

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង៖ ២៤/១២-ពូ អាកយីត
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់៖ ថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ សេង រូចហ៊ុន
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

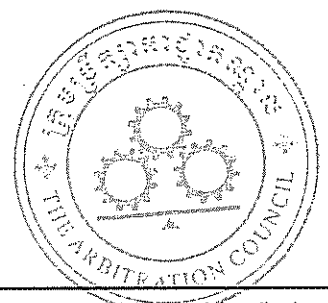
១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ពូ អាកយីត ហ្គ្រូប ហ្វេស ហ្វេស ធីរី លីមីតធីត
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងភូមិ ឃុំពើក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៩០ ៤០៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- ១- លោក អ៊ឹង ប៊ុនឡុង ប្រធានរដ្ឋបាល
- ២- លោក អឿន សំអុល មន្ត្រីប្រតិបត្តិ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ
- សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ពូ អាកយីត
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងភូមិ ឃុំពើក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល
លេខទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩០៧ ៩០២ ទូរសារ ៖ គ្មាន



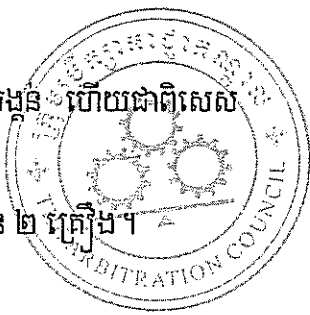
តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- | | |
|----------------------|--|
| ១- លោក អន សាខន | អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ |
| ២- លោក អ៊ុំ ភឿន | មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ |
| ៣- លោក ម៉ែ សុខគង់ | ប្រធានសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត |
| ៤- លោក ពេជ្រ វិចិត្រ | លេខាធិការសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ |
| ៥- លោក អ៊ុំ សុខខឿន | គណៈកម្មការសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ |
| ៦- លោក ហ៊ុន ពេជ្រ | គណៈកម្មការសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ |

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ថ្លៃជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចាប់ពីពេលសាកល្បងមក (ព្រោះក្រុមហ៊ុនធ្វើកិច្ចសន្យាកំណត់) ។
- ២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំថ្លៃស្នាក់នៅ ឬសោហ៊ុយធ្វើដំណើរជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងម្នាក់ ១០ ដុល្លារ ។
- ៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការពេញមួយខែ មិនដែលឈប់សោះ ចំនួន ៨ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។
- ៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់រង្វាន់បច្ចេកទេសជូនកម្មករនិយោជិត ដែលចេះដេរបីម៉ាស៊ីនចំនួន៥ដុល្លារ ពីរម៉ាស៊ីន ៣ដុល្លារ និងមួយម៉ាស៊ីន ២ ដុល្លារ ។
- ៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជូនជំនួយការគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ចំនួន ៥ ដុល្លារ ។
- ៦- នៅពេលកម្មករមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យរដ្ឋត្រឹមត្រូវ សូមក្រុមហ៊ុនកុំរើសអើង ហើយសុំច្បាប់ចុះម្តងម្កាល សុំបង្ការឱ្យមានលក្ខណៈងាយស្រួល ។
- ៧- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបើកប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (បំណាច់ឆ្នាំ) មួយឆ្នាំពីរដង ពោលគឺចូលឆ្នាំខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ណ ។
- ៨- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំដឹកតវ៉ាន់ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្សេងធ្វើ ហើយរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានការងារធ្វើដូចគ្នា ។
- ៩- នៅពេលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ១៨ ៖ ០០ ដល់ ម៉ោង ២០៖០០ ឱ្យដូចម៉ោង ១៦៖០០ ដល់ម៉ោង ១៨៖០០ ចំនួន ២០០០ រៀល ។
- ១០- សុំក្រុមហ៊ុនប្តូរចុងទឹកហូប ពីក្រោយទៅមុខ ព្រោះនៅខាងក្រោយជិតបង្អួច ហើយជាពិសេសពេលខ្លះ មានសំឡីអនាម័យនៅក្នុងនោះទៀតផង ។
- ១១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំដាក់ចុងទឹកក្តៅទឹកត្រជាក់ នៅក្នុងអគារនីមួយៗ ចំនួន ២ គ្រឿង ។



១២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សិទ្ធិជូនប្រតិភូបុគ្គលិកបានបំពេញកិច្ចការរបស់ខ្លួន នៅគ្រប់អគារទាំងអស់នៅ ក្នុងក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត ។

១៣- នៅពេលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការដល់ភ្នំ ត្រូវតែមានការអនុញ្ញាតពីប្រតិភូបុគ្គលិក ។

១៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលជូនប្រធានក្រុម គ្រប់ក្រុម គ្រប់ផ្នែក ទាំងអស់ឱ្យបានស្មើគ្នា ។

១៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់អំពូលភ្លើងក្នុងបន្ទប់ទឹក នៅអគារ D ។

១៦- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ ៥ % នៃប្រាក់ឈ្នួល ៣០ ដុល្លារ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលបានខ្ចី ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃ ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាម ជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាសិនគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ១៥១/១២ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ត្រូវ បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ២២ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២ (វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាលបានទទួកពាក្យ បណ្តឹងរបស់សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអសក្តានុពលការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អ ប្រសើរ ចំនួន១៦ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត កណ្តាល បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាសិនគ្នាទាំង១៦ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាទាំង១៦ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ១៦ ចំណុចនេះ



Handwritten signature

នៅថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០នាទី ព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានក្នុងសវនាការ តាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការ ផ្សះផ្សា និងបានព្យាយាមសួររកនូវព័ត៌មានផ្សេងៗបន្ថែមទៀត ដែលទាក់ទងទៅនឹងមិនសមជាចំនួនសរុប ១៦ ចំណុច ដោយទទួលបានការសម្រេចជាចំនួន៥ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី៦ ចំណុចវិវាទទី៧ (ភាគីដក ចេញពីបណ្តឹង) ចំណុចវិវាទទី៨ និងចំណុចវិវាទទី១៥ ។ ចំណែកចំណុចមិនសមជាមាន១១ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ ចំណុចវិវាទទី៣ ចំណុចវិវាទទី៤ ចំណុចវិវាទទី៥ ចំណុចវិវាទទី៩ ចំណុចវិវាទទី១០ ចំណុចវិវាទទី១១ ចំណុច វិវាទទី១២ ចំណុចវិវាទទី១៣ ចំណុចវិវាទទី១៤ និងចំណុចវិវាទទី១៦ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែក លើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

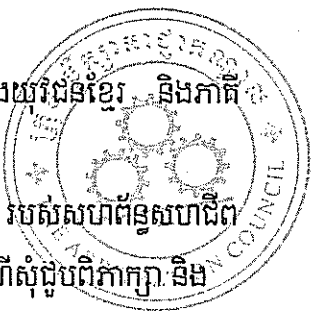
ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីករណីផ្ទេរសិទ្ធិជូនមន្ត្រីរដ្ឋបាល ឈ្មោះ អ៊ឹង ប៊ុនឡុង ដើម្បីចូលរួមក្នុងសវនាការ ចុះថ្ងៃ ទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។
- ២- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។
- ៣- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីសំណើរសុំពន្យារពេលចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១២ ។
- ៤- វិញ្ញាបនប័ត្រការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម របស់ក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត ហ្គាមេន ហ្វេរី លីមីតធីត លេខ ៤៨៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត ហ្គាមេន ហ្វេរី លីមីតធីត ចុះថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត ហ្គាមេន ហ្វេរី លីមីតធីត បានចុះបញ្ជីកាលេខ ១៨៨/០៩ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៧- កំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចដោះស្រាយវិវាទការងាររួម រវាងភាគីសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ និងភាគី ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៨- លិខិតលេខ ៥៧១/១១ ស.ស.សស.យ.ខ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ របស់សហព័ន្ធសហជីព សម្លេងយុវជនខ្មែរ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត ស្តីពីសំណើសុំជួបពិភាក្សា និង



Handwritten signature

សម្របសម្រួលនូវករណីវិវាទការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។

៩- លិខិតរបស់កម្មករ-កម្មការិនី បំរើការងារនៅរោងចក្រ ញូ អាកឃីត គោរពជូន លោកអគ្គនាយក គ្រប់គ្រងទូទៅសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ស្តីពីសុំឱ្យលោកអគ្គនាយកមេត្តាជួយអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយនូវសំណូមពរលក្ខខណ្ឌការងារ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ៦៦១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារ ជំនាបមត លោកប្រធានសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត ស្តីពីការទទួល ស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត បានចុះបញ្ជីលេខ ១៨២០ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។

៣- លិខិតលេខ ០៦១/១០ កប ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមបញ្ជាក់ថា សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត ជា អង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ ពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ ។

៤- លិខិតលេខ ០០៩/១២ ស.ស.ស.យ.ខ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ របស់សហព័ន្ធសហជីព សម្លេងយុវជនខ្មែរ សូមគោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពី សំណើរសុំជួយអន្តរាគមន៍ ដោះស្រាយនូវករណីវិវាទការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត ។

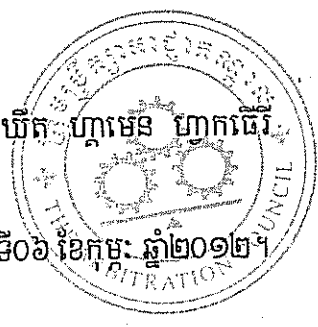
៥- លិខិតលេខ ០០៧/១២ ស.ស.ស.យ.ខ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ របស់សហព័ន្ធសហជីព សម្លេងយុវជនខ្មែរ សូមគោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត ស្តីពីសំណើរសុំជួបពិភាក្សា និង សម្របសម្រួលនូវករណីវិវាទការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។

៦- លិខិតរបស់កម្មករ-កម្មការិនី បំរើការងារនៅក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត សូមគោរពជូន លោកប្រធាន សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ស្តីពីសំណើរសុំឱ្យលោកប្រធានមេត្តាជួយអន្តរាគមន៍ ដោះស្រាយ នូវសំណូមពរលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត ហ្គាមេន ហ្គាមេន លីមីតធីត លេខ ១៥១/១២ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ញូអាកឃីត ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។



Handwritten signature or mark.

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៦២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៦៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត ជារោងចក្រកាត់ដេរ និងចាក់សំលៀកបំពាក់ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ប្រហែល ៣៥០០ នាក់ ។
- សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានសមាជិកចំនួន ១៣១៨ នាក់ ដោយមិនទាន់ទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់សិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ថ្លៃជួសការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចាប់ពីពេលសាកល្បងមក (ព្រោះក្រុមហ៊ុនធ្វើកិច្ចសន្យាកំណត់)

- ភាគីនិយោជកព្រមព្រៀង ឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ថ្លៃជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ចាប់ពីពេល សាកល្បងមក ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនពិចារណាចំណុចនេះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃធ្វើដំណើរ ឬ ថ្លៃស្នាក់នៅក្នុងម្នាក់ៗ ១០ ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា នៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរទីតាំងក្រុមហ៊ុន ពីភ្នំពេញទៅស្រុក អង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលយល់ព្រមទៅធ្វើការនៅទីតាំងថ្មី ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ ជូនថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ហើយរហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ ក្រុមហ៊ុននៅតែរក្សា ផ្តល់ជូនដដែល ។ កម្មករនិយោជិតដែលយល់ព្រមទៅធ្វើការនៅទីតាំងថ្មី មានប្រវែងជិត ១០០០ នាក់ ។ ប៉ុន្តែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការនៅទីតាំងថ្មីនោះ ក្រុមហ៊ុន មិនបានផ្តល់ថ្លៃស្នាក់នៅនេះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃធ្វើដំណើរ ឬ ថ្លៃស្នាក់នៅ



Handwritten signature or mark.

ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែនេះ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រតែមួយ ក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់នាយកតែមួយ ហើយគួរតែទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ស្មើគ្នា ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ផងដែរថា សព្វថ្ងៃនេះ ក្រុមហ៊ុនមានឡានកូរ៉េ ចំនួន ៥ គ្រឿង ប្រភេទ ២ គោន២គ្រឿង ប្រភេទ១គោនកន្លះ៣គ្រឿង សម្រាប់ដឹកកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិត ដែលប្រើមធ្យោបាយនេះ មានប្រហែលពី ៣០០នាក់ ទៅ ៤០០ នាក់ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានលទ្ធភាព និងគោលការណ៍ផ្តល់ថ្លៃស្នាក់នៅ ឬថ្លៃធ្វើ ដំណើរដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទេ ហើយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃស្នាក់នៅកន្លងមកនេះ គឺជាការលើក ទឹកចិត្ត ដល់កម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រចាស់ ដែលនៅតែជួយធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន ពេលប្តូរទៅទីតាំង ថ្មីតែប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយទាក់ទងនឹងការទាម ទារនេះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើ ការពេញមួយខែមិនឈប់សោះ ចំនួន ៨ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ

- ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករ និយោជិត ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមួយខែ ។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ ចំនួន ៨ ដុល្លារអាមេរិកទៀត គឺ ចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុថា ការទាមទារនេះ មិនមានច្បាប់ចែងទេ ។ ប៉ុន្តែ កម្មករ និយោជិត ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមួយខែ ដោយពុំមានអវត្តមានសោះ ក្រុមហ៊ុនគួរតែផ្តល់ជូន ដើម្បីលើកទឹកចិត្តដល់ពួកគាត់ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ៧ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ តាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួចហើយ ហើយ ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនបន្ថែមទៀតទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយទាក់ទងនឹងការទាម ទារនេះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់រង្វាន់បច្ចេកទេសជូនកម្មករនិយោជិត ដែលចេះម៉ាស៊ីន បីចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក ចេះម៉ាស៊ីនពីរចំនួន៣ដុល្លារអាមេរិក និងចេះម៉ាស៊ីនមួយចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតចេះដេរម៉ាស៊ីនបី ម៉ាស៊ីនពីរ និងម៉ាស៊ីនមួយ គឺពួក



Handwritten mark or signature

គាត់មានជំនាញច្បាស់លាស់ ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនគួរតែផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បច្ចេកទេសជូនពួកគាត់ ព្រោះ ក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានផ្តល់ជូនពួកគាត់កន្លងមកទេ ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុថា ការទាមទារនេះ មិនមានច្បាប់ចែងទេ ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនអាចផ្តល់ជូនបាន គឺនឹងធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតរឹតតែខិតខំធ្វើការ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំទាន់មានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទារនេះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ ទាក់ទងនឹងការទាម ទារនេះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជូនជំនួយការគ្រប់ផ្នែកទាំង អស់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក

- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនចែកជាអគារ A B C និង D ។ ក្នុងមួយអគារមានពី ២៥ ក្រុម ទៅ ៣០ ក្រុម ហើយក្នុងមួយក្រុម មានជំនួយការ ១ នាក់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ដល់ជំនួយការគ្រប់ ក្រុម ក្នុងម្នាក់ៗចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិកនេះ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនជំនួយការក្រុមម្នាក់ៗដុល្លារ អាមេរិកនៅអគារ C ។ កម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា បើក្រុមហ៊ុនមានការផ្តល់ជូន គួរតែផ្តល់ជូន ទាំងអស់គ្នា ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុនបានតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិកជូនជំនួយការក្រុម នៅអគារCពីប្រាក់ដំបូង ប៉ុន្តែមិនទូទៅទេ គឺអាស្រ័យលើការងារល្អរបស់ជំនួយការម្នាក់ៗប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍តម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ជំនួយការក្រុមណា ដែលក្រុមហ៊ុនវាយតម្លៃធ្វើការបានល្អប៉ុណ្ណោះ មានន័យថា អាស្រ័យលើការងារ របស់ជំនួយការម្នាក់ៗ គឺមិនសម្រាប់គ្រប់ជំនួយការក្រុមទាំងអស់ទេ ហើយទើបតែបានអនុវត្ត ២ ខែ ប៉ុណ្ណោះ ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចតម្លើងជូនតាមការទាមទារបានទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា បើក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូន គួរតែផ្តល់ជូនទាំងអស់ ។ ហេតុនេះ ពួកគាត់ នៅតែរក្សាការទាមទារដដែល ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារ នៅពេលកម្មករមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យរដ្ឋត្រីមត្រូវ សមគុំឱ្យ

និយោជកមានការរើសអើង ហើយការសុំច្បាប់ចុះ ម្តងម្កាល សុំបង្កឱ្យមានលក្ខណៈងាយស្រួល

- ភាគីនិយោជកព្រមព្រៀងបង្កឱ្យមានលក្ខណៈងាយស្រួល និងមិនមានការរើសអើង នៅពេលកម្មករ និយោជិតសុំច្បាប់ឈឺ ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យត្រីមត្រូវ និង ពេលសុំច្បាប់មានចុះ ម្តងម្កាល ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនពិចារណាចំណុចនេះទេ ។



Handwritten signature or mark.

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំដឹកតាំង ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្សេងធ្វើ ហើយរៀបចំ
ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានការងារធ្វើដូចគ្នា

- ភាគីនិយោជកព្រមព្រៀងមិនដឹកតាំង ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្សេងធ្វើ ហើយនឹងរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិត
ទាំងអស់មានការងារធ្វើដូចគ្នា ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនពិចារណាចំណុចនេះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង
ចាប់ពីម៉ោង ១៨:០០ ដល់ម៉ោង ២០:០០ ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ថ្លៃបាយឱ្យដូចម៉ោង ១៦:០០ ដល់
១៨:០០ គឺចំនួន ២០០០ រៀល

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្ថែមប្រាក់ថ្លៃបាយ១៥០០រៀលទៀត លើទឹកប្រាក់៥០០
រៀល ដែលនិយោជកផ្តល់សព្វថ្ងៃ ឱ្យគ្រប់២០០០រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង ពី
ម៉ោង ១៨:០០ ទៅម៉ោង ២០:០០ ។
- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ នៅក្រុមហ៊ុន ពូ អាកយីត នេះគឺ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយជូនកម្មករនិយោជិត
ចំនួន ២០០០ រៀល នៅពេលដែលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ១៦:០០ ដល់ម៉ោង
១៨:០០ ។ នៅពេលដែលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៨:០០ ដល់ម៉ោង ២០:០០ និយោជក
ផ្តល់ថ្លៃបាយ ៥០០ រៀលបន្ថែមទៀត ។
- ភាគីទាំងពីរមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង រឺអនុសញ្ញារួមណាមួយ ដែលភាគីទាំងពីរបានធ្វើទាក់ទងនឹងការផ្តល់
ប្រាក់ថ្លៃបាយ ២០០០ រៀលនៅពេលដែលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៨:០០ ទៅម៉ោង
២០:០០ នោះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរធុងទឹកហូបពីខាងក្រោយរោងចក្រ ទៅខាងមុខ
រោងចក្រ ព្រោះនៅខាងក្រោយនៅជិតបង្គន់ ហើយជាពិសេស ពេលខ្លះមានសំឡីអនាម័យ
នៅក្នុងនោះទៀតផង

- សព្វថ្ងៃនេះ ធុងទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគស្ថិតនៅខាងក្រោយរោងចក្រ ចម្ងាយប្រហែល
៣ម៉ែត្រពីបង្គន់ និងមិនមានបញ្ហាសំឡីអនាម័យនៅក្នុងនោះទៀតទេ ពីព្រោះនិយោជកបានរៀបចំ
ឱ្យមានគម្រប និងមានសោរចាក់ត្រឹមត្រូវ ព្រមទាំងមានសន្តិសុខនៅក្បែរនោះទៀតផង ។
- នៅក្បែរធុងទឹកនោះ គឺមានក្លិនមិនល្អជុះពីបង្គន់ ដែលធ្វើឱ្យមិនសូវមានអនាម័យក្នុងការបរិភោគទឹក
នៅបរិវេណនោះ ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរទីតាំងដាក់ធុងទឹកនោះ មក
ខាងមុខវិញ ពោលគឺនៅក្បែរមាត់ទ្វារចូលសង្វាក់ផលិតកម្ម ។
- ភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់ថា មានក្លិនជះនៅម្តុំបរិវេណដាក់ធុងទឹកនោះមែន ប៉ុន្តែ មិនអាចប្តូរទីតាំង
ធុងទឹកតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ ។



Handwritten mark or signature at the bottom right corner.

- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនបានចែងពីទីតាំងដាក់ធុងភេសជ្ជៈ អនាម័យទេ ។

ចំណុចវិវាទទី១១ ៖ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំដាក់ធុងទឹកក្តៅ និង ទឹកត្រជាក់នៅក្នុងអគារនីមួយៗ

ចំនួន ២ គ្រឿង

- មូលហេតុនៃការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺ ដើម្បីឱ្យមានភាពងាយស្រួល ក្នុងការប្រើប្រាស់នៅពេលដែលត្រូវការ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចដាក់ធុងទឹកក្តៅ និង ទឹកត្រជាក់នៅក្នុងអគារនីមួយៗ (អគារ អេ ប៊ី ស៊ី និង ឌី) តាមការទាមទារនោះទេ ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំធុងទឹកក្តៅ និង ទឹកត្រជាក់នេះ ចំនួនមួយគ្រឿងជូនកម្មករនិយោជិតរាល់ហើយនៅក្នុងបន្ទប់ពេទ្យ ដែលអាចយកបាននៅពេលត្រូវការ ។ ភាគីនិយោជកបានសុំសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលអាចអនុវត្តដោយថាហេតុណាមួយ ក្នុងករណីដាក់ធុងទឹកក្នុងអគារសង្វាក់ផលិតកម្ម ដែលអាចហៀរទឹកនៅលើផ្លូវដែក ។

ចំណុចវិវាទទី ១២ ៖ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សិទ្ធិជូនប្រតិភូបុគ្គលិកបានបំពេញកិច្ចការរបស់ខ្លួននៅគ្រប់

អគារទាំងអស់

- ក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត មានអគារកម្មករធ្វើការចំនួន ៤ គឺ អគារ អេ ប៊ី ស៊ី និង ឌី ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលជាតំណាងកម្មករ ចូលទៅដោះស្រាយបញ្ហានៅគ្រប់អគារបាន នៅពេលកម្មករមានបញ្ហាការងារ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនដែលហាមឃាត់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងការទៅជួបកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់អគារនោះទេ នៅពេលដែលកម្មករមានបញ្ហាការងារនានា តែសុំឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកនោះ ជូនដំណឹងដល់ប្រធានអគារ ហើយបើប្រធានអគារនោះ មិនឱ្យចូលទេ សុំឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកមកជួបខាងរដ្ឋបាល ពេលនោះខាងរដ្ឋបាលនឹងដោះស្រាយជូន ។ ភាគីនិយោជកបន្ថែមថា ជាទូទៅ ពេលមានបញ្ហាតាមអគារ ក្រុមហ៊ុនក៏មានប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក ឬប្រធានអគារ តាមអាគារនីមួយៗ ជួយដោះស្រាយបញ្ហាដែរ ហេតុនេះ ចំពោះវត្តមានប្រតិភូបុគ្គលិក ប្រសិនបើប្រធានអគារមិនជំទាស់ នោះគាត់នឹងអាចចូលជួយធ្វើអន្តរាគមន៍បន្ថែមបាន ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកគ្រាន់តែជូនដំណឹងដល់ប្រធានអគារ ដោយមិនចាំបាច់មានការព្រមព្រៀងពីប្រធានអគារនោះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី១៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសុំការអនុញ្ញាតពីប្រតិភូបុគ្គលិក នៅពេលក្រុមហ៊ុន

តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការដល់ភ្នំ

- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានការធ្វើការថែមម៉ោងទល់ភ្នំជាញឹកញាប់ ។
- ទាក់ទងនឹងការធ្វើការថែមម៉ោងដែលមិនមែនជាការធ្វើការទល់ភ្នំ ភាគីនិយោជកធ្លាប់បានសុំការឯកភាពពីប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ប៉ុន្តែ មិនដែលទទួលបានការឆ្លើយតបទេ ។ ចំណែកឯការធ្វើការថែមម៉ោងទល់ភ្នំវិញ និយោជកមិនដែលស្នើសុំការឯកភាពពីប្រតិភូបុគ្គលិកឡើយ ។



Handwritten signature or mark.

ចំណុចវិវាទទី១៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលជូនប្រធានក្រុម គ្រប់ក្រុម គ្រប់ ផ្នែកទាំងអស់ឱ្យបានស្មើគ្នា

- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ថា ទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលជូនប្រធានក្រុមឱ្យដល់ ចំនួនប៉ុន្មាននោះទេ ប៉ុន្តែសូមទាមទារឱ្យតម្លើងឱ្យបានស្មើគ្នាចំពោះប្រធានក្រុម នៅគ្រប់ក្រុម គ្រប់ ផ្នែក ដែលមានការងារដូចគ្នា ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារ ។

ចំណុចវិវាទទី១៥ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់អំពូលភ្លើងក្នុងបន្ទប់ទឹក នៅអគារ D

- ភាគីនិយោជកព្រមព្រៀងដាក់អំពូលភ្លើងក្នុងបន្ទប់ទឹក នៅអគារ D ។
ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនពិចារណាចំណុចនេះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី១៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល ៣០ដុល្លារអាមេរិក ដែលកម្មករនិយោជិតបានខ្ចី ដល់កម្មករនិយោជិតវិញ

- កាលពីបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ឆ្នាំ២០១១ កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា បានខ្ចីប្រាក់ពីនិយោជកម្នាក់៣០ដុល្លារអាមេរិក និងក្រោយមក និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ពីប្រាក់ឈ្នួលសរុបរបស់កម្មករនិយោជិតវិញនៅខែបន្ទាប់ ជាផ្នែកកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាតែមួយរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ។ នៅពេលដែលនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកមិនបានទូទាត់នូវទឹកប្រាក់ ៥ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបរបស់កម្មករនិយោជិតពេញមួយរយភាគរយនោះទេ ។ ពោលគឺ និយោជកមិនបាន ទូទាត់ប្រាក់៥ភាគរយនៃទឹកប្រាក់៣០ដុល្លារអាមេរិក ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិត ឡើយ ។
- ភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់នូវការលើកឡើងទាំងអស់នេះ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃធ្វើដំណើរ ឬថ្លៃស្នាក់នៅក្នុងម្នាក់ៗ ១០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ថ្លៃធ្វើដំណើរ ឬថ្លៃស្នាក់នៅ ក្នុងម្នាក់ៗ ១០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបញ្ជាតិច្បាប់ ប្រកាស ឬ សេចក្តីជូនដំណឹងណាមួយចែងពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើដំណើរ ឬការស្នាក់នៅ ក្នុងករណីនេះទេ ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគី កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក៏មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះដែរ ។ ហេតុនេះ



Handwritten mark or signature

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលនាំឱ្យការ
ទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជា
តំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធ
ពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីព ដែលមិនមាន
ភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤២/០៩- វិវិវិច
តិចស្តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៦២/១០- ចុង យ៉ូវ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៩) ។

ក្នុងករណីនេះ សម្លេងយុវជនខ្មែរមិនមានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ផ្តល់គុណវុឌ្ឍន៍ផ្នែកច្បាប់
ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផល
ប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ ដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ មាត្រា
២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា “សហជីពត្រូវចុះបញ្ជី និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗ
ទៀត ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ” ។

បន្ថែមពីនេះ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា “សេចក្តី
បង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមកជំនួសអនុសញ្ញា
រួមសម្រាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នោះចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីចរចាបង្កើត
អនុសញ្ញារួមមួយ ដើម្បីជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នេះ” ។

ផ្អែកលើប្រការ ៤៣ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ សេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម
រយៈពេលមួយឆ្នាំ ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ
ហើយសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តឡើងសម្រាប់សេរីឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម នៅពេលដែលអនុសញ្ញា
រួមនោះមិនទាន់ផុតកំណត់នោះទេ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥២/០៨-វិលសិន ហេតុ
ផលចំណុចវិវាទទី២) ។

ដោយសារដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ដូចនេះ ពួក
គាត់ពុំទាន់មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំវិវាទពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការ
ដោះស្រាយទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យ
និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរ ឬប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅក្នុងម្នាក់ៗ ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។



Handwritten mark or signature

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើ
ការពេញមួយខែមិនឈប់សោះ ចំនួន ៨ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ជូន
កម្មករនិយោជិត ដែលការធ្វើការពេញមួយខែមិនឈប់សោះ នូវទឹកប្រាក់ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែដែរឬទេ?

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ
ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងមួយខែ ស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ និង
បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរួចហើយ។ ក្រៅពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបញ្ញត្តិច្បាប់ណា
មួយ ចែងពាក់ព័ន្ធនឹងបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់នេះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក៏មិនមានកិច្ច
ព្រមព្រៀងណាមួយទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការ
ទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលនាំឱ្យការទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យ
និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការពេញមួយខែមិនឈប់សោះ ចំនួន៨ ដុល្លារ
អាមេរិកក្នុងមួយខែ ។ (សូមមើលផ្នែកហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ខាងលើ) ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បច្ចេកទេសជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះម៉ាស៊ីនប៊ី
ចំនួន៥ ដុល្លារអាមេរិក ចេះម៉ាស៊ីនពីរចំនួន៣ដុល្លារអាមេរិក និងចេះម៉ាស៊ីនមួយចំនួន២ ដុល្លារ
អាមេរិក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បច្ចេកទេសជូន
កម្មករនិយោជិតដែលចេះម៉ាស៊ីនប៊ី ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ចេះម៉ាស៊ីនពីរចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក និងចេះ
ម៉ាស៊ីនមួយចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក ដែរ ឬទេ?

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបញ្ញត្តិច្បាប់ ប្រកាស ឬ
សេចក្តីជូនដំណឹងណាមួយចែងពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បច្ចេកទេសនេះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីកម្មករ
និយោជិត និងនិយោជកក៏មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុម
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ឱ្យ ដែលនាំឱ្យការទាម
ទារនេះ ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យ
និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បច្ចេកទេសជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះម៉ាស៊ីនប៊ីចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក ចេះម៉ាស៊ីនពីរ
ចំនួន៣ដុល្លារអាមេរិក និងចេះម៉ាស៊ីនមួយចំនួន២ដុល្លារអាមេរិក។ (សូមមើលផ្នែកហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច
ចំណុចវិវាទទី២ខាងលើ) ។



Handwritten mark or signature

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជូនជំនួយការគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់ជំនួយការគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ដែរ ឬទេ?

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបញ្ញត្តិច្បាប់ ប្រកាស ឬសេចក្តីជូនដំណឹងណាមួយចែងពាក់ព័ន្ធនឹងការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់ជំនួយការគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀតនេះទេ។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក ដល់ជំនួយការក្រុមណា ដែលក្រុមហ៊ុនវាយតម្លៃការងារល្អនោះ ក៏ជាការអនុវត្តដ៏ល្អមួយ និងមិនផ្ទុយពីច្បាប់ដែរ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក៏មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ឱ្យ ដែលនាំឱ្យការទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់ជំនួយការគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក។ (សូមមើលផ្នែកហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ខាងលើ) ។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលដែលក្រុមហ៊ុន ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ១៨:០០ ដល់ម៉ោង ២០:០០ តម្លើងប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោង ១៥០០រៀល ទៀត ឱ្យគ្រប់ ២០០០ រៀល ដូចម៉ោង ១៦:០០ ដល់ ១៨:០០ ដែរ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចតម្លើងប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោង ១៥០០រៀល ទៀត ឱ្យគ្រប់ ២០០០ រៀល ពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង ពីម៉ោង ១៨:០០ ដល់ម៉ោង ២០:០០ ដូចម៉ោង ១៦:០០ ដល់ ១៨:០០ ដែរ ឬទេ?

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបញ្ញត្តិច្បាប់ ប្រកាស ឬសេចក្តីជូនដំណឹងណាមួយ ហើយភាគីទាំងពីរផ្ទាល់ ក៏មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយដែលចែងទាក់ទងនឹងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយ ២០០០ រៀល នៅពេលដែលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោងពីម៉ោង ១៨:០០ ដល់ម៉ោង ២០:០០ នោះទេ ហេតុដូច្នេះ វិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោង ១៥០០រៀល ទៀត ឱ្យគ្រប់ ២០០០ រៀល ពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង ពីម៉ោង ១៨:០០ ដល់ម៉ោង ២០:០០ ដូចម៉ោង ១៦:០០ ដល់ ១៨:០០ ដែរ។ (សូមមើលផ្នែកហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ខាងលើ) ។



Handwritten signature or mark.

ចំណុចវិវាទទី១០ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរចុងទឹកហូបពីខាងក្រោយរោងចក្រ ទៅខាងមុខ រោងចក្រ ក្បែរទ្វារចូលសង្វាក់ផលិតកម្ម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចប្តូរទីតាំងដាក់ចុងទឹកបរិភោគ មក ខាងមុខវិញ ពោល គឺនៅក្បែរមាត់ទ្វារចូលសង្វាក់ផលិតកម្មដែរ ឬទេ?

ប្រការ៣ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ ស្តីពីការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០០ ចែងថា “ ទីតាំងដាក់ចុងភេសជ្ជៈអនាម័យ ត្រូវស្ថិតនៅជិតកន្លែងធ្វើការ។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន អាចកំណត់ទីតាំងដាក់ចុងភេសជ្ជៈអនាម័យ ពីរបៀបផ្តល់ភេសជ្ជៈ ឬពីប្រការទាំងឡាយ ដែលរក្សាអនាម័យ និងរបៀបរៀបរយ ” ។

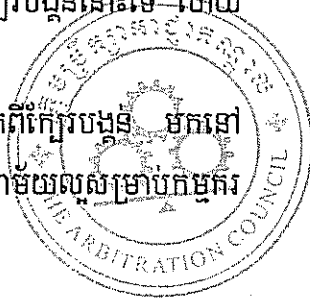
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រកាសនេះមិនបានកំណត់ទីតាំងដាក់លាក់នៃកន្លែងដាក់ចុង ភេសជ្ជៈទេ ប៉ុន្តែបានបញ្ជាក់ថា ចុងភេសជ្ជៈត្រូវនៅជិតកន្លែងធ្វើការ។ លើសពីនេះ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ ក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានចែងពីទីតាំងដាក់ចុងភេសជ្ជៈអនាម័យដែរ ។

មាត្រា២២៩ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា “ គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថា មានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅត្រូវឱ្យ មានលក្ខខណ្ឌការងារចាំបាច់ សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត...” ។

តាមរយៈមាត្រានេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ច ក្នុងការថែរក្សាកន្លែងធ្វើការឱ្យស្អាត និងមានអនាម័យ ហើយត្រូវរក្សាលក្ខខណ្ឌការងារចាំបាច់ សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ នៅក្បែរចុងទឹកបរិភោគសព្វថ្ងៃ គឺមានក្លិនជះពីបង្គន់ ដែលធ្វើឱ្យមិនសូវមាន អនាម័យក្នុងការបរិភោគទឹកនៅបរិវេណនោះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការជះក្លិនមិនល្អពីបង្គន់ពិតជា ប៉ះពាល់ដល់បញ្ហាអនាម័យនៅកន្លែងធ្វើការមែន ។ ជាពិសេស កម្មករនិយោជិតត្រូវបរិភោគទឹកនៅក្បែរបង្គន់ ដែលទទួលក្លិនមិនល្អ ជះពីបង្គន់ ពោលគឺមិនមានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ ដែលនិយោជកត្រូវធានាឱ្យបាននៅកន្លែង ធ្វើការដល់កម្មករនិយោជិតទេ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាការធានាឱ្យបាននូវលក្ខខណ្ឌ អនាម័យ និយោជកត្រូវមានវិធានការសម្អាតបង្គន់អនាម័យ កុំឱ្យមានជះក្លិនមិនល្អ ។ ចំណែកឯទឹកបរិភោគ វិញមានសារៈសំខាន់ណាស់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបី ជាច្បាប់មិនបានចែងពីទីតាំងដាក់ចុងទឹកជាក់លាក់ ក៏និយោជកមិនត្រូវដាក់ចុងទឹកនៅក្បែរបង្គន់នោះទេ ហើយ បើទោះជាគាត់អាចមានវិធានការសម្អាតឱ្យបានស្អាតយ៉ាងណាក៏ដោយ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកប្តូរទីតាំងចុងទឹកពីក្បែរបង្គន់ មកនៅ ខាងមុខវិញក្បែរទ្វារចូលសង្វាក់ផលិតកម្ម ឬប្តូរទៅទីតាំងណាដែលមានលក្ខខណ្ឌអនាម័យល្អសម្រាប់កម្មករ និយោជិតនៅជិតកន្លែងធ្វើការ ។



Handwritten signature or mark.

ចំនុចវិវាទទី ១១ ៖ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំដាក់ចុងទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់នៅក្នុងអគារនីមួយៗចំនួន
២ គ្រឿង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំដាក់ចុងទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់
នៅក្នុងអគារនីមួយៗ ចំនួន ២ គ្រឿង ដែរឬទេ?

ប្រការ១ នៃប្រកាស ០៥៤ សកបយ ស្តីពីការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ ចែងថា “និយោជកនៃសហគ្រាស
គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដល់កម្មករ
និយោជិតរបស់ខ្លួន ” ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការនេះមិនបានតម្រូវពីចំណុះភេសជ្ជៈ ឬ
បរិមាណចុងដាក់ភេសជ្ជៈ ដែលនិយោជកត្រូវរៀបចំឱ្យមាននៅកន្លែងធ្វើការនោះទេ ។

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកបានផ្តល់ភេសជ្ជៈគ្រប់គ្រាន់តាមតម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិតរួចហើយ
នៅបន្ទប់ពេទ្យ។ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំដាក់ចុងទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់ នៅក្នុងអគារ
នីមួយៗចំនួន ២ គ្រឿង គឺដើម្បីឱ្យមានភាពងាយស្រួលបំណុះ។ យ៉ាងណាមិញ កម្មករនិយោជិតក៏មិនបានធ្វើ
ការអះអាងថា ការរៀបចំរបស់និយោជកសព្វថ្ងៃ មានការខ្វះខាតដែរ។ លើសពីនេះ ភាគីនិយោជកមិនផ្តល់
ជូនតាមការទាមទារ ព្រោះគាត់បានសុំសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលអាចរកទិញដោយថាហេតុណា
មួយ ក្នុងករណីដាក់ចុងទឹកក្នុងអគារសង្វាក់ផលិតកម្ម ដែលអាចហៀរទឹកនៅលើផ្លូវដើរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្រួយបារម្ភរបស់និយោជកមានសារៈសំខាន់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែល
មានភាពសមហេតុសមផល។ ជាងនេះទៅទៀត និយោជកក៏បានបំពេញកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់របស់គាត់រួចហើយ
គឺការផ្តល់ភេសជ្ជៈគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតបរិភោគតាមតម្រូវការ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក
រៀបចំដាក់ចុងទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់ នៅក្នុងអគារនីមួយៗ ចំនួន ២ គ្រឿង ។

ចំនុចវិវាទទី ១២ ៖ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់សិទ្ធិជូនប្រតិភូបុគ្គលិកបានបំពេញកិច្ចការរបស់ខ្លួន នៅគ្រប់
អគារទាំងអស់ ពេលកម្មករនិយោជិតមានបញ្ហាការងារនានា

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់សិទ្ធិឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិក ចូល
បំពេញភារកិច្ចនៅគ្រប់អគារទាំងអស់របស់ក្រុមហ៊ុន នៅពេលកម្មករមានបញ្ហាការងារដែរ ឬទេ?

មាត្រា២ កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានប្រើ
ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នា ក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជា ក្នុង
រោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក” ។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ គឺ និយោជកចាត់ចែងមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងដឹកនាំក្រុមហ៊ុនដរាបណា ការ
ចាត់ចែង និងដឹកនាំនោះ មានភាពសមហេតុសមផល និងស្របច្បាប់។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញា



Handwritten signature or mark.

កណ្តាលលេខ ១៨/០៨-ជី អេច ជី, លេខ ២០/០៦-ញ ស្តារ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០៨/០៦-
ទ្រឹណ្តបញ្ជាក់ ភូមាវ៉ា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១១៦/០៧-ប្រៀស សាន់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកហេតុផលថា តំណាងកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិបំពេញការងារ
របស់ខ្លួននៅគ្រប់អគារទាំងអស់របស់ក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត ដោយសារតែប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងនោះ ជាតំណាង
របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ញូ អាកឃីត ។ ដូចនេះ ពួកគាត់ត្រូវមានសិទ្ធិចូលដោះស្រាយបញ្ហានានា នៅ
គ្រប់អគារ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកមិនដែលហាមឃាត់ប្រតិភូបុគ្គលិក ក្នុងការទៅជួបកម្មករនិយោជិតនៅ
គ្រប់អគារនោះទេ នៅពេលដែលកម្មករមានបញ្ហា តែសុំឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកនោះ ជូនដំណឹងដល់ប្រធានអគារ
ហើយបើប្រធានអគារនោះ មិនឱ្យចូលទេ សុំឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកមកជួបខាងរដ្ឋបាល ពេលនោះខាងរដ្ឋបាលនឹង
ដោះស្រាយជូន ។ ជាទូទៅ ពេលមានបញ្ហាតាមអគារ ក្រុមហ៊ុនក៏មានប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក ឬប្រធានអគារ
តាមអគារនីមួយៗជួយដោះស្រាយបញ្ហាដែរ ហេតុនេះ ចំពោះវត្តមានប្រតិភូបុគ្គលិក ប្រសិនបើប្រធានអគារមិន
ជំទាស់ នោះគាត់នឹងអាចចូលជួយធ្វើអន្តរាគមន៍បន្ថែមបាន ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា
និយោជកមានការអនុវត្តណាមួយដែលរំលោភបំពានដល់សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់របស់ប្រតិភូបុគ្គលិកនោះទេ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែង និងដឹកនាំរបស់ភាគីនិយោជកមាន
ភាពសមហេតុសមផល និងស្របច្បាប់ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក
អនុញ្ញាតឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិក ចូលបំពេញភារកិច្ចនៅគ្រប់អគារទាំងអស់របស់ក្រុមហ៊ុន នៅពេលកម្មករមានបញ្ហា
ការងារនានា ។

**ចំណុចវិវាទទី១៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសុំការអនុញ្ញាតពីប្រតិភូបុគ្គលិក នៅពេលដែល
កម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងដល់ភ្លឺ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសុំការអនុញ្ញាតពីប្រតិភូបុគ្គលិក
នៅពេលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងដល់ភ្លឺ ដែរ ឬទេ?

ប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង
យុវនីតិសម្បទា ចែងថា “ សំណុំលិខិតនៃការស្នើសុំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមានដូចតទៅ ៖

- ១- លិខិតស្នើសុំរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចំនួន ១ ច្បាប់
- ២- លិខិតបញ្ជាក់អំពីយោបល់ឯកភាពរបស់ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ គ្រប់រូបរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន... ” ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នៅពេលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងដល់ភ្លឺ និយោជក
មិនបានសុំយោបល់ឯកភាពពីប្រតិភូពេញសិទ្ធិរបស់សហគ្រាសទេ ។



Handwritten signature or mark.

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសុំយោបល់ឯកភាពពីប្រតិភូពេញសិទ្ធិរបស់សហគ្រាស នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងដល់ភ្លឺ ។

ចំណុចវិវាទទី១៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលជូនប្រធានក្រុម គ្រប់ក្រុម គ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ឱ្យបានស្មើគ្នា

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលជូនប្រធានក្រុម គ្រប់ក្រុម គ្រប់ផ្នែក ទាំងអស់ឱ្យបានស្មើគ្នាដែរ ឬទេ?

ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលជូនប្រធានក្រុម គ្រប់ក្រុម គ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ឱ្យបានស្មើគ្នា មិនមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ហើយភាគីពុំធ្លាប់មានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ដែលចែងអំពីការទាមទារនេះដែរ ។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ ពោលគឺវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលជូនប្រធានក្រុម គ្រប់ក្រុម គ្រប់ផ្នែក ទាំងអស់ឱ្យបានស្មើគ្នា ។ (សូមមើលផ្នែកហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ខាងលើ) ។

ចំណុចវិវាទទី១៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ដែលកម្មករនិយោជិតបានខ្ចី ដល់កម្មករនិយោជិតវិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ៥ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល៣០ដុល្លារអាមេរិក ដែលកម្មករនិយោជិតបានខ្ចី ដល់កម្មករនិយោជិតវិញដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងករណី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ៣០ ដុល្លារអាមេរិក ពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតរួចហើយ ហេតុនេះ មិនមានការជំពាក់ប្រាក់គ្នា ឬការត្រូវទូទាត់សងអ្វីទៀតរវាង និយោជក និងកម្មករនិយោជិតទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលដែលនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវទូទាត់ទៅចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសរុបមួយរយភាគរយរបស់កម្មករនិយោជិត មិនត្រូវដក៥ភាគរយ នៃទឹកប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិតបានខ្ចី ហើយដែលនិយោជកបានកាត់កងរួចហើយនោះទេ ពីព្រោះលែងមានការជំពាក់គ្នាទៀត ហើយរវាងភាគីទាំងពីរ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងដល់កម្មករនិយោជិតវិញ នូវទឹកប្រាក់៥ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល៣០ដុល្លារអាមេរិក ដែលកម្មករនិយោជិតបានខ្ចីពីនិយោជក កាលពីបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ឆ្នាំ២០១១ ។



យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច
ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី២ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរ ឬប្រាក់ថ្លៃ
ស្នាក់នៅក្នុងម្នាក់ៗ ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករ
និយោជិត ដែលធ្វើការពេញមួយខែមិនឈប់សោះ ចំនួន ៨ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បច្ចេកទេសជូនកម្មករ
និយោជិត ដែលចេះម៉ាស៊ីនបីចំនួន៥ដុល្លារអាមេរិក ចេះម៉ាស៊ីនពីរចំនួន៣ដុល្លារអាមេរិក និងចេះម៉ាស៊ីនមួយ
ចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកឆ្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់ជំនួយ
ការគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖

បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកឆ្លើងប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោង
១៥០០រៀលរៀត ឱ្យគ្រប់ ២០០០ រៀល ពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង ពីម៉ោង ១៨ :០០ ដល់ម៉ោង
២០ :០០ ដូចម៉ោង ១៦ :០០ ដល់ ១៨ :០០ ដែរ ។

ចំណុចវិវាទទី១០ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកប្តូរទីតាំងធុងទឹកពីក្បែរបង្គន់ មកនៅខាងមុខ វិញក្បែរទ្វារចូលសង្វាក់ផលិតកម្ម ឬ
ប្តូរទៅទីតាំងណា ដែលមានលក្ខខណ្ឌអនាម័យល្អសម្រាប់កម្មករនិយោជិត នៅជិតកន្លែងធ្វើការ ។

ចំណុចវិវាទទី១១ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជករៀបចំធុងទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់ នៅក្នុងអគារ
នីមួយៗ ចំនួន ២ គ្រឿង ។

ចំណុចវិវាទទី១២ ៖

បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិក ចូលបំពេញភារកិច្ច
ដោះស្រាយបញ្ហា នៅគ្រប់អគារទាំងអស់របស់ក្រុមហ៊ុន នៅពេលកម្មករមានបញ្ហាការងារនានា ។



Handwritten signature or mark.

ចំណុចវិវាទទី១៣ ៖

បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសុំយោបល់ឯកភាពពីប្រតិភូពេញសិទ្ធិរបស់សហគ្រាស នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនមាន ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងដល់ភ្លឺ ។

ចំណុចវិវាទទី១៤ ៖

បដិសេធពិធានណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលជូនប្រធានក្រុម គ្រប់ក្រុម គ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ឱ្យបានស្មើៗគ្នា ។

ចំណុចវិវាទទី១៦ ៖

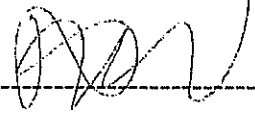
បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងដល់កម្មករនិយោជិតវិញ នូវទឹកប្រាក់ ៥ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល ៣០ ដុល្លារ អាមេរិក ដែលកម្មករនិយោជិតបានខ្ចីពីនិយោជកកាលពីបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ឆ្នាំ២០១១ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច


សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្មារតី បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិន មានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល


អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ សេង តូចហ៊ុន 
ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ អន ណាន 
ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ែន ម៉ុនឈា 
ហត្ថលេខា: -----

