

- ៤- លោក ភន សី ប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជិន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)
- ៥- លោក នូ កុម្មៈ អនុប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជិន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)
- ៦- លោក ម៉ែន សុដាត លេខាសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជិន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)
- ៧- លោក អេង ចាន់ដារ៉ា ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជិន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)
- ៨- លោក យូ សុខា អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជិន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)
- ៩- លោក គង់ តា លេខាសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជិន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)
- ១០- លោក ម៉ុត សារី ប្រធានសហជីពខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជិន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)
- ១១- លោក ណាត សុខចាន់ អនុប្រធានសហជីពខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជិន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)
- ១២- លោក សំ វ៉ាលីត លេខាសហជីពខ្មែរប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជិន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)

បញ្ជាក់ទិវា

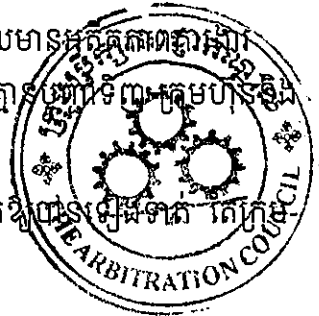
(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយឱ្យកម្មករលាឈប់ តែក្រុមហ៊ុនស្នើសុំសំរួលការងារនេះ ក្នុងរយៈពេល ០៣ខែ។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយឱ្យកម្មករនីដែលដាក់ពាក្យលំហែមាតុភាព តែក្រុមហ៊ុននិងបើកលុយនេះជូនស្រ្តីដែលត្រឡប់មកពីលំហែមាតុភាពមុន និងទុកអ្នកដាក់លំហែមាតុភាព បើកតាមក្រោយ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំបញ្ឈប់កម្មករ-កម្មការនីដែលមានអត្តសញ្ញាណកម្ម ក្រោម ២ឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ដោយក្រុមហ៊ុនត្រូវការបន្ថយចំនួនអគារ ព្រោះគ្មានបញ្ជីទិញ-ក្រុមហ៊ុននិងអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់ តែក្រុមហ៊ុនស្នើសុំសំរួលការងារនេះក្នុងរយៈពេល ០៣ខែ។



អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី ១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជិន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) លេខ ១០២៨ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រីៈលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ ភាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ១១កើត ខែកទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀបរយ។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានទទួល លិខិតស្នើសុំឱ្យជួយដោះស្រាយវិវាទការងារ របស់ភាគីនិយោជក ស្តីពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យ ក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៥ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចាត់មន្ត្រីជំនាញដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបាន ផ្សះផ្សារលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៥ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៤ ដែលនៅសល់ត្រូវបានបញ្ជូនមក លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជិន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) លេខ ១០២៨ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារនៅថ្ងៃទី៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀបរយ។ ភាគីនិយោជក មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀតនៅក្នុងសវនាការ។ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ៣ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២, និងទី៣។ ហេតុនេះ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី៤។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើកស្មតា និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

កស្មតា

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិរបស់ឈ្មោះ CHEN CHUN HUNG ជានាយកក្រុមហ៊ុន ប្រគល់សិទ្ធិជូន លោក CHENG CHI HSIEN ជាប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រង ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន ជិន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) លេខ PTL២០១៩០៣៣២៣៣ អពជ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

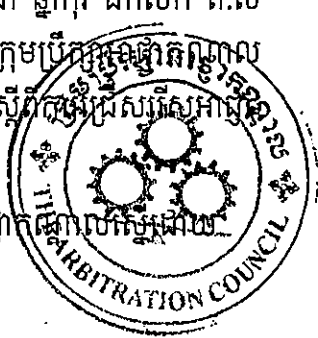
ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ គ្មាន

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជិន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) លេខ ១០២៨ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជិន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជិន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) លេខ ០០៨/១៩ ក.ប/ក.ឆ.ល.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតលេខ ៤៥៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១៣រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ជិន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល។
- ២- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ផ្តើមជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលកម្ពុជាដោយសមាគមនិយោជក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។



៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៤៧៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ៤ កើត ខែកទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៤៧៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ចន្ទ ៤កើត ខែកទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

ក្រុមហ៊ុន ជិន ឃី ហ្គារមេន (ខេមបូឌា) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៩២៨ នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជិន ឃី ហ្គារមេន (ខេមបូឌា))។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ឱ្យបានទៀងទាត់ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ការបើកប្រាក់ឈ្នួល គឺធ្វើឡើងចំនួន ២លើកក្នុងមួយខែ។ លើកទី១ នៅថ្ងៃទី១០ និងលើកទី២ នៅថ្ងៃទី២៥ នៃខែនីមួយៗ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
 - o ការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត គឺមិនទៀងទាត់នោះទេ ដូចជាការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវថ្ងៃទី១០ ប៉ុន្តែ ត្រូវលើកទៅថ្ងៃទី១៩ និងត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃទី២៥ ត្រូវលើកទៅថ្ងៃទី២៩ ផងដែរ។ ដោយខ្លះ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកពីរ ទៅបីដង ក្នុងមួយខែ ក៏មាន។
 - o ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនទៀងទាត់នេះ ធ្វើឱ្យមានផលវិបាកយ៉ាងខ្លាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតដោយសារ ពួកគាត់ត្រូវការប្រាក់ដើម្បីបង់បំណុលធនាគារ នៅពេលមានការយឺតយ៉ាវនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ធ្វើឱ្យពួកគាត់ត្រូវបានធនាគារពិន័យផងដែរ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមានបំណងបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់ ដូចការអនុវត្តកន្លងមក។ ក៏ប៉ុន្តែ ក្នុងអំឡុងពេលនេះ និយោជកសុំលើកពេលនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងខែកញ្ញា, តុលា, និងវិច្ឆិកា ហើយចាប់ពីខែធ្នូ ទៅ និយោជកសន្យាថា បើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិត។
- អំឡុងពេលនេះ និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ហេតុថា ៖
 - o ក្រុមហ៊ុនកំពុងជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច និងមិនមានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ពេលនេះនិយោជកមិនមានប្រាក់តម្កល់សម្រាប់បើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ដូចពីមុននោះទេ។



- និយោជកមិនអាចកំណត់រយៈពេលនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានទៀងទាត់ ដោយសារ
និយោជកមិនអាចកំណត់អំពីពេលវេលានៃប្រាក់ចូលគណនីធនាគារ។
- ការបើកប្រាក់ឈ្នួល គឺអាស្រ័យទៅលើប្រាក់ដែលផ្ទេរមក។ បើគេផ្ទេរមកយឺត ការបើកប្រាក់
ឈ្នួល ក៏មានភាពយឺតយ៉ាវ ដូចគ្នាផងដែរ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ឱ្យបាន
ទៀងទាត់ ជូនកម្មករនិយោជិត**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង
ក្នុងមួយខែ ឱ្យបានទៀងទាត់ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករត្រូវបើកយ៉ាងហោច
ណាស់ពីរដង ក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ..."។

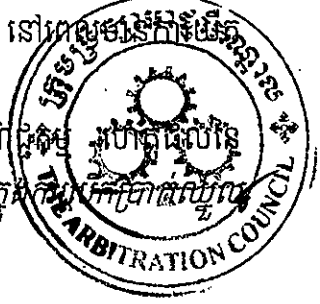
ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៤២ ក.ប.ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការបើកប្រាក់
ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ចែងថា ៖ "ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ តទៅ ម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយ
ណាដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោ-
ជិត ចំនួន ២(ពីរ)ដង ក្នុងមួយខែ ដោយត្រូវបើកលើកទី១ ក្នុងសប្តាហ៍ទី២(ពីរ) និងលើកទី២ ក្នុងសប្តាហ៍ទី៤
(បួន) នៃខែនីមួយៗ តាមបែបបទដូចខាងក្រោម៖

- លើកទី១ គឺស្មើនឹងចំនួន ៥០% (ហាសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ្នុង ១(មួយ)ខែ
- លើកទី២ គឺស្មើនឹងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ្នដែលនៅសល់ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ និងអត្ថ-
ប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននៅក្នុងខែនីមួយៗ។"

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៤២ ខាងលើ
និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរលើក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ការបើកប្រាក់ឈ្នួល
លើកទី១ នៅសប្តាហ៍ទី២ និងលើកទី២ នៅសប្តាហ៍ទី៤ នៃខែនីមួយៗ ដោយខានពុំបាន។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តកន្លងមកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបានបើក
ប្រាក់ឈ្នួលពីរលើក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។ លើកលើកទី១ គឺនៅថ្ងៃទី១០ និងលើកលើកទី២ នៅថ្ងៃទី
២៥ នៃខែនីមួយៗ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកពីមុន គឺស្របតាម
ស្មារតីនៃមាត្រា ១១៦ និងប្រការ១ នៃប្រកាស ៤៤២ ខាងលើ។ យ៉ាងណាមិញ យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំង
ពីរបានទទួលស្គាល់ថា បច្ចុប្បន្ននិយោជកមិនបានកំណត់កាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់សម្រាប់បើកប្រាក់ឈ្នួល ជូន
កម្មករនិយោជិតដូចពីមុនទេ។ ពោលគឺ ក្នុងខែខ្លះនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី១៩ ឬ
ថ្ងៃទី២៩ វិញ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនទៀងទាត់នេះ ធ្វើឱ្យមានផលវិបាកយ៉ាង
ខ្លាំងដល់ពួកគាត់ ដោយសារពួកគាត់ត្រូវការប្រាក់ដើម្បីបង់បំណុលធនាគារ។ ហេតុនេះ នៅពេលមានការបើកប្រាក់
យ៉ាវនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួល ពួកគាត់ក៏ត្រូវធនាគារពិន័យផងដែរ។

យោងតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៦/១១-២២ ផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃ
សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា "ការអនុវត្តក្នុងករណីប្រាក់ឈ្នួល



យឺតយូរ រហូតដល់ពីរ ឬបីខែ ទើបបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនដល់កម្មករនិយោជិតម្តងបែបនេះ គឺជាការមិនត្រឹមត្រូវ ឡើយ ហើយផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃខ្លឹមសារមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ "។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិន ទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិត គឺមិនស្របនឹងស្មារតីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនអាចលើក ពេលនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលផ្ទុយពីមាត្រា ១១៦ និងប្រការ១ នៃប្រកាស ៤៤២ បាន នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ឱ្យបានទៀងទាត់ ជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ឱ្យបានទៀងទាត់ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ វឌ្ឍនា**

ហត្ថលេខា ៖ _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា ៖ _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ វឌ្ឍនៈ**

ហត្ថលេខា ៖ _____

