

៣- លោកស្រី ប៊ុន ស៊ីណាត	អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត នៃរោងចក្រ អំពៅ
៤- លោកស្រី ឆឿន ប៊ុនណេ	ប្រធានក្រុមដេរ
៥- លោកស្រី ប៉ែន សុភី	ប្រធានក្រុមដេរ
៦- លោកស្រី សាំង សំរឿន	ប្រធានក្រុមដេរ
៧- លោកស្រី បាន ស្រីធី	ប្រធានក្រុមដេរ
៨- លោកស្រី ណាត ស៊ីណា	កម្មករ
៩- លោកស្រី វ៉ុច វណ្ណា	កម្មករ
១០- លោកស្រី មាន សារួន	កម្មករ
១១- លោកស្រី ខៀវ វីនី	ប្រធាន QC
១២- លោកស្រី យ៉ុន សុខុន	ប្រធានក្រុមដេរ
១៣- លោកស្រី ម៉ូ ស្រីពៅ	ប្រធានក្រុមដេរ
១៤- លោក ពោត សុពេញ	ជាង
១៥- លោកស្រី ឈួន ស្រីយឹម	ដេរ
១៦- លោកស្រី ទូច វុធី	ប្រធានក្រុមដេរ
១៧- លោក ហង្ស ប៊ុនណារ៉ុត	ជាង
១៨- លោកស្រី ប៊ុន ស៊ុនណារី	ដេរ
១៩- លោកស្រី ជា យ៉ាន	ប្រធានក្រុម

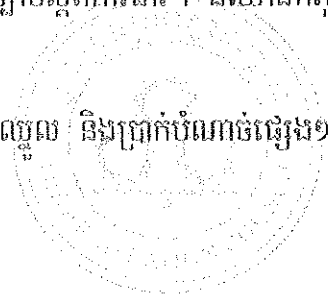
បញ្ជាក់ទិវារត

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាទិននេះជា)

១- ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ការងារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ឱ្យកម្មករធ្វើ ប៉ុន្តែបើគ្មានទំនិញឱ្យបងប្អូនធ្វើទេ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ យោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀងកាលពីថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូន ៥០ ភាគរយ ហើយមួយថ្ងៃៗ សូមឱ្យបងប្អូនកម្មករមកវាយបុងនៅក្នុងរោងចក្រ ។

២- បងប្អូនកម្មករសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ១៥ ថ្ងៃម្តង ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ និយោជកពុំមានលទ្ធភាព ។

៣- ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពបើកឱ្យដំណើរការបន្ត ត្រូវទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗជូនកម្មករឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ភាគីនិយោជកពុំមានលទ្ធភាព ។



អំណាចបញ្ជូនសិទ្ធិការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៣៣៨/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ០៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

សវនាការ ទី១ សវនាមនីវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិទ្យុធរស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :

- ជួបប្រជុំមុនសវនាការ ថ្ងៃទី ១៥ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។
- សវនាការ ថ្ងៃទី ២២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហាដែលពិភាក្សា :

នៅថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់មន្ត្រីធ្វើការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចំនួន ០៣ ចំណុច នៅក្រុមហ៊ុន អាំពែវ ។ ប៉ុន្តែ ដោយហេតុថា ភាគីក្រុមហ៊ុនពុំមានតំណាងច្បាស់លាស់ក្នុងការចរចា ហេតុនេះ ការចរចាត្រូវបានលើកទៅ ថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ វិញ ។

នៅថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ លោក ពិន សារវង្ស ប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យចូលរួមចរចា និងដោះស្រាយ ក្នុងនាមក្រុមហ៊ុន ។ ប៉ុន្តែ មិនបានទទួលលទ្ធផលអ្វីឡើយ ហើយលោក ពិន សារវង្ស បានស្នើលើកការចរចាម្តងទៀត នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ដើម្បីទុកពេលឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុន នៅតែរវាងពិភាក្សាត្រូវកង់ណោះស្រាយ ។ នៅថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានមកចរចា និងដោះស្រាយតាមការកំណត់ ។ ប៉ុន្តែ ការចរចា និងដោះស្រាយនេះ នៅតែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាដឹងគ្នាដដែល ។ ហេតុនេះ ចំណុចមិនសះជាទាំង ០៣ ចំណុចនេះ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៩



ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ៣៣៨/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សា លើករណីមិនសះជាទាំង ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក ។

ភាគីកម្មករនិយោជិត បានមកចូលរួមនៅថ្ងៃសវនាការ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ចំណែកភាគី ក្រុមហ៊ុនមិនបានមកចូលរួមសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ហើយក៏មិន បានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវអំពីការមិនចូលរួមនេះដែរ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បន្តដំណើរការ របស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើ សំណុំរឿងដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ។

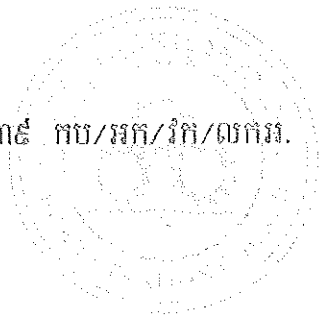
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមសួររកបន្ថែម នូវព័ត៌មានផ្សេងៗដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទទាំង នេះបន្ថែមទៀត ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែនាមទារឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយទាំង ០៣ ចំណុចវិវាទដដែល ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

ឥស្សនៈ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ធាតុសាខ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន:

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក : គ្មាន
- ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត : គ្មាន
- គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
 - ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អំពើវ ហ្គាមិន លេខ ៣៣៨/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
 - ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អំពើវ ហ្គាមិន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
 - ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានលំអិត លេខ ៦៣៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។



- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួម ផ្តល់ព័ត៌មានលំអិត លេខ ៦៣៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៤១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៤០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៥- លិខិតរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជំរាបទៅ លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អំពើវ័រ ហ្គាមិន ស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៦- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ឆ្កោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលស្នើដោយសមាគម និយោជក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

វគ្គយោង

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំពោះអំណាចរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន អំពើវ័រ អិភីវិល ចាប់ផ្តើមដំណើរការ នៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៧ បច្ចុប្បន្ននេះ មានជួលកម្មករ និយោជិត សរុបចំនួន ៧០១ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានសហជីពចំនួនពីរ គឺសហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពកម្មករនិយោជិត ។
- សហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពបានបញ្ជាក់ នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពមានចំនួន ប្រហែលជាង ៤០០ នាក់ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនកាតវិភាគទានសហជីព មានប្រមាណតែ ១០០ នាក់ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុននៅរងទំនាប បញ្ជាក់ពីកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ ។

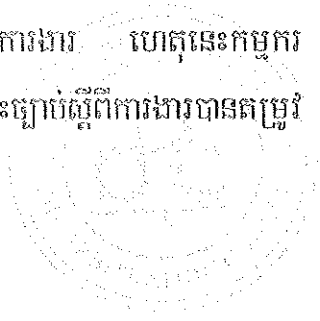
ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ភាគរយ ក្នុងកំឡុងពេលដែល ក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើទាំងអស់តែម្តង គឺនៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានជម្រាបជ្រាបថា តើពេលណា ថ្ងៃណា ក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើងវិញនោះទេ គឺក្រុមហ៊ុនគ្រាន់តែតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកវាយបុង ជារៀងរាល់ថ្ងៃ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលទៅតាមសង្វាក់ផលិតកម្ម ឬ កន្លែងធ្វើការងាររបស់ខ្លួនឡើយ ។ កម្មករនិយោជិតមានការឃើញថា ហេតុអ្វីបានជាក្រុមហ៊ុនមិនប្រាប់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីបញ្ហាគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនេះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតរយៈពេល ៣ ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៩ រហូតដល់ ថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមានលិខិតអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីអធិការកិច្ចការងារ ។ ប៉ុន្តែ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដោយមានលិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវពីអធិការកិច្ចការងារទេ ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកវាយបុងជារៀងរាល់ថ្ងៃ ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុនបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងមួយ ដែលថា ពេលមានការព្យួរការងារពេលក្រោយ នឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបង្គាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិនិត្យ និងពិចារណា ប៉ុន្តែដល់ថ្ងៃកំណត់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានទទួលនូវកិច្ចព្រមព្រៀងនេះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី២: កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ១៥ថ្ងៃម្តង ប្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ចាប់តាំងពីក្រុមហ៊ុនបានដំណើរការ នៅឆ្នាំ១៩៩៧ មក ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត មួយខែម្តង គឺនៅថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់ ។ ប៉ុន្តែ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតមានការឃើញថា អាចនឹងមានការបិទរោងចក្រដោយមិនទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ហេតុនេះកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលរៀងរាល់ ១៥ ថ្ងៃម្តង ពីព្រោះច្បាប់ស្តីពីការងារបានតម្រូវឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ ដង ក្នុងមួយខែផងដែរ ។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលរៀងរាល់ ១៥ ថ្ងៃម្តងនេះ គឺផ្អែកតាមសារាចរ លេខ ១៩០៣ កប របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួល ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ ដង ក្នុងមួយខែនេះ គឺសំរាប់តែកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅចម្ងាក់ផលិតកម្មតែប៉ុណ្ណោះ គឺមិនទាមទារសំរាប់អ្នកធ្វើការនៅការិយាល័យទេ ។
- កម្មករដែលធ្វើការនៅក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្មមានចំនួន ៧០១ នាក់ ហើយនិយោជិតដែលបំរើការនៅក្នុងការិយាល័យ មានចំនួនប្រមាណ ៣ ទៅ ៤ នាក់ប៉ុណ្ណោះ ។

ចំណុចវិវាទទី៣៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ជូនកម្មករឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពដំណើរការអាជីវកម្ម

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតមិនអាចដឹងថា តើក្រុមហ៊ុនដំណើរការអាជីវកម្មបន្តទៀត ឬក៏បិទនោះទេ ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតនៅតែរក្សាជំហរទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិត ឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពដំណើរការអាជីវកម្មបន្តទៀត ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងបន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនមានផែនការផ្លាស់ប្តូរទីតាំងរោងចក្រ ពីកន្លែងបច្ចុប្បន្ននេះ ទៅកន្លែងថ្មីមួយទៀត ក្នុងស្រុកអង្គស្នួល ។ ប៉ុន្តែ មិនទាន់មានឯកសារផ្លាស់ប្តូរទីតាំង នៅឡើយ ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនមានសកម្មភាពមួយចំនួន គួរអោយសង្ស័យ ដូចជា ព្យាយាមដឹកម៉ាស៊ីនចេញចំនួន ៣-៤ ឡាន នៅថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ហើយនៅថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយភ្ជាប់លក្ខខ័ណ្ឌអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនដឹកអ៊ុំវ៉ាន់ចេញ និងការមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ចូលទៅកាន់កន្លែងការងារ ក្រោយពេលវាយបុងរួច ។ សកម្មភាពទាំងអស់នេះ បានធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់សង្ស័យថា ក្រុមហ៊ុនកំពុងតែមានផែនការបិទរោងចក្រ ជាជាន់ផ្លាស់ប្តូរទីតាំងរោងចក្រ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងផងដែរថា ក្រុមហ៊ុនមិនដែលបាននិយាយ ឬ ប្រកាស អំពីផែនការបិទរោងចក្រទេ តែនៅក្នុងដំណាក់កាលចរចា ក្រុមហ៊ុនប្រកាសថា ក្រុមហ៊ុនមានផែនការ និងកំពុងដំណើរការរៀបចំឯកសារ ផ្លាស់ប្តូរទីតាំងរោងចក្រ ។ កម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបាននឹងកំពុងរៀបចំបិទរោងចក្រទេ ។

- រាល់ការអះអាង និងបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនអាចទទួលបាននូវការបញ្ជាក់តបពី ភាគីនិយោជកឡើយ ដោយហេតុថា ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញ ឡើយ ។

បេតកដ៏ល្អនៃសេចក្តីសម្រេច

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានទេ ។ ដូចនេះ មុន នឹងធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើអាជ្ញា កណ្តាលអាចធ្វើសវនាការ ដោយកំហុំមុខនិយោជកបានដែរឬទេ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា " ក្នុងករណីភាគី ណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញា កណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគី នោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់ ។ "

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ នៅពេលដែលភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិន បានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនោះបាន ។ ជាក់ស្តែងដូចជា នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៣/០៤-គូង ហុង និងសំណុំរឿងលេខ ៦៣/០៤-សាញ វិល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបន្តដំណើរ ការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៣/០៤-គូង ហុង លេខ ៦៣/០៤-សាញ វិល លេខ ១៤៨/០៧-ព័យហ៊ី និង លេខ ៩៩/០៩-បឹង ឡែន លេខ ១០៨/០៩-បឹងចាង) ។

នៅក្នុងរឿងនេះ មានតែសហជីពកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុនទេ ដែលបានមកចូលរួមសវនាការតាមការ អញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ហើយក៏មិនបានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវអំពីការមិនចូលរួម នេះដែរ ។

ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យស្របនឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំហុំមុខភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករ និយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿង ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ ។

ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតខាងទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ភាគរយ ក្នុងកំឡុងពេលដែល ក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ



ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើទាំងអស់តែម្តង គឺនៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ ហើយក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានជម្រាបជ្រាបថា តើពេលណា ថ្ងៃណា ក្រុមហ៊ុន នឹងមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើងវិញនោះទេ គឺក្រុមហ៊ុនត្រាន់តែតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិត មកវាយបុង ជារៀងរាល់ថ្ងៃ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ដោយមិនបានស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទៅអធិការកិច្ចការ ងារទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ ក្នុងកំឡុងពេលគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនេះ ដែរឬទេ?

ជាគោលការណ៍ និយោជកត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ ។

មាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាក ផ្នែកលេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពី ពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ " ។

យោងតាមមាត្រា ៧១ កថាខណ្ឌទី ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា ការព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារ លុះត្រាតែមានការបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពលំបាកខាងលេដ្ឋកិច្ចមែន ហើយជា ពិសេសការព្យួរនេះ ត្រូវតែស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ ។

តើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រូវតែដាក់នៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ មានន័យយ៉ាង ដូចម្តេច?

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា " ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវ មានការជូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ និងមានការពិនិត្យ និងបញ្ជាក់ពីអធិការកិច្ចការងារ ជុំវិញបញ្ហាព្យួរកិច្ច សន្យាការងារនេះ ។ មានន័យថា អធិការកិច្ចការងារមានភារកិច្ចចុះត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់ជុំវិញសកម្មភាព ព្យួរការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនថា ពិតជាអនុលោមទៅតាមភាពជាក់ស្តែងនៃស្ថានភាពលំបាកផ្នែកលេដ្ឋកិច្ចពិតប្រាកដ មែន ។ " (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៧/០៨-អាក យ៉ីត ហេតុផលនៃលេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១៣៦/០៨-ស៊ុភីថិច ហេតុផលនៃលេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៥១/០៩- យ៉ុង វ៉ា ទី១ ទី២) ។

ម្យ៉ាងទៀត មាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា : " ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំ អោយប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការ ឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិ ផ្តល់ដល់កំណត់អោយនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករនិយោជិត ។ "



ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៧២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់
មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទស្ស្រាវការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់
ស្តីពីការងារ ដោយការព្យួរការងារនោះត្រូវបានស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារ នោះក្រុមហ៊ុន
មិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ (សូមមើលមាត្រា ៧២ (១) នៃច្បាប់ស្តីពីការ
ងារ) ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករ និយោជិត
ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើទេនោះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០% ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជា
ពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក៏ដោយ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦០/០៦-ញីវមីក្ស
ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧៤/០៧-ក្របលអាព័រិល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច
ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៨/០៨-ហ្សញ ជីស ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និង២, លេខ
៥៣/០៨-យុង វ៉ា ទី១ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៧១/០៩-ហាយ តិច ហេតុផល
នៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល
នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ គឺការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រូវតែមានការជូនដំណឹង និងមានការយល់ព្រមពី
អធិការកិច្ចការងារ ។ ហើយក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត
ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើការព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីច្បាប់ ។ ក្នុងករណីនេះ នៅក្នុង
កំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅនេះ ក្រុម
ហ៊ុនមិនបានធ្វើលិខិតស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមនីតិវិធីច្បាប់ ដោយមានការអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារទេ
គឺក្រុមហ៊ុនគ្រាន់តែតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកវាយបុរេដាំរៀងរាល់ថ្ងៃ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ។
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានដាក់លិខិតសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារទៅអធិការ
កិច្ចការងារ នៅក្នុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនេះ មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេច
ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយខ្លួនឯង ធ្វើឱ្យការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ មិនត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា៧១ កថាខណ្ឌទី១១
នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ១០០
ភាគរយ ចាប់ពីថ្ងៃដំបូងដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើរហូត ដល់ថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនមានការងារ
ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើងវិញ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត
នៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ រហូតដល់ថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករ
និយោជិតធ្វើឡើងវិញ ឬមានការព្យួរត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ។



ចំណុចទី១២: កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ១៥ថ្ងៃម្តង ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ១ ខែម្តង នៅថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ១៥ ថ្ងៃម្តងវិញ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ក្នុង១ ខែ ២ ដង ដែរ ឬទេ?

មាត្រា១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា "ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ ពីរដងក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ។ ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិត ត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ មួយដង ក្នុងមួយខែ ។..."

នៅថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញសារាចរ លេខ ១៩០៣ កប ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួល។ សារាចរនោះបានសរសេរថា "ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជម្រាប លោក លោកស្រីម្ចាស់ និងជាសាយករោងចក្រ សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនអនុវត្តន៍ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារជ្រាបថា យោងតាម មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានខាងលើត្រូវធ្វើការបើកប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករ ដូចខាងក្រោម៖

- ពីរដងក្នុងមួយខែ ដែលមានចន្លោះរយៈពេលយ៉ាងច្រើន ១៦ថ្ងៃ ។
- តំណាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៃរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននីមួយៗ អាចធ្វើអនុសញ្ញារួមប្រចម្រៀងគ្នាបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមរបៀបផ្សេងៗបាន ហើយត្រូវយកអនុសញ្ញារួមនោះ ទៅចុះបញ្ជីកាទទួលស្គាល់ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។..... "

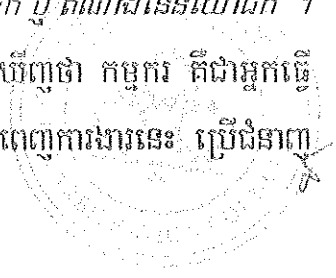
តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង សារាចរ លេខ ១៩០៣ កប ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ មានន័យថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងហោចណាស់ពីរដងក្នុងមួយខែ ចំពោះកម្មករ និងមួយដង ក្នុងមួយខែ ចំពោះនិយោជិត ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណា ទៅលើនិយមន័យកម្មករ និងនិយោជិត ហើយថា តើមាត្រា ១១៦ និងសារាចរ លេខ ១៩០៣ អាចយកមកអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា " និយោជិត ឬ អ្នកដូរ គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យាជួយធ្វើការបុគ្គលណាមួយដោយយកកំរៃ ប៉ុន្តែគ្មានមុខការហត្ថកម្មពេញទី ឬ គ្រាន់តែជួយធ្វើការហត្ថកម្ម ជាបន្ទាប់បន្សំប៉ុណ្ណោះ ។"

មាត្រា ៦ នៃច្បាប់ដដែលចែងថា " កម្មករ គឺជាអ្នកធ្វើការយកឈ្នួល ក្រៅពីបំរើនៅក្នុងផ្ទះ និងនិយោជិតពេល គឺជនដែលធ្វើការភាគច្រើនដោយហត្ថកម្ម យកកំរៃក្រោមការដឹកនាំនៃនិយោជក ឬ តំណាងនៃនិយោជក" ។

តាមអត្ថន័យនៃមាត្រាទាំងពីរខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា កម្មករ គឺជាអ្នកធ្វើការទទួលប្រាក់ឈ្នួល ដែលការងាររបស់ពួកគាត់ភាគច្រើនប្រើដោយហត្ថកម្ម ឬការបំពេញការងារនេះ ប្រើជំនាញ



ដោយដៃ ក្រោមការដឹកនាំនៃនិយោជក ឬតំណាងនៃនិយោជក ។ តាមអត្ថន័យនេះនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ កម្មករ គឺសំដៅទៅលើកម្មករទាំងឡាយដែលបានចុះ និងចូលរួមធ្វើផ្ទាល់នៅក្នុងការផលិតនៃសង្វាក់ផលិតកម្ម ។ ចំណែកឯ ពាក្យនិយោជិត ឬអ្នកជួយវិញ គឺចង់សំដៅលើបុគ្គលដែលបានធ្វើការងារជួយជាលក្ខណៈបច្ចេកទេស ឬពេលខ្លះ ជួយជាលក្ខណៈបន្ទាប់បន្សំ ឬពេលខ្លះបានចុះធ្វើការផ្ទាល់លើផ្នែកហេតុកម្មនេះដែរ ។ ក្នុងករណីនេះ បុគ្គលទាំងនោះ គឺអាចច្រើនប្រើនូវឥទ្ធិពលធ្វើជាមូលដ្ឋាន ក្នុងការបំពេញការងារជូននិយោជក ហើយទទួលប្រាក់កំរៃតាមរយៈ កិច្ចសន្យាការងារនិយោជក ។

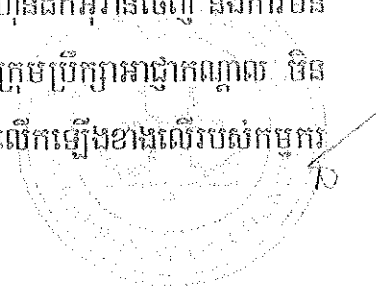
យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និងមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រមទាំងសភាពលេខ ១៩០៣ កប ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាល យល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ អំពើវរ ហ្គាមិន គឺជាកម្មករ ដែលគាត់បាន បំពេញមុខការរបស់គាត់លើជំនាញដេរ ដូច្នោះ កម្មករទាំងនោះត្រូវទទួលបាននូវសិទ្ធិបើកប្រាក់ឈ្នួលពីរដង ក្នុងមួយ ខែ ។

សរុបសេចក្តីមក ទាំងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសភាពលេខ ១៩០៣ បានកំណត់ស្របគ្នាថា ចំពោះកម្មករត្រូវបើកប្រាក់ ឈ្នួលពីរដងក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះរយៈពេលយ៉ាងច្រើន ១៦ ថ្ងៃ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាលបង្គាប់ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ ២ ដង ក្នុងមួយខែ ដែលមានចន្លោះរយៈពេលយ៉ាងច្រើន ១៦ ថ្ងៃ ។

ចំណុចវិវាទទី៣៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ជូនកម្មករ និយោជិត ឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពដំណើរអាជីវកម្ម

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ស្របតាម ច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពដំណើរការបន្តសកម្មភាពអាជីវកម្ម (ក្រុមហ៊ុនបិទ រោងចក្រ) ។

ក៏ប៉ុន្តែ នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាល រកឃើញថា ក្រុមហ៊ុន អំពើវរ ហ្គាមិន មិនទាន់មាន ផែនការ ឬដំណើរការបិទរោងចក្រទេ គឺក្រុមហ៊ុនគ្រាន់តែកំពុងមានផែនការឆ្លើយ និងរៀបចំផ្លាស់ប្តូរទីតាំង រោងចក្រពីក្រុងតាខ្មៅ ទៅស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាលរកឃើញថា ការទាមទាររបស់ កម្មករនិយោជិតនេះ គឺកើតឡើងដោយសារការព្រួយបារម្ភណ៍ថា ក្រុមហ៊ុនកំពុងមានផែនការបិទរោងចក្រ ព្រោះ កម្មករនិយោជិតមើលឃើញនូវសកម្មភាពមិនប្រក្រតីមួយចំនួនរបស់ក្រុមហ៊ុន ដូចជា ការព្យាយាមដឹកម៉ាស៊ីន ចេញចំនួន ៣-៤ ឡាន នៅថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ការបើកប្រាក់ឈ្នួល ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ និងនៅថ្ងៃទី ១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនដឹកអ៊ីវ៉ាន់ចេញ និងការបិទ អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ចូលទៅកាន់កន្លែងការងារក្រោយពេលវាយប្តូររួច ។ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្ជាកណ្តាល មិន អាចទទួលបាននូវការបញ្ជាក់ ឬឆ្លើយបំភ្លឺពីភាគីនិយោជកចំពោះហេតុផល ដែលលើកឡើងខាងលើរបស់កម្មករ



និយោជិតឡើយ ដោយសារភាពនិយោជកមិនបានចូលរួមសវនាការ តាមការពោរអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអះអាងអំពីការសង្ស័យរបស់កម្មករ និយោជិត ដោយមិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ជាក់លាក់ មិនអាចបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបាននឹងកំពុងរៀបចំបិទរោងចក្រ នោះទេ។ ហេតុនេះហើយ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនេះ គឺជាការទាមទារសម្រាប់ពេលអនាគត មាន ន័យថា មិនទាន់មានវិវាទកើតឡើង ទាក់ទងនឹងការបិទរោងចក្រឡើយ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់យ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ចំពោះវិវាទនៅពេលអនាគត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលសម្រេចមិនពិចារណាលើការទាមទារនេះទេ ដោយហេតុផល ដូចខាងក្រោម ៖

ទាក់ទងនឹងការទាមទារសម្រាប់ពេលអនាគត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបក ស្រាយថា "ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្កើតឡើង ដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះការងារ មិនមែនដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា មិនទាន់កើតឡើងនោះទេ"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ិនតិច ហេតុផលនៃ សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៦-ក្រុមហ៊ុន សេង យ៉ុង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៣៦/០៩-ស៊ីតាដែល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពី ព្រោះ គ្មាននរណាម្នាក់អាចទាយទុកជាមុនពីហេតុការណ៍ ដែលនឹងកើតមានឡើងនៅពេលអនាគតទេ។ នៅក្នុង ករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានផែនការ និង/ឬ មិនមានដំណើរការបិទរោងចក្ររបស់ខ្លួនទេ ហើយកម្មករនិយោជិត ក៏មិនបានបង្ហាញភស្តុតាង ពិតប្រាកដបញ្ជាក់ពីដំណើរការបិទរោងចក្រទេ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល មិនអាចធ្វើការពិចារណាទៅលើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ បានឡើយ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យ ក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណី ដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពដំណើរអាជីវកម្ម។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត នៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ តទៅ រហូតដល់ថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករ និយោជិតធ្វើឡើងវិញ។



ចំណុចវិវាទទី២ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករ ២ ដងក្នុងមួយខែ ដែលមានចន្លោះរយៈពេល
យ៉ាងច្រើន ១៦ថ្ងៃ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់
បំណាច់ ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនគ្មាន
លទ្ធភាពដំណើរអាជីវកម្ម ។

ប្រភេទវិវាទក្តីបង្គាប់ : លេខក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

លេខក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីលេខក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន
ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ
លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

លេខក្តីបង្គាប់របស់សម្រាវិក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : ឃឹវ សំបូរណារ

ហត្ថលេខា: _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : អ៊ែន ណន

ហត្ថលេខា: _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ម៉ែន ប៊ុនឈារ

ហត្ថលេខា: _____

