

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោក មួង ឈាង បុគ្គលិកវិវាទសម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅឌូ
- ២- លោកស្រី ឡាច សុជុន កម្មករ
- ៣- កញ្ញា នន់ សុជាតិ កម្មករ
- ៤- លោកស្រី គង់ ធន់ កម្មករ

បញ្ហាភ្នំចំណែក

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជី អេច ជី នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ឈ្នួលឈប់មានជំងឺចំនួន ១២ ដុល្លារ ប្រចាំខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ជូនកម្មករនិយោជន៍ នន់ សុជាតិ វិញ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ ក្រុមហ៊ុនអាចផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជន៍ នន់ សុជាតិ តែចំនួន ពីរថ្ងៃកន្លះនៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជន៍ នន់ សុជាតិ នេះផ្តល់ឯកសារបញ្ជាក់ជំងឺ របស់ខ្លួនច្បាស់លាស់ (សំបុត្រពេទ្យ) ជូនដល់ក្រុមហ៊ុន ។

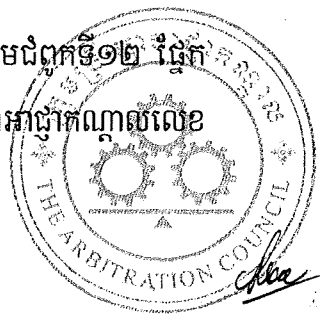
២- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករនិយោជន៍ ឡាច សុជុន ចូលធ្វើការវិញ និងបើកប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចដោះស្រាយទេ ព្រោះកម្មករនិយោជន៍ ឡាច សុជុន មិនមែនជាកម្មករដែលការពារដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ពោលគឺ វិវាទការងារ បុគ្គល ។

៣- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពជូនកម្មករដែលធ្វើការបានចាប់ពី មួយឆ្នាំឡើងទៅ (ដោយសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតអតីតភាពនេះតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០) ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំណុចនេះបានធ្លាប់ដោះស្រាយ និងបញ្ជូនទៅក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងកំពុងតែដំណើរការនីតិវិធី ។

៤- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៥ ដុល្លារ ប្រចាំខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ជូនកម្មករនិយោជន៍ គង់ ធន់ វិញ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ ដោយក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមបទ បញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន និងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ(ខ) (មាត្រា ៣០៥ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ



០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ
នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុម
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក
ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ
ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជា លេខ ០៨៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបាន
បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧
(ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី) , សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៧ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជា
ធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ០៨១/១០ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការទាមទារឱ្យ
ក្រុមហ៊ុនកែលំអនៃកូនឈ្នួលការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សារជាលើកចុងក្រោយ
នៅថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៤ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន
០៤ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែ
មករា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ០៨៤ កប/អក/វក.
ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ
ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ
នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះ
អញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ
ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយ
ទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០២ ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី១ និងទី៣ និងមិនសះជាចំនួន ០២ ចំណុច គឺ
ចំណុចវិវាទទី២ និងទី៤ ។



ដោយសារភាគីទាំងពីរជាបុគ្គលនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺ ចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះ ជាសេចក្តីសម្រេចដែលជាប់កាតព្វកិច្ច តាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នោះ ។

ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទដែលមិនសះជា ០២ ចំណុចខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី :

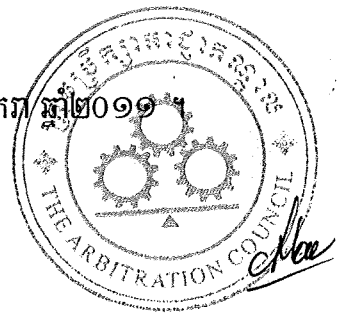
ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក

- ១- សារណារបស់ក្រុមហ៊ុន ជី អេច ជី ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- លិខិតព្រមានចំពោះ ឡាច សុជុន ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៣- លិខិតព្រមានចំពោះ ឡាច សុជុន ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៤- លិខិតព្រមានចំពោះ ឡាច សុជុន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៥- តារាងស្រង់កម្មករមកយឺត ។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ជី អេច ជី ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៤ ។
- ៧- ពាក្យបណ្តឹងជំទាស់ត្រង់ចំណុចទី២ ដែលកម្មករឈ្មោះ ឡាច សុជុន គាត់មានជំងឺ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត

- ១- សារណាសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន ជី អេច ជី លេខ ១០/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។



- ២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ជី អេច ជី ជូនលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីព ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ជី អេច ជី ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៤ ។
- ៤- ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករធ្វើជាសាក្សីបញ្ជាក់ភាពស្អាតសំរបសំបងស្រី ឡាច សុជុន ។
- ៥- ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករធ្វើជាសាក្សីបញ្ជាក់ថា កាលពីថ្ងៃទី១៨-១១-២០១០ ពិតជាមានការកកស្ទះ ដែលមិនអាចឱ្យបងស្រី គង់ ធន់ មកធ្វើការទាន់ម៉ោងមែន ។
- ៦- ការជំទាស់សារណា និងឯកសាររបស់ក្រុមហ៊ុន ជី អេច ជី ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៧- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាលសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ជី អេច ជី ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

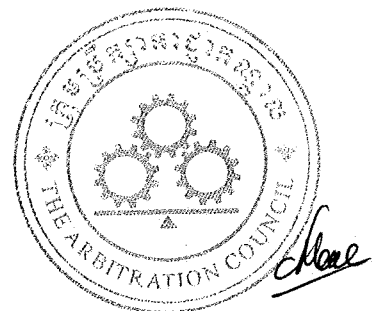
- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជី អេច ជី លេខ ០៨៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ជី អេច ជី ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ០៦៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែ មករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០៦៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ នន់ សុជាតិ និង គង់ ធន់ ចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

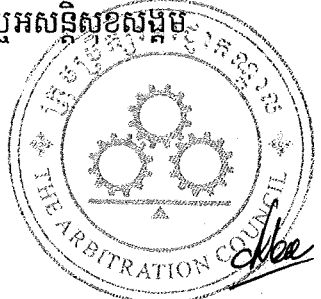


ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- រោងចក្រ ជី អេច ជី បើកដំណើរការក្នុងឆ្នាំ២០០៤ ហើយបច្ចុប្បន្នមានកម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែល ១ ១០០ នាក់ ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ ជី អេច ជី គឺជាដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពនេះ ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី នៅថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរប្រចាំរោងចក្រ និងកម្មការិនី ឡាច សុដុន និងកម្មការិនី គង់ ឆន់ បានធ្វើការផ្ទេរសិទ្ធិ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ជូនសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាដើម្បីជួយធ្វើការដោះស្រាយនៅគ្រប់ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមទាំងនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយកកម្មការិនីឈ្មោះ ឡាច សុដុន ចូលធ្វើការវិញ និងបើកប្រាក់វិលកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

- កម្មការិនី ឡាច សុដុន ជាកម្មការិនីផ្នែកអនាម័យ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៦ ហើយគាត់ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ដោយមូលហេតុកំហុសធ្ងន់ ។
- កម្មការិនី ឡាច សុដុន មិនឯកភាពចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារនេះឡើយ ដោយបញ្ជាក់ថា គាត់មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសដូចដែលភាគីនិយោជកលើកឡើងទេ ។
- ភាគីនិយោជកមិនឯកភាពចំពោះការទាមទារចូលធ្វើការវិញរបស់កម្មការិនី ឡាច សុដុន ហើយអះអាងថា វិវាទនេះ ជាវិវាទបុគ្គល មិនស្ថិតក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា វិវាទនេះ ជាវិវាទរួមព្រោះ : (១)-កម្មការិនី ឡាច សុដុន ជាសមាជិកសហជីព, (២)-វិវាទនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកដោយអធិការកិច្ចការងារ និងមានចែងក្នុងរបាយការណ៍មិនសះដាវរបស់ក្រសួងការងារ ។ ដូចនេះ វាជាវិវាទការងាររួម ។
- ភាគីនិយោជកអះអាងថា វិវាទនេះ ជាវិវាទបុគ្គល ព្រោះជាវិវាទរវាងកម្មការិនី ឡាច សុដុន និងក្រុមហ៊ុន ហើយមិនទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍រួម ឬលក្ខខណ្ឌការងាររួមឡើយ ។ ហើយជាវិវាទទាក់ទងនឹងការមិនគោរពវិន័យក្រុមហ៊ុន ។
- នៅក្នុងសវនាការភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ដូចគ្នាថា ក្រុមហ៊ុនមានសកម្មភាពជាប្រក្រតី និងមិនមានការគំរាមធ្វើឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តិទៅដោយមិនស្រួល ឬអសន្តិសុខសង្គមនោះឡើយ ។



**ចំណុចវិវាទទី៤ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារ
អាមេរិក ជូនកម្មការិនី គង់ ឆន់ នៅក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០**

- កម្មការិនី គង់ ឆន់ បានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន កម្មករ
និយោជិតត្រូវចូលធ្វើការនៅម៉ោង ៧:០០ នាទី ព្រឹក និងចេញពីធ្វើការនៅម៉ោង ១១:០០ នាទី
ហើយចូលធ្វើការវិញ រសៀលម៉ោង ១២:០០ នាទី និងចេញទៅផ្ទះម៉ោង ១៦:០០ នាទី។ ប៉ុន្តែ នៅ
ក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០នេះ គាត់បានមកធ្វើការយឺតចំនួន ២ លើក គឺ :

- លើកទី១ : នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ កម្មការិនី គង់ ឆន់ បានមកធ្វើការយឺតចំនួន
១២ នាទី ដោយសារស្ទះចរាចរ។ និយោជកបានរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀង
ទាត់ជូនគាត់ ។
- លើកទី២ : នៅថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ កម្មការិនី គង់ ឆន់ បានមកធ្វើការយឺតចំនួន
១០ នាទី ដោយសារស្ទះចរាចរ។ និយោជកបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀង
ទាត់របស់គាត់ទាំងអស់ ។

- កម្មការិនី គង់ ឆន់ បានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុថា គាត់ទាមទារសុំឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការ
ទៀងទាត់ជូនគាត់ ព្រោះការមកយឺតនេះ គឺដោយសារការស្ទះចរាចរ ហើយមិនមែនជាចេតនារបស់
គាត់ទេ ។

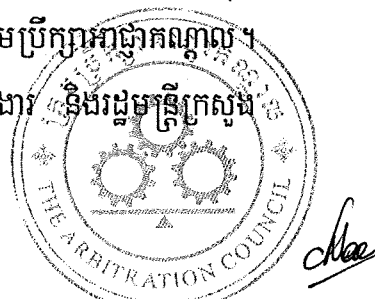
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចរក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនកម្មការិនី គង់ ឆន់
បានទេ ដោយសារការមកយឺតនេះ គឺបានកើតឡើងផ្ទុះៗគ្នា។ លើសពីនេះទៀត នៅពេលដែលគាត់
មកធ្វើការយឺត នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ និយោជកយោគយល់អធ្យាស្រ័យ ដោយមិន
កាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់គាត់ទេ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

**ចំណុចវិវាទទី២: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ទទួលយកកម្មការិនីឈ្មោះ ឡាច សុដុន ចូលធ្វើការ
វិញ និងបើកប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ**

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាលមានយុត្តាធិការលើវិវាទនេះ ដែរ ឬទេ?

ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចក្នុង
ការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង



ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំនាន់ច្បាស់លាស់នោះទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ិនតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៤១/០៤-មីកាសា, លេខ ០៧/០៥- កូកា កូឡា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ៤៥/០៧-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១៣/០៨ តេរ៉ាតិច ក្លីតធីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) ។

ប៉ុន្តែ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ តាមរយៈកំណត់ហេតុអធិការកិច្ចការងារ មិនបានធ្វើការកំណត់ថា វិវាទនេះ ជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួមឡើយ ដោយគ្រាន់តែរក្សានៅក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះជាដំណើរការអះអាងរបស់ និយោជកថា វិវាទនេះ ជាវិវាទបុគ្គល ។

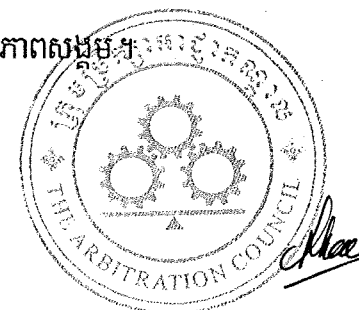
នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៧-វិល សិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្តត់ថា " រាល់ការទាមទារទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់ក្រសួងការងារ គឺជាវិវាទរួម។ ដោយសារតែភាគី និយោជកបានធ្វើការជំនាន់ទៅលើការសន្តត់នេះ និយោជកមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីអំណះអំណាងរបស់ ខ្លួន ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកអះអាងថា វិវាទនេះ ជាវិវាទបុគ្គល ព្រោះជាវិវាទរវាងកម្មករិនី ឡាច សុជន់ និងក្រុមហ៊ុន ហើយមិនទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍រួម ឬលក្ខខណ្ឌការងាររួមឡើយ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រោយ ពីមានវិវាទទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់កម្មករិនី ឡាច សុជន់ ក្រុមហ៊ុន ជី អេច ជី នៅតែប្រព្រឹត្តិទៅជាប្រក្រតីជា ធម្មតា ដោយមិនមានសកម្មភាពណាមួយប្លែកកើតឡើងដែលអាច ឬមានការគម្រាមបង្ករធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុននេះ ប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គមនោះឡើយ។

មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ការងារចែងថា " វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួន អំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការ វិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត ហើយការវិវាទនេះ អាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម " ។

ផ្អែកលើមាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីកំណត់ថា វិវាទមួយជាវិវាទរួម ត្រូវបំពេញជាចាំបាច់ តាមលក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនៃវិវាទការងាររួម ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារតាមមាត្រា ៣០២។ លក្ខខណ្ឌបីយ៉ាងនោះ គឺ :

- ក-ជាវិវាទរវាងកម្មករមួយចំនួន និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់
- ខ-បញ្ហានៃវិវាទទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួល ស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬបញ្ហានៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត
- គ-វិវាទនេះអាចបណ្តាលអាចឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។



ក្នុងករណីនេះ លក្ខខណ្ឌ-ក ត្រូវបានបំពេញ ពីព្រោះពាក្យបណ្តឹងនេះបានធ្វើឡើងដោយសហជីពដែល
តំណាងដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ។ លក្ខខណ្ឌ-ខ ក៏ត្រូវបានបំពេញ ព្រោះវិវាទនេះ ទាក់ទងនឹងទំនាក់ទំនង
ការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ ចំណែកលក្ខខណ្ឌ-គ មិនត្រូវបានបំពេញឡើយ ពីព្រោះ វិវាទនេះ
មិនបានធ្វើឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គមនោះឡើយ ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទាំងបី
នៃវិវាទការងាររួមមិនត្រូវបានបំពេញគ្រប់គ្រាន់ទាំងស្រុងឡើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំណត់ថា
វិវាទនេះមិនមែនជាវិវាទការងាររួមទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច មិនពិចារណាលើចំណុចវិវាទទី២ នេះទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី៤ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារ
អាមេរិក ជូនកម្មកររ៉ឺម៉ក គង់ ធន់ នៅក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០**

មុននឹងពិចារណា ចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ
ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍?

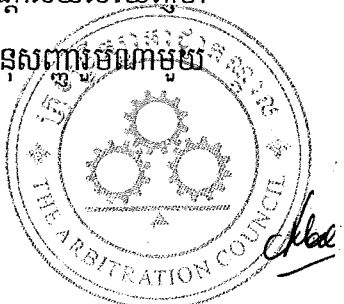
មាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា " ... ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយ
ជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះការវិវាទ ដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តបញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ។
ក្រុមប្រឹក្សានេះ ដោះស្រាយដោយសមធម៌ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់..." ។

យោងតាមមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើវិវាទអំពីសិទ្ធិ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះ
ស្រាយតាមផ្លូវច្បាប់ រឺជាការវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយដោយផ្លូវសមធម៌ ។

ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ
២០០៤ បានចែងថា " សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផល
ប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ
លើកលែងតែភាគី ចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ " ។

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

យោងតាមមាត្រា ៣១២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និង
យុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា
វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ គឺជាវិវាទដែលមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ



ចែងពីការទាមទារនោះ ។ ចំណែក វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្នុងករណីនេះ កម្មការិនី **គង់ ធន់** បានមកធ្វើការយឺតចំនួន ២ លើក ដោយសារការស្ទុះចរាចរណ៍ ។ ចំណែក និយោជកធ្វើការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀតទាត់នេះ ។ ភាគីទាំងពីរមានវិវាទអំពីប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀតទាត់ដែលមានចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មការិនី **គង់ ធន់** មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់ដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី៤ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៩/១០ កប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ បានចែងថា "អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទទួលតាម សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣, ទី៤, ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុក និងមានសុពលភាពអនុវត្តដដែល " ។

ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា "កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀតទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ " ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៤/០៧-រ៉ឺនណី ណែធិង ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា "...ពាក្យធ្វើការទៀតទាត់ មានពីរប្រភេទដូចខាងក្រោម:

- ក-ការងារចំនួន ២៦ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ប្រសិនបើគ្មានថ្ងៃបុណ្យជាតិ ឬឈប់សម្រាកដែលកំណត់ដោយរដ្ឋ
- ខ-ការងារតិចជាង ២៦ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ចំពោះថ្ងៃបុណ្យជាតិ ឬក៏ថ្ងៃឈប់សម្រាក ដែលកំណត់ដោយរដ្ឋដែលជាថ្ងៃឈប់សម្រាកដោយមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ និងដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកផងដែរ " ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបកស្រាយថា ការធ្វើការទៀតទាត់មានន័យថា កម្មករនិយោជិតមកធ្វើការគ្រប់ចំនួនម៉ោងដែលនិយោជកបានកំណត់ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៤/០៤-អ៊ីចិនីធី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៩, លេខ ០៨/០៧-ស៊ាវ គីញ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្គេម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០) ។

លើសពីនេះទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានមកធ្វើការទាន់ពេលវេលាដែលបានកំណត់ ដោយនិយោជកមិនមានសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់ទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៩៤/០៤-អ៊ីចិនីធី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៩, លេខ ០៨/០៧-ស៊ាវគីញ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៧៤/០៩-ប៊ុរធួន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៥៥/១០



-ភាគ ហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១៤៣/១០-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣) ។

យោងតាមចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជាប្រាក់រង្វាន់ដែល ផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុង មួយខែ ហើយប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការទាត់ពេលវេលាដែលបានកំណត់ដោយនិយោជកនោះទេ កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ កម្មករនី **តង់ ធន់** បានមកធ្វើការយឺតចំនួន ១០ នាទី ដោយសារស្ទះចរាចរ ។ និយោជកបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ របស់គាត់ទាំងអស់ ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ និយោជក មិនបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនី **តង់ ធន់** ទេ នៅពេលដែលគាត់មកធ្វើការយឺតចំនួន ១២ នាទី ។

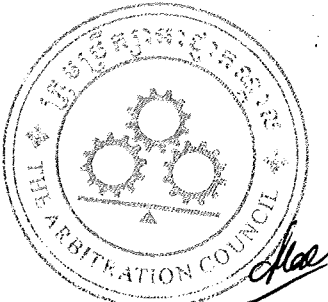
យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដល់កម្មករនី **តង់ ធន់** ហើយគាត់មានភារកិច្ចត្រូវមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួន ម៉ោងដែលកំណត់ដោយក្រុមហ៊ុន ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មូលហេតុនៃការស្ទះ ចរាចរនេះ មិនមានមូលដ្ឋាន និងជាមូលហេតុគតិយុត្តិដើម្បីអាចឱ្យកម្មករនី **តង់ ធន់** បានរួចផុតពីកាតព្វកិច្ចត្រូវ មកធ្វើការឱ្យទាត់ពេលវេលាតាមការកំណត់នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុនឡើយ ។ ដូចនេះ កម្មករនី **តង់ ធន់** មិន មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ នៅក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ តាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ នោះទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនី **តង់ ធន់** ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក នៅក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ជូនគាត់ នៅពេលដែលគាត់មក ធ្វើការយឺត ហួសម៉ោងកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី២ : មិនពិចារណាការទាមទារលើចំណុចវិវាទទី២ ។



១. ចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ

ចំណុចវិវាទទី៤ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករិនី **គង់ ធន់** ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក នៅក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ជូនគាត់ នៅពេលដែលគាត់មកធ្វើការយឺត ហួស ម៉ោងកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន ។

២. ចំណុចវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ : គ្មាន

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ :

១ : វិវាទអំពីសិទ្ធិ

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

២ : វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូណា**

ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ស៊ុន គឹមស៊ាន**

ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ប៊ុនឃា**

ហត្ថលេខា: -----

