

បញ្ជាក់ចំពោះ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកពិសេសរបស់ខ្លួនដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និងរក្សាប្រាក់អតីតភាពដល់កម្មករឱ្យនៅដដែល ។
- ២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំកាត់ប្រាក់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករ នៅពេលអវត្តមាន ។
- ៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ០៦ ដុល្លារ ដើម្បីទ្រទ្រង់ជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករ ដោយគ្មានការកាត់កងអ្វីឡើយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី៣ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៩២២ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។

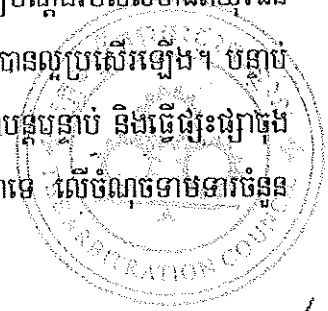
សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ: ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារA វិថីសុផារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៨ (វេលាម៉ោង ២:០០នាទី ដល់ម៉ោង ៣:១៥ នាទី) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រចាឌីង ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរឡើង។ បន្ទាប់មកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញ ធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើផ្សះផ្សាចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ដោយបានទទួលលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាទេ ហើយចំណុចទាមទារចំនួន



០៣ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ចំណុចនេះ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃ ទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ មកសវនាការ នៅថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៨ (វេលា ម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានវត្តមាន តាមការកោះអញ្ជើញ ប៉ុន្តែ អវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក ។ ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដកចំណុចវិវាទទី២ និងទី៣ ចេញដោយ ក្រុមហ៊ុនបានដោះស្រាយជូនកម្មករនិយោជិតតាមសំណើរូបរមើល រីឯចំណុចវិវាទដែលនៅសល់គឺ ចំណុចវិវាទទី១ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការកាត់សេចក្តី ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការ ពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដែលផ្តល់ដោយភាគីកម្មករ និយោជិត ដូចខាងក្រោម:

ឆន្ទៈសាវ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឆន្ទៈសាវ ដែលត្រូវរក្សាទុកក្នុងឯកសារសវនាការ

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក : គ្មាន

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត : គ្មាន

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ចាឌីង លេខ ៩២២ ក.ប./អក/វក

ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។

២- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ចាឌីង ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន ដើម្បីជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៥៤២ កប/អក/វក/លកអ.

ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។

២- កំណត់ហេតុ ស្តីពីការចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាល ដែលស្នើដោយ សមាគមនិយោជក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុនចូលរួមសវនាការលេខ ៥៤៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។



Handwritten signature or initials.

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៥៤៤ គប/អក/វក/សកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យលើកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់ការឆ្លើយបំភ្លឺ និងការបង្ហាញភស្តុតាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដូចរៀបរាប់ខាងលើ និងនៅក្នុងកំណត់ហេតុនៃសវនាការ ។
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារ និងភស្តុតាងផ្សេងៗ ដូចមានរៀបរាប់ខាងលើ ។

ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋាករនុល្លោមអធិប្បវេណី ៖

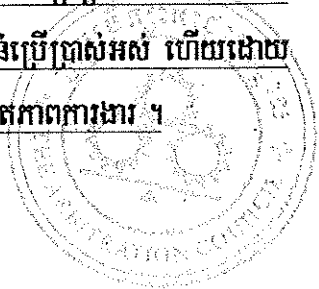
នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ចា ឌីង មានកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណ២៥០ នាក់ ហើយសមាជិករបស់សហជីពយុវជនខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ចា ឌីង មានចំនួនប្រហែល ១២០ នាក់ ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកពិសេសដោយកាត់កងជាមួយថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនទាន់ប្រើប្រាស់អស់ ហើយដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ។

- និយោជកនៃក្រុមហ៊ុនចាឌីង អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេស ។ ប៉ុន្តែការឈប់សម្រាកនេះធ្វើឡើង ដោយការទូទាត់ជាមួយនឹងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ។
- និយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ចា ឌីង ផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ ថ្ងៃ ដូចតាមគោលការណ៍នៃច្បាប់ការងារ ប៉ុន្តែ និយោជកអនុវត្តដោយការទូទាត់ជាប្រាក់ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគិត ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការឈប់សម្រាកពិសេសនេះ គឺសំដៅទៅលើការឈប់ក្នុងឱកាសរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រពន្ធសំរាលកូន រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជម្ងឺ ឬទទួលមរណភាព ។

ហេតុផលសំរាប់ធ្វើសេចក្តីសម្រេច៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកពិសេសដោយកាត់កងជាមួយថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនទាន់ប្រើប្រាស់អស់ ហើយដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ។



Handwritten signature or initials in the bottom right corner.

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៧១ បានចែងថា " និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួនឈប់សម្រាក ជាពិសេស ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិត មិនទាន់អនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន ។

ក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចរស់ហើយ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំសំរាប់ឆ្នាំខាងមុខ របស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ។ "

ប្រកាសស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស លេខ ២៦៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ប្រការ ២ បានចែងថា "និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសនេះពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត បើកម្មករនិយោជិតនោះមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ ឬអាចតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងវិញ បើកម្មករនិយោជិតនោះបានអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនហើយ ។"

យោងតាមមាត្រា ១៧១ និងប្រកាសខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការឈប់សម្រាកពិសេសអាចធ្វើការកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាន ប្រសិនបើ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនអស់។ ក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអស់ហើយ ឬ ក្នុងករណី ដែលគាត់មិនទាន់មានសិទ្ធិមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និយោជកអាចតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងទៅក្រុមហ៊ុនវិញបាននៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃច្បាប់ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកមិនធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលនៅសល់ទេ គឺក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ ដោយក្រុមហ៊ុនធ្វើការឱ្យរលាយជំនួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំវិញ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "ចំពោះការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាការទាមទារផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះមិនសមហេតុសមផល និងមិនត្រឹមត្រូវឡើយ ។ " (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៤៥/០៥-បី អែន អិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៩៤/០៤-អ៊ីធីណិធី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៩៨/០៧-ស្តាយស៊ីណូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗដែរ ពោលគឺការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយឱ្យរលាយជំនួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជាការអនុវត្តខ្លួន



Handwritten signature or initials in the bottom right corner.

ច្បាប់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ថា ឱ្យ ត្រូវធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំរបស់កម្មករនិយោជិត ចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលមិនទាន់ ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអស់ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះឈប់សម្រាកពិសេស។ និយោជក អាចត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងទៅក្រុមហ៊ុនវិញ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនអស់ ឬមិនទាន់មានសិទ្ធិបានឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ :

- ១- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ចំពោះកម្មករ និយោជិតណា ដែលមិនទាន់ប្រើប្រាស់អស់នូវចំនួនថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ ឈ្នួល ឬ
- ២- បង្គាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសង ក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់អស់នូវការឈប់ សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ឬ ក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់ទទួលបានសិទ្ធិឈប់ សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាម រយៈពេលខាងក្រោមនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ឈឹម តិរម្យ**
ហត្ថលេខា: _____



(Handwritten signature)

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីវ សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **អៀង អេងថុន**

ហត្ថលេខា: -----

