

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាពរដ្ឋាករណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ៨០/១១- ធំ & ខេ ហ្គារមេន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីបង្គាប់ពរដ្ឋាករណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមពរដ្ឋាករណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **អ៊ឹង សុទ្ធី**
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **លីវ សុវណ្ណា**
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **រុន សារ៉ាយ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ធំ & ខេ ហ្គារមេន អ៊ិនដាស្ត្រី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៩៧ ៩២ ៣០ ៥៦៧

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

១- លោក **សឹម ឆាយ**

នាយកចាត់ការទូទៅ

២- លោក **ឈិន តាក់ឌី**

ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

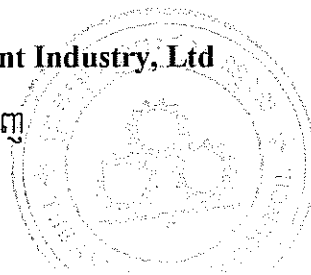
ឈ្មោះ : - **សហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ (ស.ស.ស.ប.ក)**

- **សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករក្រុមហ៊ុន T & K Garment Industry, Ltd**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៤៣០ ៣១២

ទូរសារ : គ្មាន



តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោក សួស សុខា ប្រធានដោះស្រាយវិវាទ ស.ស.ស.ប.ក
- ២- លោក ស៊ី សុផា ប្រធានដោះស្រាយវិវាទ ស.ស.ស.ប.ក
- ៣- លោក ទី លុយហេង ប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗទៀត ដល់ស្រ្តីដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃមុន។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ ភាគរយ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗទៀតដល់ស្រ្តីដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃនោះ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

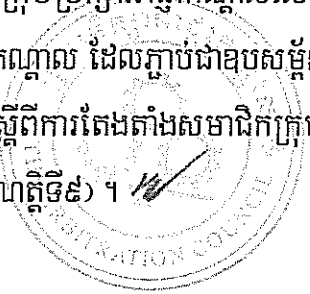
២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំចាក់ចម្រៀងឱ្យកម្មករស្លាប់ក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចចាក់ចម្រៀងឱ្យកម្មករស្លាប់បានទេ ព្រោះអ្នកបញ្ជាទិញមិនអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនចាក់ចម្រៀងឡើយ ។

៣- សមាជិកសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំរោងចក្រនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកលោក ឃ្លោក សុផា ជាអនុប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករធ្វើការជាធម្មតាវិញ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចទទួលយកលោក ឃ្លោក សុផា ឱ្យចូលធ្វើការជាធម្មតាវិញបានទេ ព្រោះរូបលោកបានលួចវិប្បដិសីឱ្យកម្មករដទៃ ។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារមិនឱ្យក្រុមហ៊ុនចាប់យកកាសស្តាប់ចម្រៀងរបស់កម្មករដែលកំពុងស្តាប់ក្នុងម៉ោងការងារ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនចាក់ចម្រៀងឱ្យកម្មករស្តាប់ ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករស្តាប់ចម្រៀងដោយកាសក្នុងម៉ោងការងារ តាមតម្រូវការរបស់អ្នកបញ្ជាទិញ ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។



ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដំណោះស្រាយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការមិនសះជាលេខ ៧២៩ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

សវនាការ និង សង្ខេបលិខិតវិវាទ

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃទី ១២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី :

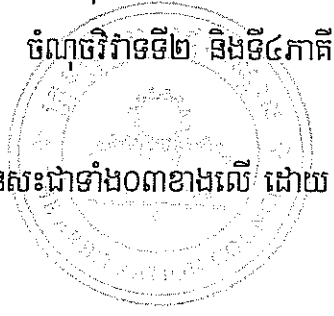
នៅថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់សហព័ន្ធសហជីព សិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ លេខ ៤៩/១១ សសសបក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន កែលំអក្នុងការងារ ការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមនេះ និងផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាដំណោះស្រាយ ចំណុច ០៤ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ០៤ ចំណុច ។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជាដំណោះស្រាយ ចំនួន ០៤ ចំណុចនេះត្រូវបាន បញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ តាមរយៈរបាយការណ៍ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជាលេខ ៧២៩ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះ នៅ ថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង ១៤:០០ នាទី រសៀល ។

ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០៤ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាដំណោះស្រាយ ០១ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣ ចំណែកឯ ចំណុចវិវាទមិនសះជា មានចំណុចវិវាទទី១ ចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៤ ។ ចំណុចវិវាទទី២ និងទី៤ភាគី កម្មករនិយោជិតយល់ព្រមបញ្ចូលជាការទាមទារតែមួយ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយចំណុចវិវាទមិនសះជាទាំង០៣ខាងលើ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម:



វគ្គស្តង់ដារ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី :

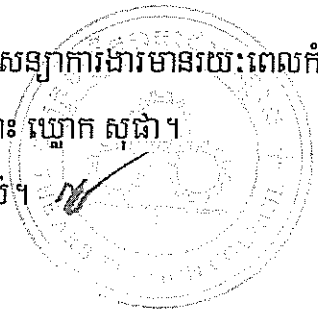
សាក្សីក្នុងនាមនិយោជក

- ១- លោក សួស ភក្តី ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ ធំ អេន ខេ ហ្គាមេន
- ២- លោកស្រី ខៀវ សារី ប្រធានសហជីពខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ធំ អេន ខេ ហ្គាមេន

ឯកសារ វគ្គស្តង់ដារ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :

- ១- លិខិតចាត់តាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន ធំ អេន ខេ ហ្គាមេន អ៊ុនដាស្ត្រី ចាត់តាំងលោក ឈិន ពាក់ខី ដើម្បីចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ធំ និង ខេ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៣- លិខិតរបស់ផ្នែករដ្ឋបាលនៃក្រុមហ៊ុន ធំ អេន ខេ គោរពជូន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសុំបដិសេធឈ្មោះ ទី សុយហេង ភេទប្រុស អាយុ៣៩ ឆ្នាំ ជាប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ លេខ ០០៥៥ ធ៨/១១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៤- លិខិតរបស់ផ្នែករដ្ឋបាលនៃក្រុមហ៊ុន ធំ អេន ខេ គោរពជូន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសុំបដិសេធឈ្មោះ ទី សុយហេង ភេទប្រុស ជាប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ លេខ ០០៥៤ ធ៨/១១ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៥- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ការិយាល័យរដ្ឋបាលនៃក្រុមហ៊ុន ធំ អេន ខេ គោរពជូន ប្រធាននគរបាលបុស្តិចោមចៅ ស្តីពីសុំបដិសេធឈ្មោះ ទី សុយហេង ភេទប្រុស អាយុ ៣៩ ឆ្នាំ លេខ ០០៥៦ ធ៨/១១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៦- របាយការណ៍របស់បុគ្គលិកសន្តិសុខ ខេ.អ.អេស ខេមបូឌា ស៊ីឃ្យូរីធី យូអិលធីឌី គោរពជូន លោកប្រធានគ្រប់គ្រងសន្តិសុខ KRS ស្តីពីក្លែងស្លាវចំនួន ៤ នាក់ ប៉ុនប៉ងកាប់សន្តិសុខនៅរោងចក្រ T & K ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៧- លិខិតសុំបំរើការងារ, លិខិតស្នើបញ្ចូលបុគ្គលិក-កម្មករ, កិច្ចសន្យាការងារមានរយៈពេលកំណត់, លិខិតបញ្ឈប់ពីការងារ, លិខិតព្រមានលាយលក្ខណ៍រក្សា របស់ឈ្មោះ ឃ្លោក សុផា ។
- ៨- ឯកសារជាប្រភពពីកៅអីដែលបែកបាក់ និងទ្វារដែលត្រូវបានកាប់ ។



- ៩- ប័ណ្ណប៉ាតង់ ឆ្នាំ២០១១ របស់ក្រុមហ៊ុន ធី និង ខេ ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ត្រី លេខ DLT 032135.2011 ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១ ។
- ១០- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម របស់ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ត្រី លេខ ១៧៩២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១១- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីអាករលើតម្លៃបន្ថែម របស់ក្រុមហ៊ុន ធី និង ខេ ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ត្រី លេខ ៤៧៤ ព.ដ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១២- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាសរបស់ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ត្រី ចុះបញ្ជីកា លេខ ៤៨៣ កប/អក/អធា ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ១៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ត្រី ចុះបញ្ជីលេខ ០៥៨ កប/អក/អធា ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៤- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ធី & ខេ ហ្គាមេន អ៊ិនដាស្ត្រី ចុះបញ្ជីនៅក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម លេខ ០៧៣៧/០៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ១៥- គំរូកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :

- វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ក្រុមហ៊ុន T & K Garment Industry , Ltd ចុះបញ្ជីកាលេខ ២១៣៧ ក.ប/វក. ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ធី និង ខេ លេខ ៧២៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ធី និង ខេ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១ ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញនាយកក្រុមហ៊ុន ធី និង ខេ ចូលរួមសវនាការលេខ ៤៦០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំរោងចក្រ ធី និង ខេ ចូលរួមសវនាការលេខ ៤៦១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។



អង្គហេតុ

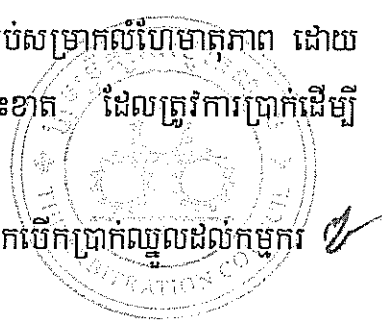
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :

- ក្រុមហ៊ុន ធី និង ខេ ហ្គាមេន មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ១៥៨៨ នាក់ ក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិតបុរសមានចំនួនប្រហែល ២៤៣ នាក់ និងក្រៅពីនេះជាស្ត្រីទាំងអស់ ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីព ០៣ គឺសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ សហជីពសេរីកម្មករ និងសហជីពខ្មែរ ។
- សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ធី និង ខេ ហ្គាមេន ដែលជាដើមបណ្តឹងក្នុងរឿងនេះ មានសមាជិកប្រហែល ៣០០ នាក់ ។ សហជីពនេះគ្មានភាពជាតំណាងបំផុតទេ ។

ចំណុចវិវាទទី១: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ សរុបទាំងអស់ មុនពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

- ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនគឺ ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពមួយខែម្តងដល់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រី ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យអ្នកផ្សេង ដូចជាមិត្តភក្តិ បងប្អូន ឬប្រធានក្រុម បើកប្រាក់ជំនួស ហើយផ្ញើទៅឱ្យស្ត្រី ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដែលមិនអាចមកបើកខ្លួនឯងបាន ដោយសារផ្ទះនៅតាមខេត្តនោះ ។
- ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្ត ដោយបើប្រាក់លំហែមាតុភាព៩០ថ្ងៃសរុបទាំងអស់ឱ្យ មុនពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ក្នុងករណីស្ត្រីឈប់សម្រាកមាតុភាពនោះ សម្រាលកូនដោយមានការរិះកាត់ ។
- បច្ចុប្បន្ន នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស្ត្រីដែលកំពុងលំហែមាតុភាពមានចំនួន ០៧ នាក់ និងស្ត្រី ដែលកំពុងមានផ្ទៃពោះមានចំនួន ១៦ នាក់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព៩០ថ្ងៃសរុបទាំងអស់ មុនពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពមានជីវភាពខ្វះខាត ដែលត្រូវការប្រាក់ដើម្បីជួយក្នុងការចំណាយផ្សេងៗនៅពេលសម្រាលកូន ។
- កម្មករនិយោជិតលើកឡើងទៀតថា ច្បាប់ស្តីពីការងារ កំណត់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករ



និយោជិតមុនថ្ងៃឈប់សម្រាក ដូច្នេះត្រូវបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពនេះមុនសរុបទាំងអស់ មុនពេលកម្មករ
និយោជិតឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។

- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពនេះសរុបទាំង៥០ថ្ងៃ មុនពេលឈប់
សម្រាកលំហែមាតុភាពទេ ព្រោះប្រព័ន្ធគណនេយ្យរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រូវទូទាត់ចំណូលចំណាយប្រចាំខែ
ហេតុនេះ បើបើកមុនទាំង៥០ថ្ងៃក្រុមហ៊ុនមិនអាចគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធគណនេយ្យនេះបានទេ។ ក្រុមហ៊ុន
បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានយោគយល់ ដោយបើកឱ្យ៥០ថ្ងៃមុនបានចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលសម្រាល
កូន ដោយត្រូវការវះកាត់ ក្រុមហ៊ុនសុខចិត្តពិបាកកែប្រព័ន្ធគណនេយ្យនេះ នៅពេលកម្មករនិយោជិតជួប
បញ្ហាបែបនេះ ។

**ចំណុចវិវាទទី២ និងទី៤: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចាក់ចម្រៀងឱ្យកម្មករនិយោជិតស្លាប់នៅពេល
ធ្វើការ និងកុំចាប់យកកាសស្លាប់ចម្រៀងរបស់កម្មករនិយោជិត ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនចាក់ចម្រៀង
ឱ្យកម្មករនិយោជិតស្លាប់**

- ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនគឺ ក្រុមហ៊ុនមិនចាក់ចម្រៀងឱ្យកម្មករនិយោជិតស្លាប់ទេ ហើយក្រុមហ៊ុនបាន
ចាប់កាសស្លាប់ចម្រៀងរបស់កម្មករនិយោជិត មិនឱ្យស្លាប់ចម្រៀង ពេលម៉ោងធ្វើការ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំចាក់ចម្រៀង និងកុំចាប់កាសស្លាប់ចម្រៀងរបស់កម្មករ
និយោជិត ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតស្លាប់ចម្រៀងក្នុងម៉ោងការងារ។ កម្មករ
និយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុថា មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនបានទាមទារចំណុចនេះ ព្រោះពួកគាត់ចង់
ស្លាប់ចម្រៀងលំហែអារម្មណ៍បន្ទាប់ពីធ្វើការនឿយហត់។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនធ្លាប់មានបទ
ពិសោធន៍ កាលពីនៅក្រុមហ៊ុនចាស់ គឺ ទ្រីណុងហ្គាលកូម៉ារ៉ា ធ្លាប់ចាក់ចម្រៀងឱ្យកម្មករនិយោជិតស្លាប់
អស់រយៈពេល១០ឆ្នាំ តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៩ រហូតដល់ឆ្នាំ២០០៩ គឺមានកម្មករនិយោជិតជួបគ្រោះថ្នាក់
ការងារ ដូចជាមុតដៃ ជាប់ម្រាមដៃនៅក្នុងម៉ាស៊ីនដេរ និងដាច់ម្រាមដៃក៏មាន ដោយសារកម្មករ
និយោជិតជក់ចិត្តស្លាប់ចម្រៀង ហើយធ្វេសប្រហែសបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ទាំងនេះ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត
ការដែលធ្វេសប្រហែសទាំងនេះ ធ្វើឱ្យការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមិនមានគុណភាពល្អ ដូចជាដេរ ខុស
ជូរជាដើម។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងទៀតថា កាលណាមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ និយោជកត្រូវខាតបង់ច្រើន ដោយ
សារនិយោជកត្រូវចេញប្រាក់ថ្លៃព្យាបាល និងពេលខ្លះកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនឈប់ធ្វើការ ក្រោយពេល
មានគ្រោះថ្នាក់ ដែលនិយោជកត្រូវបាត់បង់ធនធានមនុស្ស ដែលធ្លាប់មាន ហើយត្រូវរើសកម្មករ
និយោជិតថ្មី។



ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:

ចំណុចវិវាទទី១: ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព៩០ថ្ងៃសរុបទាំងអស់ មុនពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលលំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ សរុបទាំងអស់ មុនពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនយល់ព្រមតាមការទាមទារទេ ហើយក្រុមហ៊ុននៅតែបន្តអនុវត្តដោយបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពនេះ ជូនកម្មករនិយោជិត០១ខែម្តង ហើយបើកសរុបឱ្យទាំងអស់មុនឈប់សម្រាកចំពោះតែស្ត្រី ដែលសម្រាលកូនដោយមានការរឹតត្បិតប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាករណីនេះដូចខាងក្រោម:

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

មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឱ្យ ។...

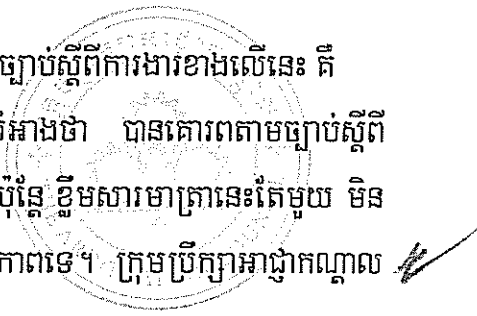
ក៏ប៉ុន្តែ ការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ នឹងឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណាដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ តម្រូវឱ្យនិយោជកបើកឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដល់ស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ប៉ុន្តែ មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ពុំបានផ្តល់ជាការណែនាំអ្វីទាក់ទងទៅនឹងពេលវេលា ដែលត្រូវបើកប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាពឡើយ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមហ៊ុនបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការបើកប្រាក់ឈ្នួលលំហែមាតុភាពនេះតាមច្បាប់ស្តីពីការងារហើយ ពោលគឺបើកឱ្យមួយខែម្តង មិនមានអ្វីខុសច្បាប់ទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាហេតុផលរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលសំអាងថា គោរពតាមច្បាប់ការងារ ក្នុងការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពជូនដល់កម្មករនិយោជិតមួយខែម្តងនេះថា ត្រឹមត្រូវ ឬទេ?

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "... ប្រាក់ឈ្នួលនៃនិយោជិតត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ មួយដងក្នុងមួយខែ..." ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ គឺអនុវត្តចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយខែម្តង។ និយោជកក៏បានលើកជាសំអាងថា បានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារក្នុងការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពនេះក្នុងន័យមាត្រា ១១៦ នេះដែរ។ ប៉ុន្តែ ខ្លឹមសារមាត្រានេះតែមួយ មិនអាចអនុវត្តចំពោះករណីបើកប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត នៅពេលលំហែមាតុភាពទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល



យល់ឃើញថា ពេលដែលកម្មការិនីសម្រាកលំហែមាតុភាព ជាពេលវេលាមួយដែលកម្មការិនីមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក ហេតុនេះ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌ ករណីដែលកម្មការិនីយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក ។

កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា " ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែល កម្មការិនីយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំណេញថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ " ។

តាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃ ដែលកម្មការិនីយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឡើយ ។ ដូច្នេះ ប្រសិន បើការបើកប្រាក់ឈ្នួលប៉ះពាល់ថ្ងៃកម្មការិនីយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក និយោជកត្រូវបើកជូនមុនមួយថ្ងៃ ។

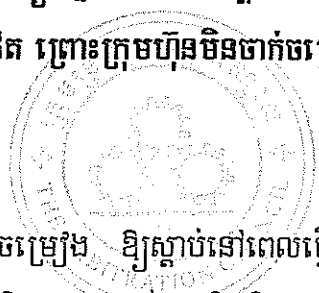
ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា ប្រាក់សម្រាប់រយៈ ពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ត្រូវបង់ទៅឱ្យកម្មការិនីយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធ នៅមុនពេលការឈប់សម្រាក លំហែមាតុភាពចាប់ផ្តើម ដោយយោងតាមមាត្រា ១១៥ ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលខាងលើ។ (សូមមើលសេចក្តី បង្គាប់លេខ ៧០/០៩-ជី. ដាច់បែបលយូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦០/១០-គីន តាយ ហេតុផលចំណុច វិវាទទី៣, លេខ ១០៧/១០-ជូនតិចថាយលី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្សូស្ត ចំណុច វិវាទទី៧) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញដូច ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿង មុនៗដែរ គឺប្រាក់លំហែមាតុភាពត្រូវបើកមុនពេលកម្មការិនីយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក។ តាមរយៈអង្គហេតុ ខាងលើ ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មការិនីយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពមួយខែម្តង ឱ្យស្ត្រី ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព គឺក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ សរុប ឱ្យស្ត្រីដែលឈប់ សម្រាកលំហែមាតុភាព មុនការសម្រាកលំហែមាតុភាពឡើយ ដោយក្រុមហ៊ុនអះអាងថា ប្រព័ន្ធគណនេយ្យត្រូវ គិតប្រាក់ចំណូលចំណាយប្រចាំខែ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តបែបនេះ មិនត្រឹមត្រូវតាម ច្បាប់ស្តីពីការងារទេ ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃសរុបទាំងអស់ មុន ពេលកម្មការិនីយោជិតឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។

ចំណុចវិវាទទី២ និងទី៤: ភាគីកម្មការិនីយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចាក់ចម្រៀងឱ្យកម្មការិនីយោជិតស្តាប់នៅពេល ធ្វើការ និងកុំចាប់យកកាសស្តាប់ចម្រៀងរបស់កម្មការិនីយោជិត ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនចាក់ចម្រៀង ឱ្យកម្មការិនីយោជិតស្តាប់

ក. ការទាមទារឱ្យចាក់ចម្រៀងស្តាប់ក្នុងម៉ោងការងារ
ក្នុងករណីនេះ កម្មការិនីយោជិតបានសំណូមពរឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំចាក់ចម្រៀង ឱ្យស្តាប់នៅពេលធ្វើការ ដើម្បីកុំដរអារម្មណ៍ បំបាត់ការនឿយហត់ ក្នុងម៉ោងការងារ។ ការទាមទារនេះមិនមានច្បាប់ចែង និងមិនមានក្នុង



កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ និងក្រុមហ៊ុនទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំចាក់ចម្រៀងនេះ គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ឱ្យ ដែលនាំឱ្យវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវីគ្រីន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៩/០៥-គីន តាយ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៣៥/០៧-វិលសិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៤/០៨-ឃឹក ស៊ូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៤២/០៩ ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់គុណវុឌ្ឍិផ្នែកផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថាសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅឡើយទេ។

សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករមិនមានបញ្ជីកាទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុត ដូចចែងក្នុងមាត្រា២៧៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចែងថា "សហជីពត្រូវចុះបញ្ជីកា និងត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀតដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះ" ។

ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ មិនទាន់មានសិទ្ធិស្របតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការនាំវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចាក់ចម្រៀងឱ្យកម្មករនិយោជិតស្តាប់នៅពេលធ្វើការ។

ខ. ការទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចាប់កាសស្តាប់ចម្រៀងពេលកំពុងធ្វើការ

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "...សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយពិតប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាងការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក..."។



នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា២ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារនេះថា និយោជកមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំសហគ្រាសរបស់ខ្លួន ដរាបណាការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនេះ មានលក្ខណៈសមហេតុសមផល ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤១/០៥-វាយអូលែត ចំណុចវិវាទ ទី៨ , លេខ ៣៧/០៧-ជេ អរ បី ចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ២៩/០៨-ថៃវ៉ង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២) ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ គឺនិយោជកមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំសហគ្រាសរបស់ខ្លួន ដរាបណាការ គ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនេះ មានលក្ខណៈសមហេតុសមផល ។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកចាប់កាសស្តាប់ចម្រៀងរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលស្តាប់ចម្រៀងនៅក្នុង ម៉ោងការងារ ក្នុងគោលបំណងបង្ការកុំឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ជាការសមហេតុផល ។ ហេតុ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចាប់កាស ស្តាប់ចម្រៀងពេលកំពុងធ្វើការ ។

យោងតាមអង្គហេតុដែលបានរកឃើញ អង្គច្បាប់ និងហេតុផលដូចបានពន្យល់ខាងដើម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលសម្រេច ដូចតទៅនេះ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ : បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព៩០ថ្ងៃសរុបទាំងអស់ មុនពេលកម្មករនិយោជិត ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។

ចំណុចវិវាទទី ២និងទី៤ :

- បដិសេធពិចារណាការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចាក់ចម្រៀង ឱ្យកម្មករនិយោជិតស្តាប់នៅពេលធ្វើ ការ ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលទាមទារកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចាប់កាសស្តាប់ ចម្រៀងពេលកំពុងធ្វើការ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

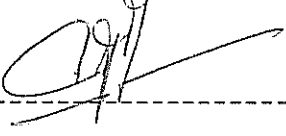
សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមាន ភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈ លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។



ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

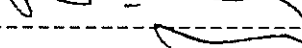
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :

ឈ្មោះ : អ៊ុំ សុទ្ធី

ហត្ថលេខា: ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :

ឈ្មោះ : លី វ៉ា សុវណ្ណា

ហត្ថលេខា: ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :

ឈ្មោះ : អូន សារ៉ាឃ

ហត្ថលេខា: ----- 