ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៧២/០៩-អេ អេស ឌី

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ០៦ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជកៈ អ៊ឹង សុទ្ធី

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិតៈ អន ណន

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើៈ រុន សាវ៉ាយ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ៤ ភូមិកន្ទោកខាងជើង ឃុំកន្ទោក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៥៦៧ ២៨៨ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក ម៉ម ឈឹម ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- លោក ប៊ុច សំភាច ជំនួយការផ្នែកផលិតកម្ម

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហព័ន្ធសហជីព-សហជីពឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុន អេអេស ឌី

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ៤ ភូមិកន្ទោកខាងជើង ឃុំកន្ទោក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៥៨៦ ៤១៦ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

១- លោក នាក់ នួន បុគ្គលិកសហព័ន្ធសហជីពឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A បន្ទប់លេខ ៣៣១ វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : ០២៣ ២២០ ៧៩៣

Phnom Penh Center (A), Room 331, Sothearos Blvd, Sangkat Tonle Basak, Khan Chamkar Morn, Phnom Penh • Tel/Fax: 023 220 793

Email: secretariat@arbitrationcouncil.org• Website: www.arbitrationcouncil.org

២- លោកស្រី សួន សុគន្ធា ប្រធានសហជីពឧសហប្បាកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា

៣- លោកស្រី ហុង សំអាត អនុប្រធានសហជីពឧសហប្បាកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីកម្មករទាមទារក្រុមហ៊ុន នៅពេលមិនមានការងារឱ្យកម្មករធ្វើម្តងម្កាល សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនត្រូវកាត់លុយកម្មករឡើយ។ តំណាងក្រុមហ៊ុនសុំពេលពិភាក្សាជាមួយលោកនាយកក្រុមហ៊ុនជាមុនសិន នឹងផ្តល់ដំណឹងជូនកម្មករវិញ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ បើសិនជាមិនទទួលដំណឹងទេ មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (អាណត្តិទី៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៩៤៦/០៩ ក.ប/កណ. ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០៧ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២១ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានទទួលបណ្តឹងរបស់សហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារខេត្តកណ្តាល បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយបានទទួលលទ្ធផលមិនសះ

ជាចំនួន ០១ ចំណុច លើការទាមទារទាំងអស់ចំនួន ០៥ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី ក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ថ្ងៃទី ២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០២:០០ នាទី រសៀល)។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទ ០១ ចំណុចនេះ ហើយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ដូច្នេះ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា លើចំណុចវិវាទ ០១ ចំណុចនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ហេតុផលដូចខាងក្រោម:

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ជូនលោក ម៉ម ឈឹម និងលោក ប៊ិច សំភាច ដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៣ ។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៨។

៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃ ទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី លេខ ០១១/០៩ ក.ប/វប ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ:

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី លេខ ៥៤៦/០៩ ក.ប/ កណ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៨៨១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៨៨២ កប/អក/វក/លកអ.ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្ដាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី មានអាសយដ្ឋាននៅភូមិអូឌឹម ឃុំកន្ទោកខាងជើង ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្ដាល។ បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រមាណ ៦១២ នាក់។ ក្រុមហ៊ុន អេ អេស ឌី បានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មនៅកម្ពុជា នាថ្ងៃទី៦ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៧។
- សហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា មានសមាជិកប្រមាណ ២៥៧ នាក់ និងមានភាពជាតំណាងបំផុត តាមរយៈវិញ្ញាបនប័ត្រ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ គឺជាភាគីដើមបណ្ដឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន នៅពេលមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើម្ដងម្កាល ផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ដល់កម្មករនិយោជិត និងទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងមកវិញនូវប្រាក់ឈ្នួល ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលអត់ការងារធ្វើ និង សងមកវិញនូវប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់គងជាមួយនឹងពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើ

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កន្លងមក ពេលក្រុមហ៊ុនអត់ការងារធ្វើ ក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ដោយយោងទៅលើកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត។ ជាក់ស្ដែងមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០ ភាគរយ នៅក្នុងពេលអត់ការងារធ្វើចំនួនពីរលើក គឺ នៅខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ មានការអត់ការងារធ្វើចំនួន ប្រហែល៤ ឬ ៥ថ្ងៃ នៅខែឧសភា និងនៅថ្ងៃទី១ ទី២ និង ទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩។ ភាគីនិយោជកបានយល់ស្របនឹងការលើកឡើងនេះ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា មានការអត់ការងារធ្វើរយៈពេលខ្លីជាច្រើនលើកច្រើនសារ ដែលភាគីនិយោជកបានធ្វើការកាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំពីកម្មករនិយោជិត។ ថ្ងៃដែលគ្មានការងារធ្វើកន្លងមកមានដូចខាងក្រោមៈ
  - នៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ និងនៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ អត់ការងារធ្វើចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រមាណ ៥៦២ នាក់។
  - នៅថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ និង នៅថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ អត់ការងារធ្វើចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រមាណ ៥៩២ នាក់។
  - នៅថ្ងៃទី០៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ អត់ការងារធ្វើចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រមាណ ៣១២ នាក់។
  - នៅថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ អត់ការងារធ្វើចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់។
  - នៅថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ អត់ការងារធ្វើចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រមាណពី ៣០០ នាក់ទៅ ៤០០ នាក់ ។ ភាគីនិយោជកបានយល់ព្រមនឹងការលើកឡើងនេះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបន្តទៀតថា ចំពោះការអត់ការងារធ្វើនេះ ភាគីនិយោជកបានធ្វើការជូនដំណឹងមុន ដល់កម្មករនិយោជិតថា ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការកាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតចំពោះថ្ងៃអត់ការងារធ្វើនេះ។ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រមនឹងការសម្រេចបែបនេះទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ភាគីនិយោជកនៅតែធ្វើការកាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេ។ ភាគីនិយោជកមិនបានធ្វើការជំទាស់នឹងការលើកឡើងនេះទេ។
- ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពនឹងគ្នាថា រាល់ពេលក្រុមហ៊ុនអត់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្រុមហ៊ុនមិនធ្លាប់បានដាក់ការព្យួរការងារនោះឱ្យនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា មូលហេតុដែលក្រុមហ៊ុនអត់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ គឺមកពីសេដ្ឋកិច្ចក្រុមហ៊ុនចុះទាប។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងនេះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ពួកគេទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកសងវិញនូវប្រាក់ឈ្នួលដែលភាគីនិយោជកបានកាត់នៅក្នុងអំឡុងពេលអត់ការងារធ្វើពីមុន ពោលគឺការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ និងការកាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ កម្មករនិយោជិតក៏ធ្វើការទាមទារផងដែរ ឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់នូវការអនុវត្តទាំងនោះ ដោយនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលក្រុមហ៊ុនអត់ការងារធ្វើ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចៈ

កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន នៅពេលមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើម្តងម្កាល ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញដល់កម្មករនិយោជិត និងទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងមកវិញនូវប្រាក់ឈ្នួលដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលអត់ការងារធ្វើ និងសងមកវិញនូវប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់កងជាមួយនឹងពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើការទាមទារដូចខាងក្រោមៈ

១-នៅពេលដែលនិយោជកមិនបានព្យួរការងារស្របច្បាប់ តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយដែរ ឬទេ?

២-តើការព្រមព្រៀងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ នៅពេលនិយោជកមិនបានព្យួរការងារស្របច្បាប់ អាចអនុវត្តបានដែរ ឬទេ?

៣-តើនិយោជកមានសិទ្ធិកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ជំនួសឱ្យពេលអត់ការងារធ្វើដែរ ឬទេ?

ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៧១ ចំណុចទី១១ បានចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម :*

១១-ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ។ ការព្យួរនេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ "។

ផ្អែកលើមាត្រា៧១ ចំណុចទី១១នេះ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យតែនៅក្នុងព្រឹត្តិការណ៍វិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ដែលប៉ះពាល់ដល់ការប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស ហើយត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ដើម្បីជៀសវាងការព្យួរការងារដោយមានការរើសអើង ឬមានចេតនាអាក្រក់ណាមួយនៅពីក្រោយការព្យួរការងារនេះ។ មានន័យថា អធិការកិច្ចការងារត្រូវផ្តល់លិខិតឆ្លើយតបនឹងការស្នើសុំព្យួរសកម្មភាពការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនថា ពិតជាអនុលោមទៅតាមភាពជាក់ស្តែងនៃស្ថានភាពលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចពិតប្រាកដមែន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល*លេខ ៥១/០៩-យ៉ុង វ៉ា ទី១ និងទី២, លេខ ៩៥/០៩-តាកប្បាត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១០ និងលេខ ១២៣/០៩-ស៊ូតរ៉េ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២*)។

ភាគីទាំងពីរបានបញ្ជាក់នៅពេលសវនាការថា នៅពេលដែលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅផ្ទះនោះ និយោជកមិនបានសុំការអនុញ្ញាត ឬដាក់ការគ្មានការងារធ្វើនោះឱ្យនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្យួរការងារនេះ

មិនបានធ្វើឡើងស្របតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការនោះទេ ។

មាត្រា ៧២ (១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា "*ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ច ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត....*" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារបានផ្តល់ការអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ។ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារត្រឹមត្រូវហើយនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ (*សូមមើលមាត្រា ៧២ (១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ*) ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារចំពោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើទេនោះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល១០០% ដល់កម្មករនិយោជិត (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៣/០៨-យ៉ុងវ៉ា ទី១ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១. លេខ ៤២/០៩-រីវើរីច តិចស្តាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១២៣/០៩-ស៊ូត វ៉ េ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២*) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរថា គឺ ក្រុមហ៊ុនត្រូវមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០% ដល់កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើការព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ និយោជកបានលើកហេតុផលថា ការដែលនិយោជកឱ្យប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ នៅពេលមិនមានការងារធ្វើនោះគឺ ផ្អែកលើការព្រមព្រៀងកន្លងមក ដែលកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងអនុវត្ត ។ ភាគីសហជីពបានលើកឡើងថា ដោយសារកន្លងមក កម្មករនិយោជិតមានការយោគយល់ចំពោះនិយោជក ទើបពួកគាត់ព្រមទទួលយកប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយនៅពេលមិនមានការងារធ្វើ ប៉ុន្តែដោយសារតែនិយោជកមិនបានអនុវត្តការព្រមព្រៀងនោះទៀត ដោយបានប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជំនួសពេលអត់ការងារធ្វើ ។ ហេតុដូចនេះ ដើម្បីឱ្យងាយស្រួល កម្មករនិយោជិតសុំទាមទារលុបការព្រមព្រៀង ដែលបានអនុវត្តនោះចោល ហើយទាមទារឱ្យអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារវិញ ។ ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការព្រមព្រៀងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ នៅពេលមានការព្យួរការងារមិនស្របច្បាប់នេះ អាចអនុវត្តបានដែរ ឬទេ? តើកម្មករនិយោជិតអាចទាមទារមកវិញនូវប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ដែលនិយោជកបានកាត់ នៅពេលមានការព្យួរការងារមិនស្របច្បាប់នោះដែរ ឬទេ?

ច្បាប់ការងារមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់ ។ ដូច្នេះវិធានទាំងអស់ដែលកើត*

ឡើងដោយ ការសំរេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តីដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយ ដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ..." ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងមួយ ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ឱ្យកម្មករនិយោជិត ក្រោមអត្ថប្រយោជន៍ដែលចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតអាចមានសិទ្ធិបដិសេធ ឬមិនបន្តអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងនោះបាន (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ *៣៧/០៧ - ជេ អរ ប៊ី អាកសិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៧៤/០៧-ក្លូបលអាប៉ារ៉ែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១០៩/០៩-យូអេ អេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤)* ។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៣ និងការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា រាល់ការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតជាមួយនឹងនិយោជក ត្រូវតែគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ បើមិនដូចច្នោះទេ រាល់ការព្រមព្រៀងទាំងនោះមិនអាចអនុវត្តបានទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យមើលថា តើការព្រមព្រៀងក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានខ្លឹមសារស្របតាមច្បាប់ការងារនេះដែរ ឬទេ? តាមការបកស្រាយមាត្រា ៧១ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ បានបញ្ជាក់ថា នៅពេលដែលនិយោជកព្យួរការងារដោយមិនមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារនោះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយពេញ ។ ដោយសារតែការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ៥០ភាគរយនៅពេលមិនមានការងារធ្វើនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងនោះបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតតិចជាងអ្វីដែលច្បាប់បានចែង ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្រមព្រៀងណាដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ទាបជាងច្បាប់ មិនអាចយកមកអនុវត្តបានឡើយ ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា មានការអត់ការងារធ្វើរយៈពេលខ្លីជាច្រើនលើកច្រើនសារ ហើយដែលភាគីនិយោជកបានធ្វើការកាត់កងជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំពីកម្មករនិយោជិត ចំពោះថ្ងៃដែលអត់ការងារនៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ និងនៅថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ចំពោះកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៥៦២ នាក់, ថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ និងនៅថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ចំពោះកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៥៩២ នាក់, ថ្ងៃទី០៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ចំពោះកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៣១២ នាក់, ថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ និងអត់ការងារធ្វើចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់, នៅថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ចំពោះកម្មករនិយោជិតប្រមាណពី៣០០នាក់ ទៅ៤០០នាក់ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបន្តទៀតថា ចំពោះការអត់ការងារធ្វើនេះ ភាគីនិយោជកបានធ្វើការជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិតថា ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការកាត់ប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រមនឹងការសម្រេចបែបនេះទេ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន

បញ្ជាក់ថា ភាគីនិយោជកនៅតែធ្វើការកាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកអាចកាត់កងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជំនួសឱ្យការព្យួរការងារមិនស្របតាមច្បាប់បានដែរ ឬទេ? តើនិយោជកត្រូវសងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលត្រូវបានកាត់នោះ ដល់កម្មករនិយោជិតវិញដែរ ឬទេ?

យោងតាមមាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារបានចែងថា "*តាមគោលការណ៍ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវអនុញ្ញាតក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការកិច្ចការងារអំពីការ ដែលបានស្រុះស្រួលគ្នានោះ។ ក្នុងករណីទាំងអស់ដែលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆាំមានប្រាក់ឈ្នួល មានថិរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មាន ឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀត ក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សម្រាកនៃក្មេង និង កូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ* "។

យោងតាមសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ៥៣/០៤-គង់ ហុង ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ "*ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចយកថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករ មកប្រើប្រាស់ សម្រាប់ពេលដែលក្រុមហ៊ុនអត់មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើបានឡើយ។ ... ប្រសិនជាការឈប់សម្រាកនោះខុសពីអំឡុងពេលចូលឆ្នាំខ្មែរ និយោជកត្រូវតែមានការពិភាក្សា និងការយល់ព្រមពីកម្មករជាមុនហើយត្រូវរាយការណ៍ជូនទៅអធិការកិច្ចការងារឱ្យជ្រាបជាព័ត៌មានមុនការអនុវត្ត*"។

តាមរយៈសំណុំរឿងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ២៧/០៥-យ៉ុងមិន នៅក្នុងហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ "*និយោជកមិនមានសិទ្ធិពេញលេញដើម្បីកំណត់ពីពេលវេលានៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ ប៉ុន្តែនិយោជក (១) មានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលនៅសល់ទាំងប៉ុន្មាន ឱ្យឈប់នៅពេលណាមួយផ្សេងទៀត ក្នុងករណីទាំងអស់ដែលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល មានថិរវេលាច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃ។ និង (២) មានសិទ្ធិបដិសេធមិនឱ្យមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំក្នុងកំឡុងពេលធ្វើការនៃឆ្នាំទីមួយ ... តែមិនមានសិទ្ធិយកវាមកប្រើជំនួសការឈប់រយៈពេលគ្មានការងារធ្វើនោះទេ...*"។

លើសពីនេះទៅទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤៥/០៥- ប៊ី រ៉ែន អិន ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ បានចែងថា "*...ការព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតដែលកម្មករត្រូវឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំក្នុងកំឡុងពេលគ្មានការងារធ្វើ គឺជាការសមហេតុផល ប្រសិនបើភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ហើយនិយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងអំពីការព្រមព្រៀងនេះ ទៅមន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារ។ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀងទេ ភាគីនីមួយៗមានសិទ្ធិនៅក្នុងការចរចាអំពីពេលវេលាដែលភាគីកម្មករនិយោជិតតែងតែប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពោលគឺ និយោជកមិនអាចយកថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ របស់កម្មករមកប្រើប្រាស់សម្រាប់ពេលដែលក្រុមហ៊ុនអត់មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើបានឡើយ។ ប្រសិនជាការឈប់សម្រាកនោះខុសពីក្នុងអំឡុងពេលចូលឆ្នាំខ្មែរ និយោជកត្រូវតែមានការពិភាក្សា និងការយល់ព្រមពីកម្មករជាមុន ហើយត្រូវរាយការណ៍ជូនទៅអធិការកិច្ចការងារឱ្យបានជ្រាបមុនការអនុវត្ត។

មាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "*សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល។ ឥណទេយ្យដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន : ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងឥណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបានក្នុងករណីដេញចោលផង*"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតចំនួន៥០ភាគរយ ក្នុងពេលអត់ការងារធ្វើនៅខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ រយៈពេល៤ ឬ៥ថ្ងៃ នៅខែឧសភា និងនៅថ្ងៃទី១ ទី២ និង ទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ព្រមទាំងមានការប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជំនួសឱ្យការអត់ការងារធ្វើចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃនៅ ឆ្នាំ ២០០៨ និង២០០៩។ ផ្អែកលើមាត្រា១២០នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អាជ្ញាយុកាលនៃការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនទាន់ផុតរលត់នៅឡើយ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកនូវប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលមិនមានការងារធ្វើនៅខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ រយៈពេល៤-៥ថ្ងៃ, ខែឧសភា រយៈពេល ៣ ថ្ងៃ, នៅខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ និងបង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងឡើងវិញនូវរយៈពេលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ៧ថ្ងៃ ដែលត្រូវបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតក្នុងឆ្នាំ២០០៨ និង២០០៩ កន្លងមក។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតមួយរយភាគរយ នៅពេលដែលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដោយមិនបានព្យួរការងារស្របច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិត នៅខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ៤-៥ថ្ងៃ និង ៣ ថ្ងៃ សម្រាប់ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជក សងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដល់កម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានកាត់កងជំនួសឱ្យពេលអត់ការងារធ្វើកន្លងមកចំនួន ៧ថ្ងៃ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុច សុន្ធី**

ហត្ថលេខា: --

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អន ណាន**

ហត្ថលេខា: --

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ទូន សារ៉ាយ**

ហត្ថលេខា: --