

២- លោក ញឹម វិថ្មីយ	ប្រធានក្រុមសាច់
៣- លោកស្រី ឆន ស្រីនាង	ប្រធានក្រុមដេរ
៤- លោកស្រី ជួន សុខរឿន	ប្រធានក្រុមកាត់ព្រួយ
៥- លោកស្រី កែវ សារឿន	កម្មករ
៦- លោកស្រី តេង សីដា	កម្មករ
៧- លោកស្រី សួន ណារិន	កម្មករ
៨- លោកស្រី នៅ បូណារដូ	កម្មករ
៩- លោកស្រី កាំង ចាន់ណា	កម្មករ
១០- លោកស្រី ឈាវ រតនា	កម្មករ
១១- លោក ក្រុង សារុម	កម្មករ

ខ/ឈ្មោះ : **សហព័ន្ធសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ២៦៣ ផ្លូវ ១០៧ សង្កាត់បឹងព្រលិត ខណ្ឌ ៧ មករា រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦៩០ ៥៩៤

លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- លោក សុក្រ វិចិត្រ

មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការព្យួរការងារបន្តទៀត ករណីក្រុមហ៊ុនលែងដំណើរការ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារឱ្យកម្មករនិយោជិត ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជក បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននៅតែបន្តដំណើរការដដែល ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្នពុំមានអ្នកបញ្ជាទិញ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបន្តព្យួរការងារ មួយរយៈសិន ដោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករចំនួន ១៣ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និង ប្រកាស ស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។



ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី ១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយ របាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ២២២ ក.ប./អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុផារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ២៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩ (វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃរោង ចក្រ ហ៊ុហ្គោ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការព្យួរការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហើយក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនលែង ដំណើរការត្រូវទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៩ ប៉ុន្តែមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជាទេ លើការទាមទារចំនួន ០១ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុច នេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី ក្រុមហ៊ុន និង ភាគីកម្មករនិយោជិតមកជួបប្រជុំមុនសវនាការ នៅថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ និង សវនាការ និង ធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន តាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរលើក ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារមិនបានជោគជ័យទេ ។ ហេតុ នេះហើយនៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា ដូចខាងក្រោម:

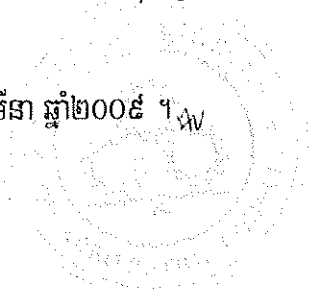
ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ហ៊ុហ្គោ អ៊ិនធើណេសិនណល ចុះថ្ងៃទី ២៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៧ ។
- ២- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីក្រុមហ៊ុន ហ៊ុហ្គោ និង ប្រតិភូពេញសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។



- ៣- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ភាគីក្រុមហ៊ុន ហ៊ូហ្គោ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ូហ្គោ គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ស្តីពី សំណើសុំព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតរយៈពេល២ខែបន្តទៀត ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៥- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ូហ្គោ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ូហ្គោ អ៊ិនធើណេសិនណាល ចុះបញ្ជីលេខ ០៥៩ កប/អក/អធាក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ៧- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ូហ្គោ អ៊ិនធើណេសិនណាល ជូនលោក អ៊ុន ដារ៉ា កញ្ញា អ៊ូ មីលីង និង ហិត សុវណ្ណឌី ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៨- រូបថតចំនួន ៤ សន្លឹក ។
- ៩- លិខិតលាលែងពីការងាររបស់ឈ្មោះ នូច ប៉ែប ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១០- លិខិតលាលែងពីការងាររបស់ឈ្មោះ ឡេង សុត្រ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១១- លិខិតលាលែងពីការងាររបស់ឈ្មោះ ម៉ុ សុភាព ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១២- លិខិតលាលែងពីការងាររបស់ឈ្មោះ ជួប ផល្លី ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៣- លិខិតស្តីពីភាពមិនប្រក្រតីស្នាមមេដៃរបស់កម្មករ កម្មករិនី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៤- លិខិតលាលែងពីការងាររបស់ឈ្មោះ ព្រ៉ា ចន្ទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៥- លិខិតលាលែងពីការងាររបស់ឈ្មោះ អ៊ូក សារ៉ាត់ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៦- លិខិតលាលែងពីការងាររបស់ឈ្មោះ តុប គន្ធី ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៧- លិខិតលាលែងពីការងាររបស់ឈ្មោះ ឆោម នោ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៨- លិខិតលាលែងពីការងាររបស់ឈ្មោះ ង៉ា ចន្ធី ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៩- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ូ ហ្គោ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២០- សេចក្តីប្រកាសក្រុមហ៊ុន ហ៊ូ ហ្គោ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២១- លិខិតរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ លេខ ៦៧៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៨ ស្តីពីការទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អាណត្តិទី២ ។
- ២២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពសាមគ្គីឯករាជ្យ ក្រុមហ៊ុន CHEER VIEW លេខ ០៣៩/០៧ ក.ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ ។
- ២៣- លិខិតរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារលេខ ១១៦១ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក អាណត្តិទី១ ។



២៤- កំណត់ហេតុស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំក្រុមហ៊ុន ហ៊ុ ហ្គោ សំរាប់អាណត្តិទី១ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧ ។

២៥- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ុ ហ្គោ ស្តីពីភាពមិនច្បាស់លាស់ស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត និងការទទួល សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២៦- លិខិតពឹងពាក់ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ហ៊ុ ហ្គោ ។

២៧- លិខិតសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលភាគហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ:

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិតំណាង និងសុំពឹងពាក់ មកលោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- លិខិតចាត់តាំងលេខ ១៣៩ ស.ស.យ.ខ របស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ជូនលោក ម៉ែ វឌ្ឍនា និង លោក សាន ផាន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករ កម្មការិនីនៃរោងចក្រ ហ៊ុហ្គោ ជូនតំណាងចំនួន ៦ នាក់ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ស្តីពីសំណើប្តឹងជំទាស់ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

- សហព័ន្ធសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ:

១- លិខិតចាត់តាំងរបស់សហព័ន្ធសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ លេខ ៨១០៩/សលសក ជូនលោក សុក្រ វិចិត្រ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២- លិខិតពឹងពាក់របស់កម្មករ ហ៊ុ ហ្គោ ជូនសហព័ន្ធសហជីពលើកស្ទួយសិទ្ធិកម្មករ ។

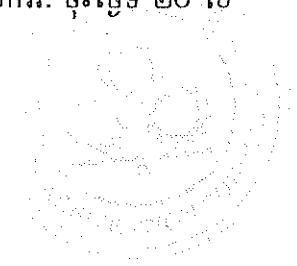
គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ:

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ុហ្គោ អ៊ិនធើណេសិនណល លេខ ២២២ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី ១៨ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

២- កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ុហ្គោ អ៊ិនធើណេសិនណល ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៧៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។ ✓



២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៧៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩។

អង្គហេតុ

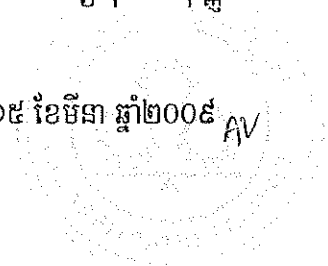
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ហ៊ុំហ្គោ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួនប្រហែល៥៥០នាក់ ប៉ុន្តែមកដល់ថ្ងៃសវនាការ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មានកម្មករនិយោជិតនៅសល់ចំនួន ៤៤៥ នាក់។
- កម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងនៅពេលនេះមានចំនួន៤១៨នាក់ ហើយបានផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យសហព័ន្ធយុវជនខ្មែរ ធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួន តាមរយៈលិខិតគ្មានកាលបរិច្ឆេទ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានជំទាស់នឹងស្នាមមេដៃកម្មករដើមបណ្តឹងដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន១៦នាក់។
- ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់នឹងបេក្ខភាពរបស់លោក ស៊ឹម ឡែនេង ថា មិនមានសិទ្ធិសម្រេចក្នុងវិវាទនេះ ក្នុងនាមនិយោជក។ ដូច្នេះ ការផ្ទេរសិទ្ធិរបស់គាត់ជូនលោក អ៊ុន ដារ៉ា គ្មានសុពលភាពទេ។ ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបនឹងការជំទាស់នេះ ដោយដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវការបញ្ជាក់របស់ម្ចាស់ភាគហ៊ុនថា លោក ស៊ឹម ឡែនេង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងការគ្រប់គ្រង និងចាត់ការទូទៅក្នុងក្រុមហ៊ុនតាមរយៈលិខិតចុះ ថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- តាមភស្តុតាងដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបញ្ជាក់ថា លោក ស៊ឹម ឡែនេង មានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រង និង ចាត់ការទូទៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ុំ ហ្គោ ។

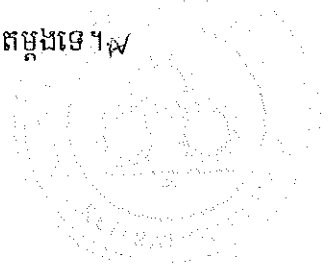
ចំណុចទាមទារ: កម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ ហ៊ុំហ្គោ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការព្យួរការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហើយបើក្រុមហ៊ុនបន្តការព្យួរទៀតត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ១០០ភាគរយដល់កម្មករនិយោជិត

- តាមការបញ្ជាក់របស់ភាគីទាំងពីរ ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០០៩មក មិនសូវមានការងារធ្វើទេ ហើយក្រុមហ៊ុនបានព្យួរការងារចាប់ពីថ្ងៃ១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន៥០ភាគរយ។ ការព្យួរការងារនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនបានដាក់ពាក្យសុំការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារទេ។ ភាគីមិនមានវិវាទចំពោះការព្យួរលើកទី១នេះទេ ។
- តាមការបញ្ជាក់របស់ភាគីទាំងពីរ ចាប់ពីថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩



ក្រុមហ៊ុនបានព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតម្តងទៀតជាលើកទី២ ដោយផ្តល់ប្រាក់ស្នាក់នៅឱ្យកម្មករ
និយោជិតចំនួន១៣ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតត្រូវមកបង្ហាញខ្លួនពីរដង ក្នុងមួយ
សប្តាហ៍ ។ ការព្យួរការងារនេះ ក្រុមហ៊ុនទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ។

- តាមការបញ្ជាក់របស់ក្រុមហ៊ុន មកដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩នេះ ក្រុមហ៊ុននៅតែគ្មានការងារឱ្យកម្មករ
និយោជិតធ្វើដដែល ហើយក្រុមហ៊ុនគ្មានបំណងបិទក្រុមហ៊ុន ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទេ ។
ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការពិភាក្សាជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិកចំនួន ៨ នាក់នៅថ្ងៃ ទី៦
ខែមីនា ហើយបានឯកភាពគ្នាព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតជាលើកទី៣ចំនួន០២ខែ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា
ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងអំពីការព្យួរការងារលើកទី៣ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ
២០០៩ ។ ការព្យួរការងារលើកទី៣ នេះមិនមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារទេ ។
- ផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់ស្នាក់នៅ
ឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន១៣ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដដែល ។ ហើយតាមការបញ្ជាក់របស់ ក្រុមហ៊ុននៅ
ក្នុងសវនាការ កម្មករនិយោជិតត្រូវមកបង្ហាញខ្លួនពីរដងក្នុងមួយសប្តាហ៍ដូចមុនដែរ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនឯកភាពលើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះទេ ហើយបានធ្វើការតវ៉ានៅមុខរោងចក្ររហូត
ដល់ពាក្យបណ្តឹងរបស់ខ្លួនត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្ទាប់ពីការផ្សះផ្សានៅ នាយកដ្ឋាន
វិវាទការងារមិនបានជោគជ័យ ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីក្រុមហ៊ុនបានចោទថា ការធ្វើការតវ៉ានៅមុខរោងចក្រនេះ គឺជាសកម្មភាពធ្វើកូដកម្ម
ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចបើកសវនាការនៅថ្ងៃនេះបានទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩នោះ ប្រតិភូបុគ្គលិកមិនបាន
ពិភាក្សាជាមួយកម្មករនិយោជិតទេ ។ ចំណែកឯការតវ៉ារបស់កម្មករនៅមុខរោងចក្រមិនមែនជាកូដកម្មទេ
ព្រោះកម្មករមិនបានកំពុងធ្វើការទេគឺក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។
- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានដឹងថាប្រតិភូបុគ្គលិកបានពិភាក្សាជាមួយកម្មករនិយោជិត ឬអត់ទេ ។
គ្មានប្រតិភូបុគ្គលិកណាម្នាក់មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការទេ ។
- នៅក្នុងសវនាការតំណាងកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការព្យួរនេះ ហើយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល
១០០ភាគរយ ព្រោះការព្យួរនេះមិនត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា៧១ ចំណុចទី១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ព្រោះ
គ្មានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ហើយតាមច្បាប់ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិព្យួរតែម្តងទេ ។



ហេតុផលក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេច :

កម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ ហ៊ូហ្គោ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការព្យួរការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហើយបើក្រុមហ៊ុនបន្តការព្យួរទៀតត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ១០០ភាគរយដល់កម្មករនិយោជិត

ដោយហេតុថា នៅពេលសវនាការភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ការតវ៉ារបស់កម្មករនិយោជិតនៅមុខរោងចក្រជាកូដកម្ម ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចបើកសវនាការដោះស្រាយលើវិវាទនេះបានទេ។ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើមានកូដកម្មកើតឡើងតាមការអះអាងរបស់និយោជក ឬទេ?

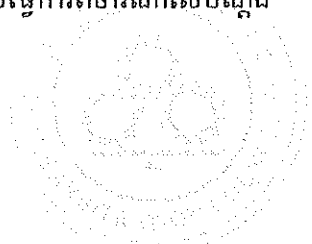
១. តើការតវ៉ារបស់កម្មករនិយោជិតនៅមុខរោងចក្រជាកូដកម្ម ឬទេ?

មាត្រា៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា " កូដកម្មគឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណង ដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពិនិយោជក ហើយក៏ជាលក្ខខណ្ឌ ដើម្បីចូលធ្វើការវិញ។ "

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទង្វើមួយអាចហៅថា ជាកូដកម្មបានចុះត្រាណាតែបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌចំនួន០៣គឺ (១)កូដកម្មគឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នា, (២)ធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយ និង(៣)គោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពិនិយោជក ហើយក៏ជាលក្ខខណ្ឌ ដើម្បីចូលធ្វើការវិញ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការតវ៉ារបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្រៅរោងចក្រមិនមែនជាកូដកម្មទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។ មានន័យថា មិនមែនជាការឈប់ធ្វើការទេ។ ដូច្នេះ ការតវ៉ានេះមិនបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌទី០១ខាងលើនៃមាត្រា៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។

យោងតាមសេចក្តីបង្គាប់នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែសម្រេចមិនបើកសវនាការលើបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតទេ ក្នុងករណីមានកូដកម្ម ឬទុក្ខរក្សា។ (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ២៨/០៦-ជី ឌី អ៊ឹម លេខ ៣៤/០៦-រហូល ហ្វេមលេខ ៩៧/០៧-ស៊ុត វ៉េ លេខ ១២៦/០៧-ហ៊ុំង អ៊ុំ និងលេខ ៣៩/០៨-ចុង យ៉ូវ៉ា) ។

ប៉ុន្តែផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្នុងករណីនេះមិនមែនជាកូដកម្មទេ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដំណើរការសវនាការរបស់ខ្លួនបានតាមការកំណត់។ ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើបណ្តឹងនេះ ដូចតទៅ: ្រ



២. តើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារលើកទី៣នេះស្របច្បាប់ ឬទេ? ហើយកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយដែរ ឬអត់?

មាត្រា៧១ ចំណុចទី១១ ចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម១១- ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។ "

ក្រុមហ៊ុនបានការព្យួរការងារចំនួន០២ខែទៀត ពីថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ រវាងក្រុមហ៊ុន និងប្រតិភូបុគ្គលិក ។ ទាក់ទងនឹងការបន្តព្យួរការងារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ មិនត្រឹមត្រូវទេ ព្រោះផ្អែកតាមមាត្រា៧១-១១ នៃច្បាប់ការងារខាងលើនេះចែងថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្យួរការងារអាចធ្វើបាន លុះត្រាតែមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ។ សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្យួរការងារតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិកនេះមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ទេ ព្រោះគ្មានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ (សូមមើលសំណុំរឿងលេខ ២២/០៥-អូ សេ អង់.លេខ ៤៦/០៥-អូ សេ អង់, ៤៩/០៥-អូ សេ អង់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៥៩/០៥-តាក ហ្វាត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២) ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ឈប់ការព្យួរការងារនេះជាបន្ទាន់ ។

លើសពីនេះទៅទៀត នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗផ្សេងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ប្រសិនបើការព្យួរមិនស្របច្បាប់ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយ នៅក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារនោះ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ ២១/០៣-វិនិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៨ ,លេខ ០១/០៤-ញ ភាព្យំ ៣ និងលេខ ៦០/០៤-យូណាយធីតអាត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១) ។

សរុបសេចក្តីមកនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនស្របច្បាប់ពីខែចុងក្រោយនេះ ។

ដោយសំអាងលើអង្គហេតុ ភស្តុតាង និង អង្គច្បាប់ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ៖



សម្រេច និង បង្គាប់

បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការព្យួរការងារជាបន្ទាន់ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយពេញ ដល់កម្មករ និយោជិត ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច


សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមរាជ្យាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **អ៊ុន រ៉ី** 
ហត្ថលេខា: -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អាន វិរៈ** 
ហត្ថលេខា: -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **គង់ ងង្គុះ** 
ហត្ថលេខា: -----

