមួយអង្គុយបាន ១០នាក់ គឺមានខ្យល់ចេញចូលគ្រប់គ្រាន់ ពីព្រោះកន្លែងហួបបាយរៀបចំនៅកន្លែងចំហរមិនមានជញ្ជាំងកាំងសងខាង ហើយនៅខាងមុខក៏មិនមានអគារជាំងដែរ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កន្លែងហួបបាយនោះ មានប្រក់ដំបូលស័ង្កសីមែន តែទាបដែលបណ្តាលឱ្យក្តៅ និងខ្យល់បរិយាកាសមិនគ្រប់គ្រាន់។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់កង្ហារចំនួន ៦ ដើម្បីជួយកាត់បន្ថយកំដៅដល់កម្មករនិយោជិតអង្គុយហួបបាយ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់គោលជំហរថា កន្លែងហួបបាយនេះ មានខ្យល់ចេញចូលគ្រប់គ្រាន់ ហើយមិនក្តៅទេ ហើយលោក ឃុំ គុណ ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស និងរដ្ឋបាលបានបញ្ជាក់ដែរថា គាត់ក៏បានយកបាយទៅហួបនៅកន្លែងហួបបាយនេះដែរ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរៀបចំដាក់កង្ហារតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានឡើយ ។

**សំណុំរឿងលេខ ១០៦/០៩**

**ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយកកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១៧នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុន បានបញ្ឈប់ក្នុងកំឡុងពេលកូដកម្ម ចូលធ្វើការវិញ**

- នៅថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ សហជីពបានធ្វើលិខិតជូនដំណឹងជូនក្រុមហ៊ុន ស្តីពីការធ្វើកូដកម្មនៅ ថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយទុករយៈពេល៧ថ្ងៃ ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយនូវការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២៤ ចំណុច ។
- នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានចេញលិខិតអញ្ជើញក្រុមហ៊ុន និងសហជីពទៅចរចានៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល នៅ ថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា នៅថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុនលោក អរិច និងលោក ស្រី គីមយូ មេធាវីក្រុមហ៊ុន បានជួបពិភាក្សាប្រកាសផ្លូវការជាមួយលោក សុខ-សប្បុត្តិ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍ការងារ លើចំណុចទាមទារ ២៤ ចំណុច របស់កម្មករនិយោជិត ហើយបានសម្រេចលើកការចរចាដោះស្រាយទៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ វិញ ដោយសហព័ន្ធនៃកម្មករ



*Me*

ជួយទប់ស្កាត់កម្មករនិយោជិតមិនឱ្យធ្វើកូដកម្មនៅថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយក្រុមហ៊ុន ឯកភាពរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៅដដែល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលចូល មកធ្វើការយឺតពី១០នាទី ទៅ២០នាទីត្រឹម នាថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ នោះ។ ប៉ុន្តែភាគី និយោជកដែលមានវត្តមានក្នុងសវនាការបានអះអាងថា ថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុនលោក អេរិច បាននិយាយ ថា កូដកម្មស្មើនឹង១០នាទីក៏មិនត្រូវឱ្យកើតឡើងដែរ និងបានបដិសេធសំដីដែលភាគីកម្មករនិយោជិត លើកឡើង អំពីការព្រមព្រៀងមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលចូល ធ្វើការយឺត។

- នៅត្រឹមថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ សហជំនុំបានជួបកម្មករនិយោជិតនៅមុខរោងចក្រ និងប្រកាស អំពីការផ្អាកធ្វើកូដកម្ម ហើយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានផ្អាកកូដកម្ម និងបាននាំគ្នាចូលធ្វើការវិញ នៅវេលាម៉ោង៦:៣០នាទី រហូតដល់ម៉ោងជិត៧:០០ទើបចូលរវស់។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករ និយោជិតបានបញ្ជាក់ថា លោកទៅកែក្រុមហ៊ុនមិនបានរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់ បន្ទាប់បន្សំតាមការសន្យាទេ ពីព្រោះលោកទៅកែបាននិយាយផ្ទាត់មាត់ប្រហែលម៉ោង ១៣:១៥ នាទី ថា ក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលចូលធ្វើ ការយឺត និងមិនបានកូតកាតទាំងអស់។ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់អំណះអំណាងថា តើ កម្មករនិយោជិតណាខ្លះ បានឈ្មោះអ្វី ដែលបានដឹង និងឮ ទៅកែក្រុមហ៊ុននិយាយថា កាត់ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនេះទេ។

- នៅថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ កម្មករនិយោជិតបាននាំគ្នាធ្វើកូដកម្ម។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន បញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតនាំគ្នាធ្វើកូដកម្ម ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមិនគោរព តាមការសន្យា កាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំពួកគាត់ ហើយមិនអាចរង់ចាំការ ដោះស្រាយនៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ បានទេ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ដោយសារពាក្យចោមអាមាមរបស់សហជំនុំថា កម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការ ឬមិនចូលធ្វើការក៏ដោយ នៅថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ក៏ក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំដែរ ទើបកម្មករនិយោជិតបាននាំគ្នាឈប់ធ្វើការ។ ប៉ុន្តែតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិត ចូលធ្វើការពីម៉ោងយឺតរហូតដល់ម៉ោង៦:៤៥នាទី ក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទេ លើកលែងតែកម្មករ និយោជិតចូលមកធ្វើការកូតកាតក្រោយម៉ោង ៦:៤៥ នាទីទេ ទើបក្រុមហ៊ុនកាត់។ នៅថ្ងៃកូដកម្មនោះ រហូតដល់ម៉ោង០៧:០០នាទីត្រឹម ទើបកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការរវស់ ហើយមានគម្របប្រហែលតែ ពាក់កណ្តាលទេដែលបានកូតកាត និងពាក់កណ្តាលមិនបានកូតកាតទេ។



*Ma*

- នៅថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដដែល នៅពេលរសៀល បម្រើបន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានចុះបកដោះស្រាយ ។
- នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពផ្អាកធ្វើកិច្ចការ ហើយកម្មករនិយោជិតនាំគ្នាចូលធ្វើការវិញទាំងអស់ ដោយរង់ចាំដោះស្រាយតាមផ្លូវច្បាប់ដោយសន្តិវិធី ។ លើកលែងតែគណៈកម្មការសហជីពចំនួន៩នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលក្រុមហ៊ុនឃោត់មិនឱ្យចូលធ្វើការ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានលើកហេតុផលថា បានបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារហើយ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថែមទៀតថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត៩នាក់នេះ ក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមានប្រាក់ឆ្នួលសម្រាប់ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ចំនួន ៣នាក់ មានឈ្មោះ ដូចខាងក្រោម :

ល.រ	ឈ្មោះ	ថ្ងៃចូលធ្វើការ	តួនាទីក្នុងកន្លែងធ្វើការ	តួនាទីក្នុងសហជីព
១	លោក ជុំ សុខន	០៨-០៧-២០០៨	ប្រធានក្រុមពិនិត្យគុណភាពផ្នែកដេរ	ប្រធានសហជីព
២	លោក គង់ ឆៀន	២០-០៨-២០០៨	កម្មករផ្នែកតុកាត់	អនុប្រធានសហជីព
៣	លោក ផាន ឡាញ់	១៩-០៦-២០០៨	កម្មករផ្នែកតុកាត់	លេខាធិការសហជីព

- ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតចំនួន៧នាក់ទៀត ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់ (ក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតខ្លះមានកិច្ចសន្យាការងារមានទិរវេលាកំណត់ និងមិនមានទិរវេលាកំណត់) មានឈ្មោះដូចខាងក្រោម :

ល.រ	ឈ្មោះ	ថ្ងៃចូលធ្វើការ	តួនាទីក្នុងកន្លែងធ្វើការ	តួនាទីក្នុងសហជីព
១	លោក ចិន សុវណ្ណធី	០១-០៦-២០០៦	ប្រធានក្រុមពិនិត្យគុណភាពផ្នែកដេរ	អនុប្រធានអង្គទី១សហជីព
២	លោក ពុំ ពិន	១៨-០៩-២០០៦	មេកន្ត្រៃ ផ្នែកតុកាត់	អនុប្រធានអង្គទី២សហជីព
៣	លោក សុខ វាសនា	១៩-០៨-២០០៨	ប្រធានក្រុមផ្នែកតុកាត់	លេខាធិការអង្គទី១សហជីព
៤	លោក ប៊ុតធាវិទ្ធិ	១៦-០៥-២០០៨	អ្នកពិនិត្យគុណភាពផ្នែកដេរ	ហិរញ្ញវិស័យ សហជីព
៥	កញ្ញា សេង តឹម ថេង	១២-០២-២០០៨	អ្នកពិនិត្យគុណភាពផ្នែកដេរ	សកម្មជនសហជីព
៦	លោក អុង ឆេងក្រៀន	០២-០៥-២០០៨	អ្នកពិនិត្យគុណភាពផ្នែកដេរ	សកម្មជនសហជីព

- នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួន៥នាក់ មានឈ្មោះដូចខាងក្រោម:

ល.រ	ឈ្មោះ	ថ្ងៃចូលធ្វើការ	តួនាទីក្នុងកន្លែងធ្វើការ	តួនាទីក្នុងសហជីព
១	លោក យស់ សារិន		មេកន្ត្រៃ ផ្នែកតុកាត់	ហិរញ្ញវិស័យសហជីព



*Me*

២	លោក ប៊ែប សារ៉េន	អ្នកពិនិត្យគុណភាព ផ្នែកដេរ	សកម្មជនសហជីព
៣	កញ្ញា យ៉ន់ សារ៉េន	អ្នកពិនិត្យគុណភាព ផ្នែកដេរ	សកម្មជនសហជីព
៤	អ្នកស្រី បាន សម្បត្តិ	ប្រធានក្រុមដេរ ៣៦	សកម្មជនសហជីព
៥	កញ្ញា កែម ស្រីហៃ	អ្នកពិនិត្យគុណភាព ផ្នែកដេរ	សកម្មជនសហជីព

- នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៣នាក់ទៀត ដូចមាន ឈ្មោះខាងក្រោម:

ល.រ	ឈ្មោះ	ថ្ងៃចូលធ្វើការ	តួនាទីក្នុងកន្លែងធ្វើការ	តួនាទីក្នុងសហជីព
១	លោក រ៉េម ភីត		អ្នកពិនិត្យគុណភាពផ្នែកដេរ	សកម្មជនសហជីព
២	កញ្ញា ឈិន លាប		អ្នកពិនិត្យគុណភាពផ្នែកដេរ	សកម្មជនសហជីព
៣	កញ្ញា ចាន់ សូហើណា		អ្នកពិនិត្យគុណភាពផ្នែកដេរ	សកម្មជនសហជីព

- ចាប់ពីថ្ងៃ២៣ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានព្យួរកិច្ចការងារ និងបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតសរុបចំនួន១៧នាក់។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករឈ្មោះ សាន នៅ និងនៅថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ កម្មករឈ្មោះ សាន ចិន្តា បន្ថែមទៀត។ ប៉ុន្តែ ដោយសារក្នុងរបាយការណ៍មិនសះស្វយ័តរបស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកធ្វើការវិញ តែកម្មករនិយោជិត ចំនួន១៧នាក់ ហេតុនេះកម្មករចំនួន២នាក់ទៀត ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់បន្ថែមទៀតនោះ សុំទុក យកទៅដោះស្រាយនៅពេលក្រោយទៀត។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់ខាងលើនេះ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងបញ្ឈប់ កិច្ចសន្យាការងារទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរួចហើយ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩។

- នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចុះមកដោះ ស្រាយ និងផ្សះផ្សា ទាក់ទងនឹងការទាមទារឱ្យកម្មករនិយោជិត១៧នាក់ចូលធ្វើការវិញនេះ។

- នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាលបានចេញ លិខិតលេខ ២៩២/០៩ ក.ប/ក.ណ ជម្រាបមក នាយក្រុមហ៊ុន ដើម្បី ស្នើការបញ្ឈប់ ឬការព្យួរកិច្ច សន្យាការងារកម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដោយបានលើកឡើងថា យោងតាមមាត្រា ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " ប្រូវរហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើ



កម្មករនិយោជិតដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជីន ។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មរបៀបនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយនិយោជកត្រូវពិន័យជាប្រាក់ទៅតាមករកំណត់នៃជំពូកទី១៦ មាត្រា ៣៦៩” ។

- នៅថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដដែលនេះដែរ សាលាដំបូងខេត្តកណ្តាលបានចេញដីកាសម្រេចរក្សាការពារ លេខ ០៩ ឌ.ក.ស.រ ដោយបានសម្រេចនៅចំណុចទី១ ចែងថា “ កូដកម្មធ្វើឡើងដោយកម្មករនិយោជិតកាលពីថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ គឺខុសនឹងនីតិវិធីនៃច្បាប់ការងារ ហើយត្រូវចាត់ទុកថាកូដកម្មខុសច្បាប់តាមមាត្រា៣៦៦នៃច្បាប់ការងារ” និងចំណុចទី២ ចែងថា “ បង្គាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ ដើម្បី ឱ្យបានឡើងទាត់តាមក្រុម តាមតួនាទី និងភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន ក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោង .....” ។

- នៅថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចុះរចិករកិច្ចពិសេសនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា ពេលចុះរចិករកិច្ចនោះ បានសួរក្រុមហ៊ុនថា តើក្រុមហ៊ុនបានឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់នេះចូលធ្វើការវិញហើយ ឬនៅ? ហើយក្រុមហ៊ុនបានឆ្លើយថា មិនទាន់ឱ្យចូលធ្វើការវិញទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានស្នើសុំឱ្យភាគីផ្តល់កំណត់ហេតុចុះរចិករកិច្ចនេះ (ប្រសិនបើមាន) ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩។ ប៉ុន្តែមកដល់កាលបរិច្ឆេទ ភាគីវាទមិនបានដាក់កំណត់ហេតុចុះរចិករកិច្ចនេះមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់អះអាងនៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់ពីការងារ គឺ សម្រាប់ពាក់កណ្តាលខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ផ្សេងទៀត គឺ ដោយសារកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ដល់ថ្ងៃផុតរលត់ ហើយកម្មករនិយោជិតទាំង១៤នាក់ទៀត ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ដោយសារការបំពេញការងាររបស់ ពួកគាត់មិនបានល្អ ធ្វើឱ្យសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនធ្លាក់ចុះ ។ ប៉ុន្តែទៀត គឺ ពួកគាត់ទាំង១៧នាក់បានដឹកនាំសហជីពព្យុះព្យួរឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម នៅថ្ងៃទី ២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនខាតបង់ច្រើនណាស់ និងប៉ះពាល់ដល់កិត្តិយសក្រុមហ៊ុនយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលកម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់ចូលធ្វើការវិញបានទេ ។

- នៅក្នុងសវនាការទាក់ទងនឹងការលើកឡើងរំពឹងការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង១៤នាក់នោះ ភាគីនិយោជកមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងទាក់ទងនឹងលទ្ធផលវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់ ក្រៅពីការរំលោភរំលោងផ្ទាល់មាត់នោះទេ ។ ប៉ុន្តែទៀតភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេកន្លងមកមិនដែលទទួលបានការព្រមានផ្ទាល់មាត់ ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចុងអោយឡើយ ហើយពួកគេតែងតែទទួលបានប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនទៀតផង ។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួន១៧នាក់នេះ ដោយ មូលហេតុនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មនេះ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។ ប្រឆាំងទៀត មន្ទីរការ ងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចេញសិខិតលេខ ២៩២/០៩ ក.ប/ក.ណ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ បានហាមឃាត់និយោជកក្នុងការដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើកម្មករនិយោជិត ដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មរបៀបនេះ ត្រូវទុកជា មោឃៈ។ ហេតុនេះហើយ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកពួកគាត់ទាំង១៧នាក់ចូល ធ្វើការវិញ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច**

**សំណុំរឿងលេខ ១០១/០៩**

**ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ឈ្នួលនៅចន្លោះ ថ្ងៃទី០៥ នៃខែនីមួយៗ ។ ប្រសិន បើថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះ ចំណេញថ្ងៃអាទិត្យ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកមុន**

នៅក្នុងករណីនេះ ចាប់តាំងពីក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការមក ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី១០នៃខែនីមួយៗ ប៉ុន្តែបើថ្ងៃទី១០នៃខែនោះ ចំណេញថ្ងៃអាទិត្យ ក្រុមហ៊ុនបើកជូននៅថ្ងៃទី០៩ នៃខែនោះ ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនពួកគាត់នៅថ្ងៃទី០៥នៃខែនីមួយៗវិញ។ ដូច្នេះ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតអាចទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី០៥ នៃខែនីមួយៗបានដែរ ឬទេ?

មាត្រា១១៦ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិតត្រូវបើកយ៉ាងហោច ណាស់មួយដងក្នុងមួយខែ ។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងបុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា មាត្រា១១៦ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារនេះថា "ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតត្រូវតែបើកក្នុងពេលមួយខែ មានន័យថា មិនឱ្យលើសមួយខែទេ ហើយមាត្រានេះ មិនបានកំណត់ថា បើកនៅថ្ងៃណាទេ ។ មានន័យថា ការអនុវត្ត គឺអាស្រ័យលើភាពនិយោជក ជា អ្នកសម្រេច ព្រោះភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងគ្រប់ក្រុងសហគ្រាសតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ "។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៨៩/០៧-ឡទួលស្តី ហេតុផលនៃសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១២៤/០៧-ឡ អេ និង ១២៨/០៧-ឡ អេ ហេតុផលនៃសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ ។

មាត្រា២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "...សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយ គ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ... ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល ។ ក្រោមការក្រប៉ក្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក ។..."



*Handwritten signature*

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៨១/០៥- សុំឧត្តម ចំណុចវិវាទទី ៤ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលពេទ្យលំដាប់ថ្នាក់ "ហាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ផ្តល់សិទ្ធិ និងរំលោភដល់និយោជកក្នុងការចាត់ចែង និងដឹកនាំបានបានបន្តនៅក្នុង ក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការងារត្រូវបានបញ្ចប់ និងដឹកនាំនោះធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់។ នេះមានន័យថា និយោជកមាន សិទ្ធិកំណត់ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនៃខែនីមួយៗ ដរាបណាការកំណត់នេះស្របទៅតាមច្បាប់ ដែលកំណត់ថា យ៉ាងតិច មួយដងក្នុងមួយខែ។"

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល សំណុំរឿងបុរេដៃថា និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនៃខែនីមួយៗ ដរាបណាការកំណត់នេះសម ហេតុផល និងស្របទៅតាមច្បាប់ ដែលកំណត់ថា យ៉ាងតិចមួយដងក្នុងមួយខែ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល នៅថ្ងៃទី១០នៃខែរៀងរាល់ខែ ហើយមិនមានការយឺតយ៉ាវទេ តែបើថ្ងៃទី១០នៃខែ ប៉ះទង្គិចអាទិត្យ ក្រុម ហ៊ុននឹងបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី៩នៃខែនោះ។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើក ប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី០៥នៃខែនីមួយៗ ដោយប្តេជ្ញាថា កម្មករនិយោជិតត្រូវការប្រាក់សម្រាប់ចំណាយលើថ្លៃផ្ទះ ម្ហូបអាហារ និងត្រូវប្រាក់ធ្វើទៅគ្រួសារនៅខេត្ត ដូច្នេះមានការខ្វះខាតច្រើន ហើយបើសិនប្រាក់ឈ្នួលបើកបានបុន ថ្ងៃទី១០នោះ នឹងជួយសំរាលបន្តកុំឱ្យគាត់បានច្រើន។

ក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានពន្យល់អំពីដំណើរការនៃការរៀបចំតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ- និយោជិត និងការបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលយល់ ឃើញថា និយោជកបានរន្ធត់យ៉ាងសមហេតុផលក្នុងការកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល មិនឱ្យលើសពីថ្ងៃទី១០នៃខែ នីមួយៗ របៀបបើកប្រាក់របស់ក្រុមហ៊ុននេះ ត្រូវការរៀបរយ និងចំណាយពេលច្រើន ដើម្បីផ្សេងផ្តាត់ និងផ្ទេរ ប្រាក់ពីបរទេស ហើយក៏ស្របតាមមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារផងដែរ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើក ប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី០៥ នៃខែនីមួយៗ។

**ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ២០០០រៀល លើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំ ថ្ងៃ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថែមម៉ោងថ្ងៃយប់សប្រាតថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ**

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ផ្អែក លើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ដោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ២០០ភាគរយ និងថ្ងៃបុណ្យ ២០០ ភាគរយ បូកនឹង១ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ ឧបត្ថម្ភបន្ថែមចំនួន២០០០រៀលលើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ។



*Handwritten signature or mark.*

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែម ចំនួន២០០០រៀល លើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យដែរ ឬទេ?

វិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោងពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រា តម្លើង៥០ភាគរយ (ហាសិបភាគរយ) ។ ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែម នៅពេលយប់ចន្លោះពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង៥ភ្លឺ ឬ នៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង១០០ភាគរយ (មួយរយភាគរយ) " ។

មាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសណា ដែលមិនអាចបញ្ឈប់ ការងារបានដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួនតម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយ ដែលជាប់ធ្វើការនៅក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ប្រាក់ឈ្នួលដែលខ្លួនបានធ្វើ នូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរ ហើយ ដែលកំរិតក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបានកម្រិតស្មើការងារ " ។

ប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ បានចែងថា " ក្នុងករណីចាំបាច់ ដែលគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាសមិនអាចបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួនបាន ក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដូចមានចែងក្នុង ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងហុំវិនិច្ឆ័យទូទៅ ច្បាប់ ឬនាយកគ្រឹះស្ថាន សហ គ្រាស អាចសម្របសម្រួលជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឱ្យធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យនេះបាន " ។

ប្រការ៤ នៃប្រកាសដដែលចែងថា " កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ មានសិទ្ធិទទួលបាននូវ ប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា " ។

ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្ត ធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ស្របតាមមាត្រា ១៣៩ ថ្មី មាត្រា ១៦៤ និងប្រកាសលេខ ១០ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ខាងលើរួចហើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីប្រកាសលេខ ១០ និង ច្បាប់ស្តីពីការងារ ការកំណត់អំពីប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ដូចបានលើកឡើងខាងលើ មិនមាន មាត្រាណាដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវតែផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមចំនួន២០០០រៀល ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើ ការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យនោះទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារដែល ពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍លើសអ្វី ដែលច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ ពោលគឺវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ។

ជាមួយទៅ ចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុត របស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពអភិវឌ្ឍន៍ ការងារនៃក្រុមហ៊ុន ជីមលី នេះ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ ។



*Ma*

នៅក្នុងសំណុំរឿងចុះ១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិន បើសហជីព ដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ (សូម មើលសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង រ៉ា ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុច វិវាទទី១, លេខ ១៤៣/០៨-នាមចិនថាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៥២/០៨-វិល សិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៤៨/០៩-រ៉ូស៊ីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុច វិវាទទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់គុណវុឌ្ឍន៍ផ្នែកផ្លូវ ច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផល ប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រការ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " សេចក្តី បង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួម សម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀង គ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ " ។

ផ្អែកលើប្រការ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញ សេចក្តីបង្គាប់ ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួម ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មមិន អាចអនុវត្តឡើងសម្រាប់សើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់នោះ ទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥២/០៨-វិលសិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុច វិវាទទី២) ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុង សំណុំរឿងចុះ១ខាងលើដែរ ពិព្រោះសហជីពរកិវុឌ្ឍន៍ការងារប្រចាំក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុត នៅឡើយទេ ។ ដូចនេះ សហជីពនេះមិនមានសិទ្ធិនាំយកវិវាទអំពីប្រយោជន៍មក ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះ ស្រាយទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន២០០០រៀល លើប្រាក់ឥណ្ឌូលប្រចាំថ្ងៃ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែម ម៉ោងថ្ងៃរាប់សប្តាហ៍ថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ។



Handwritten signature or mark.

**ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លើមុខជំនាញ ដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ ចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិក**

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ស្តីពីការងាររួចហើយ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លើមុខជំនាញក្នុងម្នាក់ចំនួន ០៥ ដុល្លារ អាមេរិក គឺដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានខិតខំធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ ហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនដែលធ្លាប់បានផ្តល់ប្រាក់លើមុខជំនាញដល់កម្មករនិយោជិតជំនាញ ដូចជាផ្នែកពិនិត្យ ផ្នែកដេរ ផ្នែក អ៊ុត និងផ្នែកវិទ្ធាននេះទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានមាត្រាណាមួយនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬលិខិតបទដ្ឋាន ការងារណាដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លើមុខជំនាញក្នុងម្នាក់ៗ ចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិកនោះទេ ។ ហេតុនេះ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារដែលលើសពីអ្វី ដែលច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ ពោលគឺការទាមទារនេះជាវិវាទ រវាងប្រយោជន៍ (សូមមើលហេតុផលនៃ សេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ខាងលើ) ។

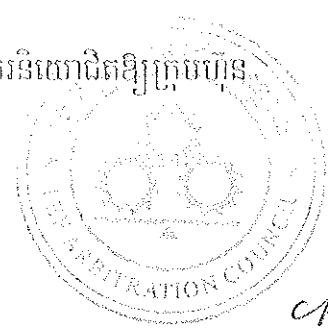
ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិការណ៍ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់លើមុខជំនាញដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិក ។

**ចំណុចវិវាទទី៥ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរប្រចាំខែចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក**

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមក ក៏ដូចជាបច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនមិនដែលធ្លាប់បានផ្តល់សោហ៊ុយ ធ្វើដំណើរប្រចាំខែ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ ហើយក៏មិនធ្លាប់មានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះដែរ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរប្រចាំខែ ចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិក គឺដើម្បីលើក ទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានការរំលោភច្រើន ពីព្រោះពួកគេត្រូវចំណាយសោហ៊ុយឡានធ្វើដំណើរមក ធ្វើការ និងត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា ពុំមានមាត្រាណាមួយនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬលិខិតបទដ្ឋាន ការងារណា ដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរប្រចាំខែ ចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិកនោះទេ ។ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារលើសពីអ្វីដែលច្បាប់ស្តីពី ការងារបានកំណត់ ពោលគឺការទាមទារជាវិវាទរវាងប្រយោជន៍ (សូមមើលហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទ ទី៣ និងទី ៤ ខាងលើ) ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិការណ៍ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរប្រចាំខែចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិក ។



*Handwritten signature*

**ចំណុចវិវាទទី៧ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបំពាក់កង្ហារចម្លង ៦ នៅអាហារដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុន**

ក្រុមហ៊ុន ជិមធី មានទីតាំងមួយកន្លែងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រមូលបាយនៅក្នុងកំឡុងពេលសម្រាក គឺ ម៉ោង ១០:៣០ នាទី ដល់ម៉ោង១១:០០ នាទីថ្ងៃត្រង់។ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កន្លែងប្រមូលបាយ នោះ ក្តៅ ព្រោះវាប្រក់ដំបូលស័ង្កសី ហើយមានកំពស់ទាប ដែលពុំមានខ្យល់អាកាសចេញចូលគ្រប់គ្រាន់ឡើយ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបំពាក់កង្ហារនៅកន្លែងប្រមូល បាយ ឬទេ?

មាត្រា២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយ បង្ហាញថា មានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសុខភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារ ជាចាំបាច់ សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត" ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធត្រូវរៀបចំធ្វើប្រកាស ដើម្បីតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ ការអនុវត្តមាត្រានេះ សំរាប់អាចឱ្យអនុវត្តបាននៅគ្រប់គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូកនេះ ជា ពិសេសដែលពាក់ព័ន្ធដល់ : គុណភាពនៃទីកន្លែងធ្វើការ ការពោសសំរាម វេបស៊ីតេសុខាភិបាល ដែលត្រូវមាន សំរាប់សេចក្តីត្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន ភេសជ្ជៈ និងអាហារ ការស្តារកន្លែងជាយថាហេតុរបស់បុគ្គលិក ប៉ុស្តិ៍ការងារ និង ការរៀបចំវាសនាធ្វើការ វិធានការសំរាប់ធ្វើឱ្យខ្យល់ចេញចូលបានស្រួល និងការសំរាមបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការ ឧបករណ៍ការពារផ្លាស់ខ្លួន និងសំលៀកបំពាក់ ការងារ ព្រួញ និងសំលេងក្នុងកន្លែងធ្វើការ" ។

ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២២៩ ខាងលើ បានផ្តោតការយកចិត្តទុក ដាក់ទៅលើ " គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ" គឺត្រូវធានារក្សាឱ្យបានលក្ខខណ្ឌការងារជាចាំបាច់សម្រាប់ សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ជាពិសេសការរៀបចំទីកន្លែងធ្វើការ គឺក្រុមហ៊ុនត្រូវមានវិធានការ ដែលធ្វើឱ្យខ្យល់ អាកាសចេញចូលបានស្រួល និងការសំរាមបរិយាកាស និងសំលេងក្នុងកន្លែងធ្វើការ ។

ទន្ទឹមនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា " គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ" អាចធ្វើការ បកស្រាយបានយ៉ាងទូលំទូលាយ ដោយវាអាចគ្របដណ្តប់ទាំងអារក្ស និងទីកន្លែងជាច្រើនទៀតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ដូចនេះ កន្លែងប្រមូលបាយរបស់ក្រុមហ៊ុន ក៏ជាផ្នែកមួយនៃគ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការដែរ។ ហេតុនេះហើយ យោង តាមមាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកត្រូវរៀបចំ និងធានាឱ្យបាននូវទីតាំងប្រមូលបាយនោះឱ្យ បានលក្ខណៈល្អប្រសើរ ដោយឱ្យមានខ្យល់ចេញចូលបានគ្រប់គ្រាន់ និងមានអនាម័យល្អ ព្រមទាំងមានសុវត្ថិភាព ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលអង្គុយទទួលទានអាហារនៅកន្លែងដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យនោះ ។

ប្រការ ១ កថាខណ្ឌទី ១ នៃប្រកាសលេខ ១២៥/០១ សកបប ចែងថា " និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យទីកន្លែងធ្វើការមានបរិយាកាស ស្អាតល្អ ដើម្បីរក្សាសុវត្ថិភាព និងសុខភាពកម្មករនិយោជិត ។.... "



*Ma*

ប្រការ ២ កថាខណ្ឌទី ២ នៃប្រកាសលេខ ១២៥/០១ សកបយ ចែងថា "ការដាក់បញ្ចូលខ្យល់តាម ធម្មជាតិ អាចធានាបានដោយការធ្វើការ បង្កួច ឬរន្ធខ្យល់ផ្សេងៗ ហើយផ្ទៃក្រឡាផ្ទៃទ្វារ បង្កួច រន្ធខ្យល់ទាំងអស់ សរុបគ្នា មិនត្រូវឱ្យទាបជាងមួយភាគបួននៃផ្ទៃក្រឡាអគារ ឬរោងជាងឡើយ" ។

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ១៤៧/០២ បានបង្ហាញថា "និយោជកនៃសហគ្រាស... ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យ បរិយាកាសកំដៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការស្ថិតនៅក្នុងកំរិតដែលអាចទទួលយកបាន។ បរិយាកាសនៃកំដៅនេះ ត្រូវឱ្យ សមស្របទៅនឹងសុខភាពនៃអ្នកធ្វើការ...។ បរិយាកាសកំដៅនេះ ត្រូវបានពិនិត្យដោយសិក្ខុណ្ណហ្វាត្រ (កែវស្នង់ កំដៅ) ដែលដាក់នៅកន្លែងធ្វើការ" ។

ផ្អែកលើប្រកាស ១២៥/០១ កថាខណ្ឌទី១ និងទី២ និងប្រកាស ១៤៧/០២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា និយោជកត្រូវធានាថា សីតុណ្ហភាពនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ គឺសមរម្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានផ្តល់កន្លែងបូមបាយ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុន ហើយកន្លែងបូមបាយ ដែលនិយោជកបានរៀបចំនោះ មានប្រក់ដំបូលស័ង្កសី ហើយពុំមានជញ្ជាំងតាំងសងខាង ឬអគារតាំងពីមុខនោះទេ។ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ទីតាំងកន្លែងបូមបាយនោះ គឺមានប្រក់ ដំបូលស័ង្កសីមែន តែដំបូលនោះទាប ដែលពុំអាចធ្វើឱ្យខ្យល់ចេញចូលបាន ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតពុំបានបង្ហាញ ថា តើដំបូលនោះមានកំពស់ប៉ុន្មាននោះទេ ដែលពុំអាចធ្វើឱ្យខ្យល់អាកាសចេញចូលគ្រប់គ្រាន់។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កន្លែងបូមបាយដែលនិយោជកបានរៀបចំ ដោយមានប្រក់ដំបូលស័ង្កសី ពុំ មានជញ្ជាំងតាំងសងខាង ឬអគារតាំងពីមុខនោះ អាចធ្វើឱ្យខ្យល់ចេញចូលគ្រប់គ្រាន់ ដែលមិនអាចធ្វើឱ្យក្តៅ និង ហាប់នោះទេ ។

លើសពីនេះទៀត ក្រុមហ៊ុនបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញសម្រាកបរិភោគអាហារនៅម៉ោង១០:៣០ នាទី ដល់ម៉ោង ១១:០០ នាទី ព្រឹក ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រយៈវេលានៃម៉ោងនេះ រស្មី ព្រះអាទិត្យពុំទាន់បញ្ចេញសីតុណ្ហភាពក្តៅខ្លាំង ដែលអាចធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិត ពុំអាចសម្រាកទទួលបានអាហារ បានដោយមានលក្ខណៈផាសុខភាពនោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមាន កាតព្វកិច្ចដាក់កង្ហារចំនួន ៦ នៅកន្លែងធ្វើការ តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទៀតទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ នៅឡើយទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុន បំបាក់កង្ហារនៅកន្លែងបូមបាយ ។



*[Handwritten signature]*

សំណុំរឿងលេខ ១០៦/០៩

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៧នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុន បានបញ្ឈប់ក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម ចូលធ្វើការវិញ

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងសមាជិកគណៈកម្មការ សហជីពចំនួន១៧នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងបានបញ្ឈប់ បន្ទាប់ពីបានចូលរួមធ្វើកូដកម្ម នៅ ថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ឱ្យចូលធ្វើការវិញ។ ក្រុមហ៊ុនមិនយល់ព្រមទទួលយកឱ្យចូលធ្វើការវិញតាមការ ទាមទារទេ ដោយបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតទាំងនេះ បំពេញការងារមិនបានល្អ និងបានព្យួរកម្មករ និយោជិតដទៃទៀតចូលរួមធ្វើកូដកម្មនៅថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ ក្រុមហ៊ុន និង ធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនខូចខាតច្រើន។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា តើក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយសារ ហេតុផលដូចដែលនិយោជកបានលើកឡើងដែរឬទេ?

មាត្រា ៣៣០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " កូដកម្មត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយសន្តិវិធី។ ការបង្កអំពើហិង្សា ក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ត្រូវចាត់ទុកថា មានកំហុសធ្ងន់ ដោយអាចនឹងត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្ម ដោយពិតទាំងការព្យួរការងារ ឬការបញ្ឈប់ពីការងារជាបទរំលោភ។ "

ក្នុងរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត៣នាក់ ដោយមានប្រាក់ ឈ្នួលសម្រាប់ខែសីហា និងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតសរុប១៧នាក់រួមទាំង៣នាក់ ដែលត្រូវព្យួរការងារផងដែរ នោះ គឺដោយសារពួកគាត់បានព្យួរកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម ហើយនេះជាកំហុសធ្ងន់ ដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវព្យួរ និងបញ្ឈប់ការងារពួកគាត់។ យោងតាមអង្គបេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនឃើញថា មានអំពើ ហិង្សា កើតឡើងក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្មនៅថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលបង្កឡើងដោយកម្មករនិយោជិត នោះទេ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដឹកនាំកម្មករនិយោជិត ចូលរួមកូដកម្មមិនចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ស្របតាមមាត្រា ៣៣០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះឡើយ (សូមមើលសំណុំ រឿងលេខ៤៩/០៦ - ខាំកូនា ស្តេតវើរ និង ស្ទីហ្វើរីច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។ ក្នុងសំណុំរឿង នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងមុនដែរ ការដឹកនាំកម្មករផ្សេង ទៀតចូលរួមកូដកម្មមិនចាត់ទុកថា ជាកំហុសធ្ងន់នោះទេ។

លើសពីនេះទៀត មាត្រា ៣៣២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " កម្មករនិយោជិតត្រូវបាន ទទួលការងាររបស់ខ្លួនវិញ នៅពេលចប់កូដកម្ម " ។



មាត្រា ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជក ដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើ កម្មករនិយោជិត ដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មរបៀបនេះ ត្រូវ ទាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយនិយោជកត្រូវទទួលបាននូវសេចក្តីសន្យាពីសមាជិកនៃពូកែទី១៦ មាត្រា៣៦៩" ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤៩/០៦ - ខាំបូខា ស្តុតវែរ និង ស៊ូភេតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទ ទី១ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ការចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ដែលស្របច្បាប់មិនអាចទាត់ទុកថា ជា កំហុសទេ ហើយទោះជានៅក្នុងករណីកូដកម្មមិនស្របច្បាប់ក៏ដោយ ក៏រាល់ការដាក់វិន័យត្រូវសមាមាត្រទៅនឹង កំហុសដែរ ។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៣៣២ និងមាត្រា ៣៣៣ និងសំណុំរឿងលេខ ៤៩/០៦-ខាំបូខា ស្តុតវែរ និង ស៊ូភេតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុម ហ៊ុនមិនអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយសារការចូលរួមធ្វើកូដកម្ម និងដឹកនាំកូដកម្មបានឡើយ កាលណាក្រុម ហ៊ុនមិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតរងការរំលោភបំពាន ក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដែលអាច ត្រូវទាត់ទុកថា មានកំហុសធ្ងន់ ដោយអាចនឹងត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្ម ដោយពិន័យទាំងការព្យួរការងារ ឬការបញ្ឈប់ពី ការងារជាបន្តបន្ទាប់ តាមមាត្រា ៣៣០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតបានចូលរួមធ្វើ កូដកម្មថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ បន្ទាប់មក ក្រុមហ៊ុនបានព្យួរការងារ និងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួន១៧ នាក់ជាបន្តបន្ទាប់ ( ដូចបានរៀបរាប់នៅក្នុងផ្នែកនៃអង្គហេតុ) ដោយគ្មានបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្ត កំហុសដូចតែងក្នុងមាត្រា ៣៣០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ ។

យោងតាមអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណាត់ការរបស់និយោជក ក្នុងដាក់វិន័យលើកម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់ ដោយហេតុថា ពួកគេប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ដោយដឹកនាំកម្មករ និយោជិតផ្សេងទៀតធ្វើកូដកម្មនោះ មិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ទេ ។

ជាមួយគ្នានេះផងដែរ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលយល់ឃើញថា មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត កណ្តាល បានបដិសេធការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់ តាមរយៈការចេញលិខិតលេខ ២៩២/០៩ ក.ប/ក.ណ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយបានហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយ ទៅលើ កម្មករនិយោជិត ដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មរបៀបនេះ ត្រូវ ទុកជាមោឃៈ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកក៏បានបញ្ជាក់ដែរថា ក្រៅពីមូលហេតុព្រះពួងកម្មករ និយោជិតផ្សេងទៀតធ្វើកូដកម្ម ការបញ្ឈប់នេះក៏ដោយសារការបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់មិនបានឬ ប៉ុន្តែភាគី កម្មករនិយោជិតបានដឹងដោយបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេកន្លងមកមិនដែលទទួលបានការប្រមាទផ្ទាល់មាត់ ឬជាមោឃៈ លក្ខណ៍រក្សាមូលណាឡើយ ហើយពួកគាត់តែងតែទទួលបានប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន។ ក្រៅអំពី



អំពោះអំណាចផ្ទាល់មាត់ ភាគីនិយោជកមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងទាក់ទងនឹងលទ្ធផលវាយតម្លៃការបំពេញការងាររបស់ពួកគាត់ទេ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់គ្រប់គ្រាន់អំពីកំហុស ទាក់ទងនឹងការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ១៧នាក់នេះទេ ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្យួរការងារ និងការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់ខាងលើរបស់និយោជក មិនស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលបេកកម្មករនិយោជិត ទាំង១៧នាក់ ចូលធ្វើការវិញ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

**សម្រេច និង បង្គាប់**

**សំណុំរឿងលេខ ១០១/០៩**

- ចំណុចវិវាទទី ១ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី០៥នៃខែនីមួយៗ ។
- ចំណុចវិវាទទី ៣ : បដិសេធពិធានណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ធ្វើការបន្ថែមហោងនៅថ្ងៃអាទិត្យ និង ថ្ងៃបុណ្យ ចំនួន ២០០០រៀល ។
- ចំណុចវិវាទទី ៤ : បដិសេធពិធានណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់លើបុខជំនាញដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក ។
- ចំណុចវិវាទទី ៥ : បដិសេធពិធានណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរប្រចាំខែចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ។
- ចំណុចវិវាទទី ៧ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបំពាក់កង្ហារនៅកន្លែងប្រមូលបាយ ។

**សំណុំរឿងលេខ ១០៦/០៩**

ចំណុចវិវាទទី ១ : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលបេកកម្មករនិយោជិតទាំង១៧នាក់ ចូលធ្វើការវិញ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍រក្សាទៅរដ្ឋប្រវត្តិក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។



បត្រលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : អាន វិរៈ

ហត្ថលេខា: Am Vireak

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីតម្កល់និយោជិត :

ឈ្មោះ : អ៊ុន សុខ្ហី

ហត្ថលេខា: [Signature]

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ម៉ែន ម៉ុងឃារ

ហត្ថលេខា: Mea

