



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអន្តរាជ្យកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ០១២/២២-យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន ២
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **សេង រូចហ៊ុន**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណាន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លៈ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន ២**
អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃទា១ សង្កាត់ចោមចៅ៣ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរសព្ទ : ទូរសារ : គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក :

- ១- លោក **គ ស** ប្រធានរដ្ឋបាល
- ២- លោកស្រី **យ ស** រដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**
នៅក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន ២
អាសយដ្ឋាន : ភូមិព្រៃទា១ សង្កាត់ចោមចៅ៣ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរសព្ទ : ទូរសារ : គ្មាន
តំណាងកម្មករនិយោជិត :

- ១- លោក **ស ស** អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
- ២- លោក **អ ព** ជំនួយការរដ្ឋបាលសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ
- ៣- លោក **ម វ** ប្រធានសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- ៤- លោក **ស វ** អនុប្រធានសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- ៥- លោក **យ ម** លេខាធិការសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- ៦- លោក **អ ស** ហិរញ្ញវត្ថុសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន



បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់ផ្នែក ដែល ពួកគាត់ធ្លាប់ទទួលបានមួយរយភាគរយឡើងវិញ ដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានផ្តល់ឱ្យកន្លងមក។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់ថា ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ បានទៅពិនិត្យសុខភាព ១ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ ដោយរក្សាប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេញដដែល។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបាន បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ដែលអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាព កន្លះថ្ងៃ (០.៥) ក្នុង១ខែ ដោយរក្សាប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនៅដដែល។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ១៥\$ (ដប់ប្រាំដុល្លារអាមេរិក) ជូនកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានលទ្ធភាព ផ្តល់ជូនប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ៨ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

៤- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំរោងបាយសម្រាប់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតបរិភោគ អាហារឱ្យបានសមរម្យមានអនាម័យ និងឧស្សាហ៍លាងសម្អាតផងចម្រោះទឹកឱ្យបានស្អាតជូនកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំរោងបាយជូនកម្មករនិយោជិតរួចរាល់ហើយ ដោយ ធ្វើការបោសសំអាតរៀងរាល់ថ្ងៃនៅម៉ោង ៩:០០នាទីព្រឹក ចំពោះផងចម្រោះទឹកក្រុមហ៊ុនផ្លាស់ប្តូរបំពង់ចំពោះ ទឹករៀងរាល់ ៣ខែម្តង។

៥- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនជូនកម្មករ និយោជិតឱ្យបានសមរម្យ។ ករណីក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅដោះកូនទេ ស្នើសុំថ្លៃ ទឹកដោះគោ ២០\$ (ម្ភៃដុល្លារអាមេរិក) ក្នុង១ខែ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ពាក់ព័ន្ធនឹងបន្ទប់ បំបៅដោះកូន ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំជូនកម្មករនិយោជិតរួចរាល់ហើយ។ ចំពោះទារកដ្ឋាន ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់បាន រៀបចំជូនកម្មករនិយោជិតនៅឡើយទេ ដោយក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ថ្លៃជំនួសការមើលថែទាំក្នុងចំនួន ១០\$ (ដប់ ដុល្លារ) ក្នុងមួយខែ។

៦- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនករណីកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ស្ត្រីចេញ បំបៅដោះកូន សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យគាត់បានចេញសម្រាកកន្លះម៉ោងចុងក្រោយ នៃម៉ោងធ្វើការបន្ថែម ម៉ោង។ ដោយឡែក ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ពាក់ព័ន្ធនឹងស្ត្រីចេញបំបៅដោះកូន មួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ គឺ ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ចេញក្នុងម៉ោងធ្វើការធម្មតា (៨ម៉ោង) ចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺក្រុមហ៊ុន អនុវត្តតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន។

៧- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ ជំនាញ ម៉ាស៊ីន១ បាន៥\$ ម៉ាស៊ីន២ បាន១០\$ និងម៉ាស៊ីន៣ បាន១៥\$ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគី ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិត គឺក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមានជំនាញដេរម៉ាស៊ីន១ បាន៤ដុល្លារ ម៉ាស៊ីន២ បាន៧ដុល្លារ និងម៉ាស៊ីន៣ បាន១០ដុល្លារ ហើយក្រុមហ៊ុន ចាប់អនុវត្តចាប់ពីខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។



Handwritten signature or mark.

៨- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន នៅពេលកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមណាមួយដេរ បានគ្រប់ចំនួនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នោះជូនតែក្រុមដែលដេរបាន មិនត្រូវ យកប្រាក់រង្វាន់ក្រុមដែលដេរបាន ទៅបែងចែកឱ្យក្រុមផ្សេងៗ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ពាក់ព័ន្ធ និងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិត គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការរបស់ក្រុមហ៊ុន។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើង ស្របតាម ជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជា នឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន(ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ លេខ ១៨០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។
កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ១១រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករ និយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការទាមទារឱ្យ ក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៦ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹង នាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារនៅ ថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាសឹងគ្នាចំនួន ៨ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៦ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៨ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃ ទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេ មបូឌា) អ៊ិន ២ លេខ ១៨០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២២។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមក សវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ៨ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៨



និង ៣០នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាល ក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេស ដើម្បីរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ៊ីប្រូម (zoom) ដោយបានចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីទាំងពីរមិនមានការជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និង មធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៨ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ចំនួន ២ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៤ និងចំណុចវិវាទទី៦។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ ចំនួន ៦ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២, ទី៣, ទី៥, ទី៧, និងទី៨។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។
នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្តុតាង និងថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

តស៊ូតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់លោក JAEHO LEE ជានាយកក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិនធឺណេស៊ី អ៊ិនធឺណេស៊ី អ៊ិនធឺណេស៊ី និងលោកស្រី គ ស ជា ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស ក្នុងការចូលរួមសវនាការ (សំណុំរឿងលេខ ០១២/២២ តាំងពីដើម រហូតដល់ចប់។
- ២- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារសំណើខាងសហជីព ចំនួន ៨ ចំណុចមិនសះជា របស់រោងចក្រ យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ៣- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ លេខ PTS-២០២២០២១០១៣ អពជ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។
- ៤- លិខិតបញ្ជាក់សាខាសហគ្រាស យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន របស់អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារលេខ CBL ២០២១០៣០០៦៦ អពជ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។
- ៥- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ លេខ MOC-៨៦៧៨៤៦៧ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥។



- ៦- លិខិតរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម លេខ ០០៨១ ព.ណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២១ ជម្រាបមក លោក LEEM- CHANG YOUNG អភិបាលក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីករណីសុំពង្រីកបន្ថែមអគារផលិតកម្មរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ នៅទីតាំងថ្មី។
- ៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងគ្រឹះស្ថានរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២១។
- ៨- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០០៨៩២៤ គ.វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៩- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ ចុះថ្ងៃ ទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ១០- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ឈ្មោះ **ផ ស** និងឈ្មោះ **ប ច** ។
- ១១- សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការបន្ថែមប្រាក់ឧត្តមចំពោះជំនាញម៉ាស៊ីនដេរ។
- ១២- ឯកសារស្តីពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីរបៀបនៃការគណនាប្រាក់រង្វាន់។
- ១៣- ឯកសារជារូបភាព។
- ១៤- ឯកសារជាការបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ គោរពចូលមក លោក ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការស្នើសុំអន្តរាគមន៍ដោះស្រាយ សម្របសម្រួលនូវលក្ខខណ្ឌ ការងាររួមរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៦ចំណុច។
- ២- លិខិតអញ្ជើញលេខ ១៦០ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារ អញ្ជើញប្រតិភូចរចានៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន២ ដើម្បីចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាននៅ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញលេខ ១៧៨ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារ អញ្ជើញប្រតិភូចរចានៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន២ ដើម្បីចូលរួមផ្សះផ្សារ នៅ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ៤- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។
- ៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន២ ចុះថ្ងៃ ទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូ ឌា) អ៊ិន២ គោរពចូលមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន២ ស្តីពីសុំជួយពិភាក្សា ដោះស្រាយសម្របសម្រួល នូវលក្ខខណ្ឌការងាររួមរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៦ចំណុច ដែល ពឹងពាក់មកសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ដើម្បីជួយដោះស្រាយសម្របសម្រួល ជាមួយភាគីក្រុមហ៊ុន និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដែលជាសំណូមពររបស់កម្មករនិយោជិត។



៧- លិខិតពឹងពាក់ និងជួយអមប្រឹក្សាយោបល់ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់សហជីពស្មារតី- កម្មករខ្មែរ សូមគោរពចូលមក លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ស្តីពីសុំពឹងពាក់ និង ជួយអមប្រឹក្សាយោបល់ ក្នុងការសម្របសម្រួល ដោះស្រាយជាមួយភាគីក្រុមហ៊ុន ក្រសួងការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តុលាការ អាជ្ញាធរ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។

៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់កម្មករ-កម្មការិនី បំរើការងារនៅក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជិន (ខេមបូឌា) អ៊ិនធឺណេត គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជិន (ខេមបូឌា) អ៊ិនធឺណេត ស្តីពីសំណើសុំ ចាត់តាំងប្រតិកូចរចា ដើម្បីមានសិទ្ធិដោះស្រាយនូវវិវាទការងាររួមរបស់យើងខ្ញុំ។

៩- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជិន (ខេមបូ ឌា) អ៊ិន ២ លេខ ០២៧/២២ កប/វប/វក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។

១០- លិខិតលេខ ០១៣/២២ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជិន (ខេមបូ ឌា) អ៊ិន ២ ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

១១- ឯកសារស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ ស្ម័គ្រចិត្ត ចាត់តាំងតំណាងប្រតិកូចរចាដែលមានឈ្មោះ ១. លោក **ម រ** ២. លោក **ស វ** ៣. លោក **យ ម** ៤. លោក **អ ស** និង ៥. លោក **ល ផ** ដើម្បីមានសិទ្ធិក្នុងការដោះស្រាយ លក្ខខណ្ឌការងាររួមចំនួន ១៦ចំណុច ហើយនិងផ្ទេរសិទ្ធិទៅឱ្យសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករ ខ្មែរ ដើម្បីជួយអមប្រឹក្សាយោបល់រាល់កិច្ចការដែលត្រូវដោះស្រាយជាមួយស្ថាប័នផ្សេងៗ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ លេខ ១៨០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ ចុះថ្ងៃ ទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ លេខ ០៤៤/២២ ក.ប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ០៦៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០៦៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។



អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១១៥១ (ស្រីចំនួន ៩៤៩នាក់)។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ លេខ ១៨០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០៤៤/២២ ក.ប/អក/វក/វក២ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. មរ ២. សវ ស ៣. យម ៤. សវ ៥. លដ ។
- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពស្មារតីកម្មករនិយោជិតខ្មែរក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ លេខ ០២៧/២២ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ និងលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្មារតីកម្មករនិយោជិតខ្មែរក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ លេខ ០១៣/២២ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព រួមមាន ៖ ១. លោក មរ ២. លោក សវ ជាអនុប្រធាន, និង ៣. យម ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់ផ្នែកដែលពួកគាត់ធ្លាប់ទទួលបានមួយរយភាគរយឡើងវិញ ដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់បានផ្តល់ជូនកន្លងមក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់តាមផ្នែកនីមួយៗមានផ្នែកដេរ ផ្នែកវេចខ្ចប់ ផ្នែកតុកាត់ ផ្នែកអ៊ុត និងផ្នែកពិនិត្យគុណភាព QC ចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដូចការផ្តល់ជូនពីមុនវិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o ការអនុវត្តកន្លងមក និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ចំនួន ១០០ភាគរយជូនកម្មករនិយោជិត។
 - o ការអនុវត្តបច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ ជូនកម្មករនិយោជិតជាភាគរយ ដោយកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរទទួលបានចំនួន ៨០ភាគរយ ហើយផ្នែកផ្សេងៗ ទទួលបានចំនួន ២០ភាគរយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o កន្លងមក និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតគ្រប់ផ្នែក។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងផ្នែកដេរ និងផ្នែកពិនិត្យគុណភាព (QC) នៅពេលកម្មករនិយោជិតដេរគ្រប់ចំនួនកំណត់ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់



រង្វាន់ចំនួន ១ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយថ្ងៃ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកវេចខ្ចប់ ផ្នែកតុកាត់ ផ្នែក អ៊ុត នៅពេលដេរគ្រប់ចំនួនកំណត់ទទួលបានចំនួន ២០០០រៀល ឬ៣០០០រៀល ក្នុងមួយ ថ្ងៃ។ ការអនុវត្តនេះ និយោជកចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១។

- ចាប់ពីខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ រហូតបច្ចុប្បន្ន និយោជកផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ ចំនួនគោលដៅកំណត់នេះ មកជាប្រាក់រង្វាន់ជាភាគរយវិញ មានន័យថា ក្រុមដេរទាំងអស់ ដែល បានចំនួន ១០០ភាគរយ ត្រូវដកចំនួន ២០ភាគរយ យកទៅចែកឱ្យផ្នែកផ្សេងៗ ហើយ កម្មករនិយោជិតក្រុមដេរទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ចំនួនតែ ៨០ ភាគរយប៉ុណ្ណោះ។
- កន្លងមកកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ចំនួនជាង ៣០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ននេះ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់តែ ចំនួន ចាប់ពីចំនួន ១ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ២ដុល្លារអាមេរិក តែប៉ុណ្ណោះ និងជាសរុបក្នុង មួយខែ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានតែចំនួន ៧ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ១៥ដុល្លារ អាមេរិក។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ ដូចការផ្តល់ជូនកន្លងមក។
- កម្មករនិយោជិតមិនឯកភាពតាមការផ្លាស់ប្តូរបស់និយោជកនោះទេ ប៉ុន្តែនិយោជកបញ្ជាក់ថា នេះជាការអនុវត្តសកលរយៈពេល ២សប្តាហ៍សិន។ ដោយឡែក និយោជកអនុវត្តតាមការ ផ្លាស់ប្តូរនេះ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
 - ការអនុវត្តកន្លងមកដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ ចំនួន ១០០ភាគរយ គឺជាការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនចាស់ឈ្មោះ ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ហែនសាំ។ ការអនុវត្តកន្លងមកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ហែនសាំ និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួន គោលដៅកំណត់សម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរតែប៉ុណ្ណោះ ចំពោះផ្នែកផ្សេងៗទៀត គឺ មិនមានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះទេ។
 - នៅខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ បានទិញក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ហែនសាំ មកគ្រប់គ្រងទាំងអស់ ដោយក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ហែនសាំ បានទូទាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ជាមួយកម្មករនិយោជិត រួចអស់ហើយ។ ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ បានទទួល យកកម្មករនិយោជិតពីក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ហែនសាំ ហើយពួកគេគឺកម្មករនិយោជិតថ្មីសុទ្ធសាធ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ ដោយមិនការពាក់ព័ន្ធនឹងក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ហែ នសាំ ទៀតនោះទេ។
 - ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២ បានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិតតាមផ្នែកមាន ផ្នែកដេរ ផ្នែកវេចខ្ចប់ ផ្នែកអ៊ុត និងផ្នែកតុកាត់។ មុនពេលចាប់ផ្តើមអនុវត្តនៃការបើកប្រាក់រង្វាន់ នេះ និយោជកបានបើកការប្រជុំ និងបណ្តុះបណ្តាលជូនប្រធានផ្នែកគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់អំពី លក្ខខណ្ឌដែលអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះ។
 - ចំពោះមូលដ្ឋាននៃកាត់គិតប្រាក់រង្វាន់នេះ នៅផ្នែកដេរ គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៨០ ភាគរយ ដោយយកតាមចំនួនផលិតផលដែលបានផលិតចេញគិតជាចំនួនទឹកប្រាក់ និងដិត



ថ្លៃចំណាយលើកម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងផ្នែកដេរចេញ ហើយចំនួនទឹកប្រាក់ដែលនៅសល់ពីការ
ដកនេះ គឺយកទៅគិតជាប្រាក់រង្វាន់ដើម្បីចែកជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរចំនួន ៨០ភាគរយ
និងផ្នែកផ្សេងៗ ចំនួន ២០ភាគរយ។

- ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកអនុវត្តការផ្តល់ជូនប្រាក់
រង្វាន់នេះ ដូចការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន ខែមេសា ហែនសាំ ដោយហេតុថា មានការបិទខ្ទប់ ចាប់ពី
ខែមេសា រហូតដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ និងស្ថិតនៅក្នុងបរិបទនៃការផ្លាស់ប្តូរក្រុមហ៊ុន។
- ចាប់ពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោល
ដៅកំណត់ពីចំនួន ១០០ភាគរយ សម្រាប់តែផ្នែកដេរ ទៅជាចំនួន ៨០ភាគរយ សម្រាប់ផ្នែក
ដេរ និងផ្នែកផ្សេងចំនួន ២០ភាគរយ គឺជាការអនុវត្តតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដ៊ិន
(ខេមបូឌា) អ៊ិន ដែលមាននិយោជកតែមួយ ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដ៊ិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២។ ការ
ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់នេះ គឺផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់ផ្នែក
ទាំងអស់។
- និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ជាភាគរយនេះ កម្មករនិយោជិតនៅ
ផ្នែកដេរទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក នៅក្នុងរយៈពេល ២សប្តាហ៍ ដែលជា
សរុបទទួលបានចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ហើយកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកផ្សេងៗ
ទៀត ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះអាស្រ័យលើការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះបានទៅពិនិត្យ
សុខភាព ១ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ ដោយរក្សាប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេញឱ្យនៅដដែល**

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ
ទៅពិនិត្យសុខភាពចំនួន ០.៥ថ្ងៃ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករ
និយោជិតដដែល។ កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី អាចជ្រើសរើសក្នុងការទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះនៅពេល
ព្រឹក ឬពេលរសៀល ក៏បាន។
 - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីត្រូវចេញពិនិត្យផ្ទៃពោះចំនួន ៤៧នាក់ ក្នុងមួយ
ខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពចំនួន ០.៥ថ្ងៃ គឺមានរយៈពេលខ្លីពេក
មិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្ត្រីទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះនោះទេ។
 - ទីតាំងដែលកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះត្រូវទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ គឺឆ្ងាយ ការធ្វើដំណើរ
មានការស្ទុះចរាចរណ៍ ហើយត្រូវរងចាំនៅកន្លែងពិនិត្យផ្ទៃពោះយូរ ដោយសារមានមនុស្សច្រើន
រងចាំនៅកន្លែងពិនិត្យ។
 - និយោជកគួរតែយកចិត្តទុកដាក់លើសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតជា
អ្នកខិតខំធ្វើការរកប្រាក់ចំណេញឱ្យនិយោជក។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖



- និយោជកបានផ្តល់រយៈពេលចំនួន ០.៥ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ រួចហើយ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានជួលផ្ទះនៅជិតក្រុមហ៊ុន គឺមានមន្ទីរពេទ្យចំនួន ៤ នៅក្បែរ នោះ ដែលកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីអាចទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះបាន ហើយអ្នកមកពីខេត្តអាចពិនិត្យ មើលផ្ទៃពោះនៅតាមមណ្ឌលសុខភាពនៅតាមខេត្តបាន។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ ដុល្លារអាមេរិក) ជូនកម្មករនិយោជិត

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ៨ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖ បច្ចុប្បន្ននេះ តម្លៃសាំងឡើងថ្លៃ សម្រាប់ការ ធ្វើដំណើរពីខេត្តមកធ្វើការ ហើយថ្លៃជួលផ្ទះក៏ឡើងថ្លៃ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការចំណាយច្រើន ជាងមុន។ ដូចនេះ ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ៨ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ មិនគ្រប់ គ្រាន់សម្រាប់ការចំណាយកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖
 - និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅជូនកម្មករនិយោជិតប្រសើរជាង សេចក្តីណែនាំរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយសេចក្តីណែនាំនេះបាន កំណត់អំពីការផ្តល់ជូនប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៧ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែ និយោជកបានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ។
 - និយោជកមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនប្រាក់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅជូនកម្មករ និយោជិតតែចំនួន ៨ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុណ្ណោះ។ នៅពេលក្រុមហ៊ុនមានលទ្ធភាព ក្រុមហ៊ុននឹង ពិនិត្យមើលក្នុងការបន្ថែមប្រាក់នេះ ជូនកម្មករនិយោជិត។ និយោជកយល់ពីការលំបាករបស់ កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវយល់ពីផលលំបាករបស់និយោជកផងដែរ។
 - និយោជកក៏បានផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតបន្ថែមចំនួន ២ដុល្លារអាមេរិក ទៀតផងដែរ ដែលតាមប្រការរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ កំណត់កាតព្វកិច្ចឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់នេះតែចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក តែប៉ុណ្ណោះ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូន ជូន កម្មករនិយោជិតឱ្យបានសមរម្យ។ ក្នុងករណីនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន និង បន្ទប់បំបៅកូនទេ ស្នើសុំថ្លៃទឹកដោះគោ ២០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូន ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់មានទារកដ្ឋាននៅឡើយ ដោយនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃផ្សារដោះគោចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជំនួសវិញ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលមានកូនអាយុ ចាប់ ១៨ខែ រហូតដល់ ៣៦ខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖ 4



- បន្ទប់បំបៅកូនដែលនិយោជកបានរៀបចំជូនកម្មករនិយោជិតមានសភាពតូចចង្អៀត និងមិនមានអ្នកមើលថែទាំក្មេង ហើយកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូចមិនអាចយកកូនមកដាក់ក្នុងទារកដ្ឋាននោះទេ។
- ការផ្តល់ជូនប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃម្សៅដោះគោចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ គឺមិនគ្រប់នោះទេ។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា នៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុនមានភាពតូចចង្អៀត និងមិនមានកន្លែងដែលអាចសង់ទារកដ្ឋានបាននោះទេ ហេតុដូចនេះហើយ ទើបនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃម្សៅដោះគោចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ជំនួសវិញ។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតណាដែលមានជំនាញម៉ាស៊ីន១ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក, មានជំនាញម៉ាស៊ីន២ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក និងមានជំនាញម៉ាស៊ីន៣ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញម៉ាស៊ីន១ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៤ដុល្លារអាមេរិក, អ្នកមានជំនាញម៉ាស៊ីន២ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៧ដុល្លារអាមេរិក និងអ្នកមានជំនាញម៉ាស៊ីន៣ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារ ប្រាក់ជំនាញនេះ គឺជាការលើកទឹកចិត្តសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា និយោជកទើបអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិត ចាប់ពីខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានលទ្ធភាពនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកនៅពេលកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមណាមួយដេរបានគ្រប់ចំនួនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នោះជូនតែក្រុមណាដែលដេរបាន មិនត្រូវយកប្រាក់រង្វាន់ក្រុមដែលដេរបានទៅចែកឱ្យក្រុមផ្សេង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរបានគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ឱ្យទៅក្រុមណាមួយដែលដេរបានប្រាក់រង្វាន់នេះ ដោយមិនត្រូវយកប្រាក់រង្វាន់ដែលក្រុមដេរបាននេះ ទៅចែកឱ្យក្រុមផ្សេងដែលដេរមិនបានប្រាក់រង្វាន់នេះ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកមានការបែងចែកក្រុមដេរជាក្រុមរួមមាន ៖ ក្រុមអេ (A), ប៊ី (B), ស៊ី (C), និងឌី (D) និងក្រុមនីមួយៗត្រូវបានបែងចែកជាក្រុមទៀត។
ឧទាហរណ៍ ៖ នៅក្នុងក្រុម អេ (A) មានក្រុមដេរចំនួន ៥ក្រុម ចាប់ពីក្រុមដេរទី១ រហូតដល់ក្រុមទី៥។ នៅក្នុងចំណោមក្រុមដេរទាំង ៥ក្រុមនេះ បើមានក្រុមណាមួយដេរមិនបានប្រាក់រង្វាន់ ក៏ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះដែរ ដោយនិយោជកយកប្រាក់រង្វាន់ក្នុងក្រុមដែលដេរបានប្រាក់រង្វាន់ ទៅចែកជាមួយក្រុមដេរនៅក្នុងក្រុមអេ (A) ទាំងអស់ស្មើៗគ្នា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖



ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃម្សៅទឹកដោះគោចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជំនួសវិញ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ដែលមានកូនអាយុចាប់ ១៨ខែ រហូតដល់ ៣៦ខែ ដោយសារទីតាំងចង្អៀតមិនអាចសាងសង់ទារកដ្ឋានបាន។

តែយ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសវនាការភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា បន្ទប់បំបៅកូនដែល និយោជកបានរៀបចំជូនកម្មករនិយោជិត មានសភាពតូចចង្អៀត និងមិនមានអ្នកមើលថែទាំក្មេងនោះទេ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូចមិនអាចយកកូនមកដាក់ទារកដ្ឋាននោះទេ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺ មានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេអិប្រឺស, លេខ ១០១/០៨-ជីឌី អ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥- មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/ ០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជីនីជី ភូបិល ស្ត្រីធីត (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រៅពីការអះអាងក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងណាមួយ ដើម្បី គាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួន ដើម្បីបញ្ជាក់ថា បន្ទប់បំបៅកូនដែលនិយោជកបានរៀបចំឱ្យនោះមានសភាពតូច ចង្អៀតបែបណា ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបាននោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញថា និយោជកបានរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូនស្របតាមមាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររួចហើយ ប៉ុន្តែនិយោជកនៅមិនទាន់បានរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋានទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន សម្រាប់ស្ត្រីដែលមានកូនអាយុចាប់ពី ១៨ខែ ឡើងទៅ ប្រើ ប្រាស់ ហើយក្នុងករណីដែលនិយោជកពុំអាចរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋានបាន កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីអាចយកកូន ទៅធ្វើនៅទារកដ្ឋានណាមួយនៅខាងក្រៅ ដោយនិយោជកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចេញសោហ៊ុយថែទាំតាម វិក្កយបត្រជាក់ស្តែងដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។

- ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំទារកដ្ឋាន ជូនកម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលមានកូនតូចត្រូវប្រើប្រាស់។ ក្នុងករណី ដែលនិយោជកពុំអាចរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋានបាន កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីអាចយកកូនទៅធ្វើនៅ ទារកដ្ឋានណាមួយនៅខាងក្រៅ ដោយនិយោជកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចេញសោហ៊ុយថែទាំតាម វិក្កយបត្រជាក់ស្តែងដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។
 - បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូនជូនកម្មករ និយោជិត។



- កម្មករនិយោជិតដែលដេរបានប្រាក់រង្វាន់ មិនចង់យកប្រាក់រង្វាន់ដែលគាត់ដេរបានទៅចែកជាមួយក្រុមដែរដេរមិនបាននោះទេ ដោយទុកឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្រុមដែលដេរមិនបាននោះមានការប្រឹងប្រែងដោយខ្លួនឯង។
- កម្មករនិយោជិតមានការបាក់ទឹកចិត្ត ព្រោះកម្មករនិយោជិតបានប្រឹងប្រែងក្នុងការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះ ប៉ុន្តែនិយោជកយកប្រាក់រង្វាន់នេះ ទៅចែកជាមួយក្រុមផ្សេងដែលដេរមិនបានវិញ។
- កន្លងមកកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ដោយឡែក បច្ចុប្បន្ននេះ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់តាមចំនួនដែលកម្មករនិយោជិតប្រឹងដេរបានមានចំនួន ១ដុល្លារអាមេរិក, ចំនួន ២ដុល្លារអាមេរិក, ចំនួន ៣ដុល្លារអាមេរិក ឬចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ តែប៉ុណ្ណោះ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖
 - និយោជកអនុវត្តគោលការណ៍នៃការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះជូនកម្មករនិយោជិតចាប់ពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២១។
 - កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមអេ (A) ដែលមានក្រុមដេរទី១ រហូតដល់ក្រុមដេរទី៥ គឺមិនមានកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញដូចគ្នានោះទេ ហើយនៅពេលខ្លះកម្មករនិយោជិតមានជំនាញអវត្តមាន និងមានកម្មករនិយោជិតខ្លះមិនទាន់ស្ងាត់ជំនាញ ហេតុនេះ ចំនួនផលិតចេញមិនដូចគ្នានោះទេ អាចមានចំនួនច្រើន តិច ឬក៏ធ្លាក់ចុះ។ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមអេ (A) ដូចគ្នាទើបនិយោជកអនុវត្តគោលការណ៍ក្នុងការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ស្មើគ្នាក្នុងគោលបំណងដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការចែករំលែកគ្នាទៅវិញទៅមក។
 - ការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ និយោជកមិនមានកំណត់ជាភិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយនោះទេ ដោយនិយោជកគ្រាន់តែមានការធ្វើបទបង្ហាញជូនកម្មករនិយោជិតអំពីគោលការណ៍នៃការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់តាមផ្នែកនីមួយៗមានផ្នែកដេរ ផ្នែកវេចខ្ចប់ ផ្នែកតុកាត់ ផ្នែកអ៊ុត និងផ្នែកពិនិត្យគុណភាព ១៤ ចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដូចការផ្តល់ជូនពីមុនវិញ

នៅក្នុងសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដឺន (ខេមបូឌា) អ៊ីន ២ បានទិញក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ហៃ សាំ មកគ្រប់គ្រងទាំងអស់ ដោយក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ហៃសាំ បានទូទាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតរួចអស់ហើយ។ ពោល គឺកម្មករនិយោជិតជាកម្មករនិយោជិតថ្មីសុទ្ធសាធ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដឺន (ខេមបូឌា) អ៊ីន ២ ដោយមិនការពាក់ព័ន្ធនឹងក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ហៃសាំ ទៀតនោះទេ។ ការអនុវត្តកន្លងមកនៅក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ហៃសាំ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ចំនួន ១០០ភាគរយ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់តាមផ្នែកនីមួយៗចំនួន ១០០ភាគរយ ដូចការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?



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

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា និយោជកមាន សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះ អនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និង សមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៦-អឺម រ៉េ ៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ កូមាត)

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាឯកតោភាគី អាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹក ចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាលលេខ ២៤/០៥-អែ វែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ០៣/១៣-តែ វ៉ាង ព្រីនធីង ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០២៩/១៥-ប្រីជីស អឺមេរិខិន បឺបិកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥)

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកបានផ្លាស់ប្តូរបានការផ្តល់ជូនប្រាក់ រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត ទៅជាការផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់នេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរតែចំនួន ៨០ភាគរយប៉ុណ្ណោះ ហើយផ្នែកផ្សេងៗទៀត ទទួលបានចំនួន ២០ ភាគរយ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា កន្លងមកកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោល ដៅកំណត់ចំនួន ១០០ភាគរយ ស្មើនឹងចំនួនជាង ៣០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ហើយបន្ទាប់ពីនិយោជកផ្លាស់ ប្តូរការអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ចំនួន ១០០ភាគរយនេះ ទៅជាចំនួន ៨០ ភាគរយវិញ ដោយកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះចំនួនពី ១ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ២ដុល្លារ អាមេរិក តែប៉ុណ្ណោះ និងជាសរុបក្នុងមួយខែ កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះតែចំនួន ៧ដុល្លារ អាមេរិក ទៅចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក។

យោងតាមមាត្រា២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ដោយនិយោជកមាន សិទ្ធិការប្រែ ឬផ្លាស់ប្តូរការផ្តល់ជូនបានដោយមិនផ្ទុយពីច្បាប់ និងសមហេតុផល។ ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា ការកំណត់ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ចំនួន ៨០ភាគរយ សម្រាប់ កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកដេរ និងចំនួន ២០ភាគរយ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកផ្សេងៗទៀត គឺជាសិទ្ធិ ចាត់ចែងរបស់និយោជក ហើយការអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងនេះមានលក្ខណៈសមហេតុផល។

ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់តាមផ្នែកនីមួយៗ មានផ្នែកដេរ ផ្នែកចេខ្វែង ផ្នែកតភ្ជាប់ ផ្នែកអ៊ុត និងផ្នែកពិនិត្យគុណភាព QC ចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដូចការផ្តល់ជូនពីមុនវិញ។



ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះបានទៅពិនិត្យសុខភាព ១ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ ដោយរក្សាប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ឱ្យនៅដដែល

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពចំនួន ០.៥ថ្ងៃ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតដដែល។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពចំនួន ១ថ្ងៃក្នុង ១ខែ ដោយរក្សាប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗឱ្យនៅដដែលនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖

ក- មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ- មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត..."។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ អនុសញ្ញារួមសំដៅលើកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក ឬអង្គការនិយោជក និងអង្គការសហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ "ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

...
គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ
- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី១(មួយ) ឬ



- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេ បំផុតលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន នោះ។...

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញ គ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាព ជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តជាប់ខាតតាមមាត្រា ៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា)នៃច្បាប់ នេះ។

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ “ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបាន បង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជា តំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។”

យោងតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជា តំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ឬលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទក្នុងនាមជា ក្រុមប្រឹក្សាចរចា ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ឬ លក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាចរចា ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីព ក្នុងការចរចា បង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

កថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល របស់ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ “សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមាន ប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការ ធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ។”

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិ ក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដិកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ នាពេលអនាគត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែ សហជីពដែលទាមទារ គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសដែលមាន សិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមស្របតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឬសហ- ជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ស្របតាមមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត នោះទេ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៨/១៦-អី-ចង (ខេមបូឌា) ឧបកើរស៊ីន ហេតុផលនៃចំ-



ណុចវិវាទទី៧, លេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយូង រ៉ូនដាង អ៊ីកែវលី ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៥៥/១៩-ខេមបូឌាន ថេកស្តាយ វើលវ៉ាយដ៍ ភ្នំពេញ វើក ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៦០/២០-ស្តារឡែច អ៊ីកែវលី មេនូហ្វេកធីវីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៣៥/២១-ជេអេស លេឌីរ ខលលិកសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣៨/២១-ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាសស្រ្ទី (ស៊ីខេ) ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ០០១/២២ - អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, និងលេខ ០០៧/២២ - អេហ្វ.ក៏.ហ្សិត.ហ្វីនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៩)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពចំនួន ១ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ ដោយរក្សាប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ឱ្យនៅដដែល។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទាក់ទងនឹងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ចែងថា ៖ "ផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារ សហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ បើនិយោជកណាបានផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅល្អប្រសើរជាងការកំណត់នេះ ត្រូវរក្សានៅដដែល។"

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ៨ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

(សូមមើលនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ អំពីការបកស្រាយវិវាទដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហ-
ជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការ
ដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើ
ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ
និយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត។

**ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅកូនជូនកម្មករ
និយោជិតឱ្យបានសមរម្យ។ ក្នុងករណីនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន និង
បន្ទប់បំបៅកូនទេ ស្នើសុំថ្លៃទឹកដោះគោ ២០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់
បំបៅកូនដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រី
ចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះ
ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង។

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន សំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែ
ផ្ទាល់បានទេ នារីកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញ
សោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយថា ៖ "ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំបន្ទប់បំបៅ
កូន និងទារកដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតយកកូនទៅធ្វើ។ បើនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំ
ទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី ១៨ខែ ផ្ទាល់បានទេ កម្មករនីអាចធ្វើកូនខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅ
បាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំតាមវិធីបំបៅដោះកំស្លែង ដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់
ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញវិល ហេតុផលនៃចំណុច
វិវាទទី២, លេខ ១០៣/០៨-វិវាទីណូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៨១/០៩-វន រេច ហេតុផលនៃចំណុច
វិវាទទី៣, លេខ ៩១/១៣-ជាន ពីង ហ្គាមិន ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១២, លេខ ២១២/១៤-ហ៊ុយ
ចៀន (ខេមបូឌា) ខប អិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ២៣៥/១៥-គីន តាយ ហ្គាមេន ហេតុផល
នៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០១៤/១៧-អ៊ិនធើណាស្យូណាល ហ្វេសិន រ៉ូយ៉ាល់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ផ្អែកតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ២
លេខ ១៨០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុង
ក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចំនួន ៩៤៩នាក់។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន និង
បន្ទប់បំបៅកូន។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូនជូនកម្មករ
និយោជិតរួចហើយ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនទាន់បានរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាននៅឡើយ ដោយនិយោជកបានផ្តល់



ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតណាដែល មានជំនាញម៉ាស៊ីន១ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក, មានជំនាញម៉ាស៊ីន២ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក និងមានជំនាញម៉ាស៊ីន៣ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតដែល មានជំនាញម៉ាស៊ីន១ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក, ជំនាញម៉ាស៊ីន២ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៧ដុល្លារ អាមេរិក និងជំនាញម៉ាស៊ីន៣ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារ អនុសញ្ញារួម ឬ កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់ អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញម៉ាស៊ីន១ ទទួលបាន ប្រាក់ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ជំនាញម៉ាស៊ីន២ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក និងជំនាញម៉ាស៊ីន៣ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

(សូមមើលនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ អំពីការបកស្រាយវិវាទដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហ- ជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការ ដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតណាដែលមានជំនាញម៉ាស៊ីន១ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៥ដុល្លារ អាមេរិក, មានជំនាញម៉ាស៊ីន២ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក និងមានជំនាញម៉ាស៊ីន៣ ទទួលបាន ប្រាក់ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរបានគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ ឱ្យទៅក្រុមណាមួយដែលដេរបានប្រាក់រង្វាន់នេះ ដោយមិនត្រូវយកប្រាក់រង្វាន់ដែលក្រុមដេរ បាននេះទៅចែកឱ្យក្រុមផ្សេងដែលដេរមិនបានប្រាក់រង្វាន់នេះ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ ចំនួនគោលដៅកំណត់នៅក្នុងក្រុមដេរស្ទើរគ្នាដែរ ឬទេ?

(សូមមើលចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ អំពីសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកមានការបែង ចែកក្រុមដេរជាក្រុមរួមមាន ៖ ក្រុមអេ (A), ប៊ី (B), ស៊ី (C), និងឌី (D) និងក្រុមនីមួយៗត្រូវបានបែងចែកជា ក្រុមទៀត។ នៅក្នុងក្រុម អេ (A) មានក្រុមដេរចំនួន ៥ក្រុម ចាប់ពីក្រុមដេរទី១ រហូតដល់ក្រុមទី៥។ នៅក្នុង



ចំណោមក្រុមដេរទាំង ៥ក្រុមនេះ បើមានក្រុមណាមួយដេរមិនបានប្រាក់រង្វាន់ដេរបានគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ ក៏ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះដែរ ដោយនិយោជកយកប្រាក់រង្វាន់ក្នុងក្រុមដែលដេរបានប្រាក់រង្វាន់ ទៅចែកជាមួយក្រុមដេរនៅក្នុងក្រុមអេ (A)ទាំងអស់ស្មើៗគ្នា។ យ៉ាងណាមិញ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថាកម្មករនិយោជិតដែលដេរបានប្រាក់រង្វាន់ ស្មើសុំឱ្យនិយោជកមិនត្រូវយកប្រាក់រង្វាន់ដែលក្រុមគាត់ដេរបានទៅចែកជាមួយក្រុមដេរផ្សេងដែរដេរមិនបានប្រាក់រង្វាន់នេះនោះទេ ហើយការអនុវត្តបែបនេះ គឺធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការបាក់ទឹកចិត្ត ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតបានប្រឹងប្រែងធ្វើការ ដើម្បីទើបទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះ។ កន្លងមកកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ននេះ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ១ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ តែប៉ុណ្ណោះ។ ដោយឡែក និយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកអនុវត្តគោលការណ៍នៃការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ ចាប់ពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងគោលបំណងដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការចែករំលែកគ្នាចំពោះកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមតែមួយ។

យោងតាមមាត្រា២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាការផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ដល់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមដេរស្មើៗគ្នា គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ដោយនិយោជកមានសិទ្ធិកែប្រែ ឬផ្លាស់ប្តូរការផ្តល់ជូនបានដោយមិនផ្ទុយពីច្បាប់ និងសមហេតុផល។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនដែលថាកន្លងមកនិយោជកធ្លាប់ផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់នេះចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យមើលថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ដល់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមដេរស្មើៗគ្នា មិនសមហេតុផល ឬយ៉ាងណានោះទេ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ជូនដល់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមដេរស្មើៗគ្នា គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ហើយការអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងនេះមានលក្ខណៈសមហេតុផល។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកនៅពេលកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមណាមួយដេរបានគ្រប់ចំនួនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ សូមឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នោះ ជូនតែក្រុមណាដែលដេរបាន មិនត្រូវយកប្រាក់រង្វាន់ក្រុមដែលដេរបានទៅចែកឱ្យក្រុមផ្សេង។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់តាមផ្នែកនីមួយៗមានផ្នែកដេរ ផ្នែកវេចខ្ចប់ ផ្នែកតុកាត់ ផ្នែកអ៊ុត និងផ្នែកពិនិត្យគុណភាព QC ចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដូចការផ្តល់ជូនពីមុនវិញ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យសុខភាពចំនួន ១ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ ដោយរក្សាប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ឱ្យនៅដដែល។



ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំទារកដ្ឋាន ជូនកម្មករនិយោជិតស្រ្តីដែលមានកូនតូចត្រូវប្រើប្រាស់។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកពុំអាចរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋានបាន កម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីអាចយកកូនទៅធ្វើនៅទារកដ្ឋានណាមួយនៅខាងក្រៅ ដោយនិយោជកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចេញសោហ៊ុយថែទាំតាមវិក្កយបត្រជាក់ស្តែងដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូនជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតណាដែលមានជំនាញម៉ាស៊ីន១ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក, មានជំនាញម៉ាស៊ីន ២ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក និងមានជំនាញម៉ាស៊ីន៣ ទទួលបានប្រាក់ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៨ ៖


- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរបានគ្រប់ចំនួនគោលដៅកំណត់ឱ្យទៅក្រុមណាមួយដែលដេរបានប្រាក់រង្វាន់នេះ ដោយមិនត្រូវយកប្រាក់រង្វាន់ដែលក្រុមដេរបាននេះទៅចែកឱ្យក្រុមផ្សេងដែលដេរមិនបានប្រាក់រង្វាន់នេះ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **សេង ធួច ហ៊ុន**
ហត្ថលេខា ៖ _____ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**
ហត្ថលេខា ៖ _____ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លៈ**
ហត្ថលេខា ៖ _____ 

