



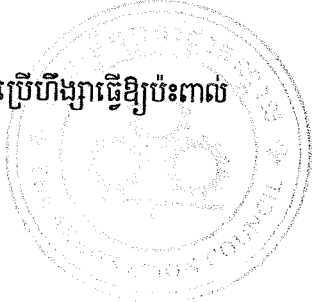
**តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖**

- |                      |   |
|----------------------|---|
| ១- លោក ហ្វា សាលី     | ប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិ                     |
| ២- លោក យិន សារឿន     | អគ្គលេខាធិការសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិ              |
| ៣- លោក ជួប និត       | មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិ                    |
| ៤- លោក ជួន យូរ៉ាន់   | ប្រធានសហជីពជាតិនៃសហគ្រាស ជេនឡី ហ្គាមិន      |
| ៥- កញ្ញា ខាន់ សុណា   | អនុប្រធានសហជីពជាតិនៃសហគ្រាស ជេនឡី ហ្គាមិន   |
| ៦- កញ្ញា ប៊ូ សុតនារី | លេខាធិការនីសហជីពជាតិនៃសហគ្រាស ជេនឡី ហ្គាមិន |

**បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ១- ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកកន្លងមក ។
- ២- បំណាច់ឆ្នាំឱ្យកម្មករដោះដូរ នៅពេលកម្មករសុំឈប់ពីការងារ ត្រូវបើកទាំងបំណាច់ឆ្នាំដែលនៅសល់ជូនកម្មករ រួមទាំងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាបើកប្រាក់ ៥ ភាគរយ ត្រូវបើកទាំងបំណាច់ឆ្នាំ ។
- ៣- ពេលកម្មករ កម្មការិនី សុំច្បាប់ ដោយមានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ ឬមានសំបុត្រពេទ្យ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែបើកជូនដោយមិនទុកធ្វើបាបកម្មករឡើង ។
- ៤- ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ឈប់ការកេងប្រវ័ញ្ចប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ ដូចជានៅពេលកម្មករជូនដំណឹងលាលយប់ពីការងារបែរជាមិនព្រម ហើយកម្មករឈប់ភ្លាមៗ ដោយកាត់លុយបុណ្យ (ធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ) ជាដើម ។
- ៥- ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការដាក់សម្ពាធលើការថែមម៉ោង ដូចជានៅពេលកម្មករអត់បានថែមម៉ោង ១ ដង ត្រូវក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យថែមរហូត (៣៧៥.១០៩៦.៨៥៣.៩៥៦.២៧៥) ។
- ៦- លុយព្រឹម ឈប់សុំច្បាប់ត្រឹមត្រូវ សុំឱ្យកាត់ ១ ថ្ងៃ ១ ដុល្លារ ។
- ៧- ស្នើសុំលុយបាយថ្ងៃត្រង់ ៤០០០ រៀល ក្នុង ១ ថ្ងៃ និងសុំតម្លើងលុយព្រឹម ៥ ដុល្លារ បន្ថែមទៀត ស្នើ ១៥ ដុល្លារ ។
- ៨- សុំតម្លើងលុយស្នាក់នៅ ឬថ្លៃឡាន ៣ ដុល្លារ បន្ថែមពីលើ ៧ ដុល្លារ បច្ចុប្បន្ន ។
- ៩- ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់ពេទ្យត្រឹមត្រូវ ។
- ១០- ស្នើសុំឱ្យមានកៅអី តុហូបបាយគ្រប់គ្រាន់ ។
- ១១- ក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបញ្ឈប់កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះដាច់ខាត ។
- ១២- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនប្រើកិច្ចសន្យា ១ ឆ្នាំម្តង ។
- ១៣- ក្រុមហ៊ុនត្រូវសងជម្ងឺចិត្ត ដល់លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិ ដែលក្រុមហ៊ុនប្រើហិង្សាធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់កិត្តិយសរបស់គាត់ធ្ងន់ធ្ងរនាពេលកន្លងមក ។



- ១៤- បញ្ឈប់ការរើសអើងសហជីព ។
- ១៥- ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំតម្លៃឡើងតម្លៃឡើងវិញបានសមរម្យ ។
- ១៦- ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់អតិថិភាពការងារជូនកម្មករ ។

**អំណាចឃុំឃ្លាតិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩៩ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២ (អាណត្តិទី១១) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសេចក្តីសន្យាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសេដ្ឋី លេខ ០៨៦ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ត្រូវបានបញ្ជូនមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

**ទីកន្លែងសវនាការ ៖** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រពាំងលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖** ថ្ងៃទី ១៣ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១៤ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក ) ។

**បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានទទួលពាក្យបណ្តឹង របស់សហជីពជាតិនៃសហគ្រាស ជេន ឡឺ ហ្គាមិន ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នៅថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៣ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានធ្វើការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមចំនួន ១៦ ចំណុច ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសេចក្តីសន្យាសេដ្ឋីវិវាទណាមួយឡើយ ។ ចំណុចមិនសេដ្ឋីចំនួន ១៦ ចំណុចនេះ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជេន ឡឺ ហ្គាមិន លេខ ០៨៦ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៣ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះមក ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៤ ។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករ និយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសេដ្ឋីចំនួន ១៦ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៤ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទីព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការ តាមការកោះអញ្ជើញរបស់ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ១៦ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា លើចំណុចវិវាទទី១, ទី២ (ត្រង់ចំណុចដែលភាគី កម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥% និងប្រាក់បំណាច់ ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាក្រោមមួយឆ្នាំ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបញ្ចប់), ទី៣, ទី៤, ទី៥, ទី៦, ទី៩, ទី១០, ទី១១, ទី១២, ទី១៥ និងទី១៦ ។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេច ដកការទាមទារចំនួន ០៤ ចំណុចចេញពីសំណុំរឿង គឺចំណុចវិវាទទី៧, ទី៨, ទី១៣ និងទី១៤ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាតែចំណុចវិវាទ ដែលនៅសល់ប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី២ (ត្រង់ចំណុចដែលភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករ និយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាក្រោមមួយឆ្នាំ បានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ) ។ សេចក្តីបង្គាប់ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទ ដែលនៅសល់ខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**ភស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖
  - ១- តារាងបើកប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំពោះកម្មករចូលធ្វើការខែ ០៤.១០ ឆ្នាំ២០១៣ ។
  - ២- តារាងបើកប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំពោះកម្មករចូលធ្វើការខែ ១១ ឆ្នាំ២០១២ .ខែ ០៥ ឆ្នាំ២០១៣ ។
  - ៣- តារាងបើកប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំសម្រាប់អ្នកគ្រប់ ១ ឆ្នាំ ១១/២០១៣ ។
  - ៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ជេនឡី ហ្គាមេន លេខ ១២/១២ បសស-បក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១២ របស់បេឡារបបសន្តិសុខសង្គម ។
  - ៥- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ជេនឡី ហ្គាមេន លេខ ៦៦៣៣ ពណ.ចប៧ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២ ។
  - ៦- វិញ្ញាបនបត្រអនុញ្ញាតដំណើរការសិប្បកម្មចុះបញ្ជី ក្រុមហ៊ុន ជេនឡី ហ្គាមេន របស់មន្ទីរឧស្សាហកម្ម វៃ និងថាមពល ខេត្តកណ្តាល លេខ ១៩៥ ម.ឧរថ.ចប ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១២ ។
  - ៧- ពាក្យស្នើសុំឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១៨ ថ្ងៃ បំណាច់ឆ្នាំ ។
  - ៨- ចំណុចដែលក្រុមហ៊ុនមិនព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែ២ ឆ្នាំ២០១៣ ។
  - ៩- លិខិតសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ លី ភីម៉ាន និង វិញ្ញាបនបត្រសុខភាពរបស់ឈ្មោះ លី ហ៊ីម៉ាន បញ្ជាក់ដោយមណ្ឌលសុខភាពកោះចិន ថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៣ ។



១០- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ជេន ឡឺ បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថា ត្រឹមត្រូវដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈលេខ ៩៦៩/១២ កបវ ចុះខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១២ ។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

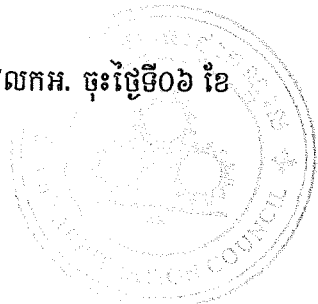
- ១- លិខិតលេខ ១៩៣ កប ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពជាតិនៃសហគ្រាស ជេនឡឺ ហ្គាមិន ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ របស់កម្មករនិយោជិត ដែលបានចុះបញ្ជីការពេញលក្ខណៈច្បាប់ ។
- ២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីសហជីពជាតិនៃសហគ្រាស ជេនឡឺ ហ្គាមិន បានចុះបញ្ជីលេខ ២៩២៤ កប/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ៣- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ៤- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ៥- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ៦- កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជេនឡឺ ហ្គាមេន លេខ ០៨៦ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ជេនឡឺ ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

- ១- លិខិតលេខ ១៤០១ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាមក នាយកក្រុមហ៊ុន ជេនឡឺ ហ្គាមេន ស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ។
- ២- កំណត់ហេតុចាប់ផ្តើមជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលស្នើដោយសមាគមនិយោជក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤ ។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ០១៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤ ។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០១៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៤ ។



**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន ជេនឡី ហ្គាមេន ជាក្រុមហ៊ុន ដែលមានកម្មវត្ថុអាជីវកម្ម កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ បានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រោមលេខ So. ០៦៤៦ E/២០១២ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២។ ក្រុមហ៊ុននេះ ជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រមាណជា ២៨៧ នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជេន ឡី ហ្គាមេន លេខ ០៨៦ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣) ។
- សហជីពជាតិ នៃសហគ្រាស ជេន ឡី ហ្គាមេន ជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពនេះទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកា ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣ និងលិខិតលេខ ១៩៣ ក.ប ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣ ទាក់ទងនឹងការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីពនេះ ដែលរួមមាន៖ ១) លោក ជួន យូរ៉ាន់ ជាប្រធាន ២) លោក សេង ប៊ុនថៃ ជាអនុប្រធាន និង ៣) លោក ហៀង ចន្ទា ជាលេខាធិការ ។

**ចំណុចវិវាទទី ០២ ៖ បំណាច់ផ្តាំឱ្យកម្មករ ដោះដូរ នៅពេលកម្មករសុំឈប់ពីការងារ ត្រូវបើកទាំងបំណាច់ផ្តាំ ដែលនៅសល់ ជូនកម្មករ រួមទាំងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាបើកប្រាក់ ៥% ត្រូវបើកទាំងបំណាច់ផ្តាំ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាក្រោមមួយឆ្នាំ សុំឱ្យនិយោជក ១) អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត (ដែលមានអតីតភាពការងារក្រោមមួយឆ្នាំ) បានប្រើប្រាស់ការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និង ២) បើកប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥% និង ប្រាក់បំណាច់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបញ្ចប់ ។

**១) ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាក្រោមមួយឆ្នាំ និងដែលមានអតីតភាពការងារតិចជាងមួយឆ្នាំ បានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ**

- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានរយៈពេល ៦ ខែ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o កម្មករនិយោជិតទាំងអស់គួរតែមានសិទ្ធិ ក្នុងការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។
  - o ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺមានភាពមិនស្មើគ្នា ដោយហេតុថា ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាក្រោមមួយឆ្នាំ និងមានអតីតភាពការងារតិច ជាងមួយឆ្នាំ



ឆ្នាំ កម្មករនិយោជិតខ្លះមាន សិទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប៉ុន្តែកម្មករ  
និយោជិត ខ្លះទៀតមិនមានសិទ្ធិនោះទេ ។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ៖

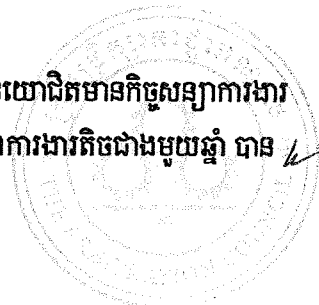
- និយោជក មិនអាចអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា  
ក្រោមមួយឆ្នាំ ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ ។
- តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ សិទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺផ្តល់ឱ្យចំពោះតែ កម្មករ  
និយោជិត ដែលធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនបានរយៈពេល ចាប់ពីមួយឆ្នាំ ឡើងទៅប៉ុណ្ណោះ ។
- កន្លងមក និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានរយៈពេល ០៣ ខែ អាចប្រើ  
ប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានចំនួន ០១ ថ្ងៃកន្លះ ក្នុងមួយខែ ក៏ប៉ុន្តែការអនុវត្តនេះ  
មិនមានលក្ខណៈទូទៅនោះទេ ។ ពេលគឺ មិនមែន កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលបានធ្វើការរយៈ  
ពេល ០៣ ខែ សុទ្ធតែ អាចប្រើប្រាស់ការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ ។
- ទោះបីជាធ្លាប់មានការអនុវត្តយ៉ាងនេះក្តី ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកនឹងប្តូរមកអនុវត្ត  
តាមច្បាប់ការងារវិញ ។

២) ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥% និង ប្រាក់បំណាច់  
ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាក្រោមមួយឆ្នាំ នៅពេលដែល  
កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ត្រូវបានបញ្ចប់

- ចំពោះប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥% ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់  
បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥% ដល់កម្មករនិយោជិតនៅពេល ដែលកិច្ចសន្យារបស់ពួកគាត់ត្រូវបាន  
បញ្ចប់ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ មិនមែនជាចំណុចវិវាទ ក្នុងការ  
ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាទៀតឡើយ ។
- ចំពោះការទាមទារប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាការងារ  
ត្រូវបានបញ្ចប់ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ក្នុងសវនាការថា និយោជកនឹងបើកប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់  
សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ឱ្យ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារក្រោមមួយឆ្នាំ នៅពេល  
កិច្ចសន្យាការងារ របស់គាត់ត្រូវបានបញ្ចប់ (ក្នុងករណីដែល កម្មករនិយោជិតសុំឈប់ពីការងារ, នៅពេល  
និយោជកបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ និងនៅពេល ដែលកិច្ចសន្យារបស់គាត់ផុតរយៈពេល) ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សា  
អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ មិនមែនជាចំណុចវិវាទទៀតឡើយ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សា  
អាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះទៀតទេ ។

**ហេតុដល់នៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

ចំណុចវិវាទទី ០២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារ  
ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាក្រោមមួយឆ្នាំ និងដែលមានអតិថភាពការងារតិចជាងមួយឆ្នាំ បាន  
ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាត ឱ្យកម្មករនិយោជិតមាន កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាក្រោមមួយឆ្នាំ និងដែលមានអតិថភាពការងារតិចជាងមួយឆ្នាំ បានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ “លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ។ ដថៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវគិតជាថៃធ្វើការធម្មតាមួយថៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ” ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ “ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំទើប អាចមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក...” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣១/១២-បី & អិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ (១) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារមានន័យថា ៖ “ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ អាចមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាន លុះត្រាកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនចាប់ពី១ឆ្នាំឡើងទៅ” ។

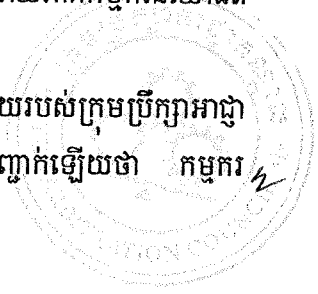
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា យោងតាម កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា១៦៦ និងកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការគ្រប់មួយឆ្នាំ ទើបអាចមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានរយៈពេលមួយថៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ពោលគឺស្មើនឹង ១៨ ថៃក្នុងមួយឆ្នាំបាន ។ ដូចនេះ មិនមែនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ ។

តាមរយៈអង្គហេតុ កន្លងមក និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានរយៈពេល ០៣ ខែប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានចំនួន ០១ ថៃកន្លះ ក្នុងមួយខែ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ការអនុវត្តកន្លងមក របស់ក្រុមហ៊ុន គឺមានភាពមិនស្មើគ្នា ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតខ្លះមានសិទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប៉ុន្តែកម្មករ និយោជិតខ្លះទៀតមិនមានសិទ្ធិនោះទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៩-តាក ហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ឱ្យនិយមន័យ “ការអនុវត្តកន្លងមក” ថា ជាការអនុវត្តមួយដែលបានប្រព្រឹត្តរួចជាយូរមកហើយ និងដែលបានកើតឡើងជាដដែលៗ ដែលមានភាពច្បាស់លាស់ស្ថិតស្ថេរ និងមានការទទួលស្គាល់ និងទទួលយក ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនដែរ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ឡើយថា កម្មករ





ណាខ្លះ ដែលទទួលបានសិទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។ ចំណែកឯ ភាគីនិយោជកបានទទួលស្គាល់ ថា កន្លងមក និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានរយៈពេល ០៣ ខែ អាចប្រើប្រាស់ការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានចំនួន ០១ ថ្ងៃកន្លះ ក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែការអនុវត្តនេះ មិនមានលក្ខណៈទូទៅនោះទេ ។ ពេល គឺ មិនមែនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលបានធ្វើការរយៈពេល ០៣ ខែ សុទ្ធតែអាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំនោះទេ ។

និយោជក ក៏ដូចជាភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ទេថា តើមានមូលហេតុអ្វីបានជា កម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការរយៈពេល ០៣ ខែ ខ្លះមានសិទ្ធិ ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិត ដែល បានធ្វើ ការរយៈពេល ០៣ ខែ ខ្លះទៀត មិនមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ហើយក៏មិនបានបញ្ជាក់ ដែរថា ការអនុវត្តនេះ មានរយៈពេលប៉ុន្មាន គិតចាប់ពីពេលណាមក ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តនេះ មិនមានភាពច្បាស់លាស់ឡើយ ដោយមូលហេតុថា មិនមាន អំណះអំណាង ឬភស្តុតាងណាមួយបញ្ជាក់ថា និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការរយៈ ពេល ០៣ ខែ បានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ អនុវត្តចាប់ ពីពេលណាមក ហើយតើការផ្តល់ឱ្យនេះ ដដែលៗ និងស្ថិតស្ថេរដែរ ឬ ទេ ហើយមានការទទួលស្គាល់ និងទទួលយក ដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ឬ យ៉ាងណា ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើ ការបានរយៈពេល ០៣ ខែ មួយចំនួន បានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មិនត្រូវបានចាត់ទុកថា ជាការអនុវត្ត កន្លងមកទេ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាក្រោមមួយឆ្នាំ និងដែលមានអតីតភាព ការងារតិចជាងមួយឆ្នាំបានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

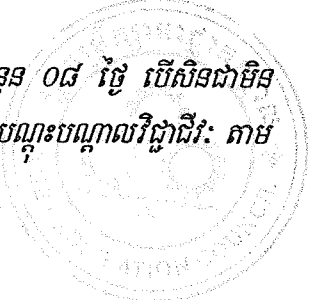
**សម្រេច និង បង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី ០២ ៖**

បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការ ងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាក្រោមមួយឆ្នាំ និងដែលមានអតីតភាពការងារតិចជាងមួយឆ្នាំ បានប្រើប្រាស់ការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិន មានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាម រយៈពេលខាងក្រោមនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

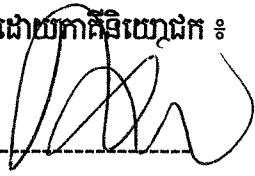


មាត្រដេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ សេង តូចហ៊ុន

ហត្ថលេខា ៖



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ អន ណន

ហត្ថលេខា ៖



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ គង់ ផល្លៈ

ហត្ថលេខា ៖

