

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាពរដ្ឋាករណ្តាស់
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៤៦/០៩-យឹង ឡែន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបញ្ជាក់ : ថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបញ្ជាក់ពរដ្ឋាករណ្តាស់

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាពរដ្ឋាករណ្តាស់

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: ម៉ារ ជំបូរណា
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: អេង ណេន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: យ៉ែន ហ៊ុនណេន

ភាគីនៃសំណុំរឿង

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន យឹង ឡែន ហ្គាមិន

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៥៦ ៩៣៩ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក : អវធិមាណ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហគ្រាសសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា-សហគ្រាសកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ យឹង ឡែន

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ៧៨៨ ផ្លូវ៤៧៤ សង្កាត់បឹងក្របី ខណ្ឌទឹកបន្ទំ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១១ ៦៨៥ ៨២៦ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក លេង រម័ងរុល

ប្រធានសហគ្រាសសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា

២- កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ាវី

ប្រធានសហគ្រាសកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ យឹង ឡែន



បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរយៈពេលការដោះស្រាយវិវាទ)

១- សហជីពទាមទារសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកឈ្មោះ ព្រែម វ៉ារី អត្តលេខ ៣៦៥ ផ្នែកជំនួយការក្រុមទី ៩ ដែលជាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហើង ឡែន ឱ្យចូលធ្វើការកន្លែងដើមវិញ និងទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ពីការងាររហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ។

២- សហជីពទាមទារសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនកម្មករតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលដែលកម្មករធ្វើមិនគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ដោយហេតុថា កម្មករធ្វើការស៊ីបុងធ្វើបានប៉ុន្មាន ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនប៉ុណ្ណឹងមិនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ឡើយ ។

៣- សហជីពទាមទារសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវរើសអើងសហជីព ដូចជាគំរាមកំហែងសហជីព ព្យួរការងារសហជីព និងបញ្ឈប់សហជីពឡើយ ។

អំណាចយុត្តរាជការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរយៈពេលការដោះស្រាយវិវាទមិនសះជាលេខ ៩៨៣ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុផារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០៦ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលបណ្តឹងរបស់សហជីពកម្មករកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលម្អកិច្ចការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក



Handwritten signature

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមិនបានទទួលលទ្ធផលសះសានិងគ្នាចំនួន ០៣ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៣ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះសានិងគ្នាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះសានិងគ្នា ៩៨៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះសានិងគ្នាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញ តែភាគីនិយោជិតពុំមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការដោយកំហែងមុខភាគីក្រុមហ៊ុន។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ដោយសារចំណុចវិវាទទី៣ កើតចេញពីចំណុចវិវាទទី១ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតស្នើសុំបញ្ចូលវិវាទនេះ ជាចំណុចវិវាទតែមួយ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយចំណុចវិវាទទី១ និងនិងចំណុចវិវាទទី២ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ឆន្ទៈសាខ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឆន្ទៈសាខ ដែលត្រូវអនុវត្តនូវលទ្ធផលសវនាការនេះមានដូចខាងក្រោម :

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជិត : គ្មាន
- ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :
 - ១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ឃីង ឡែន លេខ ៣៩៨ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០២ ។
 - ២- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ លេខ ៣១០ ក.ក.ប.វ/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៦ ជំរាបមក កញ្ញាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ឃីង ឡែន ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មី អាណត្តិទី២ ។
 - ៣- លិខិតរបស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ លេខ ៨៤០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ ជំរាបមក កញ្ញាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ឃីង ឡែន ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មី អាណត្តិទី៣ ។



Handwritten signature

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឃីង ឡែន លេខ ៩៨៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ឃីង ឡែន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៧៦៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៧៦៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- លិខិតរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបទៅ នាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ឃីង ឡែន ហ្គាមិន ស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៧៥៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ឆ្កោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលស្នើដោយសមាជិក និយោជក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។

អង្គចោទ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ឃីង ឡែន បានបើកដំណើរការប្រហែលនៅឆ្នាំ ១៩៩៦ ឬ ១៩៩៧ ។ បច្ចុប្បន្ននេះ មាន កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រមាណ ៧៨០ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួនបី គឺសហជីពយុវជនខ្មែរ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ និងសហជីពកម្មករនិយោជិត ។
- សហជីពកម្មករនិយោជិត ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ ។ សហជីពកម្មករនិយោជិតទទួលបាន វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីសហជីពលេខ ៣៩៨ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០២ ។



Handwritten signature or mark in the bottom right corner.

- សហជីពបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពមានចំនួនប្រហែល ២៣៥ នាក់។ ប៉ុន្តែ សហជីពមិនទាន់ធ្វើលិខិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយការប្រាក់ភាគទាននៅឡើយទេ គឺសហជីពប្រមូលប្រាក់ភាគទាននេះដោយផ្ទាល់ដៃពីកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចទទួលបាននូវការបញ្ជាក់តបពីភាគីនិយោជកទេ ដោយហេតុថា ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញឡើយ ។

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី៣ : សហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកញ្ញា ញ៉ែម រ៉ារី ជាជំនួយការប្រធានក្រុមដេរ និងជាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ ឱ្យចូលធ្វើការជាមេតវិញ និងទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បញ្ចប់បន្តផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ដោយសារចំណុចវិវាទទី៣ កើតចេញពីចំណុចវិវាទទី១ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតស្នើសុំបញ្ចូលវិវាទនេះ ជាចំណុចវិវាទតែមួយ គឺចំណុចវិវាទទី១ ។
- កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ារី ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ មានមុខងារជាជំនួយការប្រធានក្រុមដេរ តាមរយៈកិច្ចសន្យាផ្ទាល់មាត់។ កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ារី មានតួនាទីជាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ដូចមានបញ្ជាក់នៅក្នុងលិខិតស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មីអាណត្តិទី២ លេខ ៣១០ ក.ក.ប.វ/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦ និងលិខិតស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មី អាណត្តិទី៣ លេខ ៨៤០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥។
- កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ារី បានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កន្លងមក គាត់មិនធ្លាប់ដែលមានកំហុស ឬទទួលការព្រមានដោយផ្ទាល់មាត់ ឬលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ ហើយមូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ ពីព្រោះគាត់បានទៅជួយគាំទ្រកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ តោ ចាន់អូន ដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់គាត់ ដោយហេតុថា គាត់មិនព្រមប្តូរវេនធ្វើការតាមសំណើរបស់ក្រុមហ៊ុន នៅក្នុងរំឡងខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៥។ កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ារី បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់គាត់ពីការងារនេះ មូលហេតុ គឺក្រុមហ៊ុនរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។
- កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ារី បានអះអាងដែរថា ជាដំបូង ក្រុមហ៊ុនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារគាត់ចំនួនបីលើក ដោយក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់ដោយផ្ទាល់មាត់ គឺ :
 - លើកទី១: ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា រហូតដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥
 - លើកទី២: ចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា រហូតដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥



Handwritten signature or mark in the bottom right corner.

- លើកទី៣: ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា រហូតដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ហើយប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ សម្រាប់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ គាត់ បានបើកយករួចហើយ គឺបានចំនួន ៤៥ ដុល្លារអាមេរិក ។ ដោយឡែក ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ទៀតសម្រាប់ថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកឱ្យ គាត់ទេ ។

- ថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ជាថ្ងៃសម្រាកចុងសប្តាហ៍ គឺថ្ងៃអាទិត្យ ។
- បន្ទាប់មក នៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ កញ្ញា ព្រឺម រ៉ាវី ចូលធ្វើការវិញ តែត្រូវបានក្រុមហ៊ុន ប្រាប់ថា គាត់ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារហើយ ហើយកន្លែងរបស់គាត់ក៏មានអ្នកជំនួសហើយ ដែរ ។
- កញ្ញា ព្រឺម រ៉ាវី បានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានប្រាប់ រឺបង្ហាញលិខិតទាក់ទងនឹងការបញ្ឈប់គាត់ពី ការងារ ដែលមានការឯកភាពយល់ព្រមពីរដ្ឋាការការងារនោះទេ ។
- កញ្ញា ព្រឺម រ៉ាវី បានបញ្ជាក់ជំហរថា គាត់មិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកឡើងវិញនូវប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ទេ គឺគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួល យកគាត់ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ និងគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃដែលក្រុម ហ៊ុនបានបញ្ឈប់គាត់ គឺនៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ពីព្រោះគាត់ មិនមានកំហុសអ្វីឡើយ ។
- កញ្ញា ព្រឺម រ៉ាវី បានបញ្ជាក់ថា គាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និងប្រាក់រង្វាន់រតីភាពការងារ ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។
- រាល់ការលើកឡើង និងបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចទទួលបាននូវការបញ្ជាក់ តបពីភាគីនិយោជកទេ ដោយហេតុថា ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញ ឡើយ ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ជូនកម្មករនិយោជិត តាមច្បាប់ស្តីពី ការងារ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការមិនគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ដោយហេតុថា កម្មករ និយោជិតធ្វើការស៊ីប្តង ធ្វើបានប៉ុន្មាន ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជូនប៉ុណ្ណឹង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់



Handwritten signature

កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការស៊ីបុង តាមចំនួនបុរេដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបាន ហើយនៅពេលដែល
កម្មករនិយោជិតធ្វើមិនបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលគោលដែលបានដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺនិយោជក
មិន ដែលផ្តល់ប្រាក់បន្ថែម ដើម្បីឱ្យគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោលនោះទេ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីការទាមទារថា ពួកគាត់មិនធ្វើការទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់
ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតចំពោះការអនុវត្តខុសឆ្គងនោះទេ ប៉ុន្តែ ទាមទារចាប់ពីពេលនេះតទៅ សុំឱ្យ
ក្រុមហ៊ុនកែប្រែការអនុវត្ត ដោយក្រុមហ៊ុនត្រូវបង់ប្រាក់បង្កប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតណា ដែលធ្វើការ
៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ៦ ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ និងធ្វើការជាទៀងទាត់នូវប្រាក់ឈ្នួលគោល ៥០ ដុល្លារ
អាមេរិកក្នុងមួយខែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ និង៤៥ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកម្មករនិយោជិត
សាកល្បង នៅពេលដែលពួកគាត់ធ្វើការងារស៊ីបុង ហើយមិនបានគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនមិនបានបង្កប់ប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនដល់កម្មករ
និយោជិត ដែលធ្វើការស៊ីបុង មិនទទួលបានគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោលនោះឡើយ ។ តែក្រោយមក បន្ទាប់
ពីមានការចុះត្រួតពិនិត្យពីអធិការការងារទាក់ទងនឹងបញ្ហានេះ ក្រុមហ៊ុនបានបើកសងជូនដល់កម្មករ
និយោជិត ។ ពេលនោះមានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនទទួលបានប្រាក់បើកសងរំលឹកនេះចំនួនប្រមាណ
១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងម្នាក់ៗ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ផ្នែកដែលធ្វើការស៊ីប្រាក់ខែគោល រួមមាន ផ្នែកតុកាត់ វេចខ្ចប់ និង
បង្ហើយការ រីឯកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ គឺធ្វើការស៊ីបុង ។ ហើយតាមការសង្កេតនៅក្នុងផ្នែកដេរក្នុង
មួយក្រុម មានកម្មករនិយោជិតពី ២០ ទៅ ៣០ នាក់ ក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៧ ទៅ
៨ នាក់ ដែលធ្វើការមិនទទួលបានគ្រប់ប្រាក់ ឈ្នួលគោល ហើយពួកគាត់មិនដែលហ៊ានធ្វើការតវ៉ាទេ ។
ភាគីនិយោជកមិនមានវត្តមានក្នុងសវនាការ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករ
និយោជិតនោះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ព័ត៌មានជាក់លាក់ ទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតជាក់លាក់ណាមួយ
ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបង្កប់បន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលគោលនេះឡើយ ហើយក៏មិនបានផ្តល់
ឯកសារ ឬភស្តុតាងទាក់ទងនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត មិនបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួល
គោលតាមការកំណត់នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដល់អង្គសវនាការឡើយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន
បង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតផ្តល់ភស្តុតាងបន្ថែម ជាពិសេសបង្កាន់ដៃទទួលប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ
និយោជិតដែលធ្វើការស៊ីបុង ហើយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលគោល មកលេខាធិការដ្ឋាន
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឱ្យបានត្រឹមថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ដើម្បីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល



Handwritten signature or mark.

ធ្វើការពិនិត្យ និងពិចារណា។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតខកខាន មិនបានផ្តល់ឯកសារទាំងនោះ មក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ។

ហេតុអ្វីបានជាសេចក្តីសម្រេច៖

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។ ដូច្នេះ មុននឹងធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចវិវាទ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើសវនាការ ដោយកំបាំងមុខភាគីនិយោជក ដែរ ឬទេ?

ប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " ក្នុងករណីភាគីណាមួយបាន ទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយ គ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬ អាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់ " ។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ នៅក្នុងសំណុំ រឿងមុនៗ នៅពេលដែលភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញ ខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេច បន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនោះបាន។ ជាក់ស្តែង ដូចជានៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៣/០៤- ក្នុង ហុង និងសំណុំរឿងលេខ ៦៣/០៤-សាញ វិល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៣/០៤-ក្នុង ហុង, លេខ ៦៣/០៤-សាញ វិល លេខ ១៤៨/០៧-ហ៊ុយ ហ៊ី និងលេខ ៩៩/០៩-យីង ឡែន) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានតែសហជំពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ យីង ឡែន ទេ ដែលបានចូលរួម សវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមសវនាការតាមការ អញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ ហើយក៏មិនបានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ អំពីការមិនចូលរួមនេះ ឡើយផងដែរ។

ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យស្របនឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករ និយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿងដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ ។



Handwritten signature

ចំណុចទី១ និងទី៣ : សហជីព ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកញ្ញា ញ៉ែម រ៉ារី ជាប្រធានការប្រធានក្រុមដេរ និងជាប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ និង ទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើ ការវិញ

ក្នុងករណីនេះ សហជីពបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកញ្ញា ញ៉ែម រ៉ារី ជាប្រធានសហជីពកម្មករ និយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញ និងគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃដែល ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ារី គឺនៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ារី ពីការងារ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិកិច្ច ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជន ណាមួយពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។ ...

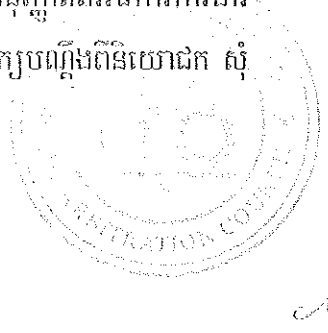
អធិការការងារ ដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវ ផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ...ក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងហោច ក្រោយពីទទួលពាក្យបណ្តឹង ។ ...

បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ...ពាក្យ បណ្តឹង ...ត្រូវចាត់ទុកថា បានបដិសេធរមាស់ " ។

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផងដែរ ដូចមានចែង ក្នុងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ដែលចែងថា " ... ការការពារនេះ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ០៣ រូបក្នុងលក្ខខណ្ឌ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨២ និង ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ " ។

យោងតាមលិខិតរបស់លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មី របស់ សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ប៊ីង ឡែន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ បានទទួលស្គាល់កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ារី ជាប្រធានសហជីព។

លើសពីនេះ យោងតាមមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កញ្ញា ញ៉ែម រ៉ារី ទទួលបានការការពារពិសេសប្រឆាំងនឹងការបញ្ឈប់ពីការងារ ព្រោះកញ្ញាជាប្រធានសហជីព។ ហេតុនេះ រាល់ការ បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការការពារពិសេសនេះ និយោជកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ នេះមានន័យថា អធិការការងារដែលបានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីនិយោជក សុំ



បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន ដល់និយោជក និងដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ឬមិនបញ្ឈប់ពីការងារ ក៏ដូចជាដល់អង្គការ សហជីពដែលគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតនោះ ក្នុងរយៈពេលមួយខែ យ៉ាងយូរក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិនិត្យមើលថា តើនីតិវិធីនៃការបញ្ឈប់កញ្ជា ញ៉ែម រ៉ាវី ស្របតាម នីតិវិធីច្បាប់ដែរ ឬទេ ?

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា រាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែល ទទួលបានការការពារពិសេស និយោជកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការ ងារ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៧៩/០៦-រ រ៉ាវី ស្រី ហេតុផលសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៧៤/០៨- លើស៊ើបសួរ ហេតុផលសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១០៧/០៨-ស៊ីវិលិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺរាល់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារពិសេស និយោជកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

តាមរយៈអង្គហេតុ និងការឆ្លើយបញ្ជាក់ពីភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ ក្រុមហ៊ុនបានព្យួរកិច្ច សន្យាការងារកញ្ជា ញ៉ែម រ៉ាវី ដោយផ្ទាល់មាត់ (មិនមានលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ) ចំនួនបីលើក លើកទី១ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ លើកទី២ ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា រហូតដល់ថ្ងៃទី០១ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០០៩ និងលើកទី៣ ពីថ្ងៃទី០១ ខែសីហា រហូតដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ហើយនៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កញ្ជា ញ៉ែម រ៉ាវី ពីការងារ ដោយក្រុមហ៊ុនមិនបានដាក់លិខិតស្នើសុំ បញ្ឈប់ការងារ កញ្ជា ញ៉ែម រ៉ាវី ទៅអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដូចមានចែង នៅក្នុងមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើទេ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបញ្ឈប់កញ្ជា ញ៉ែម រ៉ាវី ពីការងារ គឺមិនសមស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ការងារទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកញ្ជា ញ៉ែម រ៉ាវី ចូលធ្វើការវិញ និងគិត ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គាប់នេះ ចូលជាធរមាន ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទោមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ជូនកម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់ស្តីពី ការងារ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើមិនគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ដោយហេតុថា កម្មករ និយោជិតធ្វើការស៊ីបុង ធ្វើបានប៉ុន្មាន ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនប៉ុណ្ណឹង

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទោមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺពាក់ព័ន្ធនឹង



ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរស៊ីបុង ដែលធានាដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីដែល បរិមាណនៃការផលិតបានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើបានមានចំនួនតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលគោល ។

មាត្រា ១០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា " ចំពោះការងាររើកែវ ឬ តាមបរិមាណផលិតផល ... ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៊ុនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតាបានទទួលក្នុងរដ្ឋ- វេលាដដែលនូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សំរាប់កម្មករ និយោជិត" ។

មាត្រា១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ... ថិរវលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភាគ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយអាទិត្យឡើយ " ។

ចំណុចទី១ និងទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា "... ១-កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងចំនួន ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បងពី១ខែ ទៅ៣ខែ។ ចប់រយៈ ពេលការងារសាកល្បង កម្មករនិយោជិតដែលពេញសិទ្ធិហើយ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ៥០ (ហាសិប) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

២-ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវបានប្រាក់ ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះ លើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលមាន ចែងនៅក្នុងចំណុចទី១ ខាងលើ ត្រូវទទួលបានតាមការពេលនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាង និយោជកត្រូវបន្ថែមគ្រប់ចំនួន ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការសាកល្បង និងចំនួន ៥០ (ហាសិប) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ " ។

ផ្អែកតាមចំណុចទី១ និងទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ចំពោះការងារតាមបរិមាណផលិតផល និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងណាឱ្យ កម្មករនិយោជិតដែលមានការប៊ុនប្រសប់មធ្យមធ្វើការប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើ នឹង ៥០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នេះ គឺជាកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ដែលភាគីនិយោជកត្រូវតែបំពេញ ហើយនេះ គឺជាអត្ថប្រយោជន៍តាមផ្លូវច្បាប់ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួល។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវផ្តល់ឯកសារ និងភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបញ្ជាក់ថា តើមានកម្មករនិយោជិតណាខ្លះ ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ធ្វើ ការប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ មិនអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ៩៩/០៤-អេ



Handwritten signature

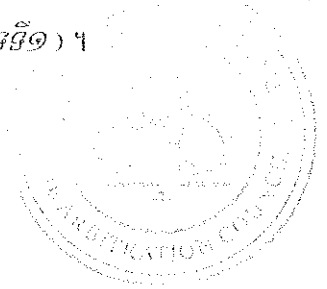
អាយ អេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៨ និងលេខ ៤៤/០៦-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ គឺភាគីកម្មករនិយោជិតដែលអះអាងថា កម្មករនិយោជិតដែលដេរស៊ីបុងតាមផលិតផល ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ជាភាគីដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាង ដូចជាអត្តសញ្ញាណកម្មករនិយោជិត ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ និងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កន្លងមកកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរមានចំនួនប្រមាណ ៧ នាក់ ទៅ ៨ នាក់ ក្នុងមួយក្រុមដែលមានគ្នាប្រមាណ ពី ២០ នាក់ ទៅ ៣០ នាក់ ដេរបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបុរេ ទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលគោលដែលធានាដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយភាគីនិយោជកមិនបានធ្វើការបង្រៀមឱ្យទេ។ សុះក្រោយមក នៅពេលអធិការការងារចុះមកធ្វើការត្រួតពិនិត្យ ហើយឃើញបញ្ហានេះ បានតំរូវឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការទូទាត់សងដល់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីឱ្យគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលគោល។ នៅពេលនោះ កម្មករនិយោជិតបានទទួលសំណងក្នុងម្នាក់បានចំនួនប្រមាណ ១០ ដុល្លារអាមេរិក សំរាប់បង្កប់ប្រាក់ឈ្នួលគោលនាពេលនោះ ។

នៅក្នុងសវនាការ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា សព្វថ្ងៃនេះ កម្មករនិយោជិតនៅតែមិនអាចដេរបានប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញព័ត៌មានលំអិតរបស់កម្មករនិយោជិតដែលដេរស៊ីបុង ហើយទទួលបានប្រាក់បុរេទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលគោលប៉ុន្មាននាក់នោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់តាមការទាមទាររបស់អាជ្ញាកណ្តាល ដូចជាអត្តសញ្ញាណរបស់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងគ្រោះដោយបញ្ហានេះ និង/ឬ តារាង/ វិក្កយបត្របើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់បានធ្វើការប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ៦ ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ និងធ្វើការជាទៀងទាត់ ហើយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាង ៥០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សំរាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ឬ តិចជាង ៤៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សំរាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង ដោយផ្តល់មកឱ្យលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឱ្យបានត្រឹមថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ឡើយ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេច បដិសេធការទាមទារប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ មិនបានបង្ហាញភស្តុតាងជាក់លាក់គ្រប់គ្រាន់ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការសម្រេចបានទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៩/០៦-សៅទីប៊ី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៧៤/០៧-កូបយ អាប៉ាវែយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១០៩/០៩-យូ អេស អេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។



(Handwritten signature)

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានទទួលភស្តុតាងជាក់លាក់ ពីភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបញ្ជាក់ ថា តើពិតជាមានកម្មករនិយោជិតណាមួយ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលគោល ហើយភាគីកម្មករ និយោជិតក៏មិនបានបង្ហាញហេតុផល ដែលធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកធ្វើជាមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការ ពិចារណា និងសម្រេចថា តើនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ ពិតជានៅតែមានការបន្តរំលោភផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទាប ជាងប្រាក់ឈ្នួលគោលដែលកំណត់ក្នុងមាត្រា១០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ៧៤៥ ដែរឬទេ ។

ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុង ចំណុចវិវាទទី២ នេះ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី៣ :

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកញ្ញា ញ៉ែប រ៉ាវី ចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ផ្សេងៗ ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ បន្ទាប់ពីលេចក្តីបង្គាប់នេះ ចូលជាធរមាន ។

ចំណុចវិវាទទី២ :

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ជូនកម្មករនិយោជិត ធ្វើការស៊ីបុង ដោយសារកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងបង្ហាញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក ពិតជាមិនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះទេ ។
- និយោជកត្រូវតែរកកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ក្នុងករណីមានកម្មករនិយោជិត ស៊ីបុង ធ្វើការធម្មតា មិនអាចធ្វើបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលធានាដោយច្បាប់ ។

ប្រភេទនៃលេចក្តីបង្គាប់ : លេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

លេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីលេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។




Handwritten signature

បទដ្ឋានទារករបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ឃីវ សំបូរណា**

ហត្ថលេខា: -----



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អនន ណន**

ហត្ថលេខា: -----



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែង ម៉ីនធរា**

ហត្ថលេខា: -----

