ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០០៣/២៤-ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណាន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិជ្រៃកោង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៣ ៤០ ៥៥ ៦០ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក	LL	អ្នកគ្រប់គ្រង Non-Production
២- លោកស្រី	លសម	ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស
៣- លោកស្រី	ដសន	ជំនួយការផ្នែកធនធានមនុស្ស

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិជ្រៃកោង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៤៨៤ ៥៨៣ /០១២ ៥៧៦ ៤៩៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក	ស យ	ប្រធានការិយាល័យវិវាទនៃសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
២- លោក	មកណ	មន្ត្រីផ្នែកច្បាប់នៃសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា

៣- លោក	សសហ	ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ (មូលដ្ឋាន)
៤- លោកស្រី	ញសត	ជំនួយការសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ (មូលដ្ឋាន)
៥- លោក	ឈត	ជំនួយការសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ (មូលដ្ឋាន)
៦- លោកស្រី	កសម	កម្មការិនីផ្នែកដេរ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកាលពីឆ្នាំ២០២៣ ហើយក្រុមហ៊ុនពុំបានបូកបន្ថែម ៦ដុល្លារអាមេរិក ជូនពួកគាត់ឡើយ គឺក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០២៣។ ដោយឡែកភាគីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវស្របតាមប្រកាសលេខ: ២៤៧/២២ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប សម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣ រួចរាល់ហើយ។ តំណាងនិយោជកបញ្ជាក់បន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ ពីព្រោះ បច្ចុប្បន្នក្រុមហ៊ុនពុំមានការបំណោញនោះទេ ហើយក្រុមហ៊ុនបានជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ដែលបណ្តាលមកពីបញ្ហាជំងឺកូវីដ-១៩ ព្រមទាំងពុំមានការបញ្ជាទិញគ្រប់គ្រាន់ ជាហេតុធ្វើឱ្យមានការកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតជាបន្តបន្ទាប់ ចាប់តាំងពីខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ ដោយថយចំនួនកម្មករនិយោជិតចុះពី ១២៨០នាក់ ដល់ ៦៤១នាក់ ជាងនេះទៅទៀត ក្រុមហ៊ុនបានខាតបង់ទឹកប្រាក់ចំនួន ២០០,០០០ដុល្លារអាមេរិក ដោយសារគ្រោះទឹកជំនន់។

២- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់អាហារថ្ងៃត្រង់មានម្ហូប ២មុខ ដល់កម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ថ្ងៃធ្វើការ។ បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនអាហារថ្ងៃត្រង់ ១ពេល មានម្ហូប ១មុខ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់អាហារថ្ងៃត្រង់ ១ពេល ដែលមានម្ហូប ១មុខ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ហូបតាមតម្រូវការ មិនមានការកំណត់ឡើយ។ ក្រុមហ៊ុនបានបង្កើតគណៈកម្មការសម្រាប់ជ្រើសរើសមុខម្ហូបជារៀងរាល់ខែ ដែលសមាសភាពពីតំណាងកម្មករនិយោជិត និងសហជីពមូលដ្ឋាន មិនឱ្យមានការធ្វើម្ហូបជាន់គ្នាជារៀងរាល់ថ្ងៃ ហើយក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់បង្អែម ២ដង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ រៀងរាល់ថ្ងៃអង្គារ និងថ្ងៃសុក្រ។ តំណាងនិយោជកបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា ក្រុមហ៊ុននឹងរៀបចំអាហារឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរជាងមុនជូនកម្មករនិយោជិត។

៣- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដំឡើងប្រាក់ធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ៣ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ចំនួន ៧ដុល្លារអាមេរិក។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត បានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ហើយក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់រួចរាល់ហើយ។

៤- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដំឡើងប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក។ បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោសម្រាប់ស្ត្រីដែលមានកូនអាយុ ១៨ខែ ដល់ ៣ឆ្នាំ នូវទឹកប្រាក់ចំនួន ៨ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត បានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ២២៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស ២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃសទី២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ១៥កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស ២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ស្តីពីការស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយការទាមទារចំនួន ៤ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ២២៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ [illegible]

១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជកបានដាក់លិខិត ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល និងមានការឯកភាពពីភាគីកម្មករនិយោជិតលើការស្នើសុំនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសម្រេចពន្យារពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល ទៅថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក វិញ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ២ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៤ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតបានដកចំណុចវិវាទទី៣ចេញពីសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ ឬភស្តុតាង និងថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់លោក WWD ជានាយកសហគ្រាស ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក L L មានតួនាទីជា Non-Production Manager និង លោកស្រី លី សៀវមិញ មានតួនាទីជាប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល ជាតំណាងក្រុមហ៊ុន ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗផងដែរ ដើម្បីទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងករណីវិវាទរួម នៅសហគ្រាស យីហោ ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៣/២៤។

២- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំពន្យារពេលសវនាការសំណុំរឿងលេខ ០០៣/២៤ ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត។

ARBITRATION COUNCIL

៣- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ ឆ្នាំ២០២៤ អ្នកជាប់ពន្ធធំ របស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ N°PTXL24031993991 អពដ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ MOC-៩៤៥៥៤៦១៣ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០។

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

៦- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០១៧៣៨៨ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៦ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត បានចុះទិដ្ឋាការលេខ ៣៥៤ កប.អក.អធក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ នៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

៨- តារាងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត។

៩- កំណត់ហេតុអង្គប្រជុំតំណាងកម្មករ តំណាងសហជីព និងប្រធានផ្នែកទាំងអស់ ធ្វើនៅថ្ងៃសុក្រ ទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត។

១០- ប្រកាសលេខ ២៤៧/២២ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប សម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣ ។

១១- លិខិតលេខ ០៩០/២៣ ក.ប/អ.ក/អ.ធ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមកលោក ម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត (វិស័យកាត់ដេរ) ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។

១២- លិខិតលេខ ១៤៦/២៣ ក.ប/អ.ក/អ.ធ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមកលោក ម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត (វិស័យកាត់ដេរ) ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។

១៣- លិខិតលេខ ២៤៤/២៣ ក.ប/អ.ក/អ.ធ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមកលោក ម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត (វិស័យកាត់ដេរ) ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។

១៤- លិខិតលេខ ៤៥៧/២៣ ក.ប/អ.ក/អ.ធ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមកលោក ម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត (វិស័យកាត់ដេរ) ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។

១៥- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ឆ្នាំ២០១៩ ឆ្នាំ២០២០ ឆ្នាំ២០២១ ឆ្នាំ២០២២ និង ឆ្នាំ២០២៣។

១៦- លិខិតបញ្ជាក់របស់កម្មករនិយោជិត គោរពជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែ[illegible] ឆ្នាំ ២០២៤ ស្តីពីសំណើសុំបង្ហាញកស្តុតាងជាស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត ដែលពុំបាន[illegible]

សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ ជួយស្នើសុំការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលគោលបន្ថែម ៦ដុល្លារ សម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣ ។

១៧- លិខិតបដិសេធបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតផ្តិតមេដៃស្នើសុំតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ៦ដុល្លារបន្ថែម សំរាប់ឆ្នាំ២០២៣ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្លាប់បានឡើងប្រាក់ឈ្នួល ៦ដុល្លារ រួចហើយ។

១៨- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករដែលពុំធ្លាប់បានឡើងប្រាក់ឈ្នួល៦ដុល្លារ សំរាប់ឆ្នាំ២០២៣។

១៩- បញ្ជីស្រង់មតិកម្មករនិយោជិតដែលជ្រើសរើសការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលគោលរវាង ៦ដុល្លារ និង ២ ភាគរយ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។

២០- របាយការណ៍ខាតបង់ដោយសារទឹកលិច ពុំទាន់គិតបញ្ចូលការផាកពិន័យការពន្យាពេលបញ្ចូលឥវ៉ាន់។

២១- របាយការណ៍ប្រាក់ចំណូល របស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត។

២២- លិខិតលេខ ០០១/២៤ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត គោរពជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំបដិសេដលិខិតលេខ ២២២/២៤.សបក។

២៣- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតបានផ្តិតមេដៃស្នើសុំទាមទារអត្ថប្រយោជន៍ ៥ចំណុច នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។

២៤- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ០៤១/១៨ ក.ប/វ.ប.វក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨។

២៥- លិខិតលេខ ០២៩/១៨ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

២៦- លិខិតលេខ ២៣៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកស្រីប្រធានសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អាណត្តិទី២។

២៧- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ៥៣៩ ក.ប/វ.ប.វក ចុះថ្ងៃទី៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៨។

២៨- លិខិតលេខ ២៧៧ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៨ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

ARBITRATION COUNCIL

២៩- លិខិតលេខ ០៩១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកស្រីប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អាណត្តិទី២។

៣០- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ១៤០ ក.ប/ វ.ប.វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧។

៣១- លិខិតលេខ ១០២ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

៣២- លិខិតលេខ ១០៧៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។

៣៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រកាត់ដេរ ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ២២២ ក.ប/ វ.ប.វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨។

៣៤- លិខិតលេខ ១២៧ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រកាត់ដេរ ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

៣៥- លិខិតលេខ ៧៧៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកប្រធានសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រកាត់ដេរ ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អាណត្តិទី២។

៣៦- តារាងសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ សម្រាប់ខែមករា ខែកុម្ភៈ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

៣៧- ឯកសារជារូបភាព។

៣៨- ឯកសារជាកាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតចាត់តាំងអ្នកកាន់សំណុំរឿង លេខ ២៤/២៤ ស.ប.ក/វិវទ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចាត់តាំងលោក ស៊ាង យ៉ូត និងលោក មឿងករុណា ជាមន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទរបស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ដើម្បីចូលរួមអមសម្របសម្រួលនីតិវិធីលើករណីវិវាទក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត។

២- លក្ខន្តិកៈនៃសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត បានចុះបញ្ជីលេខ ១១២១១៧០៩២ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

៣- លិខិតលេខ ១០៧៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។

៤- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ១៤០ ក.ប/វ.ប.វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧។

៥- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ០០៦/២១ ក.ប/វ.ប.វក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

៦- លិខិតលេខ ០៩៥/២៤ ស.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (ស៊ីខៅឌូ) គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើសូមលោកប្រធានអន្តរាគមន៍ និងជួយដោះស្រាយនូវសំណើរបស់កម្មករនិយោជិត សរុបមានចំនួន ០៤ (បួន) ចំណុច នៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត។

៧- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ធ្វើនៅថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

៨- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

៩- ញត្តិទាមទារ និងចាត់តាំងអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ របស់កម្មករនិយោជិតនៃ ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត។

១០- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់បុគ្គលិកកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត។

១១- លិខិតលេខ ២២២/២៤ សបក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាសំណុំរឿងលេខ ០០៣/២៤-ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត។

១២- ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងឆ្នាំ២០២៣ និងឆ្នាំ២០២៤ នៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ២២៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស ២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ០១/២៤ ក.ប/អក/វក/កវក៥ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ARBITRATION COUNCIL

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០១៣ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃសុក្រ ៥រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០១៤ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃសុក្រ ៥រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០២១ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៣កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០២២ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៣កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានពលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៦៤១នាក់ (ស្រីចំនួន ៥៧៧នាក់)។ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ២២៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤)*
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០១/២៤ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ រួមមាន ៖ ១. លោក ស៊ាម ស៊ុនហេង ២. លោក ឈាត វុត្ថា ៣. លោកស្រី កែវ សាមឿន និង ៤. លោកស្រី ញាន សុជាតា។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលមានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត លេខ ០០៦/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។
- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងញត្តិទាមទារ និងចាត់អ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត មានឈ្មោះ អត្តលេខ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១០៥នាក់។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងរបាយការណ៍ខាតបង់ដោយសារទឹកលិច សារព័ត៌មាន និងបញ្ជីរាយនាមសមាជិកសហជីព ជាភាសាបរទេស។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកាលពីឆ្នាំ២០២៣ ហើយក្រុមហ៊ុនពុំបានបូកបន្ថែម ៦ដុល្លារអាមេរិក ជូនពួកគាត់ឡើយ គឺក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់តែកម្មករនិយោជិត ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០២៣

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបូកបញ្ចូលបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោល ចាប់ពី ២០០ដុល្លារអាមេរិកឡើងទៅ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១០៥នាក់ ស្មើ ៦៣០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ហើយស្មើ ៧៥៦០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងឆ្នាំ២០២៣។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានពីរប្រភេទ គឺកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមរយៈការដេរស៊ីបុង និងកម្មករនិយោជិតទទួលប្រាក់ឈ្នួលគោលថេរ ដែលកំណត់ដោយនិយោជក។
  - ក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការអាជីវកម្មនៅឆ្នាំ២០០០ និងបានអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ឆ្នាំ២០២២ ប៉ុន្តែនិយោជកបានផ្អាកផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមនេះក្នុងឆ្នាំ២០២៣ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលថេរលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។
  - សម្រាប់ឆ្នាំ២០២៤នេះ និយោជកអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមឡើងវិញ ដែលមានចំនួន ៤ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់គ្នា គឺទាំងកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់បង្គ្រប់ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។
  - មិនមានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានប្រាក់ឈ្នួលគោលក្រោមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - កាលពីឆ្នាំ២០២៣ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១៩៤ដុល្លារអាមេរិក ដើម្បីបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣ ដែលមានចំនួន ២០០ដុល្លារអាមេរិក។ រីឯកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោល ចាប់ពី ២០០ដុល្លារអាមេរិកឡើងទៅ និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ជូនទេ។ និយោជកអនុវត្តបែបនេះ គឺមិនមានភាពស្មើគ្នា ដោយហេតុថាកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រតែមួយ តែយ៉ាងណាកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការទាមទារភ្លាមទេ ដោយសារមើលឃើញពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចមិនទាន់ប្រសើរឡើង។
  - នៅក្នុងឆ្នាំ២០២៤នេះ កម្មករនិយោជិតសម្រេចទាមទារប្រាក់បន្ថែមដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យកាលពីឆ្នាំ២០២៣ ដោយយល់ថា ក្រុមហ៊ុនមានស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចប្រសើរឡើង និងមានការងារធ្វើច្រើន ម៉្យាងទៀត និយោជកក៏បានផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមនេះ ជូនកម្មករនិយោជិតឡើងវិញដែរ។

- កាលពីឆ្នាំ២០២៣ ក្រុមហ៊ុននៅតែមានការងារធ្វើ ព្រោះថា និយោជកបានយកការងារទៅឱ្យក្រុមហ៊ុនពីរផ្សេងទៀតជួយដេរមានចំនួនជាង ២លានខោអាវ ដែលនាំឱ្យមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។
- មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់ថា ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ប្រសើរជាងច្បាប់មិនមែនជាឧបសគ្គនៃការអនុវត្តច្បាប់ទេ ហេតុនេះ ការអនុវត្តកន្លងមកបែបណា និយោជកគួរតែបន្តអនុវត្តតទៅទៀត ព្រោះឆ្នាំ២០២៤ ក្រុមហ៊ុនក៏បានអនុវត្តដូចកន្លងមកដែរ។
- មាត្រា ១០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតដែលមានភាពប៉ិនប្រសប់ដូចគ្នា និងមានម៉ោងការងារដូចគ្នា គួរតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ដូចគ្នា។
- កម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតបទៅនឹងភាគីនិយោជកដែលលើកឡើងអំពីសុពលភាពរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលនាំបណ្តឹងនេះ មកមិនទាន់ផុតសុពលភាពទេ ព្រោះមិនមានការប្តឹងតវ៉ាណាមួយ បន្ទាប់ពីសហជីពទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតលើសពី ២ឆ្នាំ យោងតាមមាត្រា ៦០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - និយោជកមានការខាតបង់មកយូរហើយ តាំងពីឆ្នាំ២០១៩, ២០២០, ២០២១, និង ២០២២ ដោយសារវិបត្តិកូវីដ-១៩ ហើយក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ក៏មានការកាត់បន្ថយការបញ្ជាទិញ ព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៧ដង និងបានកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតពីចំនួនជាង ២០០០នាក់ ចុះមកជាង ១០០០នាក់ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ននៅសល់តែចំនួន ៦៤១នាក់ប៉ុណ្ណោះ។ បន្ថែមពីនេះ និយោជកបានបិទរោងចក្រដោយសារមានទឹកជំនន់លិចសម្ភារៈ និងធ្វើឱ្យខាតបង់ជាច្រើនផងដែរ កាលពីឆ្នាំ២០២៣ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវរក្សាស្ថានភាពក្រុមហ៊ុនដើម្បីឱ្យដំណើរការបន្ត ទើបក្រុមហ៊ុនមិនអាចអនុវត្តផ្តល់ជូនប្រាក់បន្ថែមកាលពីឆ្នាំ២០២៣។
  - និយោជកសម្រេចមិនផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលថេរ មានដូចជាប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក ជំនួយការ ប៉ុន្តែពួកគាត់ត្រូវបាននិយោជកវាយតម្លៃការងារជំនួសវិញ នៅខែកញ្ញាជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីឱ្យពួកគាត់អាចទទួលប្រាក់បន្ថែម។ និយោជកអនុវត្តបែបនេះ ដោយសារកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលថេរ មិនមានលទ្ធភាពទទួលបានប្រាក់បុង និងប្រាក់ថ្លៃធ្វើការថែមម៉ោង ដូចកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការផ្នែកផលិតកម្មនោះទេ។
  - បច្ចុប្បន្ន និយោជកក៏កំពុងគិតអំពីការបន្ថែមប្រាក់លើកទឹកចិត្តជូនដល់កម្មករនិយោជិត ដោយដំឡើងជាភាគរយ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលគោលថេរផងដែរ។
  - និយោជកយល់ថា សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺផុតសុពលភាពហើយ។
  - និយោជកឆ្លើយតបទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ៖
    - យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកកំពុងអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមជូនកម្មករនិយោជិតរួចមកហើយ ប៉ុន្តែប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបានដកចេញ និងមិនផ្តល់ឱ្យបន្តទៀត នោះទើបជាការរារាំងការអនុវត្ត។
    - យោងតាមមាត្រា ១០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកបានគិតគូរអំពីភាពប៉ិនប្រសប់ដូចគ្នា ការងារដូចគ្នា ដោយការវាយតម្លៃការងារកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញដូចគ្នា

មានសមត្ថភាពការងារខ្ពស់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ដោយឡែក និយោជកត្រូវបូកបន្ថែមប្រាក់ដើម្បីបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា យោងតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតែប៉ុណ្ណោះ និងមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលថេរលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទេ។

- ភាគីនិយោជក បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ ភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
  - ០ កំណត់ហេតុអង្គប្រជុំតំណាងកម្មករ តំណាងសហជីព និងប្រធានផ្នែកទាំងអស់ នៅថ្ងៃសុក្រ ទី ១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ នៅបន្ទប់ប្រជុំ វេលាម៉ោង ១៣:០០ រសៀល ៖

"...

បញ្ហាដែលបានលើកឡើងពិភាក្សា	លំអិតអំពីបញ្ហា និងការចាត់វិធានការណ៍	ចាត់វិធានការណ៍ដោយ	កាលបរិច្ឆេទ
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឆ្នាំ ២០២៣	ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តន៍តាមសេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ: ២៤៧/២២ ក.ប ប្រ.ក.ខ.ល ដែលចេញនៅថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ ចំពោះសំរាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលទាបជាង ២០០ ដុល្លានឹងត្រូវតែឡើងបង្គ្រប់អោយស្មើរ ២០០ដុល្លា។ ហើយដោយយោងលើស្ថានក្រុមហ៊ុនកំពុងមានការខាតបង់ និងខ្វះការបញ្ជាទិញដោយសារវិបត្តិកូវីត១៩កន្លងមកនេះ ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ០៦ដុល្លា សំរាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលចាប់ពី២០០ ដុល្លានោះទេ។ ដោយឡែក ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការវាយតម្លៃការងារជំនួសវិញ នៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដូចជា៖ ១. ចំពោះបុគ្គលិកទទួលបានចំណាត់ថ្នាក់ មធ្យម នឹងមិនទទួលបានការតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលទេ ២. ចំពោះបុគ្គលិកទទួលបានចំណាត់ថ្នាក់ ល្អ នឹងទទួលបានការតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលមិនលើសពី ៦ដុល្លា ៣. ចំពោះបុគ្គលិកទទួលបានចំណាច់ថ្នាក់ ល្អណាស់ នឹងទទួលបានការតំឡើងប្រាក់ឈ្នួល ០៦ដុល្លា	ប្រធានផ្នែកនីមួយៗ	ខែកុម្ភៈ
សំណួរ និងចម្លើយ	១. ហេតុអ្វីកាលពីមុនតែងតែឡើងប្រាក់ខែបើទោះបីជាដូរថ្នាក់ដឹកនាំក៏ដោយ ? ចម្លើយ៖ ឆ្នាំនេះក្រុមហ៊ុនពិតជាមិនមានលទ្ធភាពតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអោយនោះទេ ដោយរោងចក្រត្រូវចំណាយច្រើន។ ២. ប្រសិនរោងចក្រដទៃអាចតំឡើងអោយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ តើរោងចក្រនឹងឡើងអោយដែរឬទេ ?		

ARBITRATION COUNCIL

	ចម្លើយ៖ ដោយយោងលើច្បាប់មិនតម្រូវអោយតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់គ្នានោះទេ ហើយក៏មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយដែរ និងរាល់ការតម្លើងប្រាក់ខែ ត្រូវមានក្រដាសវាយតម្លៃការងារជាមុន។...		
សរុបមតិ	*១. តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែសូមតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល០៦ដុល្លា បូកនឹងការវាយតម្លៃប្រាក់ខែបន្ថែម* *ចម្លើយ៖ ក្រុមហ៊ុននៅតែមិនអាចតម្លើង០៦ដុល្លាអោយបានទេ។...*		

...”

- ចំណុចទី៤ ប្រការ៥ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ៖ ***"ប្រការ ៥ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ការបើកប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល***

  ...៤- ការឡើងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ

  ក្រុមហ៊ុនរក្សាសិទ្ធិក្នុងការឡើងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ ដែលធ្វើនៅខែកញ្ញានៃឆ្នាំនីមួយៗ សម្រាប់និយោជិតជាថ្នាក់គ្រប់គ្រង (ឬធ្វើតាមដែលមានតាមកិច្ចសន្យាការងារ) ដោយផ្អែកលើសកម្មភាព និងលទ្ធផលការងារប្រចាំឆ្នាំព្រមទាំងលទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការបែលកកេប្រាក់សម្រាប់ការឡើងនេះបាន។"
- លិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ដែលចេញដោយអធិការកិច្ចការងារមានចំនួន ៤ច្បាប់ ៖
  - លិខិតលេខ ០៩០/២៣ ក.ប/អ.ក/អ.ធ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ បានអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣១១នាក់ ចាប់ពីថ្ងៃទី៦ ដល់ថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣។
  - លិខិតលេខ ១៤៦/២៣ ក.ប/អ.ក/អ.ធ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ បានអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៧នាក់ ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣។
  - លិខិតលេខ ២៤៤/២៣ ក.ប/អ.ក/អ.ធ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ បានអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០នាក់ ចាប់ពីថ្ងៃទី៩ ខែកក្កដា ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣។
  - លិខិតលេខ ៤៥៧/២៣ ក.ប/អ.ក/អ.ធ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៣ បានអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៧នាក់ ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៣។
- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតពីឆ្នាំ២០១៩ ដល់ឆ្នាំ២០២៣ ៖
  - ឆ្នាំ២០១៩ មានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៧១[illegible]នាក់។
  - ឆ្នាំ២០២០ មានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១[illegible]៨នាក់។
  - ឆ្នាំ២០២១ មានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន [illegible]០នាក់។
  - ឆ្នាំ២០២២ មានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៥២៦នាក់។

- ឆ្នាំ២០២៣ មានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៦៦២នាក់។

- ០ រូបភាព ភ្លើងឆេះ លិចទឹក ចោរគាស់ ក្នុងរោងចក្រ កាលឆ្នាំ២០២៣។
- ០ លិខិតលេខ ០០១/២៤ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ស្តីពីសំណើសុំបដិសេធលិខិតលេខ ២២២/២៤ សបក ពីសម្ព័នសហជីព ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (សបក) ចុះនៅថ្ងៃសុក្រ ទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៣/២៤... ដោយមូលហេតុមិនសមស្រប។

  "...ក្រុមហ៊ុនសូមបដិសេធញត្តិទាមទារ និងចាត់តាំងអ្នកតំណាងនៅថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២៤ ព្រោះភស្តុតាងបង្ហាញថាសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (សបក) បានផ្តល់ទិន្នន័យមិនពិប្រាកដជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ដោយដាក់ស្តែងចំពោះ កម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃទាមទារមាន ១២៧នាក់ ហើយក្នុងចំណោម ១២៧នាក់ បច្ចុប្បន្នភាពមាន ១១៦នាក់ កំពុងបម្រើការងារ ដែលមាន ៨៧នាក់ បានតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមារួចហើយកាលពីខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ និងមាន ២នាក់ ដែលជាកម្មករនិយោជិត ចូលថ្មីក្នុងខែមិថុនា និងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣ និងកម្មករនិយោជិត ២៧នាក់ គឺជាដែលមាន ប្រាក់ឈ្នួលគោលលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ២០២៣...។"

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ ភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
  - ០ សារណាសំណុំរឿងលេខ ០០៣/២៤ ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត លេខ ២២២/២៤ សបក របស់សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ កំណត់ថា ៖ *...ក/.__ខ្លឹមសារសារណា៖__...*

    __ខ/.ហេតុផលទាមទារ និងអង្គច្បាប់៖__

    ...

    - *... ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជូនឥវ៉ាន់ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុនចំនួន២ មាន ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ផូឡារីស អីកែរីល ឯ.ក ដែលមានអាសយដ្ឋានស្ថិតនៅក្នុងតំបន់ពិសេស ឈីលូ ជាន ពូ ចាយ ... និងឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ... ខ្វាន់ទុម ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) លីមីធីត ដែលស្ថិតនៅ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ ដើម្បីម៉ៅការបន្ត ហើយយកលេសថាគ្មានការងារធ្វើទៅវិញ។*
    - *ចំពោះបញ្ហាទឹកជំនន់ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ក្រុមហ៊ុនបានខាត ២ម៉ឺនដុល្លារអាមេរិក គឺជាការធ្វើ ប្រហែស និងមិនមានសមត្ថភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងអគារ ឬមានវិធានការក្នុងការទប់ស្កាត់។ ម្យ៉ាងវិញទៀតកម្មករនិយោជិតក៏មានការខាតបង់ ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក មួយថ្ងៃ ដោយបានកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតផងដែរ ហើយមិន មានរបាយការណ៍ខាតបង់ពីភាគីក្រុមហ៊ុននោះទេ។"*

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារ ឬភស្តុតាងមួយចំនួនជាភាសាបរទេស។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកឯកសារជាភាសាបរទេសមកធ្វើការ ពិចារណាដែរ ឬទេ?

យោងតាមប្រការ ២៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ចែងថា ៖ *"ភាសាដែលត្រូវប្រើក្នុងដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល គឺ ភាសាខ្មែរ។..."។*

យោងតាមប្រការ ២៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនពិចារណាលើឯកសារភស្តុតាងជាភាសាបរទេសដែលនិយោជកដាក់ជូននោះទេ។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៣/១១-សូឡារីស និងលេខ ០២/១៣-ជី ៤ អេស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងរបាយការណ៍ខាតបង់ដោយសារទឹកលិច សារទំនាក់ទំនង និងបញ្ជីរាយនាមសមាជិកសហជីព ជាភាសាបរទេស។

ហេតុនេះ យោងតាមការប្រការ ២៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនពិចារណាឯកសារភស្តុតាងជាភាសាបរទេសទាំងនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបូកបញ្ចូលបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលចាប់ពី ២០០ដុល្លារអាមេរិកឡើងទៅ ដែលកម្មករនិយោជិតមានចំនួន ១០៥នាក់ ស្មើ ៦៣០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ហើយស្មើ ៧៥៦០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងឆ្នាំ២០២៣

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាអំពីកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្ដឹង ដូចខាងក្រោម ៖

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព) ចែងថា ៖ *"ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខ។"*

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗបានបកស្រាយថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្ដាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្ដាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៧១/១៦-ជេរើលីន [illegible], លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង, និងលេខ ០១៤/២០-ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ពីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈលេខ ០០៦/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតបានផុតសុពលភាពហើយ។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ នៅតែមានសុពលភាពនៅឡើយ ស្របតាមមាត្រា ៦០ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើភាពជាតំណាងផុតរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត នៅមានសុពលភាពដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៦០ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "*សេចក្ដីបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពមិនអាចត្រូវប្ដឹងតវ៉ាបានឡើយក្នុងរយៈពេល ២(ពីរ) ឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ...*

នៅពេលដែលភាពជាតំណាងបំផុតហួសរយៈពេល ២(ពីរ) ឆ្នាំ សហជីពណាមួយដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយជាមួយគ្នា អាចប្ដឹងតវ៉ាទៅនឹងភាពជាតំណាងបំផុតនេះតាមរយៈការស្វែងរកឱ្យមានការទទួលស្គាល់តាមនីតិវិធី ដែលបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។"

យោងតាមមាត្រា ៦០ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា សេចក្ដីបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព មិនអាចត្រូវប្ដឹងតវ៉ាបានឡើយក្នុងរយៈពេល ២(ពីរ) ឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត។ សហជីពណាមួយដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយជាមួយគ្នា អាចប្ដឹងតវ៉ាទៅនឹងភាពជាតំណាងបំផុតនេះបាន តាមរយៈការស្វែងរកឱ្យមានការទទួលស្គាល់តាមនីតិវិធីដែលបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នៅពេលដែលភាពជាតំណាងបំផុតហួសរយៈពេល ២(ពីរ) ឆ្នាំ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត មានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត លេខ ០០៦/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។ បន្ថែមពីនេះ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា មិនមានការប្ដឹងតវ៉ាណាមួយពីសហជីពផ្សេងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ ហើយភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់នឹងការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៦០ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព អង្គហេតុ និងលិខិតបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករមិនទាន់ផុតសុពលភាពនោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាគីថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត មានចំនួន ៤នាក់ រួមមាន ៖ ១. លោក សសហ ២. លោក ឈវ ៣. លោកស្រី កសម និង ៤. លោកស្រី ញសត ក៏មានវត្តមាននៅក្នុងថ្ងៃសវនាការផងដែរ។ ដូចនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត មានសិទ្ធិស្របតាមច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

បន្ថែមលើសពីនេះ ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "*ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកតំណាងដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀតដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។*"

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា *"ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ"* មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ីង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គាមេន និងលេខ ១២០/១៥-ភ័ហ្វិក គ្រាស់ ប្រាយវេត ខូអិលធីឌី)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងញត្តិទាមទារ និងចាត់អ្នកតំណាង ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លួស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារសរុបចំនួន ១០៥នាក់។

នៅថ្ងៃជំទាស់ឯកសារភស្តុតាង ភាគីនិយោជកបានដាក់លិខិតលេខ ០០១/២៤ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លួស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ស្តីពីសំណើសុំបដិសេធលិខិតលេខ ២២២/២៤ សបក. ពីសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (សបក) ដែលមានអត្ថន័យ ៖ *"...ក្រុមហ៊ុនសូមបដិសេធញត្តិទាមទារ និងចាត់តាំងអ្នកតំណាងនៅថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ព្រោះភស្តុតាងបង្ហាញថា សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (សបក) បានផ្តល់ទិន្នន័យមិនពិប្រាកដជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនោះទេ ដោយដាក់ស្តែងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃទាមទារមាន ១២៧នាក់ ហើយក្នុងចំណោម ១២៧នាក់ បច្ចុប្បន្នភាពមាន ១១៦នាក់ កំពុងបម្រើការងារ ដែលមាន ៨៧នាក់ បានតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារួចហើយកាលពីខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ និងមាន ២នាក់ ដែលជាកម្មករនិយោជិតចូលថ្មីក្នុងខែមិថុនា និងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣ និងកម្មករនិយោជិត ២៧នាក់ គឺជាដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ២០២៣...។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងលិខិតបដិសេធខាងលើ ភាគីនិយោជកបានបង្ហាញពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានបង្ហាញពីការជំទាស់ទៅនឹងដើមបណ្តឹងទាំង ១០៥នាក់ខាងលើ ដែលទាមទារសុំឱ្យនិយោជកបូកបញ្ចូលបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលចាប់ពី ២០០ដុល្លារអាមេរិកឡើងទៅ នោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានទទួលស្គាល់ញត្តិទាមទារ និងចាត់អ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លួស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត មានឈ្មោះ អត្តលេខ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១០៥នាក់។

ដូចនេះ យោងតាមការបកស្រាយប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលពិចារណាសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងមានចំនួន ១០៥នាក់។ *(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃទាមទារ)*

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ឆ្នាំ២០២២ ប៉ុន្តែនិយោជកបានផ្អាកផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមនេះក្នុងឆ្នាំ២០២៣ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ភាគី

កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ប្រសើរជាងច្បាប់ មិនមែនជាឧបសគ្គនៃការអនុវត្តច្បាប់ទេ ហេតុនេះ ការអនុវត្តកន្លងមកបែបណា និយោជកគួរតែបន្តអនុវត្តតទៅទៀត ព្រោះឆ្នាំ២០២៤ ក្រុមហ៊ុនក៏បានអនុវត្តដូចកន្លងមកដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកផ្ដល់ប្រាក់បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ឆ្នាំ២០២២ គឺជាការអនុវត្តកន្លងមកដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា គោលការណ៍ ***"ការអនុវត្តកន្លងមក"*** ជាពាក្យបច្ចេកទេសច្បាប់ និងជាគោលការណ៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាលធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ ដោយពិនិត្យឡើងវិញ នូវការអនុវត្តដ៏ពិតប្រាកដមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

គោលការណ៍ច្បាប់នៃ ***"ការអនុវត្តកន្លងមក"*** ត្រូវបានគាំទ្រដោយបញ្ញត្តិច្បាប់ស្ដីពីការងារមាត្រា ៦៥ កថាខណ្ឌទី ២ និងទី ៣។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យានេះ អាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ។ "កិច្ចសន្យានេះ អាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក" ហើយប្រសិនជាត្រូវចុះបញ្ជិកាក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។"*

កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រាដដែល ចែងថា ៖ *"កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេ ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ។"*

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារច្បាប់ដែលផ្ដល់នៅក្នុងបរិបទនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ការអនុវត្តកន្លងមក គឺជាទម្លាប់ ឬការអនុវត្តដែលបានទទួលស្គាល់ដោយភាគីទាំងពីរ និងបានអនុវត្តជាច្រើនដងមកហើយនៅក្នុងអតីតកាល។ ពេលខ្លះ ការអនុវត្តបែបនេះ មិនចាំបាច់បង្កើតឡើងតាមរយៈការសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយភាគីអនុវត្តឡើយ។ ការអនុវត្តមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តកន្លងមក នៅពេលដែលការអនុវត្តនោះ ធ្វើឡើងតាមរយៈសកម្មភាពទៀងទាត់ និងដដែលៗ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៩-តាក ហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលឱ្យនិយមន័យ ***"ការអនុវត្តកន្លងមក"*** ថា ជាការអនុវត្តមួយ ដែលបានប្រព្រឹត្តរួចជាយូរមកហើយ និងដែលបានកើតឡើងជាដដែលៗ ដែលមានភាពច្បាស់លាស់ស្ថិតស្ថេរ និងមានការទទួលស្គាល់ និងទទួលយក ដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

នៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានសម្រេចលើការអនុវត្តកន្លងមកជាច្រើន ចំពោះករណីមួយចំនួន ដូចជា (១)-ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ *(សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ២១/០៥-ស៊ីណូមេក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*, (២)-ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល *(សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៤/០៦-សេង យ៉ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*, (៣)-ការបង់ជូននូវប្រាក់រង្វាន់ *(សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៨/០៧-ទ្រីណុងហ្កាល កុមារា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)* និង (៤)-ការផ្ដល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយ *(សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៣៦/០៧-ភ្នំពេញ ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់ភាគីទាំងពីរក្នុងការផ្ដល់ប្រាក់បន្ថែមជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់គ្នាចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ឆ្នាំ២០២២ គឺបានធ្វើជា

ដដែលៗ មានភាពច្បាស់លាស់ ស្ថិតស្ថេរ និងមានការទទួលយកដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ ដូច្នេះ យោងទៅតាមគោលការណ៍ច្បាប់ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា ការផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោល ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ ដល់ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិត គឺជាការអនុវត្តកន្លងមក។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបន្តអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោល ចាប់ពី២០០ ដុល្លារអាមេរិក ឡើងទៅ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១០៥នាក់ នៅក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៩-តាក ហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ បកស្រាយថា ៖ *"ជាទូទៅ បើការអនុវត្តមួយជាការអនុវត្តកន្លងមក គូភាគីអាចមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបន្តការអនុវត្តនោះ។ ប៉ុន្តែ ការអនុវត្តកន្លងមកអាចបញ្ចប់ដោយស្របច្បាប់ក្នុងលក្ខខណ្ឌមួយដ៏ជាក់លាក់ និងពិតប្រាកដបាន ដូចជាគូភាគីអាចធ្វើការចរចា ដើម្បីបញ្ចប់នូវការអនុវត្តនោះ ឬគូភាគីអាចយល់ព្រមទៅនឹងការអនុវត្តថ្មីផ្សេងវិញទៀត ក្នុងការជំនួសនូវការអនុវត្តកន្លងមក ឬក៏កាលៈទេសៈដើម ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអនុវត្តកន្លងមកបានផ្លាស់ប្តូរ។ ហេតុដូច្នេះ ការអនុវត្តកន្លងមក មិនចាំបាច់ ឬមិនអាចបន្តអនុវត្តតទៅទៀតទេ"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន ខាងលើនេះដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កាលពីឆ្នាំ២០២៣ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១៩៤ដុល្លារអាមេរិក ដើម្បីបង្គ្រប់ប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមាសម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣ ដែលមានចំនួន ២០០ដុល្លារអាមេរិក។ រីឯកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោល ចាប់ពី ២០០ដុល្លារអាមេរិក ឡើងទៅ និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ជូនទេ។ និយោជកអនុវត្តបែបនេះ គឺមិនមានភាពស្មើគ្នា ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រតែមួយ តែយ៉ាងណាកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការទាមទារភ្លាមទេ ដោយសារមើលឃើញពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចមិនទាន់ប្រសើរឡើង។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានឯកភាពផងដែរថា និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនប្រាក់បន្ថែមបាននោះទេ ដោយសារស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចមិនទាន់ប្រសើរ ទើបភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការតវ៉ាទាមទារនៅក្នុងឆ្នាំ២០២៣។

បន្ថែមពីនេះ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ការសម្រេចផ្អាកការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣ ព្រោះនិយោជកមានការខាតបង់មកយូរហើយដោយសារវិបត្តិកូវីដ-១៩ ហើយក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ក៏មានការកាត់បន្ថយការបញ្ជាទិញ និងការបិទរោងចក្រដោយសារមានទឹកជំនន់លិចសម្ភារៈ ដែលនាំឱ្យមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និងកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតពីចំនួនជាង ២០០០នាក់ មកត្រឹម ៦៤១នាក់។

នៅថ្ងៃកំណត់ដាក់ឯកសារ ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារភស្តុតាងជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមាន ដូចជា កំណត់ហេតុអង្គប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ បានកំណត់អំពីហេតុផលដែលនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោល ចាប់ពី ២០០ដុល្លារអាមេរិក ឡើងទៅ, លិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតក្នុងឆ្នាំ២០២៣

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំនួន ៤ផង, បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលមានការថយចុះពីឆ្នាំ២០១៩ ដល់ឆ្នាំ២០២៣, និងរូបភាព ភ្លើងឆេះ លិចទឹក ចោរគាស់ក្នុងរោងចក្រកាលពីឆ្នាំ២០២៣។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ភាគីនិយោជកបានដាក់បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយបានកំណត់ថា ៖

"ប្រការ ៥ ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ការបើកប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

...៤- ការឡើងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ

ក្រុមហ៊ុនរក្សាសិទ្ធិក្នុងការឡើងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំ ដែលធ្វើនៅខែកញ្ញានៃឆ្នាំនីមួយៗ សម្រាប់និយោជិតជាថ្នាក់គ្រប់គ្រង (ឬធ្វើតាមដែលមានតាមកិច្ចសន្យាការងារ) ដោយផ្អែកលើសកម្មភាព និងលទ្ធផលការងារប្រចាំឆ្នាំព្រមទាំងលទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការលៃលកកេប្រាក់សម្រាប់ការឡើងនេះបាន។"

ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់សារណាចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ដោយលើកឡើងថា និយោជកបានបញ្ជូនការងារទៅក្រុមហ៊ុនពីរផ្សេងទៀតធ្វើ ជាហេតុនាំឱ្យមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្រៅពីការអះអាងនេះនោះទេ។ បន្ថែមពីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនមានការជំទាស់ទៅនឹងភស្តុតាងដែលភាគីនិយោជកដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើនោះដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ឯកសារភស្តុតាង និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកែប្រែការផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលដែលជាការអនុវត្តកន្លងមករបស់និយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម ខ្លូស៊ីង (ខេមបូឌា) លីមីធីត គឺមានហេតុផលសមរម្យ ដោយមានភស្តុតាងជាក់លាក់គាំទ្រអំណះអំណាងពីមូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការបញ្ឈប់ការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលចាប់ពី ២០០ដុល្លារអាមេរិក ឡើងទៅ ក្នុងឆ្នាំ២០២៣។ បន្ថែមពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្វីត្បិតតែនិយោជកធ្លាប់ផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនកម្មករនិយោជិតចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ ដល់ឆ្នាំ២០២២ ប៉ុន្តែមិនមានន័យថា និយោជកត្រូវបន្តការអនុវត្តបែបនេះបន្តទៀតទេ ដោយហេតុថា កាលៈទេសៈដើមដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអនុវត្តកន្លងមកបានផ្លាស់ប្តូរ ដូចជាការកាត់បន្ថយការបញ្ជាទិញ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយសារវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច និងការបិទរោងចក្រដោយសារមានទឹកជំនន់លិចសម្ភារៈ ដែលបញ្ហាទាំងនេះបានធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនបាត់បង់ចំណូលមួយផ្នែកធំ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានទទួលស្គាល់អំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ភាគីនិយោជកក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ផងដែរ ថាមិនទាន់មានភាពប្រសើរ ទើបភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានទាមទារចំណុចនេះ។

យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីនិយោជកក៏បានបន្តអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បូកបន្ថែមចំនួន ៤ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់គ្នាឡើងវិញក្នុងឆ្នាំ២០២៤។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបន្តអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោល ចាប់ពី ២០០ដុល្លារអាមេរិក ឡើងទៅ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១០៥នាក់ នៅក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបូកបញ្ចូលបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោលចាប់ពី ២០០ដុល្លារអាមេរិក ឡើងទៅ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១០៥នាក់ ស្មើ ៦៣០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ហើយស្មើ ៧៥៦០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងឆ្នាំ២០២៣។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបូកបញ្ចូលបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគោល ចាប់ពី ២០០ដុល្លារអាមេរិក ឡើងទៅ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១០៥នាក់ ស្មើ ៦៣០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ហើយស្មើ ៧៥៦០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងឆ្នាំ២០២៣។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា ៖------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនណា**

ហត្ថលេខា ៖ ------------------------------

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL