

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៨៤/១១-ស៊ុំភើមិច
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាធរកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **សេង រូចហ៊ុន**
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អន ណាន**
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនណា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ស៊ីតេមីម អិនធឺធី**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ២ សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៨៧៨ ៣៨៨

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី១ :

១- លោក Shen Xin Qi

នាយកក្រុមហ៊ុន

២- លោក សិរី ម៉ាន់

រដ្ឋបាល (អ្នកបកប្រែ)

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ :

១- លោក Shen Xin Qi

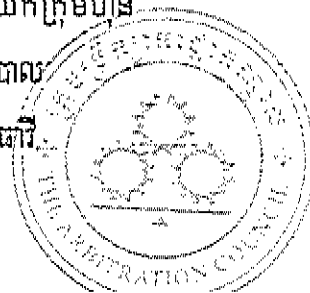
នាយកក្រុមហ៊ុន

២- លោក សិរី ម៉ាន់

រដ្ឋបាល

៣- លោក ស្រី តឹមយូ

មេធាវី



- ១៣- លោក ដួន វណ្ណា អនុប្រធានសហជីពខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច
- ១៤- លោកស្រី ជូ សារឿន លេខាធិការសហជីពខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច
- ១៥- លោក ស៊ុន សុភី អនុប្រធានសហជីពកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច
- ១៦- លោកស្រី សារ៉ាយ ស៊ុនុន លេខាធិការសហជីពកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច
- ១៧- លោក សាង ផានី ប្រធានសហជីពជាតិកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ស្អាត
- ១៨- លោក ជុំ សុភី អនុប្រធានសហជីពជាតិកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ស្អាត
- ១៩- លោកស្រី ព្រ៉ុំ សុភី លេខាធិការ
- ២០- លោកស្រី ឈឹម ពិដោរ ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
- ២១- លោក មូ ឈាង មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
- ២២- លោកស្រី Zhvo Gui Yao Supervisor
- ២៣- លោកស្រី Huang Xin Chan Supervisor
- ២៤- លោកស្រី យឹម បុត្តា ប្រធានសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច
- ២៥- លោកស្រី ក្រែវ គឹមស្រីរាង លេខាធិការសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ
- ២៦- លោកស្រី ផេង ខៀស៊ឹម តំណាងកម្មករ
- ២៧- លោកស្រី ផេង សៀកសឹម តំណាងកម្មករ
- ២៨- លោក ឡុក ស្រីពេជ្យ តំណាងកម្មករ
- ២៩- លោកស្រី ឃឹម សុវណ្ណា តំណាងកម្មករ
- ៣០- លោកស្រី រស់ ចាន់ណា លេខាធិការសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា
- ៣១- លោក គង់ មុនី ប្រធានសហជីពសេរីពលករខ្មែរ Sportwear-Supertex
- ៣២- លោក ឡុង កៀន អនុប្រធានសហជីពសេរីពលករខ្មែរSportwear-Supertex

តំណាងកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ :

- ១- លោក ឈុន សំអូន មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ២- លោកស្រី ទេព គឹមវណ្ណារី ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា
- ៣- លោកស្រី តូច ណារី ប្រធានសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច
- ៤- លោក សេង ម៉េងហុង មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
- ៥- លោក ទុយ ម៉ុងហ័រ ប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច
- ៦- លោក ប៉ែន វុទ្ធី ប្រធានសហជីពសេរីពលករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច
- ៧- លោកស្រី សេង សុខហ៊ាង ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច



Handwritten signature

៨- លោកស្រី សុខ ថាច	អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ
៩- លោក ឡោ ថានៈ	ប្រធានសហជីពកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីចិច
១០- លោកស្រី ប៊ែន គឹមសាង	ប្រធានសហជីពខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីចិច
១១- លោក ងួន វណ្ណា	អនុប្រធានសហជីពខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីចិច
១២- លោកស្រី ជួ សារឿន	លេខាធិការសហជីពខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីចិច
១៣- លោក ស៊ុន សុភី	អនុប្រធានសហជីពកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីចិច
១៤- លោក សាង ជាតិ	ប្រធានសហជីពជាតិកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ស្អាត
១៥- លោក ជុំ សុភី	អនុប្រធានសហជីពជាតិកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ស្អាត
១៦- លោកស្រី ព្រំ សុភី	លេខាធិការសហជីពជាតិកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ស្អាត
១៧- លោកស្រី ឈឹម ពិដោរ	ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
១៨- លោក មូ ឈាង	មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
១៩- លោកស្រី យឹម បុត្រា	ប្រធានសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីចិច
២០- លោកស្រី កែវ គឹមសាង	អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីចិច
២១- លោកស្រី កែវ គឹមស្រីង	លេខាធិការសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ
២២- លោកស្រី ផេង ខ្យែស៊ីម	តំណាងកម្មករ
២៣- លោក ឡុក ស្រីពេជ្យ	តំណាងកម្មករ
២៤- លោក គង់ មុនី	ប្រធានសហជីពសេរីពលករខ្មែរSportwear-Supertex
២៥- លោកស្រី ជួ សារឿន	ប្រតិភូបុគ្គលិក
២៦- លោក សី គឹមស្រីន	មន្ត្រីសហព័ន្ធ
២៧- លោក ម៉ុម ធន	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ
២៨- លោកស្រី គឹម ទូច	លេខាធិការសហជីពសេរីពលករខ្មែរSportwear

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសោះ)

១- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីចិច អិលធីឌី ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ឱ្យបាន ១០០ ភាគរយ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើ មិនបានប្រជុំជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក ឬថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពឡើយ ហើយក៏មិនបានសុំព្យួរការងារពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែរ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមហ៊ុនឱ្យ ៥០ ភាគរយ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់កម្មកររួចហើយ ហើយ



ការងារដែលធ្លាប់តែបានប្រាប់នេះ ធ្លាប់ធ្វើជាប្រពៃណីកន្លងមកដែរ ។

២- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យនិយោជកក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ផ្តល់ប្រាក់វិលាយ និងវិលាយ កិច្ចសន្យាការងារ និងប្រាក់បំពាក់ផ្សេងៗដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់រួមទាំងកម្មករ ២០ នាក់ដែលក្រុមហ៊ុនបាន បញ្ឈប់កាលពីថ្ងៃទី១៣ ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដោយហេតុថា គិតមកដល់ពេលនេះ វិវាទការងាររវាង កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមានរយៈពេលជាង ២០ ថ្ងៃមកហើយ ហើយនៅក្នុងរោងចក្រក៏គ្មាននៅសេសសល់ ទំនិញ សំភារៈសម្រាប់កម្មករឡើយ សូម្បីតែប្រព័ន្ធទឹកភ្លើងក៏ផ្តាច់អស់ដែរ និងសូម្បីតែថ្នាក់ដឹកនាំចិនក៏ដឹកភ្នំ ចេញអស់ដែរ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច អិលធីឌី មិនអាចផ្តល់ប្រាក់វិលាយកិច្ចសន្យាការងារជូនបងប្អូន កម្មករនិយោជិតទាំងអស់បានឡើយ រួមទាំងកម្មករ ២០ នាក់ ដែលជាការទាមទាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស៊ីខៅឌូ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនសម្រេចសុំព្យួរការងារពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចាប់ពីថ្ងៃទី២១ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០១១ រហូតដល់ថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ និងកម្មករ ២០ នាក់ ដែលសហជីពស៊ីខៅឌូ ទាមទារ នោះ ក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច មិនបានបញ្ឈប់ពួកគាត់ឡើយ ពួកគាត់បានបោះបង់ការងារដោយខ្លួនឯង ។

៣- កម្មករនិយោជិតចិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច អិលធីឌី ផ្តល់ប្រាក់វិលាយកិច្ចសន្យាការងារជូន ពួកគាត់ដូចកម្មករនិយោជិតខ្មែរ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ប្រាក់វិលាយកិច្ច សន្យាការងារជូនបុគ្គលិកជនជាតិចិនទាំងនោះបានឡើយ ដោយហេតុថា ជនជាតិចិនទាំងនោះពុំមែនជានិយោជិត ឡើយ ពួកគាត់ទាំងអស់សុទ្ធតែជានិយោជកដែលមានភាគហ៊ុននៅទីក្រុងហុងកុង ហើយមករួមធ្វើការជាមួយគ្នា នៅប្រទេសកម្ពុជា ។

៤- ចំពោះកម្មករនិយោជិតនៅជាន់ទី៣ និងជាន់ទី៤ ព្រមទាំងឃ្នាំងដែលបានធ្វើការជាប់កាលពីថ្ងៃទី០១ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ព្រោះបងប្អូនបានបំពេញការងារ ជូនក្រុមហ៊ុន ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានអ្នកទទួលខុសត្រូវលើប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ (លោក កុក វិញ ឱ្យនាយិកាឈ្មោះ Peng Ding ទទួលខុសត្រូវ រីឯនាយិកាឈ្មោះ Peng Ding ឱ្យលោក កុក វិញ ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ) ។

អំណាចឃុំឆ្នាំការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលក្លាយជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។



Handwritten signature

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាម្ចាស់នៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដាច់ខាតឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជា លេខ ៧៤៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

- សវនាការលើកទី១ : ថ្ងៃទី ១៨ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។
- សវនាការលើកទី២ : ថ្ងៃទី ២១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី:

នៅថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ទ្ធសហជីព ឯករាជ្យកម្ពុជា លេខ ០៦០/២០១១ សសឯក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ និងបន្ទាប់មកពាក្យបណ្តឹងរបស់ សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា លេខ ២៥០/១១ សសកពក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១, ពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជីពកម្មករ ប្រធានសហជីពជាតិកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ស្បាត និងប្រធានសហជីពខ្មែរ ចុះថ្ងៃ ទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ និងចុងក្រោយពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា លេខ ០៦២/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ដែលបានធ្វើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់ជំពាក់ និងប្រាក់រំលាយកិច្ចសន្យាការងារ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជាដាច់ខាតចំនួន ០៤ ចំណុច លើការទាមទារ ចំនួន ០៥ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៧៤៦ ក.ប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក និងថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨:០០ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា



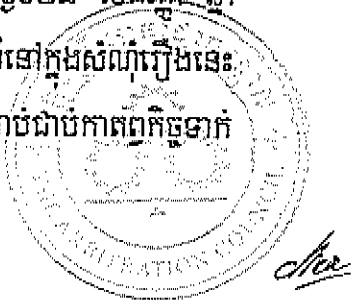
កណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុច មិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទទាំង៤ខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុដូចខាងក្រោម ។

ជាទូទៅភាគី ដែលនាវិវាទមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិជ្រើសរើសប្រភេទសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិនជាប់កាតព្វកិច្ច ទោះបីជាវិវាទនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬ វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ក៏ដោយ ។ ប៉ុន្តែផ្អែកលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវ ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដែលចុះហត្ថលេខា ដោយសហភាពសហជីព សហព័ទ្ធ សហជីព និងសហជីពចំនួន ៦ និងប្រធានសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ភាគីដែល ជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ ត្រូវតែទទួលយកសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ច ចំពោះវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។ ចំណែកវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍វិញ ភាគីដែលជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគ យល់គ្នានេះ មានសិទ្ធិជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ចក៏បាន ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមិន ជាប់កាតព្វកិច្ចក៏បាននៅពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត គឺមានសហជីពមូលដ្ឋានចំនួន១០ និងតំណាងប្រតិភូ បុគ្គលិក ។ ក្នុងចំណោមសហជីពទាំង១០ មានតែសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរមួយទេ ដែលមិនមែនជាហត្ថលេខីនៃ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ដូចនេះសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមិនចងកាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិទៅលើសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរនេះទេ ទោះបីជាសហជីពនេះនាវិវាទរួមគ្នាជាមួយសហជីពផ្សេងទៀតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះក៏ដោយ ។ ដូចនេះ សហជីព នេះមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់ទៅលើសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទាំងចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងវិវាទអំពី ផលប្រយោជន៍ ។

ចំពោះសហជីពចំនួន៥ទៀត និងប្រតិភូបុគ្គលិក ប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងអស់ក៏ជាសមាជិករបស់សហជីពទាំង ៩នេះដែរ) គឺជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។ ដូចនេះ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលទាក់ទងវិវាទអំពីសិទ្ធិត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ច ហើយភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាឱ្យសេចក្តីសម្រេច នេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ រួចហើយ ។ ចំណែកសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលទាក់ទងអំពីផលប្រយោជន៍នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមិនជាប់កាតព្វកិច្ចទេ ពីព្រោះភាគីទាំងពីរមិនបានព្រមព្រៀងគ្នាជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចទាក់



ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។ ការប្តឹងដំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជា វិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណា និងសម្រេចដូច ខាងក្រោម ៖

ឧត្តសាខ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ឧត្តសាខ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច អែលធីឌី លេខ ០០៨/២០១១ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ គោរពជូនលោក ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ស្តីពីការសុំព្យួរការងារកម្មករ និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ទាំងអស់ចំនួន ១៨១៦ នាក់ រយៈពេលពីរខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី២០ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ខ-១-សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ស៊ូភីចិច ៖

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាលសហជីពកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ស៊ូភីចិច ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៨ ។

២- សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា និងជាប្រធានក្រុម ការងារទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការកោះប្រជុំពាក់ព័ន្ធនឹង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករផ្នែកកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងដេរស្បែកជើង ។

៣- លិខិតរបស់ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីលេខ ១១៥០ សជណ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ជំរាបជូន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា និងជាប្រធានក្រុមការងារទំនាក់ទំនង វិជ្ជាជីវៈ ករណីរបាយការណ៍ ស្តីពីសភាពការណ៍ និងសំណើសុំគោលការណ៍បន្តអនុវត្តអនុសាសន៍របស់ សម្តេចតេជោ កាលពីថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិអប់រំ ស្តីពីការបញ្ឈប់បាតកម្ម កូដកម្ម និងអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត និងអ្នកដឹកនាំសហជីពតាមរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងចូលធ្វើការវិញ ។



Handwritten signature or mark.

៤- លិខិតជូនដំណឹងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហភាព សហព័ន្ធ-សហជីព សមគម តំណាងឱ្យកម្មករជាង ១១០.០០០ នាក់ និងកម្មករនិយោជិត ៦០.០០០ នាក់ ដែលបានផ្តិតមេដៃគាំទ្រនេះ គោរពជូនលោក វ៉ាន់ សូអៀង ប្រធានសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា GMAC ស្តីពីការជូនដំណឹងការធ្វើកូដកម្មរបស់ កម្មករ-និយោជិតផ្នែកវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងដេរស្បែកជើង ចាប់ពីថ្ងៃទី១៣ ដល់ ១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ខាងមុខ នៅតាមបណ្តារោងចក្រទូទាំងប្រទេស ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១០ ។

៥- បញ្ជីឈ្មោះកម្មកររោងចក្រ Supertex ទាំង ២០ នាក់ ដែលត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ក្រោយពីថ្ងៃទី ១៣-១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។

៦- លិខិតលេខ ៨២/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជូនសារណារបស់ ក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើចិច ។

៧- លិខិតលេខ ៨៣/១១ សបក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការបញ្ជាក់ហេតុផល បន្ថែមទៅលើសារណាវិវាទការងារនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើចិច ។

៨- ប្រាក់ខែចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ របស់កម្មករចំនួន ២០ នាក់ នៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូភើចិច ។

៩- កំណត់ហេតុអង្គប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានអំពីថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពមួយចំនួន ដែលត្រូវបានក្រុមហ៊ុនប្តឹងទៅតុលាការ ដោយសារពួកគាត់បានចូលរួមធ្វើកូដកម្ម នៅថ្ងៃទី១៣-១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ក្រោមអធិបតីភាពរបស់លោក ហួន សៀវ និងលោក សយ សុភាព សមាជិកក្រុមការងារនៃគណៈកម្មការដោះស្រាយកូដកម្ម-បាតុកម្មគ្រប់មុខសញ្ញា ។

១០- បញ្ជីឈ្មោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន១៥នាក់ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ និង ចំនួន៥នាក់ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា ។

១១- បុរេបញ្ជាក់ពីម៉ោងចេញ-ចូលធ្វើការងាររបស់កម្មករទាំង២០នាក់ ។

ខ-២-សហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា

១- លិខិតលេខ ០៧០/២០១១ សសឯក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការសូមឱ្យអាជ្ញាកណ្តាល ជួយដោះស្រាយករណីវិវាទនៅរោងចក្រ ស៊ូភើចិច ឱ្យបានឆាប់រហ័ស ។

២- លិខិតលេខ ៦០៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារស្តីពី



ការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អណត្តិទី៣ របស់សហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ
ស៊ូភីចិច ។

៣- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ខេមបូឌា ស្តុតវែរ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែ
កុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៨ ។

៤- លក្ខន្តិកៈសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ស៊ូភីចិច ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ។

៥- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ-៣-សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ ស៊ូភីចិច អែលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា
ឆ្នាំ២០១០ ចុះបញ្ជីកាលេខ ១៧៩១ កប/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ។

ខ-៤-សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ
២០១០ ដែលបានចុះបញ្ជីកាលេខ ១៨៣៦ កប/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- លក្ខន្តិកៈសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ចុះបញ្ជីកាលេខ ១៥៣៨ កប/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែ
តុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។

៣- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ-៥- សហជីពសេរីពលករខ្មែរនៃរោងចក្រ ស៊ូភីចិច

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពសេរីពលករខ្មែររោងចក្រ ស៊ូភីចិច ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ
២០០៦ ដែលបានចុះបញ្ជីកាលេខ ១០០៨ កកបវ/វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៦ ។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- កំណត់ហេតុស្តីពីការប្រជុំដោះស្រាយបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ របស់កម្មករនិយោជិត
ដែលបំប្រែការងារនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៤- លិខិតរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិក និងកម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច គោរពជូន
សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្តីពីការប្តឹងលោក កុក វិញ ជានិយោជកក្រុមហ៊ុន
ដែលមានកលល្បិច និងគំនិតអាក្រក់ក្នុងគោលបំណងឱ្យកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួន
ឯង ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៥- លិខិតរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិក និងកម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច គោរពជូន
សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្តីពីការប្តឹងលោក MAO WEI KANG ជា



នាយកក្រុមហ៊ុន ដែលមានកលស្បៀង និងគំនិតអាក្រក់ចោកប្រាស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៦- លិខិតលេខ ៥២០ ខន/០១១ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ខុទ្ទកាល័យ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន** គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ អំពីលិខិតរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងជាប្រតិភូបុគ្គលិក កម្មករ និយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីមីថ ។

ខ-៦- សហជីពកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ស្អាតនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីមីថ

១- លក្ខន្តិកៈសហជីពកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ស្អាតនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីមីថ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីសហជីពជាតិកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ស្អាត Cambodia Sport Wear F6 ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៥ ដែលបានចុះបញ្ជីកាលេខ ៧០៧ កកបវ/អក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៥ ។

៣- សារណារបស់សហជីពកម្មករ សហជីពខ្មែរ និងសហជីពកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ស្អាតនៃរោងចក្រ ស៊ូភីមីថ ទាក់ទងនឹងបញ្ហាវិវាទនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីមីថ ។

៤- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីមីថ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ-៧- សហជីពកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ Cambodia Sport Wear

១- សារណារបស់សហជីពកម្មករ សហជីពខ្មែរ និងសហជីពកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ស្អាតនៃរោងចក្រ ស៊ូភីមីថ ទាក់ទងនឹងបញ្ហាវិវាទនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីមីថ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីសហជីពកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ Cambodia Sport Wear ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០០៣ ដែលបានចុះបញ្ជីកាលេខ ៤៨៤ សកបយ.អក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៣ ។

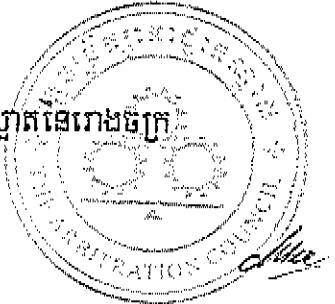
៣- លិខិតលេខ ៨៤១ កកបវ/អក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក ប្រធានសហជីពកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ Cambodia Sport Wear ស្តីពីការស្នើសុំ ទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អណត្តិទី២ ។

៤- លក្ខន្តិកៈនៃសហជីពកម្មកររោងចក្រ ស៊ូភីមីថ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៦ ។

៥- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីមីថ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ-៨- សហជីពខ្មែរនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ស៊ូភីមីថ

១- សារណារបស់សហជីពកម្មករ សហជីពខ្មែរ និងសហជីពកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ស្អាតនៃរោងចក្រ



ស៊ូភីចិច ទាក់ទងនឹងបញ្ហាវិវាទនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពខ្មែរនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ស៊ូភីចិច ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦ ដែលបានចុះបញ្ជីលេខ ៩២៤ កកបវ/វក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦ ។

៣- លិខិតលេខ ២៥២/១០ សសខ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ របស់សហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ គោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ស្តីពីការជូនដំណឹងពីការបោះឆ្នោតផ្តល់ប្តូរ ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មីរបស់ សហជីពខ្មែរនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ស៊ូភីចិច ។

៤- លក្ខន្តិកៈនៃសហជីពខ្មែររោងចក្រ ស៊ូភីចិច ចុះបញ្ជីលេខ ៩២៤ កកបវ/វក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០០៦ ។

៥- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ-៩- សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ស៊ូភីចិច

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ ស៊ូភីចិច ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលបានចុះបញ្ជីលេខ ១៣២៦ កប/វក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៨ ។

២- លិខិតលេខ ៦៦២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមកប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ ស៊ូភីចិច ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពថ្មី អណត្តិ២ ។

៣- លិខិតលេខ ២៩០/១១ សសកពក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គោរពជូន នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ ស៊ូភីចិច មិនបើកប្រាក់ខែឱ្យកម្មករ កម្មការីទី ។

៤- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៥- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ-១០- តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រកាត់ដេរ ស៊ូភីចិច

១- សារណាសង្ខេបវិវាទការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងរោងចក្រ ស៊ូភីចិច ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៧៩ នាក់ ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យឈ្មោះ ឃឹម វណ្ណា ជាង សៀកសឹម. ឡុក ស្រីពេជ្រ, រុង ឡែស៊ីម ធ្វើជាអ្នកតំណាងក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាវិវាទនៅ ក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។



Handwritten signature or mark.

៣- ពាក្យសុំដីកាសម្រេចរក្សាការពារ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ របស់មេធាវីតំណាងក្រុមហ៊ុន Abito (Taiwan) International Inc. គោរពជូន សាលាដំបូងរាជធានីភ្នំពេញ ស្តីពីការប្តឹងសុំឱ្យ តុលាការចេញដីកាសម្រេចរក្សាការពារហាមឃាត់មិនឱ្យក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីស៊ី និងសមាជិកភាគហ៊ុន អភិបាល អភិបាល និងអ្នកតំណាងទាំងអស់របស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីស៊ី លក់ ដូរ ជួល ផ្ទេរ ដាក់ជា ប្រតិភាគ ដាក់ជាភាគហ៊ុន ធ្វើអំណោយ អច្ឆ័យទាន លើទ្រព្យសម្បត្តិទាំងអស់ជាចលនទ្រព្យ និង អចលនទ្រព្យរបស់ក្រុមហ៊ុន និងដីកាសម្រេចរក្សាការពារ ហាមឃាត់ជាបណ្តោះអាសន្ន ដល់សមាជិក ភាគហ៊ុនរបស់ក្រុមហ៊ុនស៊ីភីស៊ី លោក Kwok Wing (កុក វីង) កុំឱ្យលក់ ដូរ ផ្ទេរ ដាក់ជា ប្រតិភាគ អច្ឆ័យទាននូវភាគហ៊ុនទាំងអស់របស់ខ្លួននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីស៊ី ខូ អ៊ីធីឌី ។

៤- កំណត់ហេតុស្តីពីការប្រជុំដោះស្រាយបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបំរើការងារនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីស៊ី ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៥- កំណត់ហេតុអង្គប្រជុំចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅរោងចក្រ ស៊ីភីស៊ី ក្រោមអធិបតីភាពរបស់ប្រធានក្រុមអន្តរាគមន៍ដោះស្រាយកូដកម្ម-បាតុកម្មនៃគណៈកម្ម- ការដោះស្រាយកូដកម្ម-បាតុកម្មនៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញា ជាមួយប្រធានសហជីពចំនួន៩ ។

៦- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីស៊ី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនមួយរយៈ ដោយគិតពីថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ក្រោមអធិបតីភាពរបស់លោក អ៊ុក ចាន់ធួ អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន អធិការកិច្ចការងារតំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

៧- ប័ណ្ណប៉ុស្តិ៍ឆ្នាំ២០១០ របស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីស៊ី ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

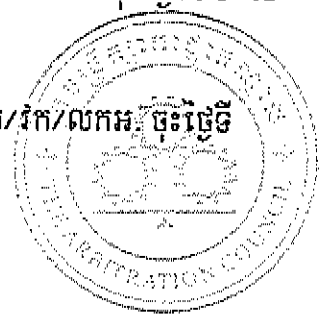
១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីស៊ី លេខ ៧៤៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការជូនដំណឹងវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ីភីស៊ី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៤៧៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៤៧៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។



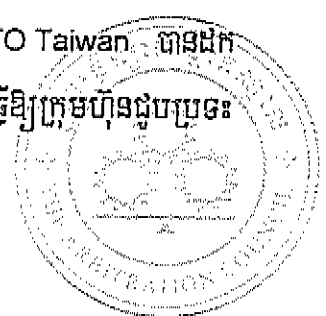
- ៣- សិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៥០២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៤- សិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលើកទី២ លេខ ៥០៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៥- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ដាច់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ ។

អន្តរបញ្ជី

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ១៨១៦ នាក់ ។
- ភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានសហជីពចំនួន ១០ ដែលមាន ១-សហជីពសម្លេងយុវជន ខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ២-សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ស៊ូភីចិច ៣-សហជីពខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ៤-សហជីពជាតិកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ស្អាតនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ៥-សហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ៦-សហជីពកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ៧-សហជីពសេរីពលករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ៨-សហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ៩-សហជីពសេរីពលករខ្មែរ Sportwear នៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ១០-សហជីពសេរីកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីចិច ។
- ដើមបណ្តឹងផ្សេងមានដូចជា កម្មករនិយោជិតដែលជាជនជាតិចិន និងប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ។
- តាមរយៈអំណះអំណាងនៅក្នុងសវនាការ និងសិខិតស្នើសុំព្យួរការងារទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុន APITO Taiwan គឺជាក្រុមហ៊ុនជួលអគារក៏ដូចជាសេវាការងារបុគ្គលិក ស៊ូភីចិច ទាំងអស់ ដែលតាមរយៈនេះ ស៊ូភីចិច ត្រូវផលិតតែតាមការបញ្ជាទិញរបស់ក្រុមហ៊ុន APITO Taiwan ប៉ុណ្ណោះ ហើយក្រុមហ៊ុន APITO Taiwan បានដាក់អីវ៉ាន់ (Order) ចេញកាលពីយប់ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ភ្លាមៗ ធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនជួលប្រទះផលសំបាក ចំពោះបញ្ហាការងារ និងប្រាក់ខែកម្មករនិយោជិត ។



Me

- ជាក់ស្តែងក្រុមហ៊ុនបានលក់ម៉ាស៊ីនដេរចំនួន៥០០គ្រឿង ដើម្បីយកលុយមកបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករ និយោជិត ដែលបានធ្វើការនៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។
- បន្ទាប់មកនៅក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ក្រុមហ៊ុនបានចាប់ផ្តើមព្យួរការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយធ្វើការព្យួរការងារពីថ្ងៃទី០២ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ និងពីថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ដល់ ថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១១ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានដាក់លិខិតសុំព្យួរការងារទៅអធិការកិច្ចការងារ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ពោលគឺក្រោយថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារ ប៉ុន្តែ មកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ អធិការកិច្ចការងារមិន ទាន់ឆ្លើយតបចំពោះការស្នើសុំនោះទេ ។ លិខិតនេះ គឺដាក់នៅ៨ថ្ងៃ ក្រោយពេល ដែលក្រុមហ៊ុនបាន ព្យួរការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។
- ក្រុមហ៊ុនក៏បានបញ្ឈប់នូវដំណើរការរបស់ក្រុមហ៊ុនទាំងស្រុង ដោយរួមមានការផ្តាច់អគ្គិសនី និងការ ផ្គត់ផ្គង់ទឹកផងដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី ១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន១០០ភាគរយ នៅក្នុងអំឡុងពេល ព្យួរការងារពីថ្ងៃទី០២ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១

- នៅថ្ងៃទី០២ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិត ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រមចំពោះការផ្តល់ របស់និយោជកនេះទេ ។
- ការព្យួរការងារនេះ គឺនិយោជកមិនទទួលបានអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនោះទេ ។
- និយោជកបញ្ជាក់ថា កន្លងមកនៅពេលអត់មានការងារធ្វើ គឺក្រុមហ៊ុនតែងតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត និងមានការពិភាក្សាជាមួយកម្មករនិយោជិតជាមុន ។ ប៉ុន្តែ ករណីនេះ និយោជកមិនបានពិភាក្សាជាមួយកម្មករនិយោជិតនោះទេ ពីព្រោះតែមានការដកនូវការបញ្ជាទិញ ជាបន្ទាន់នោះ ។
- កម្មករនិយោជិតមិនឯកភាពទទួលនូវប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយពីនិយោជនោះទេ គឺដោយសារក្រុមហ៊ុន មិនបានធ្វើការពិភាក្សាជាមួយកម្មករនិយោជិតជាមុន ហើយកម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងថា ក្រុមហ៊ុន មិនមានការងារឱ្យធ្វើនោះទេ លុះត្រាតែមកធ្វើការងារទើបដឹងថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យ កម្មករនិយោជិតធ្វើ ។

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមាន កិច្ចសន្យាការងារមានចំរើរវេលាមិនកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំរើរវេលាកំណត់

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ច



សន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់ និងកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ ចិរវេលា។

- ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា មានចំនួនប្រហែល ១០០០ នាក់ និងកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារ មានចិរវេលាមិនកំណត់មានប្រហែល ៨០០ នាក់ ។
- រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ដែលមានកំណត់ចិរវេលា មានប្រហែល ១ខែ ៣ខែ និង ៦ខែ ។

ក/ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់នូវប្រាក់ជូនការជូនដំណឹង ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ប្រាក់ ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប្រាក់ជំងឺចិត្ត និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់បំណាច់ ត្រូវយកសមាមាត្រនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលទទួល បានមកគិត ដោយមិនត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគិតនោះទេ ។

ខ/ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចិរវេលា

- កម្មករនិយោជិតទាមទារនូវប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានរហូតដល់ពេលចប់កិច្ច សន្យាការងារ នូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា៥ភាគរយ និងប្រាក់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។
- បន្ថែមពីលើនេះកម្មករនិយោជិតទាមទារនូវលុយ ដែលនិយោជកបានជំពាក់កម្មករនិយោជិតដែលរួម មានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា និងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការឱ្យនិយោជករយៈ ពេល១៥ថ្ងៃ។ ចំពោះប្រាក់ជំពាក់នេះនិយោជកឯកភាពនឹងសងទៅកម្មករនិយោជិតវិញហើយ ។

អំណះអំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត

- កម្មករនិយោជិតសុំផ្តាច់កិច្ចសន្យានេះ គឺដោយសារតែក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើ។ មួយវិញទៀត កម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចដំណើរការទៅទៀតនោះទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានលក់សំភារៈ និងមានការផ្តាច់ប្រព័ន្ធអគ្គិសនី និងទឹកអស់ហើយ ។
- ម្យ៉ាងវិញទៀត នៅក្នុងសវនាការលើកទី១ និយោជកបានបញ្ជាក់រួចទៅហើយថា និយោជកនឹងបញ្ចប់ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពបន្តទៀតនោះ ទេ។ ប៉ុន្តែ នៅសវនាការលើកទី២ និយោជកបានលើកឡើងថា មិនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ កម្មករនិយោជិតទៅវិញ និងដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ថិតនៅក្នុងការព្យួរនេះ តែមិនមានផែនការ ច្បាស់លាស់ ពេលណាមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើងវិញនោះទេ ។

អំណះអំណាងរបស់និយោជក

- និយោជកអះអាងថា និយោជកមិនផ្តាច់កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនកំពុងតែ



ស្ថិតនៅក្នុងការព្យួរការងារពីថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។

- និយោជកបានដាក់នូវលិខិតសុំព្យួរការងារទៅអធិការកិច្ចការងារ ប៉ុន្តែមកដល់ពេលនេះ មិនទាន់មានការឆ្លើយតបនៅឡើយទេ ។
- និយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកនឹងបញ្ឈប់កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិត តែក្នុងកាលៈទេសៈដែលកម្មករនិយោជិតព្រមទទួលនូវរាល់អត្ថប្រយោជន៍ ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យតែប៉ុណ្ណោះ ។
- និយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពលំបាកនៅពេលនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏មិនដឹងជាក់លាក់ថា ពេលណានឹងមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះដែរ ។

៥/ ចំពោះកម្មករនិយោជិត២០នាក់ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់

- កម្មករនិយោជិតទាំង២០រូបនេះ គឺជាកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់សហជីពស៊ីខៅឌូ ។
- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដូចកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតដែរ ដោយកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់មិនស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងទាមទារប្រាក់រំលឹកចាប់ពីពេលបញ្ឈប់មក ។
- ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំង២០រូបនេះ មានកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន៥នាក់ និងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ចំនួន១៥នាក់ ។
- នៅល្ងាចថ្ងៃទី១៣ ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ កម្មករនិយោជិតទាំង២០រូបនេះ បានចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ។
- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កូដកម្មនេះគឺទាក់ទងនឹងការស្នើសុំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។
- នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ កម្មករនិយោជិតទាំង ២០ រូប នោះបានចូលធ្វើការវិញ ប៉ុន្តែនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា បើកម្មករនិយោជិតទាំង ២០ រូប នេះមកធ្វើការក៏ធ្វើទៅ តែក្រុមហ៊ុនមិនគិតលុយឱ្យនោះទេ ។

អំណះអំណាងរបស់និយោជក

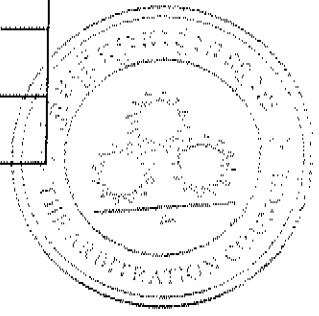
- និយោជកបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំង ២០ នាក់ នេះ គឺបោះបង់ចោលការងារ ដោយកម្មករនិយោជិតបានចាកចេញពីកន្លែងការងារដោយមិនមានការអនុញ្ញាត ដោយទៅចូលរួមកូដកម្មដែលជាកំហុសធ្ងន់ ។ ហេតុនេះយោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង គឺចាត់ទុកថា បោះបង់ចោលការងារ ។
- និយោជកបញ្ជាក់បន្ថែមថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំង ២០ នាក់នេះ គឺកំពុងស្ថិតនៅក្នុងការដោះស្រាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដូចនេះនិយោជកសម្រេចតាមចំណាត់ការរបស់រដ្ឋាភិបាលតែប៉ុណ្ណោះ ។



អំណះអំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត

- ការបញ្ឈប់នេះ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នោះទេ ។
- កម្មករនិយោជិតអះអាងនៅក្នុងសវនាការ និងសារណាថា តាមរយៈសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១១៥០ គឺរដ្ឋាភិបាលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំង២០រូបនោះចូលធ្វើការវិញហើយ ។ មួយវិញទៀត ការធ្វើកូដកម្មនេះ គឺជាកូដកម្មស្របច្បាប់ ហេតុនេះនិយោជកត្រូវទទួលយកចូលធ្វើការវិញ ។
- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃមានសិទ្ធិទទួលបាននូវការងារ គឺស្មើសំបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់បំណាច់តាមច្បាប់ដូចកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតដែរ ដោយរួមទាំងប្រាក់រំលឹកចាប់តាំងពីពេលបញ្ឈប់ដោយខុសច្បាប់នោះមក ។
- កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់នេះ ឬចាត់ទុកថា បោះបង់ចោលការងារនោះ រួមមានឈ្មោះដូចខាងក្រោម៖

ល.រ	ឈ្មោះ	តួនាទីសហជីព	អត្តលេខ
១	ឈឹម ពិដោរ	ប្រធានសហជីព	៨៥៦១៥
២	ទូច សារិទ្ធ	អនុប្រធានសហជីព	១២៥៤៨
៣	នាក់ ណុប	លេខាសហជីព	១១៨២០
៤	ហុង ហួត	ហិរញ្ញិក	១៣៥៣៦
៥	ហាក់ សុខហ៊ុម	ទីប្រឹក្សា	១៥០៧៩
៦	លឿង ប៊ុនហាង	ទីប្រឹក្សា	១២៩០៧
៧	សៀង ស្រស់	សមាជិក	១២២៥៨
៨	ព្រំ សុខជា	សមាជិក	១២០៩៣
៩	ឃីន សារ៉ុន	សមាជិក	១៥៤៤៤
១០	ស វណ្ណៈ	សមាជិក	១២១៩៥
១១	ជុំ ចាន់ធឿន	សមាជិក	១១២៦៧
១២	ជុន សុភា	សមាជិក	១២០៣៣
១៣	នៅ ស្រីណា	សមាជិក	១១៨៨៤
១៤	ថូ នន់	សមាជិក	១៥០៩២
១៥	កាន់ ស៊ីណាន	សមាជិក	១១៤៤៦
១៦	ដូ ចន្រ្ទា	សមាជិក	២០៨៧១



(Handwritten signature)

១៧	គន្ធី ស្រីនិច្ច	សមាជិក	២១៤៧៨
១៨	ខាត់ ចាន់អុន	សមាជិក	២១៨២៩
១៩	ឃឹម ចាន់នី	សមាជិក	២១៨២៨
២០	ទុយ គន្ធា	សមាជិក	២១៣២៨

ចំណុចវិវាទទី ៣ : កម្មករនិយោជិតដែលមកពីប្រទេសចិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេ

- នៅសវនាការលើកទី១ នាថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ កម្មករនិយោជិតដែលមកពីចិនបាន មក បង្ហាញខ្លួននៅក្នុងសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែនៅសវនាការលើកទី២នា ថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ កម្មករនិយោជិតដែលមកពីប្រទេសចិននោះ មិនបានមកបង្ហាញខ្លួនទេ ហើយក៏ មិនបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការដែលអវត្តមាននោះដែរ ។
- លេខាធិការបានជូនដំណឹងតាមរយៈលិខិតជូនដំណឹងពីសវនាការលើកទី២ លេខ ៥០៣/កប/អក/ វក/លកអ ចុះនៅថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។
- កម្មករនិយោជិតដែលមកពីប្រទេសចិននេះ មិនបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហជីព ឬក៏តំណាងណាមួយ មក ចូលរួមសវនាការនោះទេ ។

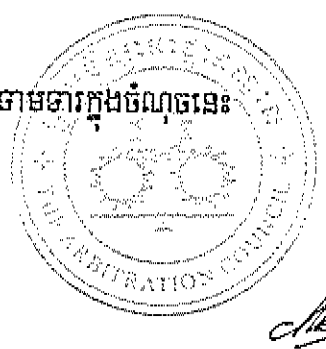
ចំណុចវិវាទទី ៤ : កម្មករនិយោជិតនៅជាន់ទី៣ និងទី៤ ទាមទារប្រាក់ឈ្នួលដែលបានធ្វើការពីថ្ងៃទី០១ ដល់ថ្ងៃទី ១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១

- កម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការទាមទារនេះមានចំនួនប្រហែល ៤៥០ នាក់ ។
- កម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារជូនដល់ក្រុមហ៊ុនពីថ្ងៃទី០១ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុន មិនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យនោះទេ ។
- និយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកនឹងបើកប្រាក់ឈ្នួលដែលជំពាក់នេះជូន ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានដឹងថា នរណាជាអ្នកដែលទទួលខុសត្រូវបើកនោះទេ ពីព្រោះថៅកែ គឺលោក កុក វិញ គឺឱ្យលោកស្រី PENG DING ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី ១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន១០០ភាគរយ ទៅក្នុងអំឡុងពេល ព្យួរការងារពីថ្ងៃទី០២ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?



ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬ អនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ" ។ (សូមមើលសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អ៊ូម វេ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥ លេខ១៣/១១-ប្តូល ការវិវាទ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤) ។

ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ១០០ភាគរយ នៅក្នុងអំឡុងពេលគ្មានការងារធ្វើនេះ គឺជា វិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះការទាមទារនេះមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់និយោជក ពីថ្ងៃទី ០២ ដល់ថ្ងៃទី ២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ធ្វើឡើងស្របច្បាប់ដែរ ឬ ទេ?

មាត្រា ៧១ (១១) បានចែងថា "កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានព្យួរដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម :
១១-នៅពេលដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬ សំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬ ការលំបាកជាពិសេសណា មួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោម ការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ" ។

យោងតាមមាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការ ងារលុះត្រាតែមានការបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពលំបាកខាងសេដ្ឋកិច្ច ឬការលំបាកផ្នែក សម្ភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬជាការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ការព្យួរការងារនេះមិនលើសពី២ខែ និងការព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារនេះ ត្រូវតែស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ ។

តាមសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២២/០៥-អូ សេ អង់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ បានបកស្រាយ ថា "ការព្យួរ កិច្ចសន្យាការងារ គឺត្រូវមានការជូនដំណឹង និងមានការយល់ព្រមពីអធិការកិច្ចការងារ" ។ (សូម មើលសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២/០៥-អូ សេ អង់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៧២/០៥-ណាតហ្គេអ៊ីវី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។ តាមន័យនេះ ជាទូទៅទាក់ទងនឹង ការព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ការជូន ដំណឹងទៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ និងមានការពិនិត្យព្រមទាំងបញ្ជាក់ពី អធិការកិច្ចការងារជុំវិញបញ្ហាព្យួរ កិច្ចសន្យាការងារនេះ ។ មានន័យថា អធិការកិច្ចការងារមានភារកិច្ចចុះត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់លើសកម្មភាព ព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនថា ពិតជាអនុលោមទៅតាមភាពជាក់ស្តែងនៃស្ថានភាពលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ពិតប្រាកដមែន ឬអត់ ពីព្រោះដើម្បីជៀសវាង កុំឱ្យមានការប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងអត្ថប្រយោជន៍ របស់កម្ពុជានិយោជិត ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៧/០៨-អាក ឃឹត ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ ១០៥/០៤- យូណាយធីត អ៊ុតធើនីវី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ពិតជាមាន ការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចពិតប្រាកដមែន ដោយក្រុមហ៊ុនទទួលរងនូវការដកនូវការបញ្ជាទិញនៅក្នុងរយៈពេលដ៏ខ្លី



ហេតុនេះ មូលហេតុនៃការព្យួរការងាររបស់និយោជកពិតជាត្រឹមត្រូវ ។ មួយវិញទៀត ការព្យួរការងារនេះ គឺ មាន រយៈពេលតែ១៩ថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនលើសពី២ខែនោះទេ ។ ជួយទៅវិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា និយោជកនៅពេលព្យួរការងារនោះ គឺមិនបានស្នើសុំទៅអធិការការងារ ដើម្បីទទួលបានការអនុញ្ញាតចំពោះការ ព្យួរនេះទេ ។ ទោះបីការព្យួររបស់និយោជកមានរយៈពេលមិនលើសពី២ខែ និងមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ប៉ុន្តែការ ព្យួរនេះ ត្រូវតែស្នើសុំទៅអធិការការងារ ដើម្បីទទួលបាននូវការអនុញ្ញាតនេះ ។ ដូច្នេះការព្យួរនេះ គឺមិនត្រឹមត្រូវ តាមនីតិវិធីរបស់ច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ ។

មាត្រា ៧២ ចំណុចទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា *“ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យចំពោះចំពោះតែ កាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និង កាតព្វកិច្ច ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានចេញញាតិដូច ដែលកំណត់ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត ”* ។

មាត្រា៧២ ខាងលើមានន័យច្បាស់ថា នៅពេលដែលមានការព្យួរ គឺ កម្មករនិយោជិតមិនចាច់ត្រូវធ្វើការ ឱ្យនិយោជក និងនិយោជកមិនចាច់ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ។

ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ក្នុងករណីដែលការព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៧១ (១១) ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនទទួលបាន ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានកំណត់ផងដែរថា ក្នុង ករណី ដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករ និយោជិតតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៧១ (១១) ទេ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៣-ឧប្បាយលំ ហេតុផលចំណុចវិវាទ ទី៨, លេខ ០១/០៤-ព្យួរព្យួរ, លេខ ៤៦/០៤-អមអមអេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦០/០៦-ព្យួរព្យួរ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧៤/០៧-ក្នុងអធិការវិល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៧/០៨-អាកយ័ត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦ លេខ ២៨/០៨-ហ្សាញដីស ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ និងលេខ ៥៣/០៨-យុង វ៉ា ទី ១ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញដល់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងអំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនព្យួរការ ងារ ដោយមិនមានការអនុញ្ញាតពីថ្ងៃទី០២ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

ចំណុចវិវាទទី២៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមាន កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា និងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ



Handwritten signature or mark.

ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញាណាមួយដែលពិការទាមទារនោះ" ។ (សូមមើលសេចក្តី ចម្លងអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អ៊ីម វេ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥ លេខ១៣/១១-ហ្គល កាវីម៉ិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤) ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ការទាមទារផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះការទាម ទារនេះមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួក គាត់ បើសិនជានិយោជកមិនមានការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ឬទេ នៅពេលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យពួកគាត់ធ្វើ?

ក/ ករណីកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់អាចរំលាយ តាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន... " ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៩/០៥-គីន តាយ ចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការបក ស្រាយមាត្រាខាងលើនេះថា "ភាគីនៃកិច្ចសន្យាដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់ អាចធ្វើការរំលាយកិច្ចសន្យា ដោយ ខ្លួនឯងបាន ។ ប្រសិនបើភាគីកម្មករនិយោជិតមិនពេញចិត្តបន្តធ្វើការឱ្យនិយោជកទេ កម្មករនិយោជិតអាចរំលាយ កិច្ចសន្យាជាមួយនិយោជកបាន ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ខំភាគីនិយោជកឱ្យរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះ បានទេ ពីព្រោះនិយោជកអាចធ្វើការជួសជុលជួល ឬបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់បាន ក្នុងក្រប ខ័ណ្ឌច្បាប់ការងារ ហើយក្នុងរឿងវិវាទនេះភាគីក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ខ្លួននៅតែជួលកម្មករទាំងអស់នេះ ឱ្យធ្វើ ការដដែល ហើយមិនមានចំណងណាមួយបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារ និងបង្ខំឱ្យនិយោជករំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃវិវាទ នេះ មិនស្របទៅតាមវិធាននៃច្បាប់ និងច្បាប់ការងារឡើយ " ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឃើញថា និយោជកមិនមានឆន្ទៈបញ្ចប់កម្មករនិយោជិត ណាមួយពីការងារនោះទេ ។

ដូចនេះ យោងតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយខាងលើ កម្មករនិយោជិតមិនអាច



ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួនបានទេ ប៉ុន្តែប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនចង់បន្តធ្វើការឱ្យ
និយោជក កម្មករនិយោជិតអាចរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះដោយខ្លួនឯងបាន ដោយកម្មករនិយោជិតមាន
កាតព្វកិច្ច ជូនដំណឹងទៅនិយោជកតាមផ្លូវច្បាប់ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៩/០៥-គីន តាមចំណុចវិវាទទី ២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការបក
ស្រាយថា "ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយឆន្ទៈខ្លួនឯង ហើយការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនោះ
ធ្វើតាមនីតិវិធីច្បាប់នោះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ផ្នែកផ្លូវច្បាប់ក្នុងការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់
បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារតាមមាត្រា ៧៥, ៨៩ និង៩១ ។ ...ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុន
ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់តាមមាត្រា៧៥, ៨៩ និងមាត្រា៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចំពោះកម្មករនិយោជិតណា ដែលបានលា
ឈប់ពីការងារជាលក្ខណៈបុគ្គលម្នាក់ៗ គឺជាការទាមទារលើសពីអត្ថប្រយោជន៍ ដែលច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ពីព្រោះថា ការ
លាឈប់ពីការងារ ពិតមែនតែជាសិទ្ធិរបស់កម្មករម្នាក់ៗ ប៉ុន្តែគេមិនអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍តាមមាត្រា៧៥,
៨៩ និង៩១ នៃច្បាប់ការងារ " ។

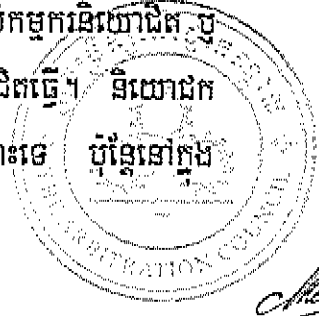
យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ កម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលបាននូវអត្ថប្រយោជន៍តាមមាត្រា ៧៥
៨៩ និង៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង ។ អត្ថ-
ប្រយោជន៍តាមមាត្រា៧៥ ៨៩ និង៩១ អាចទទួលបាននៅពេលដែលនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិត ។

ប៉ុន្តែ មាត្រា៩០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវតែបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត
ហើយកម្មករនិយោជិតនោះក៏អាចទាមទារជំនួយបាន ទោះបីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាមិនមែនធ្វើដោយនិយោជកក្តី ក៏
ប៉ុន្តែនិយោជកនេះ បានជម្រុញដោយអំពើអាក្រក់របស់ខ្លួនឱ្យឃើញច្បាស់ថា កម្មករនិយោជិតបានផ្តាច់កិច្ចសន្យា
ដោយខ្លួនឯង... " ។

មាត្រា៩០ ខាងលើ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតក៏អាចទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ករណី
ដែលការផ្តាច់កិច្ចសន្យាដោយកម្មករនិយោជិត ធ្វើឡើងដោយអំពើជម្រុញរបស់និយោជក ។

យោងទៅតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ស្ថានភាពក្រុមហ៊ុនរបស់និយោជក គឺមាន
ភាពសំបាក ដោយនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពបង្កនូវប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការនៅក្នុង
ខែឧសភា និងនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពរកបាននូវការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះទេ នៅក្នុងអំឡុងខែមិថុនា
ឆ្នាំ២០១១ រហូតដល់ដែលសីហា ឆ្នាំ២០១១ ដោយនិយោជកបានព្យួរការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយការព្យួរ
នេះមិនត្រូវបានទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនោះទេ ។

មួយវិញទៀត តាមច្បាប់ និយោជកមានជំរើសនៅក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឬ
ក៏បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។ និយោជក
បានអះអាងនៅក្នុងសវនាការលើកទី១ថា មិនមានលទ្ធភាពបន្តការងារជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ



សវនាការលើកទី២ និយោជកបានផ្លាស់ប្តូរនូវចេតនាក្នុងការបញ្ចប់នេះ មកត្រឹមព្យួរកិច្ចសន្យាការងារវិញ ។ ទោះបីជា
និយោជកផ្លាស់ប្តូរនូវចេតនាពីការបញ្ចប់មកព្យួរ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកមិនបានបង្ហាញភស្តុតាង ឬសេចក្តីពន្យល់
ច្បាស់លាស់ណាមួយបញ្ជាក់ថា តើពេលវេលានិយោជកអាចរកបាននូវការងារជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើងវិញនោះ
ទេ បន្ទាប់ពីការព្យួរនៅខែមិថុនា ដល់ខែសីហានោះ។ ផ្ទុយទៅវិញ និយោជកបែរជាអះអាងថា ក្រុមហ៊ុន តីកំពុង
ស្ថិតនៅក្នុងការលំបាក។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ថិតនៅ
ក្នុងស្ថានភាពព្យួរការងារ ដោយមិនមានពេលវេលាច្បាស់លាស់នេះ ពេលដែលនិយោជកផ្លាស់យល់ឃើញថា
ស្ថានភាពក្រុមហ៊ុនពិតជាស្ថិតនៅក្នុងកាលៈទេសៈ ដែលលំបាកក្នុងការបន្តនូវកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត
មែននោះ ទម្រង់នេះ គឺជាទម្រង់ដែលមិនមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវនោះទេ។ ទម្រង់នេះ ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ជីវភាពជាក់
ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិត ពោលគឺប៉ះពាល់ដល់ពេលវេលា ប៉ះពាល់ទៅដល់អត្ថប្រយោជន៍ ដែលកម្មករនិយោជិត
ត្រូវទទួលបាននៅពេលដែលមានការងារធ្វើ និងប៉ះពាល់ដល់សុខភាពនៅក្នុងការទៅរកនូវការងារថ្មី ព្រោះតែក្តី
សង្ឃឹមថា នឹងអាចបន្តការងារជូនដល់រោងចក្រតទៅទៀត។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាមទារផ្តាច់កិច្ចសន្យានេះ គឺដោយ
សារតែមូលហេតុ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលមិនអាចធានាបាននូវការងារច្បាស់លាស់ ដល់កម្មករ
និយោជិត បន្ទាប់ពីក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់នូវការព្យួរដែលមិនទទួលបានការអនុញ្ញាតពីខែមិថុនា ដល់ខែសីហានោះ។ ហេតុ
នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ស្ថានភាពលំបាករបស់ក្រុមហ៊ុននេះ ជាមូលហេតុដែលជម្រុញ
កម្មករនិយោជិតជាអ្នកផ្តាច់នូវកិច្ចសន្យាការងារនេះដោយខ្លួនឯង។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាន
នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងប្រាក់ជំនឿចិត្តតាមមាត្រា ៩០ ។

ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និងសោហ៊ុយជំនឿចិត្ត តាមមាត្រា ៩០ នៃច្បាប់ស្តី
ពីការងារខាងលើ។

- ប្រាក់ជូនការជូនដំណឹងជាមុន:

មាត្រា៩០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និង
ប្រាក់ជំនឿចិត្តប៉ុណ្ណោះតាមការបកស្រាយខាងលើ។ រីឯអត្ថប្រយោជន៍ទាក់ទងនឹងប្រាក់ជូនការជូនដំណឹងជាមុន
តាមមាត្រា៧៥ និងមាត្រា៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អាចអនុវត្តបាន
ចំពោះតែករណីកម្មករនិយោជិតត្រូវ និយោជកបញ្ឈប់ ដោយមិនបានជូនដំណឹងមុនតែប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះករណីនេះ
និយោជកមិនបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះទេ នៅពេលដែលកម្មករមិនទទួលបានការផ្តល់ជូនប្រាក់បំណាច់
មួយចំនួននោះ គឺនិយោជកសម្រេចព្យួរការងារ ហើយកម្មករនិយោជិតបានសុំឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ ដោយគិតប្រាក់
បំណាច់ផ្សេងៗ។



ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជូនការជូនដំណឹងមុននេះ ។

- ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ :

មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា:

“ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបញ្ចប់ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែម្ខាង រឿងលែងតែក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានកំហុសធ្ងន់ និយោជកត្រូវតែឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលខ្លួនបញ្ចប់ ក្រៅពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការឱ្យដំណឹងមុន ដូចមានចែងក្នុងផ្នែកនេះស្រាប់ នូវប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដែលមានកំរិតដូចតទៅ :

- ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការជាប់ជាទិច ចាប់ពីប្រាំមួយខែទៅដល់ដប់ពីរខែ ។

- ថិរវេលាធ្វើការលើសពីដប់ពីរខែទៅ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញត្រូវគណនាស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួនដប់ប្រាំថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំការងារ ។ ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញអតិបរមានិយោជកអាចលើសប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំប្រាំមួយខែទេ ។ បើថិរវេលាធ្វើការលើសពីមួយឆ្នាំ ហើយមានប្រភាគថិរវេលាធ្វើការ ចាប់ពីប្រាំមួយខែឡើង ត្រូវគិតស្មើនឹងមួយឆ្នាំពេញ ” ។

យោងតាមមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកត្រូវបង់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញដល់កម្មករនិយោជិត ទៅតាមអតិរេកភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ។

- ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត :

តាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា:

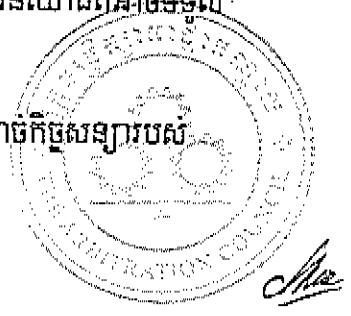
“ ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀតទារសងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តបាន ។

សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តនេះមិនត្រូវច្រឡំគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញទេ ។

កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយដែលមានចំនួនស្មើនឹង ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងចេញកំពីការខូចខាត របស់ខ្លួន ” ។

តាមមាត្រាខាងលើ ប្រសិនបើនិយោជកផ្តាច់ដោយគ្មានហេតុផលច្បាស់លាស់ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាននូវសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ប្រសិនបើនិយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យារបស់



កម្មករនិយោជិត ហេតុផលនៃការមិនមានការងារធ្វើនេះ គឺជាហេតុផលសមរម្យដែលអាចឱ្យនិយោជកចៀសផុតពីការបង់នូវសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត។ ប៉ុន្តែ និយោជកនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជ្រើសរើសនូវការបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជានិយោជកយល់ឃើញថា មិនមានលទ្ធភាពរកការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក៏ដោយ។ តាមការបកស្រាយខាងលើ ទង្វើរបស់និយោជកនេះ គឺធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតបាត់បង់នូវអត្ថប្រយោជន៍។

ហេតុនេះ ទោះបីកម្មករនិយោជិតផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយខ្លួនឯងក៏ដោយ គឺត្រូវទទួលបាននូវសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ចំពោះហេតុផលជំរុញមិនសមស្របរបស់និយោជកនេះ តាមមាត្រា ៩០ ។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ថា ខ្លួនទាមទារនូវប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តប៉ុន្មាននោះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា៩១ ខាងលើ កម្មករនិយោជិតគួរទទួលបានប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ។

- របៀបគណនាប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និង ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត :

នៅក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ទូទាត់នូវប្រាក់បណ្តេញចេញ និងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត និយោជកត្រូវបានគណនាដោយផ្អែកទៅលើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃជាមធ្យម ដែលត្រូវទូទាត់ទៅតាមរូបមន្តដូច ខាងក្រោម:-

$$\text{ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃជាមធ្យម} = \frac{\text{ប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលរកបានក្នុងកំឡុងរយៈពេល១២ខែ}}{\text{មុនបញ្ឈប់ពីការងារ ១២ ខែ x ២៦ ថ្ងៃធ្វើការ}}$$

(ប្រាក់ឈ្នួលសរុប គឺជាប្រាក់ឈ្នួល ដែលរួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថែមម៉ោង ហើយនិងប្រាក់ឈ្នួលរង្វាន់ដែលទទួលបានក្នុងកំឡុងពេល១២ខែ មុនការបញ្ឈប់ពីការងារ) ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៧/០៤-អឺមអេសអាយ ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥១/០៤-សំហាត់ ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៥១/០៨-អេអេសឌី ចំណុចវិវាទទី ៣) ។

ខ/ ករណីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ទិវរេលា

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ការដែលកម្មករនិយោជិតផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺបណ្តាលមកពីមូលហេតុជំរុញរបស់និយោជក ដែលត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់ និងជម្ងឺចិត្ត។ ករណីនេះដូចគ្នាទៅនឹងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានទិវរេលាកំណត់ដែរ ពោលគឺការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានទិវរេលាកំណត់នេះ គឺដោយសារតែស្ថានភាពជំរុញរបស់និយោជក។

- ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា :

មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា "នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យានិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យានោះ ដែលសមាមាត្រនឹងទិវរេលាកំណត់នៃកិច្ចសន្យាផង ហើយដែលចំនួនប្រាក់បំណាច់នេះមានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បើគ្មានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញារួមទេ ប្រាក់បំណាច់នេះ យ៉ាងតិច



Signature

ត្រូវស្នើប្រាំភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។

យោងតាមមាត្រា៧៣ កថាខណ្ឌទី៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់ ដែលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាំភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាដែរ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើន។

- ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត:

មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា: "...ការរំលាយកិច្ចសន្យាដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែងកងមុនកាលកំណត់ក្រៅពីមូលហេតុ ដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ និងទី២ នៃមាត្រានេះ បើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលជម្ងឺចិត្តដែលមានចំនួនយ៉ាងតិច ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួល រហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា ..."

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ការដែលកម្មករនិយោជិតផ្តាច់នេះ គឺមានន័យស្មើនឹងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយភាគីនិយោជក ហេតុនេះកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលរហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា។

- ប្រាក់ជំពាក់:

យោងទៅតាមអង្គហេតុ គឺនិយោជកយល់ព្រមសងនូវប្រាក់ដែលជំពាក់កម្មករនិយោជិតរួមមាន ប្រាក់ឈ្នួល១៥ថ្ងៃចុងក្រោយ និងប្រាក់បំណាច់៥ភាគរយដែលមិនទាន់បើក។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកបើកនូវប្រាក់ជំពាក់នេះតាមការព្រមព្រៀងរបស់ខ្លួន។

- វិញ្ញាបនប័ត្រការងារ:

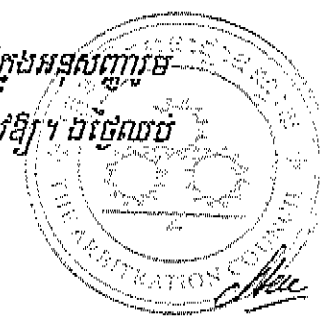
មាត្រា ៧៣ កថាខណ្ឌទី៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា "...គ្រប់ករណីនៃការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតអាចត្រូវឱ្យនិយោជកចេញវិញ្ញាបនប័ត្រ ការងារដល់ខ្លួន" ។

យោងតាមមាត្រា នេះមានន័យថា និយោជកត្រូវចេញវិញ្ញាបនប័ត្រការងារដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ។

តាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់នូវវិញ្ញាបនប័ត្រការងារដល់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រាខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកផ្តល់នូវវិញ្ញាបនប័ត្រដល់ពួកគាត់។

- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានប្រភេទកិច្ចសន្យាទាំងពីរខាងលើ :

យោងតាមមាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ "លើកលែងតែមានបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ...កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវឱ្យ។ ប៉ុន្តែឈប់



សម្រាកនេះត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការចម្លងមួយថ្ងៃក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់... ។

យោងតាមមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ "ក្នុងករណីដែលមានផ្តាច់ ឬចប់កិច្ចសន្យា មុនដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួលសិទ្ធិឈប់សម្រាកនេះត្រូវសងប្រាក់បំណាច់ទៅកម្មករនិយោជិតនោះ តាមកំរិត កំណត់ក្នុងមាត្រា ១៦៦ ខាងលើ..." ។

ផ្នែកតាមមាត្រាខាងលើនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនោះធ្វើឡើងដោយកម្មករនិយោជិតក្តី កម្មករ និយោជិតអាចទទួលបាននូវប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនៅមានការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ហើយភាគីនិយោជកត្រូវផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់នោះ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកធ្វើការទូទាត់ ប្រាក់បំណាច់ជូស ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបនៃរយៈពេលដប់ពីរខែចុងក្រោយ ដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើបាន មកចែកនឹងដប់ពីរ ដើម្បីក្រប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែ ។ បន្ទាប់មកយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយខែនេះ មក ចែកនឹង២៦ ដើម្បីក្រប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីប្រើជាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់បង់ឱ្យកម្មករ និយោជិតក្នុងពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់សំណុំរឿង លេខ ២៧/០៤-អធិប អស សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ៣ និងសំណុំរឿងលេខ ៩៤/០៧-ហូរច្បួន ហូរមន សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ២) ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូសការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារមានចិរ វេលាមិនកំណត់ ដោយយកប្រាក់មធ្យមក្នុងមួយខែ មកចែកនឹង ២៦ ថ្ងៃ ។

- ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្រោយសម្រាប់កិច្ចសន្យាទាំងពីរប្រភេទ :

- ១- សម្រាប់អ្នកដែលបានធ្វើការ: ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយរបស់ពួកគេ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវបើកនូវប្រាក់ឈ្នួលនេះជូនបងប្អូនកម្មករ និយោជិត ។
- ២- សម្រាប់អ្នកដែលព្យួរការងារ : ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមក្រោយរបស់ពួកគាត់ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ដល់ថ្ងៃទី ២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១។ យោងតាមការបកស្រាយលើចំណុចវិវាទទី១ខាងលើ កម្មករ និយោជិតត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងកំឡុងពេលគ្មានការងារឱ្យធ្វើ ហើយនិយោជក ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមិនមានការអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរពីអធិការកិច្ចនោះ ។



គ/ ករណីកម្មករនិយោជិត២០រូប :

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតទាមទារផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដូចកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតដែរ ដោយអះអាងថា ខ្លួនត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ខុសច្បាប់ និងមានសិទ្ធិចូលធ្វើការវិញ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា អាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការសម្រេចលើវិវាទនេះទេ ដោយវិវាទនេះ ជាសមត្ថកិច្ចរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការដោះស្រាយចំណុច ទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ២០ នាក់នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ឬទេ?

មាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះសេ ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផល វិបាក ផ្ទាល់ នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ..." ។

យោងតាមមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមាន យុត្តាធិការលើវិវាទ ដែលមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះសេ ដែលបញ្ជូនមកពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ ។

លើសពីនេះទៀត ជាគោលការណ៍ អធិការកិច្ចការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ មានភារកិច្ចក្នុងការសម្រេចថា តើវិវាទណាមួយជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួម មុនពេលបញ្ជូនទៅក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ដូច្នេះ ជាធម្មតាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងគោរពតាមការសម្រេចរបស់អធិការកិច្ច ការងារ និងរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើគ្មានហេតុផលជំទាស់ច្បាស់លាស់នោះទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ិនតិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី ៤. លេខ ០២/០៤- សណ្ឋាគារ កាំបូឌីយ៉ាណា . លេខ ៤១/០៤-មីកាសា និងលេខ ០៧/០៥-កូកា កូឡា ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់ថា វិវាទនេះមិនមែនជាវិវាទរួមទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការក្នុងការសម្រេចសេចក្តីលើវិវាទការងាររួម រវាងកម្មករនិយោជិតទាំង ២០ នាក់ ជាមួយនិយោជកក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់នេះ គឺបោះបង់ចោលការងារ ដោយកម្មករនិយោជិតបានចាកចេញពីកន្លែងការងារដោយមិនមានការអនុញ្ញាត ដោយទៅចូលរួមក្នុងកម្ម ដែល ជាក់ហុសឆ្លង់ និងយោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង គឺចាត់ទុកថា បោះបង់ចោលការងារ ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ស៊ូភីថិច ត្រង់ប្រការ ៦ ចំណុច "ខ" បានចែងថា អវត្តមានដែលគ្មាន ច្បាប់អនុញ្ញាត ០៧ ថ្ងៃបន្តបន្ទាប់ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយមិនបាច់ឱ្យដំណឹងមុន។ ហេតុនេះ យោងតាម អង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកសន្និដ្ឋានថា កម្មករនិយោជិតបោះបង់ចោល ការងារ ដោយសារពួកគាត់ចូលរួមធ្វើក្នុងកម្ម គឺមិនត្រឹមត្រូវទេ ។ មូលហេតុ គឺដោយសារតែកម្មករនិយោជិតមិន



បានធ្វើការងារតែរយៈពេល៣ថ្ងៃកន្លះប៉ុណ្ណោះ។ បន្ថែមពីលើនេះទៀត ការដែលនិយោជកមិនទទួលយកកម្មករ
និយោជិតទាំង ២០ រូបចូលធ្វើការវិញ ដោយមូលហេតុដែលពួកគាត់ចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ដែលនិយោជកបានចាត់ទុក
ថា ជាកំហុសធ្ងន់ ក៏មិនត្រឹមត្រូវដែរ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា "ការធ្វើកូដកម្មមិនមែនជា
ការប្រព្រឹត្តិ នូវកំហុសធ្ងន់ទេ" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៧៦/០៤-អ៊ឹម រ៉េ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ
៧០/០៤-ហណា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ១ និងលេខ ១២៥/០៩-វិនខេម ខបភើរេសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទ
ទី១) ។

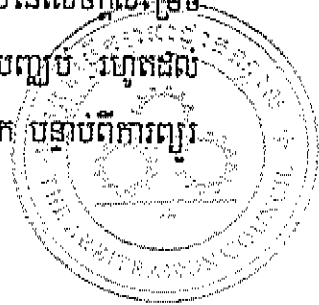
នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាការធ្វើកូដកម្ម គឺជាសិទ្ធិដែល
ច្បាប់ការងារ និងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានផ្តល់ទៅដល់កម្មករនិយោជិត។ ការធ្វើកូដកម្មដែលមិន
ធ្វើតាមនីតិវិធី ឬធ្វើតាមនីតិវិធីមិនមែនជាមូលហេតុនៃកំហុសធ្ងន់សម្រាប់យកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការបញ្ឈប់
កម្មករនិយោជិតឡើយ។

ម្យ៉ាងទៀតយោងតាមមាត្រា៣៣២ កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា "កម្មករនិយោជិតត្រូវ
បានទទួល ការងាររបស់ខ្លួនវិញនៅពេលចប់កូដកម្ម"។

មាត្រា ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា "ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយ
ទៅលើកម្មករនិយោជិតដោយយកលេសនៃការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីផ្ទាល់។ រាល់ការដាក់ទណ្ឌកម្មរបៀបនេះ
ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយនិយោជកត្រូវទទួលបាននិយាយជាប្រាក់ទៅតាមការកំណត់នៃជំពូកទី១៦ មាត្រា៣៦៩"។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០១/០៦-ហ្សេលតិច ហេង សេង ហេតុផលចំណុចវិវាទ ទី៧ កំណត់ថា
"ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយផ្អែកលើការចូលរួមធ្វើកូដកម្ម គឺខុសច្បាប់" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតខាងលើនេះ គឺផ្ទុយទៅនឹងមាត្រា ៣៣២
និង ៣៣៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងផ្ទុយពីយុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗផងដែរ។ ហេតុនេះ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ការបញ្ឈប់របស់និយោជក គឺមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះទេ។ ដូច្នេះ
កម្មករនិយោជិតទាំង ២០ នាក់នេះ មានសិទ្ធិទទួលបានផលប្រយោជន៍ ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតផ្សេងៗទៀត
ដោយផ្អែកលើប្រភេទកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ត្រូវទទួលបានតាមហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច
ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២នេះ។ មួយវិញទៀត និយោជកត្រូវសងនូវប្រាក់រំលឹកពីថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ រហូតដល់
ថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ដែលជាពេលដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារពីនិយោជក បន្ទាប់ពីការព្យួរ
កិច្ចសន្យាការងារ។



Me

ចំណុចវិវាទទី ៣ : កម្មករនិយោជិតដែលមកពីប្រទេសមិនទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេ
នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះកម្មករនិយោជិត ដែលមកពីប្រទេសមិនទាមទារ មិនបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនដល់សហជីព ឬអ្នក
តំណាងណានោះ ទេ ។

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤
ចែងថា " ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅ
ចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន
ក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចចេញបង្គាប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញជាសេចក្តីបង្គាប់ " ។

បន្ថែមពីនេះទៀតវិធាន ៤.៧ នៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសស្តីពី ក្រុម
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " ប្រសិនបើភាគីណាមួយមិនបានបង្ហាញ
ខ្លួន ឬមិនមានអ្នកតំណាងក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងអវត្តមាន
របស់ភាគីនោះ ឬអាចចេញបង្គាប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញជាសេចក្តីបង្គាប់ ។ ក្នុងករណីណាមួយ ក្រុមអាជ្ញា
កណ្តាលត្រូវតែបំពេញតាមស័ក្តិសមភាព ភាគីវាទបានទទួលការជូនដំណឹងយ៉ាងត្រឹមត្រូវអំពីកាលបរិច្ឆេទពេល
វេលា និងទីកន្លែងនៃដំណើរអាជ្ញាកណ្តាលមុនពេលធ្វើសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន " ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៦/០៧-ឡទូសធី. លេខ ២៧/០៧-អ៊ុយ និង វី ៣. លេខ ៩៥/០៨-យ៉ុង វ៉ា
ទី១. លេខ ១៣២/០៨-ជី អេច ជី និងលេខ ១៣៨/០៨-ម៉ាលីន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយប្រការ
២១ ខាងលើនេះថា មានលក្ខខណ្ឌបី ដែលត្រូវបំពេញ "លក្ខខណ្ឌទី១: ភាគីត្រូវបានជូនដំណឹងដោយត្រឹមត្រូវ
លក្ខខណ្ឌទី២ : ភាគីមិនបានបង្ហាញខ្លួននៅក្នុងសវនាការ និងលក្ខខណ្ឌទី៣ : ភាគីមិនបានផ្តល់មូលហេតុត្រឹមត្រូវ
សម្រាប់ការមិនបង្ហាញខ្លួន " ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិងពិចារណាករណីរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមកពីប្រទេសមិនទាមទារ ដូចតទៅ៖
លក្ខខណ្ឌទី១ : កម្មករនិយោជិតដែលមកពីប្រទេសមិនទាមទារបានទទួលការជូនដំណឹងពីសវនាការលើកទី
២នេះ ត្រឹមត្រូវតាមរយៈសិខិតជូនដំណឹងរបស់លេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥០៣ កប/អក/
វក/លកអ ចុះនៅថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ ។

លក្ខខណ្ឌទី២ : បន្ទាប់ពីទទួលបាននូវការជូនដំណឹងហើយ កម្មករនិយោជិតដែលមកពីប្រទេសមិនទាមទារ
មិនបានមកចូលរួមសវនាការនៅថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ នេះទេ ។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញ ។

លក្ខខណ្ឌទី៣ : ចំពោះការមិនមកចូលរួមសវនាការនេះ ភាគីមិនបានផ្តល់ហេតុផលពីមូលហេតុ នៃការ
មិនបានចូលរួមនេះ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី៣ ត្រូវបានបំពេញ ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ភាគីបានបោះបង់ចោលបណ្តឹង
របស់ខ្លួន ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីបណ្តឹងនេះទេ ។



Handwritten signature or mark.

ចំណុចវិវាទទី ៤: កម្មករនិយោជិតនៅជាន់ទី៣ និងទី៤ ទាមទារប្រាក់ឈ្នួលដែលបានធ្វើការពីថ្ងៃទី០១ ដល់ថ្ងៃទី ១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១

មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ" ។ (សូមមើលសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អ៊ឹម វេ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥ លេខ១៣/១១-ហ្វល ករវិមុច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤) ។

យោងតាមអង្គហេតុ ការស្នើសុំប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ថ្ងៃដែលខ្លួនបានធ្វើការឱ្យនិយោជក គឺជាវិវាទអំពី សិទ្ធិ ព្រោះការទាមទារនេះមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ ។

យោងតាមអង្គហេតុក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថាកម្មករនិយោជិតទាំង៤៥០នាក់នោះ ពិតជាបាន ធ្វើការឱ្យនិយោជកពីថ្ងៃទី០១ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ មែន ។

មាត្រា១០២ "តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថា ប្រាក់ឈ្នួលនោះបើការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ ដោយមានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬក៏វិញបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬ ដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវា ដោយ លាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបាន បំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី" ។

យោងតាមមាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះមានន័យថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់ កម្មករ និយោជិតតាមកិច្ចសន្យាដែលបានចែង។ នេះមានន័យថា ក្នុងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារ ឱ្យនិយោជក និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលដែលបានធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិត ។

តាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារជូននិយោជកពីថ្ងៃទី០១ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ ហើយនិយោជកក៏ទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតពិតជាបានធ្វើការឱ្យខ្លួនពិតប្រាកដមែន ។

ហេតុនេះ និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការពីថ្ងៃទី០១ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :



សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ៣ :

- បដិសេធពិធានណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមកពីប្រទេសចិន ។

១. ចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ

ចំណុចវិវាទទី១ :

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើពីថ្ងៃទី០២ ដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

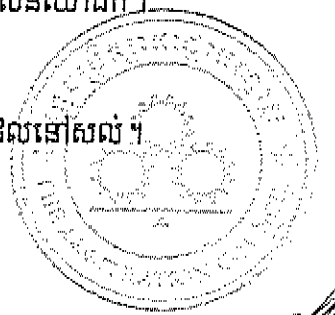
ចំណុចវិវាទទី២ :

ក/ សំរាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាមិនកំណត់:

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជូនការជូនដំណឹងមុន ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ដល់កម្មករនិយោជិត ទៅតាមអតីតភាពជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្ត ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយ ដែលមិនទាន់បានទទួល ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ដល់កម្មករនិយោជិត ។

ខ/ សំរាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់:

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជម្ងឺចិត្ត ចំនួនយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន រហូតដល់ពេលចប់កិច្ចសន្យា ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ដែលនិយោជកជំពាក់តាមការព្រមព្រៀងរបស់និយោជក ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកចេញវិញ្ញាបនប័ត្រការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ ។



(Handwritten signature)

គ/ ករណីកម្មករនិយោជិត ២០ នាក់

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃដែលនិយោជកបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់នូវប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតទាំង២០នាក់ ដូចមាននៅក្នុង វិវាទី២ ចំណុច ក និង ខ ខាងលើ ។

ចំណុចវិវាទទី៤:

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកជំពាក់ជូនកម្មករនិយោជិត សម្រាប់រយៈពេល ពីថ្ងៃទី០១ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ :

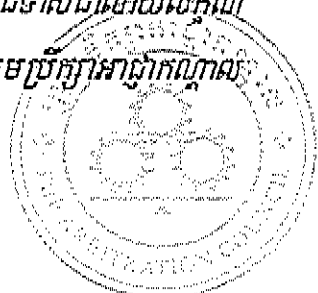
សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីសហជីពទាំង៥ដែលជាសមាជិកនៃអនុស្សារណៈ (លើកលែងតែសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ដែលមិនមែនជាសមាជិកនៃអនុស្សារណៈ) និងក្រុមហ៊ុនតែម្តង ដោយយោងតាម អនុស្សារណៈនៃការយោគយល់ គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ។

ចំពោះសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ និងក្រុមហ៊ុន សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុង សេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ ចាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិន មានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

២. ចំណុចទីបីនៃកិច្ចសន្យាសង្គម : គ្មាន

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ :

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ ចាប់ ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

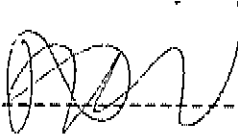


Handwritten signature

វិញ្ញាបនបត្របឋមសិក្សាប្រឡងឆ្នាំ២០១៧

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីទី១យោជក :

ឈ្មោះ : សេន ភូមឫទ្ធិ

ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករទី១យោជិត :

ឈ្មោះ : អៀន ណារី

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ម៉ែង ម៉ឺនឈា

ហត្ថលេខា: ----- 