

២- លោក ស្រៀង ណារិទ្ធ

អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកម្ពុជា

៣- លោក កើត សោភ័ណ្ណ

អនុប្រធានសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកម្ពុជារោងចក្រ ណាក់ហ្គេត

៤- លោកស្រី ខឹម សោភ័ណ្ណ

លេខាធិការសហជីព

បញ្ជាក់ក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

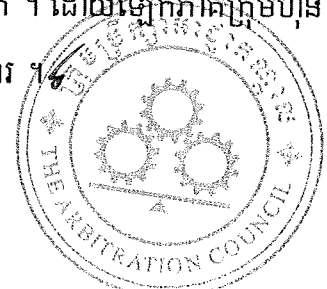
១- នៅពេលកម្មករដល់បំណាច់ឆ្នាំ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំប្រើប្រាស់បំណាច់ឆ្នាំឱ្យអស់នៅពេលដល់ខួបនៃការប្រើប្រាស់បំណាច់ឆ្នាំម្តងៗ ឬសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ជាប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតតែម្តង ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់បំណាច់ឆ្នាំតាមចំណង់ចំណូលចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត បើកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់មិនអស់ ក្រុមហ៊ុននឹងគិតជាប្រាក់ឱ្យជាមួយប្រាក់ឈ្នួលខែ ១២ ។

២- ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺតម្តងម្កាលចិរវេលាសរុបមួយខែមិនលើស ៣០ នាទី សូមកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការព្រមាន និងសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗទៀតនៅដដែល ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តដូចកន្លងមក ដោយក្នុងមួយថ្ងៃ អនុញ្ញាតចិរវេលាមកធ្វើការយឺតម្តងម្កាលមិនឱ្យលើសពី ៥ នាទី ឬក្នុងមួយខែ ចិរវេលាសរុបមិនឱ្យលើស ១៥ នាទី ។

៣- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់ដាច់ដោយឡែកសម្រាប់ឱ្យតំណាងកម្មករប្រជុំ (ក្នុងម៉ោងធ្វើការ) ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ២ ម៉ោង ដោយក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំឱ្យនៅដដែល ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យប្រជុំនៅក្នុងបន្ទប់ការិយាល័យរបស់រដ្ឋបាលក្រៅម៉ោងការងារ ដោយហេតុថា ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិទាំងអស់សុទ្ធតែមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការងារ ។

៤- នៅពេលក្រុមហ៊ុនចង់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចិរវេលាកំណត់ជាមួយកម្មករ ក្រុមហ៊ុនត្រូវជូនដំណឹងជាមុន ហើយត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករបានឈប់សម្រាក ២ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ យោងមាត្រា ៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មីធ្វើដោយក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៅដដែល ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចអនុវត្តតាមស្មារតីនៃមាត្រា ៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបានឡើយ ព្រោះក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាព ។

៥- ពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចិរវេលាកំណត់ជាមួយកម្មករ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ដោយគណនាចំនួន ២០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូន ៥ ភាគរយ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា យោងមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។



អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ (ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ (អាណត្តិទី៨) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជា លេខ ៤៥៥ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល "ភូមិត្រិះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី) សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៨ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីព សេដ្ឋកិច្ចកម្មករកម្ពុជា លេខ ០០៦/២០១១ ស.ស.ស.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យ ក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌ ការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមនេះ និងផ្សះផ្សារលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផល សះជានឹងគ្នាចំនួន ០៥ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៧ ចំណុច។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ០៥ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ តាម រយៈរបាយការណ៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៤៥៥ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៥ ចំណុចនេះ នៅ ថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល ។



ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៥ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួនបួនចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី២ ចំណុចវិវាទទី៣ និងចំណុចវិវាទទី៤។ ចំណែកចំណុចវិវាទទី៥ ដែលមិនសះជា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការ ពិចារណា និងដោះស្រាយ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

ឆតុស្កាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

ឯកសារ ឆតុស្កាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក : គ្មាន

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- ការបញ្ជាក់ពេញលក្ខណៈច្បាប់សហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ ចុះថ្ងៃ ទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ លេខ ៤៥៥ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

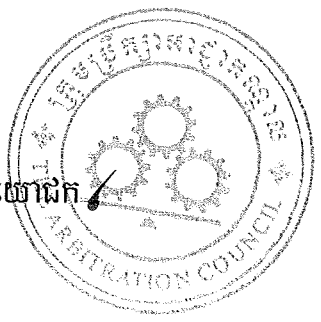
ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២៩៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២៩៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក



- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- រោងចក្រ ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ បានបើកដំណើរការ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៧។ បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិត សរុបប្រហែល ៥៥០ នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួនបី គឺសហជីពយុវជនខ្មែរ សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ និងសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជារោងចក្រ ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ ។
- សហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជារោងចក្រ ណាក់ ហ្គេត តេចស្តាយ ជាដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ សហជីពនេះ មានសមាជិកប្រហែល ១១៧ នាក់។ សហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជារោងចក្រ ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ មិនទាន់មានវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

ចំណុចវិវាទទី៥: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូននូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាចំនួន ២០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត

- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៥ ភាគរយ ទៅ ២០ ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានបើកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា ទោះនៅពេលបន្ត ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាក៏ដោយ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តចុះកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិត ជាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា និងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាមានរយៈពេល ៣ខែ និង ៦ខែ ។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុប ៥៥០នាក់ មានកម្មករនិយោជិតប្រហែល ៨០ នាក់ មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ និងកម្មករនិយោជិតប្រហែលជាង ១២០នាក់ មានកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ៦ ខែ ។ ក្រៅពីនេះ ជាកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៣ ខែ ។ នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាដល់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ ក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ ភាគរយ ទោះបីកម្មករនិយោជិតសុំឈប់ដោយខ្លួនឯង ឬក្រុមហ៊ុនមិនបន្ត ឬបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីឱ្យក៏ដោយ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុថា ពួកគាត់ធ្វើការទាមទារនេះ ដោយសារតែសព្វថ្ងៃ អតិផរណាទំនិញឡើងថ្លៃ ហើយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតតិចតួច។ ម្យ៉ាងទៀត កាលណាក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដល់ ២០ ភាគរយ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលានេះ ពួកគាត់អាចយកប្រាក់នេះទៅធ្វើដើមទុនរកស៊ីបាន ក្រោយពេលឈប់ពីធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ព្រោះប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះ ជាប្រាក់សន្សំរបស់កម្មករនិយោជិត ។



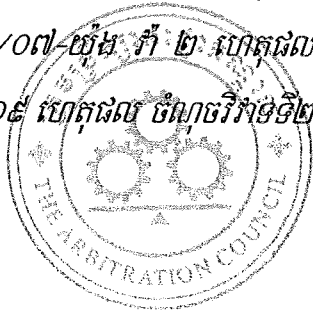
- ភាគីនិយោជិតបញ្ជាក់ជំហរថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនខ្លាចការផ្តល់ជូននេះ នឹងធ្វើជាគំរូសម្រាប់រោងចក្រផ្សេងទៀត ដែលជាសមាជិករបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនក៏បានតម្កើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមច្បាប់រួចហើយដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា ចំណុចវិវាទនេះ មិនមានចែងក្នុងច្បាប់ និងកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយទេ។ ប៉ុន្តែ ការផ្តល់ជូននេះ ជាការលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនថែមទៀត។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ទៀតថា ការទាមទារនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិត ដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រ ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ ទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី៥: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូននូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលាចំនួន ២០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា ៥ ភាគរយជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនបន្ត ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលា។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្កើងជូន ពី ៥ ភាគរយ ទៅ ២០ ភាគរយ ដោយសារទំនិញទិដ្ឋារឡើងថ្លៃ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយក្រុមហ៊ុន ក្នុងការតម្កើងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលានេះ ដល់ ២០ ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតទេ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចំរើរវេលានេះ ជាការទាមទារនូវអត្ថប្រយោជន៍ ដែលលើសពីច្បាប់កំណត់។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ ជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវីគ្រីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៩/០៥-គីន តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨៤/០៧-យ៉ុង ភី ២ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០១/០៨-ជី ឌី អឹម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ៤២/០៩ ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី២ និង០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) ។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់គុណវុឌ្ឍិផ្នែកផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពី ផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាវិវាទ អំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុង រោងចក្រ ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជារោងចក្រ ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ ដែលមិនទាន់មានបញ្ជីកាតព្វកិច្ចស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុត ដូចចែងក្នុងមាត្រា២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការ ងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងអំពីសហជីព ត្រូវចុះបញ្ជីកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ដែលមានចែងក្នុង មាត្រានេះ ។ សហជីពសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជារោងចក្រ ណាក់ហ្គេត តេចស្តាយ មិនទាន់មានសិទ្ធិស្របតាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការនាំវិវាទពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើការដោះស្រាយទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យ ក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ចំនួនពី ៥ ភាគរយ ទៅ ២០ ភាគរយ ជូន កម្មករនិយោជិតនៅពេលបន្ត ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ចិរវេលា ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី៥: បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ចំនួន ២០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

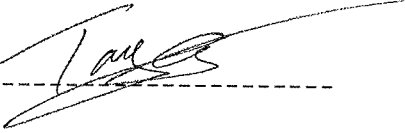
សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។



ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **លី តៃសេង**

ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **អន ណន**

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

ហត្ថលេខា: ----- 

