



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ០១២/២៤-យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៥

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ីង សុទ្ធី**  
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណន**  
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លៈ**

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

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

អាសយដ្ឋាន : ភូមិតាកែវ សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌកំបូល រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៨៩ ៥៦៧ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ :

១- លោកស្រី **គសគ** ប្រធានរដ្ឋបាល

២- លោក **អសភ** ប្រធានអនុលោមច្បាប់

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

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

អាសយដ្ឋាន : ភូមិតាកែវ សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌកំបូល រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០៨៦ ២៦១ ៥២៨/ ០១២ ៦៦៧ ០៩៨ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ :

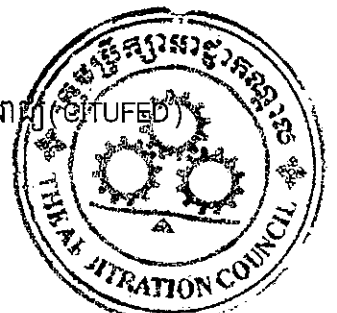
១- លោក **ពសអ** មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ផ្នែកច្បាប់ (ACILS)

២- លោក **សគស** ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ (COTUFEB)

៣- លោកស្រី **គសណ** ប្រធានសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ

៤- លោក **សក** លេខាសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ

៥- លោកស្រី **សមល** ប្រធានសហជីពឯករាជ្យ



**បញ្ជាក់កិច្ចការ**

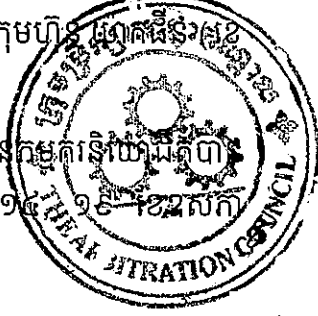
(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- (ចំណុចទី២) តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តពេលធ្វើការចម្រើនបុណ្យ ឬថ្ងៃឈប់សម្រាក សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលដូចមុន (១០០% ឬក៏២០០%) ឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ដោយក្រុមហ៊ុនបានគិតប្រាក់ឈ្នួល ២០០% នៅខ្លះ១០០%ទៀត ដែលមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៥៥នាក់។ ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា នេះត្រូវបានអ្នកផ្សះផ្សាធ្វើការដោះស្រាយចប់សព្វគ្រប់ផ្នែកតាមនីតិវិធីច្បាប់រួចហើយ និងបានបញ្ជូនសំណុំរឿងនេះទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីដោះស្រាយបន្ត។ បន្ទាប់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់លេខ៖ ០១០/២៤-ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដ៏ន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤ បានបដិសេធ ពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបូកបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០% ពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០% ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យដោយការអនុវត្តកន្លងមកសម្រាប់ការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល។

២- (ចំណុចទី៣) តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលអំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការ ដោយគ្មានមូលហេតុ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ថ្ងៃទី២, ១៣, ២០, ២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និង ថ្ងៃទី៣, ១០, ១៧, ២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤វិញ ដល់កម្មករនិយោជិត ២២០នាក់។ ដោយឡែក អំឡុងកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ហើយក្រុមហ៊ុនមានការថែមម៉ោងលើសពីពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និងមានកម្មករនិយោជិតដើរស៊ីថ្ងៃ និងមានវេសកម្មករថ្មីចូលផងដែរ។ ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា អំឡុងពេលកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការ ដោយមូលហេតុក្រុមហ៊ុនមិនមានឥរិយាបថឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើគ្រប់គ្រាន់ ព្រោះខ្វះវត្ថុធាតុដើម ហើយក្រុមហ៊ុនបានអញ្ជើញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងអស់ ប្រតិភូបុគ្គលិក ប្រធានផ្នែក និងប្រធានក្រុម ដែលជាតំណាងកម្មករនិយោជិតបានប្រជុំស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយមានប៊ែត្រីសេដ្ឋកិច្ចសកល និងការបញ្ជាទិញថយចុះ ហើយតំណាងកម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមព្យួរកិច្ចការងារគ្រប់ក្រុម គ្រប់ផ្នែកដោយក្រុមហ៊ុនបានយល់ព្រមរក្សាប្រាក់ធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ៨ដុល្លារ និងស្នាក់នៅចំនួន ៨ដុល្លារ ប្រាក់ការងារទៀងទាត់ចំនួន ១២ដុល្លារ ប្រាក់តួនាទីរក្សាទុកជូន ២៥% និងប្រាក់ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូន ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល យោងលើកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣។ ក្រុមហ៊ុនពុំមានការថែមម៉ោងគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នោះទេ ដោយនៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ក្រុមហ៊ុនបានឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារថែមម៉ោងចំនួន ១២ថ្ងៃ និងធ្វើការថែមម៉ោង ២ម៉ោង ក្នុង១ថ្ងៃ ហើយក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ក្រុមហ៊ុនបានឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង ២ម៉ោង ចំនួន ១៤ថ្ងៃ ក្នុងនោះមាន ៣ថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនបានឱ្យថែមម៉ោងដល់ម៉ោង ៨:៣០នាទី។

៣- (ចំណុចទី៤) តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវតែបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់រាល់ការប្រើកម្មករនិយោជិតបណ្តែត ឬកម្មករនិយោជិតធ្វើការដើរស៊ីថ្ងៃ ដែលកម្មករនិយោជិតប្រហែលចំនួន ២៣៣នាក់ (មិនមានបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត) ចាប់ពីថ្ងៃនេះតទៅ។ ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុន (មិនមានមបូឌា) អ៊ិន ពុំមានកម្មករនិយោជិតដើរស៊ីថ្ងៃ ឬកម្មករនិយោជិតបណ្តែតនោះទេ។

៤- (ចំណុចទី៥) តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត៣៧ ធ្វើការដោះដូរថ្ងៃបុណ្យ គឺថ្ងៃទី១២, ១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ បានដោះដូរទៅថ្ងៃទី១៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។



ឆ្នាំ២០២២ វិញ(ថ្ងៃទី១៤, ១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវចំថ្ងៃបុណ្យជាតិ) ដល់សមាជិកសហជីពកម្ពុជា ឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យដែលបានផ្តិតមេដៃពីងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យក្នុងការទាមទារដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ អនុវត្តកន្លងមក។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្លាប់បានចេញសេចក្តីបង្គាប់រួចមកហើយនៅឆ្នាំ២០២២។ ភាគី តំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៣៩/២២ យ៉ាកដីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ ក្រុមហ៊ុនបានប្តឹងជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២។

៥- (ចំណុចទី៦) តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវតែបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់ដែលអនុញ្ញាតឱ្យ ក្រុមហ៊ុន យូយ៉េ ថៃលូរីង (ខេមបូឌា) ធ្វើសកម្មភាពអាជីវកម្មនៅក្នុងអគាររោងចក្រ យ៉ាក ដីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ព្រោះក្រុមហ៊ុន យូយ៉េ ថៃលូរីង (ខេមបូឌា) មានអោសយដ្ឋានផ្លូវថ្នល់ភ្លើង ភូមិព្រៃសាលា សង្កាត់កាកាប២ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ។ ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពយល់ព្រមនឹងរៀបចំឱ្យក្រុមហ៊ុន យូយ៉េ ថៃលូរីង (ខេមបូឌា) នៅដាច់ដោយឡែកពីក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ដោយរៀបចំឱ្យមាន ប្រកចេញ-ចូលធ្វើការងារផ្សេងគ្នា ដើម្បីកុំឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការកាន់ច្រឡំ។ ដោយឡែកតំណាងកម្មករ និយោជិតមិនឯកភាព។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ. ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិ ទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៨៤៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៤រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៤ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៤។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃអង្គារ ១០កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀល។

**បញ្ជានីតិវិធី :**

នៅថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករ និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីការស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខណៈជាការងារមិនមែន ៨ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីនាំពាក្យធ្វើការ



ដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាទៅថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២៤ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយជាដាច់ខាតចំនួន ៣ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៨ចំណុច។ ចំណុចមិនសះស្បើយ ជាចំនួន ៥ ចំណុច ដែលនៅសល់ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៤ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៨៤៦ ក.ប/អក/ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៤។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ នៅថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀបរយ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះស្បើយ ៥ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ចំនួន ២ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៥។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទ ដែលនៅសល់ចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២ និងទី៤។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់យកថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ ឬ ភស្តុតាង និងថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៥ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

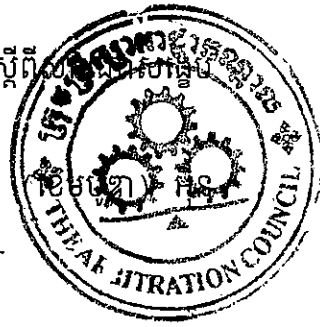
**ភស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ (គ្មាន)

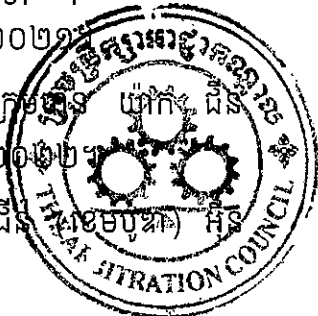
**ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

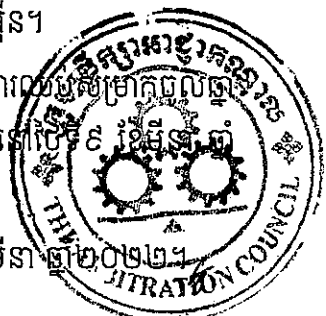
- ១- លិខិតចុះថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ របស់លោក **CCB** ជានាយកក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន គោរពជូនលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោកស្រី **គសត** និងលោក **អសភ** ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការ ដោះស្រាយរាល់បញ្ហា វិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិ សម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗផងដែរ។
- ២- លិខិតចុះថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីលទ្ធផលសវនាការ នៃវិវាទការងារ (សំណុំរឿងលេខ ០១២/២៤)។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន លេខ MOC-៥០០៣៩១៤៧ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥។



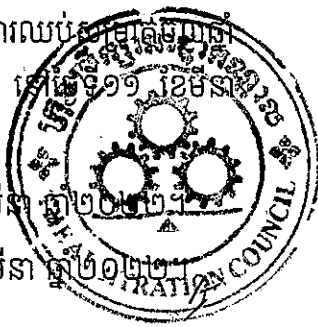
- ៤- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ អពជ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤។
- ៥- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន បានតម្កល់ទុកលេខ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន បានចុះទិដ្ឋាការលេខ ១១៧ កប/អក/អជក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ចេញដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៧- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រ យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៤៧៤ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។
- ៨- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រ យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៤៧៣ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។
- ៩- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) លេខ ១៨៥ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧។
- ១០- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ១៨៥ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨។
- ១១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពសេរីកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ២១៧ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨។
- ១២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៦២៥ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។
- ១៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។
- ១៤- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ០៤២/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៥- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពចលនាកម្ពុជាក្របខ័ណ្ឌរោងចក្រកាត់ដេរ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៣៣៥/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៦- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពរូបរម្យអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ១៧- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្លាំងសាមគ្គីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៣៣៦/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។
- ១៨- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពរូបរម្យសាមគ្គីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៣៩៩/២២ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២។
- ១៩- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្ពុជាអាស៊ីនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ០០៦/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។



- ២០- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករនិយោជិតកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ០២៨/២០ ក.ប/វ.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។
- ២១- កំណត់ហេតុប្រជុំស្តីពីការប្រជុំជាមួយគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាយោបល់កែលម្អរោងចក្រ គណៈកម្មាធិការទ្វេភាគី និងតំណាងកម្មករ សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។
- ២២- កំណត់ហេតុប្រជុំស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលថ្លៃបុណ្យ នីតិវិធីនៃការស្នើសុំច្បាប់ចេញក្រៅរយៈពេលខ្លី និងរបៀបគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤។
- ២៣- លិខិតលេខ ០៧៣ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លោកលោកស្រីអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ០១០/២៤-យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។
- ២៤- សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ០១០/២៤-យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។
- ២៥- លិខិតលេខ ០៧៥ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីការប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ០១០/២៤-យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។
- ២៦- កំណត់ហេតុប្រជុំ ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣។
- ២៧- កិច្ចព្រមព្រៀងរួម ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ រវាងរោងចក្រ យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន និងតំណាងកម្មករ សហជីពរោងចក្រ យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣។
- ២៨- បញ្ជីវាយនាម តំណាងកម្មករ តំណាងសហជីព ចូលរួមប្រជុំ។
- ២៩- លិខិតលេខ ១៤២៧ ក.ប/អ.ក/អ.ធា.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២៣ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីករណីសំណើសុំការអនុញ្ញាតធ្វើការកាត់បន្ថយថ្លៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ៣០- សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ០៣៩/២២-យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។
- ៣១- លិខិតលេខ ២៨៩ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបមក លោក-លោកស្រីអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីការប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ០៣៩/២២-យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។
- ៣២- បញ្ជីវាយនាម តំណាងកម្មករ តំណាងសហជីព ចូលរួមប្រជុំពិភាក្សាអំពីការឈប់សម្រាកចូលឆ្នាំប្រពៃណីខ្មែរ ដែលចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃទី១៤/១៥ និង ១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ រហូតថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ៣៣- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។



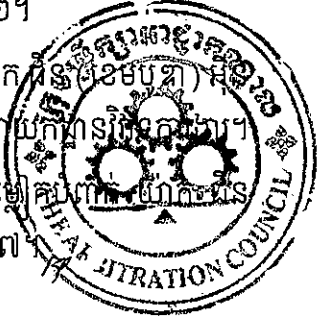
- ៣៤- កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដឺន (ខេមបូឌា) អ៊ិន និងក្រុមហ៊ុន យូយ៉យ ថៃលូរីង (ខេមបូឌា)។
- ៣៥- ប័ណ្ណពន្ធព័ត៌មានឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន យូយ៉យ ថៃលូរីង (ខេមបូឌា) លេខPTM អពជ ចុះថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។
- ៣៦- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន យូយ៉យ ថៃលូរីង (ខេមបូឌា) លេខ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២។
- ៣៧- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស យូយ៉យ ថៃលូរីង (ខេមបូឌា) ចុះបញ្ជីកាលេខ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២។
- ៣៨- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជីកាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ក្រុមហ៊ុន យូយ៉យ ថៃលូរីង (ខេមបូឌា) លេខ ០៣/ ០២៤ ប.ស.ស.កប ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ នៅបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។
- ៣៩- បញ្ជីសង្ខេបចំនួនកម្មករធ្វើការថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២២/ល្អការងាររាល់ថ្ងៃសៅរ៍/ធ្វើការនៅថ្ងៃ ទី១៤ និង១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២។
- ៤០- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង។
- ៤១- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤។
- ៤២- បញ្ជីឈ្មោះកាត់វិភាគទានសមាជិកសហជីពក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។
- ៤៣- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករល្អការងាររៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែធ្នូ ២០២៣/ខែមករា និងខែកុម្ភៈ ២០២៤។
- ៤៤- បញ្ជីឈ្មោះកាត់វិភាគទានសមាជិកសហជីពក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣។
- ៤៥- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករដែលបានធ្វើការជ្រើសរើសថ្ងៃដែលឈប់សម្រាកសម្រាប់ពីជីចូលឆ្នាំប្រពៃណីខ្មែរ ដែលឈប់ថ្ងៃទី១២ និង១៣ ខែមេសា ធ្វើការសងថ្ងៃទី១៤ និង១៩ ខែឧសភា។
- ៤៦- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការជ្រើសរើសចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងការដោះដូរថ្ងៃធ្វើការ។
- ៤៧- បញ្ជីឈ្មោះកាត់វិភាគទានសមាជិកសហជីពក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២។
- ៤៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដឺន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីជូនសារណា ជំទាស់ និងសារណារបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និង សហជីពឯករាជ្យ។
- ៤៩- បញ្ជីរាយនាម តំណាងកម្មករ តំណាងសហជីព ចូលរួមប្រជុំពីភារក្សាអំពីការឈប់សម្រាកចូលឆ្នាំ ប្រពៃណីខ្មែរថ្ងៃទី១៤-១៥-១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ នៅថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ៥០- បញ្ជីរាយនាម តំណាងកម្មករ តំណាងសហជីព ចូលរួមប្រជុំពីភារក្សាអំពីការឈប់សម្រាកចូលឆ្នាំ ប្រពៃណីខ្មែរ ដែលចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃទី១៤/១៥ និង ១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ នៅថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ៥១- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដឺន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ៥២- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដឺន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។



- ៥៣- បញ្ជីសង្ខេបចំនួនកម្មករធ្វើការថ្ងៃទី១៤ និង១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះផ្តល់ដោយសហជីពឯករាជ្យ និងកម្ពុជារាជ្យ។
- ៥៤- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការជ្រើសរើសចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងការដោះដូរថ្ងៃធ្វើការទី១៤ និង១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២។
- ៥៥- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការ។
- ៥៦- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតខុសលេខកាត។
- ៥៧- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតឈ្មោះស្អុន។
- ៥៨- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

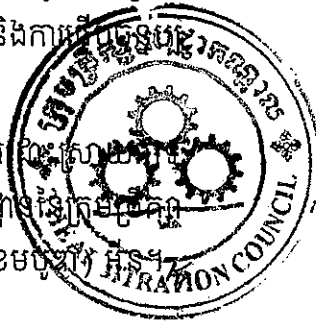
**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

- ១- លិខិតចាត់តាំងលេខ ០៧២/២៤ ACILS ចុះថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ របស់មជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកកាំងសម្រាប់សាមគ្គីភាពការងារអន្តរជាតិ សូមគោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីចាត់តាំងឈ្មោះ **ពសអ** មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ផ្នែកច្បាប់ ចូលរួមដោះស្រាយសំណុំរឿងវិវាទការងាររួម នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០១២/២៤ នៃរោងចក្រ យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។
- ២- លិខិតលេខ ០៣៤/២៤ ស.ស.ក.ង ចុះថ្ងៃទី៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ សូមគោរពជូន លោកប្រធានមជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកកាំងសម្រាប់សាមគ្គីភាពការងារអន្តរជាតិ ស្តីពីស្នើសុំលោក **ពសអ** មន្ត្រីSC ផ្នែកច្បាប់ ធ្វើជាតំណាង ឬអម ក្នុងសំណុំរឿងរោងចក្រយ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០១២/២៤ ចុះថ្ងៃទី៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ០៤២/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។
- ៤- លិខិតលេខ ០២៨/១៩ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២ រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបញ្ជាក់ថា សហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។
- ៥- លិខិតលេខ ៥២៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារជម្រាបមក លោកស្រីប្រធានសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អាណត្តិទី២។
- ៦- លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន បានចុះបញ្ជីលេខ ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ៧- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៦២៥ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។





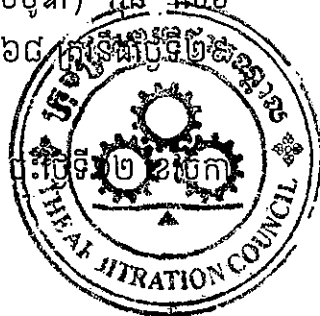
- ៨- លិខិតលេខ ២៨៣ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។
- ៩- លិខិតលេខ ១៧៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៧ រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំជូន ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកស្រីប្រធានសហជីពឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អាណត្តិទី២។
- ១០- លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន បានចុះបញ្ជីលេខ ១១២១៧០២៥២ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ១១- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៤។
- ១២- បញ្ជីវាយនាម សមណីក-សមណីកា និងកម្មករ-កម្មការិនី នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ដែលបានផ្តិតមេដៃ ពីងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ។
- ១៣- សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ០៣៩/២២-យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។
- ១៤- សក្ខីបត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ឈ្មោះ **គសណា** ។
- ១៥- លិខិតលេខ ១៤២៧ ក.ប/អ.ក/អ.ធន.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីករណីសំណើសុំការអនុញ្ញាតធ្វើការកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ១៦- ឯកសាររូបភាពកាតកម្មករបណ្តាត។
- ១៧- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់កម្មករនិយោជិត នៅរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន សូមប្រគល់សិទ្ធិជូន លោក **សតស** ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ ដើម្បីតំណាងក្នុងការដោះស្រាយទាមទារ ជាមួយក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។
- ១៨- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីពន្ធជារបស់ក្រុមហ៊ុន យូយ៉យ ថៃលូរីង (ខេមបូឌា) លេខ N-VATM ចុះថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣។
- ១៩- លិខិតលេខ ៤៥២១ អពជ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់អគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន យូយ៉យ ថៃលូរីង (ខេមបូឌា) ស្តីពីការចុះបញ្ជីពន្ធដារ និងការប្តូរស្ថានភាពព័ត៌មានអ្នកជាប់ពន្ធនៅអគ្គនាយកដ្ឋានពន្ធដារ។
- ២០- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ របស់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណា នៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។



- ២១- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីការទទួលស្គាល់កម្មការិនីឈ្មោះ: ភេទស្រី អត្តលេខ ជាប្រធានសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ នៃរោងចក្រដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាកដិន និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកចំនួន ២១៣នាក់ សម្រាប់កាត់វិភាគទានក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣។
- ២២- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីការទទួលស្គាល់កម្មការិនីឈ្មោះ: កមល ភេទស្រី អត្តលេខ ជាប្រធានសហជីពឯករាជ្យ នៃរោងចក្រដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាកដិន និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកចំនួន ៤៣១នាក់ សម្រាប់កាត់វិភាគទានក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣។
- ២៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីការទទួលប្រាក់ របស់កម្មការិនីឈ្មោះ: គសណា ភេទស្រី អត្តលេខ ជាប្រធានសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ នៃរោងចក្រដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាកដិន។
- ២៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីការទទួលស្គាល់កម្មការិនីឈ្មោះ: គសណា ភេទស្រី អត្តលេខ ជាប្រធានសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ នៃរោងចក្រដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាកដិន និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកចំនួន ១៩៦នាក់ សម្រាប់កាត់វិភាគទានក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។
- ២៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីការទទួលប្រាក់ របស់កម្មការិនីឈ្មោះ: គសណា ភេទស្រី អត្តលេខ ជាប្រធានសហជីពឯករាជ្យ នៃរោងចក្រដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាកដិន។
- ២៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ស្តីពីការទទួលស្គាល់កម្មការិនីឈ្មោះ: កមល ភេទស្រី អត្តលេខ ជាប្រធានសហជីពឯករាជ្យ នៃរោងចក្រដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាកដិន និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកចំនួន ៤១០នាក់ សម្រាប់កាត់វិភាគទានក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។
- ២៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ របស់អ្នកតំណាង កម្មករនិយោជិត នៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្តីពីបដិសេធឯកសារកសុតាង និងទទ្ទើករណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន នៅថ្ងៃទី ១០ និងថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១២/២៤។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖**

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៨៤៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៤រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ថ្ងៃវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៤។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដិន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ថ្ងៃទី ២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤។



៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ០០៣/២៤ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

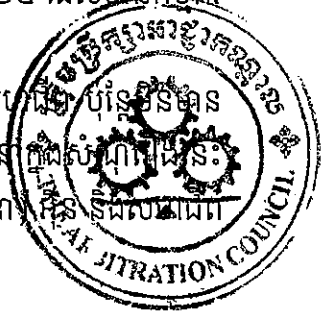
- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៨៥ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃអង្គារ ៣កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៨៦ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃអង្គារ ៣កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

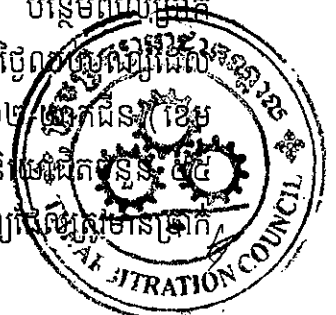
- ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួល កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៨២៧នាក់ ដោយមានកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីចំនួន ២១៨៣នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ៨៤៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៤)
- សហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យប្រចាំរោងចក្រ យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីកា សហជីពពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០៤២/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ និងទទួលបានលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីពលេខ ៥២៧ ក.ប/អក/ វក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ រួមមាន ៖ ១) លោកស្រី **គសណា** ជាប្រធាន ២) លោកស្រី **ហាអ** ជាអនុប្រធាន និង ៣) លោក **សក** ជាលេខាធិការ។
- សហជីពឯករាជ្យប្រចាំរោងចក្រ យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីកាសហជីព ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ៦២៥/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ និងទទួលបានលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីពលេខ ១៧៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃ ទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ រួមមាន ៖ ១) លោកស្រី **កមល** ជាប្រធាន ២) លោក **មន** ជាអនុប្រធាន និង ៣) លោកស្រី **ហាអ** ជាលេខាធិការវិនិ។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមលេខ ០០៣/២៤ ក.ប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន៖ ១. **កមល** , ២. **គសណា** , ៣. **សក**
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន មានសហជីពមូលដ្ឋានចំនួន ១៤សហជីព ប៉ុន្តែមិនមាន សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។ ចំពោះសហជីពដែលទាមទារនៅក្នុងសហជីពនេះ មានសហជីពចំនួន ២ គឺសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យប្រចាំរោងចក្រ យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន និងសហជីព ឯករាជ្យប្រចាំរោងចក្រ យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។



- ឯកសារថតចម្លងនៃបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលពីងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិរបស់តំណាងកម្មករ តំណាងសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ជូនសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ ដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងាររួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ មានភ្ជាប់ជាមួយបញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៨៩នាក់ ប៉ុន្តែនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលពីងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ មានឈ្មោះ និងអត្តលេខរបស់កម្មករនិយោជិតស្មុនស្មាចំនួន ៤៦នាក់។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃសរុបចំនួន ២៤៣នាក់ប៉ុណ្ណោះ។

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តពេលធ្វើការចម្លែងបុណ្យ ឬថ្ងៃឈប់សម្រាកសូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលដូចមុន (១០០% ឬក៏ ២០០%) ឱ្យក្រុមហ៊ុនសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ដោយក្រុមហ៊ុនបានគិតប្រាក់ឈ្នួល ២០០% នៅខ្វះ ១០០% ទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៥៥នាក់**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានផ្តល់ចំនួន ២០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៥នាក់ ដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលដូចការអនុវត្តកន្លងមក។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនចាប់ពីឆ្នាំ២០០៧ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។
  - o នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ និយោជកបានប្រជុំជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិតសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងអស់ អំពីការផ្លាស់ប្តូរគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។
  - o ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៧ រហូតដល់ឆ្នាំ២០២៤ និយោជកទើបតែឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១ថ្ងៃតែប៉ុណ្ណោះ គឺថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ដោយនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បូកបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o ការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល គឺជាការអនុវត្តកន្លងមកយូរហើយ។
  - o នៅក្នុងឆ្នាំ២០២៣ និយោជកបានសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ស្របតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣៩/២២ យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២។ យ៉ាងណាមិញ ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៥នាក់ ដែលបានធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ គឺជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់



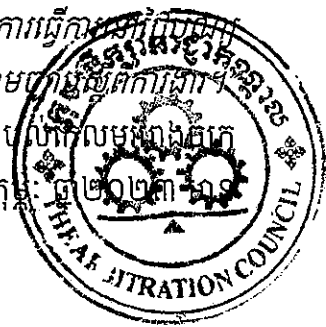
ឈ្នួលដូចគ្នា ប៉ុន្តែនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បូកបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ តែប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៣០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៥នាក់ ដែលបានធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ដូចការអនុវត្តរបស់និយោជកស្របតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣៩/២២-យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន។

- បន្ថែមលើសពីនេះ កម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវចំណាយច្រើនជាងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ដូចជា ការចំណាយបន្ថែមលើមធ្យោបាយធ្វើដំណើរពីផ្ទះទៅកន្លែងធ្វើការពីព្រោះថ្ងៃឈប់បុណ្យនឹងជីកកម្មករនិយោជិត គឺជីកកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការតែថ្ងៃធ្វើការធម្មតាតែប៉ុណ្ណោះ។
- លើសពីនេះទៀត ក្រុមហ៊ុនផ្សេងដែលនៅក្បែរផ្ទះកម្មករនិយោជិតបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ បូកបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោល ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលផងដែរ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
  - នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៧ និយោជកបានប្រជុំជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត ប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីព បន្ទាប់ពីបានជួបប្រជុំ និយោជកបានផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ទៅជាការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។
  - ជាមួយគ្នានេះ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ និយោជកបានប្រជុំជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត សហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក ផ្សព្វផ្សាយអំពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បូកបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលស្របទៅតាមច្បាប់ដែលបានកំណត់។
  - បន្ថែមលើសពីនេះ នៅមុនថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ និយោជកបានជូនដំណឹងដោយផ្ទាល់មាត់ តាមរយៈប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក អំពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បូកបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។ នៅថ្ងៃដដែលនោះ និយោជកក៏បានស្រង់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល គឺមានកម្មករនិយោជិតលើសពីចំនួន ៣០០នាក់ បានព្រមព្រៀង និងផ្តិតមេដៃទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បូកបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ផងដែរ។
  - លើសពីនេះទៀត នៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤ និយោជកបានប្រជុំជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត សហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិកបន្ថែមទៀត ដើម្បីបញ្ជាក់ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បូកបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖



- ការសម្រេចរបស់និយោជកកាលពីថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ ដើម្បីបញ្ឈប់ការអនុវត្តកន្លងមកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល គឺមិនពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងចំនួន ៥៥នាក់ នោះទេ។
- ម៉្យាងទៀត កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងចំនួន ៥៥នាក់នេះ មិនស្ថិតនៅក្នុងក្រុមកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការជូនដំណឹង និងមិនមានឈ្មោះក្នុងបញ្ជីឈ្មោះស្ម័គ្រចិត្តទទួលយកប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ បូកបន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយនោះទេ។ ហេតុនេះ ការអនុវត្តកន្លងមករបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលនៅតែត្រូវអនុវត្តសម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៥នាក់។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលនោះសុទ្ធតែមានក្រុម និងមានផ្នែកហើយពួកគាត់បានស្ម័គ្រចិត្តទទួលយកការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកបានជូនដំណឹងតាមរយៈប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែករួចហើយ។ ហេតុនេះ និយោជកចង់ដឹងថាកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៥នាក់ដែលទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះស្ថិតនៅក្រុមណា ឬផ្នែកណា។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារដូចខាងក្រោម ៖
  - សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ(សំណុំរឿងលេខ ០១២/២៤) ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ មានខ្លឹមសារថា ៖ “តាំងពីមុនពេលមានវិបត្តិវិបត្តិកើតឡើងទាក់ទងនឹងជំងឺកូវីដ-១៩ រោងចក្រពុំដែលធ្វើការថ្ងៃឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យជាតិ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលឈ្នួលរៀបរយហើយនៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ រោងចក្របានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយជូនដំណឹងតាមរយៈថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងតំណាងកម្មករដោយបានផ្តល់ដំណឹងថា ចាប់ពីថ្ងៃនេះទៅមុខប្រសិនបើរោងចក្រមានធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល គឺគឺរោងចក្រអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដោយផ្តល់ជូនបន្ថែម១០០% ដូច្នេះប្រសិនបើ ធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួលគឺរោងចក្រផ្តល់ជូន២០០%។ ហើយកន្លងមកថ្មីៗនេះ រោងចក្រ បានធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលជាថ្ងៃបុណ្យជាតិរោងចក្រមានធ្វើការតាមផ្នែកមួយចំនួនតែប៉ុណ្ណោះ ហើយសម្រាប់ការធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ នេះគឺបានជូនដំណឹងអំពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ២០០% ប្រសិនបើ បងប្អូនកម្មករនិយោជិតណាស្ម័គ្រចិត្តអាចធ្វើការចុះឈ្មោះមកធ្វើការបាន។ បន្ទាប់មកទៀតនៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤ រោងចក្របានប្រជុំបញ្ជាក់ឡើងវិញម្តងទៀតទាក់ទងនឹងការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់ដែលមានប្រាក់ឈ្នួលគឺផ្តល់ជូន ១០០% បូកបន្ថែម១០០% គឺអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។
  - កំណត់ហេតុប្រជុំ ស្តីពី ការប្រជុំជាមួយគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាយោបល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគណៈកម្មាធិការរដ្ឋភាគី និង តំណាងកម្មករ សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ មានខ្លឹមសារថា ៖ “... 1/”



ល.រ	ប្រធានបទ	អ្នកបកស្រាយ	លទ្ធផលនៃការប្រជុំ	ចូលរួមដោយ
...	...	...	...	...
៣	៣.៣ កិច្ចសន្យាការងារ	លោកស្រី គីសត	កិច្ចសន្យាការងារមានចេរ្តិ៍លាមិនកំណត់... ចំណាំ៖ កាលពីកន្លងមកសម្រាប់ការងារថ្ងៃបុណ្យ រោងចក្រអនុវត្តបានប្រសើរជាងច្បាប់ ដោយផ្តល់ ១០០% បូក ២០០% ខណៈពេលដែលច្បាប់តម្រូវ ១០០% បូក ១០០%។...	សមាជិកគណៈប្រឹក្សាយោបល់ទ្វេភាគី និងតំណាងកម្មករ សហជីព... ...

សរុបមក អ្នកចូលរួមបានយល់ពីតម្រូវការច្បាប់។ ដូច្នេះចាប់ពីថ្ងៃនេះតទៅ រោងចក្រនឹងអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ទាក់ទងនឹងការងារថ្ងៃបុណ្យ ដោយផ្តល់ជូន ១០០% បូក ១០០% តែប៉ុណ្ណោះ។”

- កំណត់ហេតុប្រជុំ ស្តីពី ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃបុណ្យ នីតិវិធីនៃការសុំច្បាប់ចេញក្រៅរយៈពេលខ្លី និងរបៀបគណនាប្រាក់លើកអតីតភាព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤ បានកំណត់ថា៖ “...

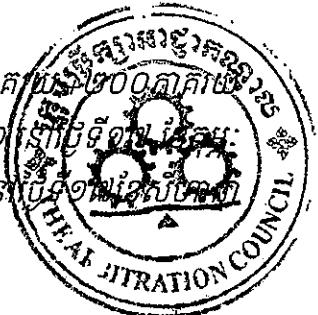
**1. ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យដោយអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ**

ដោយយោងតាមប្រកាសលេខ១០/៩៩ប្រការ ៤ បានលើកឡើងថា កម្មករ/និយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យមានសិទ្ធិទទួលបាននូវប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។ ក្នុងន័យនេះមានន័យថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមកបំពេញការងារនៅថ្ងៃបុណ្យ ពួកគេនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយបន្ថែម។ សរុបសេចក្តីកម្មករ/និយោជិតទទួលបាន១០០ភាគរយ +១០០ភាគរយ ដូចនេះគឺស្មើនឹង២០០ភាគរយ។

ដោយយោងតាមស្មារតីអង្គប្រជុំកាលពីថ្ងៃ១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ ក៏ដូចប្រកាសស្តីពីប្រាក់បំណាច់ការងារដែលបានធ្វើក្នុងឱកាសឱកាសថ្ងៃបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលក្រុមហ៊ុនបានសម្រេច និងអនុម័ត ដោយផ្លាស់ប្តូរពី ១០០ + ២០០ភាគរយ មកត្រឹម ១០០ ភាគរយ+១០០ភាគរយវិញ។

...  
**IV. សេចក្តីសម្រេច**

- 1. ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចចិត្ត និងអនុម័តដោយផ្លាស់ប្តូរពី ១០០ភាគរយនៃប្រាក់បំណាច់មកត្រឹម ១០០ភាគរយ+១០០ភាគរយវិញ ចាប់ពីប្រជុំលើកទី១ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ និងប្រជុំបញ្ជាក់បន្ថែមឡើងវិញជាលើកទី២ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤។...”



- ឯកសារកស្មតាងរបស់ភាគីនិយោជកអំពីបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានព្រមព្រៀងមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ មានឈ្មោះ និងហត្ថលេខារបស់កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៤១នាក់។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារកស្មតាង ៖

- បញ្ជីរាយនាយ[នាម] សមាជិក-សមាជិកា និងកម្មករ-កម្មកាវិនី នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាន ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ដែលបានផ្តិតមេដៃ ពីងពាក់ និងធ្វើសេរី ជូនសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃសរុបចំនួន ៥៥នាក់ បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤។
- សារណា នៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ បានបញ្ជាក់ថា៖

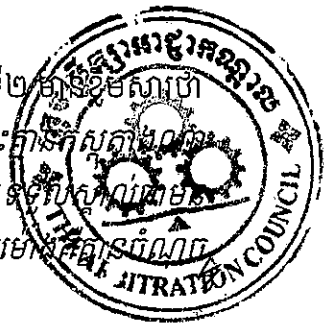
**...IV.ខ្លឹមសារសារណា**

**ចំណុចទាមទារទី២៖** តំណាងកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់លើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃយប់បុណ្យជាតិ ដោយក្រុមហ៊ុនបានគិតប្រាក់ឈ្នួល ២០០% នៅខ្លះ ១០០% ទៀតដែលមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៥៥នាក់។

**ក.អង្គហេតុ**

... និយោជកបានអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារធ្វើការ ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល (១០០% ឬក៏ ២០០%) ឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែងដូចជាកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ដែលធ្លាប់ធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យជាតិនៅថ្ងៃទី ១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ មានសក្តិបត្រលើកប្រាក់ជាកស្មតាងភ្ជាប់ជូន និងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៩/២២។ ផ្ទុយទៅវិញ ចំពោះកម្មករនិយោជិតយ៉ាងហោចណាស់៥៥ នាក់ ផ្សេងទៀត ដែលធ្វើការប៉ះប៉ៃបុណ្យត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ និយោជកបានលើកប្រាក់ឈ្នួលជូនពួកគេត្រឹមតែ (១០០% ឬក៏ ១០០%) តែប៉ុណ្ណោះ...។លើសពីនេះ បន្ទាប់ពីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការនេះថ្ងៃបុណ្យនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ទាមទារឱ្យនិយោជកសង់ចំនួន (១០០% ឬក៏ ២០០%) ដូចកម្មករនិយោជិតខាងលើ និយោជកបានឆ្លើយក្នុងសវនាការថា និយោជកបានអនុវត្តគោលការណ៍នេះតាំងពីឆ្នាំ២០២៣-២០២៤ មកម៉្លោះតាមរយៈកំណត់ហេតុដែលប្រជុំជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត។ បន្ទាប់ពីពិនិត្យកំណត់ហេតុដែលនិយោជកបានលើកឡើងខាងលើ ឃើញថា កំណត់ហេតុ ទាំងនោះចុះហត្ថលេខាទទួលស្គាល់តែភាគីនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ ហើយតំណាងកម្មករនិយោជិតដែលមានវត្តមានចូលរួមក្នុងអង្គប្រជុំទាំងពីរលើកនោះ គឺពុំបានចុះហត្ថលេខាទទួលស្គាល់កំណត់ហេតុនោះឡើយគឺគ្រាន់តែចូលរួមប្រជុំ ដោយពុំបានយល់ព្រមដូចខ្លឹមសារនៃកំណត់ហេតុដែលនិយោជកបានលើកឡើងនោះឡើយ។..."

- សេចក្តីថ្លែងការណ៍ជំទាស់ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ មានខ្លឹមសារថា ៖ "... តំណាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពសូមបដិសេធទាំងស្រុង ព្រោះការកស្មតាងឯកសារមួយ បញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៥៥ រូបនោះ បានយល់ព្រម និងទទួលស្គាល់ជាមុនឡើយ ជាក់ស្តែងដូចជា កស្មតាងក្រុមហ៊ុនពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ជីឈ្មោះអ្នកប៉ែមមេដៃគ្រាន់ចំណុច





ណាមួយបញ្ជាក់ថា បញ្ជីឈ្មោះកម្មករ និយោជិតទាំងនោះ ធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ(១៨ មិថុនា ២០២៤) រយៈពេល ៨ ម៉ោង យល់ព្រមទទួលយកប្រាក់ ឈ្នួល ១០០% បូក ១០០% នោះ ទេ ពោលគឺបញ្ជីឈ្មោះនោះ បរិយាយពីការថែមម៉ោងចំនួន ២ ម៉ោង ឬ៤ម៉ោងយ៉ាងច្រើននៅថ្ងៃ ធម្មតាមិនមែនថ្ងៃបុណ្យទេ ហើយអ្វីដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នោះ គឺនិយោជកបាន យកបញ្ជី ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងថ្ងៃធម្មតា ដែលមានថ្ងៃខែឆ្នាំបញ្ជាក់ច្បាស់ណាស់ទៅ កោសលុបហើយសរសេរថាជាបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២៤ ជំនួសវិញ។ លើសពីនេះ ក្នុងកំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ និងថ្ងៃទី ១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២៤ ដែលកែប្រែការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យដោយទទួលបាន ត្រឹម ១០០% បូក ១០០% គឺពុំមានស្នាមផ្តិតមេដៃទទួលស្គាល់របស់អ្នកទាមទារទាំង ៥៥ រូប នោះឡើយគឺមានតែហត្ថលេខាតំណាងនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ ចំណែកឯប្រតិភូបុគ្គលិកមួយ ចំនួនដែលចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំនោះក៏ពុំមានចុះហត្ថលេខា និងផ្តិតស្នាមមេដៃទទួលស្គាល់លើ កំណត់ហេតុនោះដែរ គឺគ្រាន់តែចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីវត្តមាន បញ្ជាក់ពីការចូលរួមប្រជុំតែ ប៉ុណ្ណោះ។”

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖** ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលអំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុន កាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការ ដោយគ្មានមូលហេតុគឺចាប់ពីថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ថ្ងៃទី២, ១៣, ២០, ២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និងថ្ងៃទី៣, ១០, ១៧, ២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ វិញ ដល់ កម្មករនិយោជិត ២២០នាក់។ ដោយឡែក អំឡុងកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ហើយ ក្រុមហ៊ុនមានការថែមម៉ោងលើសពីពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និងមានកម្មករនិយោជិតដេស៊ីថ្ងៃ និងមានការរើសកម្មករនិយោជិតថ្មីផងដែរ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ នៅក្នុង អំឡុងពេលកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការដោយគ្មានមូលហេតុ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ថ្ងៃទី២, ទី១៣, ទី២០, ទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និងថ្ងៃទី៣, ទី១០, ទី១៧, ទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ សរុបចំនួន ៩ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២២០នាក់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o នៅថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ និយោជកបានប្រជុំជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត ប្រតិភូ បុគ្គលិក និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ និងបានធ្វើកិច្ច ព្រមព្រៀងព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ស្របតាមមតិភាគច្រើន។ នៅក្នុងកិច្ចព្រម ព្រៀងព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ គឺមានការផ្តិតមេដៃព្រមព្រៀងពីតំណាងកម្មករ និយោជិត ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក។ យ៉ាងណាមិញ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករ ឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យមិនបានផ្តិតមេដៃលើលិខិតព្រមព្រៀងព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។
  - o នៅក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល គោលចំនួន ៥០ភាគរយ, រក្សាប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ៧ដំណាក់កាល ដដែល, ប្រាក់ង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១២ដុល្លារអាមេរិក, រក្សាប្រាក់បញ្ញើ និងប្រាក់ ត្រូវទីជូនប្រធានផ្នែក និងប្រធានក្រុមដដែល។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o កម្មករនិយោជិតមិនបានព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជកក្នុងការកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការរៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ដែលបានធ្វើឡើងតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍នោះទេ។
  - o ម្យ៉ាងទៀត និយោជកក៏មិនបានស្នើសុំលិខិតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតពីអធិការការងារនោះដែរ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
  - o នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ខ្វះវត្ថុធាតុដើម និងការបញ្ជាទិញធ្លាក់ចុះ ហេតុនេះ និយោជកបានប្រជុំ និងចុះកិច្ចព្រមព្រៀងព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិតប្រតិបត្តិកិច្ចការ និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហើយនិយោជកក៏បានអនុវត្តស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀងព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ផងដែរ។
  - o ជាមួយគ្នានេះ និយោជកបានដាក់លិខិតជូនដំណឹងអំពីកិច្ចព្រមព្រៀងព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារបានចេញលិខិតទទួលស្គាល់នូវការជូនដំណឹងរបស់និយោជកផងដែរ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនបានដាក់ពាក្យស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមប្រព័ន្ធអនឡាញទៀតនោះទេ ពោលគឺនិយោជកអនុវត្តការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀងមតិភាគច្រើននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃឯកសារដូចខាងក្រោម ៖
  - o កំណត់ហេតុប្រជុំស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ បានកំណត់ថា ៖

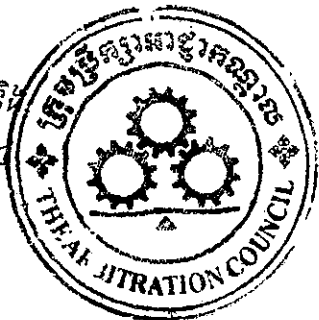
សមាសភាពចូលរួមប្រជុំមាន៖[៖]

- |                       |             |
|-----------------------|-------------|
| ១. លោក <b>វច</b>      | តំណាងនិយោជក |
| ២. លោកស្រី <b>គសត</b> | តំណាងនិយោជក |
| ៣. តំណាងកម្មករនិយោជិត | គ្រប់ផ្នែក  |
| ៤. តំណាងសហជីព         | គ្រប់ផ្នែក  |
| ៥. ប្រធានផ្នែក        | គ្រប់ផ្នែក  |
| ៦. លោក <b>អសត</b>     | លេខាគត់ត្រា |

ប្រធានបទ៖

១. ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារមានដូចជា៖
  - ថ្ងៃសៅរ៍ទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣
  - ថ្ងៃអង្គារទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤
  - ជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ទី ១៣ ២០ និង២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និង
  - ជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ទី០៣ ១០ ១៧ និង២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤

...  
 ការពិភាក្សា  
 ... ២



**១. កំណត់ថ្ងៃព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ**

កំណត់កម្មករ សហជីពប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែកទាំងអស់បានយល់ព្រមព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ហើយក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពផ្តល់៥០%នៃប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នៅថ្ងៃសៅរ៍ទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ថ្ងៃអង្គារ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ទី១៣ ២០ និង២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និងជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ទី០៣ ១០ ១៧ និង២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។

...

**សេចក្តីសម្រេច**

១. ភាគីទាំងអស់បានយល់ព្រមព្យួរកិច្ចសន្យាការងារហើយក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពផ្តល់៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងកំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នៅថ្ងៃសៅរ៍ទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ថ្ងៃអង្គារទី០២ខែមករាឆ្នាំ២០២៤ ជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ទី ០៦ ១៣ ២០ និង២៧ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និងជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ទី ០៣ ១០ ១៧ និង២៤ខែកុម្ភៈឆ្នាំ២០២៤។

២. ក្រុមហ៊ុនបានយល់ព្រមរក្សាទុកប្រាក់ធ្វើដំណើរ/ស្នាក់នៅ(៨ដុល្លា) ប្រាក់ទៀងទាត់(១២ ដុល្លា)នៅដដែល និងជាពិសេសប្រាក់តួនាទី/មុខងារនឹងរក្សាទុកជូនចំនួន២៥ភាគរយនឹងត្រូវ បានកាត់ចំនួន៧៥ភាគរយ តាមថ្ងៃដែលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារជាក់ស្តែងដូចបានចែងខាងលើ។

...

- កិច្ចព្រមព្រៀងរួមស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ មានខ្លឹមសារថា ៖  
 "...ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀង និងឯកភាពគ្នាតាមប្រការ និងលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

ប្រការ ១៖ ភាគីទាំងអស់បានយល់ព្រមព្យួរកិច្ចសន្យាការងារហើយក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពផ្តល់ ៥០%នៃប្រាក់ឈ្នួលគោលក្នុងកំឡុង ពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នៅថ្ងៃសៅរ៍ ទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ថ្ងៃអង្គារ ទី០២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ទី ១៣ ២០ និង២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និងជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ទី ០៣ ១០ ១៧ និង២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។

ប្រការ ២៖ ក្រុមហ៊ុនបានយល់ព្រមរក្សាទុកប្រាក់ធ្វើដំណើរ/ស្នាក់នៅ(៨ដុល្លា) ប្រាក់ទៀង ទាត់(១២ដុល្លា)នៅដដែល និង ជាពិសេសប្រាក់តួនាទី/មុខងារនឹងរក្សាទុកជូនចំនួន២៥ ភាគរយនឹងត្រូវបានកាត់ចំនួន៧៥ភាគរយ ទៅតាមថ្ងៃដែលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារជាក់ស្តែងដូច បានចែងក្នុងប្រការ១ខាងលើ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពនិងផ្តិតស្នាមមេដៃទុកជាកស្ថុភាង។

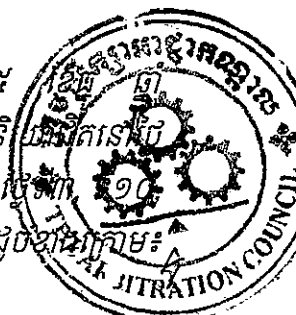
...

- លិខិតលេខ ១៤២៧ ក.ប/អ.ក/អ.ធ.ក របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ មានខ្លឹមសារថា ៖ "...

**កម្មវត្ថុ៖** ករណីសំណើសុំការអនុញ្ញាតធ្វើការកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត។

**យោង៖** លិខិតគ្មានលេខ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ។

...នាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រ បានទទួលរួចហើយនូវលិខិតគ្មានលេខចុះថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២៣ ស្តីពីការស្នើសុំការអនុញ្ញាតធ្វើការកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃ ទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ថ្ងៃទី២, ទី១៣, ទី២០, ទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និងថ្ងៃទី១៣, ទី១៧, ទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។ ចំពោះ បញ្ហានេះ នាយកដ្ឋានសូមបញ្ជាក់ដូចខាងក្រោម៖



១. ការកាត់បន្ថយចំនួនថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ និង ថ្ងៃទី២, ១៣, ២០, ២៧ ក្នុង ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និងថ្ងៃទី៣, ១០, ១៧, ២៤ ក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដោយចំនួនថ្ងៃ ដែលត្រូវកាត់បន្ថយនោះនឹងត្រូវរាប់ថាជាការឈប់សម្រាកដោយ គ្មានប្រាក់ឈ្នួល អធិការកាងារ យល់ឃើញថា ការអនុវត្តបែបនេះ គឺត្រូវចាត់ទុកជាការកែប្រែ លក្ខខណ្ឌការងារស្នូល ដែលមានកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា រួចហើយរវាងកម្មករនិយោជិតសាមី និងក្រុមហ៊ុន ។ ដូចនេះ អធិការកាងារ តម្រូវឱ្យ មានការ ព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតសាមីនីមួយៗ លើការកាត់បន្ថយចំនួនថ្ងៃធ្វើការ ជាបណ្តោះអាសន្នខាងលើនេះ។

២. ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតសាមីមិនអាចស្វែងរកការព្រមព្រៀងគ្នាលើការ កាត់បន្ថយចំនួនថ្ងៃធ្វើការបានទេ ក្រុមហ៊ុនអាចជ្រើសរើសយកជម្រើសព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ស្របតាមច្បាប់ ស្តីពីការងារ។... ។

- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែធ្នូ២០២៣, ខែមករា និងខែកុម្ភៈ ២០២៤ មានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២០៥នាក់ បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤។
  - បញ្ជីឈ្មោះសង្ខេបចំនួនកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២២/ ព្យួរកិច្ច សន្យាការងាររៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍/ ធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និង១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ បានដាក់ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ បានកំណត់ថា ការព្យួរការងាររៀង រាល់ថ្ងៃសៅរ៍នៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ថ្ងៃទី២, ទី១៣, ទី២០, ទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និងថ្ងៃទី៣, ទី១០, ទី១៧, ទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ មានកម្មករដែលកំពុងបម្រើការងារចំនួន ២០៥នាក់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារកសុតាង ៖
- បញ្ជីរាយនាយ[នាម] សមាជិក-សមាជិកា និងកម្មករ-កម្មការិនី នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ សម្លៀកបំពាក់ យ៉ាន ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ដែលបានផ្តិតមេដៃ ពីងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនសហ- ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃសរុបចំនួន ២២០នាក់ បានដាក់ជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤។
  - សារណា នៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ បានបញ្ជាក់ថា៖

...IV. ខ្លឹមសារសារណា

...  
 ចំណុចទាមទារទី៣៖ តំណាងកម្មករនិយោជិតទាមទារក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់រំលឹកថ្ងៃកិច្ចសន្យា ១០ ថ្ងៃ កំឡុងពេលដែលក្រុមហ៊ុនកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការ ដោយគ្មានមូលហេតុ គឺថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ថ្ងៃទី២, ១៣, ២០, ២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និងថ្ងៃទី៣, ១០, ១៧, ២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ រំលឹកដល់កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២២០នាក់។



ក.អង្គហេតុ

... និយោជកបានកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការខាងលើគឺធ្វើឡើងដោយពុំមានការព្រមព្រៀងជាមុន រវាង  
និយោជកជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតសាមីម្នាក់ៗឡើយ ពោល គឺនិយោជកធ្វើឡើងដោយឯកតោ  
ភាគីដែលផ្ទុយនឹងកិច្ចសន្យាការងារដែលនៅមានជាធរមាន។ លើសពីនេះ និយោជក ក៏ពុំបានស្នើ  
សុំអធិការកិច្ចការងារ ដើម្បីព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទាំងនោះថែមទៀត។...។”

- សេចក្តីថ្លែងការណ៍ជំទាស់ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៣ មានខ្លឹមសារថា ៖  
“...តំណាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពសូមធ្វើការបដិសេធទាំងស្រុង ព្រោះគ្មានបញ្ជី  
ឈ្មោះ ឬឯកសារណាមួយបញ្ជាក់ថា និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតទាំង  
២២០ រូប នោះស្របច្បាប់ឡើយ ហើយក៏គ្មានកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករ  
និយោជិតសាមីម្នាក់ៗបញ្ជាក់ ថាកម្មករនិយោជិតទាំង២២០ រូប នោះបានព្រមព្រៀងគ្នាជាមុន  
ក្នុងការកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការទាំងនេះ ថ្ងៃនោះ ឡើយ ពោលគឺនិយោជកបានអនុវត្តផ្ទុយច្បាប់ និង  
ខ្លឹមសារនៃលិខិតលេខ ១៤២៧ របស់នាយកដ្ឋាន អធិការកិច្ចការងារចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ  
២០២៣...។”

**ចំណុចវិវាទទី៤ ៖** ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការ  
ដោះដូរថ្ងៃបុណ្យ គឺថ្ងៃទី១២, ១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវបានដោះដូរទៅថ្ងៃទី១៤, ១៩  
ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ វិញ (ថ្ងៃទី១៤, ១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវចំថ្ងៃបុណ្យជាតិ)  
ដល់សមាជិកសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យដែលបានផ្តិតមេដៃពី៥ពាក់ និង  
ផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យក្នុងការទាមទារដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់អនុវត្តកន្លងមក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើ  
ការធម្មតាបន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣២៦នាក់ ដែលមិនបានព្រមព្រៀងដោះដូរថ្ងៃធ្វើការ  
នៅថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែល  
ជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងឆ្នាំ២០២៣ និយោជកបានសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់  
ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាជូនកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានព្រមព្រៀងដោះដូរថ្ងៃធ្វើការពីថ្ងៃទី១២ និង  
ថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២។ ចំពោះការសងប្រាក់  
ឈ្នួលនេះ គឺនិយោជកអនុវត្តស្របតាមខ្លឹមសារនៃសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿង ០៣៩/២២-  
យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - និយោជកបានសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ជូនកម្មករ  
និយោជិតដែលមិនបានព្រមព្រៀងដោះដូរថ្ងៃធ្វើការនៅថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ  
២០២២ ទៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ស្របតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល  
កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣៩/២២-យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ  
ទី២ ដោយបានសងតែកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនតែប៉ុណ្ណោះ។
  - ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣២៦នាក់ផ្សេងទៀត ដែលមិនបានព្រមព្រៀងដោះដូរថ្ងៃធ្វើ  
ការនៅថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២



ឆ្នាំ២០២២ដូចគ្នា ប៉ុន្តែនិយោជកមិនទាន់បានសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃ ធ្វើការធម្មតាជូនពួកគាត់នោះទេ។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកអនុវត្តការសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃ ធ្វើការធម្មតាជូនកម្មករនិយោជិតដោយផ្អែកតាមវិធីសាស្ត្រកិច្ចប្រជុំ និងស្ទង់មតិតាមជម្រើសរបស់ កម្មករនិយោជិតដូចខាងក្រោម ៖

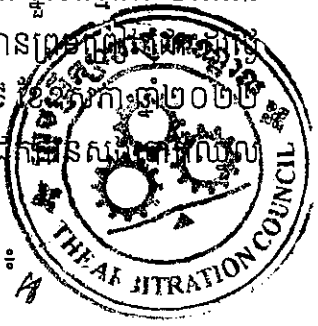
- o ឈប់សម្រាកចំនួន ៦ថ្ងៃ (ឈប់សម្រាកចំនួន ៣ថ្ងៃ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមាន ប្រាក់ឈ្នួល និងឈប់ចំនួន ៣ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតាបន្ថែមទៀត)
- o ឈប់សម្រាកចំនួន ៥ថ្ងៃ (ឈប់សម្រាកចំនួន ៣ថ្ងៃ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ ឈ្នួល និងឈប់ចំនួន ២ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតាបន្ថែមទៀត)
- o ឈប់សម្រាកចំនួន ៤ថ្ងៃ (ឈប់សម្រាកចំនួន ៣ថ្ងៃ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ ឈ្នួល និងឈប់ចំនួន ១ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតាបន្ថែមទៀត) និង
- o ឈប់សម្រាកចំនួន ៣ថ្ងៃ (ឈប់សម្រាកចំនួន ៣ថ្ងៃដែលថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ ឈ្នួលតែប៉ុណ្ណោះ)។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖

- o និយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាជូនណាដែលបានជ្រើស យកជម្រើសការឈប់សម្រាករយៈពេល ៣ថ្ងៃ ឬកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានចុះហត្ថ- លេខាព្រមព្រៀងលើជម្រើសណាមួយក្នុងចំណោមជម្រើសទាំង ៤ខាងលើតែប៉ុណ្ណោះ។ ជាក់- វែស្តង កម្មករនិយោជិតដែលជ្រើសរើសការឈប់សម្រាករយៈពេល ៣ថ្ងៃ ឬកម្មករនិយោជិត ណាដែលមិនបានចុះហត្ថលេខាព្រមព្រៀងលើជម្រើសណាមួយមានសរុបចំនួន ២៣៣នាក់ ដោយនិយោជកបានសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាជូនពួកគាត់ រួចអស់ហើយ។
- o ដោយឡែក ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលជ្រើសរើសយកជម្រើសឈប់សម្រាករយៈពេល ៤ថ្ងៃ, ៥ថ្ងៃ និង ៦ថ្ងៃ គឺនិយោជកមិនសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការ ធម្មតាជូនពួកគាត់នោះទេ។
- o ម្យ៉ាងទៀត នៅមុនពេលអនុវត្តការសងប្រាក់ឈ្នួលនេះ និយោជកបានប្រជុំផ្សព្វផ្សាយអំពីការ សងប្រាក់ឈ្នួលនេះជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិតផងដែរ។ លើសពីនេះទៀត តំណាង កម្មករនិយោជិតមិនបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតណាមួយដែលមិនបានព្រមព្រៀង ដោះដូរថ្ងៃធ្វើការនៅថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ មកភាគីនិយោជកនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថាបានសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដងនៃ ប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៣៣នាក់ ដែលមិនបានព្រមព្រៀងលើជម្រើស ធ្វើការពីថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកមិនបានបង្ហាញបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកមិនសងប្រាក់ឈ្នួល នោះទេ។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារដូចខាងក្រោម ៖



- សេចក្តីជូនដំណឹងទាក់ទងនឹងថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរប្រពៃណីជាតិ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ បានកំណត់ថា ៖ "...

**1.លទ្ធផល ស្រង់មតិ**

\*សម្រេចយកជម្រើសទី ១ឈប់សរុបចំនួន៦ថ្ងៃ ឈប់ចាប់ពីថ្ងៃទី១១ ដល់ ថ្ងៃទី១៦ ខែមេសា  
 \*ចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់68.11% ដែលបានជ្រើសរើសកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងកាត់  
 បំណាច់ឆ្នាំ  
 \*សម្រាប់ថ្ងៃទី១១ត្រូវបានឯកភាពជ្រើសរើសសម្រាប់ជម្រើសកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងកាត់  
 បំណាច់ឆ្នាំ

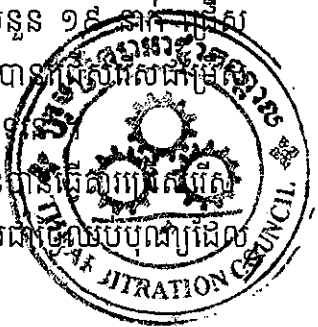
ចំនួន កម្មករ និយោ ជិត	...	ធ្វើការ ថ្ងៃ	ឈប់	អវត្តមាន	សម្រាក មាតុភាព	ឈប់ ធ្វើ ការ	មិន ជ្រើស រើស	មោឃៈ
...	...	ទី១១ (ឈប់ ៣ថ្ងៃ)	(ចំនួន ៣ថ្ងៃ)					
...	...	ចំនួន ៥ថ្ងៃ)	(១៤- ១៦)					
2,261	...	263	273	2	28	16	85	54

**> ការព្រមព្រៀងរួមគ្នា (ចំណុចទី១, ចំណុចទី២)**

១. ឈប់សម្រាកចាប់ពីថ្ងៃទី ១៤ ដល់ ១៦ ខែមេសា

២. ឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃទី ១២ និង ទី១៣ខែ មេសា ដោយធ្វើការសងវិញនៅ ថ្ងៃទី១៤ និង ថ្ងៃទី១៩ ខែ ឧសភា។...។”

- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការជ្រើសរើសចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវឈប់សម្រាកសម្រាប់ពិធីចូលឆ្នាំ ប្រពៃណីខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ពី កម្មករនិយោជិតជ្រើសរើសថ្ងៃ ឈប់សម្រាកចាប់ពីថ្ងៃទី១២ និងទី១៣ ខែមេសា ធ្វើការសងថ្ងៃទី១៤ និងទី១៩ ខែឧសភា និង ព័ត៌មានរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការជ្រើសរើសជម្រើសនីមួយៗរួមមាន៖ លេខកាត, ឈ្មោះ ជាភាសាខ្មែរ ឈ្មោះជាភាសាអង់គ្លេស, ផ្នែក, ឈប់នៅថ្ងៃទី១១ ដោយកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬកាត់ បំណាច់ឆ្នាំ (ឈប់ចំនួន៦ថ្ងៃ), ធ្វើការថ្ងៃទី១១ (ឈប់ចំនួន៥ថ្ងៃ), ឈប់ (ឈប់ចំនួន៣ថ្ងៃ) ថ្ងៃទី១៤ដល់ថ្ងៃទី១៦, និងហត្ថលេខារបស់កម្មករនិយោជិត ដោយមានកម្មករនិយោជិតសរុប ១១៣៦នាក់ ដែលបានជ្រើសជម្រើសនេះ។ ផ្អែកតាមបញ្ជីឈ្មោះនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញថា មានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧៩ នាក់ដែល ដែលបានព្រមព្រៀងជ្រើសយក ជម្រើស ឈប់សម្រាកចំនួន ៥ថ្ងៃ និងចំនួន ៦ថ្ងៃ, កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩ នាក់ជ្រើស ជម្រើសឈប់សម្រាកចំនួន ៣ថ្ងៃ និងកម្មករនិយោជិតចំនួន ១នាក់ មិនបានជ្រើសជម្រើស ណាមួយ ដែលជាកម្មករនិយោជិតមានឈ្មោះក្នុងដើមបណ្តឹងចំណុចវិវាទ។
- បញ្ជីឈ្មោះសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលដែលមិនបានជ្រើសរើសជម្រើស ការដោះដូរថ្ងៃធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែល



ត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ ចំនួន ១៣៦ នាក់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានសងប្រាក់ឈ្នួលមាន កម្មករនិយោជិតចំនួន ៩ នាក់ ដែលមានឈ្មោះក្នុងដើមបណ្តឹងចំណុចវិវាទនេះ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាង ៖

- o លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ មានភ្ជាប់ជាមួយបញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេ ដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៤៣ នាក់ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ មានខ្លឹមសារថា៖  
 "...យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាកម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីង (ខេមបូឌា) អ៊ិន...សូមប្រគល់សិទ្ធិ ជូនលោក សតិស ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាឯក រាជ្យ ដើម្បីតំណាងឲ្យឱ្យពួកយើងខ្ញុំ ក្នុងការដោះស្រាយការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ នៅថ្ងៃទី១២ និងទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ដែលក្រុមហ៊ុនបាន ធ្វើការដោះដូរនឹងថ្ងៃទី១៤ និងទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ (ទី១៤ និងទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២២ ត្រូវជាថ្ងៃបុណ្យជាតិ) ហើយចាប់ពីពេលនេះតទៅលោក សតិស ប្រធានសហ ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ មានសិទ្ធិតំណាងឲ្យឱ្យពួកយើងខ្ញុំក្នុងការធ្វើពាក្យបណ្តឹង និង ក្នុងការសម្រេចចិត្តទាំងអស់ រាល់អ្វីៗ ក្នុងគ្រប់នីតិវិធីវិជ្ជាប្រកួតប្រជែង ចំពោះការទាមទារខាងលើ នេះ។..."
- o សារណា នៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីង (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ បានបញ្ជាក់ថា៖

"...IV. ខ្លឹមសារសារណា

...

ត្រង់ចំណុចទាមទារទី៥៖ តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ និយោជិតដែលបានមកធ្វើការដោះដូរថ្ងៃបុណ្យ គឺថ្ងៃទី១២,១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ បានដោះ ដូរទៅថ្ងៃទី១៤,១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ វិញ (ថ្ងៃទី១៤, ១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ត្រូវជាថ្ងៃ បុណ្យជាតិ) ដល់សមាជិកសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យដែលបានផ្តិតមេដៃ ពីងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិឱ្យក្នុងការទាមទារចំនួន ៣២៦ នាក់។

ក.អង្គហេតុ

ក្នុងចំណុចទាមទារនេះ នៅឆ្នាំ២០២២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្លាប់បានសម្រេចដោយចេញ សេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៣៩/២២ ម្តងរួចទៅហើយ ដោយបង្គាប់និយោជកត្រូវសងប្រាក់ឈ្នួលដល់ កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនដែលនិយោជកបានតម្រូវឱ្យពួកគេឈប់សម្រាកថ្ងៃទី១២ និងទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២២ (ថ្ងៃធ្វើការធម្មតា) និងទៅធ្វើការដោះដូរ ឬជំនួសមកវិញនៅថ្ងៃទី១៤ និង ទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២២ ត្រូវជាថ្ងៃបុណ្យជាតិនូវប្រាក់ឈ្នួល (១០០% ឬក៏ ២០០%)។ ក្រោយចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះនិយោជកបានអនុវត្តចំពោះតែកម្មករនិយោជិតដែលបានទាមទារ តែប៉ុណ្ណោះ។...ហេតុនេះ ទើបកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៣២៦ នាក់ផ្សេងទៀតដែលបានធ្វើការ ដូចលក្ខខណ្ឌ និងអង្គហេតុដូចក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ខាងលើ បានប្តឹងទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ ដូចអ្នកដែលមានឈ្មោះទាមទារក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ លេខ ០៣៩/២២ដែរ។ ចំពោះ ឯកសារ កម្មករ និយោជិត ៣២៦ នាក់ខាងលើ គឺមិនព្រមផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការ ធម្មតានៅថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣





ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ជាមួយនឹងថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់  
បុណ្យត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។...”

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖** ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងលើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយបន្ថែម  
លើប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានផ្តល់ចំនួន ២០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៥  
នាក់ ដែលបានមកការធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវ  
មានប្រាក់ឈ្នួល ដូចការអនុវត្តកន្លងមក

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺសម្រាប់  
កម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងដែលបានផ្តិតមេដៃពីងពាក់ និងបានផ្ទេរសិទ្ធិចំនួន ៥៥នាក់។

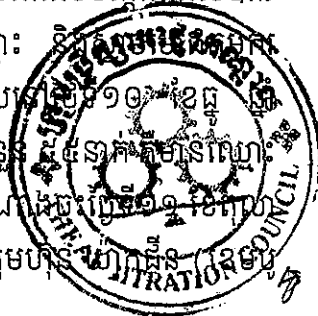
ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យ និងពិចារណាអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង  
ដែលទាមទារចំណុចនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ “ភាគីវិវាទ  
អាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាង ដោយ  
មេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបាន  
ការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។”

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យ  
ថា “ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ” មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការ  
ដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជា  
លាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ  
១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន និងលេខ ១៤៤/១២-អី ហ្គារមេន និងលេខ ១២០/  
១៥- កំហុក គ្រោស ប្រាយវេត ខុអិលធីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-  
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមឯកសារថតចម្លងនៃបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលពីងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង  
ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃ  
ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដឺន (ខេមបូឌា) អ៊ិន មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៨៩នាក់ ប៉ុន្តែនៅក្នុង  
បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលពីងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិនេះមានឈ្មោះ និងអត្តលេខរបស់កម្មករនិយោជិតស្ទួនគ្នា  
ចំនួន ៤៦នាក់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះ និងស្នាម  
មេដៃសរុបចំនួន ២៤៣នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត  
បានអះអាងថា ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១នេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងដែលបាន  
ផ្តិតមេដៃពីងពាក់ និងបានផ្ទេរសិទ្ធិចំនួន ៥៥នាក់តែប៉ុណ្ណោះ។ ផ្អែកតាមបញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃ  
និយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងចំនួន ៥៥នាក់ បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១១ ខែតុលា  
២០២៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងចំនួន ៥៥នាក់ កម្មករនិយោ  
ជិត និងស្នាមមេដៃនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលពីងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិជូនអ្នកតំណាងចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា  
ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដឺន (ខេមបូឌា)



ខា) អ៊ិន ផងដែរ។ ហេតុនេះ យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១នេះ គឺមានចំនួន ៥៥នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី១ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃទាមទារ)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល២០០ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួល គោលចំនួន ១០០ភាគរយ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ជា ការអនុវត្តកន្លងមកដែរ ឬទេ ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា គោលការណ៍ "ការអនុវត្តកន្លងមក" ជា ពាក្យបច្ចេកទេសច្បាប់ និងជាគោលការណ៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ ដោយពិនិត្យឡើងវិញ នូវការអនុវត្តពិតប្រាកដមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

គោលការណ៍ច្បាប់នៃ "ការអនុវត្តកន្លងមក" ត្រូវបានគាំទ្រដោយបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារមាត្រា ៦៥ កថាខណ្ឌទី ២ និងទី ៣។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យានេះ អាចធ្វើជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬ ដោយមាត់ទទេ។ "កិច្ចសន្យានេះអាចសរសេរ និងចុះហត្ថលេខាទៅតាមទំលាប់ស្រុក" ហើយប្រសិនបើត្រូវចុះបញ្ជីកាក៏ត្រូវធ្វើដោយឥតបង់ពន្ធអ្វីឡើយ។"

កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រាដដែលចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាធ្វើដោយមាត់ទទេ ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត តាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាការងារ ទោះបីមិនមាន បញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ។"

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារច្បាប់ដែលផ្តល់នៅក្នុងបរិបទនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការអនុវត្តកន្លងមក គឺជាទម្លាប់ ឬ ការ អនុវត្ត ដែលបានទទួលស្គាល់ដោយកាតីទាំងពីរ និងបានអនុវត្តជាច្រើនដងមកហើយនៅក្នុងអតីតកាល។ ពេលខ្លះ ការអនុវត្តបែបនេះ មិនចាំបាច់បង្កើតឡើងតាមរយៈការសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយកាតីអនុវត្ត ឡើយ។ ការអនុវត្តមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើង និងទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តកន្លងមក នៅពេលដែលការអនុវត្ត នោះ ធ្វើឡើងតាមរយៈសកម្មភាពទៀងទាត់ និងដដែលៗ។

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៩-តាក ហ្វាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឱ្យ និយមន័យ "ការអនុវត្តកន្លងមក" ថា ជាការអនុវត្តមួយ ដែលបានប្រព្រឹត្តិជាយូរមកហើយ និងដែលបានកើត ឡើងជាដដែលៗ ដែលមានភាពច្បាស់លាស់ស្ថិតស្ថេរ និងមានការទទួលស្គាល់ និងទទួលយកដោយកាតីកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើការអនុវត្តកន្លងមកជាច្រើន ចំពោះ ករណីមួយចំនួន ដូចជា (១)-ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៥- ស៊ីណូមេក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១), (២)-ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល (សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤/ ០៦-សេង យ៉ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១), (៣)-ការបង់ជូននូវប្រាក់រង្វាន់ (សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨/០៧-ទ្រីណុងហ្គាល កុមារ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២) និង (៤)-ការផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយ (សេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦/០៧-ភ្នំពេញ ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) ។

លើសពីនេះ កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចធ្វើបដិបញ្ញត្តិបែបណាមួយបាន លក្ខណ៍នៃសេចក្តីបង្គាប់ជា សាធារណៈនៃច្បាប់នេះ មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិទាំងឡាយដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុង"



ផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត តាមការសំរេចជាឯកភាព ភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុម ដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្តី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមណាមួយក្តី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក្តី។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៨/២៤-អាយ តាវ ផេត សីបង្ហាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ បានបកស្រាយថា ៖ "យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ...ការផ្តល់ ផលប្រយោជន៍ពីនិយោជកដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានលក្ខណៈប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែល កំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវមានសុពលភាពអនុវត្ត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គោលការណ៍ ការអនុវត្តកន្លងមក ដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពី ការងារ គឺត្រូវមានសុពលភាពអនុវត្ត។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនចាប់ពីឆ្នាំ២០០៧ និយោជក បានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា នៅក្នុង ឆ្នាំ២០១៧ និយោជកបានប្រជុំជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត ប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីព ហើយបន្ទាប់ពី បានជួបប្រជុំនិយោជកបានផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួល គោលចំនួន ១០០ភាគរយ ទៅជាការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទ ប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវីហ្គីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្សូម៉េស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានរបាលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬកស្តុតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/ ០៤-សាញ វែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនីធើ ភូបិល ស្តីតជីង (ខេមបូឌា) ខុអិលជីធើ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនបាន ប្រើប្រាស់ភស្តុតាង ឬប្រើប្រាស់ ការណ៍ច្បាស់លាស់គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីគាំទ្រមូលហេតុនៃការផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តកន្លងមកនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៧ នោះទេ យ៉ាងណាមិញ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ និយោជកបានប្រជុំជាមួយតំណាង កម្មករនិយោជិត សហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងអស់ អំពីការផ្លាស់ប្តូរគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ



និយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់ភាគីនិយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួល គោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតចាប់ពីឆ្នាំ២០០៧ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ គឺ កើតឡើងជាដដែលៗ មានភាពច្បាស់លាស់ ស្ថិតស្ថេរ និងមានការទទួលយកដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និង និយោជក។ ដូច្នេះ យោងតាមគោលការណ៍ច្បាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់ និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូន កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីឆ្នាំ២០០៧ រហូតដល់ថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ គឺជាការអនុវត្តកន្លងមក។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបន្តអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់ បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលដែរ ឬទេ ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៩-តាកហ្វាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ បាន បកស្រាយថា ៖ “ជាទូទៅ បើការអនុវត្តមួយជាការអនុវត្តកន្លងមក គួរតែអាចមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបន្តការអនុវត្ត នោះ។ ប៉ុន្តែការអនុវត្តកន្លងមកអាចបញ្ចប់ ដោយស្របច្បាប់ក្នុងលក្ខខណ្ឌមួយដ៏ជាក់លាក់ និងពិតប្រាកដបាន ដូចជាគួរតែអាចធ្វើការចេញដើម្បីបញ្ចប់នូវការអនុវត្តនោះ ឬគួរតែអាចយល់ព្រមទៅនឹងការអនុវត្តផ្សេងវិញ ទៀត ក្នុងការជំនួសនូវការអនុវត្តកន្លងមក ឬក៏កាលៈទេសៈដើម ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអនុវត្តកន្លងមកបាន ផ្លាស់ប្តូរ។ ហេតុដូច្នេះ ការអនុវត្តកន្លងមកមិនចាំបាច់ ឬមិនអាចបន្តអនុវត្តទៅទៀតទេ។” (សូមមើលសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥៤/១១-ប៊ុន អិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣៣/១៣-ព្រលានយន្តហោះ អន្តរជាតិ សៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៥៩/១៣-ឡុង លីដ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និង លេខ ៥៩/១៥- ភេង ស៊ិន លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ និយោជកបាន ប្រជុំជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត សហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិកទាំងអស់ អំពីការផ្លាស់ប្តូរគោលការណ៍ផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។ ជាមួយគ្នានេះ ភាគី និយោជកបានអះអាងថា ការប្រជុំនៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ ជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត សហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក និយោជកបានផ្សព្វផ្សាយអំពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បូកបន្ថែម លើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមាន ប្រាក់ឈ្នួលស្របទៅតាមច្បាប់ដែលបានកំណត់។ ផ្អែកតាមឯកសារភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជក ស្តីពី កំណត់ហេតុប្រជុំជាមួយគណៈកម្មាធិការក្រុមប្រឹក្សាយោបល់កែលម្អរោងចក្រ គណៈកម្មការទ្វេភាគី និង តំណាងកម្មករ

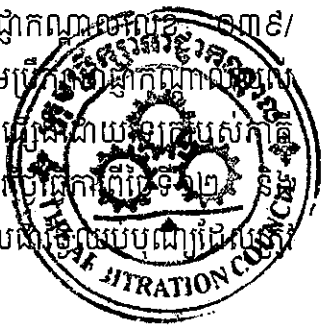
សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លទ្ធផលនៃការប្រជុំប្រយោជន៍ កំណត់អំពីការផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែល ត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ពីចំនួន ២០០ភាគរយ បូកបន្ថែមចំនួន ១០០ភាគរយ មកអនុវត្តច្បាប់ ដោយផ្អែកលើ ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បូកបន្ថែមចំនួន ១០០ភាគរយតែប៉ុណ្ណោះ ដោយនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំនេះ ភាគី និយោជក ក៏បាន វត្តមានកម្មករនិយោជិត គុំ ស៊ីណា ជាប្រធានសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងកម្មករនិយោជិត ម៉ាណីស លី



ប្រធានសហជីពឯករាជ្យផងដែរ។ ម្យ៉ាងទៀត ផ្នែកតាមសារណាកាតិកម្មករនិយោជិតក្នុងសារណាចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ កាតិកម្មករនិយោជិតក៏បានទទួលស្គាល់ថាបានចូលរួមកិច្ចជុំជំនុំនូវការលើក អំពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល អនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលពីចំនួន ២០០ភាគរយ បូកចំនួន ១០០ភាគរយ មកអនុវត្តតាមច្បាប់ ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បូក ចំនួន ១០០ភាគរយ ផងដែរ។

ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ កាតិកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសារណា ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ តំណាងកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមប្រជុំមិនបានចុះហត្ថលេខា យល់ព្រមដូចខ្លឹមសារដែល បានកំណត់នៅក្នុងកំណត់ហេតុនោះឡើយ។ ក្នុងករណីនេះ កាតិកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងបន្ថែមថា នៅមុន ថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ និយោជកបានជូនដំណឹងដោយផ្ទាល់មាត់ តាមរយៈប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក អំពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បូកបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករ និយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល និងបានស្រង់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ស្ម័គ្រចិត្តមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ដែល ព្រមទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បូកបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ផងដែរ។ លើសពីនេះទៀត ផ្នែកតាមឯកសារភស្តុតាងរបស់កាតិកម្មករនិយោជិតដែលបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែល បានព្រមព្រៀងមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ មានឈ្មោះ និងហត្ថលេខារបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤១នាក់ ដោយកម្មករនិយោជិតទាំង ៤១នាក់នេះ គឺកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងចំណុច វិវាទនេះផងដែរ។ កាតិកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់ទៅនឹងឯកសាររបស់កាតិកម្មករនិយោជិតអំពីបញ្ជីឈ្មោះកម្មករ និយោជិតដែលបានព្រមព្រៀងមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ មានឈ្មោះ និងហត្ថលេខារបស់ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤១នាក់នោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបាន ប្រជុំ និងផ្សព្វផ្សាយអំពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បូកបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលស្របទៅតាមច្បាប់ដែល បានកំណត់ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣មកម្ល៉េះ ហើយមិនមានឯកសារ ឬការអះអាងណាមួយថា កាតិកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់ចាប់តាំងពីពេលប្រជុំនេះទេ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា ការអនុវត្តក្នុងមករបស់កាតិកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ចប់ដោយជំនួសដោយការអនុវត្តក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ស្របតាមច្បាប់ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។

ជាការកត់សម្គាល់ កាតិកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅក្នុងឆ្នាំ២០២៣ និយោជកបានសង ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែល បានធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ស្របតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៩/ ២២-យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ការអនុវត្តសងប្រាក់ឈ្នួលនៅឆ្នាំ២០២៣ គឺជាការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់កាតិកម្មករនិយោជិតក្នុងការសងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលមិនបានព្រមព្រៀងដោះដូរការងារពីថ្ងៃទី១២ និង ទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវ មានប្រាក់ឈ្នួល ដែលមិនមែនជាការអនុវត្តតាមគោលការណ៍កន្លងមកនោះទេ។



ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានផ្តល់ចំនួន ២០០ភាគរយ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៥នាក់។

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ នៅក្នុងអំឡុងពេលកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការដោយគ្មានមូលហេតុ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ថ្ងៃទី២, ទី១៣, ទី២០, ទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និងថ្ងៃទី៣, ទី១០, ទី១៧, ទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ សរុបចំនួន ៩ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២២០នាក់**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២២០នាក់ ដែលនិយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ថ្ងៃទី២, ទី១៣, ទី២០, ទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និងថ្ងៃទី៣, ទី១០, ទី១៧, ទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាទាក់ទងនឹងដើមបណ្តឹង ដូចខាងក្រោម៖

*(សូមមើលប្រការ ១៩ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ. និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ ទាក់ទងនឹងការបកស្រាយអំពីកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង)*

យោងតាមឯកសារចេញផ្សាយនៃបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិជូនអ្នកតំណាងចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដឺន (ខេមបូឌា) អ៊ិន មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៨៩នាក់ ប៉ុន្តែនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិមានឈ្មោះ និងអត្តលេខស្នូនគ្នាចំនួន ៤៦នាក់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃសរុបចំនួន ២៤៣នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ។ ដោយឡែក នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២នេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងដែលបានផ្តិតមេដៃពឹងពាក់ និងបានផ្ទេរសិទ្ធិចំនួន ២២០នាក់។ ផ្អែកតាមបញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងចំនួន ២២០នាក់ បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងចំនួន ២២០នាក់ មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិជូនអ្នកតំណាងចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកដឺន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។ ហេតុនេះ យោងតាម ប្រការ ១៩ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២នេះ គឺមានចំនួន ២២០នាក់តែប៉ុណ្ណោះ។ *(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី២ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃទាមទារ)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ នៅក្នុងអំឡុងពេលកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ថ្ងៃទី២, ទី១៣, ទី២០, ទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និងថ្ងៃទី៣, ទី១០, ទី១៧, ទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ សរុបចំនួន ៩ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២២០នាក់ដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី១១ នៃមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ ជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ



សហគ្រាសមិនលើសពី ពីរខែ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៨/០៧-៨ ស្តារ ស្តតវៃ បានបកស្រាយចំណុចទី១១ នៃមាត្រា ៧១ ខាងលើថា ៖ “ការលំបាកផ្នែកសំភារៈ ឬសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរនេះ ជាហេតុផលដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកអាចព្យួរការងារ ប្រសិនបើនិយោជកបំពេញលក្ខខណ្ឌ ២យ៉ាងគឺ ៖

- ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ និង
- ការព្យួរការងារនេះ មិនត្រូវឱ្យលើសពី ២ខែ។”

នៅក្នុងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយចំណុចទី១១ នៃមាត្រា ៧១ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ថា ៖ “ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ គឺមានន័យថា និយោជកត្រូវគោរពតាមកាតព្វកិច្ចនៃការជូនដំណឹង និងទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការការងារ ទើបអាចព្យួរការងារដោយស្របច្បាប់បាន។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២/០៥-អូសេអង់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧២/០៥-ណាត ហ្គេអិដី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៨/០៧-សិវ គីញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៩៨/១៣-ស៊ី អីកែល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦០/១៤-អូសេអង់ ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០០៨/១៧-ចបរើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

លើសពីនេះ ចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែល ចែងថា ៖ “ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។”

ផ្អែកតាមចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្នុងករណីដែលមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដូចមានចែងក្នុងចំណុចទី១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិត ក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការធ្វើការឱ្យនិយោជកផងដែរ។ ប៉ុន្តែ ចំណុចទី១ នៃមាត្រា ៧២ ខាងលើ ត្រូវបានអនុវត្តនៅពេលដែលការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារធ្វើឡើងដោយស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ប៉ុណ្ណោះ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា៖ “ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះ ត្រូវបានស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការការងារនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក៏ដោយ។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៣-ឡុយ អ៊ែល ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៦០/០៦-ញូវមេក ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧៤/០៧-កូបល អ៊ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៧/០៨-អាក យីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១០៩/០៩-យូណាស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០០៨/១៧-ចបរើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើផងដែរ។



យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ រៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត ប្រតិភូបុគ្គលិក និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ស្របតាមមតិភាគ ច្រើន។ ជាមួយគ្នានេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា មិនបានដាក់ពាក្យស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ ដោយនិយោជកបានដាក់លិខិតជូនដំណឹងអំពីកិច្ចព្រមព្រៀងព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ទៅក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតែប៉ុណ្ណោះ។ យ៉ាងណាមិញ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហ- ជីពឯករាជ្យ មិនបានផ្តិតមេដៃលើលិខិតព្រមព្រៀងព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីកម្មករ និយោជិតបានបញ្ជាក់ថា មិនមានការព្រមព្រៀងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍នោះទេ។ ផ្អែកតាម ឯកសារភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជក បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវ លិខិតលេខ ១៤២៧ ក.ប/អ.ក/ អ.ធា.ក របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ភាគីនិយោជកអាចធ្វើការកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ថ្ងៃទី២, ទី១៣, ទី២០, ទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និងថ្ងៃទី៣, ទី១០, ទី១៧, ទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ គឺតម្រូវ ឱ្យមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិតសាមីនីមួយៗ ហើយក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនមិនអាចស្វែងរកការព្រមព្រៀង លើការកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការខាងលើបានទេ ក្រុមហ៊ុនអាចជ្រើសរើសយកជម្រើសព្យួរកិច្ចសន្យាការងារស្របតាម នីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកបានមិនបានដាក់ ពាក្យស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺពុំមានលិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅថ្ងៃទីសៅរ៍ ទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣, ថ្ងៃអង្គារ ទី២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និងរៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ទី១៣, ទី២០, ទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និងរៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ទី៣, ទី១០, ទី១៧, ទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤នោះទេ។ ផ្អែកតាមមាត្រា ៧១ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់នោះ ឡើយ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងលើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ នៅក្នុងអំឡុងពេលកាត់ បន្ថយថ្ងៃធ្វើការ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ថ្ងៃទី២, ទី១៣, ទី២០, ទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និងថ្ងៃទី៣, ទី១០, ទី១៧, ទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ សរុបចំនួន ៩ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២២០នាក់។ យ៉ាងណា មិញ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររៀងរាល់ ថ្ងៃសៅរ៍ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៥០ភាគរយ, រក្សាប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ ចំនួន ៨ដុល្លារអាមេរិកដដែល, ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការរៀងទាត់ចំនួន ១២ដុល្លារអាមេរិក, រក្សាប្រាក់មុខងារ និងប្រាក់ តួនាទីជូនប្រធានផ្នែក និងប្រធានក្រុមដដែល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមាន កាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ភាគរយបន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្កប់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ ចំពោះការ ព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយមិនមានលិខិតអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ។

ជាការកត់សម្គាល់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារភស្តុតាង បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ក្នុងខែធ្នូ២០២៣, ខែមករា និងខែកុម្ភៈ ២០២៤ មានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២០៥នាក់។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជកមិនជំទាស់នឹងដើមបណ្តឹង ដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារចំនួន ២២០នាក់នោះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងលើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ភាគរយ បន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្កប់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ នៅក្នុងអំឡុងពេលកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការនៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ថ្ងៃទី២, ទី១៣, ទី២០, ទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និងថ្ងៃទី៣, ទី១០, ទី១៧, ទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ សរុបចំនួន ៩ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២២០នាក់។





**ចំណុចវិវាទទី៤ ៖** ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃ ធ្វើការធម្មតាបន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣២៦នាក់ ដែលមិនបានព្រមព្រៀង ដោះដូរថ្ងៃធ្វើការ នៅថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចនេះ គឺសម្រាប់កម្មករ និយោជិតចំនួន ៣២៦នាក់ ដែលមិនបានព្រមព្រៀងដោះដូរថ្ងៃធ្វើការជាមួយនិយោជក នៅថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃ ទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវ មានប្រាក់ឈ្នួល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាទាក់ទងនឹងដើមបណ្តឹង ដូចខាងក្រោម៖

*(សូមមើលប្រការ ១៩ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ. និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ ទាក់ទងនឹងការបកស្រាយអំពីកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង)*

យោងតាមឯកសារចេញច្បាប់នៃបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃ ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៨៩នាក់ ប៉ុន្តែនៅក្នុង បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិនេះមានឈ្មោះ និងអត្តលេខរបស់កម្មករនិយោជិតស្ទួនគ្នា ចំនួន ៤៦នាក់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះ និងស្នាម មេដៃសរុបចំនួន ២៤៣នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ។

យ៉ាងណាមិញ ក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថាការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៤នេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងដែលបានផ្តិតមេដៃពឹងពាក់ និងបានផ្ទេរសិទ្ធិចំនួន ៣២៦នាក់។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតក្នុងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាឯក រាជ្យ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងចំនួន ៣២៦នាក់ បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤។

ក្រោយពីពិនិត្យឯកសារទាំងពីរខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនសហ- ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយបញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៤៣នាក់ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ គឺកម្មករនិយោជិតបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យធ្វើជាតំណាង ដើម្បីដោះស្រាយបណ្តឹងទាមទារកម្មករនិយោជិតតែ ១ចំណុចដាច់ដោយឡែក ដែលខុសពីលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ដែល លិខិតពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិរបស់តំណាងកម្មករ តំណាងសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យនៃ ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ជូនសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។ យោងតាមការបកស្រាយប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពិចារណាចំណុចវិវាទទី៤ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិជូនអ្នកតំណាងចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន មានសរុបចំនួន ២៤៣នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ។

ជាការកត់សម្គាល់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ផ្អែកតាមឯកសារភ្ជាប់មកនិងនិយោជិត ស្តីពីបញ្ជីកម្មករនិយោជិតធ្វើការជ្រើសរើសថ្ងៃដែលត្រូវឈប់សម្រាកសម្រាប់ពិធីចូលឆ្នាំប្រចាំឆ្នាំ២០២២ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង



ចំនួន ២៤៣នាក់នេះ គឺឈ្មោះ និងហត្ថលេខារបស់មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧៩នាក់ បានព្រមព្រៀងជ្រើសរើសជម្រើសឈប់សម្រាកចំនួន ៥ថ្ងៃ និងចំនួន ៦ថ្ងៃ ជាជម្រើសព្រមព្រៀងដោះដូរថ្ងៃធ្វើការជាមួយនិយោជក។ ជាមួយគ្នានេះ នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានព្រមព្រៀងដោះដូរថ្ងៃធ្វើការតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានព្រមព្រៀងដោះដូរថ្ងៃធ្វើការមានចំនួន ១៦៤នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺមានចំនួន ១៦៤នាក់។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធទី៣ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃទាមទារ)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាបន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៦៤នាក់ ដែលមិនបានព្រមព្រៀងដោះដូរថ្ងៃធ្វើការ នៅថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលដែរ ឬទេ ?

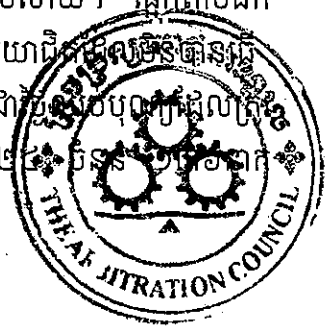
មាត្រា ១១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា ៖ "ក្នុងករណីមានការប្តឹងជំទាស់អំពីរឿងប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកដែលជាអ្នកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងនៃការសងប្រាក់ឈ្នួលរួច។

ភស្តុតាងនេះ អាចជាហត្ថលេខានៃសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត ឬសាក្សីពីរនាក់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនចេះអក្សរ បានចុះរៀបរយលើកប្រាក់ ដែលនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាទុក។"

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៦១/១៤-ខេន ស្តី ត្រី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយថា ៖ "និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ភស្តុតាងនៃការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលរួចរាល់ នៅពេលមានការទាមទារពីភាគីកម្មករនិយោជិត"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២៦/១៥-ស្វដ ហ្សាន ព្រីនដឹង ខុសិលដីឌី និងលេខ ០០៤/១៧-ហ្វីស ហ្គាន់ អ៊ីកែល (ខេមបូឌា) ខុសិលដីឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាជូនកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានព្រមព្រៀងដោះដូរថ្ងៃធ្វើការពីថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ភាគីនិយោជកបានសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាជូនណាដែលបានជ្រើសយកជម្រើសការឈប់សម្រាករយៈពេល ៣ថ្ងៃ ឬកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនបានចុះហត្ថលេខាព្រមព្រៀងលើជម្រើសណាមួយក្នុងចំណោមជម្រើសដែលនិយោជកបានផ្តល់ជូនចំនួន ២៣៣នាក់ រួចហើយ។ ផ្អែកតាមឯកសារភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជកអំពីបញ្ជីឈ្មោះសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានព្រមព្រៀងដោះដូរថ្ងៃធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ចំនួន ១៦៤នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖



**ក. កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបានសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ដែលមិនបានព្រមព្រៀងដោះដូរថ្ងៃធ្វើការពីថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅថ្ងៃ ទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២**

ផ្អែកតាមឯកសារកស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជក ស្តីពីបញ្ជីឈ្មោះសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករ និយោជិតដែលមិនបានធ្វើការជ្រើសរើសការដោះដូរថ្ងៃធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែល ជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានឈ្មោះ និងអត្តលេខរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់ រួមមាន៖ ១. **គសគ** អត្តលេខ , ២. **សក** អត្តលេខ , ៣. **សរ** អត្តលេខ , ៤. **កសខ** អត្តលេខ ៥. **សសណ** អត្តលេខ ៦. **លហ** អត្តលេខ ៧. **ចម** អត្តលេខ , ៨. **វព** អត្តលេខ និង ៩. **វសន** អត្តលេខ (កម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់នេះ គឺ មានឈ្មោះក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងចំនួន ១៦៤នាក់) ដែលបានផ្តិតមេដៃក្នុងបញ្ជីទទួល បានប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានសងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលមិនបានដោះដូរថ្ងៃធ្វើការ ពីថ្ងៃ ទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់ បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលជាមួយនិយោជក។

ម្យ៉ាងទៀត យោងតាមឯកសារសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ ភាគី កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា បន្ទាប់ពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីសម្រេច និងបង្គាប់ នៅក្នុង សំណុំរឿងលេខ ០៣៩/២២ ដែលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលមិនបាន ព្រមព្រៀងដោះដូរថ្ងៃធ្វើការពីថ្ងៃទី១២ និងទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកបានអនុវត្តសងប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានទាមទារក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះ រួចរាល់ហើយ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលពិនិត្យឃើញថា នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣៩/២២ ត្រង់ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ មានកម្មករ និយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងដែលមានឈ្មោះ និងអត្តលេខចំនួន ១០នាក់ រួមមាន៖ ១. **គសណ** អត្តលេខ ១២០៧១១២, ២. **កមល** អត្តលេខ ៧០៧០៦០, ៣. **ហអ** មិនមានអត្តលេខ, ៤. **សក** អត្តលេខ ១៣០៤០៩៤, ៥. **អវវ** មិនមានអត្តលេខ, ៦. **វសន** អត្តលេខ , ៧. **ហមល** អត្តលេខ ៨. **អចធី** អត្តលេខ , ៩. **យកញ** អត្តលេខ , និង១០. **ឡុចធី** អត្តលេខ (កម្មករនិយោជិតចំនួន ១០នាក់នេះ គឺដែល មានឈ្មោះនៅក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងចំនួន ១៦៤នាក់) បានទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានសងប្រាក់ឈ្នួលជូនពួកគាត់រួចរាល់ហើយ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកអះអាងថាបានសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៩នាក់ និងកម្មករនិយោជិតខ្លួនឯងបាន អះអាងថា និយោជកបានសងប្រាក់ឈ្នួលរួចមានចំនួន ១០នាក់ ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ មានកម្មករ និយោជិតឈ្មោះសួនគ្នាចំនួន ២នាក់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានសង ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ដែលមិនបានព្រមព្រៀងដោះដូរថ្ងៃធ្វើការពីថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៧នាក់ ដែលមានឈ្មោះក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងចំនួន ១៦៤នាក់ រួចរាល់ហើយ។



តាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយមាត្រា ១១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា និយោជកបានសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាបន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមាន ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៧នាក់ រួចហើយ។

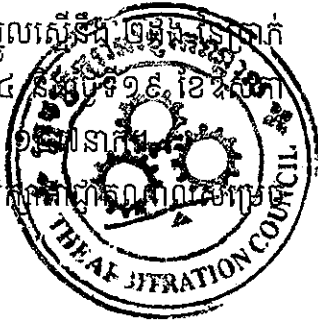
ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក សងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាបន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើ ការនៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករ និយោជិតចំនួន ១៧នាក់។

**ខ. កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកមិនទាន់បានសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការ ធម្មតា ដែលមិនបានព្រមព្រៀងដោះដូរថ្ងៃធ្វើការពីថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅ ថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២**

ផ្អែកតាមឯកសារភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជកស្តីពីបញ្ជីឈ្មោះសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករ និយោជិតដែលមិនបានធ្វើការជ្រើសរើសការដោះដូរថ្ងៃធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ ដែល ជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២៤ និងការបញ្ជាក់នៅក្នុងសារណារបស់កម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជក បានសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមិនបានព្រមព្រៀង ដោះដូរថ្ងៃធ្វើការពីថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៧នាក់តែប៉ុណ្ណោះ ដែលមានឈ្មោះក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលជាដើម បណ្តឹងចំនួន ១៦៤នាក់។ ដោយឡែក ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៤៧នាក់ ដែលមានឈ្មោះក្នុងចំណោម កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងចំនួន ១៦៤នាក់ គឺមិនមានឯកសារណាមួយបញ្ជាក់ថានិយោជកបានសង ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ១១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ភស្តុតាងនៃការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល រួចរាល់ នៅពេលមានការទាមទារពីភាគីកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ ភស្តុតាង ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងបញ្ជាក់ថា និយោជកបានសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃ ធ្វើការធម្មតា ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមិនបានព្រមព្រៀងដោះដូរថ្ងៃធ្វើការពីថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ចំនួន ១៤៧នាក់ ដែលមានឈ្មោះក្នុងចំណោម កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងចំនួន ១៦៤នាក់នោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាបន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៧នាក់។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖



**សម្រេច និង បង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបានផ្តល់ចំនួន ២០០ភាគរយ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៥នាក់។

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ភាគរយបន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្រួបបង្រួមប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ នៅក្នុងអំឡុងពេលកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ថ្ងៃទី២, ទី១៣, ទី២០, ទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ និងថ្ងៃទី៣, ទី១០, ទី១៧, ទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ សរុបចំនួន ៩ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២២០នាក់។

**ចំណុចវិវាទទី៤ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួល ថ្ងៃធ្វើការធម្មតាបន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៧នាក់។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាបន្ថែមទៀត ជូនកម្មករ និយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៤៧នាក់។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

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

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន នាន**

ហត្ថលេខា ៖

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

ហត្ថលេខា ៖



*Phallat*