ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១១៨/០៩-ពុម្ពស្បែកជើង (ស៊ូ ហ្វុង)

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី ២២ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩

# សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា៣១៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

## សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជកៈ លី តៃសេង

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិតៈ លឹម សុវណ្ណា

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើៈ ប៉ែន ប៊ុនឈា

## ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : សិប្បកម្មពុម្ពស្បែកជើង (Shou Fong)

អាសយដ្ឋាន : ភូមិចាក់ជ្រូក សង្កាត់សំរោងក្រោម ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨២៧ ៧៥៥ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក : អវត្តមាន

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : សម្ព័ន្ធសហជីព_សហជីពកម្ពុជាអាស៊ីនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូ ហ្វុង

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ ២៨ អា ភូមិថ្មី សង្កាត់ទួលសង្កែ ខណ្ឌឫស្សីកែវ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៤១ ៦៦២ លេខទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិតៈ

| | |
|---|---|
| ១- លោក នួន ធន្ធា | ប្រធាន CAC |
| ២- លោក អ៊ុន ប្រុស | លេខាធិការ CAC |
| ៣- លោក ហេង សុភ័ក្ត្រ | ប្រធានសហជីពកម្ពុជាអាស៊ីនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូហ្វុង |

មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A បន្ទប់លេខ ៣៣១ វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារ : ០២៣ ២២០ ៧៩៣
Phnom Penh Center (A), Room 331, Sothearos Blvd, Sangkat Tonle Basak, Khan Chamkar Morn, Phnom Penh • Tel/Fax: 023 220 793
Email: secretariat@arbitrationcouncil.org• Website: www.arbitrationcouncil.org

| | | |
|---|---|---|
| ៤- | លោក សុខ សុង | លេខាធិការសហជីព |
| ៥- | លោក ជឿត រឿប | កម្មករ |
| ៦- | លោក ជេត ល័ក្ខ | កម្មករ |
| ៧- | លោក មាស សំឡេង | កម្មករ |
| ៨- | លោក ហេង វិចិត្រ | កម្មករ |
| ៩- | លោក អែល លី | កម្មករ |
| ១០- | លោក សា សេន | កម្មករ |
| ១១- | លោក សេន គ្រីន | កម្មករ |
| ១២- | លោក ស៊ី ហាក់ទូនី | កម្មករ |
| ១៣- | លោក សួរ ផៃ | កម្មករ |

## បញ្ហាវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យសិប្បកម្ម គិតប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារឱ្យកម្មករនិយោជិត តាមពេលវេលា ដែលកម្មករបានចូលធ្វើការមក រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកសិប្បកម្មបញ្ជាក់ថា អាចធ្វើការផ្តល់ជូនប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ដោយគិតចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ តែប៉ុណ្ណោះជូនកម្មករនិយោជិត។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យសិប្បកម្មផ្តល់ប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ ថ្ងៃ ដែលភាគីនិយោជកកន្លងមកផ្តល់ជូនពួកគាត់តែ ៩ ថ្ងៃ ដូចនេះត្រូវខ្វះចំនួន ៩ ថ្ងៃទៀត ចាប់ពីថ្ងៃ ដែលពួកគាត់បានចូលធ្វើការ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា នឹងផ្តល់ជូនបាននូវប្រាក់ជំនួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ ថ្ងៃ ដោយគិតចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ តែប៉ុណ្ណោះ។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យសិប្បកម្មផ្តល់ប្រាក់ព្រីមប្រចាំខែដល់កម្មករនិយោជិត ដែលនៅសល់ចំនួន ២ ដុល្លារ ព្រោះកន្លងមកនាយកសិប្បកម្មផ្តល់ឱ្យពួកគាត់តែ ៣ ដុល្លារ ក្នុងចំនួន ៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ។ ដោយឡែកនាយកសិប្បកម្មបានយល់ព្រមថា នឹងបើកប្រាក់ជូន ដោយគិតចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ តែប៉ុណ្ណោះ។

## អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ

នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ ( អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ២៧៩២ មកប/វវក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៥។

## សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ A វិថីសុធារស សង្កាត់ទន្លេបាសាក់ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៤ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៥ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានីភ្នំពេញបានទទួលបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃសហជីពកម្ពុជាអាស៊ី ស្តីពីការទាមទារឱ្យសិប្បកម្មកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានីភ្នំពេញបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ដោយបានទទួលលទ្ធផលមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុច លើការទាមទារទាំងអស់ចំនួន ០៤ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៥ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៣ ចំណុចនេះ ថ្ងៃទី ១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកបានអវត្តមានដោយគ្មានមូលហេតុ ។

ដូច្នេះ នៅក្នុងរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទទាំងបី គឺលើចំណុចវិវាទទី ១ ចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៣ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងហេតុផលដូចខាងក្រោម:

## ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

## ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក : គ្មាន

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

១- ឯកសារស្តីពីរង្គហេតុដែលកើតមានវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស៊ូហ្វុង ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

២- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពកម្ពុជារាស៊ីនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូហ្វុង លេខ ១៦៦៨ កប/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។

៣- លិខិតបញ្ជាក់ទទួលស្គាល់ឈ្មោះអង្គការវិជ្ជាជីវៈឈ្មោះ សហជីពកម្ពុជារាស៊ីនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូហ្វុង លេខ ០៧៨/០៩ ក.ប ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩ ។

៤- លក្ខន្តិកៈសហជីពកម្ពុជារាស៊ីនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូ ហ្វុង លេខ ១៦៦៨ កប/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ។

៥- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជារាស៊ី 037 cac 07, 09 ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ូហ្វុង ស្តីពីការស្នើសុំជួបលោកនាយកក្នុងគោលបំណងពិភាក្សាការងារពាក់ព័ន្ធទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ។

៦- លិខិតរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជារាស៊ី 041 cac 07, 09 ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ស៊ូហ្វុង ស្តីពីការជូនដំណឹងធ្វើកូដកម្មរបឹង្សានៅខាងមុខក្រុមហ៊ុន ស៊ូហ្វុង

៧- លិខិតរបស់សហជីពកម្ពុជារាស៊ីនៃក្រុមហ៊ុន ស៊ូហ្វុង គោរពជូនលោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជារាស៊ីស្តីពីការស្នើសុំធ្វើអន្តរាគមចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំដែលមានឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ស៊ូហ្វុង ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅសិប្បកម្មពុម្ពស្បែកជើង ២៧៩២ អកបវ/អវក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់សិប្បកម្មពុម្ពស្បែកជើង ចុះថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០០៩។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន លេខ ៥៩៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន លេខ ៦៦៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦១១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែ

កញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៦១២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការនៅឆ្នាំ១៩៩៩ បច្ចុប្បន្នមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែល ៣២ នាក់។
- សហជីពកម្ពុជាអាស៊ីជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងរឿងនេះ។
- កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារក្នុងសំណុំរឿងនេះមាន:

| ល.រ. | ឈ្មោះ | ភេទ | តួនាទី | ថ្ងៃចូលធ្វើការ |
|---|---|---|---|---|
| ១ | ជេត វឿម | ប្រុស | កម្មករ | ០៥/១០/០៦ |
| ២ | ជេត ល័ក្ខ | ប្រុស | កម្មករ | ០៥/០១/០៦ |
| ៣ | មាស សំនៀង | ប្រុស | កម្មករ | ០១/០២/៩៩ |
| ៤ | ហេង វិចិត្រ | ប្រុស | កម្មករ | ១៩/០៥/០៦ |
| ៥ | រិនលេ ណើ | ប្រុស | កម្មករ | ០១/១១/០៧ |
| ៦ | សោ សេន | ប្រុស | កម្មករ | ខែ០១/២០០៩ |
| ៧ | សេន គ្រឹន | ប្រុស | កម្មករ | ១២/០១/០៨ |
| ៨ | សិបាក់ ទូនី | ប្រុស | កម្មករ | ១៨/០១/០៨ |
| ៩ | សុខ សុង | ប្រុស | លេខាសហជីព | ០១/០១/០០ |
| ១០ | ហេង សុភ័ក្រ | ប្រុស | តំណាងកម្មករ | ៣១/១០/៩៩ |
| ១១ | សួរ ថៃ | ប្រុស | កម្មករ | ២២/១២/០៦ |
| ១២ | គឹម សុរូន | ប្រុស | កម្មករ | ០២/០៧/០៧ |
| ១៣ | ប៊ុម សូ | ស្រី | កម្មករ | ១០/១១/០៧ |

ចំណុចវិវាទទី១៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់រំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ជូនមុនខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ពីព្រោះចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ទៅក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពនេះ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ចាប់តាំងពីក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការនៅឆ្នាំ១៩៩៩មក ក្រុមហ៊ុនមិនដែលផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតទេ។ ប៉ុន្តែ ចាប់ពីពេលដែលសហជីពត្រូវបានបង្កើតមក ក្រុមហ៊ុនបានចាប់ផ្តើមអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពជូនកម្មករនិយោជិតចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩តទៅ ទៅតាមចំនួនឆ្នាំដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពនេះ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ជូនកន្លងមក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនេះ គឺផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីភាពការងារនេះជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ទៅតាមចំនួនឆ្នាំ ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៩ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំមុនខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ពីព្រោះចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ទៅក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ ថ្ងៃ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា តាំងពីបង្កើតនៅឆ្នាំ១៩៩៩មក ក្រុមហ៊ុនមិនដែលឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មានប្រាក់ឈ្នួលទេ គឺក្រុមហ៊ុនតែងតែផ្តល់ជាប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជាប្រាក់ជំនួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំតែ ០៩ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ក៏នៅខ្វះ ០៩ ថ្ងៃទៀត ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ឱ្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជាប្រាក់ជំនួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ០៩ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំនេះ ក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានអតីតភាពគ្រប់ ០១ ឆ្នាំ ពោលគឺបើកនៅថ្ងៃខែនៃឆ្នាំបន្ទាប់ បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតបានចូលបំរើការងារបាន០១ឆ្នាំ។ ប៉ុន្តែ ចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ទៅ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱ្យប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១៨ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំដោយបើករួមនៅពេលចូលឆ្នាំ ដោយមិនបើកតាមអតីតភាពគ្រប់មួយឆ្នាំដូចមុនទេ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹង០៩ថ្ងៃទៀត ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ឱ្យនៅមុនខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដើម្បីឱ្យស្មើនឹង ១៨ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។

ចំណុចវិវាទទី៣៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក មុនខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ពីព្រោះចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ទៅ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា តាំងពីបង្កើតនៅឆ្នាំ១៩៩៩ មក ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតតែ ០៣ ដុល្លារអាមេរិកទេ គឺ នៅខ្វះ ០២ ដុល្លារអាមេរិកទៀត ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ឱ្យ។ ប៉ុន្តែ ចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ទៅ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱ្យប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក។ ហើយកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះបាន លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតមកធ្វើពេញ ៣០ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ គឺមិនមែន ២៦ ថ្ងៃក្នុងមួយខែទេ ប្រសិនបើអវត្តមាន សូម្បីតែកន្លះថ្ងៃ គឺក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ ទាំងអស់តែម្តង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតរំលឹកប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ គឺផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ឱ្យនៅមុនខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដើម្បីឱ្យគ្រប់ចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិក។

## ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានទេ។ ដូចនេះ មុននឹងធ្វើការបកស្រាយលើចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើសវនាការ ដោយកំបាំងមុខនិយោជកដែរ ឬទេ?

ប្រការ ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "*ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេល ដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់* "។

ទាក់ទងនឹងខ្លឹមសារនៃប្រការ២១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុខ១ នៅពេលដែលភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចសម្រេច

បន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនោះបាន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *៥៣/០៤-គួង ហុង, លេខ ៦៣/០៤-សាញ វែល លេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហី និង លេខ ៩៩/០៩-ឃើង ឡែន* )។

នៅក្នុងរឿងនេះ មានតែសហជីពកម្ពុជាអាស៊ីនៃក្រុមហ៊ុន និងសម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាអាស៊ីទេ ដែលបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប៉ុន្តែ ភាគីនិយោជកមិនបានចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ហើយក៏មិនបានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ អំពីការមិនចូលរួមនេះដែរ។

ដូច្នេះ ដើម្បីឱ្យស្របនឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ដោយធ្វើការបើកសវនាការកំបាំងមុខភាគីនិយោជក និងចំពោះមុខភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីវិនិច្ឆ័យលើសំណុំរឿង ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការបកស្រាយបំភ្លឺរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការ។

**ចំណុចវិវាទទី១: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ជូន មុនខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ពីព្រោះចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ទៅ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពនេះ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ**

ក្នុងករណីនេះ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពជូនកម្មករនិយោជិតទេ ទោះបីកម្មករនិយោជិតនោះ បានបំរើការងារជូនក្រុមហ៊ុនមានអតីតភាពប៉ុន្មានឆ្នាំក៏ដោយ លើកលែងតែចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ទៅនោះទេ ដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីភាពការងារនេះជូនកម្មករនិយោជិតតាមចំនួនឆ្នាំ ដែលបានបំរើការងារឱ្យក្រុមហ៊ុន។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនេះ ដែរ ឬទេ?

សេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ៧៤៥ ក.ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចំណុចទី៣ ក៏បានចែងដែរថា "*អត្ថប្រយោជន៍នានាផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បានទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ក្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និងទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល*" ។

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចំណុចទី៥ ចែងថា "*៥- កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានមួយឆ្នាំ នៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាសណាមួយ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់ការងារ ដូចតទៅ :-*

*៥.១- ធ្វើការបានចាប់ពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០២ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។*

*៥.២- ធ្វើការបានចាប់ពីពីរឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០៣ដុល្លារ*

*អាមេរិកក្នុងមួយខែ ពោលគឺ ០២ ដុល្លារ នៃឆ្នាំទី១ បូកនិង ០១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី២ ។*

*៥.៣- ធ្វើការបានចាប់ពីបីឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០៤ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ ពោលគឺ ០២ ដុល្លារ នៃឆ្នាំទី១ បូកនិង ១ដុល្លារ នៃឆ្នាំទី២ បូកនិង ១ ដុល្លារ នៃឆ្នាំទី៣ ។*

*៥.៤- ធ្វើការបានចាប់ពីបួនឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ៥ ដុល្លារ អាមេរិកក្នុងមួយខែ ពោលគឺ ២ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី១ បូកនិង ១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី២ បូកនិង ១ ដុល្លារនៃឆ្នាំទី៣ បូក និង ១ ដុល្លារ នៃឆ្នាំទី៤ ។"*

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៥ និងលេខ ០១៧ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនេះ ទៅតាមចំនួនឆ្នាំដែលកម្មករនិយោជិតបានបំរើការងារឱ្យក្រុមហ៊ុន ។ បើធ្វើការបាន១ឆ្នាំ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០២ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។ បើធ្វើការបាន២ឆ្នាំ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០៣ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។ បើធ្វើការបាន៣ឆ្នាំ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០៤ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និងបើធ្វើការបាន៤ឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។ ដូច្នេះ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតកន្លងមក គឺជាការអនុវត្តផ្ទុយនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

មាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា " *សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល ។ ផលទេយ្យ ដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន : ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងផលទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបានក្នុងករណីដេញចោលផង* " ។

យោងតាមមាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្តឹងទាមទារសងវិញនូវប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ គឺសម្រាប់តែក្នុងរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ តាមចំនួនឆ្នាំដែលកម្មករនិយោជិតបានបំរើការងារឱ្យក្រុមហ៊ុន ។ បើធ្វើការ ១ ឆ្នាំ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ២ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ, ២ឆ្នាំ ទទួលបាន ៣ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ, ៣ឆ្នាំទទួលបាន ៤ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និង ៤ឆ្នាំ ទទួលបាន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ព្រោះវាជាផលទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ។ ហេតុនេះហើយ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដែលនិយោជកត្រូវសងវិញ តែក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំចុងក្រោយនេះទេ ទោះនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមច្បាប់ នូវការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនេះតាំងពីឆ្នាំ១៩៩៩ មកម្ល៉េះក៏ដោយ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករ

និយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការសងរំលឹកនូវប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងាររយៈពេល ០៣ឆ្នាំចុងក្រោយ តាមអតីតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត គិតមកដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ពោលគឺ ទទួលបានការសងរំលឹកនូវប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ ដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកនូវប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ តាមចំនួនឆ្នាំ ដែលកម្មករនិយោជិតបានបំរើការងារឱ្យក្រុមហ៊ុន ក្នុងរយៈពេល ០៣ ឆ្នាំចុងក្រោយ ចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ ដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ឱ្យ។

ចំណុចវិវាទទី២ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន សងរំលឹកប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៩ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ មុនខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ពីព្រោះចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ទៅក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការឈប់សម្រាក់ប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ថ្ងៃ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជាប្រាក់ ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៩ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ លើកលែងតែចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ទៅនោះទេ ទើបក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជាប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន១៨ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ជូសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៩ ថ្ងៃទៀត ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យ នៅមុនខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០០៩ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា " *លើកលែង តែមានបញ្ញត្តិ ក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ច សន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិត ទាំងអស់ត្រូវមាន សិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា មួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់*"។

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ ចំនួន ១៨ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ឬមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់។

មាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " *ពិរវេលានៃការឈប់សម្រាក ដែលបានកំណត់ដូចខាងលើនេះ ត្រូវបន្ថែមឱ្យកម្មករនិយោជិតតាម អតីតភាពរបស់ខ្លួនក្នុងសហគ្រាស ដោយត្រូវបន្ថែមមួយថ្ងៃ "ថ្ងៃធ្វើការ" ក្នុង រយៈពេលធ្វើការបានបីឆ្នាំ* " ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះថា "កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកបន្ថែមមួយថ្ងៃ សម្រាប់រយៈពេលបំរើការងារ ០៣ ឆ្នាំ ដល់សហគ្រាស។ មានន័យថា មាត្រា ១៦៦ កថាខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ

នេះ ផ្តល់សិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានការឈប់សម្រាកចំនួន ១៩ ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី៤, ចំនួន ២០ ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី៧, ចំនួន ២១ ថ្ងៃ នៅឆ្នាំទី១០...។ល។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៨/០៥-ហ្គោលឌីដា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ២៣/០៨-អ៊ឹម និង វ៉ៃ ១ ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៥/០៨-ផប វីន្ត ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី៧ និង លេខ ១១០/០៩- ត្រេតភី ប្លាកមេន )។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាននូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនចំនួន ១៨ថ្ងៃក្នុង១ឆ្នាំ ហើយត្រូវបន្ថែមការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន១ថ្ងៃ រាល់៣ឆ្នាំម្តង លើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតមានតាមអតីតភាពរបស់ កម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា " *សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល។ ឥណទេយ្យ ដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន : ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងឥណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ ដែលត្រូវបានក្នុងករណីដេញចោលផង* "។

យោងតាមមាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្តឹងទាមទារសងវិលើកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនតែក្នុងរយៈពេល៣ឆ្នាំបន្ទាប់ពីពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះ ព្រោះវាជាឥណទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកត្រូវសងវិលើកតែក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំចុងក្រោយនេះទេ ទោះបីនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមច្បាប់ នូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនេះតាំងពីឆ្នាំ១៩៩៩មកម្ល៉េះ ដោយនិយោជកផ្តល់ឱ្យជាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន៩ថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការសងវិលើកនូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេល៣ឆ្នាំចុងក្រោយ តាមអតីតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត គិតមកដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ពោលគឺទទួលបានការសងវិលើកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ ដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទាមទារ នៅក្នុងចំណុចនេះ មានអតីតភាពផ្សេងៗគ្នា ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការសងវិលើក ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេល ៣ ឆ្នាំចុងក្រោយនេះ បន្ថែមលើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួល ៩ ថ្ងៃ នោះ ឱ្យគ្រប់នូវចំនួនថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបាន ពោលគឺ ៩ ថ្ងៃទៀត ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានអតីតភាព១ឆ្នាំ, ១០ថ្ងៃទៀត ចំពោះកម្មករនិយោជិតមាន

អតីតភាព ៤ឆ្នាំ ទៅ ៦ឆ្នាំ, ១១ថ្ងៃទៀត ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានអតីតភាព ៧ឆ្នាំ ដល់៩ឆ្នាំ, ១២ថ្ងៃទៀត ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានអតីតភាព ១០ឆ្នាំ ទៅ១២ឆ្នាំ ។

ប៉ុន្តែ យោងតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកជាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។ មាត្រា១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧នេះបានចែងថា "*...អនុសញ្ញារួមណា ដែលមានគម្រោងឱ្យប្រាក់បំណាច់ ដែលទូទាត់សំរាប់ការឈប់សម្រាក ព្រមទាំងការព្រមព្រៀង ស្តីពីការបោះបង់ ឬមិនព្រមប្រើសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវទុកជាមោឃៈ ហើយគ្មានហេតុផលទាំងអស់ ...*" ។ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "*ចំពោះការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាការទាមទារផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ។ ដូច្នេះ ការទាមទារនេះមិនសមហេតុសមផល និងមិនត្រឹមត្រូវឡើយ*" ( សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ *៩៤/០៤-អ៊ីធីអេធី ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៤៥/០៥-ប៊ី អែន អិន ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១០៩/០៨-ធា ឌីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទទី១*) ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាការទាមទារផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃមាត្រា ១៦៧ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកជាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ។ បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល រយៈពេល ៣ ឆ្នាំចុង ក្រោយពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ ដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ឱ្យគ្រប់ចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានដល់កម្មករនិយោជិតតាមអតីតភាពកម្មករនិយោជិតនីមួយៗ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ : កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ២ ដុល្លារ
អាមេរិក មុនខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ពីព្រោះចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ទៅ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់
ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន២ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ លើកលែងតែចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ទៅនោះទេ ទើបក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៣០ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយមិនមានអវត្តមាន ( មិនមែន ២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែទេ ) ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន៣ដុល្លារអាមេរិកទៀត ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យ នៅមុនខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដែរ ឬទេ? ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវមកធ្វើការប៉ុន្មានថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ

ចាត់ទុកថាមកធ្វើការទ្វេងទាត់?

ចំណុចទី ៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៧៤៩ កកបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ចែងថា *"អត្ថប្រយោជន៍នានា ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ត្រង់ចំណុចទី៣ ទី៤ ទី៥ និង ទី៦ ត្រូវរក្សាទុកដដែល"* ។

ចំណុចទី ៣ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ចែងថា *"កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការទ្វេងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ"* ។

តាមខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើនេះ មានន័យថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទ្វេងទាត់ ជាប្រាក់រង្វាន់ ដែលផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការទ្វេងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែតែប៉ុណ្ណោះ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទ្វេងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មានន័យថា ជាប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការមួយខែពេញ ។ ប៉ុន្តែសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនបានចែងច្បាស់លាស់ទេថា តើកម្មករធ្វើការបានប៉ុន្មានថ្ងៃក្នុងមួយខែ ត្រូវបានចាត់ទុកថា បានធ្វើការទ្វេងទាត់នោះទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា *"...ពាក្យ<u>ធ្វើការទ្វេងទាត់</u> មានពីរប្រភេទដូចខាងក្រោម:*

*ក-ការងារចំនួន ២៦ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ប្រសិនបើគ្មានថ្ងៃបុណ្យជាតិ ឬឈប់សម្រាក ដែលកំណត់ដោយរដ្ឋ*

*ខ-ការងារតិចជាង ២៦ ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ចំពោះថ្ងៃបុណ្យជាតិ ឬក៏ថ្ងៃឈប់សម្រាក ដែលកំណត់ដោយរដ្ឋ ដែលជាថ្ងៃឈប់សម្រាកដោយមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ និងដោយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកផងដែរ"* (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលេខ *៤៤/០៧-វីនណឹ ណៃធីង ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ចំណុចវិវាទ ទី២*) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរថា ការងារទ្វេងទាត់ គឺកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការចំនួន២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ប្រសិនបើគ្មានថ្ងៃបុណ្យជាតិ ឬឈប់សម្រាកដែលកំណត់ដោយរដ្ឋ និងមកធ្វើការតិចជាង២៦ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ចំពោះថ្ងៃបុណ្យជាតិ ឬក៏ថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលកំណត់ដោយរដ្ឋ ដែលជាថ្ងៃឈប់សម្រាកដោយមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ គឺកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទ្វេងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។ ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីនេះ តាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទ្វេងទាត់ចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក ហើយបន្ទាប់មកចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩មក ផ្តល់ជូនចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការពេញចំនួន ៣០ថ្ងៃ ដោយគ្មានការឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យនោះ គឺជា

ការអនុវត្តផ្ទុយនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវការដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិត មកធ្វើការពេញ ចំនួន៣០ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយគ្មានការឈប់សម្រាកថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ។

មាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា " *សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈបីឆ្នាំក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល។ ផលទេយ្យ ដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន : ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងផលទេយ្យទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតដែលបានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបានក្នុងករណីដេញចោលផង* " ។

ដោយឡែក ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិកទៀត ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ឱ្យ នៅមុនខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារតែក្នុងរយៈពេល ៣ ឆ្នាំចុងក្រោយតាមមាត្រា ១២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ពោលគឺ ទទួលបានការសងរំលឹកនូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ ដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ទោះបីនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមច្បាប់នូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៩មកម្ល៉េះក៏ដោយ ដូចគ្នានឹងការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ដែរ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកនូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិកទៀតក្នុងរយៈពេល៣ឆ្នាំចុងក្រោយ ចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ ដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ឱ្យ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានការពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ:

## សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១:

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកនូវប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារតាមចំនួនឆ្នាំនៃអតីតភាពការងារ ដែលកម្មករនិយោជិតបានបំរើការងារឱ្យក្រុមហ៊ុនក្នុងរយៈពេល ៣ ឆ្នាំចុងក្រោយ ចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ ដល់ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ឱ្យ ។

ចំណុចវិវាទទី២:

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹក ជាប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ។

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកជាថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងរយៈពេល៣ឆ្នាំចុងក្រោយ ចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ ដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ឱ្យគ្រប់ចំនួនថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក តាមអតីតភាពកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ។

ចំណុចវិវាទទី៣:

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់ នូវការដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការពេញចំនួន៣០ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយគ្មានការឈប់សម្រាកថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ។

- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកនូវប្រាក់វង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិកទៀត ក្នុងរយៈពេល ៣ ឆ្នាំចុងក្រោយ ចាប់ពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៦ ដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ឱ្យ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

*សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។*

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : **លី នៃសេង**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : **លីម សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

ហត្ថលេខា: ------------------------------------