ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១២៧/០៩-តាក ហ្វាត

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: រ៉ុង សុទ្ធី

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: វ៉ឹន ពៅ

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: គុយ ទាម

ភាគីវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ហ្គាមិន (ខាំបូឌា) លីមីធីត

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៥៥៥ ០៧១ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក សេង វុត្ថា រដ្ឋបាល

២- លោក ណឹម ឃឿន រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា

- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រែកតាគង់ សង្កាត់ចាក់អង្រែលើ ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ២៨២ ៦៥៣ លេខទូរសារ : គ្មាន

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A បន្ទប់លេខ ៣៣១ វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : ០២៣ ២២០ ៧៩៣
Phnom Penh Center (A), Room 331, Sothearos Blvd, Sangkat Tonle Basak, Khan Chamkar Morn, Phnom Penh • Tel/Fax: 023 220 793
Email: secretariat@arbitrationcouncil.org• Website: www.arbitrationcouncil.org

តំណាងកម្មករនិយោជិត៖

១- លោក អ៊ុំ វិសាល — មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា

២- លោក មាសសម្ផស្ស — ប្រធានសហជីព ស៊ីខៅឌូ នៃរោងចក្រ តាកហ្វាត

៣- លោក ឈើ វណ្ណារ៉ូ — អនុប្រធានសហជីព ស៊ីខៅឌូ នៃរោងចក្រ តាកហ្វាត

៤- លោក អ៊ុំ សុខសាន្ត — លេខាធិការសហជីព ស៊ីខៅឌូ នៃរោងចក្រ តាកហ្វាត

៥- លោក អ៊ុម សុវណ្ណ — ទីប្រឹក្សាសហជីព ស៊ីខៅឌូ នៃរោងចក្រ តាកហ្វាត

៦- លោក សេង ណារិទ្ធ — ហិរញ្ញិកសហជីព ស៊ីខៅឌូ នៃរោងចក្រ តាកហ្វាត

បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តទទួលយកក្មេងទៅផ្ញើនៅទារកដ្ឋានឡើងវិញ ដោយហេតុថា ចំណុចនេះមានកិច្ចព្រមព្រៀងរួចហើយ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទារនោះបានឡើយ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនបច្ចុប្បន្នមានដំណើរការមិនធម្មតា ហើយបើក្រុមហ៊ុនដំណើរការល្អ ក្រុមហ៊ុននឹងបន្តការអនុវត្តចំណុចនេះឡើងវិញ ។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ចំណុចទី៥ ព្រោះជាសេចក្តីបង្គាប់ចងកាតព្វកិច្ច ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចអនុវត្តបានឡើយ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់រួចហើយ ។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលគ្មានការងារធ្វើ សុំក្រុមហ៊ុនកុំកាត់បំណាច់ឆ្នាំ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទារនោះបានទេ គឺក្រុមហ៊ុនទាមទារកាត់ខ្លះៗ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាមួយគ្នាឡើយ ។

ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៨៥៥ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ០៧ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការលើទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជាចំនួន ០២ ចំណុច (គឺចំណុចទី១ និង ទី៤ ដោយឡែកការទាមទារនៅចំណុចទី២ មាន ០៣ ចំណុច ហើយភាគីទាំងពីរបានសះជា ០២ ចំណុច និង នៅសល់ ០១ ចំណុចទៀត) លើការទាមទារទាំងអស់ចំនួន ០៥ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និង ធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ (វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល) ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទទាំង ០៣ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលលើចំណុចទី១ (មានការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក) ។ ដូច្នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាតែលើចំណុចវិវាទទី២ និង ចំណុចវិវាទទី៣ តែប៉ុណ្ណោះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ហេតុផលដូចខាងក្រោម:

អង្គហេតុ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ អង្គហេតុ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន តាក ប្លាត ជូនលោក សេង វុត្ថា និងលោក ឈឹម ឃឿន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- សារណាការពារលើសំណុំរឿងលេខ ១២៧/០៩ នៃរោងចក្រ តាក ប្លាត ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន តាក ប្លាត លេខ ៨៥៥ ក.ប/រក/វក ចុះ ថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន តាក ប្លាត ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៤២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៤៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

សំអាងហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់ចំលើយរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន តាក ប្លាត មានចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ប្រមាណ ១៨៣៤ នាក់ ក្នុងនោះមាន កម្មករនិយោជិតជាបុរស ប្រមាណ ១៣១ នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន តាក ប្លាត មានសហជីពច្រើនជាង ៥ ហើយសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ តាក ប្លាត ជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ មានសមាជិកប្រហែលជាង ៨០០ នាក់។ សហជីពនេះពុំទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន តាក ប្លាតទេ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ចំណុចទី៥ ព្រោះជាសេចក្តីបង្គាប់ចងកាតព្វកិច្ច

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ពួកគេមិនបានប្តឹងទៅតុលាការ ដើម្បីបង្ខំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះទេ ហើយក៏មិនបានប្តឹងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពាំងពីមុនមកដែរ ដោយសារចង់ធ្វើការចរចាជាមួយក្រុមហ៊ុន តែពុំបានជោគជ័យ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា កម្មវត្ថុនៃបណ្តឹងនេះខុសពីបណ្តឹងលើកមុន គឺបណ្តឹងនេះទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ លើចំណុចទី៥ ដូច្នេះពួកគេយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយលើការទាមទារនេះ ។
- នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៩/០៥-ពាក បក្ខត ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ៥ ចែងថា *" បង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាព ១០.១០០ រៀល ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ ។"*
- ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតសំអាងទៅលើប្រកាស លេខ ០៥៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ តែពុំចាំមាត្រាទេ យល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ខ្លួនស្ថិតក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយព្រោះថា សំណុំរឿងនេះត្រូវបានក្រសួងការងារបញ្ជូនមក ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្រុមហ៊ុនមិនអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយហេតុថា នៅក្នុងសវនាការពេលនោះ (សវនាការសំណុំរឿងលេខ ៥៩/០៥ ឆ្នាំ ២០០៥) ក្រុមហ៊ុនបានសុំប្តូរពីសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចដែលក្រុមហ៊ុនបានជ្រើសរើសមុនពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសាកសួរពីអង្គហេតុ មកជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចវិញ ដោយស្នើសុំដោយផ្ទាល់មាត់ទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងពេលសាកសួរពីអង្គហេតុក្នុងសវនាការ ។
- ម្យ៉ាងវិញទៀត នៅពេលចេញសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៩/០៥-ពាក បក្ខត ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ មេធាវីរបស់ក្រុមហ៊ុនក៏បានដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់មិនអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នេះ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី៣៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលគ្មានការងារធ្វើសុំកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់បំណាច់ឆ្នាំ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ផ្តល់សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ តែចាប់ពីខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ នេះមក ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំកាត់ចែងឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយជំនួសពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើទៅវិញ ។ /

- កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា សព្វថ្ងៃនេះកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនត្រូវបានក្រុមហ៊ុនឱ្យខ្ចីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅឆ្នាំបន្ទាប់ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអស់ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងនោះបានឈប់សម្រាកនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករធ្វើ ។
- កម្មករនិយោជិតសុំកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតទៅប្រើជំនួសពេលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដោយកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា ការរកការងារធ្វើគឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយក្រុមហ៊ុនត្រូវតែប្រើប្រាស់វិធីផ្សេងទៀត ពេលដែលមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ មិនត្រូវប្រើវិធីយកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតមកប្រើជំនួសឡើយ ។
- កម្មករនិយោជិតបានបន្ថែមទៀតថា យោងតាមមាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំពេលធ្វើការបានរយៈពេល ០១ ឆ្នាំ មិនមានន័យថា ក្រុមហ៊ុនអាចយកទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើពេលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះទេ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើការបដិសេធចំពោះការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតខាងលើឡើយ ដោយបានបញ្ជាក់អះអាងថា ដោយសារកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនសល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមុនៗច្រើនពេកមានកម្មករនិយោជិតខ្លះមានថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ សល់រហូតដល់ ២០ថ្ងៃ ទៅ ៥០ថ្ងៃ ហេតុនេះហើយទើប ក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយជំនួសការដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើតែត្រឹមចំនួន ៥០ ភាគរយ នៃចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់តែប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា សព្វថ្ងៃនេះកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនមាននៅសល់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ២២ ថ្ងៃ តែការលើកឡើងខាងលើនេះ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានបង្ហាញភស្តុតាង និងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា ការឱ្យឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ មិនមានការប៉ះពាល់ដល់ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ ហើយក៏មិនមែនជាការដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីឡើយ នេះគ្រាន់តែជាការផ្លាស់ប្តូរវេន ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកប៉ុណ្ណោះ ដោយក្រុមហ៊ុននៅតែរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពនៅដដែលទាំងអស់ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ការឱ្យឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជំនួសពេលមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ គឺមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ទេ តែដោយសារមនោសញ្ចេតនាជាបុគ្គលទៅវិញទៅមក ដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់មានចំពោះកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកនេះ ១០០ ភាគរយកន្លងមក ហើយពេលបច្ចុប្បន្ននេះក្រុមហ៊ុនកំពុងមានការលំបាក និងជួបនូវវិបត្តិខាងសេដ្ឋកិច្ចយ៉ាងខ្លាំង ហេតុនេះក្រុមហ៊ុនសុំកាត់

យកខ្លះ១ គឺ៥០ភាគរយ ប៉ុណ្ណោះ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនមានស្ថានភាពប្រសើរឡើងវិញនោះ ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ គឺ ១០០ ភាគរយ វិញ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់ថា មិនមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង រឺ មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយចែងទាក់ទងនឹងចំណុចនេះទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ចំណុចទី៥ ព្រោះជាសេចក្តីបង្គាប់ចងកាតព្វកិច្ច

នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៩/០៥-ពាក បក្រត ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ៥ ចែងថា "*បង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកសងថ្លៃពិនិត្យសុខភាព ១០.១០០ រៀល ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ ។*" ដោយហេតុថាសេចក្តីបង្គាប់នេះ ជាសេចក្តីបង្គាប់ចងកាតព្វកិច្ច ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការបង្ខំឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញរួចហើយដែរ ឬទេ?

ប្រការ៤២ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "*ប្រការ ៤០ នៃប្រកាសនេះមិនអាចយកមកអនុវត្តបានទេ ក្នុងករណីដែលភាគីទាំងឡាយនៃវិវាទបានឯកភាពគ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរមុនពេលជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ឬ ក្នុងករណីដែលភាគីវិវាទ បានជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម ដែលមានចែងអំពីការមិនជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលណាមួយ ។ ក្នុងករណីនេះ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវក្លាយជាស្ថាពរ ហើយត្រូវយកមកអនុវត្តភ្លាមបន្ទាប់ពីការជូនដំណឹង ។*"

យោងតាមប្រការ ៤២ ខាងលើនេះ មានន័យថា នៅពេលដែលភាគីបានជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចនោះ ភាគីមិនអាចប្តឹងជំទាស់តាមប្រការ ៤០ បានទេ ហើយភាគីត្រូវអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះ ព្រោះជាសេចក្តីបង្គាប់ស្ថាពរ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ ៥៩/០៥ មុនពេលសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ប៉ុន្តែនៅពេលសវនាការ ភាគីនិយោជកសុំប្តូរយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចវិញ ដោយស្នើសុំដោយផ្ទាល់មាត់ ប៉ុន្តែអាជ្ញាកណ្តាលមិនយល់ស្របតាម ពីព្រោះភាគីនិយោជកបានចុះហត្ថលេខាព្រមព្រៀងលើការជ្រើសរើសនោះរួចហើយ ។ នេះមានន័យថា ភាគីបាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការប្តឹងជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល ។

ដូច្នេះការដាក់ពាក្យប្តឹងផ្ទាល់របស់ដើមចោទកុម្ភមហ៊ុនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពុំមានអានុភាពផ្លូវច្បាប់ក្នុងការមិនអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ។

ប៉ុន្តែនៅពេលដែលភាគីមួយមិនព្រមអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល បើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតចាត់វិធានការតាមផ្លូវច្បាប់ដើម្បីបង្ខំឱ្យភាគីអនុវត្ត ។

ប្រការ ៤៦ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"ប្រសិនបើរយៈពេលជំទាស់បានផុត ហើយភាគីមួយបដិសេធការអនុវត្តន៍តាមសេចក្តីបង្គាប់ ភាគីម្ខាងទៀតអាចស្នើឱ្យតុលាការមានសមត្ថកិច្ចទទួលស្គាល់ និងអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះបាន ។ ភាគីដែលបានស្នើសុំឱ្យទទួលស្គាល់ និងដែលស្នើសុំឱ្យមានការអនុវត្តន៍សេចក្តីបង្គាប់ ត្រូវផ្តល់ជូនតុលាការនូវសេចក្តីបង្គាប់ច្បាប់ដើមដែលបានបញ្ជាក់ថា ត្រឹមត្រូវចំនួន ១ ច្បាប់ ។ "*

យោងតាមប្រការខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបង្ខំឱ្យអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺជាសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានអំណាចក្នុងការបង្គាប់ឱ្យភាគីវិវាទអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់ដែលខ្លួនបានចេញហើយនោះទេ ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៨/០៤ ស្តីពី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៨/០៦-សណ្ឋាគារ ប៊ីត៉ាវី)* ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ចំណុចទី៥ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលគ្មានការងារធ្វើសុំកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ

មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា *"តាមគោលការណ៍ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀត រវាងនិយោជកនឹងកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការកិច្ចការងារពីការដែលបានត្រូវគ្នានោះ ។*

ក្នុងករណីទាំងអស់ ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានរយៈពេលលើសពី ១៥ ថ្ងៃនោះ និយោជកមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលនៅសល់ទាំងប៉ុន្មានអោយឈប់ក្នុងពេលណាមួយក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សំរាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ ។"

ពាក់ព័ន្ធនឹងមាត្រា ១៧០ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗធ្វើការបកស្រាយថា កម្មករនិយោជិតត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួននៅថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ។ ប៉ុន្តែ មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ នេះ មិនបានបហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតមិនឱ្យប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនក្នុងឱកាសផ្សេងៗទៀតនោះដែរ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនបាននៅពេលណាមួយទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលធ្វើឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ហើយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារអំពីការដែលបានព្រមព្រៀងនោះ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ *២១/០៥-ស៊ីណូមេក លេខ ៨១/០៧-ស៊ុបព្រីម ប្លាមិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១២៣/០៩-ស៊ូត រ៉ៃ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតក្រៅពីឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ត្រូវមានការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារអំពីការដែលបានព្រមព្រៀងនោះ ។

ម្យ៉ាងវិញទៀតមាត្រា ១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កថាខ័ណ្ឌទី ២ និង ទី៣ បានចែងថា

"ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិត មិនទាន់អនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ របស់កម្មករនិយោជិតបាន ។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តការឈប់សំរាករបស់ខ្លួនរួចអស់ហើយ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំសំរាប់ ឆ្នាំខាងមុខរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ។"

តាមន័យនេះ និយោជកអាចមានសិទ្ធិកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាន គឺមានតែចំពោះថ្ងៃឈប់សម្រាកពិសេស ដូចជាក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់កម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ ហើយបានតែក្នុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់បានប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនអស់ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ *លេខ ៥៣/០៤-គង់ ហ៊ុង ហេតុផលនៃសេចក្តីសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤)* ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយជាមួយគ្នាពីមុនមក ដែលអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ពីកម្មករនិយោជិតនៅពេលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះទេ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានឯកភាពតាមការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ចាប់តាំងពីខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៩ បត។

ហេតុដូច្នេះបើយោងតាមមាត្រា និង អង្គហេតុខាងលើ និយោជកមិនអាចយកថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត មកប្រើប្រាស់សម្រាប់ពេលដែលក្រុមហ៊ុនអត់មានការងារអោយកម្មករនិយោជិតធ្វើបានឡើយ ។ និយោជកត្រូវតែធ្វើការកំណត់ពេលវេលាឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនិមួយៗ អោយបានជាក់លាក់ ហើយប្រសិនជាការឈប់សម្រាកនោះខុសពីក្នុងរំឡុងពេលចូលឆ្នាំខ្មែរ និយោជកត្រូវតែមានការពិភាក្សា និងការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតជាមុន ហើយនិយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារអំពីការដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ ។

បន្ថែមពីលើនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី ១ ចំណុចទី១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម : ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំអោយព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពី២ខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។*"

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី១ ចំណុចទី១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារបានអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនដែលមានរយៈពេលមិនលើសពី ២ ខែ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកពិសេសណាមួយ ។ ប៉ុន្តែការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះត្រូវដាក់អោយស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការការងារ មានន័យថា អធិការការងារជាអ្នកផ្តល់ការឯកភាព ឬមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារពីក្រុមហ៊ុន បន្ទាប់ពីបានចុះធ្វើអធិការកិច្ចនៅក្នុងសហគ្រាសរួចហើយនោះ ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២២/០៥-រូស្សេអាំ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ២, លេខ ១០៧/០៦-នូវ ឌប ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ២, លេខ ៥៤/០៨-ចុង យ៉ុវ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទ ទី ១, លេខ ១៣៦/០៨-ស៊ូភីចិត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ២ និងសេចក្តីបង្គាប់ ៤២/០៩-រីវើរីច គិចស្វាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ៤) ។*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅពេលដែលគ្មានការងារធ្វើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើយោងតាម មាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី ១ ចំណុចទី១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗខាងលើ និយោជកត្រូវសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារជាមុនសិន មុននឹងព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ម្យ៉ាងវិញទៀត និយោជកក៏អាចស្នើសុំការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិតក្នុងការស្នើសុំឱ្យពួកគាត់ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់បន្ទាប់ពីបានការយល់ព្រមពីអធិការការងារចំពោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំពីកម្មករនិយោជិតដោយគ្មានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី២ : បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៥/០៥-គាក ហ្គេត ចុះថ្ងៃ ទី ២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយគ្មានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : អ៊ឹង សុខ្លី

ហត្ថលេខា: ------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : ម៉ែន សៅ

ហត្ថលេខា: ------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : កុយ នាង

ហត្ថលេខា: ------------------------------