

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង៖ ១១៩/១១-សិប្បកម្ម វ៉ាន ស៊ីង
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ ថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ ម៉ារ សំបូរណា
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ អាំង អេងថុង

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ សិប្បកម្ម វ៉ាន ស៊ីង ខុអិលធីឌី
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវជាតិលេខ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ២២៩ ៨៧៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖ អវត្តមាន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេររោងចក្រ វ៉ាន ស៊ីង
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ ២,៣G ផ្លូវលេខ២៦BT ភូមិភ្នំពេញ សង្កាត់បឹងទំពុន ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ២៣៥ ៤៥៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក សាន សុផា

មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ
កាត់ដេរកម្ពុជា



- ២- លោក ស៊ាង យ៉ុត មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា
- ៣- លោក ជ្រិន ឆឿន ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ
- ៤- លោក កែវ សឿន អនុប្រធានទី១សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរ
- ៥- លោក ជួប រឿន លេខាធិការសហជីព

បញ្ហានានា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវចេញក្រដាសប្រាក់ឈ្នួល ដោយអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ដោយបញ្ជាក់ថា ៖ ប្រាក់ឈ្នួលគោល, ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង, (ថ្ងៃបុណ្យ, ថ្ងៃអាទិត្យ ថែមម៉ោងចម្រុះ), ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់, លុយអតីតភាពការងារ, ការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងការកាត់ប្រាក់ផ្សេងៗ បើមាន និងប្រើកិច្ចសន្យាកំណត់ពី ៦ ខែ ទៅ ១ ឆ្នាំ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនសុំពន្យារពេលក្នុងការអនុវត្តកិច្ចព្រម ព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ទៅអនុវត្តពេលដែលត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។ ហើយ ចំពោះកិច្ចសន្យាកំណត់ ៦ ខែ ទៅ ១ ឆ្នាំ គឺក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

២- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយបាយមួយសប្តាហ៍ជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ។ ដោយឡែកភាគី ក្រុមហ៊ុនបើកលុយបាយជាមួយប្រាក់ឈ្នួលនេះ មួយខែម្តង ។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារថា ពេលគ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើគ្រប់គ្រាន់ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ករណីគ្មានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមិន អាចផ្តល់ជូនឱ្យបានឡើយ ។

៤- កម្មករនិយោជិតទាមទារពេលបន្តកិច្ចសន្យាការងារ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាអត្ថលេខ និងអតីតភាពនៅ ដដែល ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទី ពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃ ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក

ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ១០៤០ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខ វិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ១៤ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងតាមទូរស័ព្ទរបស់សម្ព័ន្ធ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីកម្មករនិយោជិតនៃសិប្បកម្ម វ៉ាន ស៊ីង ខូអិលធីឌី ធ្វើកូដកម្ម ថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអសក្តុខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួល ពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នា ចំនួន ០៤ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៩ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិន សះជាលេខ ១០៤០ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទីព្រឹក ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានវត្តមាន តាមការអញ្ជើញ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកពុំមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ដោយជាប់មានចុះ ហើយបានសំណូមពរឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដោយកំបាំងមុខចុះ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ឥត្តសាខ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ឥត្តសាខ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖
- ១- លិខិតលេខ WX ០០២/២០១១ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ របស់សិប្បកម្ម វ៉ាន ស៊ីង ខូ អិលធីឌី



ជម្រាបមកលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីស្នើសុំពន្យារពេលការ
ចេញប័ណ្ណពណ៌នាអំពីប្រាក់ឈ្នួល ។

- ២- សិខិតលេខ ១៩៣ កប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល
វិជ្ជាជីវៈ សូមបញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន វៃ ស៊ីន ហ្វេកធើរី ជា
អង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា
ជីវៈពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ ។
- ៣- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន វៃ ស៊ីន ហ្វេកធើរី បានចុះ
បញ្ជីលេខ ២២១៤ ក.ប/វ.ក. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៤- សិខិតរបស់សិប្បកម្ម វ៉ាន ស៊ុង ខូ អិលធើឌី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណានៃសំណុំ
រឿងលេខ ១១៩/១១ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៥- សេចក្តីជូនដំណឹងចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ របស់សិប្បកម្ម វ៉ាន ស៊ុង ខូ អិលធើឌី ជូនដំណឹង
ដល់កម្មករ-កម្មការិនីទាំងអស់ឱ្យបានជ្រាបថា ដោយសារមានបញ្ហាលំបាកផ្នែកបច្ចេកទេស និងប្រព័ន្ធ
ម៉ាស៊ីន Computer ដែលជាហេតុបណ្តាល ឱ្យមានការយឺតយ៉ាវក្នុងការចេញប័ណ្ណពណ៌នាអំពីប្រាក់ឈ្នួល
តាមខ្លឹមសារក្នុងកំណត់ហេតុចរចា ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- សិខិតលេខ ១២២/១១ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ
កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូនលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាក្រុមហ៊ុន
វៃ ស៊ីន ហ្វេកធើរី ។
- ២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន វៃ ស៊ីន ហ្វេកធើរី បានចុះ
បញ្ជីលេខ ២២១៤ ក.ប/វ.ក. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៣- សិខិតលេខ ១៩៣ កប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ
បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមបញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន វៃ ស៊ីន ហ្វេកធើរី
ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាល
វិជ្ជាជីវៈពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ ។
- ៤- ស្នាមមេដៃកម្មករ និងថ្នាក់ដឹកនាំសម្ព័ន្ធសហជីពស៊ីខោឌូ ប្រចាំនៅរោងចក្រ វៃ ស៊ីន គោរពជូន ប្រធាន
សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (ស៊ីខោឌូ) ស្តីពីស្នើឱ្យលោកប្រធានជួយដោះស្រាយ
បញ្ហានៃវិវាទ ជាអ្នកមានសិទ្ធិក្នុងការដោះស្រាយក្នុងប្រព័ន្ធតុលាការ និងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ចាប់ពី
ថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៥- កំណត់ហេតុចរចាដោះស្រាយវិវាទរវាងក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ស៊ុង ជាមួយសហជីព CCAWDU ចុះថ្ងៃទី១៦
ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។



- ៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ស៊ុន ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។
- គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
 - ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ានស៊ុន ខូអិលធីឌី លេខ ១០៤០ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។
 - ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ានស៊ុន ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១ ។
- ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
 - ១- សិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៦៧៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។
 - ២- សិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦៧៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- តាមរបាយការណ៍មិនសះជា សិប្បកម្ម វ៉ានស៊ុន ខូអិលធីឌី គឺជាក្រុមហ៊ុនតម្បាញអាវវងា ។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ៤៨៥ នាក់ ។
- សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពនេះ មានសមាជិកចំនួន ៤៨៥ នាក់ បើតាមរបាយការណ៍មិនសះជា ។

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចេញក្រដាសប្រាក់ឈ្នួល ដោយអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះ ថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ និងទាមទារឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេលកំណត់ ៦ ខែ ឬ ១ឆ្នាំ

- ក. ករណីទាមទារឱ្យនិយោជកចេញក្រដាសប្រាក់ឈ្នួលដោយអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១
 - ក្រុមហ៊ុនចាប់ដំណើរការដំបូងនៅខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ។ ចាប់តាំងពីក្រុមហ៊ុនដំណើរការ និយោជកមិនដែល បានចេញចុងសន្លឹកក្រដាសព័ត៌មានបើកប្រាក់ឈ្នួល ដែលបញ្ជាក់ពីចំនួនទឹកប្រាក់ផ្សេងៗដែលកម្មករ និយោជិតត្រូវបានទទួលនោះទេ ។



Handwritten signature or initials.

- នៅពេលបើកប្រាក់ខែម្តងៗ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ គឺទទួលបានតែចំនួនតូចលុយ ដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ឱ្យជាក់ស្តែង ដែលសសេរលើលុយក្រដាស ១០០ រៀល ក៏បញ្ចប់ជាមួយចំនួនទឹកប្រាក់ ដែលត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់មានការព្រួយបារម្ភថា ប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគាត់បានទទួលជារៀងរាល់ខែនោះប្រហែលជាមិនត្រឹមត្រូវទេ ពោលគឺពួកគាត់ពុំមានក្រដាសប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់នោះទេ ។ ភាគីនិយោជកអវត្តមាន ដូចនេះ មិនមានការឆ្លើយតបណាមួយពីភាគីនិយោជកទេ ចំពោះការអះអាងខាងលើនេះ ។

ខ. ករណីទាមទារឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេលកំណត់ចំនួន ៦ ខែ ទៅរយៈពេល ១ ឆ្នាំ

- សព្វថ្ងៃមានកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនបានចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចំរើលកំណត់ចំនួន១ខែ ឬ ២ខែ ឬ ៣ខែ ។
- តាមរយៈសារណារបស់កម្មករនិយោជិត បានបង្ហាញថា បច្ចុប្បន្ននេះមានកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលកំណត់ ០១ ខែ ទៅ ០២ ខែ មានប្រមាណជា ៧០% ហើយកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាពី ០២ ខែ ទៅ ០៣ ខែ មានប្រមាណ ៣០% ។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើលរយៈពេល ៦ខែ ទៅ១ ឆ្នាំ ។
- ទាក់ទងទៅនឹងការទាមទារនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំបានបង្ហាញ ពីមូលហេតុផ្លូវច្បាប់សម្រាប់ការទាមទារទេ ក្រៅពីលើកឡើងថា មានការរើសអើងប្រឆាំងនឹងសហជីព និងចលនាសហជីពតាមរយៈការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារកំណត់ចំរើលខ្លីៗ ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកលុយបាយមួយសប្តាហ៍ម្តងជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយថ្លៃបាយចំនួន ១០០០ រៀល នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។ ជាទូទៅនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយជូនពួកគាត់ ក្នុងមួយខែម្តង ។
- ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតមានការលំបាកខ្វះខាតខ្លាំង ហើយនៅពេលមានការថែមម៉ោងម្តងៗ កម្មករនិយោជិតពុំមានថវិកាគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីទិញនំចំណី ឬបង្ហែម ដើម្បីកាត់បន្ថយការស្រេកឃ្នានទេ ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ កម្មករនិយោជិតត្រូវការដឹងពីចំនួន ដែលពួកគាត់បានធ្វើការថែមម៉ោងនេះដែរ ដូចនេះ វាមានលក្ខណៈងាយស្រួល បើនិយោជកបានបើកលុយថ្លៃបាយមួយសប្តាហ៍ម្តងបែបនេះ ។
- ភាគីនិយោជកបានផ្តល់សារណាជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្ទាប់ពីថ្ងៃសវនាការ ។



(Handwritten signature)

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារពេលគ្មានការងារធ្វើគ្រប់គ្រាន់សុំឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០

ភាគរយ ក្នុងករណីគ្មានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- នៅពេលដែលនិយោជកអត់មានការងារធ្វើគ្រប់គ្រាន់ និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាក ដោយពុំផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនទេ ហើយនិយោជកក៏ពុំបានសុំការអនុញ្ញាតទៅអធិការការងារដែរ ។
- កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមកនិយោជកធ្លាប់អត់មានការងារធ្វើចំនួន ២ ទៅ៣ម៉ោងដែរ ។ ហើយនៅពេលថ្មីៗនេះ ប្រហែលជាចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមហ៊ុនពុំសូវមានការងារធ្វើទេ ជាពិសេសនៅផ្នែកអ៊ុត និងផ្នែកដេរផ្លាកក។ ដូចនេះ ពួកគាត់ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ករណីការព្យួរនេះ ពុំមានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាអត្តលេខ និងអតីតភាពការងារជូនពួកគាត់

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបោះបង់ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាអត្តលេខជូនពួកគាត់ ប៉ុន្តែពួកគាត់នៅរក្សាការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាអតីតភាពការងារជូនពួកគាត់ នៅពេលដែលនិយោជកបន្តកិច្ចការងារជូនកម្មករនិយោជិតលើសពីមួយឆ្នាំ ។
- និយោជកបានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំនួនថ្ងៃ ១ ខែ ឬ ២ ខែ សម្រាប់កម្មករផ្នែកអ៊ុត ។ កន្លងមកផ្នែកនេះ មានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំនួនថ្ងៃរយៈពេល ៦ ខែ ឬ ១ ឆ្នាំចំនួនប្រមាណ ៩០% ទៅ ៩៥ % ប៉ុន្តែក្រោយពេលមានកូដកម្ម និងការទាមទារម្តងមក ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំកិច្ចសន្យាការងារក្រោយៗរយៈពេលខ្លីវិញ ។
- ជាទូទៅនៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដល់កាលកំណត់ និយោជកនឹងធ្វើការផ្តាច់ទូទាត់ដោយផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥% ជូនកម្មករនិយោជិត រួចបញ្ចប់កិច្ចសន្យាតែម្តង ។ ក្នុងចំណោមនោះ មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ក្រុមហ៊ុនបានបន្តកិច្ចសន្យាការងារភ្លាម ហើយមួយចំនួនទៀតនិយោជកបានជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការវិញសារជាថ្មី ក្រោយពេលនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមួយរយៈ ចាប់ពី ៣ ឬ ៤ ថ្ងៃ ទៅ ១ ខែ ។
- ក្រោយពេលបន្តកិច្ចសន្យាការងារជាថ្មីឱ្យក្រុមហ៊ុន តាមរយៈកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំនួនថ្ងៃរយៈពេល ក្រុមហ៊ុនបានប្តូរអត្តលេខ (ពេលខ្លះឱ្យអត្តលេខថ្មី ហើយពេលខ្លះបន្ថែមលេខលើអត្តលេខចាស់) និងមិនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារជូនកម្មករឡើយ ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមថា សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់អតីតភាពការងារ ហើយក្រុមហ៊ុនអាចប្តូរអត្តលេខបាន ព្រោះនេះ ជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ។
- ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមសវនាការ ដើម្បីធ្វើការឆ្លើយតបទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករឡើយ ។
- នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ កម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារបន្ថែម និងសារណាជូនក្រុមប្រឹក្សា



Handwritten signature or initials in the bottom right corner.

អាជ្ញាកណ្តាល ហើយភាគីនិយោជកបានផ្តល់ឯកសារ និងសារណានៅថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១។ ភាគីនិមួយៗមិនបានធ្វើការជំទាស់ទៅនឹងឯកសារ ឬខ្លឹមសារសារណានៃភាគីម្ខាងទៀតឡើយ។

- តាមរយៈសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា រាល់កម្មករនិយោជិតដែលបន្តកិច្ចសន្យាការងារខ្លីៗរបស់ខ្លួនដល់រយៈពេលមួយឆ្នាំបានធ្វើការបញ្ចប់ និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ ៥ % ទាំងអស់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់អណតិកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានចំណូលមួយឆ្នាំ គឺក្នុងគោលដៅ ដើម្បីធ្វើនីតិភាពនៃសិទ្ធិមួយចំនួនដូចជា អតិថិភាពការងារ សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងសិទ្ធិសម្រាកលំហែមាតុភាពដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។ តាមការពិតនិយោជកត្រូវការចុះថ្មីជាដដែល។ ទាំងនេះ គឺជាការឆ្លៀតឱកាស ដើម្បីកេងចំណេញសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលច្បាប់ចែងមានភាពមិនច្បាស់លាស់។
- តារាងខាងក្រោមជាឧទាហរណ៍នៃកម្មករ ដែលត្រូវបានបញ្ចប់ដូចរៀបរាប់ខាងលើ ៖

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	អត្តលេខ	ផ្នែក	ថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូង	ថ្ងៃបញ្ចប់	ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ
១	អ៊ឹង សុភាង	ស្រី	FI ៤៣០	អ៊ុត	២៥-០៥-១០	២៥-០៧-១១	២២-០៨-១១
២	ច្នក់ គន្ធា	ស្រី	FI ៤៣១	អ៊ុត	២៥-០៥-១០	២៥-០៧-១១	២២-០៨-១១

ឈ្មោះកម្មករនីផ្នែកអ៊ុតដែលត្រូវបានបញ្ចប់ ចុះកិច្ចសន្យាការងារ និងចូលធ្វើការវិញភ្លាមតែម្តង ៖

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	អត្តលេខ	ផ្នែក	ថ្ងៃចូលធ្វើការដំបូង	ថ្ងៃបញ្ចប់	ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ
១	សុន ម៉ុ	ស្រី	០០៦ A	អ៊ុត	១៩-០៤-១០	២៦-០៦-១១	២៧-០៦-១១
២	ច្នក់ គន្ធា	ស្រី	០០៨ A	អ៊ុត	០៥-០៥-១០	៣០-០៦-១១	០១-០៧-១១

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានទេ ដោយជាប់ចុះពុំអាចចូលរួមបាន ហើយសំណូមពរឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើសវនាការដោយកំបាំងមុខ។ ដូចនេះ មុននឹងធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើសវនាការ ដោយកំបាំងមុខភាគីនិយោជកដែរ ឬទេ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា “ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់ ” ។



(Handwritten signature)

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ នៅពេលដែលភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនោះបាន ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៩៩/០៩-ឃីងឡែន និងលេខ ១៧/១០-ហ្សុងចិច ហ្គាមិន) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ដោយជាប់មានធុរៈ ហើយសំណូមពរឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចសេចក្តីដោយកំបាំងមុខ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់កម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសវនាការ ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចេញក្រដាសប្រាក់ឈ្នួលដោយអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ និងទាមទារឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេលកំណត់ ៦ ខែ ឬ ១ ឆ្នាំ

ក. ករណីទាមទារឱ្យនិយោជកចេញក្រដាសប្រាក់ឈ្នួលដោយអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១

មាត្រា ១១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “និយោជកត្រូវចាត់វិធានការ ដើម្បីឱ្យដំណើរដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ ៖

- ក- អំពីលក្ខខណ្ឌប្រាក់ឈ្នួល ដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មុននឹងចូលកាន់តំណែងធ្វើការ ឬនៅគ្រប់ពេលផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌទាំងនេះ ។
- ខ- អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តងៗ កាលណាប្រាក់ឈ្នួលនោះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣៣/០៧-ហ្សូលហ្គេម ចំណុចវិវាទទី១០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់សម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលម្តងៗ ” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏យល់ស្របតាមការលើកឡើងខាងលើដែរ បានន័យថា កាលណាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតប្រែប្រួល និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីចំនួនទឹកប្រាក់ដែលពួកគាត់នឹងត្រូវទទួលបាននាពេលខាងមុខ ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតមានការប្រែប្រួលពីមួយខែទៅមួយខែ តាមចំនួនម៉ោងដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការ តួយ៉ាងដូចជាប្រាក់ឈ្នួលនេះអាចមានការប្រែប្រួលទៅតាមការធ្វើការថែមម៉ោង ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ ប្រាក់អតីតភាព

ការងារ ឬធ្វើនៅថ្ងៃឈប់សម្រាក។ ការប្រែប្រួលនៃកត្តាទាំងនេះអាចបណ្តាលឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរចំពោះប្រាក់ឈ្នួល
របស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវទទួលបានសម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលម្តងៗ។ ហេតុដូច្នេះ និយោជកត្រូវតែ
ប្រាប់កម្មករនិយោជិតឱ្យដឹងអំពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលថ្មីរបស់ពួកគាត់ទាំងអស់ ដើម្បីឱ្យពួកគាត់ដឹង និងអាចធ្វើការផ្ទៀង
ផ្ទាត់ពីចំនួនម៉ោងការងារ ដែលពួកគាត់បានបំពេញកន្លងមក។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្កាប់ឱ្យនិយោជកចេញចុងសន្លឹងប្រាក់ឈ្នួលជាប្រចាំនៃខែនីមួយៗជូន
កម្មករនិយោជិតចាប់ពីសេចក្តីបង្កាប់នេះចូលជាធរមាន។

ខ. ករណីទាមទារឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេលកំណត់ចំនួន ៦ ខែ ទៅរយៈពេល ១ឆ្នាំ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចទាមទារនេះដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទង
ផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅ
តាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ” ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាការ
ព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយត្រូវអនុលោមទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់កិច្ចសន្យាទូទៅ។

មាត្រា ២២ នៃ ក្រឹត្យច្បាប់ លេខ ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាចែងថា
“ កិច្ចសន្យាទុកជាច្បាប់របស់គូភាគី។ កិច្ចសន្យាអាចនឹងរែកប្រែ ឬរំលត់បាន លុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីគូភាគី។
កិច្ចសន្យាត្រូវយកទៅអនុវត្តដោយសុច្ឆរិត និងតាមបំណងរបស់គូភាគី ” ។

ផ្អែកលើមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលចុះកិច្ចសន្យា ភាគីមួយមានសិទ្ធិស្នើ
ឡើងពីទំរង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យា រីឯភាគីមួយទៀត ក៏មានសិទ្ធិបដិសេធច្បាប់ ទទួលយក ឬមិនទទួល
យកទំរង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យានោះដែរ។ មានន័យថា កិច្ចសន្យាមួយអាចកើតមានឡើងលុះត្រា
តែមានការព្រមព្រៀងពីភាគីនៃកិច្ចសន្យា។ ចំពោះករណីកិច្ចសន្យាការងារ លុះត្រាតែមានការព្រមព្រៀងពីភាគី
កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ (សូមមើលសេចក្តីបង្កាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៧/០៧-គរវ៉ាតិច្យ ហេតុផលនៃ
ចំណុចវិវាទទី៣) ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាទូទៅការចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានរយៈពេល
ខ្លី ឬ វែង គឺជាបុព្វសិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការកំណត់រយៈពេលចុះកិច្ចសន្យា។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ការចុះកិច្ចសន្យា គឺ
ជាការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ពោលបើភាគីណាមួយពុំព្រម ឬពុំឯកភាពទេ ភាគីម្ខាង
ទៀតក៏ពុំអាចធ្វើការបង្ខំបានដែរ។ ដូចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំអាចបង្ខំឱ្យភាគីនិយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាក្នុង
រយៈពេលកំណត់ណាមួយបានទេ បើភាគីនិយោជកពុំព្រម។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកមានការរើសអើងប្រឆាំងនឹងសហជីព
តាមរយៈការចុះកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេលខ្លីៗជូនកម្មករនិយោជិត។



ជាទូទៅ ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺ នៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាង ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើស អើងសហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬទេ ទាក់ទងនឹងការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើលវេលា។ (សូម មើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨/១០-ប៊ីរ៉ូលយ៉ាស់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២) ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំមានភស្តុតាងបង្ហាញថា តើនិយោជកមានការរើសអើងសហជីពតាម រយៈការចុះកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេលខ្លីៗនេះដោយរបៀបណាទេ តួយ៉ាងដូចជាចុះកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈ ពេលខ្លីៗ ឬបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ កាត់ដេរកម្ពុជា ប៉ុន្តែបែរជាបន្តការងារជូនកម្មករនិយោជិតដទៃ ដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពរបស់ខ្លួន។ ម៉្យាង វិញទៀត តាមរយៈអង្គហេតុ បច្ចុប្បន្ននេះមានកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលវេលាកំណត់ ០១ ខែ ទៅ ០២ ខែ មានប្រមាណជា ៧០% ហើយកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាពី ០២ ខែ ទៅ ០៣ ខែ មាន ប្រមាណ ៣០% ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកពុំអាចមានការរើសអើងសហជីពបានទេ ព្រោះថា ការចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានរយៈខ្លីៗនេះ គឺនិយោជកបានធ្វើឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិតទូទៅ គឺមិន ធ្វើចំពោះតែកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទារ បើសិនមិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីគាំទ្រការទាម ទារ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២/១០- ប៊ូសសាម សេនជូរី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២) ។

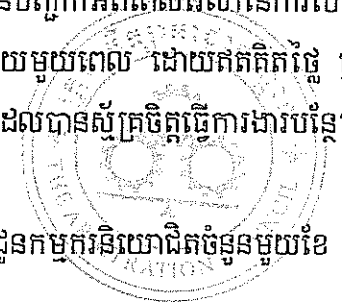
ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំមានភស្តុតាងបង្ហាញពីការរើសអើងសហជីពទាក់ទងទៅនឹងការបន្ត កិច្ចសន្យាខ្លីៗនេះទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារ ឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេលកំណត់ចំនួន ៦ ខែ ទៅរយៈពេល ១ ឆ្នាំ ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកលុយបាយមួយសប្តាហ៍ម្តងជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដូចតទៅ៖
យោងតាមចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា “ កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនបានបញ្ជាក់អំពីពេលវេលានៃការបើក ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ ។ ប៉ុន្តែ និយោជកមានភាពព្រួយបារម្ភចំពោះការផ្តល់បាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ ឬ ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការងារបន្ថែម ម៉ោង ។

ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានអនុវត្តបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតចំនួនមួយខែ



ម្តង ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជារៀងរាល់ចុងសប្តាហ៍ថ្ងៃសៅរ៍វិញ ។ ដោយហេតុថា ពួកគាត់ត្រូវការប្រាក់នេះ ដើម្បីចាត់ចែងទិញបាយហូបនៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ព្រោះតែកម្មករនិយោជិតមានការខ្វះខាតជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “...ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនមែនជាផ្នែកនៃប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមទេ ពីព្រោះប្រាក់នេះ ជាប្រាក់ជំនួសថ្លៃបាយ វាមិនមែនជាកម្រៃ ដែលបានមកពីការងារបន្ថែមម៉ោងទេ ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយនេះទេ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃដែរ ។ ដូច្នេះ ការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងបន្ថែមពេលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ...” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨៥/០៩-ណាន់គីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០ និងលេខ ១១០/០៩-បីវី អឺភីវិល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ អាស្រ័យលើការចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត ។ ភាពជាក់ស្តែង និយោជកពិតជាអាចមានការលំបាកក្នុងការបើកក្នុងរយៈពេលមួយសប្តាហ៍ជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែដោយសារតែលុយបន្ថែមម៉ោងនេះមានសារៈសំខាន់ចំពោះកម្មករនិយោជិត ក្នុងការយកទៅចាត់ចែងអាហារសម្រាប់បរិភោគនោះ ។ ដូចនេះ និយោជកត្រូវរៀបចំធ្វើយ៉ាងណាសម្រួលការបើកលុយជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ។ ម៉្យាងវិញទៀត យោងតាមគោលបំណងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយម៉ោងនេះ គឺត្រូវធ្វើឡើងរៀងរាល់ថ្ងៃនៃការបន្ថែមម៉ោង ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ដើម្បីចាត់ចែងយកទៅទិញបាយហូប សម្រាប់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ មានហេតុផលសមរម្យ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៧៦/១១-ហុដចិច ចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជារៀងរាល់ចុងសប្តាហ៍ថ្ងៃសៅរ៍ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារពេលគ្មានការងារធ្វើគ្រប់គ្រាន់សុំឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០

ភាគរយ ករណីគ្មានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់និយោជកកន្លងមកធ្វើឡើងស្របច្បាប់ដែរ ឬទេ?

ជាគោលការណ៍តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងអំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវធ្វើឡើងតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

មាត្រា៧១ កថាខ័ណ្ឌ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា “ នៅពេលដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬ សំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬ ការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពី ០២ ខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ ” ។



Handwritten signature or initials.

តាមន័យនេះ ជាទូទៅទាក់ទងនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ការជូនដំណឹងទៅនាយកដ្ឋាន
អធិការកិច្ចការងារ និងមានការពិនិត្យព្រមទាំងបញ្ជាក់ពីអធិការកិច្ចការងារជុំវិញបញ្ហាព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ។
មានន័យថា អធិការកិច្ចការងារមានភារកិច្ចចុះត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់លើសកម្មភាពព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់
ក្រុមហ៊ុនថា ពិតជាអនុលោមទៅតាមភាពជាក់ស្តែងនៃស្ថានភាពលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចពិតប្រាកដមែន ឬអត់ ពីព្រោះ
ដើម្បីជៀសវាងកុំឱ្យមានការប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ។ (សូមមើល
សេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៧/០៨-អាក ហ៊ុត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ ១០៥/០៤- យូណាយតិច អ៊ីតធីនីវី
ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។

តាមសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២២/០៥-អូ សេ អង់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ បានបកស្រាយ
ថា “ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ គឺត្រូវមានការជូនដំណឹង និងមានការយល់ព្រមពីអធិការកិច្ចការងារ ” ។

ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារត្រឹមត្រូវទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ (ការព្យួរកិច្ចសន្យា
ការងារ ត្រូវបានស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារ) ក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល
ដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការ
ងារកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះនោះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយ ព្រម
ទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការក៏ដោយ
(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៣/០៨-យ៉ង វ៉ា ទី១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់និយោជក
កន្លងមក និយោជកពុំដែលបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការងារទេ ហើយនិយោជកក៏ពុំបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ
និយោជិតដែរ តួយ៉ាងដូចជានៅពេលថ្មីៗនេះ ប្រហែលជាចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុម
ហ៊ុនពុំមានការងារធ្វើទេ ជាពិសេសនៅផ្នែកអ៊ុត និងផ្នែកដេរផ្លាកក ហើយនិយោជកក៏ពុំបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូន
កម្មករនិយោជិតដែរ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន១០០ភាគរយ និងអត្ថប្រយោជន៍
ផ្សេងៗដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលព្យួរពុំមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាអតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាដូចតទៅ៖
យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានធ្វើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចំរើលទាក់ទង ចាប់ត្រឹមពីថ្ងៃទី១១ខែ
ឡើងទៅរហូតដល់១ឆ្នាំ ។ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដល់កាលកំណត់ម្តងៗកម្មករនិយោជិតខ្លះ
ត្រូវបាននិយោជកបន្តជាប់ឱ្យភ្លាមៗតែម្តង ប៉ុន្តែខ្លះទៀតនិយោជកមិនបានបន្តឱ្យជាប់ភ្លាមៗទេ ពោលគឺទុកចន្លោះ
មួយថ្ងៃទៅមួយសប្តាហ៍ ទើបនិយោជកចាប់ផ្តើមបន្តឱ្យសារជាថ្មី ។ ដោយសារហេតុនេះហើយ ទើបពួកគាត់ទាមទារឱ្យ
និយោជករក្សាអតីតភាពការងារជូនពួកគាត់ ទោះជាមានផ្តាច់រយៈពេលខ្លីក៏ដោយ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើអតីតភាពនេះដូចតទៅ ៖

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយពាក្យ “អតីតភាព” គឺមានន័យថា “... អតីតភាពការងារ គឺជារយៈពេលនៃការធ្វើការងារជាបន្តបន្ទាប់ ដែលផ្តល់សិទ្ធិ ឬបុព្វសិទ្ធិបន្ថែម ទៅឱ្យកម្មករ និយោជិត ដោយផ្អែកទៅលើទិរវេលាបំរើការងារជាបន្តបន្ទាប់ទៅឱ្យនិយោជក ។... អតីតភាពនោះ នឹងឈប់បន្តនៅ ពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការងារឱ្យសហគ្រាសនោះប៉ុណ្ណោះ...” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦៨/០៥-ហ្គេលសីដា, លេខ ៧៥/០៥-ហ្សូឡូន ហ្គូមេន, លេខ ១៧/១០-ហ្សូងទិច ហ្គូមេន ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៦០/១០-គីនតាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១០១/១០-ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើណេសិន ណល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អតីតភាពការងាររបស់ កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានបន្តគិតទៅតាមរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាក់ស្តែងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដរាបណា កម្មករនិយោជិតនោះមិនទាន់ឈប់ធ្វើការឱ្យសហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុននោះនៅឡើយទេ ។ ក្នុងករណីដែលកម្មករ និយោជិតត្រូវបានឈប់ធ្វើការ និងលែងមានទំនាក់ទំនងការងារជាក់ស្តែងជាមួយនិយោជកមួយរយៈ (មួយ ឬ ពីរ សប្តាហ៍) នោះអតីតភាពការងារក៏ត្រូវបានបញ្ចប់ ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របតាមការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំ រឿងមុនៗ ហើយយល់ឃើញថា សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដូចមានរៀបរាប់ក្នុងតារាង “ ក ” អតីតភាពការងាររបស់ ពួកគាត់ត្រូវបានបញ្ចប់ ហើយនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរក្សា និងផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារជូនឡើយ ។ ប៉ុន្តែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដូចមានរៀបរាប់ក្នុងតារាង “ ខ ” ខាងលើ អតីតភាពការងារមិនត្រូវបានបញ្ចប់ឡើយ ហើយ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរក្សា និងផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតតាមច្បាប់ ស្តីពីការងារជូនដល់ពួកគាត់ ។

ដូចនេះ និយោជកត្រូវរក្សាអតីតភាពការងារជូនដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាត្រូវបានបន្ត ជាបន្តបន្ទាប់ដោយពុំមានការផ្អាក ឬផ្តាច់ក្នុងរយៈពេលខ្លី ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទារឱ្យ និយោជករក្សាអតីតភាពការងារ នៅពេលដែលនិយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យា និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់រួចរាល់ហើយ និងបានឈប់ធ្វើការមួយរយៈពីក្រុមហ៊ុន ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកចេញចុងសន្លឹងប្រាក់ឈ្នួលជាប្រចាំនៃខែនីមួយៗជូនកម្មករនិយោជិត ចាប់ពីសេចក្តី បង្គាប់នេះចូលជាធរមាន ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេល កំណត់ចំនួន ៦ ខែ ទៅរយៈពេល ១ ឆ្នាំ ។



(Handwritten signature)

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ផ្ទៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជារៀងរាល់ចុងសប្តាហ៍ថ្ងៃសៅរ៍ ដល់កម្មករ
និយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន១០០ភាគរយ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដល់កម្មករនិយោជិត នៅ
ពេលដែលព្យួរការងារ ដោយពុំមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- និយោជកត្រូវរក្សាអតីតភាពការងារជូនដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាត្រូវបានបន្តជូន
កម្មករនិយោជិតជាបន្តបន្ទាប់ ដោយពុំមានការផ្អាក ឬផ្តាច់ក្នុងរយៈពេលខ្លី ។
- បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាអតីតភាពការងារ នៅពេលដែលនិយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យា និង
ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់រួចរាល់ហើយ និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់រួចរាល់ហើយ និងបានឈប់ធ្វើការមួយរយៈពេលក្រុមហ៊ុន ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់
ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុង
រយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ារ សំបូរណា**

ហត្ថលេខា: _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត៖

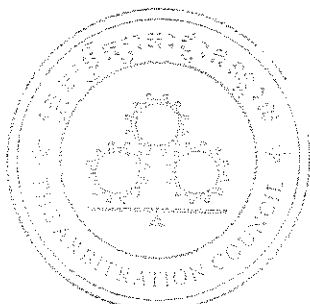
ឈ្មោះ ៖ **អន ណន**

ហត្ថលេខា: _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល៖

ឈ្មោះ ៖ **អរិទ អេងថុន**

ហត្ថលេខា: _____



Handwritten signature or mark in the bottom right corner.