



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០០៤/២៥-វាយលើង (ខេមបូឌា) អឺរ៉េវីល ឯ.ក
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ ឈីវ កិរម្យ
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ទួន ស៊ីផាន់
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អឺរ៉េវីល ឯ.ក

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិថ្មីជង្រុក ឃុំយាអង្គ ស្រុកថ្ពង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៧ ៨៩៥ ១៦១

ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោកស្រី **ZYY**

ប្រធានរោងចក្រ

២- លោក **ឆ ជ**

ប្រធានរដ្ឋបាល

៣- លោក **ម ជ**

ជំនួយការអគ្គនាយក

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អឺរ៉េវីល ឯ.ក

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិថ្មីជង្រុក ឃុំយាអង្គ ស្រុកថ្ពង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១១ ៧៦៨ ៨៧៧/ ០១៥ ៥៤៤ ៧៧០ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក **អសខ**

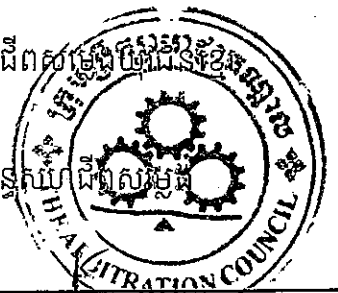
អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសម្តេចប្រសិទ្ធិ

(K.V.Y.U.F)

២- លោក **ពសគី**

អគ្គលេខាធិការរងសហព័ន្ធសហជីពសម្តេចប្រសិទ្ធិ

យុវជនខ្មែរ (K.V.Y.U.F)



៣-លោក **រម**

ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋានប្រចាំរោងចក្រ

៤-លោក **ខស**

អនុប្រធានសហជីពមូលដ្ឋានប្រចាំរោងចក្រ

៥-លោក **ឡុយ**

លេខាធិការសហជីពមូលដ្ឋានប្រចាំរោងចក្រ

បញ្ជាក់កិច្ចពិភាក្សា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិតជាកាតីដើមចោទ នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកំណត់ចំនួនដេរឱ្យបានទៀងទាត់។ ដោយឡែក តំណាងនិយោជិតជាកាតីចុងចម្លើយបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តកំណត់គោលដៅដេរ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះ គឺកំណត់ទៅតាមម៉ូដអាវផ្សេងៗគ្នា ដែលកំណត់ដោយផ្នែក IE របស់ក្រុមហ៊ុន។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិតជាកាតីដើមចោទនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតជាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៦ខែម្តង និងអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ ហើយត្រូវផ្តល់ឯកសារកិច្ចសន្យាការងារមួយច្បាប់ជូនដល់កម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក តំណាងនិយោជិតជាកាតីចុងចម្លើយបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៣ខែម្តង តែប៉ុណ្ណោះ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

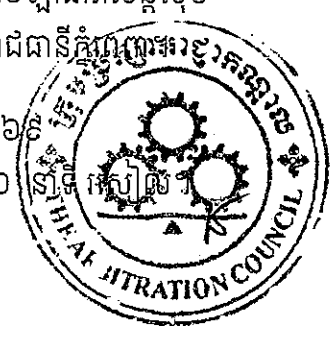
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ. ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីកែវីល ឯ.ក លេខ ៦៧៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ សប្តាហ៍ ៣០ ស.២៥៦៩ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល “ជាន់ទី១៨” នៃអាគារស្នាក់ការកណ្តាល បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) ស្ថិតនៅផ្លូវបេតុង ភូមិសំរោង សង្កាត់យូរ្យា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៥កើត ខែកទ្របទ ឆ្នាំម្សាញ់ សប្តាហ៍ ៣០ ស.២៥៦៩ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥ វេលាម៉ោង ១៣ និង ៣០ នៅទីសវនាការ។



បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៥ នាយកដ្ឋានវិវាទការដោះស្រាយបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក ស្តីពីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យជួយដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៧ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក និងផ្អែកតាមលិខិតបង្គាប់ការអ្នកផ្សះផ្សាបានពិនិត្យសំណុំរឿងនេះ ផ្អែកតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាតាំងពីចំនួន ១៥ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ២ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររវាងក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក លេខ ៦៧៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការនៅថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥ វេលាម៉ោង ១ និង ៣០ នាទីសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ២ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបានដកចំណុចទី២ នៃចំណុចវិវាទទី២ (ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ឯកសារកិច្ចសន្យាការងារមួយច្បាប់ជូនដល់កម្មករនិយោជិត) ចេញពីសំណុំរឿងនេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១ និងចំណុចទី១នៃចំណុចវិវាទទី២ (ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៦ខែម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិត)។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៥ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្មតាង និងថ្ងៃទី៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៥ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្មតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៥ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៥ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើកស្មតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

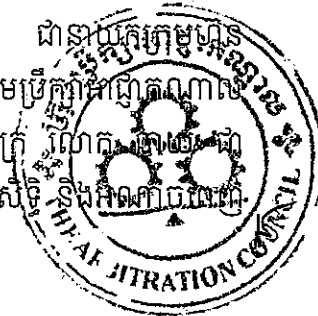
កស្មតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ (គ្មាន)

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥ របស់លោក **FJ** ជាប្រធានក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកស្រី **ZYY** ជាប្រធានរោងចក្រ លោក លោយ ជូ ជាប្រធានរដ្ឋបាល និងលោក **មជ្ជ** ជាជំនួយការអគ្គនាយក ដែលមានសិទ្ធិ និងកំណត់ត្រា



លេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗផងដែរ ដើម្បីទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងករណីវិវាទការងាររួមនៅសហគ្រាស វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៤/២៥។

២- វិញ្ញាបនបត្រចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពន្ធដាររបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក លេខ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥។

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក លេខ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៥។

៤- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ ឆ្នាំ២០២៥ ចុះបញ្ជីនៅអគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដាររបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥។

៥- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក បានតម្កល់ទុកលេខ ១០០០៤៧៥៤៨១ ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥។

៧- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានតំណាងក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥។

៨- កិច្ចព្រមព្រៀងបណ្តុះបណ្តាលរវាងវិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និងក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៥។

៩- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៥។

១០- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក និងថ្នាក់ដឹកនាំប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៥។

១១- របាយការណ៍ប្រចាំថ្ងៃផ្នែកឡាញដេរ ឆ្នាំ២០២៥ ខែមិថុនា និងខែកក្កដា។

១២- តារាងប្រគល់ទំនិញម៉ូតូខាប្រុស FA25 KHQ។

១៣- តារាងវាស់នាទីសរុបជាក់ស្តែង។

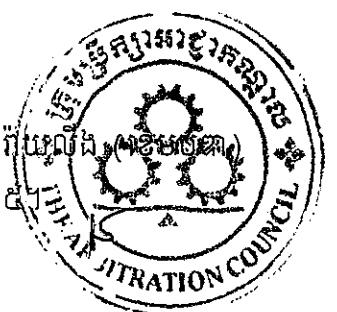
១៤- តារាងប្រាក់រង្វាន់។

១៥- សំណុំបែបបទស្នើសុំប្រាក់រង្វាន់។

១៦- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក លេខ ៣១៨/២៥ ក.ប/វ.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៥។



២- លិខិតលេខ ១៧០/២៥ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែអាសាឍ ឆ្នាំម្សាញ់ សប្តស័ក ព.ស ២៥៦៩ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៥ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមបញ្ជាក់ថា សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក ជា អង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញ លក្ខណៈច្បាប់ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៥ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក គោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើសុំលោកប្រធានជួយដោះ ស្រាយលក្ខខណ្ឌការងាររួម។

៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៥ របស់លោក **មេ** ប្រធានសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរនៃ ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក គោរពជូនលោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជំទាស់កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក និង ថ្នាក់ដឹកនាំប្រតិបត្តិក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៥។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក លេខ ៦៧៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំម្សាញ់ សប្តស័ក ព.ស.២៥៦៩ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក ចុះថ្ងៃ ទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក លេខ ០០៤ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៥ របស់នាយក ដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

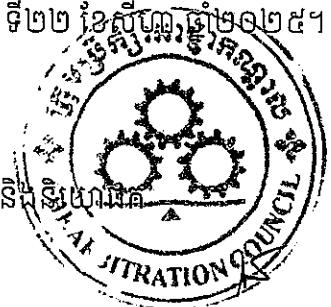
១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៣៤ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំម្សាញ់ សប្តស័ក ព.ស.២៥៦៩ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៣៥ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៣ រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំម្សាញ់ សប្តស័ក ព.ស.២៥៦៩ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៣៦ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៣ រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំម្សាញ់ សប្តស័ក ព.ស.២៥៦៩ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

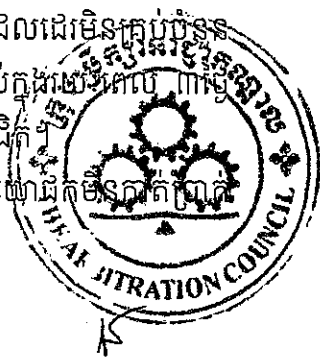


ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និង មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១ ១២០នាក់ ដោយមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចំនួន ៤៣២នាក់។
(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក លេខ ៦៧៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមលេខ ០០៤ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៥ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន ៖ ១. មេ , ២. ខស , និង ៣. ឡធី ។
- សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រ ចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈពិភពលោកស្តង់ដារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ៣១៨/២៥ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃ ទី៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៥ និងទទួលបានលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពលេខ ១៧០/២៥ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៥ ដែលមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ៣នាក់ រួមមាន៖ ១. លោក មេ ជាប្រធាន, ២. លោក ខស ជាអនុប្រធាន, និង ៣. លោក ឡធី ជាលេខាធិការ។
- ឯកសារចិត្តចម្លងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមម្រាមដៃទាមទារនៅក្នុងលិខិតស្នើសុំ ដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងាររួម និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៥ ដែល មានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេរីល ឯ.ក មានឈ្មោះ និងស្នាមម្រាមដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៥នាក់។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកំណត់ចំនួនដេរឱ្យបានទៀងទាត់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកកំណត់ចំនួនគោលដៅដេរឱ្យបានច្រើន សម្រាប់ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមដេរ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o និយោជកកំណត់ចំនួនគោលដៅដេរជូនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមដេរ ជារៀងរាល់សប្តាហ៍។
 - o ការកំណត់ចំនួនគោលដៅដេរ គឺជាលក្ខខណ្ឌក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់គោលដៅជូនកម្មករ និយោជិតដែលដេរបានតាមការកំណត់ ដូចខាងក្រោម ៖
 - កម្មករនិយោជិតត្រូវដេរជាក្រុមឱ្យបានគ្រប់តាមចំនួនគោលដៅកំណត់ក្នុងរយៈពេល ៣ថ្ងៃជាប់គ្នា ស្របតាមចំនួនកំណត់នៃសប្តាហ៍នីមួយៗ។
 - ករណីកម្មករនិយោជិតដេរមិនបានគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ក្នុងថ្ងៃណាមួយ ក្នុង រយៈពេល ៣ថ្ងៃជាប់គ្នា កម្មករនិយោជិតមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់គោលដៅនោះទេ។ ក៏ប៉ុន្តែប្រសិនបើមានថ្ងៃណាមួយកម្មករនិយោជិតដេរបានលើសចំនួនគោលដៅ កំណត់ និយោជកនឹងយកចំនួនដេរលើសនោះមកប៉ះប៉ូវថ្ងៃដែលដេរមិនគ្រប់ចំនួន កំណត់ ហើយបើគណនាឃើញថា ចំនួនគោលដៅកំណត់គ្រប់ក្នុងរយៈពេល ៣ថ្ងៃ ជាប់គ្នា និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់គោលដៅជូនកម្មករនិយោជិត។
 - o ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលដេរមិនគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ គឺនិយោជកមិនកាត់ប្រាក់ ឈ្នួលគោល ឬប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់ពួកគាត់នោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖



○ និយោជកតែងតែជំឡើងចំនួនគោលដៅកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមដេរ ជា រៀងរាល់សប្តាហ៍ ប៉ុន្តែប្រាក់រង្វាន់គោលដៅ និយោជកនៅតែផ្តល់ចំនួន ២ ០០០រៀល ដដែល។ ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ឆ នៅក្រុមដេរទី១៤ បានលើកឡើងអំពីការកំណត់ គោលដៅដេរ ដូចខាងក្រោម ៖

- នៅសប្តាហ៍ទី១ និយោជកកំណត់គោលដៅចំនួន ១៣០ខោ ក្នុងមួយម៉ោង។
- នៅសប្តាហ៍ទី២ និយោជកកំណត់គោលដៅចំនួន ១៤០ខោ ក្នុងមួយម៉ោង។
- នៅសប្តាហ៍ទី៣ និយោជកកំណត់គោលដៅចំនួន ១៥០ខោ ក្នុងមួយម៉ោង។
- នៅសប្តាហ៍ទី៤ និយោជកកំណត់គោលដៅចំនួន ១៦០ខោ ក្នុងមួយម៉ោង។
- ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ក្នុងសប្តាហ៍នីមួយៗ ចំនួន ៣ថ្ងៃជាប់គ្នា កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗក្នុងក្រុមនោះនឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់គោលដៅ ចំនួន ២ ០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ។

○ ការជំឡើងចំនួនគោលដៅដេរជារៀងរាល់សប្តាហ៍នេះ បណ្តាលឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនអាចដេរ បានគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ នាំឱ្យកម្មករនិយោជិតបាក់ទឹកចិត្ត និងលាលែងពីការងារ។

○ ជាងនេះទៀត ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលដេរមិនគ្រប់តាមចំនួនគោលដៅកំណត់ត្រូវបាន ប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក ហៅទៅព្រមានផ្ទាល់មាត់ និងផ្តិតស្នាមម្រាមដៃលើលិខិតព្រមាន ផងដែរ។

- ភាគីនិយោជក មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖

- និយោជកកំណត់ចំនួនគោលដៅដេរពីទាបទៅខ្ពស់ គឺដើម្បីឱ្យស្របនឹងចក្ខុវិស័យរបស់ក្រុមហ៊ុន ហើយកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់គោលដៅ ស្របតាមជំនាញ ភាពប៉ិនប្រសប់ និង មានកម្លាំងចិត្តបំពេញការងារ។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតមានជំនាញនៅកម្រិតខុសៗគ្នា ប្រសិនបើនិយោជកកំណត់ ចំនួនគោលដៅដេរឱ្យនៅថេរ មានន័យថា និយោជកត្រូវកំណត់ចំនួនគោលដៅដេរមួយដែល ខ្ពស់តែម្តង ដែលនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើបានដល់ចំនួនគោលដៅកំណត់នោះទេ។
- ម្យ៉ាងទៀត ចំពោះការកំណត់ចំនួនគោលដៅដេរ និយោជកមានក្រុម អាយ អ៊ី (IE) ជាអ្នក ជំនាញដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ធ្វើការសិក្សា និងវាយតម្លៃម៉ូដអាវ ឬខោ ជាមួយ នឹងប្រធានផ្នែកចិន និងប្រធានផ្នែកផលិតកម្ម។
- ជាក់ស្តែង បន្ទាប់ពីចេញម៉ូដអាវ ឬខោថ្មី នៅសប្តាហ៍ដំបូង និយោជកកំណត់ចំនួនគោលដៅ ដេរ ប្រហែលពីចំនួន ៦០ ទៅចំនួន ៨០អាវ ឬខោ ក្នុងមួយម៉ោង។ ក្នុងគោលបំណងសិក្សា និង គណនាសន្ទុះនៃការដេររបស់កម្មករនិយោជិត។ ចំពោះក្រុមដេរ ដែលអាចធ្វើគ្រប់ចំនួនគោល ដៅកំណត់ និយោជកនឹងជំឡើងចំនួន ១០អាវ ឬខោ ក្នុងមួយម៉ោង បន្ថែមទៀតនៅសប្តាហ៍ បន្ទាប់។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមដេរណាមួយ មិនអាចធ្វើដល់ចំនួនគោលដៅកំណត់ នោះ និយោជកនឹងរក្សាចំនួនគោលដៅដេរនៅដដែល និងបន្តបង្រៀនកម្មករនិយោជិតបន្ថែមទៀត។
- និយោជកត្រូវកំណត់ចំនួនគោលដៅដេរចាប់ពីចំនួន ២១០ ទៅចំនួន ២៣០អាវ ឬខោ ក្នុង មួយម៉ោង ទើបទទួលបានផលចំណេញ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកកំណត់ចំនួនគោលដៅដេរ ត្រឹមតែចំនួន ២០ភាគរយ ទៅ ៣០ភាគរយ នៃចំនួនគោលដៅកំណត់ខាងលើមកលើស។

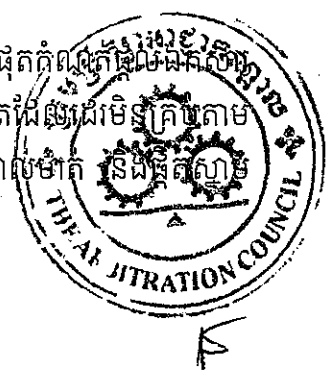


- ជាមួយគ្នានេះ និយោជកមិនមានការព្រមាន ការដាក់វិន័យ និងមិនមានការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយសារតែដេរមិនគ្រប់តាមចំនួនគោលដៅកំណត់នោះទេ។
- ម្យ៉ាងទៀត មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតនៅក្រុមដេរមិនអាចដេរបានដល់ចំនួនគោលដៅ កំណត់ ដោយសារកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកច្រើននៅតាមក្រុមដេរនីមួយៗ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងបន្ថែមថា និយោជកបានធ្វើការប្រៀបធៀបការកំណត់គោលដៅដេររបស់ ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេវីល ឯ.ក ជាមួយក្រុមហ៊ុនចំនួន ៣ផ្សេងទៀត ដែលកំពុងដេរម៉ូដអាវ ឬខោដូចគ្នា ដោយពិនិត្យឃើញក្រុមហ៊ុនផ្សេងនោះបានកំណត់ចំនួនគោលដៅដេរ សម្រាប់កម្មករ និយោជិតដេរចាប់ពីចំនួន ២១០អាវ ឬខោ ដល់ចំនួន ៣១០អាវ ឬខោ ក្នុងមួយម៉ោង ពោលគឺច្រើនជាង ការកំណត់គោលដៅដេររបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេវីល ឯ.ក។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
 - តារាងវាស់នាទីសរុបដាក់ស្តែង ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៥ បានបញ្ជាក់អំពី ឈ្មោះមុខងារ (ផ្គុំផ្ទាំង, ដេរបត់សង្កត់គេតមុខ, ដេរបង្កប់ហោប៉ៅចំហៀង...) ម៉ាស៊ីនប្រើ (ដែកម្នករ, ម៉ាស៊ីន មូល១, ម៉ាស៊ីនមូល២, ម៉ាស៊ីនផ្ទុំ...) លេខស្លាយ KHFI03B អ្នកវាស់នាទី និងមធ្យមភាគ ឬ នាទី។ បន្ថែមពីនេះ បានបញ្ជាក់នៅក្នុងតារាងវាស់នាទីសរុបដូចតទៅ ៖

ម៉ោង	ចំនួន មនុស្ស	វិនាទីម៉ោង សរុប	វិនាទីវាស់ខោ	ចំនួនផ្ទាំងថ្ងៃ ខ្សែដេរ	ចំនួនផ្ទាំង៨៥%
10	34	1224000	548.8	2230	1896

ថ្ងៃដើម ម្នាក់	ថ្ងៃផលិត/ ឯកតា	ទឹកប្រាក់ជួស ថ្លៃដើម	ចំនួនថេរមិន ខាត	ចំនួនទទួល បានប្រាក់ ង្វាន់ដំបូង	
35	0.57	1190	2087.7	1600	

- តារាងប្រាក់ង្វាន់អាទិត្យទី១ អាទិត្យទី២ អាទិត្យទី៣ អាទិត្យទី៤ អាទិត្យទី៥ និងអាទិត្យទី៦ ពីថ្ងៃទី៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៥ បញ្ជាក់អំពីម៉ូដខោ កូនក្មេង ស្លាយ KHFI03B/04B ចំនួនមនុស្ស ៣៤នាក់ ក្នុងមួយក្រុម ឈ្មោះក្រុមដេរ ចំនួន គោលដៅកំណត់ទទួលបានប្រាក់ង្វាន់ ការដំឡើងចំនួនគោលដៅកំណត់រៀងរាល់សប្តាហ៍ ចំនួនប្រាក់ង្វាន់ដែលត្រូវទទួលបានពី ២ ០០០រៀល រហូតដល់ ៤ ៥០០រៀល និងលក្ខខណ្ឌ ដល់គោលដៅចំនួន ៣ថ្ងៃជាប់គ្នា ទើបបានប្រាក់ង្វាន់...។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនបានទទួលឯកសារ ភស្តុតាងណាមួយ រហូតដល់ថ្ងៃផុតកំណត់ដោះស្រាយ ភស្តុតាង ពីភាគីកម្មករនិយោជិតដែលគាំទ្រអំណះអំណាងថា កម្មករនិយោជិតដែលដេរមិនគ្រប់តាម ចំនួនគោលដៅកំណត់ត្រូវបានប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក ហៅទៅព្រមានផ្ទាល់មាត់ និងផ្ញើស្នាម ម្រាមដៃលើលិខិតព្រមាន និងធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ពីការងារនោះទេ។



**ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតជាប្រភេទ
កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិរវេលារយៈពេល ៦ខែម្តង និងអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំ
លេខ ០៥០ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ
ហើយត្រូវផ្តល់ឯកសារកិច្ចសន្យាការងារមួយច្បាប់ជូនដល់កម្មករនិយោជិត**

- នៅថ្ងៃសុក្រ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដកការទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកផ្តល់ឯកសារកិច្ចសន្យាការងារ
មួយច្បាប់ជូនដល់កម្មករនិយោជិតចេញពីចំណុចវិវាទនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច
មិនពិចារណាលើការទាមទារនេះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិរវេលាយ៉ាង
តិចរយៈពេល ៦ខែ ជាមួយកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិរវេលារយៈពេល ៣ខែម្តង
ជាមួយកម្មករនិយោជិត។
 - o មុននឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិរវេលា និយោជកនឹងជូនដំណឹងជាមុន
រយៈពេល ៧ថ្ងៃ ហើយបន្ទាប់មកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករ
និយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ការចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិរវេលារយៈពេល ៣ខែ មានរយៈពេលខ្លី និងធ្វើឱ្យ
កម្មករនិយោជិតបារម្ភថា និយោជកនឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូនពួកគាត់។
 - o យោងតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ មិនមានកំណត់អំពីការរំលាយ និងការ
ជូនដំណឹងជាមុន ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិរវេលាតិចជាង ៦ខែនោះទេ។
ដូចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់បិរវេលា យ៉ាងតិច
ត្រូវមានរយៈពេល ៦ខែ។
 - o យោងតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ ភាគីកម្មករ
និយោជិតយល់ឃើញថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ តម្រូវឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យា
ការងារមានកំណត់បិរវេលាចាប់ពីរយៈពេល ៦ខែឡើងទៅ ដូចមានកំណត់នៅក្នុងឧទាហរណ៍
នៃសេចក្តីណែនាំនេះ។
 - o ផ្អែកតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ ចុះថ្ងៃទី១៧
ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកត្រូវចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិរវេលាចាប់ពី
រយៈពេល ៦ខែឡើងទៅ។
- ភាគីនិយោជក មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយសារតែថា
 - o នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនពេញចិត្តនឹងការអនុវត្តរបស់និយោជក ក្នុងការ
ចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិរវេលារយៈពេល ៣ខែម្តង ដោយហេតុថា កម្មករ
និយោជិតចាប់ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។



- ម៉្យាងទៀត និយោជកអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលបានអនុម័តដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ អំពីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណែក ត្រូវចែងជាក់លាក់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចាប់ផ្តើម និងកាលបរិច្ឆេទនៃការបញ្ចប់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។
- ជាងនេះទៀត មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់បាន ទៅតាមទម្លាប់ស្រុក។ ជាក់ស្តែង ការអនុវត្តនៅក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗ នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរដូចគ្នា គឺនិយោជកតែងតែចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ចំណែករយៈពេល ៣ខែម្តង ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត។

- នៅក្នុងសវនាការ តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ រួមមាន លោក **មេ** , លោក **ខស** , និង លោក **ឡុយ** បានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់កំពុងប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំណែកដែលចុះរៀងរាល់ ៣ខែម្តង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ទោះបីជាមានតែកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៥នាក់ បានផ្តិតស្នាមម្រាមដៃក្នុងលិខិតស្នើសុំដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងាររួម និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៥ ក៏ដោយ ក៏សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ជាតំណាងកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ទាមទារឱ្យមានការអនុវត្តជាគោលការណ៍សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ លើសពីនេះ សហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរមានសមាជិកចំនួនប្រហែល ៥០០នាក់ ប៉ុន្តែកម្មករ និយោជិតទាំងនោះ មិនទាន់បានកាត់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពនៅឡើយទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

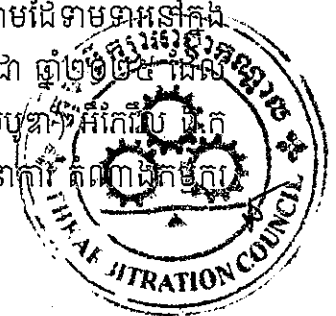
មុនពិចារណាលើចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងជាមុនសិន។

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "ភាគីវិវាទអាចរកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាងដោយមេធាវីដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។"

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា "ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ" មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អី ហ្គាមេន និងលេខ ១២០/១៥-ភ័ក្តិ គ្រាស់ ប្រាយវេត ខូអិលជីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមឯកសារច្បាប់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានផ្តិតស្នាមម្រាមដៃទាមទារនៅក្នុងលិខិតស្នើសុំដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងាររួម និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៥ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតេលី ឯកមានឈ្មោះ និងស្នាមម្រាមដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៥នាក់។ ជាមួយគ្នានេះ នៅក្នុងសវនាការ តំណាងកម្មករ



និយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន៖ ១. មេ , ២. ខស , និង ៣. ឡឆ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ ផងដែរ។ ហេតុនេះ យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៥នាក់ និងអ្នក តំណាងកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ ដែលសរុបចំនួន ១៨នាក់។(សូម មើលបញ្ជីឈ្មោះនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ)

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកំណត់ចំនួនគោលដៅដើរឱ្យបានថេរ សម្រាប់កម្មករ និយោជិតនៅក្នុងក្រុមដើរ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចកំណត់ចំនួនគោលដៅដើរឱ្យបាន ថេរ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមដើរដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការនៅក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុង រោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក..."។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាន ន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះ អនុវត្តស្រប តាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៦-អម រ៉េ ៣ ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រំណងហ្គាល់ កូមា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាល់ហ្វូម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥)

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាឯកភាពភាគី អាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើក ទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៥-អវ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ០៣/១៣-តៃ វ៉ង់ ព្រីនជីង ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០២៩/១៥-ប្រីជីស អ៊ីម៉េរិន ប៊ីប៊ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និង ទី៥, លេខ ០១៥/២១-គូ តាយ ហ៊ាវ សេង ស៊ីន ហ្វេង ជីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០១២/២២- យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន ២ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០១០/២៣-ជីជី ហ្វេសិន (ខេមបូឌា) ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកកំណត់ចំនួនគោលដៅដើរជូនកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងក្រុមដើរ ជារៀងរាល់សប្តាហ៍។ ការកំណត់ចំនួនគោលដៅដើរ គឺជាលក្ខខណ្ឌក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ គោលដៅជូនកម្មករនិយោជិតដែលដើរបានតាមការកំណត់។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាង ថា និយោជកតែងតែដំឡើងចំនួនគោលដៅកំណត់ជារៀងរាល់សប្តាហ៍ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនអាចដើរបាន គ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ មានការបាក់ទឹកចិត្ត និងលាឈប់ពីការងារ។ ម្យ៉ាងទៀត ចំពោះកម្មករនិយោជិត



ដែលដេរមិនគ្រប់តាមចំនួនគោលដៅកំណត់ ត្រូវបានប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក ហៅទៅព្រមានផ្ទាល់មាត់ និងផ្ដិតស្នាមម្រាមដៃលើលិខិតព្រមាន។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវីហ្គីន, លេខ ១០១/០៨-ជីជីអ៊ីម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទីកថា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

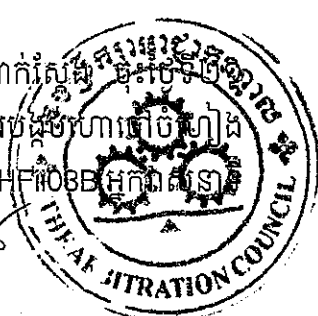
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនីជី ក្លូប៊ីល ស្ត័តធីង (ខេមបូឌា) ខុអិលជីធី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងណាមួយដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងដែលថា កម្មករនិយោជិតដេរមិនគ្រប់តាមចំនួនគោលដៅកំណត់ ត្រូវបានប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក ហៅទៅព្រមានផ្ទាល់មាត់ និងផ្ដិតស្នាមម្រាមដៃលើលិខិតព្រមាន និងធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារនោះទេ។

ជាមួយគ្នានេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលដេរមិនគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ គឺនិយោជកមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ឬប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់ពួកគាត់នោះទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ការកំណត់ចំនួនគោលដៅដេរ និយោជកមានក្រុម អាយ អ៊ី (IE) ជាអ្នកជំនាញធ្វើការសិក្សា និងវាយតម្លៃម៉ូដអាវ ឬខោ ជាមួយនឹងប្រធានផ្នែកចិន និងប្រធានផ្នែកផលិតកម្ម។ ជាក់ស្តែង បន្ទាប់ពីចេញម៉ូដអាវ ឬខោថ្មី នៅសប្តាហ៍ដំបូង និយោជកកំណត់ចំនួនគោលដៅដេរ ប្រហែលពីចំនួន ៦០ ទៅចំនួន ៨០អាវ ឬខោ ក្នុងមួយម៉ោង។ ចំពោះក្រុមដេរ ដែលអាចធ្វើគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ និយោជកនឹងជំឡើងចំនួន ១០អាវ ឬខោ ក្នុងមួយម៉ោង នៅសប្តាហ៍ បន្ទាប់ទៀត។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមដេរណាមួយ មិនបានដល់ចំនួនគោលដៅកំណត់និយោជកនឹងរក្សាចំនួនគោលដៅដេរនៅដដែល និងបន្តបង្រៀនកម្មករនិយោជិតបន្ថែមទៀត។ បន្ថែមលើសនេះ និយោជកមិនមានការព្រមាន ការដាក់ន័យ និងមិនមានការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយសារតែដេរមិនគ្រប់តាមចំនួនគោលដៅកំណត់នោះទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់និយោជកនោះដែរ។

ម្យ៉ាងទៀត ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារភស្តុតាង ជាតារាងវាស់នាទីសរុបជាក់ស្តែង ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៥ បានបញ្ជាក់អំពី ឈ្មោះមុខងារ (ផ្គុំផ្គាំង, ដេរបត់សង្កត់គេតមុខ, ដេរបត់សង្កត់គេតមុខ...) ម៉ាស៊ីនប្រើ (ដែកក្រូច, ម៉ាស៊ីនមូល១, ម៉ាស៊ីនមូល២, ម៉ាស៊ីនផ្គុំ...) លេខស្លាយ KHFI03B អ្នកលក់ និងមធ្យមភាគ ឬនាទី។ បន្ថែមពីនេះ បានបញ្ជាក់នៅក្នុងតារាងវាស់នាទីសរុបដូចតទៅ៖



ម៉ោង	ចំនួន មនុស្ស	វិនាទីម៉ោង សរុប	វិនាទីវាស់ខោ	ចំនួនផ្ទាំងថ្ងៃ ខ្សែដេរ	ចំនួនផ្ទាំង៨៥%
10	34	1224000	548.8	2230	1896

ថ្លៃដើម ម្នាក់	ថ្លៃផលិត/ ឯកតា	ទឹកប្រាក់ជួស ថ្លៃដើម	ចំនួនថេរមិន ខាត	ចំនួនទទួល បានប្រាក់ រង្វាន់ដំបូង	
35	0.57	1190	2087.7	1600	

ឯកសារភស្តុតាងផ្សេងទៀតរបស់និយោជក គឺជាតារាងប្រាក់រង្វាន់អាទិត្យទី១ រហូតដល់អាទិត្យទី៦ ពីថ្ងៃទី៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៥ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៥ បញ្ជាក់អំពីម៉ូដខោកូនក្មេង ស្វាយ KHFi03B/04B ចំនួនមនុស្ស ៣៤នាក់ ក្នុងមួយក្រុម ឈ្មោះក្រុមដេរ ចំនួនគោលដៅកំណត់ទទួលបានប្រាក់ រង្វាន់ ការដំឡើងចំនួនគោលដៅកំណត់រៀងរាល់សប្តាហ៍ ចំនួនប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗត្រូវទទួល បានពី ២ ០០០រៀល រហូតដល់ ៤ ៥០០រៀល និងលក្ខខណ្ឌដល់គោលដៅចំនួន ៣ថ្ងៃជាប់គ្នាទើបបានប្រាក់ រង្វាន់...។

យោងតាមឯកសារភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជកខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានសិក្សា និងវាយតម្លៃម៉ូដអាវ ឬខោ ដោយបានកំណត់ជាក់លាក់ អំពីចំនួនម៉ោង ចំនួនមនុស្ស និង ចំនួនគោលដៅកំណត់ដែលទទួលបានប្រាក់រង្វាន់។ បន្ថែមលើសនេះ និយោជកអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការកំណត់ ចំនួនគោលដៅទាបទៅខ្ពស់ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់គោលដៅ ស្របតាមជំនាញ ភាពប៉ិន ប្រសប់ និងមានកម្លាំងចិត្តបំពេញការងារ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែងរបស់ និយោជកក្នុងការកំណត់ចំនួនគោលដៅ និងដំឡើងចំនួនគោលដៅ បានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុ ផល ពោលគឺមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ដូចនេះ និយោជកមិន មានកាតព្វកិច្ចកំណត់ចំនួនគោលដៅដេរឱ្យបានថេរ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមដេរនោះទេ។

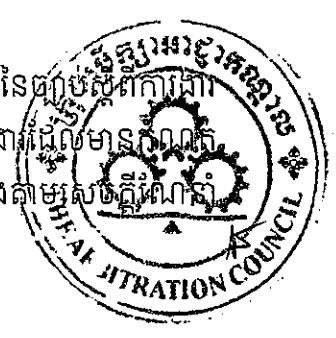
សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ ភាគីនិយោជកកំណត់ចំនួនគោលដៅដេរឱ្យបានថេរ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមដេរ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បីរវាងយ៉ាង តិចរយៈពេល ៦ខែ ជាមួយកម្មករនិយោជិត

យោងតាមអង្គហេតុ កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងចំនួន ១៨នាក់ បានបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់កំពុង ប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់បីរវាងយ៉ាងដែលចុះរៀងរាល់ ៣ខែម្តង។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់បីរវាងយ៉ាងតិចរយៈពេល ៦ខែ ជាមួយកម្មករនិយោជិត តាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករ និយោជិតចំនួន ១៨នាក់ដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា យោងតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ មិនមានកំណត់អំពីការរំលាយ និងការជូនដំណឹងជាមុន ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ បីរវាងយ៉ាង ៦ខែនោះទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា យោងតាមសេចក្តីណែនាំ



លេខ ០៥០/១៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ តម្រូវឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បរិច្ឆេទចប់ពីរយៈពេល ៦ខែឡើងទៅ ដូចមានកំណត់នៅក្នុងឧទាហរណ៍នៃសេចក្តីណែនាំនេះ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ កំណត់អំពីការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតែប៉ុណ្ណោះ មិនបានកំណត់អំពីបរិច្ឆេទចប់នៃការចុះកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។ ចំពោះការលើកឧទាហរណ៍នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ គឺជាការលើកឧទាហរណ៍ដើម្បីពន្យល់ខ្លឹមសារនៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះតែប៉ុណ្ណោះ មិនបានកំណត់កាតព្វកិច្ចដល់ភាគីឱ្យចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បរិច្ឆេទយ៉ាងតិចរយៈពេល ៦ខែនោះទេ។

បន្ថែមពីនេះ កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ “កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធរតំណាងរាស្ត្រ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។”

ខ្លឹមសារមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារស្ថិតក្រោមវិធានទូទៅ នៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាដែលស្ថិតនៅក្រោមវិធាននៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ ចែងថា៖ “កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ មាន ឆន្ទៈត្រូវគ្នា ព្រមបង្កើត កែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ច។” មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈរបស់ភាគី ហើយភាគីអាចបង្ហាញឆន្ទៈព្រម ព្រៀងគ្នា ក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ចបានផងដែរ។

បន្ថែមលើនេះ មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កំណត់ថា៖ “កិច្ចសន្យាមានអានុភាពដោយសារសំណើ និង ស្វ័យការត្រូវគ្នា។” មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នា រវាងអ្នកធ្វើសំណើ និងអ្នកធ្វើស្វ័យការ។

កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ នៃមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីចែងថា ៖ “សំណើ គឺជាការសុំបង្កើតកិច្ចសន្យាដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្វ័យការរបស់ភាគីម្ខាងទៀតចំពោះសំណើនេះ។ ស្វ័យការ គឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនោះ។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំភាគីមួយផ្សេងទៀតឱ្យទទួលយកទម្រង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាដែលភាគីម្ខាងទៀត មិនឯកភាពបានឡើយ។ វិការណាមួយ ដែលកើតមានឡើង ផ្តល់សិទ្ធិដល់ភាគីម្ខាងទៀត ក្នុងការធ្វើមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចសន្យានោះ ត្រូវបានមោឃភាពដោយពេញច្បាប់។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា (សំណើ និងស្វ័យការត្រូវគ្នា) ឱ្យតែលក្ខខណ្ឌនោះស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវស្ថិតក្រោមវិធានអាជ្ញាធរតំណាងរាស្ត្រ។ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាចបង្ខំឱ្យភាគីមួយទៀតឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខណ្ឌដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលយកបានឡើយ (សំណើ និងស្វ័យការមិនត្រូវគ្នា)។ កិច្ចសន្យា ធ្វើឡើងដោយបង្ខំអាចចាត់ទុកជាមោឃៈដោយច្បាប់ ឬភាគីមួយទៀតបាន។ (សំណើ និងស្វ័យការមិនត្រូវគ្នា)។ កិច្ចសន្យា ធ្វើឡើងដោយបង្ខំអាចចាត់ទុកជាមោឃៈដោយច្បាប់ ឬភាគីមួយទៀតបាន។

មើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៦/០៦-បូរិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៩៦/១៣-អហក អាប បើល សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៦/០៦-បូរិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៥៤/១៣-បូរិយ៉េ ហ្គាមេន ហ្វេកជេរី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៥៤/១៣-បូរិយ៉េ ហ្គាមេន ហ្វេកជេរី



វិវាទទី៧, លេខ ១៦៤/១៣-អន ស៊ី អិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨៨/១៣-ខូ ហ៊ីស្ត (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ២០៤/១៣-បូរេយ៉ា ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ០៣១/១៩-មិន រ៉ុង ហ្គាមិន ហ្វេកជើវី ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ០៤៩/១៩-ខេន ផាក (ខេមបូឌា) ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិទរយៈពេល ៣ខែម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិត។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិទរយៈពេល ៣ខែម្តង គឺមានរយៈពេលខ្លី ហើយកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកនឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូនពួកគាត់។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនពេញចិត្តនឹងការអនុវត្តរបស់និយោជក។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិទរយៈពេលយ៉ាងតិចរយៈពេល ៦ខែម្តង មិនផ្ទុយពីស្មារតីនៃច្បាប់នោះទេ ពីព្រោះជាសិទ្ធិរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅពេលធ្វើសំណើដើម្បីបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ។ ចំណែកឯការបដិសេធរបស់ភាគីនិយោជក ក៏មិនខុសច្បាប់ដែរ ពីព្រោះថា ជាសិទ្ធិរបស់និយោជកនៅពេលធ្វើស្វ័យការចំពោះសំណើរបស់កម្មករនិយោជិត។ ការណ៍នេះ កិច្ចសន្យាការងារអាចកើតឡើងបាននៅពេលដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា (សំណើ និងស្វ័យការត្រូវគ្នា)។ ជាគោលការណ៍ គ្មានភាគីណាមួយអាចបង្ខំឱ្យភាគីមួយទៀតទទួលយកលក្ខខណ្ឌ ដែលខ្លួនមិនព្រមទទួលយកនោះទេ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ខំឱ្យនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិទរយៈពេលយ៉ាងតិចរយៈពេល ៦ខែ ជាមួយកម្មករនិយោជិត តាមសំណើរបស់ខ្លួនបានទេ។ ចំណែកឯនិយោជកក៏មិនអាចបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់បិទរយៈពេលចំនួន ៣ខែ ជាមួយខ្លួនបានដែរ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រម។ ជាទូទៅ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ឯកភាពលើប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារណាមួយហើយ ឬរយៈពេលកំណត់ណាមួយនៃកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់បិទរយៈពេលនោះ ភាគីទាំងពីរត្រូវតែអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារនោះរហូតដល់ថ្ងៃផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារនោះ លើកលែងតែភាគីបានយល់ព្រមធ្វើការកែប្រែលើកិច្ចសន្យានោះ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យភាគីនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់បិទរយៈពេលយ៉ាងតិចរយៈពេល ៦ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨នាក់។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យភាគីនិយោជកកំណត់ចំនួនកម្មករនិយោជិតឱ្យមានលក្ខណៈសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមដែរ។



ចំណុចវិវាទទី២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យភាគីនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ បរិយាយយ៉ាងតិចរយៈពេល ៦ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨នាក់។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឈឹម តិរេង**

ហត្ថលេខា ៖ _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

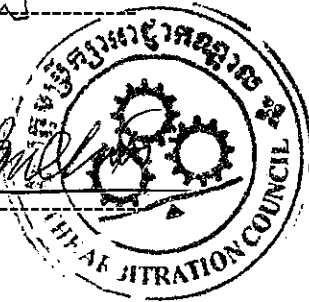
ឈ្មោះ ៖ **ទួន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា ៖ _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនឈា**

ហត្ថលេខា ៖ _____



នាយកដ្ឋានវិវាទការងាររួម
សំណុំរឿងវិវាទការងាររួមលេខ: ៤៥៣/១៥
ចូលថ្ងៃទី ២៨ ខែ ០១ ឆ្នាំ ២០២៤

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

នាយកដ្ឋានវិវាទការងាររួម
ថ្ងៃទី ២៨ ខែ ០១ ឆ្នាំ ២០២៤
ម៉ោង ១៥:២០
ទីស្នាក់ការកណ្តាល ១០២ ក្រុង/ភ្នំពេញ

លិខិតស្នើសុំដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងាររួម និងចាត់តាំងប្រតិភូចាត់

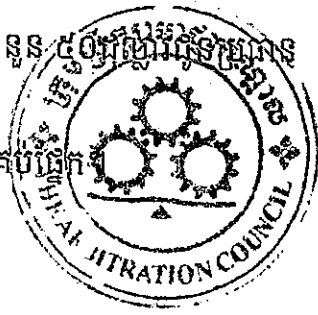
យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន វ៉ាយលីង (ខេមបូឌា) អ៊ីតែរីល ឯ.ក ដែលមាន
ទីតាំងស្ថិតនៅភូមិថ្មីជង្រុក ឃុំយាអង្គ ស្រុកថ្ពង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ ទូរស័ព្ទ៖ ០១៥ ៥៤៤ ៧៧០/០១២ ៨៣៥ ៣៣១។

សូមគោរពជូន

លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

កម្មវត្ថុ: ស្នើសុំលោក ប្រធាន ជួយដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងាររួមមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

១. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃបុណ្យ ថ្ងៃអាទិត្យ និងប្រាក់ថ្លៃបាយថែមម៉ោង ជាមួយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ
ជូនកម្មករនិយោជិត។
២. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់(ប្រាក់ត្រឹម)ចំនួន១៥ដុល្លារក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ហើយកាត់
តាមសមាមាត្រនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ចុះផ្សេងៗ។
៣. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយពេលថែមម៉ោងចំនួន ៤,០០០រៀល ចំពោះការធ្វើការថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង
៤ដល់ម៉ោង៨យប់។
៤. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំតារាងប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងចេញឱ្យបានបី(៣)ថ្ងៃមុនថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់
ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត។
៥. នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺ មានសំបុត្រពេទ្យត្រឹមត្រូវ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់
ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិត។
៦. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយកាត់បន្ថយកំដៅក្នុងអាគារពេលកម្មករនិយោជិតកំពុងបំពេញការងារ។
៧. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំជាក់ប្រព័ន្ធទឹកក្តៅ-ទឹកត្រជាក់ និងមានអនាម័យជូនកម្មករនិយោជិតបរិភោគ។
៨. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចាត់វិធានការទៅលើអ្នកបកប្រែភាសាចិន (ឈ្មោះចែលីក) ពេលប្រើពាក្យសម្តីនិងកាយវិការ
មិនសមរម្យទៅលើកម្មករនិយោជិត។
៩. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបង់ភាគទានបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខ (ប.ស.ស) ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។
១០. នៅពេលកម្មករនិយោជិតលាលប់ពីការងារ ឬក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ សុំ
ឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។
១១. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករ-កម្មកាវិនីដែលមានជំនាញ៖
 - ម៉ាស៊ីន១ ចំនួន៥ដុល្លារ ក្នុង១ខែ
 - ម៉ាស៊ីន២ ចំនួន១០ដុល្លារ ក្នុង១ខែ
 - ម៉ាស៊ីន៣ ចំនួន១៥ដុល្លារ ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។
១២. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ២៥០ដុល្លារ និងប្រាក់រង្វាន់មុខងារចំនួន ៥០ដុល្លារជូនកម្មករ
ក្រុមគ្រប់ក្រុមគ្រប់ផ្នែក។
១៣. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ២៥០ដុល្លារជូនជំនួយការគ្រប់ក្រុមគ្រប់ផ្នែក។
១៤. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកំណត់ចំនួនដេរ ឱ្យបានទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិត។



១៥. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ៦ខែម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត និងអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមសេចក្តីណែនាំលេខ០៩០/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ និងផ្តល់ឯកសារកិច្ចសន្យាមួយច្បាប់ជូនកម្មករនិយោជិត។

១៦. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមជាសមាជិក-សមាជិកាសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ។

១៧. សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិក-សមាជិកាសហជីពតាមចំនួនជាក់ស្តែង។

ដើម្បីមានភាពងាយស្រួលក្នុងកិច្ចដំណើរការនៃនីតិវិធីចរចាដោះស្រាយយើងខ្ញុំសុំធ្វើការចាត់តាំងសមាសភាពប្រតិភូចរចាដូចតទៅ៖

១. ឈ្មោះ: **រម**

២. ឈ្មោះ: **ឧស**

៣. ឈ្មោះ: **ឡធរ**

និងពឹងពាក់សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ ទូរស័ព្ទដើម្បីជួយអម និងផ្តល់យោបល់ក្នុងការ

ទំនាក់ទំនង៖

ចរចាដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងាររបស់យើងខ្ញុំ។

អាស្រ័យហេតុនេះសូមលោក **ប្រធាន** ទទួលស្គាល់ប្រតិភូចរចា និងសហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរធ្វើជាតំណាង និងជួយអមដើម្បីដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងាររបស់យើងខ្ញុំរហូតដល់ចប់គ្រប់នីតិវិធីជាស្ថាពរ ។

សូមលោក **ប្រធាន** ទទួលនូវការគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ពីយើងខ្ញុំ ។

បានឃើញ និងឯកភាព
ថ្ងៃទី...១៧...ខែ...កក្កដា...ឆ្នាំ២០២៥
សហព័ន្ធសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរ

ថ្ងៃទី...១៧...ខែ...កក្កដា...ឆ្នាំ២០២៥
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី...១៧...ខែ...កក្កដា...ឆ្នាំ២០២៥
ស្នាមមេដៃប្រតិភូចរចា



អនុ-ប្រធាន



រម



ឧស



ឡធរ

