

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក ឃិន សុខន

អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា

២- អ្នកស្រី ហៀង សុភ័ក្រ្ត

ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ អ៊ឹម វើ

៣- កញ្ញា ចៅ សុវណ្ណារ៉ា

លេខាធិការសហជីពអនុភាពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ អ៊ឹម វើ

បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់អាវសម្រាប់កម្មករពាក់ចូលធ្វើការ ម្នាក់ពីរសម្រាប់ក្នុងមួយឆ្នាំ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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 ១២១ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២ (អាណត្តិទី១០) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ១១៥ កប/កអ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ ត្រូវបានបញ្ជូនមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ២០ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១៣ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានទទួលពាក្យ បណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា ស្តីពីការទាមទារឱ្យនិយោជកកែលំអរកិច្ចការងារមួយចំនួន ឱ្យបានល្អ ប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចាត់មន្ត្រី ជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជា នឹងគ្នាចំនួន ០១ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៦ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមក



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ រួមមិនសះជាលេខ ១១៥ កប/កន ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៣ ដោយសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការជូនដំណឹងលើករណី មិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ វេលា ម៉ោង ២ រសៀល ។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្ត មានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវ ព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការជូនដំណឹងមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះបន្ថែម ទៀត ដោយមិនទទួលបានការសះជានឹងគ្នាទេ ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាបាតុលេខីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿង នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទ អំពីផលប្រយោជន៍ ។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុច វិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេចដែលជាប់កាតព្វកិច្ច តាមរយៈអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២ រួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយក សេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។ យោងតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់ គ្នាខាងលើនេះ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើចំណុចវិវាទអំពី ផលប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់កាតព្វកិច្ច ក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ចំពោះចំណុច វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

បញ្ជាក់ ៖ សហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម & វេ រ៉េ និងសហជីពអនុភាពកម្មករកម្ពុជាប្រចាំរោងចក្រ អ៊ឹម វេ ជាសមាជិករបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាខេត្តកំពង់ឆ្នាំង) ផ្ទេរសិទ្ធិជូន



(Handwritten signature)

លោក យិន ណាក់ និង លោក ត្រោក ច័ន្ទនវិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ ។

២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ៣១២៣ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។

៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម និងវេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ សាខាកំពង់ឆ្នាំង លេខ ១៣១១/០២ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០២ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ១៦៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ អ៊ឹម វេ ៤ ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី ២ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ លេខ ១១៥ កប/កអ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម វេ កាត់ដេរអន្តរជាតិ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ២៨៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ២៨៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ ។
- ៣- កិច្ចព្រមព្រៀងលើសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៣ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- យោងតាមរបាយការណ៍មិនសះស្បើមរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១១៥ ក.ប/កអ ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម & វេ អាំងទែរណេស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើរឹង អេសធីឌី ក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដែលមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៤៨២៣ នាក់ ។



(Handwritten signature)

- សហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អ៊ីម & វេ អាំងទែរណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើវីង អេសធីឌី ជាដើមបណ្តឹង ដែលមានលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី២ ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១៦៣ ក.ប/អក/វក. ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។ សហជីពនេះមានសមាជិកចំនួន ១០៣៥ នាក់។ សហជីពនេះ មិនមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់អារវីដល់កម្មករនិយោជិតពាក់ចូលធ្វើការ ដោយម្នាក់ ពីរសម្រាប់ ក្នុងមួយឆ្នាំ

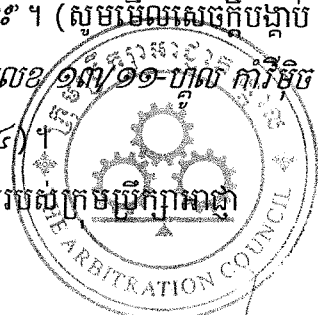
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ស្នើសុំឱ្យនិយោជកផ្តល់អារវីពីរសម្រាប់ក្នុងមួយឆ្នាំ ដល់កម្មករនិយោជិត។
- ការអនុវត្តក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកមិនធ្លាប់ផ្តល់សម្លៀកបំពាក់ដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែប្រធានក្រុមទាំងអស់ ដែលបានទទួលអារវីមួយម្នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - មានក្រុមហ៊ុនផ្សេងទៀតបានផ្តល់សម្លៀកបំពាក់ដល់កម្មករនិយោជិត ដូចជាក្រុមហ៊ុន ហ្វីង ដុង និងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ូ (Can Sport Shoes) ជាដើម។ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងទៀតថា ចំពោះការអនុវត្តដែលនិយោជកផ្តល់សម្លៀកបំពាក់ដល់កម្មករនិយោជិត គឺមានចំនួនប្រមាណ ៦០ ភាគរយ នៃក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។
 - យោងប្រកាសចុះឆ្នាំ២០០៧ និងសេចក្តីជូនដំណឹងចុះឆ្នាំ២០០៦ ដែលបានបញ្ជាក់ថា និយោជកត្រូវផ្តល់សម្លៀកបំពាក់ដល់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់សម្លៀកបំពាក់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ។ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា មានក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ មិនទាន់បានអនុវត្តការផ្តល់ឱ្យសម្លៀកបំពាក់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់អារវី ដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ពីរសម្រាប់ ក្នុងមួយឆ្នាំ មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារក្នុងចំណុចនេះជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ”។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៥/១១-អ៊ីម វេ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៧/១១-ហល ការិយ័ត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល



(Handwritten signature)

កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ។ ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់អារពិរសម្រាប់ ក្នុងមួយឆ្នាំ ដែលមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ ៣០៧ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ នៃក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈត្រង់ប្រការ ៦ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះជាវិវាទអំពី សិទ្ធិ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់អារពិរសម្រាប់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែរ ឬទេ?

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ការអនុវត្តក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកមិនធ្លាប់ផ្តល់អារដល់កម្មករនិយោជិតទេ ប៉ុន្តែ និយោជកបានផ្តល់អារមួយម្នាក់ ដល់ប្រធានក្រុមទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក កាត់អារពិរសម្រាប់ជូនពួកគាត់ ដោយយោងតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះឆ្នាំ ២០០៧ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

យោងតាមប្រកាសលេខ ៣០៧ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រង់ប្រការ ៦ ចែងថា “និយោជកត្រូវផ្តល់ដោយឥតគិតថ្លៃ ដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ នូវសម្លៀក បំពាក់ ពីរសម្រាប់យ៉ាងតិចក្នុងមួយឆ្នាំ ។ សម្រាប់ទី១ ត្រូវផ្តល់ឱ្យនៅពេល ១៥ ថ្ងៃ ក្រោយពីកម្មករនិយោជិតនោះ បានចូលធ្វើការដំបូង ។ សម្លៀកបំពាក់មួយសម្រាប់ៗ ត្រូវមាន ២ ផ្នែកយ៉ាងតិចគឺ សំពត់ ឬខោ ហើយនិងអារ ដែល មានទំហំស្របនឹងខ្លួនប្រាណ ព្រមទាំងសកម្មភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។...”

តាមខ្លឹមសារប្រការ ៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៧ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ របស់ក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខាងលើនេះ មានន័យថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចតាមប្រកាសនេះ ដែលត្រូវ ផ្តល់ឱ្យដោយឥតគិតថ្លៃដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ នូវសម្លៀកបំពាក់ការងារ ២ សម្រាប់ យ៉ាងតិចក្នុង ១ ឆ្នាំ ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ៧៤/០៩- ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ១៤៤/១២-អី ហ្គារេមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា អារពិរសម្រាប់ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតទាម ទារពីនិយោជក យ៉ាងតិចក្នុងឆ្នាំ គឺបានកំណត់ច្បាស់ក្នុងប្រការ ៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៧ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃ ទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខាងលើ គឺនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់សម្លៀក បំពាក់ការងារ ពីរសម្រាប់ យ៉ាងតិចក្នុងឆ្នាំ ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលសម្លៀកបំពាក់មួយសម្រាប់ៗ ត្រូវមាន ២ ផ្នែកយ៉ាងតិចគឺ សំពត់ ឬខោ ហើយនិងអារដែលមានទំហំស្របនឹងខ្លួនប្រាណ ព្រមទាំងសកម្មភាពការងាររបស់ កម្មករ និយោជិត ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកមិនដែលធ្លាប់ផ្តល់សម្លៀកបំពាក់ការងារជូនកម្មករនិយោជិតទេ ប៉ុន្តែ និយោជកផ្តល់អារដល់ប្រធានក្រុមទាំងអស់ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។ ភាគីនិយោជកអះអាងថា មូលហេតុដែលនិយោជក មិនផ្តល់សម្លៀកបំពាក់ការងារដល់កម្មករនិយោជិត ព្រោះមិនមានលទ្ធភាព ។ ម៉្យាងវិញទៀត មានក្រុមហ៊ុនដទៃ



Handwritten signature and initials.

ទៀត នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ មិនទាន់បានអនុវត្តចំពោះការផ្តល់ឱ្យសម្លៀកបំពាក់ ដល់កម្មករនិយោជិត ទេ ។

ទោះបីជា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពកាត់សម្លៀកបំពាក់ការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនក៏ដោយ ក៏ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចរួចផុតពីកាតព្វកិច្ចផ្តល់សម្លៀកបំពាក់ការងារ ជូនកម្មករ និយោជិត ពីព្រោះ ប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានលក្ខណៈជាច្បាប់ដែលចាប់បង្ខំឱ្យ និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវតែអនុវត្តតាម ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់សម្លៀកបំពាក់ ការងារផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដោយឥតគិតថ្លៃ ស្របតាមប្រការ ៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៧ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី ១៤ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់សម្លៀកបំពាក់ការងារចំនួន ពីរសម្រាប់ ក្នុង មួយឆ្នាំ ដល់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមប្រកាសលេខ ៣០៧ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ របស់ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

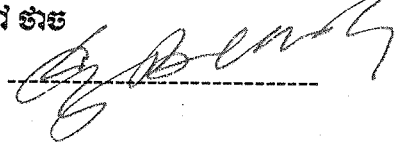
ចំណុចវិវាទ ៖ បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់សម្លៀកបំពាក់ការងារចំនួនពីរសម្រាប់ ក្នុងមួយឆ្នាំ ដល់កម្មករនិយោជិត ស្រប តាមប្រកាសលេខ ៣០៧ កប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៧ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

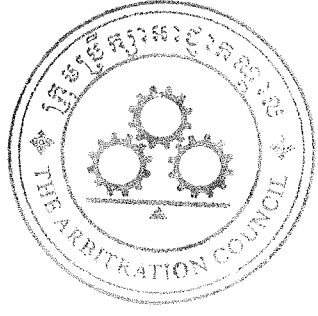
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១២ ។

២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសេចក្តីសម្រេចលើស្នាដៃ ៖ គ្មាន

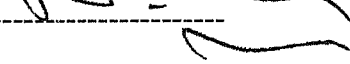
ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **កេវី ថាប**
ហត្ថលេខា ៖ 



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីវ សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា ៖ _____ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ស៊ីវ អេង ច័ង**

ហត្ថលេខា ៖ _____ 

