



**បញ្ជាក់វិធាន**

( នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា )

១- នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលពេញ ( ១០០ ភាគរយ ) ជូនកម្មករនិយោជិត និងសុំគិតសងវិលិកឡើងវិញ ។

២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់បាយមួយពេល ឬ ផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០រៀល នៅពេលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃអាទិត្យ ឬ ថ្ងៃបុណ្យ ។

៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនបិទរោងចក្រ ឬ ប្តូរទីតាំងថ្មី ។

៤- ក្នុងរយៈពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក សូមកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការដឹកសំភារៈចេញ ។

៥- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារឡើងទាត់ បន្ថែមចំនួន ០៣ ដុល្លារអាមេរិកទៀត ក្នុងមួយខែ ។

៦- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមានគ្រូពេទ្យប្រចាំការក្នុងម៉ោងការងារ និងផ្តាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ជូនកម្មករនិយោជិត ។

៧- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់សម្រាប់បំបៅដោះកូន នៅក្នុងរោងចក្រ ។

៨- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារឡើងទាត់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់កម្មករនិយោជិត ១-ឈ្មោះ ពុធ លី ២-កើត សារិទ្ធ និង ៣- ជាង អឿន ។

៩- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តសារាចរលេខ ១៩០៣ ក.ប ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួល ។

**អំណាចបុគ្គលិកការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៦/០៧ កកបវ./ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៧ (អាណត្តិទី៥) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ



ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជា លេខ ២១៤ ក.ក.ប.វ/អ.ក/វ.ក ចុះ ថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធីមុនពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

**ទីកន្លែងសវនាការ :** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុផារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :** ថ្ងៃទី ២៧ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ដល់ម៉ោង ១០:៣០ នាទី ។

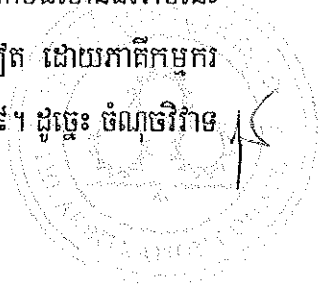
**បញ្ហានៃនីតិវិធី :**

នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអសក្នុងការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់មក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយ នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាដឹងគ្នាចំនួន ០៥ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៥ ចំណុច ពីព្រោះតំណាងក្រុមហ៊ុនអវត្តមានក្នុងថ្ងៃជូនដេញដោលដោយគ្មានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុច្បាស់លាស់ ។ ចំណុចមិនសះជា ចំនួន ០៥ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ២១៤ ក.ក.ប.វ/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងធ្វើការជូនដេញដោលលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៥ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក ។

នៅថ្ងៃសវនាការនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត បានមកចូលរួមក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែភាគីក្រុមហ៊ុន **អវត្តមាន** ដោយមិនបញ្ជាក់ពីមូលហេតុច្បាស់លាស់ ហើយលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏បានធ្វើទំនាក់ទំនងតាមទូរស័ព្ទទៅភាគីក្រុមហ៊ុនផងដែរ ប៉ុន្តែមិនអាចទំនាក់ទំនងបានឡើយ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបើកសវនាការចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយកំបាំងមុខភាគីនិយោជក ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានសួរបញ្ជាក់អំពីអង្គហេតុ និងហេតុផលនៃការទាមទារទាំង ០៥ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពដកចេញនូវការទាមទារលើកចំណុចវិវាទទី២ ទី ៥ ទី ៦ ទី ៧ និង ទី ៩ ។ ដូច្នេះ ចំណុចវិវាទ



ដែលនៅសល់គឺ ចំណុចវិវាទទី ១ ទី ៣ ទី ៤ និង ទី ៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណា ដោយកំបាំង មុខភាគីនិយោជក ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ពីភាគីកម្មករនិយោជិត ដូចខាងក្រោម:

**ឥស្សរាង**

**សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន**

**ឯកសារ ឥតស្តាប់ ដែលក្រុមរដ្ឋាករណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

**ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក : គ្មាន**

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :**

១- លិខិតអញ្ជើញលេខ ០៩៩ ក.ប/អក/វក. របស់លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការអញ្ជើញលោកនាយកក្រុមហ៊ុន អេ អាយ អេ ចូលរួមផ្សះផ្សាវិវាទការងារ នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយក្រុមហ៊ុនចង់ ព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនមិនព្រមទទួលលិខិតអញ្ជើញនេះទេ ។

២- លិខិតរបស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ លេខ ០៧ ស.ស.យ.ខ គោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋាន វិវាទការងារ ស្តីពីសំណើសុំឱ្យលោកប្រធានមេត្តាជួយដោះស្រាយនូវវិវាទការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន អេ អាយ អេ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៣- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត សូមគោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ស្តីពី សំណើសុំលោកប្រធានមេត្តាជួយធ្វើអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន ដូចខាងក្រោម ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ។

៤- តារាងឈ្មោះ និង ស្នាមមេដៃកម្មករ កម្មការិនីរោងចក្រ អេ អាយ អេ ផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យសហព័ន្ធសហជីព យុវជនខ្មែរ ដើម្បីធ្វើការទាមទារនូវប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីរោងចក្រ បិទទ្វារឈប់ដំណើរការ ។

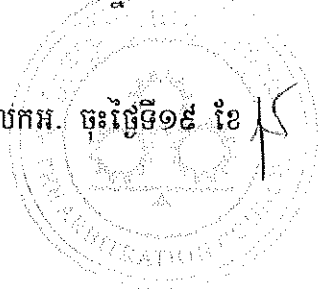
**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១-របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន អេ អាយ អេ លេខ ២១៤ ក.ក.ប.វ/ អ.ក / វ.ក ចុះ ថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

២-កំណត់ហេតុដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន អេ អាយ អេ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១៧៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។



- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១៧៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៣- លិខិតរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជំរាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ អេ អាយ អេ លេខ ១៦៩ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការជ្រើសរើស អាជ្ញាកណ្តាល ។
- ៤- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលស្នើដោយសមាគម និយោជក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

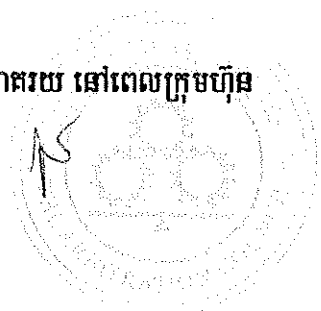
**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

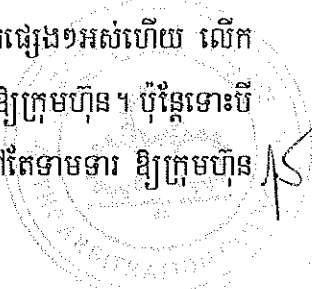
**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :**

- ក្រុមហ៊ុន អេ អាយ អេ បានចាប់បើកដំណើរការនៅ ឆ្នាំ១៩៩៧ (តាមការបញ្ជាក់របស់ភាគីកម្មករ និយោជិត) ។ បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួនប្រមាណ ៣០០ នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អេ អាយ អេ មានសហជីពតែមួយទេ គឺសហជីពយុវជនខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន ដែលជា ភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។
- ភាគីសហជីពបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព មានចំនួន ១៤០នាក់ ហើយផ្អែក តាមឯកសារ ដែលបានផ្តល់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតដែល មិនមែនជាសមាជិករបស់សហជីពបានពីងពាក់សហជីពឱ្យជួយដោះស្រាយ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៩ នាក់ ដែលផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ទាមទារទាក់ទងនឹងការទូទាត់នូវប្រាក់បំណាច់ ផ្សេងៗ ក្នុងករណីបិទក្រុមហ៊ុន ។
- សហជីពយុវជនខ្មែរ មិនទាន់មានភាពតំណាងបំផុតទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន គិតប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ភាគរយ នៅពេលក្រុមហ៊ុន គ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និងសុំគិតសង់រំលឹកឡើងវិញ ។**



- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ នេះមានន័យថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានជូនដំណឹងទៅអធិការការងារ ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងមិនមានការយល់ព្រមពីអធិការការងារទាក់ទងនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ មក ក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើប្រហែល ១៥ថ្ងៃទេ ។ ហើយពេលខ្លះកម្មករនិយោជិត បានមកដល់រោងចក្រហើយ ទើបក្រុមហ៊ុនប្រាប់ថា មិនមានការងារធ្វើទេ រួចឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត មិនបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះទេ ។
- មកដល់ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើកាន់តែតិចទៅៗ គឺតិចជាង ១៥ថ្ងៃទៅទៀត ។ ចំពោះថ្ងៃណាដែលក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ គឺក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ ។ ចំណែកថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០ ភាគរយទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ ខែមករា និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានបើកជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ ។ ប៉ុន្តែ ចំពោះថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០ ភាគរយនោះ កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែម ៥០ ភាគរយទៀតដើម្បីឱ្យគ្រប់ ១០០ ភាគរយ ។
- ចំពោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុននៅតែបន្តព្យួរ ដោយមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ កម្មករនិយោជិតទាមទារប្រាក់ឈ្នួល១០០ភាគរយ គឺពីថ្ងៃទី១១ ដល់ថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ ០៨ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងម្នាក់ៗ និងពីថ្ងៃ១៧ ខែមីនា ដល់ថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ ០៨ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងម្នាក់ៗ ដោយតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកវាយបុង ចំនួន០៣ដង ក្នុងមួយខែ រៀងរាល់ថ្ងៃអាទិត្យ ។ ប៉ុន្តែ មិនមានកម្មករនិយោជិតណាមកវាយបុងទេ ហើយប្រាក់ចំនួន ០៨ ដុល្លារអាមេរិកនោះ ក៏ក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅឡើយដែរ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើទេ ។ ហេតុនេះហើយ សព្វថ្ងៃនេះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ បានទៅធ្វើការនៅរោងចក្រផ្សេងៗអស់ហើយ លើកលែងតែ លោក ពុធ លី ជាជាងម៉ាស៊ីនភ្លើងម្នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលកំពុងនៅធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន ។ ប៉ុន្តែទោះបីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការនៅរោងចក្រផ្សេងៗក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុន



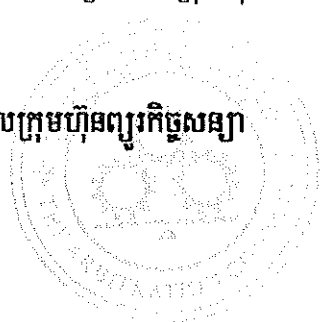
ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ភាគរយ និងសង់លើកឡើងវិញដែរ ហើយបើក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករ និយោជិតធ្វើ កម្មករនិយោជិតនឹងត្រឡប់ចូលមកធ្វើការងារវិញ ព្រោះកម្មករនិយោជិតមានអតិថិភាព ការងារច្រើនឆ្នាំមកហើយ ។

- ភាគីក្រុមហ៊ុន មិនបានឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ពីព្រោះភាគីក្រុមហ៊ុន អវត្តមាន នៅថ្ងៃសវនាការ ។

**ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុន បិទក្រុមហ៊ុន ឬ ប្តូរទីតាំងថ្មី**

- ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការ ងារជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីបិទក្រុមហ៊ុន គឺមិនទាមទារក្នុងករណីប្តូរទីតាំងថ្មីទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុន មិនដែលអះអាងថា នឹងប្តូរទីតាំង ឬក៏កម្មករនិយោជិតឮថា ក្រុមហ៊ុនប្តូរទីតាំងថ្មីដែរ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតចង់ដឹងឱ្យបានច្បាស់ថា តើ ក្រុមហ៊ុន អេ អាយ អេ នេះ បានបិទ ឬមិនទាន់បិទទេ ពីព្រោះសព្វថ្ងៃនេះ និយោជកបានព្យួរកិច្ច សន្យាការងារកម្មករនិយោជិតអស់ហើយ ដោយមិនបានសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទេ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា នៅដើមខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបានឱ្យ លោក សៀក ឡេង មានតួនាទីជាប្រធានដ្ឋានជាខ្ពស់របស់ក្រុមហ៊ុន ចូលរួមប្រជុំជាមួយកម្មករនិយោជិត និងសហព័ន្ធសហជីព បានបញ្ជាក់ប្រាប់កម្មករនិយោជិតថា ក្រុមហ៊ុនអស់សិទ្ធិក្នុងការបើកបន្តទៀតហើយ ។ ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃ បន្ទាប់លោកប្រធានក្រុមហ៊ុនហៅ តា យូវ បានប្រាប់កម្មករនិយោជិតថា ក្រុមហ៊ុនមិនបិទទេ គឺក្រុមហ៊ុន ព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមួយរយៈ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ទោះបីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការនៅរោងចក្រផ្សេងៗក៏ដោយ ក៏ កម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូន កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីបិទក្រុមហ៊ុន ពីព្រោះកម្មករនិយោជិត មានអតិថិភាពការងារច្រើនឆ្នាំមក ហើយ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុន មិនបានឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ពីព្រោះភាគីក្រុមហ៊ុន អវត្តមាន នៅថ្ងៃសវនាការ ។

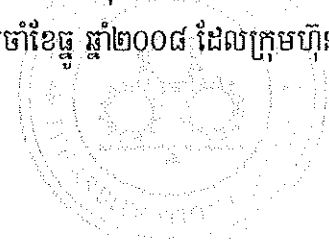
**ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ដឹកសម្ភារៈចេញ ក្នុងរយៈពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារកម្មករនិយោជិត**



- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដឹកសម្ភារៈចេញពីក្រុមហ៊ុន ក្នុងរយៈពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ពីព្រោះក្នុងរយៈពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្រុមហ៊ុនបានដឹកម៉ាស៊ីនដេរចំនួន១២គ្រឿង និងម៉ាស៊ីនភ្លើង ០១គ្រឿង ចេញពីក្រុមហ៊ុននៅក្នុងខែកុម្ភៈ និង ម៉ាស៊ីនវាយឡេវ ០១ គ្រឿងទៀត នៅក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដឹកសម្ភារៈចេញពីព្រះ កម្មករនិយោជិតមានការព្រួយបារម្ភខ្លាច ពេលចូលធ្វើការវិញ គ្មានម៉ាស៊ីនសម្រាប់ធ្វើការងារ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានលើកឡើងពីមូលហេតុ ដែលក្រុមហ៊ុនបានដឹកម៉ាស៊ីនទាំងនោះ ចេញទេ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុន មិនបានឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ ពីព្រោះភាគីក្រុមហ៊ុនអវត្តមាន នៅថ្ងៃសវនាការ ។

**ចំណុចវិវាទទី៨ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ប្រចាំខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ នៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ លោក ពុធ លី លោក កើត សារិទ្ធ និងលោក ជាង អឿន ។**

- ជាទូទៅ ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ខែឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១០ រៀងរាល់ខែ ។ ប៉ុន្តែ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ក្រុមហ៊ុនបើកនៅថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ លើកលែងតែប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ លោក ពុធ លី លោក កើត សារិទ្ធ និងលោក ជាង អឿន ដែលត្រូវបើកនៅថ្ងៃទី ១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយមូលហេតុក្រុមហ៊ុនគ្មានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់បើកឱ្យពួកគាត់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ ២០០៩ វេលាម៉ោង ១២ថ្ងៃត្រង់ លោក ពុធ លី លោក កើត សារិទ្ធ និងលោក ជាង អឿន បានទៅបើកប្រាក់ឈ្នួល តែបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនប្រាប់ពួកគាត់ថា ក្រុមហ៊ុនគ្មានប្រាក់សម្រាប់បើកឱ្យពួកគាត់ទេ ។ បន្ទាប់ពីទទួលបានដំណឹងនេះ ពួកគាត់ទាំងបីនាក់ មានការខឹង អាក់អន់ចិត្ត ហើយក៏មិនព្រមធ្វើការងារ នៅរសៀលថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ចាប់ពីម៉ោង ១២ ថ្ងៃត្រង់ទៅ ដោយអង្គុយស្ងៀម មិនព្រមធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា លោក ពុធ លី លោក កើត សារិទ្ធ និងលោក ជាង អឿន បានធ្វើការងារទៀងទាត់ នៅក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ។ ប៉ុន្តែដោយហេតុថា ពួកគាត់អង្គុយស្ងៀម មិនព្រមធ្វើការនៅរសៀលថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ចាប់ពីម៉ោង១២ថ្ងៃត្រង់ទៅនោះ ក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ពួកគាត់ ក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ចំនួន០៥ ដុល្លារអាមេរិក ដែលត្រូវបើកក្នុងខែមករា ។ ហេតុនេះហើយពួកគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ប្រចាំខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់នៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ។





**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច**

ក្នុងករណីនេះ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានមកចូលរួមក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ (អវត្តមាន) ដោយមិនបញ្ជាក់ពីមូលហេតុច្បាស់លាស់ ហើយដល់ថ្ងៃសវនាការ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏បានធ្វើទំនាក់ទំនងតាមទូរស័ព្ទទៅភាគីក្រុមហ៊ុនផងដែរ ប៉ុន្តែមិនអាចទំនាក់ទំនងបានទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចបើកសវនាការ ដោយកំបាំងមុខភាគីនិយោជកបានដែរ ឬទេ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩/០៤ ចែងថា " ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវ ហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់ " ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានតែតំណាងសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន អេ អាយ អេ បានអញ្ជើញ មកចូលរួមសវនាការ។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនបានអញ្ជើញមកចូលរួមនៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយក៏មិនបានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ អំពីការមិនចូលរួមនេះដែរ ។

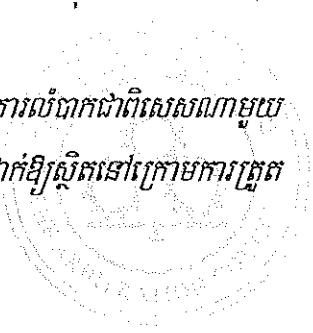
ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបើកសវនាការ ចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយកំបាំងមុខភាគី និយោជកដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿងនេះ ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺសម្រេចចេញសេចក្តី បង្គាប់ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់ភាគីសហព័ន្ធសហជីពនៅក្នុងសវនាការ។ (សូមមើល សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៣/០៤-ក្នុង ហុង លេខ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល និងលេខ ០៦/០៨-បឺង ឡែន។

**ចំណុចវិវាទទី១ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន គិតប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ នៅពេលក្រុមហ៊ុន គ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និងសុំគិតសង់រំលឹកឡើងវិញ**

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ នៅ ពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុន បានអនុវត្តការព្យួរកិច្ចនាការងាររកម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែរ រឺទេ?

ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវធ្វើឡើងតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៧១ ចំណុច ទី ១១ ដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម :

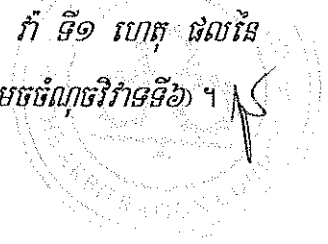
"ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យព្យួរសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួត ពិនិត្យរបស់អធិការការងារ ។"



មាត្រា ៧២ ចំណុចទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា " ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែ កាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺ កាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វ កិច្ចដែលនិយោជក ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត " ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រាខាងលើច្បាប់ស្តីពីការងារបានផ្តល់ការអនុញ្ញាត ឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។ ប៉ុន្តែ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ និយោជកត្រូវធ្វើបែបបទជូនដំណឹងទៅ អធិការកិច្ចការងារ អំពីមូលហេតុដែលបណ្តាលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត និងរយៈពេលនៃ ការព្យួរការងារនោះ។ នេះមានន័យថា ជាទូទៅ ទាក់ទងនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុនត្រូវមានការជូន ដំណឹងទៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ និងមានការពិនិត្យ ព្រមទាំងការបញ្ជាក់ពីអធិការកិច្ចការងារ ជុំវិញបញ្ហា ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ពីព្រោះអធិការកិច្ចការងារមានភារកិច្ចចុះត្រួតពិនិត្យ និងផ្តល់យោបល់ជុំវិញសកម្មភាព ព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនថា ពិតជាអនុលោមទៅតាមភាពជាក់ស្តែង នៃស្ថានភាពលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ពិតប្រាកដមែន។ ដូច្នេះ ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះ ត្រូវបានទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានកាត ព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុន មិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការ ងារចំពោះការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតនោះទេ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាពុំមានការងារឱ្យកម្មករធ្វើក៏ដោយ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ក្នុងករណីដែលការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៧១(១១) ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ក្នុង កំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានកំណត់ផងដែរថា ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុន គ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត តាមច្បាប់ស្តីពី ការងារ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៧១(១១)ទេ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ។ ( សូម មើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៣-ឡយ៉ាស់ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុច វិវាទទី ៨ លេខ ០១/០៤-ញីវ ភាព្យ លេខ ៤៦/០៤-អម អេស អេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១ លេខ៦០/០៦- ញីវម៉ែក្ស ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៧៤/០៧-កូបលអាហ្វិវែល ហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេចចំណុចវិវាទទី១ លេខ ២៧/០៨-អាក យីត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ លេខ ២៨/០៨- ហ្សាញ ជិស ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និង២ លេខ ៥៣/០៨-យុង វ៉ា ទី១ ហេតុ ផលនៃ សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ២៧/០៩- អាក យីត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៦) ។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើបែបបទជំរាបជូន ទៅអធិការ កិច្ចការងារទាក់ទងនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះឡើយ ហើយក៏មិនមានលិខិតអនុញ្ញាត ឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការ ងារពីអធិការកិច្ចការងារដែរ ក្នុងកំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុន គ្មានការងារឱ្យកម្មករធ្វើ ចាប់ពីខែមករា ដល់ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩។ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើប្រហែល តែ១៥ថ្ងៃទេ។ ហើយ ពេលខ្លះ កម្មករនិយោជិតបានមកដល់រោងចក្រហើយ ទើបក្រុមហ៊ុនប្រាប់ថា មិនមានការងារធ្វើទេ រួចឱ្យកម្មករ និយោជិតត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ។ មកដល់ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើកាន់តែតិច ទៅ គិតជាង ១៥ថ្ងៃទៅទៀត។ ចំពោះរយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ១០០ ភាគរយ នៅថ្ងៃណាដែលក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។ ចំណែកថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុន មិនមានការងារ ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០ភាគរយទេ។ ហើយបន្តរហូតមកដល់ ខែមីនា និង ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ក្រុមហ៊ុននៅតែបន្តព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានសុំការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បន្តទៀត គឺពីថ្ងៃទី០១ ដល់ថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៨ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងម្នាក់ៗ និងពីថ្ងៃ១៧ ខែមីនា ដល់ ថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៨ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងម្នាក់ៗ។ ហេតុនេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការ ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ពីសំណាក់ភាគីនិយោជក ជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែលមិនស្របតាម ច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ទោះបីក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញ១០០ភាគរយ នៅថ្ងៃ ណាដែលក្រុមហ៊ុនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និងប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ នៅថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនមិនមានការ ងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្នុងខែមករា និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៩ ក៏ដោយក៏ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះមិនគោរពតាម ច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ។ ហើយចំពោះការបន្តព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ពីខែមីនា ដល់ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួល ០៨ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ខែ មីនា និង ០៨ ដុល្លារអាមេរិកទៀត សម្រាប់ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ក៏ ដោយ ក៏ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់ស្តីពីការ ងារដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៧១(១១) នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករ និយោជិតធ្វើនោះដែរ។ ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ស្របតាមមាត្រា ៧១(១១)នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះ និយោជកមាន កាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលពេញ ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ឱ្យគ្រប់ ១០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្នុងកំឡុងខែ មករា ដល់ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។



**ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ**

**ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីបិទក្រុមហ៊ុន បិទក្រុមហ៊ុន ឬ ប្តូរទីតាំងថ្មី**

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីបិទក្រុមហ៊ុន គឺមិនទាមទារក្នុងករណីប្តូរទីតាំងថ្មី ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមិន ដែលនិយាយ ឬអះអាង ឬប្រាប់កម្មករនិយោជិតថា ក្រុមហ៊ុនប្តូរទីតាំងថ្មីម្តងណាឡើយ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនបិទ ឬទេ?

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតចង់ដឹងឱ្យបានច្បាស់នៅថ្ងៃខាងមុខ ថា តើ ក្រុមហ៊ុន អេ អាយ អេ នេះ បានបិទ ឬមិនទាន់បិទទេ ពីព្រោះនៅដើមខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៩ ក្រុមហ៊ុនបាន ឱ្យ លោក សៀក ឡេង មានតួនាទីជាប្រធានក្រុមហ៊ុន បានចូលរួមប្រជុំជាមួយកម្មករនិយោជិត និង សហព័ន្ធសហជីពបានបញ្ជាក់ប្រាប់កម្មករនិយោជិតថា ក្រុមហ៊ុនអស់លទ្ធភាពក្នុងការបើកបន្តទៀតហើយ ។ ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃស្អែករំលងមួយថ្ងៃ លោកប្រធានក្រុមហ៊ុនហៅ តា យូវ បានប្រាប់កម្មករនិយោជិតថា ក្រុមហ៊ុនមិនបិទទេ គឺ ក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមួយរយៈ គឺពីថ្ងៃទី០១ ដល់ ថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយផ្តល់ប្រាក់ ៨ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងម្នាក់ៗ និងពីថ្ងៃ១៧ ខែមីនា ដល់ថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ដោយផ្តល់ប្រាក់ ៨ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងម្នាក់ៗ ហើយតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកវាយបុង ចំនួន ៣ ដងក្នុងមួយខែ រៀងរាល់ថ្ងៃអាទិត្យ ។ ហេតុនេះ ហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបិទ ឬមិនទាន់បិទ ដែលកម្មករនិយោជិតចង់ដឹងថា នៅ ថ្ងៃខាងមុខនោះ មិនអាចទាយទុកជាមុនបានទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ បំណាច់ផ្សេងៗ នៅពេលបិទក្រុមហ៊ុន គឺជាការទាមទារសម្រាប់ថ្ងៃអនាគត ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា ចំពោះបណ្តឹងសម្រាបវិវាទ ដែលមិនទាន់កើតឡើងបែបនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចរកឃើញ នូវអង្គ ហេតុ និងភស្តុតាងជាក់លាក់ ទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារ មកធ្វើការពិចារណា ដើម្បីសម្រេច បានឡើយ ។

ទាក់ទងនឹងការទាមទារសម្រាប់ថ្ងៃអនាគត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបក ស្រាយថា " ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្កើតឡើង ដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះការងារ មិនមែនដើម្បីដោះស្រាយ បញ្ហាដែលមិនទាន់កើតឡើងនោះទេ ។ " (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហក្រក ស្តីនតិក ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ ១៤/០៦- ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ ៤២/០៧- សោធន៍ បេ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣ ៥៨/០៧-៨ ស្តារ ស្តត វែវ ហេតុផល នៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី ១ លេខ១២២/០៧-យេន យូ អ៊ិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ២៧/០៨-

អាក ប៊ឹត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ លេខ៥៣/០៨-យុង វ៉ា ទី១ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ និង លេខ ១៣៦/០៨- ស្តីភីថិច ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២ ) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយ របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ខាងលើដែរ ពីព្រោះគ្មានអ្នកណាអាចទាយទុកមុនពីហេតុការណ៍ដែលនឹងកើតមានឡើងនៅពេលអនាគតទេថា តើ ក្រុមហ៊ុននឹងបញ្ឈប់មុខរបរអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន (បិទក្រុមហ៊ុន) នោះអាចនឹងកើតមាន ឬអត់ ហើយបើកើតឡើង តើនៅពេលណា? ហើយកម្មករនិយោជិតណាខ្លះដែលក្រុមហ៊ុនមិនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ឱ្យនៅពេលបិទក្រុមហ៊ុន? ដូចជា ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារ? មានប៉ុន្មាននាក់? ម្យ៉ាងវិញទៀត បើពិនិត្យលើអង្គហេតុ លោកប្រធានក្រុមហ៊ុន ហៅ តា យ៉ូវ ក៏បានប្រាប់កម្មករនិយោជិតដែរថា ក្រុមហ៊ុនមិនបិទទេ គឺក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ច សន្យាការងារមួយរយៈ ។

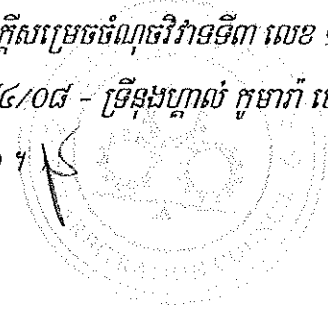
ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច មិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុន ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនបិទ សម្រាប់ថ្ងៃអនាគត ។

**ចំណុចវិវាទទី៤ : កម្មករនិយោជិតទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ដឹកសម្ភារៈចេញ ក្នុងរយៈពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារកម្មករនិយោជិត**

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា ក្នុងរយៈពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ច សន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ក្រុមហ៊ុនបានដឹកម៉ាស៊ីនដេរ ចំនួន១២គ្រឿង និងម៉ាស៊ីនភ្លើង ចំនួន០១ គ្រឿងចេញពីក្រុមហ៊ុន នៅក្នុងខែកុម្ភៈ និងដឹកម៉ាស៊ីនវាយឡៅ ចំនួន០១គ្រឿងទៀត នៅក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩។ ហេតុនេះ ហើយកម្មករនិយោជិត មានការព្រួយបារម្ភខ្លាចពេលចូលធ្វើការវិញ គ្មានម៉ាស៊ីនសម្រាប់ធ្វើការងារ ។

មាត្រា២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រង់កថាខណ្ឌទី ២ ចែងថា " សហគ្រាសនិមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយ គ្រឹះស្ថាននិមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នា ក្នុងទឹកដីនៃណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោង ចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក ។"

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ កថាខណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការ ងារខាងលើនេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ស្ថិតណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសមហេតុផល ។ ( សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ប្តីក ស្តី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ារ៉ា ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ លេខ ១០៦/០៧ -អ៊ឹម និង វេ ទី៣ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៣ លេខ៨៤/០៨ - ទ្រីនុងហ្គាល់ កូម៉ារ៉ា ហេតុផលនៃ សេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៨/០៩- កូប៉េល អាប៉ារ៉េល ) ។



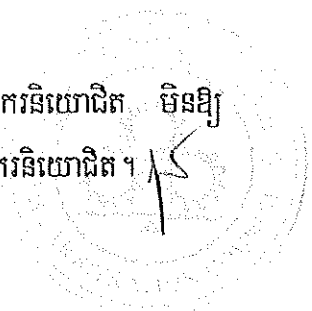
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿង មុនៗដែរគឺ និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន រួមទាំងសិទ្ធិក្នុងការចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងទៅលើ ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ខ្លួន ឱ្យតែការចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងមានលក្ខណៈសម ហេតុផល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សម្ភារៈ ដូចជា ម៉ាស៊ីនដេរ ម៉ាស៊ីនភ្លើង និងម៉ាស៊ីនវាយឡៅ ជាដើម ជាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិពេញលេញតាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការចាត់ចែង រួម ទាំងសិទ្ធិផ្លាស់ប្តូរទីកន្លែងទ្រព្យទាំងនោះផងដែរ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការដឹកនាំម៉ាស៊ីនចូល ឬចេញ ពីក្រុមហ៊ុននេះ ជា សិទ្ធិគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីធ្វើយ៉ាងណាឱ្យសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ដំណើរការទៅ ដោយរលូន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីសំអាង ថា ក្រុមហ៊ុននឹងមិនមានម៉ាស៊ីនសម្រាប់បំពេញការងារ ក្រោយពេលបញ្ចប់រយៈពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត បើផ្អែកលើអង្គហេតុ ក្រុមហ៊ុនបានដឹកម៉ាស៊ីនដេរចំនួន ១២គ្រឿង និងម៉ាស៊ីនភ្លើង០១គ្រឿង ចេញពីក្រុមហ៊ុននៅក្នុងខែកុម្ភៈ និង ម៉ាស៊ីន វាយឡៅ០១គ្រឿងទៀត នៅក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ២០០៩ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំនួនម៉ាស៊ីននេះ ជាចំនួនតិចតួច បើយោងតាមចំនួនកម្មករ និយោជិតប្រមាណជាង ៣០០ នាក់ ដែលបំរើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ។ លើសពីនេះទៅទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏ មិនបានលើកពីមូលហេតុនៃការដឹកម៉ាស៊ីនទាំងនោះចេញពីក្រុមហ៊ុនដែរ ។

ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែបដិសេធ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីគ្មាន ភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វិល ហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤ លេខ ៩៩/០៦-សៅវីបាយ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ លេខ ៧៤/០៧-ក្តុបល អាប៉ាវីល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី២ លេខ ៩៤/០៧-ហួរធួន ហ្គាមេន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៦ និង៨ លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ឹម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុច វិវាទ ទី១ និងទី២ និងលេខ ១០៨/០៨-ហ៊ី ហ្គោ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៤) ។

ក្នុងករណីនេះ ដោយហេតុថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការពិចារណាការ លើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតថា ក្រុមហ៊ុននឹងមិនមានម៉ាស៊ីនសម្រាប់បំពេញការងារ ក្រោយពេលបញ្ចប់រយៈ ពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទេនោះ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត មិនឱ្យ ក្រុមហ៊ុន ដឹកសម្ភារៈចេញពីក្រុមហ៊ុន ក្នុងរយៈពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។



ចំណុចវិវាទទី៨ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ប្រចាំខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨

ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ នៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០០៩ ដល់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ លោក ពុធ លី  
លោក កើត សារិទ្ធ និងលោក ជាង អឿន

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា លោក ពុធ លី លោក កើត សារិទ្ធ  
និងលោក ជាង អឿន បានមកធ្វើការងារទៀងទាត់ នៅខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។ ប៉ុន្តែ ពួកគាត់ មានការខឹង អាក់អន់ចិត្ត  
ហើយក៏មិនព្រមធ្វើការងារ នៅរសៀលថ្ងៃ ទី១៣ ខែមករា ចាប់ពីម៉ោង ១២ ថ្ងៃត្រង់ទៅ ដោយអង្គុយស្ងៀម  
មិនព្រមធ្វើការ បន្ទាប់ពីពួកគាត់ បានទៅបើកប្រាក់ឈ្នួល ហើយបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់ពួកគាត់ថា ក្រុមហ៊ុន  
គ្មានប្រាក់សម្រាប់បើកឱ្យពួកគាត់ទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់  
របស់ពួកគាត់ត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ?

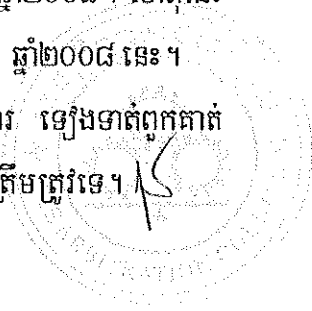
ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា " អត្ថ  
ប្រយោជន៍នានា ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបបយ ចុះថ្ងៃទី ១៨  
ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល ។ "

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ០១៧ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចំណុចទី៣ចែងថា "កម្មករនិយោជិតដែល  
ធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗ នោះត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិច៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុង  
មួយខែ ។ "

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ទាក់ទងនឹងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា  
"ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់" នេះ ជាប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងសរសើរដល់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការ  
ទៀងទាត់ក្នុងរយៈពេលពេញមួយខែ ដោយមិនមានឈប់ដោយគ្មានមូលហេតុស្របច្បាប់ ។ ( សូមមើលសេចក្តី  
ចម្លងអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៤-អ៊ី ស៊ិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ លេខ៦៣/០៤-សាញ  
វៃល ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ១៥/០៥-វីង តាយ២ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច  
ចំណុចវិវាទទី១ ) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ តាមការរកឃើញនៃអង្គហេតុខាងលើ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ លោក ពុធ លី  
លោក កើត សារិទ្ធ និងលោក ជាង អឿន បានមកបំពេញការងារទៀងទាត់ នៅក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨។ ហេតុនេះ  
ហើយ ពួកគាត់ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន០៥ដុល្លារអាមេរិក ប្រចាំខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ នេះ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការ ទៀងទាត់ពួកគាត់  
នៅក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ចំនួន០៥ ដុល្លារអាមេរិក ដែលត្រូវបើក នៅក្នុងខែមករានោះ គឺមិនត្រឹមត្រូវទេ ។



ប្រការ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីអំពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា  
កណ្តាល ចែងថា "ក្នុងដែនអនុវត្តន៍នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាច  
ក្នុងការសំរេចឱ្យភាគីវាទ ផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌  
ដោយរួមទាំងការ បញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយណាដែលមិនស្របច្បាប់ ឬដែលត្រូវហាម  
ឃាត់ ។..."

ដូច្នេះ ផ្អែកតាមការរកឃើញនៃអង្គហេតុ និងការបកស្រាយ ព្រមទាំងតាមប្រការខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា  
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យភាគីនិយោជកសងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ប្រចាំខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨ ដល់កម្មករ  
និយោជិតឈ្មោះ លោក ពុធ សី លោក កើត សារិទ្ធ និងលោក ជាង អឿន ដែលនិយោជកបានកាត់ នៅខែមករា  
ឆ្នាំ២០០៩ ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សា  
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ៖

**សម្រេច និង បង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី១**

-បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមឱ្យគ្រប់ ១០០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃដែល  
ក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ក្នុងកំឡុង ខែមករា ខែកុម្ភៈ ខែមីនា និង ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។

**ចំណុចវិវាទទី៣**

-មិនពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពី  
ការងារ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនបិទ សម្រាប់ថ្ងៃអនាគត ។

**ចំណុចវិវាទទី៤**

-បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត កុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដឹកសម្ភារៈចេញពីក្រុមហ៊ុន ក្នុងរយៈពេល  
ក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ។

**ចំណុចវិវាទទី៨**

-បង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជក សងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន៥ ដុល្លារអាមេរិក ប្រចាំខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៨  
ដល់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ លោក ពុធ សី លោក កើត សារិទ្ធ និងលោក ជាង អឿន ដែលនិយោជកបានកាត់  
នៅខែមករា ឆ្នាំ ២០០៩ ។






ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមរាជ្យកណ្តាល**

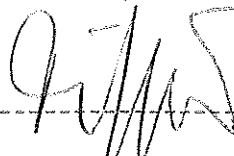
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **ឃុំ ស៊ុនធី**

ហត្ថលេខា: \_\_\_\_\_ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **ទួន ស៊ីវ៉ាន់**

ហត្ថលេខា: \_\_\_\_\_ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ីនឈា**

ហត្ថលេខា: \_\_\_\_\_ 