

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោក ឌិន សំអាត ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា
- ២- លោក ណេន ចិន្តា អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា
- ៣- លោក ឌិន សុខជា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា
- ៤- លោកស្រី ទឹក សុភីន ប្រធានសហជីពពលកម្មកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ
- ៥- កញ្ញា ហ៊ឹម វិណា អនុប្រធានសហជីព
- ៦- កញ្ញា កេត ម៉ែន លេខាធិការសហជីព

បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពពលកម្មកម្ពុជា និងកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៨ នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កាលពីថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតា ។

២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ផ្នែកបាយចំនួន ៤០០០ រៀល ចំពោះកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរហូតដល់ម៉ោង ២០:៣០ ។

៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលចន្លោះពីថ្ងៃទី០៧ ដល់ថ្ងៃទី១០ ។

៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន ។

៥- នៅពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលគ្មានកំហុសធ្ងន់ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៦- នៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ។

៧- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតចំពោះស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះបានចេញមុនម៉ោង ១៥ នាទី ។

៨- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតចំពោះស្ត្រីមានផ្ទៃពោះបានសំរាកមួយថ្ងៃរៀងរាល់ខែ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាពដោយមិនមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ។

៩- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយសំរួលដល់ការសុំច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតពេលដែលពួកគាត់មានធុរៈផ្សេងៗ ។

១០- ពេលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈ និងមានការសុំច្បាប់ត្រឹមត្រូវ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារឡើងទាត់ម្តង ២ ដុល្លារ ។

១១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលផ្ទះ ៥ ដុល្លារ ដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា ។

១២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួលផ្ទះនៅពេលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈ ហើយបានសុំច្បាប់ពីក្រុមហ៊ុនត្រឹមត្រូវ ។



(Handwritten signature)

- ១៣- ចំពោះកម្មករបានធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនចាប់ពី ៣ ខែឡើងទៅ ត្រូវដាក់បញ្ចូលជាកម្មករពេញសិទ្ធិ
- ១៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតបានទៅពិនិត្យសុខភាព ។
- ១៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងហូបបាយរបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានស្អាត និងមានអនាម័យ ។
- ១៦- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបំណាច់ឆ្នាំ ដើម្បីកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់នៅពេលមានធុរៈពាក់ព័ន្ធនឹងការឈប់សម្រាកពិសេស ។
- ១៧- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបើកប្រាក់ផ្ញើបាយក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៦៨៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០៥ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទនេះដល់ទីតាំងក្រុមហ៊ុន ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១៧ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៧ ចំណុច ។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ១៧ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ តាមរយៈរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៦៨៨ កប/អក

វិ.ក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១៧ ចំណុចនេះ នៅ ថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី រសៀល ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីទាំងពីរ បានជូនដំណឹងថា ពួកគាត់នៅសល់ចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះ តែ០៥ចំណុចទៀតប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សា លើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៥ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងត្នាចំនួន ០២ ចំណុច គឺ ចំណុចទី ៤ និងទី ១០ ។ ចំណុចវិវាទ ដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១ ទី១១ និងទី១៧ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយចំណុចវិវាទមិនសះជា ០៣ ចំណុចខាងលើ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ឆន្ទៈសាវ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឆន្ទៈសាវ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :
 - ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ិនយូង រ៉ែដាង ជូនលោក អ៊ឹម សុវណ្ណារិទ្ធ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។
 - ២- រូបថតចំនួន ៦ សន្លឹក បញ្ជាក់ពីសកម្មភាពធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត ។
 - ៣- បញ្ជីបើកប្រាក់បៀវត្សចុងក្រោយ និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗរបស់ឈ្មោះ គឹម ពៅ, ឆឹម យស់, រុន ស្រីអូន, ញ៉ូ សំណាង និងម៉ែន ធីម ។
 - ៤- លិខិតសុំបើកលុយរបស់ គឹម ពៅ, ឆឹម យស់, រុន ស្រីអូន, ញ៉ូ សំណាង និងម៉ែន ធីម ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។
 - ៥- លិខិតជូនដំណឹងសុំដើរចេញពីក្រុមហ៊ុនរបស់ឈ្មោះ រុន ស្រីអូន, ញ៉ូ សំណាង, ឆឹម យស់, គឹម ពៅ និង ម៉ែន ធីម ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។
 - ៦- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន អ៊ិនយូង រ៉ែដាង ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។
 - ៧- លិខិតព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន អ៊ិនយូង រ៉ែដាង និងកម្មករ កម្មការិនី ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ លើលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន៨ចំណុច ។



៨- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន អ៊ិនឃ្យុង រ៉ូនដាង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។

៩- ប័ណ្ណបំពេញឆ្នាំ២០១១ របស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ិនឃ្យុង រ៉ូនដាង ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១១ ។

២- លិខិតរបស់សហជីពពលកម្មកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន អ៊ិនឃ្យុង រ៉ូនដាង អាច់ភើរាល គោរពឯកឧត្តម វង សូត រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសំណើសុំចុះបញ្ជីកាសហជីពពលកម្មកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ឃ្យុង អាច់ភើរាល ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- លិខិតរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងគណៈកម្មាធិការនាយកសហជីពពលកម្មកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន អ៊ិនឃ្យុង រ៉ូនដាង អាច់ភើរាល គោរពជូនលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្ពុជា ស្តីពីការសុំជួយ ដោះស្រាយនូវលក្ខណការងារ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- លិខិតលេខ ០១៩/១១ សសពក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ សហព័ន្ធសហជីពពលកម្ម កម្ពុជាគោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ិនឃ្យុង រ៉ូនដាង អាច់ភើរាល ស្តីពីការជូនដំណឹងបង្កើតអង្គការ វិជ្ជាជីវៈ ។

៥- លិខិតលេខ ០០១/១១ សសពក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ របស់សហជីពពលកម្មកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុន អ៊ិនឃ្យុង រ៉ូនដាង អាច់ភើរាល គោរពជូន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសំណើសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព ។

៦- បញ្ជីរាយនាមកម្មករ/កម្មករិនី ដែលចូលរួមបោះឆ្នោតជ្រើសរើសសហជីពពលកម្មកម្ពុជាប្រចាំក្រុម ហ៊ុន អ៊ិនឃ្យុង ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៧- សេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួន និងប្រវត្តិរូបសង្ខេបរបស់ឈ្មោះ កែត ម៉ឺន, ហ៊ឹម វិណា និង តឹក សុភីន ។

៨- បញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវការងារដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាលសហជីពពលកម្មកម្ពុជា អ៊ិន ឃ្យុង ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៩- លក្ខន្តិកៈសហជីពសហជីពពលកម្មកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ឃ្យុង រ៉ូនដាង ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ ។

១០- កំណត់ហេតុស្តីពីការបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពពលកម្មកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន អ៊ិន ឃ្យុង ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ិនឃ្យុង រ៉ូនដាង អីភើរាល លេខ ៦៨៨



កប/អក/ វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការជូនដំណឹងវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ិនយ៉ុង រ៉ូនដាង អិភីវិល ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារទទួលបានពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៤៣៨ កប/អក/វក/សកអ. ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៤៣៩ កប/អក/វក/សកអ. ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការជូនដំណឹងវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន អ៊ិន យ៉ុង រ៉ូនដាង អិភីវិល មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៧០០ នាក់ ។
- សហជីពពលកម្មកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន អ៊ិនយ៉ុង រ៉ូនដាង អាប៊ីភីវិល មានសមាជិកចំនួន ៤០០ នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពពលកម្មកម្ពុជា និងកម្មករ និយោជិតចំនួន០៨នាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កាលពីថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ឱ្យចូល ធ្វើការជាធម្មតា

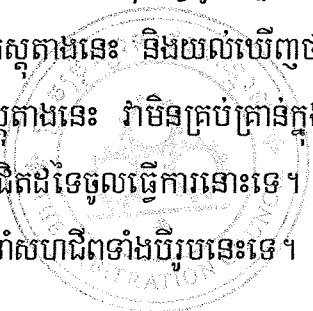
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ពួកគាត់នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពចូលធ្វើការវិញ ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន០៨នាក់ទៀត ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់នោះ លែង មាននៅក្នុងការទាមទារទៀតហើយ ។
- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពពលកម្មកម្ពុជាមានចំនួនបីរូប គឺមានឈ្មោះ តឹក សុភិន (ប្រធានសហជីព) ឈ្មោះ ហ៊ុម រីណា (អនុប្រធានសហជីព) និងឈ្មោះ កែត ម៉ឺន (លេខាធិការសហជីព) ។ អ្នកទាំងបីមានកិច្ច សន្យាការងារ ដែលមានចំណុចរំលាយកំណត់ ។
- នៅថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ មានការរៀបចំបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពពលកម្មកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន



Handwritten signature or initials.

អ៊ិន យ៉ុង រ៉ូនដាំង អាប់ភើរាល ។

- នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ សហជីពបានជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុន អំពីការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈនេះ តាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ដែលមានរាយនាមថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូប ព្រមទាំងគណៈកម្មាធិការនាយករបស់សហជីពចំនួន៧រូបផ្សេងទៀត។ សន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុនឈ្មោះ ម៉ៅ ចាន់ថន ដែលមានអត្តលេខ ១៣៥ បានចុះហត្ថលេខាទទួលលិខិតជូនដំណឹងនេះ ។
- នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ សហជីពពលកម្មកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន អ៊ិនយ៉ុង រ៉ូនដាំង បានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកាតាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ ដោយសារអ្នកទទួលបន្ទុកទទួលពាក្យសុំចុះបញ្ជីការអស់បង្កាន់ដៃទទួល ទើបគាត់ចុះហត្ថលេខាទទួលលើពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីពនេះតែម្តង ដោយមិនបានចេញជាបង្កាន់ដៃជូន ។
- នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ភាគីនិយោជកបានបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់គណៈកម្មាធិការនាយករបស់សហជីពទាំង៧រូប ដោយអ្នកទាំង៧រូបផ្តិតមេដៃទទួលយកប្រាក់បំណាច់បញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារទាំងអស់។ ក្រោយហេតុការណ៍ នៅថ្ងៃដដែល ភាគីនិយោជកក៏បានហៅថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីមកជួប និងបានសួរថា តើអ្នកទាំងបីយល់ព្រមផ្តិតមេដៃទទួលយកប្រាក់បញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារ ដូចអ្នកទាំង៧រូបនេះ រួចយប់ពីការងារ ដែរឬទេ? ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតបថា មិនយល់ព្រមផ្តិតមេដៃធ្វើដូច្នោះទេ។ ពេលនោះ និយោជកបាននិយាយថា ប្រសិនបើមិនព្រមទេ នៅថ្ងៃច័ន្ទ ទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ មិនចាំបាច់មកធ្វើការទៀតទេ គឺក្រុមហ៊ុនសម្រេចបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារហើយ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា គាត់មិនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងបីជាផ្លូវការនៅឡើយទេ ក្នុងថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ព្រោះមិនទាន់បានចេញលិខិតបញ្ឈប់ពីការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ ។
- នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ មានកូដកម្មកើតឡើង ដោយកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីចូលធ្វើការវិញ។ នៅថ្ងៃដដែលនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីពីការងារ ដោយចោទប្រកាន់ថា ពួកគាត់បានរារាំងមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃចូលធ្វើការ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់ ដោយលើកឡើងថា ពួកគាត់មិនបានរារាំងកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតមិនឱ្យចូលធ្វើការទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ភស្តុតាងរូបថតសកម្មភាពរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងបី ដែលកំពុងធ្វើកូដកម្ម នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យភស្តុតាងនេះ និងយល់ឃើញថា ភស្តុតាងនេះ គ្រាន់តែបញ្ជាក់ពីសកម្មភាពកូដកម្មប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះភស្តុតាងនេះ វាមិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំងបីរូបនេះ បានរារាំងមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃចូលធ្វើការនោះទេ ។
- ភាគីនិយោជកមិនបានស្នើសុំទៅអធិការការងារនៅក្នុងការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូបនេះទេ ។



(Handwritten signature)

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូបចូលធ្វើការវិញ ។
- និយោជកនៅតែប្រកាន់ជំហរមិនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូបចូលធ្វើការវិញទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៤:

- ភាគីនិយោជកព្រមព្រៀងអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ពោលគឺ និយោជកត្រូវរៀបចំ ទារកដ្ឋានមួយ ។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើស ពីដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ពួកគាត់ នៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយ និយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ ។

ចំណុចវិវាទទី១០:

- ភាគីនិយោជកព្រមព្រៀងអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារ ទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិត តាមសមាមាត្រនៃថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈ និងមានការសុំ ច្បាប់ត្រឹមត្រូវពីនិយោជក ។

ចំណុចវិវាទទី១១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃជួលផ្ទះដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់ កម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់គ្នា

- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃនេះ គឺមានតែកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរហ្គីណ្លោះ ដែលទទួលបានប្រាក់ថ្លៃជួលផ្ទះចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។ ចំពោះកម្មករដែលធ្វើការនៅផ្នែកដទៃទៀត ដូចជានិយាយការផ្នែកអ៊ីត តុកាត់ ផ្នែកពិនិត្យ និងផ្នែកវេចខ្ចប់ជាដើម មិនទទួលបានប្រាក់ជួលផ្ទះចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែទេ ។
- និយោជកបានអនុវត្តការផ្តល់ថ្លៃជួលផ្ទះ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករដែលជាអ្នកដេរ នេះ រយៈពេល ៨ ខែមកហើយ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនលើកឡើងថា ការដែលនិយោជកព្រមផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃជួលផ្ទះ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយ ខែសម្រាប់តែអ្នកដេរនោះ ដោយសារចង់លើកទឹកចិត្តឱ្យអ្នកដេរមកធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុននេះ ព្រោះ ក្រុមហ៊ុនមានការពិបាកក្នុងការរកកម្មករផ្នែកដេរ ជាងកម្មករផ្នែកផ្សេងទៀត ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកហេតុផលថា កម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រតែមួយ គួរណាស់តែមានការលើក ទឹកចិត្តទាំងអស់គ្នា ហើយអនុវត្តឱ្យបានស្មើគ្នា ។
- កន្លងមក មិនធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀងអំពីការផ្តល់ថ្លៃជួលផ្ទះចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់គ្នាទេ ។

ចំណុចវិវាទទី១៧: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថែមម៉ោង មួយសប្តាហ៍ម្តង

- និយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង មួយខែម្តងជាមួយនឹងប្រាក់ខែ ។



(Handwritten signature)

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការ បន្ថែមម៉ោងមួយសប្តាហ៍ម្តង ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតមានការខ្វះខាតប្រាក់សម្រាប់ទិញបាយហូប ដោយ មិនអាចរង់ចាំរហូតដល់ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី០៦នៃខែនីមួយៗបានទេ ។ កម្មករនិយោជិតទទួល បានប្រាក់ខែតិច ហើយត្រូវការផ្គត់ផ្គង់លើជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ និងចំណាយផ្សេងៗ ។
- ភាគីនិយោជកនៅតែប្រកាន់ជំហរ បើកប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង មួយខែម្តងជាមួយ នឹងប្រាក់ខែ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពពលកម្មកម្ពុជា ដែលក្រុមហ៊ុន បានបញ្ឈប់កាលពីថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតា

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកថ្នាក់ដឹក នាំសហជីពទាំងបីរូបចូលធ្វើការវិញដែរ ឬទេ?

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូប ទទួលបានការការពិសេសពីការបញ្ឈប់របស់និយោជកដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា " រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជន ណាមួយពីការងាររបស់ខ្លួនអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។ ...អធិការការងារដែល បានទទួលពាក្យបណ្តឹងសុំបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវផ្តល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនដល់ និយោជក ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ ...ក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរ ក្រោយពីទទួលពាក្យបណ្តឹង ។ ... បើគ្មានការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ឱ្យទេ...ពាក្យ បណ្តឹង ...ត្រូវចាត់ទុកថា បានបដិសេធចោល" ។

មាត្រានេះ មានន័យថា រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានការការពារ និយោជកត្រូវមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។ អធិការការងារមាន តួនាទីពិចារណាស្រាវជ្រាវ និងសម្រេចផ្តល់ការអនុញ្ញាត ឬបដិសេធចំពោះសំណើរបស់និយោជក ដែលសុំបញ្ឈប់ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពក្នុងរយៈពេលមួយខែយ៉ាងយូរ ក្រោយទទួលពាក្យបណ្តឹង ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាលលេខ ១៤៩/០៨ -ខេមបូ ហាន់ស៊ែ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៧៥/០៩-អាជ្ញាធរអប្សរា ហេតុ ផលចំណុចវិវាទទី ២) ។

ប្រការ៤ កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ចែងថា " ចាប់



(Handwritten signature)

តាំងពីពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីកា ត្រូវបានការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ...” ។

មាត្រានេះ មានន័យថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព គឺជាប្រភេទស្ថាបនិកសហជីព ដែលនឹងត្រូវទទួលបានការការពារពីការបញ្ឈប់ដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ក្នុងអំឡុងពេលចុះបញ្ជីកាសហជីព។ ត្រង់នេះមានន័យថា បើនិយោជកចង់បញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពក្នុងអំឡុងពេលចុះបញ្ជីកាសហជីព និយោជកត្រូវតែសុំការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពបានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ពួកគាត់ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ចំណែកភាគីនិយោជកវិញលើកឡើងថា គាត់បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតជាផ្លូវការ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានទទួលភស្តុតាងជាក់លាក់ពីភាគីទាំងពីរថា តើថ្ងៃណាមួយនៃថ្ងៃទាំងពីរ ជាពេលដែលនិយោជកបញ្ឈប់ពួកគាត់ជាផ្លូវការនោះទេ ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីជាថ្ងៃទី២៥ ឬថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ក៏ដោយ ក៏ថ្ងៃទាំងពីរបញ្ជាក់ថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូបត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារនៅក្នុងអំឡុងពេល ដែលសហជីពដាក់ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីកា ។

ប្រការ ៣ កថាខណ្ឌទី៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ដដែល ចែងថា “... សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពនេះ តាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ ។ និយោជកត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះ នៅរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព” ។

យោងតាមប្រការ ៣ កថាខណ្ឌទី៣ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនឹងទទួលបានការការពារ លុះណាតែសហជីពបានជូនដំណឹងអំពីបេក្ខភាពសហជីពទៅភាគីនិយោជកតាមគ្រប់មធ្យោបាយទុកជាបានការ ។

យោងតាមអង្គហេតុ នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ សហជីពបានជូនដំណឹងទៅក្រុមហ៊ុន អំពីការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈនេះ តាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ដែលមានរាយនាមថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូប ព្រមទាំងគណៈកម្មាធិការនាយករបស់សហជីពចំនួន៧រូបផ្សេងទៀត ។ សន្តិសុខរបស់ក្រុមហ៊ុនឈ្មោះ ម៉ៅចាន់ថន ដែលមានអត្តលេខ ១៣៥ បានចុះហត្ថលេខាទទួលលិខិតជូនដំណឹងនេះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពពិតជាបានជូនដំណឹងតាមមធ្យោបាយទុកជាបានការ ដល់ភាគីនិយោជករួចហើយ អំពីបេក្ខភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូប ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូបទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់របស់និយោជក ព្រោះពួកគាត់ ១) ជាបេក្ខជនទទួលបានការការពារពិសេស ២) ត្រូវបានបញ្ឈប់ក្នុងអំឡុងពេលសហជីពដាក់ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីកា និងទី៣) សហជីពបានជូនដំណឹង តាមមធ្យោបាយទុក



[Handwritten signature]

ជាបានការទៅនិយោជក អំពីបេក្ខភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដែលទទួលបានការការពារពិសេសពីការបញ្ឈប់ទៅ សន្តិសុខក្រុមហ៊ុន ដែលបានចុះហត្ថលេខាទទួល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជក ត្រូវទទួលបានការយល់ព្រមពីអធិការការងារនៅក្នុងការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូប។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកមិនបានស្នើសុំការយល់ព្រមពីអធិការការងារ ចំពោះការបញ្ឈប់ថ្នាក់ ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូបនេះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនបានបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពទាំងបីរូប សមស្របតាមមាត្រា ២៩៣ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រការ៣ កថាខណ្ឌទី៣ និង ប្រការ៤ កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ឡើយ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូបចូលធ្វើការ វិញ។

ចំណុចវិវាទទី១១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃជួលផ្ទះដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់ កម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃជួលផ្ទះដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា ពោលគឺមិនចំពោះតែកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ ដែរឬទេ?

តាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកមានការអនុវត្ត ដោយផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃជួលផ្ទះដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់ កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមិនធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀង ក្នុងការផ្តល់ ប្រាក់ថ្លៃជួលផ្ទះចំនួនដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែនេះ ដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា លើសពីកម្មករ និយោជិតផ្នែកដេរនោះទេ។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានមាត្រានៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ឬ បទប្បញ្ញត្តិណាមួយ តម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃជួលផ្ទះចំនួនដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយ ខែ ដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នានោះទេ។ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ចំណុចវិវាទនេះ ជា ការទាមទារលើសពីការកំណត់ក្នុងច្បាប់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជា តំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់ សហជីពនឹងផ្តល់គុណវុឌ្ឍន៍ផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុង ការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញារួម

សម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀង គ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ” ។

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញ សេចក្តីបង្គាប់ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីប្រយោជន៍ វានឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ ជាទូទៅ អនុ- សញ្ញារួមត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មមិនអាច អនុវត្តឡើងសម្រាប់សើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់នោះទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥២/០៨-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ២) ។

ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា សហជីព ត្រូវចុះបញ្ជីកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧/០៦-ដាយយ៉ាង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា “ សិទ្ធិនេះ ជាប់របស់សហជីពដែលបានចុះបញ្ជីកា ដែលមានសមាជិកច្រើន ជាងគេ ហើយបំពេញបានតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដទៃទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ” ។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាការទាមទារទាក់ទងនឹងវិវាទប្រយោជន៍នេះ កាល ណាសហជីព ដែលនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស។ (សូម មើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧១/០៩-ហាយតិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ៨៤/១០-មីងដា ហ្គាតរៀវ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីព ដែលនាំវិវាទការងារមកនោះ ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពពលកម្មកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន **អ៊ិនយូរ រៀនដាង** មិនមានវិញ្ញាបនប័ត្រ បញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីសហជីពនេះ មិនទាន់ មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត នាំវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹង ផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន **អ៊ិនយូរ រៀនដាង** នៅឡើយទេ។ មានតែ សហជីព ដែលមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ មានសិទ្ធិតំណាងផលប្រយោជន៍រួម ឱ្យ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងការទាមទារនូវអ្វី ដែលលើសច្បាប់បានចែង ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃដួល ផ្ទះ ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់គ្នា ។



[Handwritten signature]

ចំណុចវិវាទទី១៧: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការថែមម្តងមួយសប្តាហ៍ម្តង

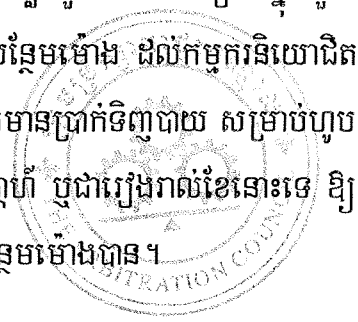
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែម ម្តងមួយសប្តាហ៍ម្តង ដល់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "...ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម្តង មិន មែនជាផ្នែកនៃប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមទេ ពីព្រោះប្រាក់នេះ ជាប្រាក់ជំនួសថ្លៃបាយ វាមិនមែនជាកម្រៃ ដែលបានមកពី ការងារបន្ថែមម្តងទេ ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយនេះទេ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់បាយ មួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃដែរ ។ ដូច្នេះ ការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម្តង មិនមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងបន្ថែមពេលធ្វើការងារបន្ថែមម្តងនោះទេ..." ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៨៥/០៩-ណាន់គង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០ និងលេខ ១១០/០៩-បី រឺ អីភីវិល ហេតុផលចំណុច វិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំ រឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម្តង មិនមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលម៉ោង បន្ថែមពេលធ្វើការងារបន្ថែមម្តងនោះទេ ។ ហេតុនេះ ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម្តងនេះ មិនត្រូវបើកនៅពេល ជាមួយគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងបន្ថែមនោះទេ ។

យោងតាម ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១ សកបយ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា "កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម្តងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយ ចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេល ដោយឥតគិតថ្លៃ " ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងនេះមិនបានបញ្ជាក់អំពីពេលវេលានៃការបើក ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម្តងទេ ។ ប៉ុន្តែ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ដល់ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារបន្ថែមម្តង ។ ការផ្តល់បាយមួយពេលនេះ គឺជាការផ្តល់កម្លាំងបន្ថែមទៀត ដើម្បី ធ្វើការបន្ថែមម្តង បន្ទាប់ពីចប់ម៉ោងធ្វើការធម្មតាដែលត្រូវបន្តទៅម៉ោងខាងមុខទៀត ពីព្រោះថា បាយ គឺជា តម្រូវការចាំបាច់ប្រចាំថ្ងៃរបស់មនុស្សគ្រប់រូប ដែលមិនអាចអត់បាន ហើយដែលនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ឱ្យ ។ ហេតុ នេះ ទោះបីជានិយោជកមិនអាចផ្តល់បាយឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការបន្ថែមម្តង ក៏សេចក្តីជូនដំណឹងខាង លើ បានកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ជំនួសឱ្យការផ្តល់បាយដោយឥតគិតថ្លៃចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយ ថ្ងៃដែរ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម្តង ដល់កម្មករនិយោជិត ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលមួយសមស្រប ដែលត្រូវធានាថា កម្មករនិយោជិតអាចមានប្រាក់ទិញបាយ សម្រាប់ហូប ពេលធ្វើការបន្ថែមម្តង មិនថាវាត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃ ឬជារៀងរាល់សប្តាហ៍ ឬជារៀងរាល់ខែនោះទេ ឱ្យ តែកម្មករនិយោជិតអាចចាត់ចែងប្រាក់នោះ សម្រាប់ទិញបាយហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម្តងបាន ។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ឃើញថា ការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ គឺត្រូវតែធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដូច្នោះ វាមានលក្ខណៈសមហេតុផល ដែលប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវបើកជូនឱ្យកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ថ្ងៃដែរ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៤៧/០៧-ដង់ហ្វែ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៧៩/០៧-តេរ៉ាតិច្យ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ៨៥/០៩-ណាន់គីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារបើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោង គឺអាស្រ័យទៅលើភាពចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។ ជាក់ស្តែង ពេលខ្លះ ទោះបីកម្មករនិយោជិតបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមិនបានរាល់ថ្ងៃក៏ដោយ ក៏គាត់អាចចាត់ចែងក្នុងវិធីណាមួយ ដែលអាចឱ្យគាត់អាចទិញបាយហូបបានរាល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ។ ជួនកាល គាត់អាចចាត់ចែងប្រាក់របស់គាត់ដែលបើករាល់សប្តាហ៍ម្តង ឬរាល់ខែម្តង សម្រាប់យកទៅទិញបាយហូប ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងម្តងៗបាន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងសម្រេចលើការបើកប្រាក់បន្ថែមម៉ោងនេះ អាស្រ័យលើការចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។

យោងតាមអង្គហេតុជាក់ស្តែង នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក បើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងរៀងរាល់សប្តាហ៍ ដោយហេតុថា គាត់ត្រូវការប្រាក់នេះ ដើម្បីចាត់ចែងទិញបាយហូប ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតមានការខ្វះខាតជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ។ ចំណែកនិយោជកវិញ គ្រាន់តែលើកឡើងថា គាត់មានគោលការណ៍បើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅរៀងរាល់ខែ ជាមួយនឹងការបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បញ្ហាជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិតជាការសំខាន់។ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតអាចចាត់ចែងជីវភាពលើអាហារបន្ថែមម៉ោងប្រចាំថ្ងៃ នៅពេលនិយោជកបើកជូនមួយសប្តាហ៍ម្តងក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មិនអាចចាត់ចែងលើការចំណាយនេះ ដោយរង់ចាំការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងនេះ រហូតដល់មួយខែម្តងបានឡើយ។ មួយវិញទៀត យោងតាមចេតនានៃច្បាប់ ការផ្តល់នូវប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោងនេះ គឺត្រូវធ្វើឡើងរៀងរាល់ថ្ងៃនៃការបន្ថែមម៉ោង។ ហេតុនេះ ការទាមទាររយៈពេលមួយសប្តាហ៍នេះ គឺជារយៈពេលសមរម្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានហេតុផលសមស្របតាមច្បាប់ក្នុងការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងរៀងរាល់មួយសប្តាហ៍ម្តង ដើម្បីចាត់ចែងយកទៅទិញបាយហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។



Handwritten signature or mark.

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១: បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងបីរូបចូលធ្វើការវិញ ។

ចំណុចវិវាទទី១១: បដិសេធពិធានណាការទាមទារឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃជួលផ្ទះ ៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ
ដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា ។

ចំណុចវិវាទទី១៧: បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត
ដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ ចន្លោះពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន
ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ
លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអង្គការណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ឈឹម សីម៉ា**

ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អង ឈន**

ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **អ៊ាង អេងថុន**

ហត្ថលេខា: -----

