



លេខទូរស័ព្ទ : ០៧៧ ៧៧៦ ១៨១

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោក ថាយ សុភា អគ្គលេខាធិការរងសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
- ២- លោក សេង ម៉េងហុង មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា
- ៣- លោក ហេង ធីតា ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត រោងចក្រ សាន់ លីហ្គុង
- ៤- លោក ព្រ៉ៃ សុវណ្ណសា អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត រោងចក្រ សាន់ លីហ្គុង
- ៥- លោក ម៉ែន យុទ្ធី ជំនួយការសហជីព
- ៦- លោក សុន សុវណ្ណដេត ជំនួយការសហជីព
- ៧- លោក វ៉ាន់ វ៉ាសនា ជំនួយការសហជីព
- ៨- លោក ឡាក់ ពៅ ទីប្រឹក្សាសហជីព
- ៩- លោក សែម ពិន្ទា សមាជិកសហជីព

**បញ្ជាក់កិច្ចការ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ បើសិនក្រុមហ៊ុន គ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើគ្រប់គ្រាន់ ឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ក្រុមហ៊ុនត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករ និយោជិត ១០០ ភាគរយ (ក្រុមហ៊ុនអត់ការងារធ្វើតាំងពីខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ រហូតមកដល់ពេលនេះ) ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនផ្តល់តែ ៥០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលគោលប៉ុណ្ណោះ ។

២- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចិរវេលាកំណត់ឱ្យមានរយៈពេល ១ ឆ្នាំឡើងទៅ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចបន្តកិច្ចសន្យាការងារកំណត់ ១ ឆ្នាំ ឡើងទៅបានទេ គឺក្រុមហ៊ុន ធ្វើកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់រយៈពេល៣ខែម្តង ហើយមុនពេលចូលធ្វើការ កម្មករនិយោជិត និង ក្រុមហ៊ុនបានព្រមព្រៀងគ្នាទៅតាមអ្វីដែលមានចុះក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតំឡើងប្រាក់ខែ ចំពោះប្រធានក្រុមម្នាក់ ៦ ដុល្លារបន្ថែម ទៀត ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពតំឡើងប្រាក់ខែបន្ថែមដល់ប្រធានក្រុមបាន ឡើយ ព្រោះថាប្រាក់ឈ្នួលរបស់ប្រធានក្រុមសព្វថ្ងៃនេះ ខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារួចទៅហើយ ។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ



*Handwritten signature*

០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨) ។

ការព្យាយាមជ្រុះជូនវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការជ្រុះជូននោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសន្តិសុខឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសន្តិសុខលេខ ៤០៨ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

**ទីកន្លែងសវនាការ :** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រពាំងលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

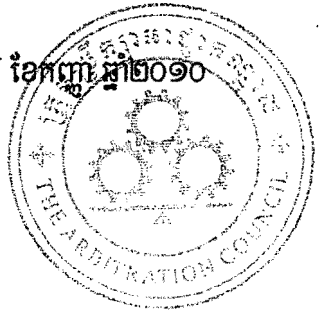
**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :** ថ្ងៃទី ២២ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ៨:៣០ នាទី ព្រឹក ) ។

**បញ្ហានៃនីតិវិធី:**

នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហជំនន់សហជីព កម្មករកម្ពុជាលេខ ៣១៤៣/១១ សសកក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអ លក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រី ជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការជ្រុះជូន នៅថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសន្តិសុខជាចំនួន ០៥ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៨ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសន្តិសុខ ០៣ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពី ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសន្តិសុខលេខ ៤០៨ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការជ្រុះជូនលើករណីមិនសន្តិសុខ ០៣ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ០៨:៣០ នាទី ព្រឹក ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះ អញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការជ្រុះជូនចំណុចមិនសន្តិសុខ០៣ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួល បានលទ្ធផលសន្តិសុខជាចំនួន០១ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ។ ដូច្នេះ ចំណុចមិនសន្តិសុខ០២ចំណុច ដែលនៅសល់ គឺ ចំណុចវិវាទទី២ និងទី៣ ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈ នៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០



*Handwritten signature or mark.*

ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេចដែលជាប់កាតព្វកិច្ចតាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍។

ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើនោះ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

**ឧស្សាហកម្ម**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

**ឯកសារ ឧស្សាហកម្ម ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

**ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :**

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន សាន់លីហ្គុង ហ្គាមេន ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក សុខ ហាក់ លោក គង់ គឹមជី និងលោក ឡុង ហ៊ាង ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១។
- ២- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់លីហ្គុង ហ្គាមេន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការប្តឹងជំទាស់នឹងលិខិតសំអាងរបស់សហជីពកម្មករនិយោជិត រោងចក្រ សាន់លីហ្គុង ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :**

- ១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពកម្មករ និយោជិត រោងចក្រ សាន់ លីហ្គុង ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០២។
- ២- លិខិតលេខ ១១០ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជំរាបមក លោកប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ សាន់ លីហ្គុង ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី៤។
- ៣- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ សាន់លីហ្គុង លេខ ០៨៣ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៣។



*[Handwritten signature]*

**ក- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សាន់លីហ្គុង ហ្គាមេន លេខ ៤០៨ ក.ប /អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការជូនដំណឹងវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន សាន់លីហ្គុង ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ២៦៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ២៦៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១១ ។

**អង្គហេតុ**

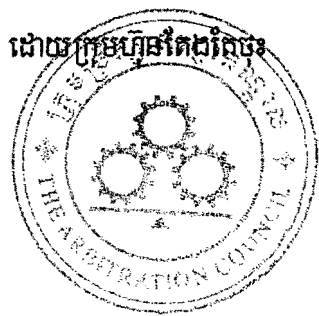
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការជូនដំណឹងវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :**

- បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុន សាន់លីហ្គុង ហ្គាមេន មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៧៦ នាក់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពតែមួយទេ គឺសហជីពកម្មករកម្ពុជា ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។
- សហជីពកម្មករនិយោជិតមានសមាជិកចំនួន ១៩ នាក់ ។ សហជីពកម្មករនិយោជិតធ្លាប់មានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត ដែលមានការទទួលស្គាល់នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៣ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ននេះ ត្រូវបានផុតសុពលភាពទៅហើយ ។

**ចំណុចវិវាទទី២: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករម្តងម្កាល (បណ្តែត) ដែលមានថិរវេលាកំណត់ ឱ្យមានរយៈពេល ១ ឆ្នាំ ឡើងទៅ**

- ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន កន្លងមកធ្លាប់មានជួលកម្មករម្តងម្កាល (បណ្តែត) ដោយក្រុមហ៊ុនតែឯកជន កិច្ចសន្យាការងារបីខែម្តងៗ ។



*Handwritten signature*

- បច្ចុប្បន្ននេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានជួលកម្មករម្តងម្កាល (បណ្តែត) ឡើយទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែករយៈពេល ១ ឆ្នាំ ឡើងទៅជូនកម្មករម្តងម្កាល(បណ្តែត) ដែលក្រុមហ៊ុននឹងរើសចូលធ្វើការនៅពេលអនាគត ។ មូលហេតុ ដែលទាមទារនេះ គឺ ដើម្បីឱ្យការងាររបស់ពួកគាត់នៅឯរោងចក្រមានភាពយូរអង្វែង ។
- ភាគីនិយោជកពុំអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី៣: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក ជូនប្រធាន ក្រុមម្នាក់ៗ**

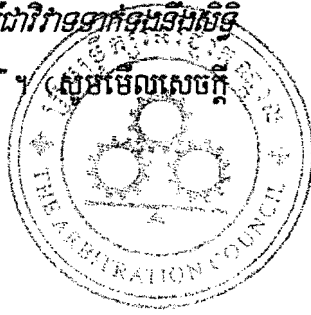
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបច្ចុប្បន្ន មានប្រធានក្រុមចំនួន ៦ នាក់ ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រហែល ៨៩ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។
- មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារនេះ គឺព្រោះក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែមុននេះ ក្រុមហ៊ុនមិន សូវមានការងារធ្វើ ដែលធ្វើឱ្យពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចតួចបំផុត ហើយដែលពុំអាចទ្រទ្រង់ ជីវភាពបាន ។
- ភាគីនិយោជកពុំអាចផ្តល់ជូនបានទេ ដោយលើកមូលហេតុថា ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ប្រធានក្រុមម្នាក់ៗ គឺលើស ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលកំណត់ទៅតាមច្បាប់រួចហើយ ។
- ភាគីទាំងពីរមិនមានបទបញ្ញត្តិ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណា ដែលចែងអំពីការ តម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់ប្រធានក្រុមនោះទេ ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច**

**ចំណុចវិវាទទី ២ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចំណែករយៈពេល ១ ឆ្នាំ ឡើងទៅ មានរយៈពេល ១ ឆ្នាំ ឡើងទៅ**

ដោយសារ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក គឺជាហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃ ទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀក បំពាក់ ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ចងកាតព្វកិច្ចលើវិវាទអំពីសិទ្ធិ ដូចនេះ មុននឹង ពិចារណាទៅលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាជាមុនសិនថា តើការ ទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍?

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា " វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយចែងពីការទាមទារនោះ " ។



*Handwritten signature or mark.*

បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អីម វ៉េ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-  
ហ្វលការវិមុត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២, លេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ  
៣៧/១១- អេ អេស ឌី ចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា  
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ពោលគឺវិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ ឬ  
កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ចែងពីការទាមទារនោះ ។ ដោយសារការទាមទារនេះ ជាវិវាទដែល កើត  
ចេញពីកិច្ចសន្យាដែលភាគីត្រូវមានការព្រមព្រៀង និងត្រូវអនុវត្តតាម ព្រមទាំងមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ  
និងក្រឹត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ហេតុនេះចំណុចវិវាទនេះជាចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ។

ភាគីនិយោជកធ្លាប់ចុះកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលបីខែម្តងៗ សម្រាប់កម្មករម្តងម្កាល(បណ្តែត) ។ ភាគី  
កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកធ្វើការចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានរយៈពេលមួយឆ្នាំម្តងៗ ជូនដល់កម្មករ  
ម្តងម្កាល (បណ្តែត)ដើម្បីឱ្យពួកគាត់មានការងារយូរអង្វែងជាងមុនជាមួយក្រុមហ៊ុន ។

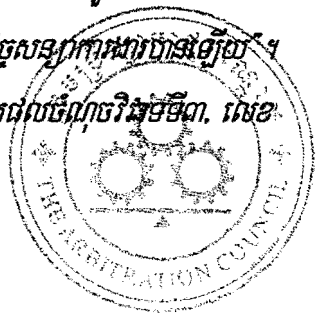
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកត្រូវបន្តកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលមួយឆ្នាំ  
ម្តងៗជាមួយកម្មករម្តងម្កាល (បណ្តែត) ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ការងារចែងថា " កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទង  
ផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធាននៃអាជ្ញាធរតិ ហើយអាចធ្វើ  
ទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា" ។

មាត្រា ១ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាចែងថា  
" កិច្ចសន្យា គឺជាធនៈព្រមព្រៀងរវាងបុគ្គល ២ នាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីបង្កើតកែប្រែ ឬរលត់កាតព្វកិច្ចមួយ ឬ  
ច្រើនដែលទាក់ទងនឹងខ្លួន" ។

មាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាចែងថា  
" កិច្ចសន្យា គឺជាច្បាប់របស់គូភាគី " ។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា "ដោយ  
អនុលោមទៅតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានដាក់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យវិធាននៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធរតិ  
(វិធានទូទៅ) មានន័យថា កិច្ចសន្យាការងារក៏វិធាននៅក្រោមក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការ  
ទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យាដែរ ។ ផ្អែកតាមមាត្រា ១ និងមាត្រា ២២ នៃក្រឹត្យ-ច្បាប់លេខ ៣៨ ក្រ.ច ខាងលើ  
កិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីកម្មករនិយោជិតជាមួយភាគីនិយោជក  
គ្មានបុគ្គលណាក្រៅអំពីភាគីនៃកិច្ចសន្យា (កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក)បង្កឱ្យចុះកិច្ចសន្យាការងារបានឡើយ" ។  
(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣១/០៩- មេដក្រស ថេកស្តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ



Handwritten signature or initials.

៥៤/១០-យូ អេស អេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ៦៨/១០-យូ អេស អេ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងហេតុផលរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺកិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីកម្មករនិយោជិតជាមួយភាគីនិយោជក ។ គ្មានភាគីនៃកិច្ចសន្យាណាមួយ ( កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ) អាចបង្ខំឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ឱ្យចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដោយគ្មានការព្រមព្រៀងបានឡើយ ។

ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា១ឆ្នាំម្តង ជូនកម្មករម្តងម្កាល ( បណ្តែត ) អាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែភាគីនិយោជកមានការយល់ព្រម ឬក៏មានបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ចែងបែបនេះ ។ ក្នុងវិវាទនេះ ភាគីនិយោជកមិនយល់ព្រមឡើយ ដោយលើកហេតុផលថា ក្រុមហ៊ុនមានការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារបីខែម្តងៗចំពោះកម្មករម្តងម្កាល ( បណ្តែត ) ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចចាប់បង្ខំភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាឱ្យអនុវត្តកាតព្វកិច្ច ដែលផ្ទុយពីនូវរបស់គូភាគី ដែលមិនបានព្រមព្រៀងគ្នាជាមុន និង/ឬដែលមិនមានច្បាប់កំណត់បានឡើយ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេលមួយឆ្នាំម្តងៗ ជាមួយកម្មករម្តងម្កាល ( បណ្តែត ) ។

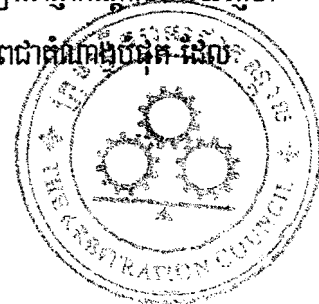
**ចំណុចវិវាទទី ៣ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់ខែចំពោះប្រធានក្រុមម្នាក់ ៦ ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀត**

មុននឹងពិចារណាចំពោះការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិចារណាថា តើការទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍?

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងម្នាក់ ដល់ប្រធានក្រុមចំនួនប្រាំមួយនាក់ ។ ចំពោះប្រធានក្រុមទាំងប្រាំមួយនាក់នេះ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលកំណត់ទៅតាមច្បាប់រួចទៅហើយ ។

ចំពោះការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារសេចក្តីជូនដំណឹង បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាដែលចែងអំពីការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែដល់ប្រធានក្រុមនោះទេ ។ ហេតុនេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឃើញថា សហជីពកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ សាន់ស៊ីហ្គុង នេះ ធ្លាប់មានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត ដែល



*Handwritten signature or mark.*



បច្ចុប្បន្ននេះ បានជុតកាលកំណត់ទៅហើយ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីព ដែលនារិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវីត្រីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៩/០៥-គីនកាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង វ៉ា ២ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០៨/០៧-ផ ស្តារស្តុតវែរ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៣៥/០៧-វិល សិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤/០៨-ហ្វឹកស្វី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១០១/០៨-ជី ឌី អឹម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៤២/០៩ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់គុណវុឌ្ឍិផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

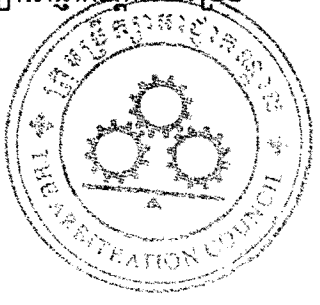
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបដិសេធការពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនារិវាទការងារមកនោះ ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរសាន់លីហ្គុង ដែលជាម្ចាស់បណ្តឹងមិនមានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។ លើសពីនេះ មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "សហជីពត្រូវចុះបញ្ជីកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀតដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ " ។

ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រកាត់ដេរសាន់លីហ្គុង មិនទាន់មានសិទ្ធិស្របតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការនារិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយទេ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ខែ ចំពោះប្រធានក្រុមម្នាក់ៗចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :



*Handwritten signature*

**សម្រេច និង បង្គាប់**

**១. សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:**

**ចំណុចវិវាទទី ២ :** បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលសុំឱ្យនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងារមាន  
ទិរវេលាកំណត់រយៈពេលមួយឆ្នាំម្តងៗជាមួយកម្មករបណ្តែត ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ:**

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម  
ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ  
២០១០ ។

**២. សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍:**

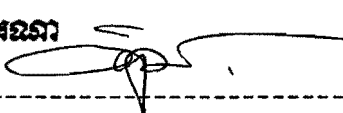
**ចំណុចវិវាទទី ៣ :** បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលសុំឱ្យនិយោជកឆ្លើងប្រាក់ខែចំពោះ  
ប្រធានក្រុមម្នាក់ៗ ៦ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍:**

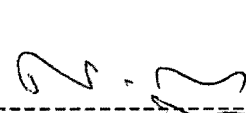
សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់  
ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍  
អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ម៉ារ សំបូរណា**  
ហត្ថលេខា: \_\_\_\_\_ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីន សុវណ្ណា**  
ហត្ថលេខា: \_\_\_\_\_ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **អារ៉ូ អេងសុខ**  
ហត្ថលេខា: \_\_\_\_\_ 