

តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោកស្រី មាស វណ្ណី មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ
កាត់ដេរកម្ពុជា
- ១- លោក ច្រែង ម៉ិ ជំនួយការវិវាទសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ
កាត់ដេរកម្ពុជា
- ២- លោក ណុប សំណាង ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេររោងចក្រ
មីង ជាន
- ៣- លោក ចាន់ សិរិទ្ធ អនុប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មកររោងចក្រ មីង ជាន

បញ្ជាក់ទិសដៅ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែរមាតុភាព (សម្រាលកូន) មុនថ្ងៃដាក់
ពាក្យសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកចំនួន ៣ ខែ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសមាមាត្រចំនួន ១២ ខែចុងក្រោយមកគិតជាមធ្យម
ភាគ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែរមាតុភាព ក្រុមហ៊ុន
ផ្តល់ឱ្យ ដោយអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

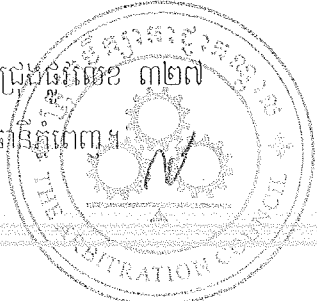
អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក
ទីពីរ(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ
០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ
នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិក
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៩០ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩ (អាណត្តិទី៧) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក
ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ
ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៣៥៦ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបាន
បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និង សេចក្តីសម្រេច

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាត់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧
(ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី) សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។



កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១៩ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១០ (វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សម្ព័ន្ធសហជីព ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាលេខ ០២០ សបក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការទាមទារឱ្យ ក្រុមហ៊ុនកែលំអរកូឡូការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់មក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីធ្វើការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ ដោយ ទទួលបានលទ្ធផលមិនសះស្បើមជាចំនួន០១ចំណុច លើការទាមទារចំនួន១១ចំណុច។ ចំណុចមិនសះស្បើមជាចំនួន០១ចំណុច នេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះស្បើម លេខ ៣៥៦ គ.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើម ០១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ វេលាម៉ោង០៨:០០នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន តាមការ កោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប៉ុន្តែ ភាគីតំណាងនិយោជក ដែលបានអញ្ជើញមកចូលរួម សវនាការ ពុំមានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិត្រឹមត្រូវពីនាយកក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង ជឿន ទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើ សវនាការ ដោយកំបាំងមុខចំពោះភាគីក្រុមហ៊ុន ដើម្បីធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:

វត្តមាន

លោក្យី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

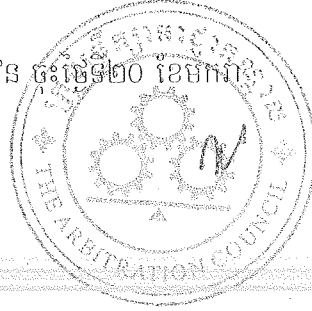
ឯកសារ វត្តមាន ដែលត្រូវអង្វរដាក់ក្នុងឯកសារសវនាការមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង ជឿន (ខេមបូឌា) ចុះបញ្ជីលេខ ០០៧ កប/អក/អផក ចុះថ្ងៃទី ១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២- ប័ណ្ណបញ្ជាក់ ក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង ជឿន (ខេមបូឌា) លេខ D.L.T.030167.2010 ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១០ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- ១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃរោងចក្រ ម៉ឹង ជឿន ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១០ ។



២- ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជកចក្រ ម៉ឹង ជៀន សូមទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលសំរាកលំហែរ មាតុភាពអំឡុងពេល ១២ ខែ និងបើកមុនឈប់សម្រាកទាំង ៣ ខែ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង ជៀន (ខេមបូឌា) លេខ ៣៥៦ ក.ប./អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង ជៀន (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២៣៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២៣៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ ។

អង្គបោះឆ្នោត

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ម៉ឹង ជៀន បានចាប់ដំណើរការនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៤ ។ បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករ និយោជិតសរុប ចំនួន ៥៧០ នាក់ ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជានៃរោងចក្រ ម៉ឹង ជៀន គឺជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំ រឿងនេះ ។ សហជីពមានសមាជិកចំនួនប្រហែល ២៩៧ នាក់ ។

ចំណុចវិវាទ: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់លំហែមាតុភាព (សម្រាលកូន) ចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់កម្មករនីមួយៗសម្រាកលំហែមាតុភាព ចំនួន ៣ខែ មុនថ្ងៃដែលកម្មករនីមួយៗ ដាក់ច្បាប់សុំឈប់ សម្រាក ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលបើកបានក្នុងមួយខែៗ គិតជាមធ្យមភាពក្នុង១២ខែចុង ក្រោយ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់



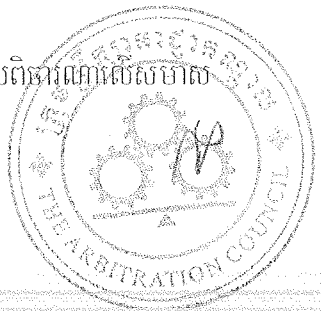
លំហែមាតុភាពចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់កម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន៣ខែមុនថ្ងៃដាក់ពាក្យទេ គឺពួកទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកជូនមុនថ្ងៃដែលពួកគាត់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីដែលបានធ្វើការឱ្យក្រុមហ៊ុនបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ តរៀងមក ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន៥០ភាគរយមួយខែម្តង នៅថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល គឺថ្ងៃទី១០ នៃខែ សម្រាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលហាសិបភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល គោល បូករួមទាំងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ប្រាក់ទ្រទ្រង់ជីវភាព និងប្រាក់អតីតភាពការងារ។ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានបូកបញ្ចូលប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោងទេ។ ហេតុនេះ ពួកគាត់ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែប្រែការអនុវត្តនេះ ដោយឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកជូននូវប្រាក់ឈ្នួលហាសិបភាគរយចំនួន ៣ ខែ នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប រួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមម៉ោង ដែលបើកបានក្នុងមួយខែៗ គិតជាមធ្យមភាគក្នុង ១២ខែចុងក្រោយ មុនពេលកម្មការិនីសម្រាកលំហែមាតុភាព។ មានន័យថា និយោជកយកប្រាក់ដែលកម្មករបើកបានសរុប រួមទាំងប្រាក់បន្ថែមម៉ោងផង បូកចូលគ្នាចំនួន១២ខែ ហើយចែកនឹង១២ មុនពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលពួកគាត់ធ្វើការទាមទារបែបនេះ គឺដើម្បីបានប្រាក់ច្រើនសម្រាប់ប្រើប្រាស់ពេលសម្រាលកូន ពិព្រោះមានការខ្វះខាតជីវភាព និងមានផ្ទះនៅឆ្ងាយពិបាកមកបើកណាស់។ ប្រសិនបើពួកគាត់មកបើកមួយខែម្តងៗ គ្រាន់តែចំណាយសោហ៊ុយធ្វើដំណើរនោះ អស់ទៅហើយ។ ម្យ៉ាងទៀត ច្បាប់ស្តីពីការងារក៏បានចែងឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកផងដែរ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរកឃើញថា ភាគីតំណាងនិយោជក ដែលមានវត្តមានក្នុងសវនាការមិនមានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិត្រឹមត្រូវពិនាយកក្រុមហ៊ុននោះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទ: កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់លំហែមាតុភាព (សម្រាលកូន) ចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់កម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៣ ខែ មុនថ្ងៃដែលកម្មការិនីដាក់ច្បាប់សុំឈប់សម្រាក ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលបើកបានក្នុងមួយខែៗ គិតជាមធ្យមភាគក្នុង១២ខែចុងក្រោយ

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើសមាសភាពនៃភាគីនៅក្នុងវិវាទនេះ ជាមុនសិន។



នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីតំណាងរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺប្រធានរដ្ឋបាល និងជំនួយការនាយកមានវត្តមានតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប៉ុន្តែ អ្នកតំណាងទាំង០២រូបនេះ ពុំមានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិនាយកក្រុមហ៊ុន ម៉ឺង ជៀន ទេ ដោយមូលហេតុថា គាត់ជាប់បំពេញភារកិច្ចនៅក្រៅប្រទេស។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្ពុជានិយោជិតបានសំណូមពរឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តធ្វើសវនាការ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាករណីនេះ ដូចខាងក្រោម៖

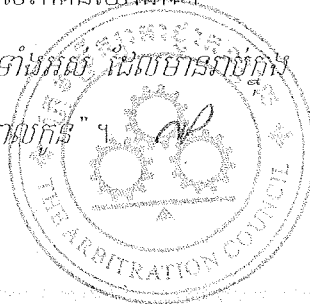
ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា "ភាគីវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម...ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ" ។

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩/០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា "ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ" បានន័យថា ភាគីវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន សុះត្រាបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវាទ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-ព្រែកព្រៃង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៧១/០៨-វិវិវិច ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការបកស្រាយថា "មិនឃើញមានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិពិលោក SUNG CHUNG KWUN ឬនាយកប្រតិបត្តិណាមួយរបស់ក្រុមហ៊ុននៅកម្ពុជា ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក Albert Cheung ដើម្បីចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងពីរខាងលើផងដែរ។ តាមន័យនេះ លោក Albert Cheung មិនអាចត្រូវបានចាត់ទុកជាតំណាងស្របច្បាប់ ឬអាណត្តិគាហគររបស់ក្រុមហ៊ុនវិវិវិច នៅកម្ពុជាឡើយ" ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-ព្រែកព្រៃង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។

នៅក្នុងករណីនេះ លោកស្រី Xu Ying ជំនួយការនាយកក្រុមហ៊ុន និងលោកស្រី ឆាយមីអ៊ីង ប្រធានរដ្ឋបាល បានអញ្ជើញមកចូលរួមសវនាការតាមការអញ្ជើញ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប៉ុន្តែ អ្នកតំណាងទាំង០២រូបនេះ ពុំមានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិពិនិយោជកទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោកស្រី Xu Ying និង លោកស្រី ឆាយ មីអ៊ីង ប្រធានរដ្ឋបាល មិនមានសិទ្ធិធ្វើជាតំណាងស្របច្បាប់ ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅចំពោះមុខអាជ្ញាកណ្តាលទេ ពីព្រោះពួកគាត់មិនបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីនិយោជក ដើម្បីធ្វើជាតំណាងស្របច្បាប់។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការសម្រេច ដោយអវត្តមានរបស់ភាគីនិយោជក។

មាត្រា ១៨២ កថាខណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសម្រាលកូន" ។



មាត្រា ១៨៣ កថាខណ្ឌទី១ និងទី៤ ចែងថា " ក្នុងពេលដែលឈប់សម្រាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ" ។

កថាខណ្ឌទី៤ ក្នុងមាត្រា ១៨៣ ដដែលចែងថា " ក៏ប៉ុន្តែការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ នឹងឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណា ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក" ។

យោងតាមមាត្រា១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់ដល់ស្ត្រី ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ដែលគ្រប់ដណ្តប់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលមានអតិថិភាពយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ មានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវបើកឱ្យ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៨-យីង ថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។

ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យឃើញថា មាត្រា១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ មិនបានបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ទេថា តើប្រាក់ឈ្នួលនោះមានអ្វីខ្លះ? ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិនិត្យទៅលើមាត្រាផ្សេងៗទៀត នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីធ្វើការបកស្រាយមាត្រា ១៨៣ នេះ ។

មាត្រា១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ:

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ
- ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង
- កំរៃជើងសារ
- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់
- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ
- ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់
- តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជារត់
- វិភាជន៍គ្រួសារសម្រាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់
- វិភាជន៍សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ឬបំណាច់សម្រាប់ទូទាត់ការឈប់សម្រាក
- ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជក ត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និងក្នុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព ។ "

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ បញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លាស់ថា ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងគឺជាប្រាក់ឈ្នួល។ ហេតុនេះ កម្មករការិនី ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល៣ខែ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដូចភាគរយ ដោយគិតទាំងប្រាក់បន្ថែមម៉ោងផង មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៨-យីង ថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៨ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។



កណ្តាលលេខ ៣៣/០៧- ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ០៦/០៨-យីង ឡែន ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១ ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុង ពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល១២ខែចុងក្រោយ មុននឹងស្រ្តីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ រួចគុណនឹងបី សម្រាប់រយៈពេល៩០ថ្ងៃ(បីខែ) ដែលជារយៈពេលសម្រាក លំហែមាតុភាពនោះ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៨/០៤-ស៊ីធីញ៉ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ ១៨/០៦-ដី អេច ដី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និង ៣៣/០៧- ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុង សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗខាងលើដែរ គឺនិយោជកត្រូវផ្តល់ជូនកម្មការិនី ដែលមានអតីតភាពការងារ ជា មួយក្រុមហ៊ុនយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ ហើយត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនូវប្រាក់ឈ្នួល៥០ភាគរយ ដោយយកប្រាក់ បន្ថែមម៉ោង មកធ្វើជាមូលដ្ឋានគណនាផងដែរ ។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះ គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល១២ខែចុងក្រោយ មុននឹង កម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ គុណនឹងបី ។

ដូច្នេះ ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាបន្តទៀតថា តើការ បើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន៥០ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល៣ខែនេះ ត្រូវបើកមុនពេលកម្មការិនី ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ឬត្រូវបើកជារៀងរាល់ខែ?

មាត្រា ១១៥ កថាខណ្ឌទី៣ នៃច្បាប់ការងារស្តីពីការងារបានចែងថា " ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅ ថ្ងៃ ដែលកម្មការិនីនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំណេញឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុន មួយថ្ងៃ" ។

យោងតាមមាត្រា ១១៥ ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញ ថា កម្មការិនីមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង៥០ភាគរយ រួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង សម្រាប់រយៈពេលឈប់ សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួនកៅសិបថ្ងៃនេះ មុនពេលពួកគេចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាក ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ០៨/០៨-ហៃតិច ហ្គារមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៤/០៨-វ៉ាយទិច ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី១, លេខ ១៣៩/០៨-ស៊ីប ព្រឹម ហ្គារមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨ និងលេខ ១៣៩/០៨- ស៊ីបព្រឹម ហ្គារមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨) ។

ដូច្នេះ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន៥០ភាគរយ សម្រាប់កម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន៩០ថ្ងៃ មុនពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយ



យកប្រាក់បន្ថែមម៉ោង មកធ្វើជាមូលដ្ឋានគណនាផងដែរ។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះ គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល១២ខែចុង ក្រោយ មុនពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ គុណនឹងបី ។

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី:

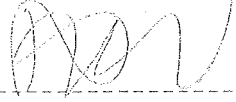
- បង្គាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់កម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែ មាតុភាពចំនួន ៥០ ថ្ងៃ មុនពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយយកប្រាក់បន្ថែមម៉ោងមកធ្វើជា មូលដ្ឋានគណនាផងដែរ។ ប្រាក់ឈ្នួលនេះ គឺត្រូវយកប្រាក់ឈ្នួល១២ខែចុងក្រោយ មុនពេលកម្មការិនីឈប់សម្រាក លំហែមាតុភាព មកចែកនឹង១២ ដើម្បីរកចំនួនប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែ រួចយកប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែនេះ មកចែកនឹងពីរ គុណនឹងបី ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច


សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

អាគ្នេយ៍របស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

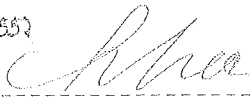
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : សេង ឆ័យ 
ហត្ថលេខា: _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មការិនីយោជិត :

ឈ្មោះ : ម៉ែន ពៅ 
ហត្ថលេខា: _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : ម៉ែន ម៉ីនឈា 
ហត្ថលេខា: _____

