



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៣៩ / ២០ - ប្រធានសវីស អ៊ិនធើណេសិនណល
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុផ្លី**
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **លីវ សុវណ្ណា**
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ប្រធានសវីស អ៊ិនធើណេសិនណល**
 អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រួស សង្កាត់ស្វាយដង្គំ ក្រុមសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៨ ៥៥៥ ២៦០ ទូរសារ ៖ គ្មាន
 តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក ឡាយ ច័ន្ទធារ៉ា ប្រធានគ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**
នៃក្រុមហ៊ុន ប្រធានសវីស អ៊ិនធើណេសិនណល
 អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រួស សង្កាត់ស្វាយដង្គំ ក្រុមសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប
 ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៧៨ ០០៧ / ០៨៩ ២៨៨ ២៩៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន
 តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក ឈេន សំបូរ មេធាវី
- ២- លោក ទូច កុសល ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍កម្ពុជា
- ៣- លោក ហាំង វណ្ណារ៉ា ហិរញ្ញិកសហព័ន្ធ
- ៤- លោក ព្រម ក្រឹម អនុប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)
- ៥- លោក មុត សារិន ហិរញ្ញិកសហជីព



៦- លោកស្រី គង់ ជនហានី

ទីប្រឹក្សាសហជីព

៧- លោកស្រី ពេជ្រ ស៊ីលាក

លេខាសហជីព (មូលដ្ឋាន)

បញ្ជាក់ក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

ចំណុចទី១. ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកបេក្ខភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ជាប់ឆ្នោតចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់ ខុសនីតិវិធីច្បាប់ និងរើសអើងសហជីព។

ចំណុចទី២. ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ ចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់ខុសនីតិវិធី ច្បាប់ និងរើសអើងសហជីព។

ចំណុចទី៣. ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ តាម ច្បាប់ ដល់កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចទី៤. ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យតាមផ្លូវ ច្បាប់ និងសង់រំលឹកការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យដែលនិយោជកមិនបានអនុវត្តកន្លងមក។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិ ទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាម ជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២(ក)នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេនស៊ីស អ៊ិនធើណេសិន ណាល លេខ ០៤៣ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃអង្គារ ៣កើត ខែអាសាធ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃពុធ ១១កើត ខែអាសាធ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។



បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាប បានទទួល ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ប្រ៊ុនស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៤ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរបានចាត់មន្ត្រីឱ្យផ្សះផ្សា វិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានអញ្ជើញភាគីមកផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយទទួលបាន លទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នា។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ប្រ៊ុនស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល លេខ ០៤៣ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២ រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមដក ចំណុចវិវាទទី១ និងទី៤ ចេញពីការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹង ពិចារណាចំណុចវិវាទមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ២ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ និងទី៣។

- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។
- ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ វិញ។
- ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

កស្មតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក ណុប រុដ្ឋី ជានាយកក្រុមហ៊ុន ប្រ៊ុន ស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ឡាយ ច័ន្ទធារ៉ា ជាប្រធានផ្នែកប្រតិបត្តិការ ដើម្បី ចូលរួមដំណើរការនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ។
- ២- លិខិតចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ប្រធានផ្នែកប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាសង្ខេបក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣៩/២០។



- ៣- សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៣/២០-ប្រ្រាន សីរីស ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។
- ៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ប្រ្រានសីរីស អ៊ិនធើណេសិនណាល ខប លេខ MOC-៣៩១៨៤០៩០ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥។
- ៥- លិខិតលេខ ០០៤.២០២០ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ប្រ្រានសីរីស អ៊ិនធើណេសិនណាល ស្តីពីការជូនដំណឹងពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់របស់ ឈ្មោះ សន ស៊ិន។
- ៦- លិខិតទទួលប្រាក់ របស់លោក សន ស៊ិន ទទួលប្រាក់ពីក្រុមហ៊ុន ប្រ្រានសីរីស អ៊ិនធើណេសិនណាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ៧- លិខិតលេខ ០០៩.២០២០ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ប្រ្រានសីរីស អ៊ិនធើណេសិនណាល ស្តីពីការជូនដំណឹងពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់របស់ ឈ្មោះ ម៉ែន ភូនី។
- ៨- លិខិតទទួលប្រាក់ របស់លោក ម៉ែន ភូនី ទទួលប្រាក់ពីក្រុមហ៊ុន ប្រ្រានសីរីស អ៊ិនធើណេសិនណាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ៩- លិខិតលេខ ០០៥.២០២០ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ប្រ្រានសីរីស អ៊ិនធើណេសិនណាល ស្តីពីការជូនដំណឹងពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់របស់ ឈ្មោះ ដុង រឿយ។
- ១០- លិខិតទទួលប្រាក់ របស់លោក ដុង រឿយ ទទួលប្រាក់ពីក្រុមហ៊ុន ប្រ្រានសីរីស អ៊ិនធើណេសិនណាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ១១- លិខិតលេខ ០០១.២០២០ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ប្រ្រានសីរីស អ៊ិនធើណេសិនណាល ស្តីពីការជូនដំណឹងពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ របស់ឈ្មោះ សន ណាង។
- ១២- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ប្រ្រានសីរីស អ៊ិនធើណេសិនណាល គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើដាក់លិខិតបដិសេធនឹងការការអះអាងរបស់ មេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣៩/២០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិរបស់លោកមេធាវី ឈេន សំបូរ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីតំណាងដោយអាណត្តិឱ្យអាណត្តិទាយក ឈ្មោះ គង់ ជនហានី ឈ្មោះ ពេជ្រ ស៊ីលាភ ឈ្មោះ ពេជ្រ សាលួន ឈ្មោះ ព្រម ក្រឹម និងឈ្មោះ មុត សារិន ប្រ្រានសីរីស អ៊ិនធើណេសិនណាល ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣៩/២០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ពស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។



២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់អាណត្តិទាយកឈ្មោះ គង់ ជនហានី ឈ្មោះ ពេជ្រ ស៊ីលាក ឈ្មោះ ពេជ្រ សាលួន ឈ្មោះ ព្រម ក្រឹម និងឈ្មោះ មុត សារិន ជាតំណាងសហជីពនៃ ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រោនស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធាវី ឈេន សំបូរ ចុះថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០។

៣- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រោនស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល ជាមួយនិងឈ្មោះ ព្រម ក្រឹម, គង់ ជនហានី, មុត សារិន, ណាក់ ឡាយ, ពេជ្រ សាលួន, ពេជ្រ ស៊ីលាក។

៤- ញត្តិគាំទ្ររបស់កម្មករនិយោជិតបម្រើការងារនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រោនស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល គាំទ្រចំពោះលោកស្រី ពេជ្រ សាលួន, លោក ព្រម ក្រឹម, លោកស្រី ពេជ្រ ស៊ីលាក, លោក មុត សារិន, លោកស្រី គង់ ជនហានី ធ្វើជាប្រតិភូចរចា ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅ ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រោនស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

៥- លិខិតលេខ ០០១/២០ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជាក់ថា សហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃ ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រោនស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរ ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តសៀមរាប និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈ ច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

៦- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រោនស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល លេខ ០០១/២០ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២០។

៧- លក្ខន្តិកៈនៃសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រោនស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល បានចុះបញ្ជីកាលេខ ១១៧២០០០២១ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

៨- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រោនស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល ចុះបញ្ជីកាលេខ ៥៩៦ មកប ចុះថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាប។

៩- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ របស់មេធាវី ឈេន សំបូរ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីដាក់សារណាការពារឱ្យអាណត្តិទាយកឈ្មោះ គង់ ជនហានី ឈ្មោះ ពេជ្រ ស៊ីលាក ឈ្មោះ ពេជ្រ សាលួន ឈ្មោះ ព្រម ក្រឹម និងឈ្មោះ មុត សារិន ហ្គ្រោនស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣៩/២០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

១០- ឯកសារជារូបភាព។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រោនស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល លេខ ០៤៣ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃអង្គារ ៣កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។



២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រោនស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល ចុះថ្ងៃ ទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រោនស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តសៀមរាប។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២៣៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦កើត ខែអាសាធ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ២៣៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦កើត ខែអាសាធ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។


អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុនក្រុមហ៊ុននេះមានសកម្មភាពចម្បង ផ្នែកសេវាកម្មផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម និងមានជួលកម្មករ និយោជិតសរុបចំនួន ៥៧នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃ ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រោនស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល)
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាប បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករ និយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៨/២០ មកប ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ មានឈ្មោះ ពេជ្រ សាលួន, ព្រេម ក្រឹម, ពេជ្រ ស៊ីលាភ, ម៉ុត សារិន និង គង់ ហ៊ារី។
- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍កម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រោនស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល លេខ ០០១/២០ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ ចូលធ្វើការវិញ និងគិតប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ដោយសារ ការបញ្ឈប់ខុសនីតិវិធីច្បាប់ និងរើសអើងសហជីព

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ៤ នាក់ មានឈ្មោះ សន ណាង អត្តលេខ ០៥៧៧, សន ស៊ុន អត្តលេខ ០៦០៦, ដឹង រឹយ អត្តលេខ ០៥៧០ និង ម៉ន ភូនី អត្តលេខ ០៥៦៩ និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការ វិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា 



- ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ ដែលនិយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ គឺមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ និងនិយោជកទទួលយកចូលធ្វើការវិញ ចំណែកកម្មករនិយោជិត ៤នាក់ ដែលទាមទារនេះ គឺនិយោជកមិនទទួលយកចូលធ្វើការនោះទេ។
- កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់នេះ មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកកំណត់ ធ្វើឡើងរៀងរាល់ ៣ខែម្តង ហើយគិតត្រឹមថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ពួកគាត់ធ្វើការបានរយៈពេលមួយឆ្នាំហើយ ដោយពួកគាត់មានតួនាទីជាអ្នកអនាម័យនៅអាកាសយានដ្ឋានព្រលានយន្តហោះខេត្តសៀមរាប។
- កិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិត សន ណាង ដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ចំណែកកម្មករនិយោជិត សន ស៊ុន, ដុង រឿយ និង ម៉ន ភូនី ដល់កាលកំណត់នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។ និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ដោយទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ភាគរយ និងប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិត។ ករណីនេះ កម្មករនិយោជិត សន ណាង មិនទាន់ទទួលយកប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥ភាគរយ នោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- យោងតាមមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារពួកគាត់ទាំង ៤នាក់ ដោយមានការរើសអើងសហជីព ដោយសារកម្មករនិយោជិត សន ណាង គឺជាស្ថាបនិកសហជីព ហើយកម្មករនិយោជិត សន ស៊ុន, ដុង រឿយ និង ម៉ន ភូនី គឺជាសមាជិកសហជីព ដែលបានចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពផងដែរ។
- កម្មករនិយោជិតមានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី ទទួលស្គាល់សហជីពត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និងបានដាក់ជូននិយោជកនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន (សំណុំរឿងលេខ ០០៣/២០) ដូច្នេះ និយោជកប្រាកដជាបានដឹងហើយថា មានសហជីព។ កម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹងទៅនិយោជកនៅថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមានភ្ជាប់បញ្ជីឈ្មោះអ្នកឈរឈ្មោះ និងអ្នកចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព នៅថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។ បន្ទាប់ពីបោះឆ្នោតរួច កម្មករនិយោជិតបានផ្ញើលទ្ធផលបោះឆ្នោត និងបញ្ជីឈ្មោះអ្នកចូលរួមបោះឆ្នោតសរុប ២១នាក់ ទៅនិយោជក តាមរយៈប្រៃសណីយ៍កម្ពុជា។
- និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងបានទទួលយកកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ដែលខ្លះមិនមែនជាសមាជិកសហជីព និងខ្លះទៀតជាសមាជិកសហជីព ដែលករណីនេះ គឺជាការរើសអើងសហជីព។
- យោងតាមសារណាក្រោយសវនាការរបស់កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាភ្លាមៗ មិនបានជូនដំណឹងមុនទេ។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖

- ដោយសារវិបត្តិវីរុស្សីកូវីដ១៩ និយោជកមិនទាន់មានកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ជាមួយក្រុមហ៊ុនអាកាសយានដ្ឋានព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិខេត្តសៀមរាប នៅឡើយទេ ហើយកម្មករ



និយោជិតទាំង ៤នាក់នេះ គឺធ្វើការនៅក្នុងព្រលានយន្តហោះ និងម្យ៉ាងទៀត កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ គឺដល់ពេលកំណត់ ដោយនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ។

- ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមានកិច្ចសន្យាដល់កាលកំណត់ និយោជកនឹងជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមុនរយៈពេល ១៤ថ្ងៃ ហើយកន្លងមកមានកម្មករនិយោជិតចំនួនជាង ៤០នាក់ ដែលនិយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ក្នុងនោះនិយោជកមិនបានដឹងថា អ្នកណាជាសមាជិកសហជីព ហើយអ្នកណាមិនមែនជាសមាជិកសហជីពនោះទេ។
- និយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតផ្សេងចូលធ្វើការវិញ ដោយសារកន្លែងដែលពួកគាត់ត្រូវធ្វើការមានការងារឱ្យធ្វើ។

- យោងតាមលិខិតបញ្ជាក់ដំបូងរបស់និយោជកក្រោយសវនាការ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ និងលិខិតជូនដំណឹងអំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារមានចីរវេលាកំណត់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- និយោជកបានជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ សន ណាង នៅថ្ងៃទី ១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដែលកាលបរិច្ឆេទនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា គឺនៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០ ប៉ុន្តែ កម្មករជិត សន ណាង មិនព្រមទទួលយកការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយ នោះទេ។
- និយោជកបានជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ សន ស៊ុន, ដុង រឿយ និង ម៉ន ភូនី នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ដែលកាលបរិច្ឆេទនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា គឺនៅថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ហើយកម្មករនិយោជិតបានចុះហត្ថលេខាលើលិខិតជូនដំណឹងរបស់និយោជក និងទទួលយកការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ ភាគរយ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំតាមច្បាប់ ដល់កម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ និងអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - និយោជកមិនធ្លាប់ផ្តល់ និងអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
 - កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាកិច្ចសន្យាមានចីរវេលាកំណត់ដែលមានរយៈពេល ៣ខែម្តង ហើយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត គិតតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាក់ស្តែង។
 - កម្មករនិយោជិតមកធ្វើការតាមការចាត់ចែងរបស់និយោជក ដោយនិយោជករៀបចំជាតារាងបំពេញការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់មួយខែម្តង និងត្រូវធ្វើការចន្លោះពី២១ ទៅ ២៣ថ្ងៃក្នុងមួយខែ។ ចំពោះថ្ងៃដែលនៅសល់ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយមិនបានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យនោះទេ។



o និយោជកបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា ៥កាតរយ ជូនកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ ៣ខែម្តង តែមិនបានទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិត នោះទេ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាកម្មតាម រដូវកាល និងតម្រូវការរបស់អ្នកជួលសេវា ដោយអាស្រ័យទៅតាមរដូវកាលដែលមានតម្រូវការសេវា ច្រើន (High Season) និងរដូវកាលមានតម្រូវការសេវាតិច (Low Season)។ ដូច្នេះហើយ ទើប ក្រុមហ៊ុនមានភាពលំបាកក្នុងការអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ៤នាក់ មានឈ្មោះ សន ណាង អត្តលេខ ០៥៧៧, សន ស៊ុន អត្តលេខ ០៦០៦, ដុង រឿយ អត្តលេខ ០៥៧០ និង ម៉ន ភូនី អត្តលេខ ០៥៦៩ និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃ ចូលធ្វើការវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា តើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ សន ណាង, សន ស៊ុន, ដុង រឿយ និង ម៉ន ភូនី ធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ ចំរើលវា ត្រូវផុតរលត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់។...។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា "ការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើលវាធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកផុតរលត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ ហើយការសម្រេចចិត្តបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីទៀត ឬ មិនបន្តនោះ ជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា។ កិច្ចសន្យា គឺ ជាការព្រមព្រៀងរវាងភាគី ដែលមិនមានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យាទេ ប្រសិនបើគ្មាន ការព្រមព្រៀងរវាងភាគីនៃកិច្ចសន្យា"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០០/០៧-ហូរឃៀ ខេមបូ ឌា និងលេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូមេក ២, លេខ ០៩៨/១៤-អី ហ្វុល ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១១, លេខ ១៧២/១៤-ហ្វុត ហ្វីរឺត (ខេមបូឌា) សកន៍ខុអិលធីឌី, ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧៨/១៤-សួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធរន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១១, លេខ ០០២/១៦-គីន ថេក (ខេមបូឌា) ខបភើរសិនលីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០ និងទី១១, លេខ ១០៥/១៦-ស៊ាគីញ ហ្គាមេន (អ៊ឹមអេហ្វធី) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០ និងលេខ ០៣៣/១៤-ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ថិកស្ថា យ ខុអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាក- ណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ ថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ គឺជាកិច្ចសន្យាការងារមានចំរើលកំណត់ ដោយមាន រយៈពេល ៣ខែម្តង ហើយកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់ពួកគាត់ត្រូវចប់នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ និងថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ករណីនេះ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់នៅថ្ងៃដែល កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ដល់កាលកំណត់ ដោយនិយោជកបានជូនដំណឹងមុនពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា



ការងារទៅកម្មករនិយោជិតផងដែរ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-
អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីនេះ គឺជាការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់
ខាងលើ ដែលជាសិទ្ធិរបស់និយោជក។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ខំឱ្យនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាបានទេ
ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងភាគីនៃកិច្ចសន្យា។

ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ព្រោះ
និយោជករើសអើងការចូលជាសមាជិកសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពី
ការងារ ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ សន ណាង ជាស្ថាបនិកសហជីព និងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ
សន ស៊ុន, ដុង រឹយ និង ម៉ន ភូនី បានចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍កម្ពុជា
នៃក្រុមហ៊ុន ប្រ៊ុនស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណាល និងជាសមាជិករបស់សហជីព។

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤
នាក់ ខាងលើនេះ មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពដែរ ឬ ទេ ?**

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា "... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា ... ការចូលជា
សមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពីការជួល
... ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ... ។"

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា "ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូល
រួម ជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេច
ក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ... និងការបណ្តេញចេញ។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូល
ធ្វើការវិញ ប្រសិនបើការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព ដោយសារមាត្រា ១២
និង ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការ
ធ្វើសកម្មភាពសហជីពដើម្បីជួល ឬដាក់វិន័យប្តឹងចំពោះកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ។
(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៨/០៧-ដេ ហ្វាង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១២៣/
០៧-អ៊ីហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤៨/០៧-បាយ ហ៊ី, លេខ ៣០/០៨-អ៊ីហ្គាមេន ហេតុផល
នៃចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១០/១០-ណាហ្គារីលីដ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៧៨/១០-ណាហ្គារីលីដ
ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

បន្ថែមពីនេះ មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖
"និយោជកមិនត្រូវរើសអើង ដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហ-
ជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូល
ធ្វើការ ការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍
វិធានការដាក់ពិន័យ និងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យា
ការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨២/១៦-យីដា មេនូហ្វេកធីរី ខូអិលធីឌី ហេតុផល
នៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ បានបកស្រាយថា ៖ "...អត្ថន័យរបស់មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព មិនមានខ្លឹម
សារផ្ទុយគ្នាទៅនឹងមាត្រា ១២ និង មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនោះទេ គឺគ្រាន់តែមានការបំពេញ
បន្ថែមនូវខ្លឹមសារមួយចំនួនឱ្យកាន់តែច្បាស់ ជាពិសេសការបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់នូវអត្ថន័យរបស់ពាក្យ "ផ្តាច់"



កិច្ចសន្យាការងារ” (នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ) ឬ “ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ” (នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព)។ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ថា និយោជកត្រូវបានហាមឃាត់មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិកសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ឬចូលរួមធ្វើសកម្មភាពផ្សេងៗ របស់សហជីព ដើម្បីសម្រេចក្នុងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។ ...ជាមួយគ្នានោះ មាត្រា ៦២ នៃ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថា “ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ “មានទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធីផងដែរ។”...។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើផងដែរ។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬចូលរួមសកម្មភាពសហជីពដើម្បីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ នេះមានន័យថា គោលការណ៍ទូទៅនៃកិច្ចសន្យា ពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ គឺមិនអាចអនុវត្តបានទេ ករណីដែលកេរឃើញថា ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនោះ ធ្វើឡើងដោយពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ្វី, លេខ ៣៤/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៨២/១៦-យីដា មេនូហ្វេកធីអ៊ី ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ និងលេខ ២១៤/១៦-ដុងឌូ ថេកស្តាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថាមានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬ ទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣-គុង ហ្គា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៩/០៤-ក្បាលកោះ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៧-តាម បិចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥៦/០៩-សាន់តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ២៨៣/១៤-លៀន ហ្វា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូ., អិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី១០)

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញវ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅជ័បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជីនីជី ក្លិបល ស្ត្រីធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើផងដែរ។



យោងតាមមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និង ការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិតដែលថា និយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ដោយសារមានការរើសអើងសហជីព ភាគីកម្មករនិយោជិតមិន មានភស្តុតាង ឬអង្គហេតុពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងណាមួយដែលអាចឱ្យអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាតាមការចោទ ប្រកាន់របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ជាងនេះទៀត យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតក៏បានទទួលស្គាល់ ផងដែរថា និយោជកបានទទួលយកកម្មករនិយោជិតខ្លះដែលជាសមាជិកសហជីពចូលធ្វើការវិញដែរ។ ហេតុដូច នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ នេះ មិនមានជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពនោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ សន ណាង, សន ស៊ុន, ដុង រឿយ និង ម៉ន ភូនី និងទូទាត់ ប្រាក់រំលឹកចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ រហូតដល់ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ និងអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ និងអនុវត្តថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំ ឆ្នាំ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ដល់កម្មករនិយោជិត តាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី១ និង ទី៣ មាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "លើកលែងតែមាន បញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិត ទាំងអស់ ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។

...

នៅក្នុងមុខរបរដែលការងារប្រព្រឹត្តទៅមិនបានទៀងទាត់ក្នុងមួយឆ្នាំ កាលបើកម្មករនិយោជិតក្នុងសហ- គ្រាស បានធ្វើការក្នុងមួយខែបានមួយខែជាមធ្យមនោះ គេត្រូវចាត់ទុកថាបានធ្វើការជាប់ហើយ។

...។"

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ "ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំ ទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក..."។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣១/១២-បី & អិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ (១) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារមានន័យថា ៖ "កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ អាចមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាន លុះត្រាកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនចាប់ពី១ឆ្នាំ ឡើងទៅ"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿង ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកទទួលស្គាល់ថា និយោជកមិនបានផ្តល់ និងអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំ ឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាកម្មតាមតម្រូវការរបស់អ្នកជួលសេវា ដោយ អាស្រ័យទៅតាមរដូវកាលដែលមានតម្រូវការសេវាច្រើន (High Season) និងរដូវកាលមានតម្រូវការសេវាតិច



(Low Season)។ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មានរយៈពេល ៣ខែម្តង ហើយប្រាក់ឈ្នួលរបស់ កម្មករនិយោជិត គឺគិតតាមចំនួនថ្ងៃដែលធ្វើការ និងធ្វើការតាមការចាត់ចែងរបស់និយោជក ចាប់ពី ២១ថ្ងៃ ទៅ ២៣ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ។ ចំពោះថ្ងៃដែលនៅសល់ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយគ្មាន ទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យនោះទេ។

យោងតាមមាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១ថ្ងៃកន្លះ ក្នុងមួយខែ ឬ ១៨ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ។ ចំពោះមុខរបរដែលការងារប្រព្រឹត្តទៅមិនបានទៀងទាត់ក្នុងមួយឆ្នាំ កាលបើ កម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសបានធ្វើការក្នុងមួយខែ បានម្តែមួយថ្ងៃជាមធ្យមនោះ គេត្រូវចាត់ទុកថាបានធ្វើការ ជាប់ហើយ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនេះ នៅពេលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញការងារ ចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ។

ករណីនេះ និយោជកមិនបានផ្តល់ និងអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ កម្មករនិយោជិតនោះទេ បើទោះបីជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់ជាមធ្យម ចាប់ពី ២១ថ្ងៃ ទៅ ២៣ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ក៏ដោយ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ១ថ្ងៃកន្លះ ក្នុងមួយខែ ឬ ១៨ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ព្រោះកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការឱ្យនិយោជកជាប់ជាមធ្យម ចាប់ពី ២១ថ្ងៃ ទៅ ២៣ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ និងអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ និងអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ សន ណាង, សន ស៊ុន, ដុង រើយ និង ម៉ន ភូនី និងទូទាត់ប្រាក់រំលឹក ចាប់ពីថ្ងៃបញ្ឈប់ ហេតុផល ថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ និងអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាម ច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។



ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ិន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីម សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា ៖ _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឃា**

ហត្ថលេខា ៖ _____

