ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៣៩/១១-អិម វ៉ៃ (សាខាទី១)

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីសម្រេច : ថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **ទូច ស៊ីជាន់**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- **ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន អិម វ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ លីមីធីត (សាខាទី១)**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៦ ៧០៧ ០៤៦ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ឃិន ណាក់	ប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន
២- លោក ជុំ បូសាន	រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន
៣- លោក យូ អ៊ុយ	អ្នកបកប្រែ

២- **ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : - **សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ**

- **សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ អន្តរជាតិ (សាខាទី១)**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃកន្ទាឡុង សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ: ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh • Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org • Website: www.arbitrationcouncil.org

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៥៨១ ២១៣   ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

១- លោក អន សាខន   អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ

២- លោក ទិត្យ វណ្ណៈ   មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ

៣- លោក ចាន់ សុផាន់   មន្ត្រីសម្របសម្រួលសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ

៤- លោក ប៉ូ គីមស៊ី   ប្រធានសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន

៥- លោកស្រី ហេង សុធា   អនុប្រធានសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន

៦- លោកស្រី គុយ យាង   លេខាធិការសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកប៉ះ ចំនួន ១៩ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ការងារឱ្យធ្វើពីថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាម២០១១។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកប៉ះទាំង ១៩ នាក់នេះបានទេ ដោយមូលហេតុថា:

ក- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាំងនេះធ្វើកូដកម្ម ចាប់ពីថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆកា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

ខ- ក្រុមហ៊ុនបានដាក់ទំនិញរហូត តែបងប្អូនកម្មករនិយោជិតមិនព្រមធ្វើ។

គ- ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតផ្នែកប៉ះទាំងអស់ចំនួន ៤៥ នាក់ មានតែពួកគាត់ ២៥ នាក់ ដែលមិនព្រមធ្វើការតាមការរៀបចំបែងចែកការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងនោះមានកម្មករចំនួន ២ នាក់ ដែលចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ស្ម័គ្រចិត្តចូលធ្វើការវិញ នៅថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ និងកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥ នាក់ទៀត ចូលធ្វើការធម្មតាវិញ នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ លើកលែងតែកម្មករផ្នែកប៉ះចំនួន ១៩ នាក់ ដែលនៅបន្តធ្វើកូដកម្ម។

ឃ- ពួកគាតទាំង ១៩ នាក់ បានធ្វើលិខិតដកពាក្យបណ្តឹង នៅថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ បញ្ចប់សំណុំរឿងលេខ ១៣៤/១០ ដែលក្រសួងការងារបានដោះស្រាយមិនសះជានឹងគ្នា បញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រោយពីពេលដកពាក្យបណ្តឹងរួច បែរជាពួកគាត់នៅតែបន្តធ្វើកូដកម្មដដែល។

ង- នៅថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ពួកគាត់បានដាក់ពាក្យបណ្តឹងរឿងនេះឡើងវិញ រហូតដល់ថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ក្រសួងការងារបានធ្វើការផ្សះផ្សាមិនសះជា បញ្ជូនសំណុំរឿងទៅក្រុមប្រឹក្សា

អាជ្ញាកណ្ដាលម្ដងទៀត។

ច- នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានចេញសេចក្ដីបញ្ជាឱ្យកម្មករផ្នែកប៉ះ ផ្អាកជាបន្ទាន់ការធ្វើកូដកម្មរហូតដល់នីតិវិធីរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបញ្ចប់សព្វគ្រប់ ប៉ុន្តែពួកគាត់នៅតែមិនស្ដាប់តាមបញ្ជារបស់អាជ្ញាកណ្ដាល នៅតែបន្តធ្វើកូដកម្ម ទើបក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានចេញសេចក្ដីបង្គាប់លេខ ០៩/១១ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ បិទសំណុំរឿងនេះ។ ដូច្នេះនៅក្នុងករណីនេះសរបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា បងប្អូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកប៉ះទាំង ១៩ នាក់នេះ មានចេតនាមិនព្រមចូលរួមដោះស្រាយជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីបញ្ចប់រឿងក្ដីនេះឡើយ គឺសរបញ្ជាក់ឱ្យឃើញពីពុតត្បុតអាក្រក់របស់កម្មករទាំង ១៩ នាក់ ក្នុងការរំខាន និងបង្ករភាពរញ៉េរញ៉ៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលអាចប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ចំពោះវិធានខាងវិន័យ និងធ្វើឱ្យមានការរាំងស្ទះដល់ដំណើរការខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្ម។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគណនាប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបរយៈពេល ១២ ខែ ជាមូលដ្ឋានមកគណនាក្នុងកំឡុងពេលឈប់សម្រាក។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះការគណនាប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍កន្លងមក។

៣- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ការស្នាក់នៅ ឬថ្លៃធ្វើដំណើរចំនួន ៦ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនកន្លងមកពុំដែលមានគោលការណ៍ផ្ដល់ជូននូវការស្នាក់នៅ និងថ្លៃធ្វើដំណើរដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ។

៤- កម្មករនិយោជិតសុំកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការរើសអើងចំពោះកម្មករដែលមានអតីតភាពច្រើនឆ្នាំ (ដូចជាករណីមិនផ្ដល់ការងារឱ្យកម្មករអតីតភាពច្រើនឆ្នាំ យកទៅឱ្យកម្មករកិច្ចសន្យាខ្លីធ្វើវិញ)។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនតែងតែផ្ដល់ទំនិញដល់ផ្នែកប៉ះធ្វើគ្រប់គ្រាន់ទាំងទំនិញណាពិបាក និងងាយស្រួលធ្វើរួមគ្នា ដោយឡែកកម្មករដែលមានអតីតភាពយូរឆ្នាំ ពួកគាត់តែងតែជ្រើសរើសយកទំនិញណាដែលងាយស្រួលធ្វើ ទុកទំនិញណាដែលពិបាកឱ្យកម្មករដែលមានកិច្ចសន្យាខ្លីធ្វើ ហើយចោទក្រុមហ៊ុនថា ក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារធ្វើ។

៥- ចំពោះកម្មការិនី ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ហើយដល់ពេលចេញទៅបំបៅដោះកូន ដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យមួយម៉ោងនោះ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលគាត់ផលិតបាន ចែករកប្រាក់មធ្យមភាគក្នុងមួយម៉ោង ហើយគិតប្រាក់ជូនគាត់ទៅតាមម៉ោងដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាត។ ដោយឡែកភាគីបញ្ជាក់ថាភក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍កន្លងមក។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ

០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២៩៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សន្ទេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៥ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ លេខ ៥៦៦/១១ សសសយខ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក ក្រសួងការងារបានចាត់មន្ត្រីធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៥ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ២៥ ចំណុច ។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជាទាំង ០៥ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ២៩៧ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកធ្វើសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាទាំង ០៥ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាទាំង ០៥ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែជាលទ្ធផលពុំទទួលបានការសះជានឹងគ្នាទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ិម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី១) ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក យិន ណាក់ និងលោក ជុំ បូសាន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិនា ឆ្នាំ២០១១។

២- សារណាឆ្លើយការពារ ក្នុងសំណុំរឿង ៣៩/១១ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

៣- តារាងកត់ត្រាពេលប្រជុំ ជាមួយតំណាងកម្មករ និងផ្នែករដ្ឋបាល ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០។

៤- កំណត់ហេតុស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទចុះថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ពីការមិនធ្វើការរបស់កម្មករ។

៥- សេចក្តីបញ្ជារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០០២/១១ កបអ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១១។

៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ិម រ៉េ១ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

៧- លិខិតរបស់លោក-លោកស្រីតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកប៉ះនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ិម រ៉េ (សាខាទី១) ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការសុំដកពាក្យបណ្តឹង និងបញ្ចប់សំណុំរឿងលេខ ១៣៤/១០- ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉េ (សាខាទី១)។

៨- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ិម រ៉េ (សាខាទី១) ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០។

៩- តារាងកត់ត្រាពេលប្រជុំផ្សព្វផ្សាយបញ្ហាឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥។

១០- បញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួមប្រជុំនៅថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីចេញលិខិតរំលឹកឱ្យកម្មករធ្វើការ។

១១- បញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួមប្រជុំនៅថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការចេញលិខិតបង្គាប់លើកទី២ ឱ្យកម្មករធ្វើការ។

១២- បញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួមប្រជុំនៅថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការចេញលិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ ឱ្យកម្មករធ្វើការ។

១៣- បញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួមប្រជុំនៅថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីចេញលិខិតបង្គាប់ការឱ្យកម្មករធ្វើការ។

១៤- លិខិតរំលឹក របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ិម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សុខ សាវន់ លេខ ០៧/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀង១ខ្លួនវិញ។

១៥- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សុខ សាវ៉ន់ លេខ ៥០/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

១៦- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សុខ សាវ៉ន់ លេខ ៧៥/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

១៧- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សុខ សាវ៉ន់ លេខ ១០២/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

១៨- លិខិតរំលឹក របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ស៊ាន ចាន់មុន្នី លេខ ២៧/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

១៩- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ស៊ាន ចាន់មុន្នី លេខ ៣១/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

២០- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ស៊ាន ចាន់មុន្នី លេខ ៥៦/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

២១- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ស៊ាន ចាន់មុន្នី លេខ ៨៣/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

២២- លិខិតរំលឹករបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ គូ កញ្ញា លេខ ២៦/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

២៣- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ គូ កញ្ញា លេខ ៣២/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

២៤- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ គូ កញ្ញា លេខ ៥៧/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

២៥- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ គូ កញ្ញា លេខ ៨៤/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

២៦- លិខិតរំលឹករបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ រឿន វណ្ណី លេខ ២៤/១០

ARBITRATION COUNCIL

រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

២៧- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ រឿន វណ្ណី លេខ ៣៤/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

២៨- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ រឿន វណ្ណី លេខ ៥៩/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

២៩- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ រឿន វណ្ណី លេខ ៨៦/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៣០- លិខិតរំលឹក របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ អ៊ុំ សោភា លេខ ២៣/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៣១- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ អ៊ុំ សោភា លេខ ៣៥/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៣២- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ អ៊ុំ សោភា លេខ ៦០/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៣៣- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ អ៊ុំ សោភា លេខ ៨៧/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៣៤- លិខិតរំលឹក របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ភា ម៉ូលីកា លេខ ២១/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៣៥- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ភា ម៉ូលីកា លេខ ៣៧/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៣៦- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ភា ម៉ូលីកា លេខ ៦២/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៣៧- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ភា ម៉ូលីកា លេខ ៨៩/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗ

ខ្លួនវិញ។

៣៨- លិខិតរំលឹក របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ទាវ រតនា លេខ ២០/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៣៩- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ទាវ រតនា លេខ ៣៨/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៤០- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ទាវ រតនា លេខ ៦៣/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៤១- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ទាវ រតនា លេខ ៩០/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៤២- លិខិតរំលឹក របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ម៉ែន សុផល លេខ ១៨/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៤៣- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ម៉ែន សុផល លេខ ៤០/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៤៤- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ម៉ែន សុផល លេខ ៦៥/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៤៥- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ម៉ែន សុផល លេខ ៩២/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៤៦- លិខិតរំលឹក របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ដួង សុភាព លេខ ០១/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៤៧- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ដួង សុភាព លេខ ២៩/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៤៨- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ដួង សុភាព លេខ ៥៥/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៤៩- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ដួង សុភាព លេខ ៨១/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៥០- លិខិតរំលឹក របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សាន សុភារី លេខ ២២/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៥១- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សាន សុភារី លេខ ៣៦/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៥២- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សាន សុភារី លេខ ៦១/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៥៣- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សាន សុភារី លេខ ៨៨/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៥៤- លិខិតរំលឹក របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ វ៉ាន់ សុភា លេខ ០៦/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៥៥- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ វ៉ាន់ សុភា លេខ ៥១/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៥៦- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ វ៉ាន់ សុភា លេខ ៧៦/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៥៧- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ វ៉ាន់ សុភា លេខ ១០៣/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៥៨- លិខិតរំលឹក របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សុវណ្ណ សាន លេខ ០៩/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៥៩- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សុវណ្ណ សាន លេខ ៤៧/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៦០- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សុវណ្ណ សាន លេខ ៧៣/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៦១- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សុវណ្ណ សាន លេខ ១០០/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៦២- លិខិតរំលឹក របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សុខ សាអែម លេខ ០៨/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៦៣- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សុខ សាអែម លេខ ៤៩/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៦៤- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សុខ សាអែម លេខ ៧៤/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៦៥- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សុខ សាអែម លេខ ១០១/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៦៦- លិខិតរំលឹករបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ គុយ ឃាង លេខ ១០/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៦៧- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ គុយ ឃាង លេខ ៤៨/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៦៨- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ៧២ លេខ ៧២/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៦៩- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ គុយ ឃាង លេខ ៩៩/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៧០- លិខិតរំលឹករបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ហេង សុធា លេខ ១២/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៧១- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ហេង សុធា លេខ ៤៦/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៧២- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ហេង សុធា លេខ ៧១/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៧៣- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ ហេង សុធា លេខ ៩៨/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៧៤- លិខិតរំលឹករបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សៀម ថាវីយ៉ លេខ ០៥/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៧៥- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សៀម ថាវីយ៉ លេខ ៥២/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៧៦- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សៀម ថាវីយ៉ លេខ ៧៧/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៧៧- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ សៀម ថាវីយ៉ លេខ ១០៤/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៧៨- លិខិតរំលឹករបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ អ៊ុន ស្រីអូន លេខ ១៣/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៧៩- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ អ៊ុន ស្រីអូន លេខ ៤៥/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៨០- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ អ៊ុន ស្រីអូន លេខ ៧០/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៨១- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម រ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ អ៊ុន ស្រីអូន លេខ ៩៧/១០ រ.ល.អរ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗ

ខ្លួនវិញ។

៨២- លិខិតរំលឹករបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ នាង ភារី លេខ ០៣/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៨៣- លិខិតបង្គាប់ការរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ នាង ភារី លេខ ៥៤/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៨៤- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ នាង ភារី លេខ ៧៩/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

៨៥- លិខិតបង្គាប់ការលើកទី៣ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ជូនឈ្មោះ នាង ភារី លេខ ១០៦/១០ រ.ល.អវ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ឱ្យចូលធ្វើការតាមទីកន្លែង និងក្រុមរៀងៗខ្លួនវិញ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ អន្តរជាតិ (សាខាទី១) ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

២- ដីកាអមលេខ ០៨៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បញ្ជូនមក ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹមវ៉ៃ អន្តរជាតិ (សាខាទី១)។

៣- លក្ខន្តិកៈសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ អន្តរជាតិ (សាខាទី១)ចុះបញ្ជិកាលេខ ២០៨៨ កប/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

៤- លិខិតរបស់កម្មករ-កម្មការិនី បំរើការងារនៅរោងចក្រ អ៊ឹម វ៉ៃ (សាខាទី១) គោរពចូលមក លោកអគ្គនាយកគ្រប់គ្រងទូទៅសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ស្តីពីសុំឱ្យលោកអគ្គនាយក មេត្តាជួយអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយនូវសំណូមពរលក្ខ័ណ្ឌការងារ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

៥- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ ស្តីពីសំណើសុំលោកនាយក មេត្តាកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីសមាជិកសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ក្នុងម្នាក់ៗចំនួន ១០០០ រៀល ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ជូនសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ លេខ ៦១២/១១ ស.ស.ស.យ.ខ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ:

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វ៉ៃ អន្តរជាតិ (សាខាទី១) លេខ ២៩៧ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉េ អន្តរជាតិ (សាខាទី១) ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ២២៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ២៣០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម រ៉េ (សាខាទី១) ចាប់ផ្តើមដំណើរការនៅឆ្នាំ១៩៩៣។ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ២៩៤ នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពចំនួន ៤ សហជីពស៊ីខៅខ្វ សហជីពឧស្សាហកម្ម សហជីពឯករាជ្យ និងសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ។ ក្នុងចំណោមសហជីពទាំង៤នោះ មិនទាន់មានសហជីពណាមួយ មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។
- សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ។ សហជីពបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព មានចំនួន ៦៥ នាក់ ហើយសហជីពនេះទើបតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់ដឹងច្បាស់ពីចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពនេះនៅឡើយទេ។

ចំណុចវិវាទទី ១ និងទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកប៉ះ ចំនួន ១៩ នាក់ ពីថ្ងៃទី ១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី ៣០ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១១ និងទាមទារកុំ ឱ្យក្រុមហ៊ុនរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំង១៩នាក់ ដែលជាកម្មករនិយោជិតមានអតីតភាពការងារយូរ

ដោយសារភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា មូលហេតុនៃការទាមទារចំណុចទី៤នេះ គឺដូចគ្នានឹងការ

ទាមទារចំណុចទី១ដែរ ដូចនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទទី៤ ដែលទាក់ទងនឹងការរើសអើងកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពការងារយូរ គឺជាមូលហេតុនៅក្នុងការទាមទារចំណុចវិវាទទី១។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបញ្ចូលចំណុចវិវាទទី៤ មកក្នុងចំណុចវិវាទទី១ តែមួយចំណុច។

- **ព្រឹត្តិការណ៍នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០**

- កម្មករនិយោជិតទាំង ១៥ នាក់ គឺជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ហើយជាកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅក្នុងផ្នែកប៉ះ។
- នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុនបានឱ្យកម្មករនិយោជិតដេរលើ PN ១០៨, ១០២ ដោយក្នុងតំលៃ១កាក់ ក្នុងផលិតផលមួយឡូ។ ប៉ុន្តែ ដោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់តំលៃ ១ កាក់៥សេនវិញ ហើយមិនមានការព្រមព្រៀងគ្នា កម្មករនិយោជិតមិនព្រមទទួលធ្វើការងារលើ PN ១០៨ , ១០២ នោះធ្វើទាំងស្រុងទេ។ ប៉ុន្តែ កម្មករបានធ្វើ PN ១០៨-១០២ នេះ បាន ២ ឡូ។
- នៅថ្ងៃដដែលនោះ កម្មករនិយោជិត គឺបានយក PN ផ្សេងៗមកធ្វើដែរ ដែលក្នុងនោះមាន PN ១០៨-០៨៧ បាន ១០ ឡូ, PN ១០៨-០៩១ បាន ៩ ឡូ, PN ១០៨-០៩០ បាន ១៣ ឡូ, PN ១០៨-០៧៧ បាន ១ ឡូ និង PN ១០៨-០៩៩ បាន ២ ឡូ ដោយមិនមានការរៀបចំពីក្រុមហ៊ុនឡើយ។
- នៅថ្ងៃនោះ គឺកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនពេញមួយថ្ងៃ ប៉ុន្តែមិនធ្វើការលើ PN ដែលក្រុមហ៊ុនចាត់ចែងនោះទាំងស្រុងទេ។
- និយោជកមិនឱ្យប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា នោះទេ ដោយនិយោជកសំអាងថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការខុសពីអ្វី ដែលក្រុមហ៊ុនចាត់ចែង។

- **ព្រឹត្តិការណ៍នៅថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០**

- នៅថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ក្រុមហ៊ុនបន្តឱ្យកម្មករនិយោជិតដេរលើ PN ១០៨-១០២ ដដែល ដោយមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដេរលើ PN ផ្សេងនោះទេ។
- កម្មករនិយោជិតនៅធ្វើការទាមទារតំឡើងតំលៃ PN ហើយមិនបានធ្វើលើ PN ដែលក្រុមហ៊ុនចាត់ចែងឱ្យនោះទេ ដោយនៅថ្ងៃនោះ គឺកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការតែម្តង។ កម្មករនិយោជិតបានបន្តមិនធ្វើការលើ PN នោះ រហូតដល់ PN នោះ ត្រូវបានធ្វើអស់ដោយកម្មករនិយោជិតផ្សេងៗទៀត។

- **ព្រឹត្តិការណ៍នៅថ្ងៃទី ០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី ៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១**

- នៅថ្ងៃទី ០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ PN ១០៨-១០២ ត្រូវបានកម្មករនិយោជិតផ្សេងៗទៀត ធ្វើ អស់ ហើយក្រុមហ៊ុនបានហៅកម្មករនិយោជិត មកប្រជុំដើម្បីផ្តល់ការងារលើ PN ថ្មី។
- កម្មករនិយោជិតមិនព្រមធ្វើការលើ PN ថ្មីនោះទេ ដោយទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ពីថ្ងៃទី ១៥

ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី ០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០សិន។

- និយោជកមិនឯកភាពនឹងសំណើរនេះ ហើយកម្មករនិយោជិតបានបន្តមិនធ្វើការរហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

- ភាគីនិយោជកអះអាងថា ខ្លួនមិនអាចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតទាំង១៩នាក់នោះបានទេ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ បានធ្វើកូដកម្មមិនព្រមធ្វើការ។ រីឯថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការនោះ ក៏ក្រុមហ៊ុនមិនអាចឱ្យប្រាក់ឈ្នួលបានដែរ ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើខុសពីការចាត់ចែងរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ គឺខ្លួនបានធ្វើការ ហេតុនេះនិយោជក ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនោះមកខ្លួន។ ចំណែកឯថ្ងៃផ្សេងៗទៀត គឺកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើកូដកម្មទេ ដោយកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ PN ផ្សេង ដែលគ្មានជំលោះឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។

ចំណុចវិវាទទី ២ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគណនាប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបរយៈពេល១២ខែ ជាមូលដ្ឋានមកគណនាក្នុងកំឡុងពេលឈប់សម្រាក

- ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺចំពោះការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ គឺក្រុមហ៊ុនគិតជាប្រាក់ ជំនួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះ។ ការបើកប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ គឺធ្វើឡើងរៀងរាល់ដើម ខែមេសា។
- ចំពោះការគណនាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ គឺក្រុមហ៊ុនយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការគណនា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតចង់ឱ្យក្រុមហ៊ុនយកមធ្យមភាគមកធ្វើការគណនាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកនេះ ដោយសារតែពួកគាត់ គឺជាកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល។

ចំណុចវិវាទទី ៣ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការស្នាក់នៅ ឬថ្លៃធ្វើដំណើរចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ

- ក្រុមហ៊ុនមិនធ្លាប់មានការអនុវត្តដោយផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ឬថ្លៃធ្វើដំណើរនោះទេ។
- កម្មករនិយោជិតលើកអំណះអំណាងថា ការដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារនេះ គឺដោយសារតែកម្មករនិយោជិតមានប្រាក់ឈ្នួលតិច ហើយពួកគាត់ជាកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ដែលក្រុមហ៊ុនមិនសូវមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើយ។
- មានសហជីពទាំងអស់ ៤ នៅក្នុងរោងចក្រ គឺសហជីពស៊ីខារ៉ខូ សហជីពឧស្សាហកម្ម សហជីពឯករាជ្យ និង

សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ។ សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ មានសមាជិកចំនួន៦៥នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងក្រុមហ៊ុនចំនួន ២៩៤ នាក់។ ក្នុងចំណោមសហជីពទាំង៤នោះ មិនទាន់មានសហជីពណាមួយ មាន ភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៥: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមភាគ ចំពោះការចេញទៅបំបៅដោះកូនរបស់កម្មការិនី ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល

- ការអនុវត្តទូទៅ គឺក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនី ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផលចេញទៅបំបៅកូនមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយគិតប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់រយៈពេលមួយម៉ោងនោះ។
- ការគិតប្រាក់ឈ្នួល គឺក្រុមហ៊ុនយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគិត។
- កម្មករនិយោជិតអះអាងថា ការសុំឱ្យគិតជាមធ្យមភាគនេះ គឺដោយសារតែពួកគាត់ជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ដោយផ្អែកលើបរិមាណផលិតផល។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

ចំណុចវិវាទទី ១ និងទី ៤ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកប៉ះចំនួន ១៩ នាក់ ពីថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ និងទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំង ១៩ នាក់ ដែលជាកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពការងារយូរ

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតទាមទារប្រាក់ឈ្នួលពីថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

<u>ព្រឹត្តិការណ៍នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០</u>

យោងទៅតាមអង្គហេតុ គឺកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការឱ្យនិយោជកពេញមួយថ្ងៃនៃថ្ងៃការងារ។ កម្មករបានធ្វើនូវ PN ផ្សេងៗគ្នា។

មាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ *"តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថា ប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយ មានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវា ដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកំរិតបាន ដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត តាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារ ដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវា ដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី "* ។

យោងតាមមាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះមានន័យថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់

កម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យា ដែលបានចែង។ នេះមានន័យថា ក្នុងរយៈពេល ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារឱ្យនិយោជក និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល ដែលបានធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិត។

តាមអង្គហេតុ និយោជកលើកឡើងថា ការដែលនិយោជកមិនអាចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបាននោះ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើតាមការចាត់ចែងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ប៉ុន្តែ ជាក់ស្តែងកម្មករអាចធ្វើការងាររបស់ខ្លួនបានទាល់តែមាន PN សម្រាប់ធ្វើ។ ពេលកម្មករទៅយក PN ផ្សេងៗទៅធ្វើនោះ និយោជកមិនបានរារាំងមិនឱ្យកម្មករយកទេ ផ្ទុយទៅវិញនិយោជកបានទុកឱកាសឱ្យពួកគាត់យកទៅធ្វើពេញមួយថ្ងៃ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមអត្ថន័យនៃមាត្រាខាងលើ គឺកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលនូវប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួននៅពេលដែលខ្លួនបានធ្វើការឱ្យនិយោជក នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ នោះ។ ប្រសិនបើនិយោជកពិតជាមិនចង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើមែននោះ និយោជកអាចរារាំងមិនឱ្យកម្មករទៅយកក្រណាត់ទៅធ្វើដូចនៅថ្ងៃទី១៦ និងថ្ងៃបន្តបន្ទាប់ទៀតដែរ។ ដូច្នេះ និយោជកមិនអាចមិនផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួលចំពោះផលិតផលសម្រេច ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើឱ្យខ្លួនហើយនោះទេ។

<u>ព្រឹត្តិការណ៍នៅថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១</u>

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ កម្មករនិយោជិតបានទៅធ្វើការ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនឱ្យការងារកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើយ ដោយតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើលើ PN ១០៨-១០២ ដែលជា PN មានជំលោះនោះដដែល។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមិនព្រមធ្វើការឡើយ។ ចំណែកឯថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ គឺកម្មករនិយោជិតមិនព្រមធ្វើការលើ PN នោះទេ ដោយតំរូវឱ្យនិយោជកសងលុយ ដែលខ្លួនបានធ្វើនៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ នោះ ជាមុនសិន។

មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា *"សហគ្រាសនិមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននិមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្ររោងជាង និងអាហារដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំនៃនិយោជក"*។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ល្គិកណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមរម្យ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៦២/០៦-ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូមារ៉ា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៦/០៧ - អ៊ីម និង វ៉ៃ ទី៣ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៨៤/០៨ - ទ្រីនុងហ្គាល់ កូមារ៉ា ហេតុផលនៃ*

សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៤១/០៨ -ប៊ួមថេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែងការងារឱ្យកម្មករនិយោជិត គឺជាសិទ្ធិរបស់និយោជក។ តាមអង្គហេតុនេះ គឺនិយោជកតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើ PN ១០៨-១០២ ទើបកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើការលើ PN ថ្មីបាន។ ការចាត់ចែងនេះ គឺមានលក្ខណៈសមហេតុផល និង ស្រប ច្បាប់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា ការចាត់ចែងរបស់និយោជកនេះ គឺមានការរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពយូរនោះឡើយ ។

មាត្រា ៦៩ កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា *" នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ចេញគ្រប់សកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដល់សហគ្រាស ។ ជាអាទិ៍ កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការ ដែលគេជួលឱ្យធ្វើ ហើយអនុវត្តការងារនោះដោយខ្លួនឯង និងដោយយកចិត្តទុកដាក់ "* ។

នៅក្នុងរឿងនេះ កម្មករនិយោជិត គឺមិនបានបំពេញការងារ ដែលនិយោជកដាក់ឱ្យធ្វើនោះទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការតវ៉ាពីរឿងតម្លៃឡូតិ៍ មិនបានហាមឃាត់កម្មករនិយោជិត មិនអាចធ្វើការលើ PN ១០៨-១០២ ដែលមានទំនាស់នោះទេ ពោលគឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការលើការងារ ដែលនិយោជកដាក់ឱ្យ។

ចំណែកឯថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ គឺកម្មករនិយោជិតមិនព្រមធ្វើការលើ PN នោះទេ ដោយតំរូវឱ្យនិយោជកសងគិតប្រាក់ឈ្នួលដែលធ្វើបានជាជាមុនសិន។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ដូចតទៅ :

មាត្រា ៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កូដកម្ម គឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជក ហើយក៏ជាល័ក្ខខ័ណ្ឌ ដើម្បីចូលធ្វើការវិញ "* ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ បានធ្វើការបកស្រាយមាត្រា ៣១៨ ដែលអាចឱ្យធាតុផ្សំនៃកូដកម្មចំនួនបីជាសារវ័ន្ត គឺ (១) មានក្រុមកម្មករមួយក្រុម (២) ការឈប់ធ្វើការ (៣) ការឈប់នេះ គឺមានគោលបំណងនៃការទាមទារ ដើម្បីទទួលបានដំណោះស្រាយមួយ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៦/០៦ - ម៉ុនដូតិច្ស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ៦ និងលេខ ១២៥/០៩-វីនខេម ខបភើរេសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)* ។

យោងតាមអង្គហេតុ គឺកម្មករនិយោជិតបានឈប់ធ្វើការ ដើម្បីតវ៉ារឿងតម្លៃឡូតិ៍ និងរឿងប្រាក់ឈ្នួល ។ ហេតុនេះ ការឈប់ធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតនេះ ហៅថា កូដកម្ម ។

មាត្រា ៣៣២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ *" កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម តាវកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបើកឱ្យដែរ "* ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពីថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ គឺកម្មករនិយោជិតមិនទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការអាក់ខានមិនបានធ្វើការនោះទេ។

ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

ចំណុចវិវាទទី២: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតទូទាត់ប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិត តាមរបៀបគណនាជាមធ្យមភាគ

នៅក្នុងវិវាទនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់ តាមរបៀបគណនាជាមធ្យមភាគក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តកិច្ចសន្យា។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះដូចខាងក្រោម:

មាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា *" និយោជកត្រូវបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលមុនថ្ងៃឈប់សំរាកនូវប្រាក់វិភាជន៍ យ៉ាងហោចណាស់ស្មើ នឹងចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួល បុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំងតម្លៃវត្ថុ ដែលផ្តល់ឱ្យផង ដោយមិនគិតពីបំណាច់សងសោហ៊ុយ ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើករួចមក ហើយក្នុងពេលដប់ពីរខែមុនថ្ងៃឈប់សម្រាក។ ប្រាក់វិភាជន៍នេះ ក្នុងករណីណាក៏ដោយ មិនត្រូវឱ្យតិចជាងវិភាជន៍ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើកកាលបើខ្លួនបាន ធ្វើការដោយទៀងទាត់នោះឡើយ "*។

តាមន័យនៃមាត្រាខាងលើនេះ និយោជកត្រូវប្រើមូលដ្ឋានចំនួនមធ្យមនៃប្រាក់ឈ្នួលបុព្វលាភ វិភាជន៍ អត្ថប្រយោជន៍ បំណាច់ គិតទាំងតម្លៃវត្ថុ ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតផង ក្នុងរយៈពេលដប់ពីរខែ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាក ក្នុងករណីដែលមានការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។ ហើយនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកធ្វើការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបនៃរយៈពេលដប់ពីរខែចុងក្រោយ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបាន មកចែកនឹងដប់ពីរ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែ។ បន្ទាប់មកយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនេះ មកចែកនឹង២៦ ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីប្រើជាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់បង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿងលេខ ២៧/០៤-អឹម អេស សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ៣ និងសំណុំរឿងលេខ ៩៤/០៧-ហ្វាឡូន ហ្គាមេន សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ២)*។

ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមួយឆ្នាំម្តង ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់ក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តកិច្ចសន្យា ដោយយកប្រាក់ខែគោលចែកនឹង២៦ថ្ងៃ រួចគុណនឹងចំនួនថ្ងៃដែលនៅសល់។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាដូចតទៅ:

មាត្រា ១៦៧ កឋាខណ្ឌទី៣ ចែងថា *"ក្រៅពីករណីនេះអនុសញ្ញាឬមណា ដែលមានគ្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ដោយទូទាត់សំរាប់ជួសការឈប់សម្រាក ព្រមទាំងការព្រមព្រៀងស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលអ្វីទាំងអស់ "* ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ការងារហាមឃាត់មិនឱ្យមានការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ ក្នុងអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងបំរើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជាការអនុវត្តផ្ទុយទៅនឹងស្មារតីនៃមាត្រា ១៦៧ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា *"ចំពោះការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាការទាមទារផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃមាត្រា ១៦៧ កឋាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះមិនសមហេតុសមផល និងមិនត្រឹមត្រូវឡើយ "។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៤៥/០៥-ប៊ី អែន អិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៩៨/០៤-អ៊ីធីណិធី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២)* ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត បើយោងតាមមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *" ការដែលកម្មករនិយោជិតសុខចិត្តលើកសិទ្ធិឈប់សម្រាកខ្លះ ឬទាំងមូលទៅប្រើនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា មិនត្រូវទុកជាការលះបង់សិទ្ធិទេ។ ការពន្យាការឈប់សម្រាកនេះមិនអាចឱ្យលើសពីបីឆ្នាំបន្តបន្ទាប់គ្នាបានឡើយ ហើយអាចអនុវត្តបានតែចំពោះភាគនៃការឈប់សម្រាកណា ដែលហួសពីដប់ពីរថ្ងៃ ដែលជាថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំ "*។ មាត្រានេះក៏បានផ្តល់សិទ្ធិផងដែរដល់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួននៅឆ្នាំបន្ទាប់ មិនឱ្យលើសពីបីឆ្នាំបន្តបន្ទាប់គ្នា។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែជំរុញលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជាជាងផ្តល់លុយជំនួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទាក់ទងនឹងការទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់ក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តកិច្ចសន្យា មានន័យថា ក្នុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងបំរើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ជាជំនួសវិញ ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ឱ្យបានឈប់សម្រាកត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់សម្រាប់ការងារនៃឆ្នាំនីមួយៗ។

ចំណុចវិវាទទី ៣: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការស្នាក់នៅ ឬថ្លៃធ្វើដំណើរចំនួន៦ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ

ទាក់ទងនឹងចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះមិនមានចែងនៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណា ដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់នូវថ្លៃស្នាក់នៅ ឬសោហ៊ុយធ្វើដំណើរ

ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន៦ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុច វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ មិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់អំណាចផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយ និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍មួយមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា *សហជីពត្រូវចុះបញ្ជិកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ* ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា *"សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ"* ។

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តឡើង សម្រាប់សើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់នោះទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *១៥២/០៨-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២*)។

បន្ថែមពីលើនេះ កន្លងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានសន្និដ្ឋានថា សហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុត មិនទាន់មានសិទ្ធិយកវិវាទផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល *លេខ ៤៨/០៩ - រូស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ២៤/១០-រីឡាយអេបិល សូស ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៥*) ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយខាងលើដែរ គឺ សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ដែលជាដើមបណ្តឹងមិនមានបញ្ជិកាទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ។ ដូច្នេះ សហជីពនេះមិនមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយទេ ហើយសិទ្ធិក្នុងការនាំវិវាទនេះ គឺជាសិទ្ធិរបស់សហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក

ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ឬសោហ៊ុយធ្វើដំណើរ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន៦ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី ៥: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមភាគ ចំពោះការចេញទៅបំបៅដោះកូនរបស់កម្មការិនី ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល

យោងទៅតាមអង្គហេតុ ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺ យកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគិតប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មការិនី ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យចេញទៅបំបៅដោះកូន រយៈពេល ១ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលគិតជាមធ្យមភាគ ដល់កម្មការិនីចេញទៅបំបៅដោះកូនដែរ ឬទេ?

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤៦ ចុះនៅថ្ងៃទី ០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ចំណុចទី ២ និង ទី ៣ បានចែងថា :

" ២-កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង.... ចប់រយៈពេលសាកល្បងកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន៦១ (ហុកសិបមួយ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ... ។

៣-ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានចែងក្នុងចំណុចទី២ ខាងលើត្រូវទទួលបានតាមការលើសនោះ..."។

តាមអត្ថន័យនៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ កម្មករនិយោជិតដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួលក្នុងចំនួនមួយមិនតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា៦១ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែទេ ហើយប្រសិនបើពួកគាត់អាចធ្វើបានទិន្នផលច្រើនជាងនេះ គឺគាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលច្រើនជាងនេះ។

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៣/០៨-អ៊ឹម និងវ៉ៅ ១ បានបញ្ជាក់ថា *" ដើម្បីគណនារកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលនោះ គឺត្រូវពិចារណានូវចំនួនប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងមួយខែ និងចំនួនថ្ងៃធ្វើការរបស់ពួកគេ។ មានន័យថា ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងមួយខែ(S) មកចែកនឹងចំនួនថ្ងៃធ្វើការរបស់ពួកគាត់ (N) ដែលមិនរាប់បញ្ចូលចំនួនថ្ងៃសម្រាកបុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល (M) "។*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមិនយល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់សំណុំរឿង ២៣/០៨ នោះទេ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាដូចតទៅ :

មាត្រា ១៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *"កម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមម៉ោង ប្រចាំថ្ងៃ ឬតាមបរិមាណផលិតផលត្រូវមានសិទ្ធិបានប្រាក់បំណាច់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលបង់ខាតមកពីមានការឈប់បុណ្យ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៦១។ ប្រាក់បំណាច់នេះត្រូវនៅក្នុងបន្ទុកនៃនិយោជក "។*

ទាក់ទងនឹងមាត្រានេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៨២/០៦-អ៊ឹម និង វ៉ៃ ៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បញ្ជាក់ថា "*មាត្រានេះបញ្ជាក់អំពីប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតតាមបរិមាណផលិតផលមិនបានធ្វើការក្នុងពេលថ្ងៃសម្រាកបុណ្យ។ ទោះបីកម្មករនិយោជិតតាមបរិមាណផលិតផលមិនបានធ្វើការថ្ងៃបុណ្យក៏ដោយ ក៏និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យពួកគេនូវប្រាក់បំណាច់ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលពួកគេ ដូចជាពួកគេបានធ្វើការដដែល*"។

យោងទៅតាមមាត្រា និងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ មានន័យថា ទោះបីកម្មករនិយោជិត មិនបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ថ្ងៃនោះដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដោយសារតែថ្ងៃឈប់សម្រាកត្រូវបាននិយោជកផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួល ដូច្នេះថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យក៏ត្រូវបានចាត់ទុកថា ជាថ្ងៃធ្វើការដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគិតប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបប្រចាំខែ ចែកនឹងចំនួនថ្ងៃការងាររួមបញ្ចូលទាំងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យផងដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតជាមធ្យមភាគសម្រាប់រយៈពេលមួយម៉ោង ដែលចេញទៅបំបៅដោះកូន ចំពោះកម្មការិនីដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំថ្ងៃគឺ តំរូវឱ្យនិយោជកគិតជាមធ្យមភាគចំពោះប្រាក់ឈ្នួល ដែលរកបានក្នុងមួយខែ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោងរបស់កម្មករិនី ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ក៏ត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលគិតជាមធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃ មកចែកនឹងចំនួនម៉ោង ដែលបានធ្វើការនោះដែរ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមមធ្យមភាគ ចំពោះការចេញទៅបំបៅដោះកូនរបស់កម្មករិនី ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ដោយនិយោជកត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃ ចែកនឹងចំនួនម៉ោង ដែលបានធ្វើការ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ និងទី៤ :

ក-) បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំង ១៩ នាក់ សម្រាប់ការងារ ដែលពួកគាត់បានធ្វើនៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០។ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ត្រូវធ្វើឡើង ជាមួយនឹងការបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលក្រោយ បន្ទាប់ពីសេចក្តីបង្គប់នេះចូលជាធរមាន។

ខ-) បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

ចំណុចវិវាទទី២ :

ក-) បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកមធ្យមភាគនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបរយៈពេល១២ខែជាមូលដ្ឋាន ក្នុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងបំរើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុននៅឡើយ។

ខ-) ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ឱ្យបានឈប់សម្រាកត្រឹមត្រូវ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ សម្រាប់ការងារនៃឆ្នាំនិមួយៗ។

ចំណុចវិវាទទី៣ :

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ ឬសោហ៊ុយធ្វើដំណើរជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន៦ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

ចំណុចវិវាទទី៥ :

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មការិនី ដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ចំពោះការចេញទៅបំបៅដោះកូនក្នុងរយៈពេលមួយម៉ោង ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃ ចែកនឹងចំនួនម៉ោង ដែលបានធ្វើការ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុខ សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា: --

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ឆួន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា: --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ហត្ថលេខា: --