



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០១០/២៤-យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **សេង រូចហ៊ុន**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនណា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិតាកែវ សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌកំបូល រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨៨៩ ៥៦៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក **CWS** អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ
- ២- លោក **អសភ** ប្រធានអនុលោមច្បាប់
- ៣- លោកស្រី **គសធី** ប្រធានធនធានមនុស្ស

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម
នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិតាកែវ សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌកំបូល រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៧ ៧៩៧ ៨៦៦/ ០៨១ ៥៧៥ ២៦២ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក **ទសវ** ប្រធានរដ្ឋបាលនៃសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ
- ២- លោកស្រី **យសខ** ប្រធានសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំឆ្នាំថ្មីគ្រឹះការងារ
យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន
- ៣- លោក **បឃថ** អនុប្រធានប្រធានសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំឆ្នាំថ្មីគ្រឹះការងារ



បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករ និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដឺន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីការស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៥ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការ ដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយនឹងគ្នាចំនួន ៣ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៥ចំណុច។ ចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន ២ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដឺន(ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៦០១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការនៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀបរយ។ ភាគីទាំងពីរមាន វត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្តារកន្លែងអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទ មិនសះស្បើយចំនួន ២ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផល សះស្បើយនឹងគ្នានោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំនួន ២ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ (គ្មាន)

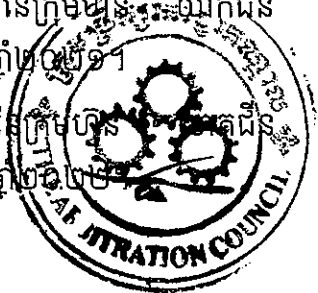
ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិត ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤ របស់លោក **CCB** ជានាយកក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដឺន (ខេមបូឌា) អ៊ិន គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពី សំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកស្រី **គុសធី** និងលោក **អស័ក** ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាច ពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗផងដែរ។
- ២- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដឺន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីសំណើសុំប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក **CWS** មានតួនាទីជាអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ លើកិច្ចសន្យា គង់ សុភត្តា មានតួនាទីជាប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស និងលោក **អស័ក** មានតួនាទីជាប្រធាន អនុវត្តច្បាប់ ដើម្បីចូលរួមសវនាការសំណុំរឿងលេខ ០១០/២៤ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤។



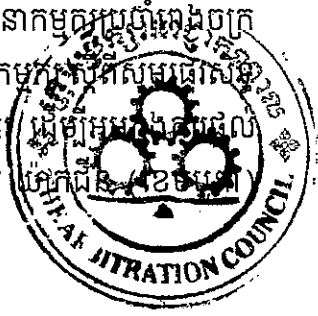
- ៣- លិខិត ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីសារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ (សំណុំរឿងលេខ ០១០/២៤)។
- ៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ MOC-៥០០៣៩១៤៧ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥។
- ៥- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០០៨៩២៤ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន បានចុះទិដ្ឋាការលេខ ១១៧ កប/អក/អធាក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ចេញដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៧- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៤៧៤ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។
- ៨- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករនៃរោងចក្រ យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៤៧៣ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។
- ៩- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ១៨៥ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧។
- ១០- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ១៨៥៤ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨។
- ១១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ២១៧ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨។
- ១២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៦២៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។
- ១៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។
- ១៤- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ០៤២/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៥- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពចលនាកម្មករនៃរោងចក្រ យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៣៣៥/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៦- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពរូបរួមអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ១៧- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្លាំងសាមគ្គីអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៣៣៦/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។
- ១៨- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពរូបរួមសាមគ្គីអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៣៩៩/២២ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២។



- ១៩- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្ពុជាអាស៊ីនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ០០៦/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២០- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្ពុជានិយោជិតកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ០២៨/២០ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។
- ២១- កំណត់ហេតុប្រជុំស្តីពីការប្រជុំជាមួយគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាយោបល់កែលម្អរោងចក្រ គណៈកម្មាធិការទ្វេភាគី និងតំណាងកម្មករ សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។
- ២២- កំណត់ហេតុប្រជុំស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលថ្លៃបុណ្យ នីតិវិធីនៃការស្នើសុំច្បាប់ចេញក្រៅរយៈពេលខ្លី និងរបៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤។
- ២៣- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រ យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៣៣៥/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២- លិខិតលេខ ១៦២/១៩ ក.ប/វ.ក ចុះ ថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រ យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។
- ៣- លិខិតលេខ ២២១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រ និងទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អាណត្តិទី២។
- ៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិទ្យាសាស្ត្រនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤។
- ៥- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ អំពីករណីបងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលម្អលក្ខណៈការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ។
- ៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រ យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រ និងទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីការមិនអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រ យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន គោរពជូន លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រ យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ដើម្បីចាត់តាំងបុគ្គលិករបស់ សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រ យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ដើម្បីចាត់តាំងបុគ្គលិករបស់ សម្ព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រ យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន និងផ្សះផ្សានៅក្រសួងការងារទាក់ទងសំណុំរឿងក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។



៨- លិខិតលេខ ៩៥/២៤ សសចក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ របស់សម្ព័ន្ធសហជីពចលនា កម្មករ គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីសូមចាត់តាំងមន្ត្រី សម្ព័ន្ធសហជីព ចលនាកម្មករ ២រូប ដើម្បីចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន និងផ្សះផ្សានៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ សំណុំរឿង រោងចក្រកាត់ដេរ យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៦០១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ០០២/២៤ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៦៩ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៥កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧០ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៥កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអេឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួល កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៧៤៤នាក់ ដោយមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចំនួន ២២០០នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៦០១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤)
- សហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រ យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីកា សហជីពពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ៣៣៥/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមលេខ ០០២/២៤ ក.ប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ៤នាក់ រួមមាន៖ ១. **យសខ** , ២. **វិកស** , ៣. **បឃថ**



- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន មានសហជីពមូលដ្ឋានចំនួន ១៤សហជីព ហើយសហជីព ដែលទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះមានឈ្មោះ សហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រ យ៉ាកជីន (ខេមបូ ឌា) អ៊ិន និងមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ តំណាងសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រ យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន នៅតែស្នើសុំថា នៅពេលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបុណ្យជាតិ នោះសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោល ការណ៍ចាស់ គឺផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៣០០% នៅថ្ងៃធ្វើការថែមម៉ោងថ្ងៃបុណ្យជាតិ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបូកបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ ពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យដូចការអនុវត្តកន្លងមក សម្រាប់ ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o ជាការអនុវត្ត ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៦មក និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមចំនួន ២០០ភាគរយ ពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់ បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។
 - o នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ ក្រុមហ៊ុនបានបើកកិច្ចប្រជុំជាមួយសហជីពទាំងអស់អំពី គោលការណ៍ថ្មីនៃការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការធ្វើការថែមម៉ោងបុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ ឈ្នួលដោយផ្អែកតាមច្បាប់វិញ ពោលគឺ បន្ថែមត្រឹមតែ ១០០ភាគរយ (១+១)។
 - o ចាប់តាំងពីមុនមានវិបត្តិកូវីដ-១៩មក ក្រុមហ៊ុនពុំធ្លាប់ធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមាន ប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ទើបតែថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់ បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ចំនួនមួយថ្ងៃ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនតាំងពីឆ្នាំ២០០៦មក និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមចំនួន ២០០ ភាគរយ ពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ប៉ុន្តែ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការ និយោជកមិន បានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមចំនួន ២០០ភាគរយ ពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដូចការអនុវត្តកន្លងមកនោះទេ។
 - o ស្ថានភាពក្រុមហ៊ុនបច្ចុប្បន្ននេះនៅមានស្ថេរភាពសមរម្យធម្មតា ហើយការផ្លាស់ប្តូរគោល ការណ៍បែបនេះមិនសមហេតុផលនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
 - o កញ្ញា **យសខ** ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពម្នាក់ដែលបានចូលរួមប្រជុំជាមួយនិយោជកកាលពី ថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ និងបានចូលរួមសវនាកាអាជ្ញាកណ្តាល បានអះអាងថា កញ្ញា មិនបានទៅធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ នោះទេ។
 - o សហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រគាត់ដេវ យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន មានសមាជិកចំនួន ៣៩នាក់ ហើយសមាជិកចំនួន ២០នាក់ បានទៅធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤។ ដោយឡែក ពួកគាត់ទាំង ២០នាក់នោះ មិនបានផ្ទេរសិទ្ធិទាមទារចំណុចវិវាទនេះទេ។



- កម្មករនិយោជិតសុំទាមទារចំណុចនេះសម្រាប់ការអនុវត្តការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលអនាគត។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
 - ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងអំពីគោលការណ៍ថ្មីនៃការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលទៅកាន់កម្មករនិយោជិតរួចរាល់ហើយ។
 - នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦០០នាក់ជាង បានស្ម័គ្រចិត្តចុះឈ្មោះមកធ្វើការ ដោយទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោល ១០០ភាគរយ។
 - នៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងទៅកាន់កម្មករនិយោជិតម្តងទៀតអំពីគោលការណ៍ថ្មីនៃការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់ពីមានការប្តឹងមកដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
 - ចាប់តាំងពីមានការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩មក ក្រុមហ៊ុនជួបបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច មិនមានផលចំណេញនោះទេ ប៉ុន្តែនៅតែខិតខំទាក់ទងទៅកាន់ការិយាល័យកណ្តាលនៅប្រទេសកូរ៉េដើម្បីទាក់ទងរកអ្នកបញ្ជាទិញ។
 - ការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមចំនួន ២០០ភាគរយ ពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយនេះ ពុំមានកំណត់ក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយទេ។
 - ទោះបីឈ្មោះក្រុមហ៊ុននៅដដែលមែន ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មីក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយសារមានការផ្លាស់ប្តូរនិយោជកថ្មីនៅចន្លោះឆ្នាំ២០១៤ ដល់ឆ្នាំ២០១៦។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ ដូចខាងក្រោម ៖
 - សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ (សំណុំរឿងលេខ ០១០/២៤) ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានខ្លឹមសារ ៖ "១. ចំណុចទាមទារទី១ ... តាំងពីមុនពេលមានវិបត្តិក៏គឺឡើងទាក់ទងនឹងជំងឺកូវីដ-១៩ រោងចក្រពុំដែលធ្វើការថ្ងៃឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យជាតិ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលឡើយ ហើយនៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ រោងចក្របានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយជូនដំណឹងតាមរយៈថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងតំណាងកម្មករដោយបានផ្តល់ជូនដំណឹងថា ចាប់ពីថ្ងៃនេះទៅមុខប្រសិនបើរោងចក្រមានធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល គឺរោងចក្រអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដោយផ្តល់ជូនបន្ថែម១០០% ដូច្នេះ ប្រសិនបើធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួលគឺរោងចក្រផ្តល់ជូន២០០%។ ហើយកន្លងមកថ្មីៗនេះ រោងចក្របានធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលជាថ្ងៃបុណ្យជាតិរោងចក្រមានធ្វើការតាមផ្នែកមួយចំនួនតែប៉ុណ្ណោះ ហើយសម្រាប់ការធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ នេះគឺបានជូនដំណឹងអំពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ២០០% ប្រសិនបើបងប្អូនកម្មករនិយោជិតណាស្ម័គ្រចិត្តអាចធ្វើការចុះឈ្មោះមកធ្វើការបាន"។
 - កំណត់ហេតុប្រជុំស្តីពី ការប្រជុំជាមួយគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាយោបល់កែលម្អការងាររោងចក្រ គណៈកម្មាធិការទ្វេភាគី និងតំណាងកម្មករ សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣



កាលពីកន្លងមក សម្រាប់ការងារថ្ងៃបុណ្យ រោងចក្រអនុវត្តបានប្រសើរជាងច្បាប់ដោយផ្តល់ 100% ឬក៏ 200% ខណៈពេលដែលច្បាប់តម្រូវ ១០០% ឬក៏ ១០០%។...សរុបមក អ្នក ចូលរួមបានយល់ពីតម្រូវការច្បាប់។ ដូច្នេះចាប់ពីថ្ងៃនេះតទៅ រោងចក្រនឹងអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ ទាក់ទងនឹងការងារថ្ងៃបុណ្យ ដោយផ្តល់ជូន ១០០% ឬក៏ ១០០% តែប៉ុណ្ណោះ...។”

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីតំណាងសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រ យ៉ាកជិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន នៅតែស្នើសុំ ឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំកន្លែងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដាក់កង់-ម៉ូតូ ឱ្យបានសមរម្យ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកសាងសង់ដំបូលរោងដាក់ម៉ូតូជូនកម្មករនិយោជិត ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o បច្ចុប្បន្ន មានម៉ូតូរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ១៥០០គ្រឿង ដែលចតនៅកន្លែងដាក់ ម៉ូតូ ក្នុងរោងចក្រ។
 - o និយោជកមានកន្លែងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដាក់ម៉ូតូ ប៉ុន្តែកន្លែងដែលមានដំបូល គឺមិនគ្រប់ គ្រាន់នោះទេ ហេតុនេះមានម៉ូតូប្រហែល ១០០គ្រឿង ត្រូវចតហាលថ្ងៃ ក្នុងករណីដែលកម្មករ និយោជិតមកធ្វើការយឺត ព្រោះអស់កន្លែងចតដែលមានដំបូល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ចំណាត់ម៉ូតូដែលមានដំបូលស្ទើរ មានមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចតម៉ូតូនោះទេ។
 - o ម៉ូតូ ១០០គ្រឿងជាង របស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវចតហាលថ្ងៃក្តៅខ្លាំង ម៉ូតូខ្លះសេរីថ្មី ហើយម៉ូតូ របស់កម្មករនិយោជិតខ្លះបង់រំលស់។ ពួកគាត់ស្រឡាញ់ម៉ូតូមិនចង់ចតហាលថ្ងៃក្តៅហែងបែប នេះទេ ព្រោះអាចបណ្តាលឱ្យមានការខូចខាត។
 - o កម្មករនិយោជិតបានជជែកជាមួយនិយោជកពីការទាមទារនេះ ១ឆ្នាំ ២ខែ ហើយ ប៉ុន្តែ និយោជកពុំទាន់មានដំណោះស្រាយឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
 - o ការសាងសង់ដំបូលរោងដាក់ម៉ូតូនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ត្រូវមានការជូនដំណឹងទៅខាងអ្នកជំនាញ ដើម្បីចុះមកវាយតម្លៃអំពីការសាងសង់ជាមុនសិន។
 - o លោកនាយកក្រុមហ៊ុនបានពិភាក្សាគ្នាជាមួយនឹងម្ចាស់ក្រុមហ៊ុនរួចហើយ ប៉ុន្តែគាត់មិនអាច សាងសង់បាននោះទេ។
 - o លើសពីនេះ ដោយសារវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ក្រុមហ៊ុនមិនមានចំណូលគ្រប់គ្រាន់ ព្រោះការសាងសង់ ដំបូលរោងដាក់ម៉ូតូត្រូវចំណាយពេលវេលា និងថវិកាច្រើន។
 - o និយោជកត្រូវផ្តោតលើបញ្ហាសង្វាក់ផលិតកម្មដែលជាបញ្ហាចំបង តែទោះយ៉ាងណា នៅពេល ស្ថានភាពរោងចក្រប្រសើរឡើងវិញ ក្រុមហ៊ុននឹងគិតគូរពីបញ្ហានេះជូនកម្មករនិយោជិត។
 - o មិនមានច្បាប់តម្រូវឱ្យនិយោជកសាងសង់ដំបូលរោងដាក់ម៉ូតូនោះទេ និងមិនមានកិច្ចព្រម- ព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក្នុងការសាងសង់ដំបូលរោងដាក់ម៉ូតូនោះដែរ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវសារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ (សណ្តាប់ធ្នាប់) លេខ ០១០/២៤) ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានខ្លឹមសារ ៖ "២. ចំណុចទាមទារដាក់កង់-ម៉ូតូ សម្រាប់កន្លែងដាក់កង់ ម៉ូតូ រោងចក្របានបែងចែកទីតាំងសម្រាប់ដាក់ទៅតាមផ្នែកនីមួយៗក្នុងរោងចក្រ"



មានក្រុមការងារសម្រាប់រៀបចំម៉ូតូអោយមានសណ្តាប់ធ្នាប់ល្អជារៀងរាល់ថ្ងៃ។ រោងចក្របានពង្រីក
បន្ថែមកន្លែងសម្រាប់ដាក់កង់-ម៉ូតូ ម្តងរួចមកហើយដោយយកទីតាំងសម្រាប់ចតរថយន្តបួរមកដាក់កន្លែង
ញាំបាយរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតវិញ។”

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបូកបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ ពីលើ
ប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យដូចការអនុវត្តកន្លងមក
សម្រាប់ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល

មុននឹងធ្វើការពិចារណាលើការទាមទារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីចំនួនដើមបណ្តឹង ដូច
ខាងក្រោម ៖

ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង
យុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ “ភាគីវិវាទអាចមក
បង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាងដោយមេធាវី
ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការ
អនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។”

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ
ថា ពាក្យថា “ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ”មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន
ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការ
អនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
លេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អី ហ្គារមេន និងលេខ
១២០/១៥-ភីហ្វិក គ្រាស់ ប្រាយវេត ខូអិលជីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-
អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថាមានឯកសារ ឬភស្តុតាងណាមួយ
បញ្ជាក់ពីអត្តសញ្ញាណ មានដូចជាស្នាមមេដៃ ឬលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ របស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារក្នុង
ចំណុចវិវាទនេះទេ។ លើសពីនេះនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិត
ដែលបានទៅធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល មិនបានផ្តិត
មេដៃផ្ទេរសិទ្ធិជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។ បន្ថែមពីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត
បានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះធ្វើឡើងសម្រាប់ពេលអនាគត។ ដូចនេះ យោងតាមខ្លឹមសារប្រការ១៩ នៃ
ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ
មិនមានដើមបណ្តឹងដាក់លាក់ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់បន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ ពីលើ
ប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យដូចការអនុវត្តកន្លងមក សម្រាប់ការធ្វើការនៅថ្ងៃ
ឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនអាចផ្តល់ដល់
អង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទនេះបានទេ។



សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបូកបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ ពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូន កម្មករនិយោជិត ឱ្យដូចការអនុវត្តកន្លងមក សម្រាប់ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសាងសង់ដំបូលរោងដាក់ម៉ូតូជូនកម្មករនិយោជិត ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា សព្វថ្ងៃនៅកន្លែងដាក់ម៉ូតូ មិនមានដំបូលគ្រប់គ្រាន់នោះទេ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យនិយោជកសាងសង់ដំបូលរោងដាក់ម៉ូតូ ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ជូនកម្មករនិយោជិត។ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចសាងសង់ដំបូលរោងដាក់ម៉ូតូបន្ថែមទៀតនោះទេ ដោយសារ វិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ក្រុមហ៊ុនមិនមានចំណូលគ្រប់គ្រាន់ ព្រោះការសាងសង់ដំបូលរោងដាក់ម៉ូតូត្រូវចំណាយពេល វេលា និងថវិកាច្រើន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសាងសង់ដំបូលរោងដាក់ម៉ូតូ ជូន កម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដែរ ឬទេ ?

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារណាមួយ អនុ- សញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំកន្លែងដាក់ម៉ូតូ ឱ្យមានដំបូលនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

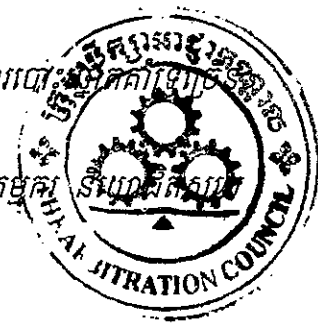
កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "២- អនុសញ្ញារួម គឺជា កិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖

- ក- មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។
- ខ- មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត..."។

មាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា ២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ "ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបាន ទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណ- វិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ៖

- ... គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតជាច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម៖
 - សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុប នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ



- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី១(មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។...

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តជាប់ខាតតាមមាត្រា ៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា)នៃច្បាប់នេះ។

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ “ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។”

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ “សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ។”

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដិកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បានលុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នាដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមស្របគ្នាអម្បាញ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស។



ក្រុមហ៊ុន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវីហ្គ្រីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ប្រតិបត្តិស្រីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហាន ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ឧបកើរសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយូង រ៉ុនដាង អ៊ីកែរីល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៤)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសាងសង់ដំបូលរោងដាក់ម៉ូតូ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបូកបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ ពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត ឱ្យដូចការអនុវត្តកន្លងមក សម្រាប់ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសាងសង់ដំបូលរោងដាក់ម៉ូតូ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

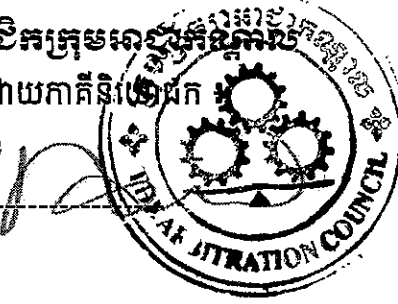
សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **សេង ធួចហ៊ុន**

ហត្ថលេខា ៖ -----



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ អេន ននន

ហត្ថលេខា ៖ ----- *HN*

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ែន ម៉ីនឈា

ហត្ថលេខា ៖ ----- *Min*

