



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១៥៩/០៩-ថបវើលដ៍

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ០៨ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៩

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **កៅ ថាច**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **ស៊ុន គឹមស៊ាន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ថបវើលដ៍ ហ្គាមេន**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិជ្រោយអំពិល ឃុំក្បាលកោះ ស្រុកកៀនស្វាយ ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៣៣ ១៤៥

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក កុច ឌុសភា

ប្រធានរដ្ឋបាល

២- លោក ឃិន វ៉ាន

ប្រធានរដ្ឋបាល

៣- លោក លីម ហាំងសៃ

គណនេយ្យបកប្រែ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - **សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា**

- **សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃរោងចក្រ ថបវើលដ៍**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ២, ៣ G ផ្លូវលេខ២៦ BT សង្កាត់បឹងទំពុន ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៩៨៨ ៦២៣

លេខទូរសារ : គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោកស្រី មាស វណ្ណី មន្ត្រីសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
- ២- លោកស្រី សៀង យ៉ុន ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ
- ៣- លោកស្រី កែវ ចិន្តា អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ
- ៤- លោកស្រី ស្រី សុភា លេខាធិការសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន នៅពេលដែលមិនមានការងារឱ្យកម្មករធ្វើត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ។ ក្រុមហ៊ុនសុំឱ្យកម្មករមានការយោគយល់អំពីផលវិបាករបស់ក្រុមហ៊ុន ។

២- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ១៥ នាទី ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ៥ នាទី ។

៣- ចំពោះកម្មករបណ្តែតចាប់ពី ២ ខែឡើងទៅ ត្រូវឱ្យចូលជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ស្នើមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនប្រើកម្មករបណ្តែត ។ ក្រុមហ៊ុននឹងពិន្យមើលចំពោះកម្មករណាមានសមត្ថភាព រៀបចំឱ្យចូលជាកម្មករសាកល្បង បន្ទាប់មកចូលជាកម្មករពេញសិទ្ធិ ។

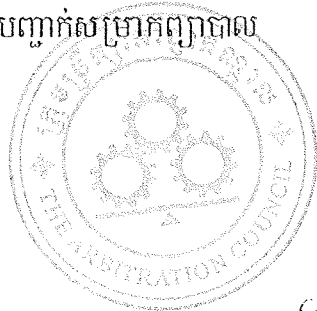
៤- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ៣ ខែមុន ដល់កម្មករនីដាក់ច្បាប់សម្រាលកូន និងអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីទើបសម្រាលកូនសុំច្បាប់មួយខែបន្ថែមទៀត ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺបើកប្រាក់ឈ្នួលជូន ៥០ ភាគរយ ប្រចាំខែ និងផ្តល់ច្បាប់ជូនបន្ថែមតាមជាក់ស្តែង ។

៥- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមកៅអីសម្រាប់អង្គុយឱ្យគ្រប់ចំនួននៅផ្នែកគុកាត់ ។ តំណាងក្រុមហ៊ុនសុំពិភាក្សាជាមួយលោកនាយកក្រុមហ៊ុន នៅខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៦- ចំពោះកម្មករដែលសុំច្បាប់ដោយមានសំបុត្របញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យច្បាស់លាស់ ឬមានឯកសារផ្សេងៗមកបញ្ជាក់ ក្រុមហ៊ុនត្រូវរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេលដែលមានចុះសំខាន់ត្រូវកាត់បំណាច់ឆ្នាំ តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករ ។

ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ជូន:

- កម្មករឈឺក្នុងរោងចក្រ ត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យរោងចក្រ ហើយក្រុមហ៊ុនពិនិត្យទៅលើលិខិតពេទ្យប្រចាំរោងចក្រជាក់ស្តែង និងមានលិខិតពេទ្យការងារត្រឹមត្រូវ ។
- កម្មករឈឺក្រៅរោងចក្រត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យការងារ និងលិខិតបញ្ជាក់សម្រាកព្យាបាលជំងឺពេទ្យការងារត្រឹមត្រូវ ។



Handwritten signature

៧- ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់កង្វារនៅកន្លែងដេរនៅតាមក្រុមនីមួយៗឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។ ក្រុមហ៊ុនពិនិត្យតាមការដាក់ស្តែង បន្ទាប់មកនឹងពិភាក្សាជាមួយលោកនាយកក្រុមហ៊ុនតាមក្រោយ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ៤៣៩/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល បានចាត់មន្ត្រីធ្វើការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ចំនួន ១០ចំណុច ដោយបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៣ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៧ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ៤៣៩/០៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំរោងចក្រ មកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចមិនសះជា ចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារចំណុចមិនសះជាទាំងនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំណុចវិវាទទី១ ទី២ ទី៣ ទី៥ ទី៦ និងទី៧ ។ ហេតុនេះចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី៤ ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយ ចំនួន ៩០ថ្ងៃ មុនពួកគាត់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ច្បាប់ជូនបន្ថែមទៀតតាមជាក់ស្តែង ។ ប៉ុន្តែ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់បន្ថែមជូនកម្មការិនីតាមជាក់ស្តែង ដូចជា មានកម្មការិនីមួយចំនួន



ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតច្បាប់ជូន ១ខែ បន្ថែមទៀត បន្ទាប់ពីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ៣ខែ ទៅតាមការ ជាក់ស្តែងរួចហើយ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានយល់ព្រមមិនធ្វើការទាមទារទៀតដែរ ។ ដូច្នេះ ចំណុចវិវាទ ទី៤ ដែលនៅសល់ គឺកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយ ចំនួន ៩០ថ្ងៃ មុនពួកគាត់ ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិទ្យាស្ថាន សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៧ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

តស៊ូតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឆតុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ថែបវើលដី ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក កុច ឧសភា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ថែបវើលដី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី លេខ ៣៤៨៨ ពណ.ចបក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ថែបវើលដី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី លេខ ១១២ សកបយ.អក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០០ ។
- ៤- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារលើសំណុំរឿងលេខ ១៥៩/០៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ថែបវើលដី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី លេខ ៣៩/០៩ ថែ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៥- លិខិតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ជំរាបទៅប្រធានក្រុមហ៊ុន ថែបវើលដី ហ្គាមេន ស្តីពីករណី សំណើរសុំផ្ទេរភាគហ៊ុន និងតំកល់លក្ខន្តិកៈថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន ថែបវើលដី ហ្គាមេន លេខ ១៦៨៩/០៦ គ.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៦- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ថែបវើលដី ហ្គាមេន គោរពជូន ឯកឧត្តម អគ្គលេខាធិការគណៈកម្មាធិការ វិនិយោគកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៧- លិខិតសុំច្បាប់ ។



៨- កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ។

៩- កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៦ ។

១០- កិច្ចសន្យាការងារ ។

១១- កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមិនកំណត់ ។

១២- កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហដីព្រៃជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ នៃរោងចក្រ ថែបវើលដី ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ។

២- សារណាសង្ខេបលើសំណុំរឿងនៅរោងចក្រ ថែបវើលដី លេខ ១៣២/០៩ ស.ប.ក. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ថែបវើលដី ហ្គាមេន លេខ ៤៣៩/០៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ថែបវើលដី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៨២៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៨២៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៥ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ថែបវើលដី បានបើកដំណើរការនៅឆ្នាំ១៩៩៩ ហើយបានផ្ទេរភាគហ៊ុន និងតម្កល់លក្ខន្តិកៈថ្មី របស់ក្រុមហ៊ុនតាមរយៈលិខិតលេខ ១៦៨៩/០៦ គ.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៦ ។ បច្ចុប្បន្ន នេះ មានដួលកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ៧៨៨នាក់ ប្រុស ៣៤៤នាក់ និង ស្រី៧៥៤នាក់ ។



- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ (C.CAWDU) ប្រចាំក្រុមហ៊ុន គឺជាភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពបានចុះបញ្ជីជាផ្លូវការ តាមវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកា លេខ ១៦៨៥ បក/វក. ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃដែលកម្មករនីដាក់ច្បាប់សុំឈប់សម្រាក

- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនី ដែលបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ភាគរយ មួយខែម្តង សម្រាប់កម្មករនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនីដែលបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មានប្រហែលពី ៤នាក់ ទៅ ៥នាក់ ក្នុងមួយខែ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កម្មករនីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ភាគរយនៃការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាក ដោយហេតុថា ដើម្បីបានប្រាក់ច្រើនទុកប្រើប្រាស់ពេលសម្រាលកូន ។ កម្មករនិយោជិតមានការខ្វះខាតខាងជីវភាព និងមានផ្ទះនៅឆ្ងាយពីរោងចក្រជាហេតុធ្វើឱ្យមានការលំបាកនៅក្នុងការមកបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅរោងចក្រជារៀងរាល់ខែ ។ ម្យ៉ាងទៀតច្បាប់ស្តីពីការងារក៏បានតម្រូវឱ្យនិយោជក បើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកផងដែរ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់លក្ខណៈងាយស្រួលដល់កម្មករនី ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនីផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យអ្នកផ្សេង ឬមិត្តភក្តិ បើកជំនួសនូវប្រាក់លំហែមាតុភាពនេះបាន ក្នុងករណីកម្មករនីមានការពិបាកមកបើកប្រាក់ ។ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបើកជូនមុនទាំង ៩០ថ្ងៃបានទេ គឺក្រុមហ៊ុនសុំអនុវត្តដូចសព្វថ្ងៃ ។ មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលលំហែមាតុភាព មួយខែម្តងៗ ដដែល ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែរក្សាជំហិរ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ភាគរយ សម្រាប់កម្មករនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកដដែល ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃដែលកម្មករនីដាក់ច្បាប់សុំឈប់សម្រាក

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយ ចំនួន ៩០ថ្ងៃ មុនពួកគាត់



Handwritten signature

ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើកម្មការិនីមានសិទ្ធិទទួលបាន ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ ភាគរយ ចំនួន ៩០ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដែរ ឬទេ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ?

មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ ។

ស្ត្រីរក្សាសិទ្ធិខ្លួនទាំងស្រុង ក្នុងការទទួលវត្ថុអំណោយផ្សេងទៀតប្រសិនបើមាន ។

អនុសញ្ញារួមដែលផ្ទុយពីនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

ក៏ប៉ុន្តែការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះនឹងឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណាដែល ធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក ។ "

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមខ្លឹមនៃមាត្រា ១៨៣នេះ តម្រូវឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដល់ស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ប៉ុន្តែ មាត្រា១៨៣ ពុំបានផ្តល់ជា ការណែនាំអ្វីទាក់ទងទៅនឹងពេលវេលា ដែលត្រូវបង់ប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាពឡើយ ។

កថាខ័ណ្ឌ ៣ នៃមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ការងារចែងថា " ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករ និយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំណីថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ ។ "

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៥ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវ ធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករឈប់សម្រាកទេ ។ ដូច្នេះ បើប៉ះចំថ្ងៃឈប់សម្រាក និយោជកត្រូវបើកជូនមុនមួយថ្ងៃ ។

ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានយល់ឃើញថា ប្រាក់សម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ត្រូវបង់ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធ នៅមុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចាប់ផ្តើម ដោយយោងតាមមាត្រា ១១៥ ស្តីការបើកប្រាក់ឈ្នួលខាងលើ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៥៧/០៦-អេសប្រឹក្សា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ លេខ ៩៧ /០៦-ញីវិម៉ែក្ស ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៧០/០៩-ជី. ដាប់បែលយូ ហេតុផលនៃ សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏ឯកភាពនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ គឺប្រាក់ឈ្នួល ៥០ភាគរយ ចំនួន ៩០ថ្ងៃ សម្រាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ត្រូវបើកមុនពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព មួយខែម្តង សម្រាប់កម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព គឺក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃសរុប សម្រាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មុនថ្ងៃសម្រាកលំហែមាតុភាពឡើយ ។



Handwritten signature

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលំហែមាតុភាព ៥០ភាគរយ ចំនួន ៥០ថ្ងៃមុន ឱ្យកម្មការិនីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី៤ : បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលំហែមាតុភាព ៥០ភាគរយ ចំនួន ៥០ថ្ងៃមុន ឱ្យកម្មការិនី ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។

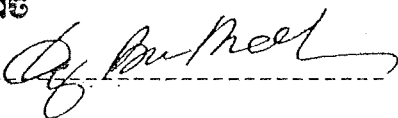
ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

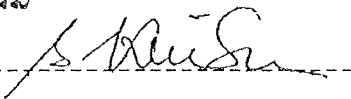
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **កៅ ថាច**

ហត្ថលេខា: _____ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មការិនីនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ស៊ុន គឹមស៊ីវាន**

ហត្ថលេខា: _____ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ថៃន ប៊ុនឈា**

ហត្ថលេខា: _____ 

