



លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ២៨២ ៦៥៣

លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោកស្រី មាស វណ្ណី
- ២- លោកស្រី សុខ ផល្លា
- ៣- លោកស្រី ចាន់ ដានី
- ៤- លោកស្រី កែវ សម្បូរ
- ៥- លោកស្រី ម៉ែន វណ្ណះ
- ៦- លោកស្រី ម៉េក មន
- ៧- លោក ស៊ុន សុគន់
- ៨- លោក ច្រេន សារ៉ុម
- ៩- លោក ខ្នង ប៊ុនធឿន

- មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសម្ព័ន្ធសហជីព ស៊ីខៅខូ
- ប្រធានសហជីព ស៊ីខៅខូ ប្រចាំរោងចក្រ យ៉ុងវ៉ា បោកគក់
- អនុប្រធានសហជីព ស៊ីខៅខូ ប្រចាំរោងចក្រ
- លេខាសហជីព ស៊ីខៅខូ ប្រចាំរោងចក្រ យ៉ុងវ៉ា បោកគក់
- សកម្មជន
- សកម្មជន
- សកម្មជន
- សកម្មជន
- សកម្មជន

**បញ្ហាភូមិវិវាទ**

(នៅក្នុងរាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ១- កម្មករទាមទារឱ្យកម្មករ ៤៥ នាក់ បានចូលធ្វើការវេនថ្ងៃជាធម្មតារវិញ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។
- ២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ខែទី១៣ ឱ្យគ្រប់ចំនួន ដល់កម្មករដែលបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។
- ៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករ ដែលមានអត្តលេខ ៩៤៣០ QW ចូលធ្វើការវិញ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព ។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក



*Moe*

ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សាទាំងពីរមិនបានឯកភាពសម្រេចជាដាច់ខាតឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសម្រេច លេខ ២១៩/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ២៣ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

**ទីកន្លែងសវនាការ :** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុផារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :** ថ្ងៃទី ០៣ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩ ( វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក ) ។

**បញ្ហានៃនីតិវិធី :**

នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់មន្ត្រីធ្វើ ការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមចំនួន០៣ចំណុច ដោយមិនបានទទួលលទ្ធផលសម្រេចជាដាច់ខាតទេ។ ចំណុចមិនសម្រេចចំនួន ០៣ចំណុចនេះ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសម្រេចចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួរ រកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុចមិនសម្រេចចំនួន ០៣ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសម្រេចជាដាច់ខាតទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹង ធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

**ឆន្ទៈសាខ**

**សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី :** គ្មាន

**ឯកសារ ឆន្ទៈសាខ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា អ៊ិនដាស្ត្រៀល (ខេមបូឌា) ខូ.អិលធីឌី ទី ២ លេខ ០០៨/០៦ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ២- លិខិតពឹងពាក់របស់កម្មករ កម្មការិនី ធ្វើការនៅរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ទី២ អគារទី៥ ក្រុម QW 5 ផ្នែក បោកគក់ ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា ជាមួយរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ទី២ ។



*See*

៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា បេកគក់ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៥- លិខិតពឹងពាក់របស់កម្មករ កម្មករិនី ធ្វើការនៅរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ទី២ អគារទី៥ ក្រុម QW 5 ផ្នែក បេកគក់ ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នា ជាមួយរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ទី២ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :**

១- សារណាសង្ខេបលើសំណុំរឿងនៅរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា បេកគក់ លេខ ០៦៣/០៩ ស.ប.ក. ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា ២ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៦ ។

៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត របស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ យ៉ុង វ៉ា បេកគក់ លេខ ១២២៦ ក.ប ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៤- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករដែលក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា បេកគក់ ផ្តាច់កិច្ចសន្យាកម្មករ ដោយគិតប្រាក់ខែទី ១៣ មិន គ្រប់ចំនួន ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៥- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ឈ្មោះ ម៉ៅ ពៅ ស្តីពីការប្តឹងក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កិច្ចសន្យា ដោយបើកប្រាក់ខែទី ១៣ មិនគ្រប់ចំនួន ។

៦- កំណត់ហេតុរបស់ឈ្មោះ ម៉ៅ ពៅ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៧- កំណត់ហេតុរបស់ឈ្មោះ ច្រេន សារ៉ុម ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៨- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ឈ្មោះ ច្រេន សារ៉ុម ស្តីពីការប្តឹងក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កិច្ចសន្យា ដោយបើកប្រាក់ខែទី ១៣ មិនគ្រប់ចំនួន ។

៩- លិខិតអះអាងរបស់កម្មករកម្មករិនី ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា បេកគក់ លេខ ២១៩/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា បេកគក់ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។



*Man*

**ឃ- ឯកសារទទួលបានពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៣៨៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៣៨៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

**វេទ្ឋបេតុ**

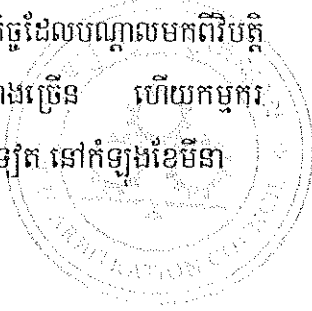
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :**

- ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ផ្នែកបោកគក់ បានបើកដំណើរការនៅឆ្នាំ២០០៧។ បច្ចុប្បន្ន នៅផ្នែកនេះមានជួល កម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណជា ១៣៨ នាក់ ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ (ស៊ីខៅខូ) ជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងរឿងនេះ ។ សហជីពនេះ មានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ។

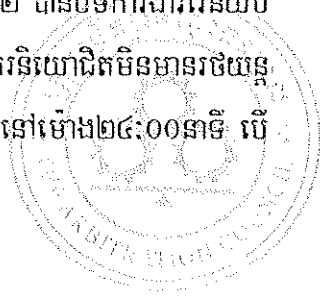
**ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិត ៤៥ នាក់ នៅផ្នែកបោកគក់ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកពួកគាត់ចូលធ្វើការ វេនថ្ងៃជាធម្មតាវិញ**

- កន្លងមក ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ទី ១ និងទី ២ មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើពីរវេន គឺវេនថ្ងៃ និង វេន យប់ ។ ចំណែកក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ផ្នែកបោកគក់ ក៏មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើពីរវេនដែរ គឺវេន ថ្ងៃ និងវេនយប់ ដែលវេនថ្ងៃ ចាប់ពីម៉ោង៦:៣០នាទីព្រឹក ដល់ម៉ោង១៥:០០នាទី និងវេនយប់ ចាប់ពី ម៉ោង១៥:០០នាទី ដល់ម៉ោង២៤:០០នាទី ។ ប៉ុន្តែ ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០០៩មក ក្រុមហ៊ុនបានបិទវេន យប់ ហើយបានឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការវេនយប់ទាំងអស់ ប្តូរមកធ្វើការនៅវេនថ្ងៃវិញ។ សព្វ ថ្ងៃនេះ កម្មករនិយោជិតផ្នែកបោកគក់វេនថ្ងៃមានចំនួនទាំងអស់១៣០នាក់ ក្នុងនោះមានចំនួន៤៥នាក់ ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនប្តូរឱ្យទៅធ្វើការនៅវេនយប់វិញ ពីព្រោះពួកគាត់កន្លងមកធ្លាប់ធ្វើការវេននៅយប់ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ដោយសារបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចដែលបណ្តាលមកពីវិបត្តិ សេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញមានការធ្លាក់ចុះយ៉ាងច្រើន ហើយកម្មករ និយោជិតមានការងារធ្វើ១អាទិត្យ និងត្រូវសម្រាក១អាទិត្យ ។ លើសពីនេះទៀត នៅកំឡុងខែមីនា



*Handwritten signature*

- និងខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩នេះ ក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពរយៈពេល២អាទិត្យប្តូរម្តង តាមសំណូមពររបស់ កម្មករនិយោជិត។ តែក្រោយមក ដោយសារមិនសូវមានអតិថិជន ក្រុមហ៊ុនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតរយៈពេល២ខែ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ដល់ថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ផ្នែកបោកគក់ មិនត្រឹមតែធ្វើការងារបោកគក់ សម្រាប់តែក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះទេ គឺធ្វើការបោកគក់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតផងដែរ ឱ្យតែ ក្រុមហ៊ុននោះជួលឱ្យបោកគក់។ ហើយនៅក្នុងកំឡុងពេល ដែលព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល២ខែ នេះ ដោយសារផ្នែកទីផ្សារបានខិតខំដើរកទីផ្សារ ក្រុមហ៊ុនដទៃទៀត ក៏មានក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនបាន ជួលឱ្យក្រុមហ៊ុនបោកគក់ឥវ៉ាន់ ឬខោអាវរបស់គេ ដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកបោក គក់ ដែលធ្វើការវេនថ្ងៃ មកធ្វើការវេនយប់វិញ ដើម្បីបោកគក់ឥវ៉ាន់ ឬខោអាវរបស់ក្រុមហ៊ុននោះឱ្យ ទាន់ពេលវេលាកំណត់។
  - នៅថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានហៅកម្មករនិយោជិតមកប្រជុំ ដើម្បីជម្រាបជូនកម្មករ និយោជិតថា ក្រុមហ៊ុនមានការងារបោកគក់ធ្វើឡើងវិញ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនស្នើឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែក បោកគក់ចំនួន៤៥នាក់ ទៅធ្វើការនៅផ្នែកបោកគក់វេនយប់វិញ ។
  - នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានចេញប្រកាសឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកបោកគក់វេនថ្ងៃ ចំនួន៤៥នាក់ ទៅធ្វើការបោកគក់វេនយប់វិញ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
  - នៅថ្ងៃទី១៥ ដល់ ១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្ម ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនឱ្យពួក គាត់ធ្វើការវេនថ្ងៃវិញ។
  - ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កាលពីខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានបិទវេនយប់ ហើយបាន ឱ្យកម្មករនិយោជិតវេនយប់ទាំងអស់ប្តូរមកធ្វើការនៅវេនថ្ងៃវិញ កម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការតវ៉ាទេ ពី ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនប្តូរកម្មករនិយោជិតឱ្យទៅវេនយប់វិញទេ គឺក្រុមហ៊ុនបិទវេន យប់តែម្តង។ ហេតុនេះហើយ កម្មករនិយោជិតមិនដឹងថា ហេតុអ្វីបានជាក្រុមហ៊ុនបើកវេនយប់នេះវិញ ទេ។
  - ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កាលពីមុននៅពេលមានការងារវេនយប់ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ រថយន្តសម្រាប់ដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការវេនយប់ទាំងនៅក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ទី១ និងទី២ រួម ទាំងកម្មករនិយោជិតធ្វើការវេនយប់នៅ យ៉ុង វ៉ា ផ្នែកបោកគក់ផងដែរ។
  - ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ទី ១ និងទី២ បានបិទការងារវេនយប់ ហើយ ហេតុនេះ បើក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា បោកគក់ បើកវេនយប់វិញនោះ កម្មករនិយោជិតមិនមានរថយន្ត សម្រាប់ជិះមកធ្វើការវេនយប់ទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការងារវេនយប់ត្រូវចប់នៅម៉ោង២៤:០០នាទី បើ



*Alca*

ទោះបីជាក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ផ្នែកបោកគក់ បានផ្តល់រថយន្តដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិកប្រៀបធៀបទៅផ្ទះវិញ ក៏ដោយ ក៏រថយន្តបានជូនកម្មករនិយោជិតដាក់តាមផ្លូវធំៗតែប៉ុណ្ណោះ ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវដើរ ចូលទៅផ្ទះតាមផ្លូវតូចៗ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់ពួកគាត់។ ហេតុនេះ កម្មករ និយោជិតផ្នែកបោកគក់៤៥នាក់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនឱ្យពួកគាត់ចូលធ្វើការវេនថ្ងៃដដែល ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែបញ្ជាក់ជំហរថា ក្រុមហ៊ុនមានរថយន្តសម្រាប់ដឹកកម្មករនិយោជិតត្រឡប់ទៅផ្ទះ វិញ។ ប៉ុន្តែ បើរថយន្តធំ ហើយផ្លូវនោះតូច រថយន្តរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនអាចចូលទៅដល់ផ្ទះកម្មករ និយោជិតបានទេ ។ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ ក្រុមហ៊ុនធានារ៉ាប់រងទទួលខុសត្រូវ និងអនុវត្តតាមច្បាប់ ស្តីពីការងារ ។ ម្យ៉ាងទៀត ទោះបីក្រុមហ៊ុនជួបនឹងផលវិបាកមិនសូវមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដោយសារតែវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកក៏ដោយ ក៏ក្រុមហ៊ុនបានខិតខំដើរកទីផ្សារក្រុមហ៊ុនដទៃទៀត ដើម្បីរកការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ តែបែរជាកម្មករនិយោជិតមិនព្រមធ្វើទេវិញ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកបោកគក់៤៥នាក់នោះ នៅធ្វើការវេនថ្ងៃដដែល តាមការទាម ទារបានទេ ។

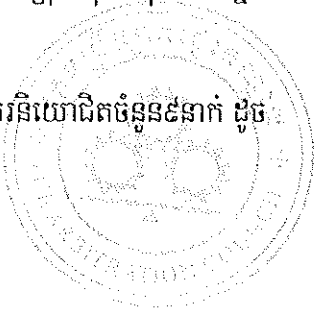
**ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ខែទី១៣ ឱ្យគ្រប់ចំនួន ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ**

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ខែទី១៣ ជូនកម្មករនិយោជិតនេះ គឺជាប្រាក់លើកទឹកចិត្ត (តិរៀ) ស្មើនឹងប្រាក់ខែគោល៥០ដុល្លារអាមេរិក ឱ្យកម្មករនិយោជិត ទោះបីកម្មករនិយោជិតសុំឈប់ ឬក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ឬកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការមិនគ្រប់១ឆ្នាំក៏ដោយ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ខែទី១៣នេះ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែល ក្រុមហ៊ុនបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមុនថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបើកមិនគ្រប់ចំនួន ទេ គឺបើកបានតែ៦០ភាគរយប៉ុណ្ណោះ នៅខ្លះ៤០ភាគរយទៀត។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យ ក្រុមហ៊ុនបើកជូនឱ្យគ្រប់ចំនួន ឧទាហរណ៍ដូចជា កម្មករឈ្មោះ ច្រេន សារឹម បើកជូនឱ្យតែ៦០ភាគរយ (បានចំនួន៣០ដុល្លារអាមេរិករួចហើយ) តែនៅខ្លះ៤០ភាគរយទៀត(នៅខ្លះចំនួន២០ដុល្លារអាមេរិក ទៀត) ។ ក្រុមហ៊ុនមិនជំទាស់ចំពោះការលើកឡើងនេះទេ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនមិនបើកជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យគ្រប់ចំនួននេះ ពីព្រោះ ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ទី១ និងទី២ មិនបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ផ្នែក បោកគក់ ក៏មិនបើកឱ្យដែរ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន៥នាក់ ដូច ខាងក្រោម :



*Me*

ល.រ	ឈ្មោះ	អត្តលេខ	ក្រុម	ថ្ងៃចូលធ្វើការ	ថ្ងៃបញ្ចប់
១	ច្រន សារ៉ុម	០២៧	QW 5	០៥/០៣/០៨	០៥/០២/០៩
២	ម៉ៅ ពៅ	០២៤	QW 5	០៥/០៣/០៨	០៥/០២/០៩
៣	ផុល ភឿន	០៣៦	QW 5	០៥/០៣/០៨	-
៤	ហៀង ហ៊ុម	០៣៤	QW 5	០៥/០៣/០៨	-
៥	វណ្ណ ប៊ុនី	០០៥	QW 5	០៣/០៥/០៨	-
៦	ឃឿន យុន	០៥២	QW 5	១៩/០៣/០៨	-
៧	ផាត សុផល	០៦៥	QW 5	០៧/០៣/០៨	-
៨	ចេក ណាន	០៣៨	QW 5	០៥/០៣/០៨	-
៩	គឹម ស៊ីឡឿន	០៤៧	QW 5	១០/០៣/០៨	៣០/០២/០៩

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសន្យាធ្វើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ខែទី១៣ ជូនកម្មករនិយោជិតមិនគ្រប់ចំនួន ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលនូវភស្តុតាង ដែលកម្មករនិយោជិតបានដាក់មកឱ្យ ដូចដែលមានរៀបរាប់ក្នុងតារាងខាងលើ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទុកពេលដល់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការធ្វើសេចក្តីជំទាស់ចំពោះភស្តុតាងខាងកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានទទួលនូវការជំទាស់ណាមួយទៅនឹងឯកសារនេះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍បើកប្រាក់ខែទី១៣ ជូនកម្មករនិយោជិតជាយូរណាស់មកហើយ តាំងពីក្រុមហ៊ុនចាប់បើកដំណើរការមកម៉្លេះ ។ ហេតុនេះ ទោះបីក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត មុនថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ក៏ដោយ ក៏ក្រុមហ៊ុនត្រូវបើកប្រាក់ខែទី១៣នេះ ឱ្យគ្រប់ចំនួនដែរ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែបញ្ជាក់ជំហរថា បើក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ទី១ និងទី២ មិនបើកឱ្យ ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ផ្នែកបោកគក់ ក៏មិនបើកឱ្យដែរ ។

**ចំណុចវិវាទទី៣ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ស៊ុន សុគន្ធ អត្តលេខ ៩៤៣០ QW ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកចូលធ្វើការវិញទេ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ**

- លោក ស៊ុន សុគន្ធ ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ ដំបូងបានចុះកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេល២ខែ ។ បន្ទាប់មកក្រុមហ៊ុនឱ្យលោក ស៊ុន សុគន្ធ ធ្វើការជាកម្មករពេញសិទ្ធិ និងមានកិច្ច



*Handwritten signature or mark.*

សន្យាដោយផ្ទាល់មាត់ (កិច្ចសន្យាការងារមិនមានកំណត់ចំរើរវេលា) ធ្វើការរហូតមក។ លោក ស៊ុន សុគន្ធ បានបញ្ជាក់ថា ដំបូងគាត់ធ្វើការនៅផ្នែកបោកគក់ បន្ទាប់មកក្រុមហ៊ុនប្តូរទៅផ្នែកឡើងឡាន (រាប់អារឡើងឡាន) និងចុងក្រោយក្រុមហ៊ុនប្តូរទៅផ្នែកអារតំរុ។

- លោក ស៊ុន សុគន្ធ មិនដែលធ្លាប់ទទួលការព្រមានទេ កន្លងមក។
- លោក ស៊ុន សុគន្ធ ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារ នៅថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមូលហេតុនិយាយប្រមាថ និងមើលងាយរដ្ឋបាល។
- លោក ស៊ុន សុគន្ធ បានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា នៅថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ១០ ព្រឹក ប្រធានក្រុមបានឱ្យគាត់យកក្រណាត់ទៅហាល ពេលនោះគាត់មិនបានត្រឡប់មកកន្លែងធ្វើការវិញទេ គឺគាត់នៅរង់ចាំឱ្យស្អិតក្រណាត់ប្រហែល២៥នាទី។ ហេតុនេះ ប្រធានក្រុមបាននាំគាត់មកផ្នែករដ្ឋបាល ដើម្បីធ្វើការព្រមាន។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ប្រធានក្រុមបានដឹកដៃនាំលោក ស៊ុន សុគន្ធ ទៅកន្លែងរដ្ឋបាល ដើម្បីធ្វើការព្រមាន។ បន្ទាប់ពីប្រធានក្រុមឱ្យលោក ស៊ុន សុគន្ធ យកក្រណាត់ទៅហាល មិនឃើញត្រឡប់មកកន្លែងធ្វើការវិញ ហើយទៅរកគាត់នៅកន្លែងហាលក្រណាត់ក៏មិនឃើញទៀត។ នៅក្នុងបន្ទប់រដ្ឋបាល ប្រធានក្រុមបាននិយាយថា បើលោក ស៊ុន សុគន្ធ នៅធ្វើអញ្ចឹងទៀត ក្រុមហ៊ុននឹងព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ហើយលោក ស៊ុន សុគន្ធ ក៏យល់ព្រមទទួលការព្រមានដែរ ស្រាប់តែពេលនោះលោក ស៊ុន សុគន្ធ បានយកដៃបើកទ្វារ ដោយនិយាយថា "អាចម៍ផ្លែអី" រួចក៏ដើរចេញទៅ។ លោក ស៊ុន សុគន្ធ បានបញ្ជាក់ថា គាត់យល់ព្រមទទួលការព្រមាននោះ ហើយគាត់ក៏បានបើកទ្វារចេញមកក្រៅ ពេលនោះបានជួបមិត្តភក្តិឈ្មោះ ឆ្លឹង (ឥឡូវបានឈប់ធ្វើការហើយ) មកសុំច្បាប់នៅរដ្ឋបាល គាត់ក៏និយាយដាក់មិត្តភក្តិនោះថា អាចម៍ផ្លែអី រួចក៏ដើរចេញទៅ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា លោក ស៊ុន សុគន្ធ បានប្រព្រឹត្តកំហុស ហើយព្រមទាំងបាននិយាយប្រមាថ និងមើលងាយរដ្ឋបាលទៀតផង។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចបញ្ឈប់លោក ស៊ុន សុគន្ធ ពីការងារនៅថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។ ក្រុមហ៊ុនបានគិតប្រាក់បញ្ឈប់ពីការងាររួចហើយ រួមមានប្រាក់ខែចុងក្រោយ ប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប្រាក់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព។ ប៉ុន្តែលោក ស៊ុន សុគន្ធ មិនព្រមបើកយកទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា លោក ស៊ុន សុគន្ធ មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសនិយាយប្រមាថ និងមើលងាយរដ្ឋបាល ដូចការចោទប្រកាន់ទេ ពីព្រោះលោក ស៊ុន សុគន្ធ បាននិយាយថា អាចម៍ផ្លែនេះ ពេលគាត់ចេញមកក្រៅជួបនឹងមិត្តភក្តិ។ ហេតុនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ស៊ុន សុគន្ធ ចូលធ្វើការវិញ។



*Handwritten signature or mark.*

- លោក ស៊ុន សុគន្ធ បានលើកសំណូមពរចុងក្រោយចំនួនពីរ គឺទី(១) សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកគាត់ចូលធ្វើការវិញ និងទាមទារប្រាក់ដែលក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បើកឱ្យ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យគាត់មកធ្វើការ។
- ទី(២) បើមិនឱ្យចូលធ្វើការវិញ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យា (មិនមែនបញ្ឈប់ ដោយសារមូលហេតុខ្លួនបានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ទេ) និងបង់ប្រាក់ឱ្យខ្លួនតាមច្បាប់។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច**

**ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិត៤៥នាក់ នៅផ្នែកបោកធុក ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនឱ្យពួកគាត់ចូលធ្វើការវេនថ្ងៃ ជាធម្មតាវិញ**

មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយ គ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកដីនៃណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោង ជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក ។..."

ទាក់ទងនឹងមាត្រា២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ល្អិតណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើ ឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦- យ៉ិក ស៊ូ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងប្តាល កូមារី ហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣៣/០៧-ប្តាល ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០៦/០៧-អ៊ឹម និង វេ ទី៣ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៨៤/០៨-ទ្រីនុងប្តាល កូមារី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៨/០៩-ក្លប័ល អាប៉ាវែល, លេខ ៤៩/០៩-ប្តូមថេម ហេតុ ផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ២២/០៩-ក្លប័ល អាប៉ាវែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុច វិវាទទី១ និង ទី៣) ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការផ្លាស់ប្តូរវេនការ ងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យតែការផ្លាស់ប្តូរវេននោះធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (សូម មើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៤/០៦-ប្រាយស្តាយ, លេខ ៥៣/០៨-យ៉ុង វ៉ា ទី១ ហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេចចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ០៨/០៩-ក្លប័ល អាប៉ាវែល, និងលេខ ២២/០៩-ក្លប័ល អាប៉ាវែល ហេតុផលនៃ សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទ ទី១ និង ទី៣) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាង លើដែរ គឺ និយោជកមានសិទ្ធិផ្លាស់ប្តូរវេនកម្មករនិយោជិត ឱ្យតែការផ្លាស់ប្តូរវេននោះ ធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល។



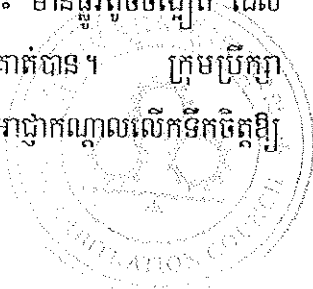
*Mue*

តាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាំង៤៥នាក់ គឺ ជាកម្មករនិយោជិតវេនយប់ ដែលបានផ្លាស់មកធ្វើការ វេនថ្ងៃ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច។ មូលហេតុរបស់ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា នៅពេលនេះ ក្រុមហ៊ុនបាន ទទួលអតិថិជនមួយចំនួន ដែលត្រូវការឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការវេនយប់ ដើម្បីអាចឱ្យទំនិញមួយចំនួនអាចធ្វើ បានរួចរាល់សម្រាប់អតិថិជននោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុន ទទួល ស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ផ្នែកបោកកក់ នេះ ពិតជាទទួលផលប៉ះពាល់មកពីវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចមែន ហើយកម្មករ និយោជិត ដែលផ្លាស់មកធ្វើការវេនថ្ងៃ ក៏មិនមានការងារធ្វើគ្រប់គ្រាន់ដែរ។ លើសពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិត មិនមានបញ្ហាទាក់ទងទៅនឹងអត្ថប្រយោជន៍ដែលនឹងត្រូវទទួលបាននោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកផ្លាស់ប្តូរវេនធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត គឺមាន លក្ខណៈសមហេតុផល និងស្របច្បាប់ ពីព្រោះការផ្លាស់ប្តូររបស់និយោជក គឺ ដើម្បីធានានូវស្ថេរភាពការងាររបស់ ក្រុមហ៊ុន ដោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍តាមផ្លូវច្បាប់ទាំងអស់ដល់កម្មករនិយោជិត ហើយនៅក្នុង សវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏ទទួលស្គាល់នូវតំរូវការចាំបាច់របស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការប្តូរវេននេះដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា អ្វីដែលជាការព្រួយបារម្ភរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ គឺមិនមាន រថយន្តសម្រាប់ធ្វើដំណើរមកធ្វើការ ព្រោះក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ទី១ និងទី២ បានបិទការងារវេនយប់ហើយ។ មួយ វិញទៀត កម្មករនិយោជិតភ័យខ្លាចសុវត្ថិភាពពេលត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ។ រីឯភាគីខាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់រថយន្តសម្រាប់ជូនកម្មករនិយោជិតទៅផ្ទះវិញ ហើយចំពោះសុវត្ថិភាពកម្មករនិយោជិតនោះ ក្រុម ហ៊ុនធានារ៉ាប់រងទទួលខុសត្រូវ និងអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ប្រការ ៦ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ចែងថា " ចំពោះសហគ្រាស ដែលមានកម្មករនិយោជិតធ្វើការវេន យប់ ម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវផ្តល់ទឹកនៃឆ្នែងសម្រាកទទួលបានដំណេកឱ្យបានសមរម្យដល់កម្មករ និយោជិត ដែលចេញពីធ្វើការនៅពេលយប់ ពុំនោះសោតទេ ត្រូវផ្តល់មធ្យោបាយសម្រាប់ដឹកជញ្ជូនកម្មករ និយោជិតទៅដល់លំនៅដ្ឋានរៀងៗខ្លួនវិញ ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព នៅពេលចប់ម៉ោងធ្វើការពេលយប់។" ផ្អែក តាមប្រការខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលមានកម្មករនិយោជិតធ្វើការវេនយប់ និយោជកត្រូវផ្តល់ទឹកនៃឆ្នែងសម្រាកទទួលបានដំណេកឱ្យបានសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិត ឬត្រូវផ្តល់មធ្យោបាយ សម្រាប់ដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅដល់លំនៅដ្ឋានរៀងៗខ្លួនវិញ ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព នៅពេលចប់ម៉ោងធ្វើ ការពេលយប់។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានរៀបចំជារថយន្ត សម្រាប់ជូនកម្មករនិយោជិតត្រឡប់ ទៅផ្ទះវិញក្រោយពេលចប់ការងារវេនយប់ ប៉ុន្តែដោយសារផ្ទះរបស់កម្មករនិយោជិតខ្លះ មានផ្លូវតូចចង្អៀត ដែល មិនអាចផ្តល់លក្ខណៈងាយស្រួលឱ្យរថយន្តជូនកម្មករនិយោជិតដល់លំនៅដ្ឋានរបស់ពួកគាត់បាន។ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីសំរួលដល់ការងារនេះឱ្យបានប្រសើរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើកទឹកចិត្តឱ្យ



*Alca*

ភាគីទាំងពីរជួបពិភាក្សាគ្នារកដំណោះស្រាយសមរម្យមួយ ដើម្បីរក្សាសុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខដល់កម្មករនិយោជិត ស្របនឹងស្មារតីរបស់ប្រកាសខាងលើ ។

ដូចនេះ ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាកម្មករនិយោជិតទាំង៤៥នាក់ ឱ្យនៅធ្វើ ការវេនថ្ងៃដដែល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយហេតុថា ការផ្លាស់ប្តូរវេនការងារនេះ ក្រុមហ៊ុនធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុននៅ រក្សាកម្មករនិយោជិតឱ្យនៅធ្វើការវេនថ្ងៃដដែល ។

**ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ខែទី១៣ ឱ្យគ្រប់ចំនួន ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ**

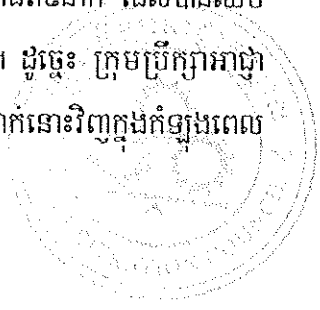
ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ខែទី១៣នេះ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែល ក្រុមហ៊ុនបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមុនថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនបើកមិនគ្រប់ចំនួនទេ គឺបើក បានតែ៦០ភាគរយប៉ុណ្ណោះ នៅខ្លះ៤០ភាគរយទៀត។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកជូនឱ្យ គ្រប់ចំនួន។ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ពីគោលជំហររបស់ខ្លួនថា ក្រុមហ៊ុនមិនបើកប្រាក់នេះឱ្យទេ ដោយសារនៅក្រុម ហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ទី ១ និងទី ២ ក៏មិនឱ្យដែរ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុន យ៉ុង វ៉ា ផ្នែកបោកគក់ ក៏មិនបើកឱ្យដែរ ។

មាត្រា ១១៦ កថាខណ្ឌទី ៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា " **ក្នុងករណីវិលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសេសប្រាំពីរម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ ។** "

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រាក់ខែទី១៣នេះ ជាប្រាក់ឈ្នួលទី១៣សម្រាប់ឆ្នាំ២០០៨ ដែល ក្រុមហ៊ុនត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែដោយសារក្រុមហ៊ុនជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនបានជំពាក់ ប្រាក់នេះសិន ដោយសន្យាសងជាពីរដំណាក់កាល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់នេះ ក្រុមហ៊ុនបានជំពាក់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ដូច្នេះ និយោជកជាប់កាតព្វកិច្ចត្រូវបើកប្រាក់នេះឱ្យកម្មករនិយោជិត របស់ខ្លួន ទោះបីជាពួកគេបានឈប់ ឬត្រូវបានបញ្ឈប់មុនថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ក៏ដោយ ពីព្រោះប្រាក់នេះ និយោជកត្រូវបើកឱ្យពួកគេ នៅពេលដែលពួកគេនៅតែជាកម្មករនិយោជិតនៅឡើយ ។

មាត្រា ១២០ កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " **សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវជុំគ្នាសង រយៈចំនួន ក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល ។** "

តាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិត៥នាក់ ដែលបានឈប់ មុនថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនមានការជំទាស់នឹងឈ្មោះនេះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីក្រុមហ៊ុនត្រូវសងប្រាក់ដែលជំពាក់កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់នោះវិញក្នុងកំឡុងពេល ២សប្តាហ៍ បន្ទាប់ពីថ្ងៃសេចក្តីបង្គាប់នេះចូលជាធរមាន ។



*Allex*

**ចំណុចវិវាទទី៣ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ស៊ុន សុគន្ធ អង្គបេឌ ៩៤៣០ QW  
ឱ្យចូលធ្វើការវិញ ។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកចូលធ្វើការវិញ ដុំឱ្យក្រុមហ៊ុន  
គិតប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីសហជីពទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ស៊ុន សុគន្ធ ចូលធ្វើការងារវិញ ដោយហេតុថា លោក ស៊ុន សុគន្ធ មិនបានប្រព្រឹត្តកំហុសនិយាយប្រមាថ និងមើលងាយរដ្ឋបាល ដូចការចោទ ប្រកាន់ទេ ពីព្រោះលោក ស៊ុន សុគន្ធ បាននិយាយថា អាចម៍ផ្តែនេះ ពេលគាត់ចេញមកក្រៅបន្ទប់រដ្ឋបាល ហើយ បានជួបនឹងមិត្តភក្តិ ។ ប៉ុន្តែ បើក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកលោក ស៊ុន សុគន្ធ ចូលធ្វើការវិញបានទេ ដុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារលោក ស៊ុន សុគន្ធ ដោយគិតប្រាក់ចំណាច់ផ្សេងៗស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ចំណែកឯ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងជំហរថា លោក ស៊ុន សុគន្ធ បានយកដៃបើកទ្វារ ដោយនិយាយថា អាចម៍ផ្តែនី រួចក៏ដើរ ចេញទៅ គឺនិយាយប្រមាថ និងមើលងាយសំដៅមកលើរដ្ឋបាល ដែលក្រុមហ៊ុនចាត់ថា ជាកំហុសធ្ងន់ ។ ហេតុនេះ ហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកលោក ស៊ុន សុគន្ធ ចូលធ្វើការវិញទេ ។

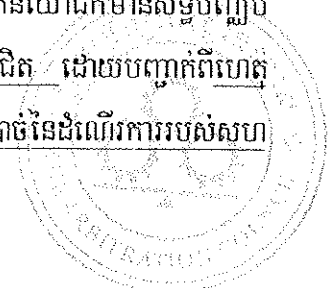
ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិបញ្ឈប់លោក ស៊ុន សុគន្ធ ពីការងារ ដែរ ឬទេ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាទូទៅ និយោជកជាអ្នកគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងការងារកម្មករ និយោជិតរបស់ខ្លួន ហើយក៏មានសិទ្ធិអាចបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតបានដែរ ឱ្យរំតករបញ្ឈប់នោះ និយោជកបាន គោរពទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ផ្អែកលើអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លោក ស៊ុន សុគន្ធ មិនមានកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ ( កិច្ចសន្យាផ្ទាល់មាត់ ) ។ ដូច្នេះ ផ្អែកលើមាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌ ទី ៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ លោក ស៊ុន សុគន្ធ មានកិច្ចសន្យាមានចិរវេលាមិនកំណត់ ។

ទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " កិច្ចសន្យា ការងារ ដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់អាចរំលាយតាមន្ទះភាគីតែម្ខាងបាន ។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្ត ទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាង ទៀត ។

ក៏ប៉ុន្តែគ្មានការបញ្ឈប់ណាមួយអាចធ្វើទៅបាន ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចិរិយា នៃកម្មករនិយោជិតយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ ។ "

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិតដោយន្ទះខ្លួនឯងបាន ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់ពីហេតុ ផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចិរិយានៃកម្មករនិយោជិតយោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហ



*Mea*

គ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិ បញ្ឈប់លោក ស៊ុន សុគន្ធ ពីការងារបាន ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់លោក ស៊ុន សុគន្ធ ហើយបញ្ជាក់ពីហេតុ ផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយារបស់គាត់ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនសម្រេចបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើដូច្នោះទេ គឺក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់លោក ស៊ុន សុគន្ធ ពីការងារ ដោយលើកហេតុ ផលថា លោក ស៊ុន សុគន្ធ បាននិយាយប្រមាថ មើលងាយរដ្ឋបាល ដែលក្រុមហ៊ុនចាត់ទុកថា ជាកំហុសធ្ងន់ ក្នុង កំឡុងពេលដែលរដ្ឋបាល ធ្វើការព្រមាននូវកំហុសរបស់គាត់ ពីបញ្ហាមិនគោរពម៉ោងការងាររបស់ខ្លួន យកក្រណាត់ ទៅហាល ហើយរង់ចាំឱ្យស្ងួតក្រណាត់ប្រហែល២៥នាទី ។

ផ្អែកតាមការអង្កេតហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កន្លងមក លោក ស៊ុន សុគន្ធ មិនដែលធ្លាប់ បានប្រព្រឹត្តកំហុស និងទទួលការព្រមាននោះទេ ។ ហើយកំហុសដែលលោក ស៊ុន សុគន្ធ បានប្រព្រឹត្តខុស ដោយមិន គោរពម៉ោងការងាររបស់ខ្លួន យកក្រណាត់ទៅហាល ហើយរង់ចាំឱ្យស្ងួតប្រហែល២៥នាទីនោះ ក៏លោក ស៊ុន សុគន្ធ បានទទួលនូវកំហុស យល់ព្រមឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការព្រមានគាត់ផងដែរ ។ ប៉ុន្តែដោយហេតុថា នៅពេល លោក ស៊ុន សុគន្ធ ដើរចេញពីកន្លែងរដ្ឋបាលនោះ លោកបានប្រើពាក្យមិនសមរម្យ ដោយនិយាយថា "អាចម៍ស្តែក" ដែលធ្វើឱ្យមានការចោទប្រកាន់ ។ រដ្ឋបាលបានចោទថា លោក ស៊ុន សុគន្ធ និយាយពាក្យមិនសមរម្យថា "អាចម៍ ស្តែក" គឺនិយាយប្រមាថ មើលងាយ សំដៅមកលើរដ្ឋបាល ។ ចំណែកលោក ស៊ុន សុគន្ធ បានលើកឡើងថា គាត់និយាយថា "អាចម៍ស្តែក" នៅពេលគាត់បើកទ្វារចេញមកក្រៅរដ្ឋបាល ហើយបានជួបនឹងមិត្តភក្តិទៅសុំច្បាប់នៅ រដ្ឋបាល គឺគាត់និយាយសំដៅទៅមិត្តភក្តិគាត់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក ស៊ុន សុគន្ធ នៅពេលទទួលការណែនាំពីនិយោជក មិនមានការឈ្លោះប្រកែកគ្នា រឺការប្រកែកប្រណាំងណាមួយកើតឡើងនោះទេ ។ ប៉ុន្តែនៅពេលទទួលការណែនាំចប់ គាត់បានប្រើសំដីមិនសមរម្យនៅពេលគាត់ដើរចេញទៅ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងស្ថាន ភាពបែបនោះ ពាក្យសំដីដែលនិយាយថា "អាចម៍ស្តែក" អាចមានន័យបីយ៉ាង គឺទី១ លោក ស៊ុន សុគន្ធ មានចេតនា និយាយសំដៅទៅលើរដ្ឋបាល, ទី២ លោក ស៊ុន សុគន្ធ អាចនិយាយទៅកាន់មិត្តភក្តិ និងទី៣ អាចនិយាយចេញមក ពីអត្តចរិករបស់ខ្លួននៅពេលខឹងអ្វីមួយ ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនចោទ ប្រកាន់លោក ស៊ុន សុគន្ធ ថា បាននិយាយប្រមាថ មើលងាយរដ្ឋបាល ដែលក្រុមហ៊ុនចាត់ទុកថា ជាកំហុសធ្ងន់ គឺ មិនត្រឹមត្រូវ និងសមហេតុសមផលទេ ពីព្រោះវាមិនសមាមាត្រទៅនឹងកំហុស ដែលឈានទៅដល់ការបញ្ឈប់ពី ការងារនោះទេ ហើយនៅក្នុងស្ថានភាពនោះក៏មិនប្រាកដថា លោក ស៊ុន សុគន្ធ និយាយក្នុងគោលបំណងដេរ ប្រមាថរដ្ឋបាលនោះដែរ ។ ម្យ៉ាងទៀត កន្លងមក លោកក៏មិនដែលប្រព្រឹត្តកំហុសណាមួយដែរ ។

ដូច្នេះ ជាសរុប ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ដំហរមិនអាចទទួលយកលោក ស៊ុន សុគន្ធ ចូល ធ្វើការវិញ ហើយក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់លោក ស៊ុន សុគន្ធ ពីការងារមិនបានអនុវត្តមាត្រា ៦៧ កថាខណ្ឌទី ៧ នៃ



*Handwritten signature*

ច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ចំណែកភាគីកម្មករនិយោជិតក៏សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារលោក ស៊ុន សុគន្ធ ដោយគិតប្រាក់ចំណាច់ផ្សេងៗស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកគាត់ឱ្យចូលធ្វើ ការវិញបានទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោម៖

ប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "ចំពោះបញ្ហា ដែលបានដាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមនេះមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសំរេចឱ្យភាគីវាទផ្តល់សំណងយ៉ាង ពេញលេញចំពោះរាល់ការបំពានបទប្បញ្ញត្តិ ដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បទប្បញ្ញត្តិអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬក្នុងកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀត ដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត ។ ក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការ សំរេចឱ្យភាគីវាទផ្តល់សំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួម មានទាំងការ៖

ក. បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលបានបណ្តេញចេញ ឱ្យចូលមកធ្វើការវិញនៅក្នុងតំណែងចាស់ ឬតំណែងសមស្របណាមួយ

ខ. បញ្ជាអោយបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់

...

ជ. សងការខូចខាតផ្សេងៗទៀតតាមការសម្របសម្រួល " ។

យោងតាមប្រការខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាច សម្រេចឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ចំណាច់បណ្តេញចេញពីការងារដល់លោក ស៊ុន សុគន្ធ បាន ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើប្រាក់បណ្តេញចេញពីការងារ ដូចខាងក្រោម៖-

**ក. ប្រាក់ជូនការជូនដំណឹង៖**

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ទិវរេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជាអប្បបរមា ដូចត ទៅ :-.....មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីរឆ្នាំរហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ .... ។

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈនៃនិយោជកតែឯកឯង គ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់កម្មករ និយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានក្នុង រយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ ។

តាមរយៈអង្គហេតុខាងលើ ស៊ុន សុគន្ធ បានចូលធ្វើនៅថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៧ គិតទៅមានរយៈ ពេលជាង២ឆ្នាំមកហើយ ហើយនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនក្នុងការបញ្ឈប់គាត់នោះទេ ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុម



*Handwritten signature*

ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចំនួនមួយខែដល់  
លោក ស៊ុន សុគន្ធ ដោយសារការអាក់ខានមិនបានជូនដំណឹងមុននេះ ។

**ខ.ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ:**

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ចប់ដោយឆន្ទៈរបស់  
និយោជកតែម្ដង រៀបរយក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករ  
និយោជិត ដែលខ្លួនបញ្ឈប់ ... នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានកំរិតដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការជាប់ជានិច្ច  
ចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។
- ថិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល  
ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមា  
មិនអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។ "

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កំហុសរបស់លោក ស៊ុន សុគន្ធ ដូចដែលបានរៀប  
រាប់ខាងលើ មិនមែនជាកំហុសធ្ងន់ទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមខ្លឹមសារមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ  
លោក ស៊ុន សុគន្ធ ត្រូវទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់  
បន្សំផ្សេងៗទៀតចំនួន១៥ថ្ងៃសំរាប់មួយឆ្នាំការងារ។ ដូច្នេះ ការគណនាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ត្រូវយកប្រាក់  
ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃគុណ នឹងចំនួន១៥ថ្ងៃ សំរាប់ឆ្នាំនីមួយៗ។ ដោយសារលោក ស៊ុន សុគន្ធ ធ្វើការបានរយៈពេល  
ជាង២ឆ្នាំ។ ហេតុនេះហើយ លោក ស៊ុន សុគន្ធ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញស្មើនឹង៣០ថ្ងៃ។ ក្នុង  
ចំណុចនេះ តាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន លើមាត្រា ១០២ និង១០៣  
នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រាក់ឈ្នួលរួមមានប្រាក់សុទ្ធសាធសំរាប់ការងារ ឬសេវា លើកលែងតែប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលបាន  
កំណត់ជាក់លាក់ ព្រមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ផងដែរ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំ  
រឿងលេខ ០២/០៤ -កាំបូឌីយ៉ាណា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ២៧/០៤-អឺម អេស  
អាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។

**គ.ប្រាក់ជំរឿនចិត្ត :**

មាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ  
ដោយគ្មាន ហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន ។  
សោហ៊ុយជំរឿនចិត្តនេះមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឱ្យដំណឹងមុន  
ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ ។



*Handwritten signature*

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញ ចេញ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីភាគពូកែ ដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ ខ្លួន។”

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើគ្មានមូលហេតុសុពលក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារទេនោះ កម្មករមានសិទ្ធិទទួលបានសំណងជម្ងឺចិត្ត គឺអាចទាមទារបាន ដោយស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកមានមូលហេតុ ត្រឹមត្រូវក្នុងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំពោះកម្មករនីរូបនេះ។ ហេតុដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា កម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលបានប្រាក់ជម្ងឺចិត្តទេ ។

**ឃ. ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដែលមិនទាន់បើក និង ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ:**

មាត្រា ១១៦ កថាខណ្ឌទី ៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា “..... ក្នុងករណីវិលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់គ្រប់ប្រភេទ ត្រូវបើកក្នុងរយៈពេលសែសិបប្រាំបីម៉ោងបន្ទាប់ពីថ្ងៃឈប់ធ្វើការ” ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បានបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយឱ្យលោក ស៊ុន សុគន្ធ នៅឡើយទេ ពីព្រោះលោក ស៊ុន សុគន្ធ មិនព្រមបើកយក។ ដូច្នោះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយដល់លោក ស៊ុន សុគន្ធ ដែលមិនទាន់បានបើក ។

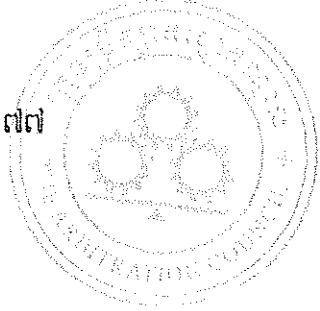
មាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា “ លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា មួយថ្ងៃក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់..... ។

មាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី១ និងទី២ ចែងថា “ ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ទើបអាចមានសិទ្ធិ ឈប់សម្រាក។ ក្នុងករណី ដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យាមុន ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សម្រាក នោះ ត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះតាមវិធានកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ។.....”

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គូភាគីមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងថា តើលោក ស៊ុន សុគន្ធ បានឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប៉ុន្មានថ្ងៃរួចមកហើយ? ហើយតើនៅសល់ប៉ុន្មានថ្ងៃដែលគាត់មិនទាន់បានប្រើប្រាស់ការសម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះទេ? ហេតុដូច្នោះ លោក ស៊ុន សុគន្ធ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប្រសិនបើនៅសល់ ហើយមិនទាន់ បានប្រើប្រាស់នៅឡើយ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមហ៊ុនត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ដូចខាងក្រោម:-

- ១- ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុនចំនួន១ខែ ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និង ៧៧



*Ala*

- ២- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញចំនួន៣០ថ្ងៃ ស្របតាមមាត្រា ៨៩
- ៣- ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ស្របតាមមាត្រា ១៦៦ . ១៦៧
- ៤- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយមិនទាន់បានបើកស្របតាមមាត្រា ១១៦

ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលសរុបរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានគណនាដោយផ្អែកទៅលើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ជាមធ្យម ដែលត្រូវទូទាត់ទៅតាមរូបមន្តដូចខាងក្រោម:-

**ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃជាមធ្យម=ប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលរកបានក្នុងកំឡុងរយៈពេល១២ខែ មុនបញ្ឈប់ពីការងារ  
១២ ខែ x ២៦ថ្ងៃធ្វើការ**

( ប្រាក់ឈ្នួលសរុប គឺជាប្រាក់ឈ្នួល ដែលរួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថែមម៉ោង និងប្រាក់ឈ្នួលរង្វាន់ ដែលទទួលបានក្នុងកំឡុងពេល១២ខែ មុនការបញ្ឈប់ពីការងារ ) ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ:

**សម្រេច និង បន្ទាប់**

**ចំណុចវិវាទទី១:**

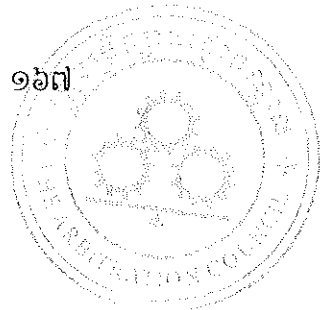
- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុននៅរក្សាកម្មករនិយោជិតចំនួន៤៥នាក់ ឱ្យនៅ ធ្វើការវេនថ្ងៃដដែល ។

**ចំណុចវិវាទទី២:**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ខែទី១៣ ឱ្យបានគ្រប់ចំនួន ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ដែលត្រូវបាន បញ្ឈប់មុនថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់នេះដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុងពេល២សប្តាហ៍ បន្ទាប់ពីថ្ងៃសេចក្តី បង្គាប់នេះចូលជាធរមាន ។

**ចំណុចវិវាទទី៣:** បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់បំណាច់ដូចខាងក្រោម :

- ១-ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុនចំនួន១ខែស្របតាមមាត្រា ៧៥ និង ៧៧
- ២-ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញចំនួន ៣០ ថ្ងៃ ស្របតាមមាត្រា ៨៩
- ៣-ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ស្របតាមមាត្រា ១៦៦, ១៦៧
- ៤-ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយមិនទាន់បានបើក ស្របតាមមាត្រា ១១៦



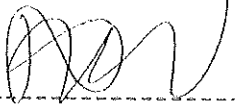
*Handwritten signature*

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

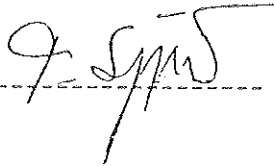
សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអង្គការណ្តាល**


អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : សេង តូចហ៊ុន   
ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : ឡន ស៊ីងវ៉ាន់   
ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ម៉ែន ម៉ីនឈា   
ហត្ថលេខា: -----

