

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាពរដ្ឋាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៣៣/០៩-តាក ហ្វាត
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់ពរដ្ឋាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សម្រេចសវនាការក្រុមពរដ្ឋាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: ទួន ស៊ីផាន់
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: ប៊ែន ហ៊ុនឆាយ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : ក្រុមហ៊ុន តាក ហ្វាត ហ្គាមិន (ខាំបូឌា) រ៉ែលីមីតធីត
អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ ២ សង្កាត់ចាក់រង្ស៊ី សង្កាត់ចាក់រង្ស៊ី សង្កាត់ចាក់រង្ស៊ី ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៥៥៥ ០៧១ ទូរសារ : គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក :

- ១- លោក សេង វុត្តា រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន
- ២- លោក ឈឹម យ៉ាង រដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន
- ៣- លោក ហ៊ុ ហ៊ុណារិទ្ធិ ជំនួយការរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សហគ្រាសសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា-សហគ្រាសសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ តាកហ្វាត
អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រែកតាតង់ សង្កាត់ចាក់រង្ស៊ី សង្កាត់ចាក់រង្ស៊ី ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៣៩ ៥១៥ លេខទូរសារ : គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- កញ្ញា ស្នួត ចាន់ថុ មន្ត្រីសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ២- កញ្ញា យ៉ុង ណារ ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ នៃរោងចក្រ តាកហ្វាត
- ៣- កញ្ញា ណាង ធីតា អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ នៃរោងចក្រ តាកហ្វាត
- ៤- លោក វ៉ត ឡា លេខាធិការសហជីពសេរីកម្មករ នៃរោងចក្រ តាកហ្វាត
- ៥- លោក ស្រីន់ ចាន់ធា ហិរញ្ញវិស័យសហជីពសេរីកម្មករ នៃរោងចក្រ តាកហ្វាត
- ៦- កញ្ញា នៅ ចាន់ឡើន សហជីពសហជីព
- ៧- កញ្ញា ងនី សហជីពសហជីព

បញ្ហាគ្នាខ្លះៗ

(នៅក្នុងរយៈពេលពេលផ្សេងៗនៃសវនាការ)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការងារឱ្យបានពេញលេញគ្រប់គ្រាន់ ដោយមិនត្រូវឱ្យកម្មករ ឈប់សំរាកស៊ីប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ តទៅទៀតឡើយ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិន ធានាការងារឱ្យកម្មករបានធ្វើពេញលេញរហូតបានឡើយ ដោយហេតុថា ការបញ្ជាទិញមានការប្រែប្រួល ។

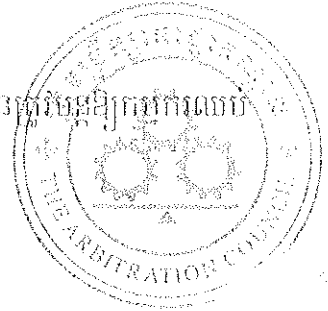
២- ពេលអត់ការងារធ្វើ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ។ ដោយ ឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តពេលអត់ការងារធ្វើរយៈពេលខ្លីៗ ពីមួយសប្តាហ៍ ដល់បីសប្តាហ៍ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ នៃប្រាក់គោល បើអត់ការងាររយៈពេលវែង គឺដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការ ត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។

៣- កម្មករនិយោជិតទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនយកកម្មករទៅបំពេញការងារណាដែលខុសជំនាញ និងខុស ផ្នែកបានឡើយ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ជំហរផ្លាស់ប្តូរកម្មករពីកន្លែងមួយ ទៅកន្លែងមួយ (សំរាប់ជួយរយៈពេលខ្លីៗ) ដើម្បីធានាដល់ស្ថេរភាពនៃផលិតកម្ម ។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ឱ្យបានគ្រប់ ក្រុមឡើងវិញ ព្រោះក្រុមហ៊ុនបើកកន្លងមកមិនគ្រប់ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានបើក គ្រប់រោងផ្នែកនីមួយៗរួចរាល់ហើយ ។

៥- កម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ មិនត្រូវបង្ខំកម្មករឱ្យឈប់សំរាក ប្រចាំឆ្នាំឡើយ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ពេលគ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើ សុំឱ្យកម្មករឈប់សំរាក ប៉ុណ្ណោះឆ្នាំខ្លះៗ ដើម្បីធានាលើប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានច្រើន ។

៦- កម្មករនិយោជិតទាមទារនៅពេលរយៈពេលព្យួរពីរខែកន្លងរួចហើយ មិនត្រូវបង្ខំឱ្យកម្មករឈប់សំរាក ។



សំរាកស៊ី ៥០ ភាគរយ តទៅទៀតឡើយ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការ
នាមទាររបស់បងប្អូននេះឡើយ ពីអនុវត្តតាមចំណុចមិនសះជាទី២ ។

ផែនការយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក
ទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋាកណ្តាល
លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា
ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង
សមាជិកក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក
ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ
ហើយរាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជា លេខ ៨៨២ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ ត្រូវបាន
បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ១៥ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋាកណ្តាល បង្គោលបណ្តែងភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុផារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់
ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ០២ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហគ្រាសសេរី
កម្មករ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង ។ បន្ទាប់ពី
បានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានធាត់បន្តិចនាព្យាបាលដោះស្រាយ និងផ្សះផ្សារវិវាទ
ការងាររួមនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ដោយទទួលបាន
លទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០២ ចំណុច លើការនាមទារចំនួន ០៨ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាទាំង ០៦ ចំណុចនេះ
បានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ តាមរយៈការណ៍ស្តីពី
ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ៨៨២ កប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋាកណ្តាល បានធ្វើការរក្សាទុកកិច្ចព្រមព្រៀង
ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារ លើកលើមិនសះជាទាំង ០៦ ចំណុចនេះ



នៅថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក ។

ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក បានមកចូលរួមនៅថ្ងៃសវនាការ តាមការអញ្ជើញ របស់ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលបានព្យាយាម សួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការព្យាយាមផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះស្បៃ ចំនួន ០៦ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត។ ជាលទ្ធផល ភាគីសហជីព និងនិយោជក បានធ្វើការព្រមព្រៀងសះស្បៃជាដាច់ខាតចំពោះចំណុចទី៣ និងទី៥។ ដោយឡែក ការទាមទារចំណុចទី១ ចំណុចទី២ និងទី៦ ជាការទាមទារជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយគ្នា ភាគីកម្មករនិយោជិតឯកភាពបញ្ឈប់ការដាក់វិវាទតែ១ ចំណុចទី៣។ ដូច្នេះ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចទី១ ទី២ ទី៣ ជាចំណុចវិវាទតែមួយ និងចំណុចទី៤ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយចំណុចវិវាទ ដែលនៅសល់ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃរបងហេតុ ដូចខាងក្រោម:

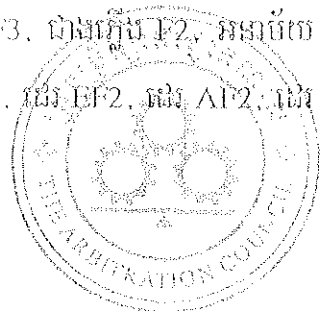
ឥត្តសារ១

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

វត្តមាន ឥត្តសារ១ ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយអមតិវិសាមញ្ញ

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ពាក ហ្គាត ជួនលោក សេង រ៉ុត្តា និងលោក ឈឹម ឃឿន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- លិខិតរបស់ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលថា ជំរាបទៅ តំណាងក្រុមហ៊ុន ពាកហ្គាត ហ្គាមេន ស្តីពីករណីសុំបង្កើតក្រុមហ៊ុនវិនិយោគឈ្មោះ Tack Fat Garment (Cambodia) Ltd លេខ ១៦២/៩៤ កដវ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ។
- ៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម និងក្រុមហ៊ុន ពាក ហ្គាត ហ្គាមេន (ខាំបូឌា) រ៉ែលធីឌី លេខ ២០៧៣ ពណ.ពកប.កន ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែ តុលា ឆ្នាំ១៩៩៥ ។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ពាកហ្គាត ហ្គាមេន ខាំបូឌា រ៉ែលធីឌី ចុះបញ្ជីលេខ ០០៧ សកបយ.រចក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៩ ។
- ៥- ប្រវត្តិកែតម្រូវសំរាប់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ សំរាប់ក្រុម ប្រធានក្រុម F3, ត្រួតពិនិត្យ OF3, អ៊ុត F3, វេតឌុប F3, កែខោ F3, វាយឡេវ F3, កាត់សេស OF3, ប្រធានក្រុម F2, ពិនិត្យ F2, ត្រួតពិនិត្យគុណភាព F2, ត្រួតពិនិត្យគុណភាព F3, តុកាត់, តុកាត់ F3, ជាងភ្ជាប់ F2, អនាម័យ F3, សាប៊ុនត្រចៀក F2, អនាម័យ F2, ដេរ HF2, ដេរ F2, ដេរ PF2, ដេរ BF2, ដេរ AF2, ដេរ CF2, ប្រធានក្រុម AF២, វាយឡេវ F3 ។



(Handwritten signature)

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- របៀបវាយនាមថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ តាក ហ្គាត ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ២- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៥- បង្កាន់ដៃទទួលសំណុំរឿងរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៦- លិខិតរបស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ពោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ តាក ហ្គាត ស្តីពីការជូនដំណឹងមេដឹកនាំជាប់ឆ្នោត សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរ តាក ហ្គាត ចំនួន ៣ រួម លេខ ០៧៣/០៩ សសកពក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៧- លិខិតរបស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ពោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ តាក ហ្គាត ស្តីពីសំណើរសុំជូនពិភាក្សាជាមួយលោកនាយក នៅថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ លេខ ០៥៨/០៩ សសកពក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៨- លិខិតរបស់សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ពោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការប្តឹងនាយកក្រុមហ៊ុន តាក ហ្គាត ស្តីពីការមិនអនុវត្តតាមច្បាប់ លេខ ០០៩/០៩ សសកពក ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៩- ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករ-កម្មករិយី នៅរោងចក្រ តាក ហ្គាត ហ្គាមេន ពីងពាក់សហជីពសេរីកម្មករនៃ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ចំនួន ៣៩ សន្លឹក ។
- ១០- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត សំរាប់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ចំនួន ៧៧ សន្លឹក ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន តាក ហ្គាត លេខ ៨៨២ ក.ប/អក/ វក ចុះ ថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន តាក ហ្គាត ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៦៣ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៦៤ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី២២



Handwritten signature or mark.

ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ពាក ហ្គាត បច្ចុប្បន្ននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួនប្រមាណជា ១៨២០ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួនប្រាំពីរ ហើយសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ជាភាគីដើមបណ្តឹង ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពសេរីកម្មករ បានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ប៉ុន្តែ នៅមិនទាន់ទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីទៅនៅឡើយទេ ។ សហជីពបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពមានចំនួន ប្រហែលជាង ៦០០ នាក់ ។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់ ដោយបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនដឹងពីចំនួនសមាជិកសហជីពនេះទេ ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះ និងភស្តុតាងពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការពឹងពាក់ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទទួលលិខិតពឹងពាក់ពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧៩៣ នាក់ ដែលបានផ្តិតមេដៃស្នើសុំឱ្យប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាជួយដោះស្រាយចំណុចទាមទារទាំងនេះ ។

ចំណុចវិវាទទី១ ទី២ និងទី៦ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឃ្នេល ១០០ ភាគរយ ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ចាប់ពីដើមខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ មក ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើគ្រប់គ្រាន់ទេ ដោយហេតុថា ការបញ្ជាទិញមានការប្រែប្រួល ។ ហើយក្រុមហ៊ុន ក៏មិនអាចធានាថា តើពេលណាក្រុមហ៊ុននឹងមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើគ្រប់គ្រាន់ឡើយវិញដែរ ។ ផ្នែកដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យធ្វើគ្រប់គ្រាន់ រួមមាន ផ្នែកបង្ហើយការ ផ្នែកតុកាត់ ផ្នែកដេរ ផ្នែកបោកកាត់ និងផ្នែកសាប្តែងច្រក ។ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់ឃ្នេលដល់កម្មករនិយោជិតដោយផ្អែកលើប្រាក់ប្រចាំថ្ងៃ ជាពីររវេន គឺធ្វើការពីរសប្តាហ៍ និងឈប់សម្រាកពីរសប្តាហ៍ ។ ចំពោះពេលវេលាប្រាក់ឃ្នេល



(Handwritten signature)

ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ និងពីរសប្តាហ៍ឈប់សម្រាកក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ដោយក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅផ្ទះ គឺមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ មក រោងចក្រ ឬបកវាយប៉ងទេ ។

- លោក សេង វុត្តា ជានាយកក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តបែបនេះ គឺក្រុមហ៊ុនបានពិភាក្សាជាមួយ សហជីពចំនួន៥ ប្រចាំរោងចក្រ លើកលែងតែសហជីពកម្ពុជារាស៊ី (ដែលទើបតែទទួលបានវិញ្ញាបនប័ត្រ ចុះបញ្ជីកាកាសពីខែមុន) និងសហជីពសេរីកម្មករតែប៉ុណ្ណោះ ពីព្រោះសហជីពសេរីកម្មករ មិនទាន់មាន វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីកាកាសនៅឡើយទេ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត មិនជំទាស់ទៅនឹងការលើកឡើងនេះទេ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើគ្រប់ គ្រាន់ ក្រុមហ៊ុនបានព្យាយាមទាក់ទងក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗទៀត ដើម្បីយកឥវ៉ាន់ និងខោររាវ មកឱ្យកម្មករ និយោជិតធ្វើ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី២២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ កម្មករនិយោជិត ផ្នែកបង្ហើយការ មានការងារ ធ្វើឡើងវិញហើយ និងចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ កម្មករនិយោជិតផ្នែក QC ក៏មានការងារធ្វើ ឡើងវិញហើយដែរ ។ ហេតុនេះ ផ្នែកណាដែលមានការងារឱ្យធ្វើ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយ និងផ្នែកណាដែលក្រុមហ៊ុនមិនទាន់រកការងារឱ្យធ្វើបាន ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយដដែល ។ ក្រុមហ៊ុនបានចាត់ទុកថា នៅពេលគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើរយៈពេលខ្លី ពីមួយសប្តាហ៍ ដល់ បីសប្តាហ៍ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយ ។ ប៉ុន្តែ បើគ្មានការងារឱ្យធ្វើរយៈពេលវែង ១ខែ ឡើង ទៅ ក្រុមហ៊ុននឹងស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ទៅអធិការកិច្ចការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ២ខែ កន្លងមក ដោយ មានលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារពីអធិការកិច្ចការងារ ។ ប៉ុន្តែ បន្ទាប់ពីការព្យួររយៈពេល២ខែ នេះចប់ ក្រុមហ៊ុននៅមិនទាន់មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនៅឡើយទេ ហើយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួល ៥០ភាគរយ ប៉ុណ្ណោះ ជូនកម្មករនិយោជិត ហើយក្រុមហ៊ុនមិនបានស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ បន្តទៀត ទៅអធិការកិច្ចការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ទេ ។ ភាគីទាំងពីរមិនបានបង្ហាញកាលបរិច្ឆេទ ទាក់ ទងនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគ្រប់ ១០០ ភាគរយ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនបានព្យួរកិច្ច សន្យាការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុននៅតែប្រកាន់ដំណែរ ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយ នៅពេលគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើរយៈពេលខ្លី ពីមួយសប្តាហ៍ ដល់ បីសប្តាហ៍ ។ ប៉ុន្តែ បើគ្មានការងារឱ្យធ្វើរយៈពេលវែង ១ខែ ឡើង ទៅ ក្រុមហ៊ុននឹងស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ទៅអធិការកិច្ចការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ។

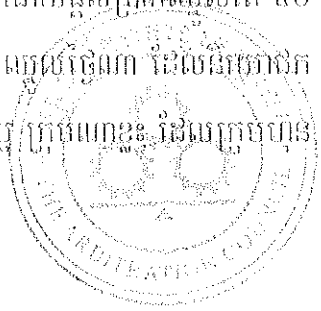


Handwritten signature or mark.

- ភាគីនិយោជកមិនបានបង្ហាញពីមូលហេតុ ដែលនាំឱ្យក្រុមហ៊ុនខកខានមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារ ចំពោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលមានរយៈពេលតិចជាងបួនខែនោះទេ ។

ចំណុចវិវាទទី៤៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ឱ្យបានគ្រប់ក្រុមឡើងវិញ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបើកមិនបានគ្រប់ចំនួន ជូនកម្មករនិយោជិតទេ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតមួយខែម្តង គឺនៅថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់ ។ ប៉ុន្តែប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យមិនបានគ្រប់ក្រុមទេ ហើយកម្មករនិយោជិតដែលបើកបាន គឺមិនបានគ្រប់ទេ នៅខ្លះ ដូចជា ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជាដើម ។
- នៅថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ កម្មករនិយោជិតនាំគ្នាតវ៉ាមិនព្រមធ្វើការ ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកជូនឱ្យបានគ្រប់ក្រុមទាំងអស់ ។ បន្ទាប់មក ក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពបើកជូនឱ្យបានគ្រប់ៗ គ្នាទាំងអស់ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការឡើងទាត់ទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ នេះ ក្រុមហ៊ុនបានបើកជូនផ្នែកដេរបាន តែ ៤ក្រុមទេ គឺផ្នែកដេរក្រុម A B C D ប៉ុន្តែពុំបានបើកជូន ផ្នែកដេរក្រុម E F G H ទេ ។ ចំពោះផ្នែកបង្ហើយការ ក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យបានតែប្រធានក្រុមប៉ុណ្ណោះ ។ ដោយសារថ្ងៃទី១៨ ជាថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ ហេតុនេះ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ កម្មករនិយោជិតបាននាំគ្នាមិនធ្វើការបន្តទៀត តវ៉ាឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកជូនឱ្យបានគ្រប់ក្រុមទាំងអស់ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាបានបើកប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់មែន ។ ប៉ុន្តែ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់ក្រុមរួចរាល់ហើយ ហើយកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនបានបើកនៅខ្លះ ក៏ក្រុមហ៊ុនបានបើកជូនគ្រប់ចំនួនរួចហើយដែរ លើកលែងតែថ្ងៃទី១៦ ទី១៧ និងទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ប៉ុណ្ណោះ ដែលកម្មករនិយោជិតនាំគ្នាមិនព្រមធ្វើការ ហើយបានតវ៉ា (ធ្វើកូដកម្ម) ដូចនេះហើយ ទើបក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយ ពីកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ ហើយបើកជូនតែ ៥០ភាគរយ ប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនទាន់បានគ្រប់ក្រុមទេ ហើយក្រុមដែលកម្មករនិយោជិតបើកបាននោះ គឺមិនទាន់បានគ្រប់ទៀត ដូចជា នៅខ្លះប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារឡើងទាត់ ប្រាក់ថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យធ្វើ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០ភាគរយ ជាដើម ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ថា តើប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃណា ដែលនិយោជកខកខានមិនបានបើកឱ្យ ឬ បើកមិនគ្រប់ ហើយកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែក ឬ ក្រុមណាខ្លះ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បើកឱ្យ មានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាក់ ។



(Handwritten signature)

- នៅក្នុងពេលសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានបង្ហាញឯកសារទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ខែមិថុនា មក ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលយល់ឃើញថា ឯកសាររបស់ភាគីកម្មករ និយោជិត មានភាពមិនច្បាស់លាស់ និងមិនអាចផ្ទៀងផ្ទាត់ ជាមួយឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ដើម្បី ឱ្យដឹងថា ប្រាក់ឈ្នួលណាខ្លះ និងនៅថ្ងៃណាខ្លះ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ជូន ឬ បើកប្រាក់ឈ្នួលមិន គ្រប់នោះទេ ។
- ដោយហេតុថា អំណះអំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុន មានភាពមិនស៊ីសង្វាស់គ្នានេះ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល បានរង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត រៀបចំធ្វើបញ្ជីឈ្មោះ និងចំនួន កម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនបានបើកឱ្យខ្លះនោះមាន ដូចជា តើមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាក់ ដែល ធ្វើការទាបទារ? ហើយពួកគាត់ធ្វើការនៅថ្ងៃណាខ្លះ? តើក្រុមហ៊ុននៅបើកខ្លះប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ប៉ុន្មាន? ហើយខ្លះប្រាក់អ្វីខ្លះ? នៅថ្ងៃណាខ្លះ? ។ ប៉ុន្តែ មកដល់កាលបរិច្ឆេទនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាក ណ្តាលបានទទួលឯកសារបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត សំរាប់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ពីកម្មករនិយោជិត និងឯកសារបៀវត្សកែតម្រូវ សំរាប់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ពីភាគីនិយោជក ដែល ជាឯកសារដដែល ដែលភាគីទាំងពីរបានបង្ហាញ ដល់ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលនៅក្នុងពេលសវនាការ ។

ទោគុដល់ទំនោរសង្គមសម្រេច

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រតាក ហ្សូត ប៉ុន្តែ សហជីពនេះ មិនទាន់មានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីការនៅឡើយទេ ។

មាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ដើម្បីឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារនេះទទួលបានស្តាប់លាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនេះ ត្រូវយកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយ នាមនៃអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំនិងកិច្ចការរដ្ឋបាល ទៅតំរូវទុកនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បី សុំចុះបញ្ជីការ ។...”

ក្នុងរយៈពេលពីរខែ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំរឿងរបស់សុំចុះបញ្ជីការ បើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ មិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះថា បានចុះបញ្ជីការរួចហើយ ។...”

ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា២៦៨ ខាងលើនេះ មានន័យថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈទទួល បាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ការងារទទួលបានស្តាប់ នៅពេលដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះទទួល បានការចុះបញ្ជីការនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។

នៅក្នុងករណីនេះ សហជីពសេរីកម្មករក្រុមរោងចក្រ បានធ្វើពាក្យសុំចុះបញ្ជីការ ទៅទាញកង្វះវិវាទការ ងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរួចហើយ ប៉ុន្តែសហជីពនេះពុំទាន់បានទទួលវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីការ



Handwritten signature or mark.

ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅឡើយទេ ។ ដូច្នេះ បើយោងតាមមាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
ខាងលើ សហជីពនេះ មិនទាន់បានទទួលនូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍តាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៅឡើយទេ ។

ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលក៏យល់ឃើញដែរថា សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់
សហជីពក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួន មកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលផងដែរ ។ (សូមមើល
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០៨/០៩-យីងតាង និងលេខ ១២០/០៩-វិទ្យាយអបិល ។)

ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំ
រឿងខាងលើដែរ ។ ដូច្នេះ សហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ តាក ហ្សូត មិនមានសិទ្ធិតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួន
មកដោះស្រាយវិវាទ នៅក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលទេ ។

ទោះបីជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា
ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលបានចែងថា "ភាគីវិវាទអាចបកប្រែសេចក្តីសម្រេច នៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សារាជ្យា
កណ្តាល ដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬមានអ្នកតំណាងដោយមេតាវី... ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួលការ
អនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ ។"

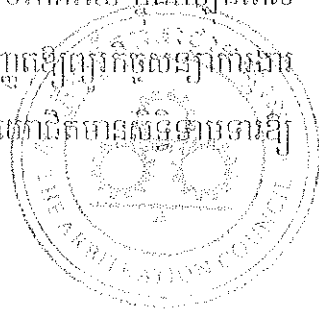
យោងលើប្រការនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការនេះ អាចអនុញ្ញាតឱ្យបុគ្គល ដែល
មិនមែនជាភាគីវិវាទ ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ពីភាគីវិវាទមកធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះ
ស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលបាន ។ ក្នុងករណីនេះ ទោះជាសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ មិនទាន់
ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីក៏ដោយ ក៏សហជីពនេះ អាចតំណាងភាគីវិវាទមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សា
រាជ្យាកណ្តាលបាន ដរាបណាសហជីពនេះ បានទទួលការផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើ
ការប្តឹងទាមទារ ។

ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាល បានទទួលស្នាមបេដៃពីងពាក់របស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៧៩៣ នាក់ ដែលបាន
ធ្វើលិខិតពឹងពាក់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ មកសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ មកក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាល
ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិចារណា ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាល សម្រេចពិចារណាវិវាទនេះ សម្រាប់តែកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៧៩៣នាក់
ដែលធ្វើការពឹងពាក់សហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនេះតែប៉ុណ្ណោះ ។

ចំណុចវិវាទទី១ ទី២ និងទី៦ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានគ្រប់ ១០០ ភាគរយ
ក្នុងកំឡុង ពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគ្រប់១០០ភាគរយ ក្នុងកំឡុងពេល
ដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនបានទទួលការអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេសន្យាការងារ
ពីរចិការកិច្ចការងារ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យ



Handwritten signature or mark.

ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគ្រប់ ១០០ ភាគរយ ក្នុងកំឡុងពេលគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនេះ ដែរឬទេ?

ជាគោលការណ៍ និយោជកត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ ។

មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងពីចូលហេតុដែលនាំឱ្យកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានព្យួរ ត្រង់កថាខណ្ឌ ទី១១ ចែងថា " ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាក ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈច្រើន ឬការលំបាកជាពិសេស ណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅ ក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ " ។

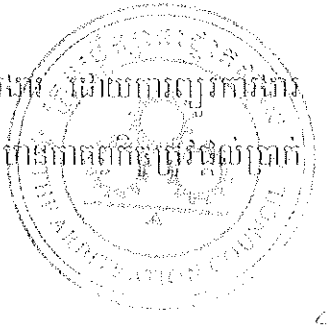
នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលសម្រេចថា " ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវ មានការជូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ និងមានការពិនិត្យ និងបញ្ជាក់ពីអធិការកិច្ចការងារ ជុំវិញការព្យួរកិច្ច សន្យាការងារនេះ ។ មានន័យថា អធិការកិច្ចការងារមានភារកិច្ចត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់ជុំវិញសកម្មភាព ព្យួរការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនថា ពិតជាអនុលោមទៅតាមភាពជាក់ស្តែងនៃស្ថានភាព លំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចពិតប្រាកដ រឺមែន ។ " (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៧/០៨-អក ប៊ីត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១៣៦/០៨- ស្តីអំពីចីរ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ៥១/០៩- ចុង វ៉ា ទី១ ទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលយល់ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារ បានផ្តល់ការអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុន ក្នុងការព្យួរ កិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ និយោជកត្រូវធ្វើបែបបទជូនដំណឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ អំពីចូលហេតុ ដែលបណ្តាលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត និងរយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារនោះ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិត ដោយមូលហេតុការបញ្ហាទិញមានការប្រែប្រួល ដែលមិនអាចឱ្យក្រុមហ៊ុនមានលទ្ធភាពផ្តល់ការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។ ក្រុមប្រឹក្សារាជ្យាកណ្តាលយល់ឃើញថា នេះជាការលំបាកផ្នែកសំភារៈ ច្រើន ដែលជាចូលហេតុនាំឱ្យមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតកើតមានឡើង ។

មាត្រា៧២ ចំណុចទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា " ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ ចំពោះតែ កាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗ នៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វ កិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្សេង ដែលកំណត់ឱ្យ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត " ។

ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយការព្យួរការងារ នោះ ត្រូវបានស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការកិច្ចការងារនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនមែនជាគាត់ក៏ត្រូវផ្តល់ប្រាក់



Handwritten signature or mark.

ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ (សូមមើលមាត្រា៧២ (១) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុន
មិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើទេនោះ
ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាពុំមានការងារឱ្យកម្មករធ្វើ
ការក៏ដោយ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២១/០៣-ឡាយ៉ាស់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច
ចំណុះវិវាទទី៨ លេខ ០១/០៤-ញីវី ភាព្យ លេខ ៤៦/០៤-អម អន អេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុះ
វិវាទទី ១ លេខ ៧៤/០៧-ក្របយេអាហ៊ីវីល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុះវិវាទទី១. លេខ ១៣៦/០៨-
ស៊ូរីវីចិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុះវិវាទទី២ និងលេខ ៤២/០៩- រីវីវីចិច តិចណាយ ហេតុផលនៃសេចក្តី
សម្រេច ចំណុះវិវាទទី៤) ។

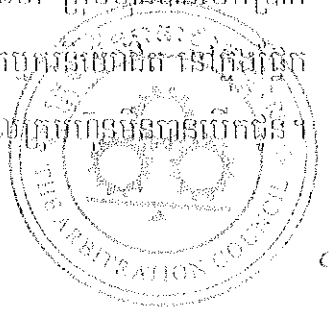
នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយ របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល
នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ គឺការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវតែមានការជូនដំណឹង និងមានការយល់ព្រមពី
អធិការកិច្ចការងារ ។

ក្នុងករណីនេះ នៅក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើ
លិខិតស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ទៅរដ្ឋប្រតិភូស្រុកស្វែងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទេ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាម
គោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការ
ដែលក្រុមហ៊ុន មិនបានដាក់លិខិតសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ទៅរដ្ឋប្រតិភូស្រុកស្វែងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
ដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតយល់ព្រមពីអធិការកិច្ចការងារ នៅក្នុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ
នេះ មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយខ្លួនឯង ។ ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ មិនគោរពតាមស្ថាវត្ថិនៃមាត្រា៧១ កថាខណ្ឌទី១១ នៃ
ច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ច ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតឱ្យគ្រប់ ១០០ ភាគរយ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគ្រប់ ១០០ភាគរយ ដល់កម្មករ
និយោជិត ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តការព្យួរ
កិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ចំណុះវិវាទទី៤: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ឱ្យបានគ្រប់
ក្រុមឡើងវិញ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនបើកមិនបានគ្រប់ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ជូនពួកគាត់សម្រាប់ ខែមិថុនា
ឆ្នាំ២០០៩ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបើកមិនទាន់គ្រប់ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់
ឈ្នួលជូនពួកគាត់មិនទាន់គ្រប់ទេ ដូចជា មានប្រាក់រត់ភាពការងារ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងរដ្ឋប្បវេណី
ដេរ ក្រុម E F G H និងនៅមានចំនួនថ្លៃដែលពួកគាត់បានធ្វើការជាច្រើនទៀត ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកជូន ។



ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុនពិតជាបានបើកប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតនៅខ្លះមែន ។ ប៉ុន្តែ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់ក្រុមរួមរាល់ ហើយ លើកលែងតែ ថ្ងៃទី១៦ ទី១៧ និងទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ប៉ុណ្ណោះ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិត មិនព្រមធ្វើការ ហើយបានតវ៉ា (ធ្វើកូដកម្ម) ។ ហេតុនេះហើយ ទើបក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយ ពីកម្មករនិយោជិត ទាំងអស់នោះ ដោយលើកជូនតែ ៥០ភាគរយ ប៉ុណ្ណោះ ។

មាត្រា១១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា "ក្នុងករណីមានការប្តឹងដំណាស់រឿងប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជក ដែលជាអ្នកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាង នៃការសងប្រាក់ឈ្នួលរួច ។..."

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក បានបង្ហាញបង្ហាត់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ និយោជិត សម្រាប់ខែមិថុនា ជូនក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណា ។ ប៉ុន្តែ តាមរយៈចុងសន្លឹកទាំង នោះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល ពុំអាចធ្វើការពិចារណាបានទេថា តើក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់ពួកគេនៅខ្លះ ប៉ុន្មាន នៅខ្លះប្រាក់អ្វីខ្លះ ហើយមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាក់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានបើកខ្លះ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុម ប្រឹក្សារាជាកណ្តាល មានការលំបាកក្នុងការវិនិច្ឆ័យ និងជឿជាក់ទៅលើភាគីណាមួយបានទេ ។ ហេតុនេះ ដើម្បីឱ្យ មានប្តូរដ្ឋានក្នុងការពិចារណា ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ផ្តល់ ភស្តុតាងបកបន្ថែមទៀត ដូចជា ការរៀបចំធ្វើបញ្ជីឈ្មោះ ពីចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ ឈ្នួលឱ្យមិនបានគ្រប់នោះ ហើយពួកគាត់ធ្វើការនៅផ្នែកណា ហើយលើក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យខ្លះ តើនៅមានខ្លះប្រាក់ អ្វីខ្លះ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល បានទទួលឯកសារស្តីពីតារាងនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ និយោជិត ពីភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ ចំពោះភាគីនិយោជក គឺបានផ្តល់ឯកសារស្តីពីការកែតម្រូវនៃតារា ងបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ជាលើកទី២ នៅក្នុងខែ មិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ចំណែកឯ ភាគីកម្មករ និយោជិតវិញ ក៏បានដាក់ឯកសារស្តីពីការទទួលប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជិត ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតពុំបានផ្តល់ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទាមទារដល់ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលទេ គឺផ្តល់តែច្បាប់ចម្លងនៃចុងសន្លឹក បើកប្រាក់ឈ្នួលមកដដែល ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាល មានការលំបាកក្នុងការវិនិច្ឆ័យ ពីព្រោះ ឯកសារចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះ មិនបានបង្ហាញពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួនប៉ុន្មាន ដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងនោះទេ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សារាជាកណ្តាលបានកំណត់ថា "ជាភាពការណ៍ នៅក្នុងករណីដែល កម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារ អំពីបញ្ជីឈ្មោះប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកមិនបានកែតម្រូវ ត្រូវ កម្មករនិយោជិត មានកាតព្វកិច្ចត្រូវបញ្ជាក់រឿងចំនួនបើកប្រាក់ ដែលបានគណនាខុស ខ្លះដែលបានគណនាខុស ភស្តុតាងដែលបញ្ជាក់ថា បានគណនាខុស ។ល ។ល ។ល ។ ដើម្បីបញ្ជាក់រឿងនេះឯងរបស់ខ្លួន ។" (សូម



មើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៣/០៨- អម និង វេ ១ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និង ទី១១) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ដកភាពនឹងការបកស្រាយ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងបុរេៗដែរ គឺភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវផ្តល់ព័ត៌មាន និងភស្តុតាងឱ្យគ្រប់គ្រាន់ និងពន្យល់បញ្ជាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីការទាមទាររបស់ខ្លួន។ ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត ពុំបានផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលបង្គាប់ ជូនពួកគាត់សម្រាប់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ទោះបីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យផ្តល់ជូនក៏ដោយ ហើយក៏មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ថា និយោជកគិតមិនបានត្រឹមត្រូវនៅខ្លះហើយខ្លះប្រាក់អីខ្លះនោះទេ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានចូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីធ្វើការពិចារណាលើការទាមទារនេះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនេះ គឺជាការប្រឈមចំបងជាចាំបាច់ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវដោះស្រាយ ប៉ុន្តែការដោះស្រាយបញ្ហានេះសម្រេចទៅបាន លុះត្រាតែមានអង្គបេតុច្បាស់លាស់ អំណះអំណាង និងភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដែលបញ្ជាក់ថា និយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលរបស់គាត់ មិនបានត្រឹមត្រូវ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលដែលខ្លះ សម្រាប់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

យោងតាមអង្គបេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចដូចតទៅនេះ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ទី២ និងទី៦ : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគ្រប់ ១០០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនបានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយក្រុមហ៊ុន មិនបានអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលដែលខ្លះ សម្រាប់ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ជូន០៨/០៩/២០១០ ហើយនឹងមាន ភាពធានាដាក់ពាក្យដំណាច់ជាអាទិភាពបញ្ជូនទៅដួងត្រួតពិនិត្យការងារ និងឈ្មោះបណ្តាញវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។



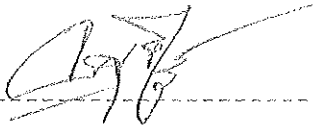
Handwritten signature

បញ្ជីលេខរបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : អ៊ុន សុខ្ហី

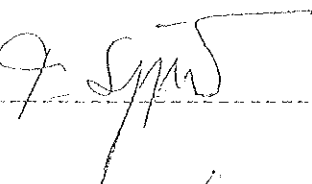
ហត្ថលេខា: _____



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : គួន ស៊ីវ៉ាន់

ហត្ថលេខា: _____



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ម៉ែន ម៉ុងឃា

ហត្ថលេខា: _____

