ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៣៩/២២ - យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២

# សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ)

## សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ុក រី**
អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

## ភាគីនៃវិវាទ

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិតាកេ្ត សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌកំបូល រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖០១២ ៨៨៩ ៥៦៧/០៩២ ៣២៨ ៨២៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោកស្រី គស

២- លោក អស

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិតាកេ្ត សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌកំបូល រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៦៦៧ ០៩៨/០៩៦ ៣៣៣ ៧៦៧១ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក លគស

២- លោកស្រី គស

៣- លោកស្រី កស

## បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលបានបញ្ចប់

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារៈ ៨៥៥.២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Toul Kork, Phnom Penh + Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org Website: www.arbitrationcouncil.org

កិច្ចសន្យាការងារ និងសងការជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកន្លងមក ក្រុមហ៊ុនមិនបានជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវ ព្រោះកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការដាច់លាប់ដោយគ្មានការឈប់សម្រាករយៈពេលពី ១៥ខែ ទៅ ១៨ខែ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន គឺអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់រយៈពេល ៣ខែម្តង ដូច្នេះ ពុំមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងទេ។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតណា ដែលមិនព្រមដោះដូរថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ហើយឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចគិតប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលជូនបានទេ ដោយក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងទៅពួកគាត់រួចរាល់អស់ហើយទាក់ទងនឹងការដោះដូរថ្ងៃធ្វើការ។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវដោះដូរការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ០៧ថ្ងៃ ក្នុង១ឆ្នាំ នោះទេ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ពាក់ព័ន្ធនិងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកពិសេស ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីការងារ និងប្រកាសរបស់ក្រសួង។

៤- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសុំទោសជាសាធារណៈករណីក្រុមហ៊ុនបានផ្សព្វផ្សាយថា សហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យ មិនព្រមចូលរួមផ្តិតមេដៃស្នើសុំរក្សាប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើកូដកម្ម។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចសុំទោសជាសាធារណៈចំពោះសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យបានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនប្រើប្រាស់សិទ្ធិក្នុងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានផ្សេងៗដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់តាមរយៈការបិទលិខិតជូនដំណឹងផ្សព្វផ្សាយលើក្តារខៀនព័ត៌មាន។

៥- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អេប៊ីដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូទាំងអស់។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ប្រាក់អេប៊ីជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូបានទេ ព្រោះប្រាក់ឈ្នួលគោល ប្រាក់បច្ចេកទេស និងប្រាក់មុខងាររបស់ពួកគាត់ខ្ពស់ជាងកម្មករនិយោជិតធម្មតារួចហើយ។

## អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខ

៤៩៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៣រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២។

## សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ** ៖ ថ្ងៃសុក្រ ៨កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

**បញ្ហានីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៧ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ២ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៧ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៥ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខ ៤៩៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២២។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៥ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០នាទីរសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៥ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទចំនួន ៥ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់យកថ្ងៃទី៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ ឬភស្តុតាង និងថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

## ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២ របស់លោក KBP ក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ស្ដីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកស្រី និងលោក ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗផងដែរ ដើម្បីទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ក្នុងករណីវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣៥/២២។

២- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ(សំណុំរឿងលេខ ០៣៥/២២) របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន ចុះថ្ងៃទី៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ ។

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខMOC-៨៦៧៨៧៤៦៧ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥។

៤- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០០៨៩២៤ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩។

៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន បានចុះទិដ្ឋាការលេខ ១១៧ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

៦- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខចុះបញ្ជី ១១២១៨០៤៩៨ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។

៧- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្ពុជានៃរោងចក្រ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខចុះបញ្ជី ១១២១៨០៤៩៩ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។

៨- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពសម្លេងយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខចុះបញ្ជី ១១២១៧០០៩៦ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧។

៩- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខចុះបញ្ជី ១១២១៨០៣៩៨ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨។

១០- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខចុះបញ្ជី ១១២១៨០៤០៥ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨។

១១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្ពុជាអាស៊ីនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខចុះបញ្ជី ១១២១៩០៦១៥ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

១២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខចុះបញ្ជី ១១២១៧០២៥២ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។

១៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខចុះបញ្ជី ១១២១៨០៥៦៨ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។

THE ARBITRATION COUNCIL

១៤- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខចុះបញ្ជី ១១២១៩០៦៣៣ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

១៥- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពចលនាកម្មករប្រចាំរោងចក្រកាត់ដេរ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខចុះបញ្ជី ១១២១៩០៧៤៩ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

១៦- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពរួបរួមអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខចុះបញ្ជី ១១២២១១០៧២ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

១៧- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្លាំងសាមគ្គីអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខចុះបញ្ជី ១១២២១១១០៦ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

១៨- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករនិយោជិតកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខចុះបញ្ជី ១១២២០០៨២១ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

១៩- តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន។

២០- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន។

២១- កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមានកំណត់របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន។

២២- បញ្ជីរាយនាម តំណាងកម្មករ តំណាងសហជីពចូលរួមប្រជុំ ស្តីពីពិភាក្សាអំពីការឈប់សម្រាកចូលឆ្នាំប្រពៃណីខ្មែរ ដែលនិងចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃទី១៤ / ១៥ និង១៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

២៣- ប្រកាសលេខ ២៦៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ស្តីពីការឈប់សំរាកពិសេស។

២៤- របាយការណ៍ស្តីពីអធិការកិច្ចពិសេសចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច ការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

២៥- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានតំណាងសហគ្រាស នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

២៦- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី០២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

២៧- កិច្ចព្រមព្រៀងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន នឹងប្រធានក្រុមផ្នែកតំណាងកម្មករ សហជីព ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

២៨- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន។

២៩- បញ្ជីឈ្មោះតំណាងសហជីព និងតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលមិនឯកភាពចូលរួមផ្តិតមេដៃក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង។

៣០- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារដាក់ឯកសារបន្ថែម(សំណុំរឿងលេខ ០៣៩/២២) របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន ចុះថ្ងៃទី៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២។

៣១- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន បានចុះបញ្ជីលេខ ១១២១៧០២៥២ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

២- លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន បានចុះបញ្ជីលេខ ១១២១៩០៦៣៣ ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខចុះបញ្ជី ១១២១៩០៦៣៣ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។

៤- លិខិតលេខ ០២៨/១៩ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំច សំរិទ្ធស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២។

៦- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខចុះបញ្ជី ១១២១៧០២៥២ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។

៧- លិខិតលេខ ២៨៣ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

៨- លិខិតលេខ ១៧៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៧រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកស្រីប្រធានសហជីពឯករាជ្យនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អាណត្តិទី២។

៩- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

១០- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន។

១១- បញ្ជីឈ្មោះតំណាងសហជីព និងតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលមិនឯកភាពចូលរួមផ្តិតមេដៃក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង។

១២- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខ

THE ARBITRATION COUNCIL

៤៩៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃអង្គារ ១១រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខ ០៤៩/២២ កប/អកវក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២៤២ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២៤៣ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃសុក្រ ១កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៣៧៦នាក់ ដោយមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចំនួន ១៧៩៣នាក់។ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន លេខ ៤៩៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២)*
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតលេខ ០៤៩/២២ កប/អក/វក/វកក២ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២ បញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ រួមមាន៖ ១. គស និង កម ។
- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងទាមទារ និងបានប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៩នាក់។
- មិនមានអង្គហេតុណាមួយបញ្ជាក់ថានៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងសងការជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារកន្លងមកក្រុមហ៊ុនមិនបានជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវ ព្រោះកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការងារជាប់លាប់ដោយគ្មានការឈប់សម្រាករយៈពេលពី ១៥ខែ ទៅ ១៨ខែ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជក ៖

- សងប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុនស្របទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងជាមុនអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាស្របតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់។
- អនុវត្តការជូនដំណឹងជាមុនដល់កម្មករនិយោជិតស្របតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ពេលដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ជូនកម្មករនិយោជិត។

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៣ខែម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជកមិនជូនដំណឹងជាមុនអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
  - នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដល់កាលកំណត់ម្តងៗ និយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ និងប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងរក្សាអតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត។ ករណីនិយោជកបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត នោះនិយោជកនឹងឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតស្នាមមេដៃនៅលើកិច្ចសន្យា ដើម្បីបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៣ខែ ទៀត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
  - មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់អំពីថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដើម្បីជូនដំណឹងមុនពីការមិនបន្តនៃកិច្ចសន្យាការងារ មានន័យថា ការជូនដំណឹងត្រូវផ្អែកលើថិរវេលាដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់លាប់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មិនមែនផ្អែកលើរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាចំនួន ៣ខែ នោះទេ។ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេលចំនួន ២ខែ ឬចំនួន ៣ខែ ក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់លាប់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរហូតដោយមិនមានការឈប់សម្រាកនោះទេ ហើយមានកម្មករនិយោជិតខ្លះបានបន្តកិច្ចសន្យាការងាររហូតដល់រយៈពេលចំនួន ១៦ខែ ឬ ១៨ខែ។
  - ការជូនដំណឹងមុនអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា គឺដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតមានពេលឈប់សម្រាកដើម្បីស្វែងរកការងារថ្មី។
  - នៅពេលដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជាមុនដល់កម្មករនិយោជិត កម្មករនិយោជិតមានអារម្មណ៍ភ័យ ពីព្រោះនិយោជកអាចនឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា៖
  - មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដែលមានរយៈពេលលើសពី ៦ខែ ទើបតម្រូវឱ្យនិយោជកជូនដំណឹងមុនអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាចំនួន ១០ថ្ងៃ , និងជូនដំណឹងមុនចំនួន ១៥ថ្ងៃ សម្រាប់កិច្ចសន្យាមានរយៈពេលលើសពី ១ឆ្នាំ។ ចំពោះការចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៣ខែម្តង នេះ មិនមានកំណត់អំពីការជូនដំណឹងនៅក្នុងមាត្រា ៧៣ នោះទេ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
  - ផ្អែកតាមមាត្រា ៧៣ ខាងលើដែលកំណត់ច្បាស់ថា កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលា

THE ARBITRATION COUNCIL

គិតតែរយៈពេល ១ដង នៃកិច្ចសន្យានីមួយៗ គឺមិនមែនជាការបូកបញ្ចូលគ្នានៃកិច្ចសន្យានោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពាក់ព័ន្ធនឹងព័ត៌មានរបស់កម្មករនិយោជិត ៩នាក់ ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន ដូចខាងក្រោម ៖
    - កម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់ ដែលត្រូវបាននិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ មានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៣ខែម្តងៗ រហូតដល់ថ្ងៃដែលនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយពួកគាត់មានអតីតភាពការងារសរុបចន្លោះពី ១៥ខែ ទៅ ១៨ខែ។
    - កម្មករនិយោជិតទាំង ៩នាក់នោះ មិនបានផ្តិតមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងនោះទេ ប៉ុន្តែពួកគាត់បានប្រគល់ឈ្មោះ, កាតសម្គាល់ជាកម្មករនិយោជិត, និងបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាង។

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនព្រមដោះដូរថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២២ ហើយឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាបន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
    - ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យស្មើនឹង ១ បូក ២ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ១០០ភាគរយ បូកបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាសម្រាប់ការធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ។ ឧទាហរណ៍ ៖ នៅថ្ងៃធ្វើការធម្មតាកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយថ្ងៃ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលនោះ កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត សរុបចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយថ្ងៃ។
    - នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកបានដោះដូរថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ (ថ្ងៃធ្វើការធម្មតា) ហើយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ទន្ទឹមនឹងនេះនិយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការជំនួសវិញនៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ (ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល) ដោយផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ១០០ភាគរយ តែប៉ុណ្ណោះ ជូនកម្មករនិយោជិត។
    - មុនពេលសម្រេចដោះដូរថ្ងៃធ្វើការដូចខាងលើ និយោជកបានប្រជុំជាមួយនឹងប្រតិភូបុគ្គលិកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ចំនួន ៣ ដង ព្រមទាំងបានធ្វើការស្ទង់មតិជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតផងដែរ។

○ ក្រោយពីការប្រជុំ និងស្ទង់មតិ និយោជកមិនអាចបង្កើតកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតនោះទេ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតមិនមានមតិរួមគ្នាពាក់ព័ន្ធនឹងការដោះដូរថ្ងៃធ្វើការ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៧៣នាក់ មិនបានយល់ព្រមនឹងការដោះដូរថ្ងៃធ្វើការនេះ។ ហេតុនេះ និយោជកបានសម្រេចដោះដូរថ្ងៃធ្វើការតាមការជ្រើសរើសរបស់កម្មករនិយោជិតភាគច្រើន។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  ○ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃឈប់បុណ្យចំនួន ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាបន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនមកធ្វើការនៅថ្ងៃនោះទេ និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ របស់ពួកគាត់។
  ○ និយោជកដោះដូរពីថ្ងៃធ្វើការធម្មតាទៅធ្វើនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតខាត ដូចជា ៖
    ▪ នៅថ្ងៃឈប់បុណ្យមិនមានរថយន្តឈ្នួលដឹកកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការនោះទេ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតត្រូវជិះម៉ូតូ ឬជិះ Pass App ទៅធ្វើការ ជាហេតុធ្វើឱ្យពួកគាត់ត្រូវចំណាយច្រើនជាងការជិះរថយន្តឈ្នួលនៅថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។
    ▪ នៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ កម្មករនិយោជិតពិបាកទិញម្ហូបអាហារបរិភោគ ពីព្រោះមិនសូវមានអ្នកលក់បាយម្ហូបច្រើនដូចថ្ងៃធម្មតាឡើយ។
  ○ កម្មករនិយោជិតមិនព្រមដោះដូរថ្ងៃធ្វើការ ពីថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២នោះទេ ប៉ុន្តែនិយោជកបានប្រាប់កម្មករនិយោជិតថា ពួកគាត់មិនអាចមកធ្វើការថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ នោះទេ ពីព្រោះនិយោជកបិទទ្វារក្រុមហ៊ុនហើយ។
  ○ និយោជកមិនដែលទទួលយកមតិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះដូរថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ គឺនិយោជកយកតែគំនិតខ្លួនឯង ក្នុងការដោះដូរថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
  ○ និយោជកមិនបានដោះដូរថ្ងៃធ្វើការដោយឯកតោភាគីនោះទេ ពោលគឺមុននឹងសម្រេចការដោះដូរថ្ងៃធ្វើការ និយោជកបានប្រជុំជាមួយនឹងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព, តំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក, និងប្រធានផ្នែក ព្រមទាំងធ្វើការស្ទង់មតិជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតតាមរយៈការបោះឆ្នោតដោយសេរីរួចហើយ ដោយនៅក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៨ភាគរយ បានយល់ព្រមឱ្យមានការដោះដូរថ្ងៃធ្វើការនេះ។ ហេតុនេះ យោងតាមមតិភាគច្រើនរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកបានធ្វើលិខិតជូនដំណឹង និងបានផ្សព្វផ្សាយជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដឹងពីការដោះដូរថ្ងៃធ្វើការនេះ។
  ○ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនព្រមដោះដូរថ្ងៃទី១២ និងទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ស្របតាមមតិភាគច្រើននោះ និយោជកមិនមានជម្រើសជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ពីព្រោះជាថ្ងៃទី១២ និងទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ គឺនិយោជកបិទទ្វារក្រុមហ៊ុនហើយ កម្មករនិយោជិតមិនអាចមកធ្វើការបាននោះទេ។

- ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺផ្អែកតាមការព្រមព្រៀងដោះដូរថ្ងៃធ្វើការពីកម្មករនិយោជិត។ ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ នេះមានន័យថា កម្មករនិយោជិតបានយល់ព្រមទៅនឹងការដោះដូរថ្ងៃធ្វើការនោះហើយ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺទាមទារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់ដែលមិនព្រមដោះដូរថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។ ជាក់ស្តែង មានកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃទាមទារចំនួន ១៩នាក់ នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ដោយពួកគាត់មិនបានព្រមដោះដូរថ្ងៃធ្វើការនោះទេ។

**ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកមិនត្រូវដោះដូរការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ០៧ថ្ងៃ ក្នុង១ឆ្នាំ នោះទេ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុង១ឆ្នាំ ដោយមិនកាត់កងនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
  - កម្មករនិយោជិតបានដឹងអំពីការឈប់សម្រាកពិសេស និងមានសិទ្ធិក្នុងការឈប់សម្រាកពិសេសដោយមានការជូនដំណឹងទៅនិយោជក។
  - ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុង១ឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។
  - ក្នុងករណី កម្មករនិយោជិតបានប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអស់ ឬមិនមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំគ្រប់ចំនួន នោះនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតជំពាក់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាន ហើយនិយោជកនឹងកាត់កងជាមួយនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅឆ្នាំបន្ទាប់។
  - ការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសជូនកម្មករនិយោជិត គឺមិនផ្ទុយពីច្បាប់កំណត់នោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ថ្វីបើការទាមទារនេះ មិនមានកំណត់នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ក៏ដោយ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់។
  - និយោជកនៅក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗ ក៏ផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ពួកគេប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ផងដែរ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថានិយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបាននោះទេ ហើយនិយោជកក៏បានផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមច្បាប់កំណត់រួចហើយដែរ។

**ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសុំទោសជាសាធារណៈករណីក្រុមហ៊ុនបានផ្សព្វផ្សាយថា សហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យ មិនព្រមចូលរួមផ្តិតមេដៃស្នើសុំរក្សាប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើកូដកម្ម**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសរសេរលិខិតសុំទោសសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យ ដោយបិទផ្សាយនៅលើក្តារខៀនថា សហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃធ្វើកូដកម្ម។

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
    - ០ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ និងថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ សហជីពផ្សេងក្រៅពីសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យ បានដឹកនាំកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរធ្វើកូដកម្មនៅមុខក្រុមហ៊ុន។
    - ០ និយោជកបានហៅសហជីពទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមកប្រជុំ និងស្នើឱ្យសហជីពផ្តិតមេដៃស្នើសុំទៅនិយោជកនៅប្រទេសកូរ៉េ ដើម្បីរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃធ្វើកូដកម្ម។
    - ០ សហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យ មិនបានផ្តិតមេដៃក្នុងការស្នើសុំឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃធ្វើកូដកម្មនោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរនៅថ្ងៃធ្វើកូដកម្ម ដោយសារសហជីពមួយចំនួនមិនបានផ្តិតមេដៃ ក្នុងការស្នើសុំរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃធ្វើកូដកម្ម។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - ០ ដោយសារនិយោជកបានបិទផ្សាយលិខិតនៃការមិនព្រមផ្តិតមេដៃលើការស្នើសុំរក្សាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃធ្វើកូដកម្ម ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យ ដេរ និងខឹងសម្បារចំពោះសហជីពជាខ្លាំង ហើយធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់កិត្តិយសរបស់សហជីពផងដែរ។ ម្យ៉ាងទៀត សហជីពក៏បានបាត់បង់សមាជិករបស់ខ្លួនផងដែរ ដោយពីមុន សមាជិកសហជីពមានចំនួន ២០០នាក់ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ន សមាជិកសហជីពនៅសល់ត្រឹមចំនួន ២០ ឬចំនួន ៣០នាក់ ប៉ុណ្ណោះ។
    - ០ សហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យ មិនព្រមផ្តិតមេដៃលើលិខិតស្នើសុំរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃកូដកម្ម ដោយហេតុថា បើគាត់ព្រមផ្តិតមេដៃនោះ មានន័យថាពួកគាត់គាំទ្រការធ្វើកូដកម្មដោយខុសច្បាប់របស់សហជីពផ្សេងទៀត ប៉ុន្តែពួកគាត់មិនគាំទ្រការធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់នោះទេ។
    - ០ កម្មករនិយោជិត ដែលជាប្រធានសហជីពឯករាជ្យ បានលើកឡើងថា និយោជកមិនបានបញ្ជាក់ថា លិខិតនោះជាលិខិតស្នើសុំរក្សាប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ គឺនិយោជកគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា ជាលិខិតស្នើសុំទៅនាយកក្រុមហ៊ុននៅប្រទេសកូរ៉េតែប៉ុណ្ណោះ។
    - ០ កម្មករនិយោជិត ដែលជាប្រធានសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ បានលើកឡើងថា នៅពេលនោះ គាត់មិនអាចចូលរួមប្រជុំបាននោះទេ ពីព្រោះគាត់បានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ប៉ុន្តែនិយោជកនៅតែដាក់ឈ្មោះគាត់ឱ្យចូលរួមប្រជុំទៀត។ ចំពោះអនុប្រធាន និងលេខាសហជីពរបស់គាត់បានលាឈប់ពីការងារអស់ហើយ មិនអាចចូលរួមប្រជុំបាននោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
    - ០ ករណីនេះ និយោជកបានហៅឱ្យសហជីពទាំងអស់ចូលរួមប្រជុំ ហើយនិយោជកស្នើឱ្យមានកិច្ចព្រមព្រៀងមួយ ដោយសហជីពទាំងអស់ជួយគាំទ្រក្នុងការដាក់សំណើទៅនិយោជកនៅប្រទេសកូរ៉េ ឱ្យរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម។ ដោយឡែកសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យ ពិតជាមិនបានផ្តិតមេដៃលើការស្នើសុំរក្សាប្រាក់

ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មប្រាកដមែន ហេតុនេះ និយោជកមិនមានហេតុផលអ្វី ក្នុងការធ្វើលិខិតសុំទោសទៅកាន់សហជីពទាំងពីរនោះទេ ពីព្រោះនិយោជកមិនបានធ្វើអ្វីខុសនោះទេ។

- ប្រធានសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យ មិនអាចប្រកែកថា គាត់មិនបានដឹងអំពីអត្ថន័យនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនោះទេ ពីព្រោះ និយោជកក៏បានហៅសហជីពទាំងពីរនេះមកមើលកិច្ចព្រមព្រៀងផងដែរ ប៉ុន្តែគាត់មិនមកមើលនោះទេ។
- និយោជកទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិត គុំ ស៊ីណា ជាប្រធានសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ បានដាក់ច្បាប់សម្រាកលំហែមាតុភាពពិតមែន ប៉ុន្តែមិនមែនមានន័យថា គាត់ត្រូវផ្តាច់ទំនាក់ទំនងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្នុងអំឡុងពេលនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រៅពីកម្មករនិយោជិត គុំ ស៊ីណា ជាប្រធានសហជីពក៏នៅមានក្រុមការងារសហជីពរបស់គាត់ ដែលអាចមកចូលរួមប្រជុំបាន ប៉ុន្តែមិនមាននរណាម្នាក់ចូលរួមប្រជុំនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមានខ្លឹមសារ ៖ *"...កាលពីថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា និងថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ខាងផ្នែកដេរបានធ្វើកូដកម្ម ទោះបីជាការធ្វើកូដកម្មនេះ ខុសច្បាប់ដែលមិនត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល...ប្រសិនបើឯកភាពធ្វើលិខិតព្រមព្រៀង ដែលមានការចូលរួមគ្រប់សហជីពមូលដ្ឋាន តំណាងប្រតិភូបុគ្គលិកប្រធានផ្នែក ទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលបានកាត់...ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការចរចាជាមួយការិយាល័យនៅក្រៅប្រទេស។*

*ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ នៅពេលក្រុមហ៊ុនពន្យល់ប្រាប់ពីកិច្ចព្រមព្រៀង មានសហជីព និងតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិកមួយចំនួនមិនបានឯកភាព...*
*ប្រសិនបើមិនមានឯកភាពពីគ្រប់សហជីព តំណាងប្រតិភូបុគ្គលិកទេនោះចំពោះប្រាក់ឈ្នួលដែលបានកាត់កន្លងមកក្រុមហ៊ុននឹងមិនទូទាត់សងវិញ...*

*ខាងក្រោម គឺជាបញ្ជីឈ្មោះតំណាងសហជីព និងតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលមិនឯកភាពចូលរួមផ្តិតមេដៃក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង ៖ ១. លោកស្រី* កម *(ប្រធានសហជីពឯករាជ្យ/...) ២. លោកស្រី* ហអ *(លេខាសហជីពឯករាជ្យ) ៣. លោកស្រី* គស *(ប្រធានសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ)..."*។

**ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់អេប៊ីដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូទាំងអស់**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ អេ ប៊ី ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូទាំងអស់សរុបចំនួន ២៤នាក់ ដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
  - បច្ចុប្បន្ន ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ អេ ប៊ី ស៊ី ជូនកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកដេរតាមជំនាញ ដោយក្នុងនោះ ប្រាក់រង្វាន់ អេ ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក, ប៊ី ចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក និង ស៊ី ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក។ ដោយឡែក និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ អេ ប៊ី ស៊ី ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូនោះទេ។
  - ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចាប់ពីចំនួន ២១៤ដុល្លារអាមេរិក ឡើងទៅ និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត គឺប្រាក់មុខងារ និងប្រាក់បច្ចេកទេស។

    - ០ ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ១៩៤ដុល្លារមេរិក ឬចំនួន ១៩២ដុល្លាអាមេរិក ប៉ុន្តែមិនទទួលបានប្រាក់មុខងារ និងប្រាក់បច្ចេកទេសនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូចំនួន ២៤នាក់ មានកម្មករនិយោជិតបានផ្តិតមេដៃទាមទារចំនួន ៩នាក់ ដូចជា ៖ ១. , ២. , ៣. ៤. , ៥. ៦. , ៧. , ៨. , និង៩.
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកដេរគំរូ គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញ និងបានឆ្លងកាត់ការជ្រើសរើសរបស់និយោជក ដូច្នេះគួរតែទទួលបានការលើកទឹកចិត្ត និងប្រាក់រង្វាន់ អេ ប៊ី ដូចកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកដេរដែរ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
    - ០ កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលតែមួយមុខប៉ុណ្ណោះ ដែលមានចំនួនទាបជាងកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូ។
    - ០ ចំណែក កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលខ្ពស់, និងមានប្រាក់មុខងារ និងប្រាក់បច្ចេកទេស ដែលបូកបញ្ចូលគ្នាប្រហែលជាស្មើនឹង ៤០ ទៅ ៥០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយនាក់ ហេតុនេះ និយោជកមិនអាចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ អេ ប៊ី ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូបានទៀតនោះទេ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ **ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុនស្របទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងជាមុនអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាស្របតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩ នាក់ និងអនុវត្តការជូនដំណឹងជាមុនដល់កម្មករនិយោជិតស្របតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ពេលដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ជូនកម្មករនិយោជិត**

**ក. ករណីទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុនស្របទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងជាមុនអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាស្របតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៩នាក់ ដែលទាមទារនេះ មិនបានផ្តិតមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងនោះទេ ដោយពួកគាត់គ្រាន់តែបានប្រគល់ឈ្មោះកាតសម្គាល់ជាកម្មករនិយោជិត និងបង្ហាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងតែប៉ុណ្ណោះ។

ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាង ដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"*។

THE ARBITRATION COUNCIL

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨១/១៤-ស្បុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្តាយ៍ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ *"...ដោយហេតុថា គ្មានភាគីវិវាទ ឬដើមបណ្តឹងជាក់លាក់ និង និងគ្មានភស្តុតាងដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាង.... ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទនេះបានទេ។ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទារ របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត...។" (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៣០/១៦-វ៉ា ឡុង (ខេមបូឌា) អៅសូល អ៊ិនដាស្ទ្រី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ០២៦/១៩-ណា ជុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៤ និងលេខ ០៣៤/២០- វ៉ាយរីក៏ ត្រេឌីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានឯកសារ ឬភស្តុតាងណាមួយបញ្ជាក់ពីអត្តសញ្ញាណរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៩នាក់ ដែលធ្វើការទាមទារនោះទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៩នាក់ ក៏មិនបានផ្ទេរសិទ្ធិជូនអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះដែរ។ ហេតុនេះ យោងតាមខ្លឹមសារប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ មិនមានដើមបណ្តឹងជាក់លាក់ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុននោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងជាមុនអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាស្របតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់។

**ខ. ករណីទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តការជូនដំណឹងជាមុនដល់កម្មករនិយោជិតស្របតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ពេលដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ជូនកម្មករនិយោជិត**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតពេលដែលមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី៥ មាត្រា៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាលើសពីប្រាំមួយខែ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេជូនដំណឹងជាមុន ចំនួនដប់ថ្ងៃ អំពីការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យា ឬការមិនបន្តឡើងវិញនៃកិច្ចសន្យា។ រយៈពេលជូនដំណឹងមុននេះ ត្រូវកំណត់ឱ្យដល់ដប់ប្រាំថ្ងៃ ចំពោះកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលា លើសពីមួយឆ្នាំ។ បើគ្មានការជូនដំណឹងមុនទេ កិច្ចសន្យាត្រូវបន្តក្នុងថិរវេលាស្មើគ្នានឹងថិរវេលាដែលបានចុះកិច្ចសន្យាគ្រាដំបូង ឬត្រូវចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ បើថិរវេលាសរុបនៃការបន្តកិច្ចសន្យានោះ លើសពីថិរវេលាដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៦៧។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៦ & ០១០/១៦-ខេម វើណា ហ្វេសិន ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២៣ បានបកស្រាយ កថាខណ្ឌទី៥ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើថា ៖ *"... កថាខណ្ឌទី៥ នៃមាត្រា ៧៣ ខាងលើ ត្រូវបានប្រើប្រាស់តែក្នុងករណីកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាលើសពី ០៦ខែ ប៉ុណ្ណោះ ហើយក៏មិនមានឃ្លាណាមួយនៃមាត្រានេះបញ្ជាក់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវធ្វើការជូនដំណឹងមុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាតិចជាង ០៦ខែ ដែរ។ម្យ៉ាងទៀត...ការជូនដំណឹងមុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ គឺត្រូវធ្វើឡើងដោយយោងតាមថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាជាក់ស្តែង តែមិនមែនយោងតាមអតីតភាព (ផលបូកសរុប) នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលានីមួយៗបញ្ចូលគ្នានោះទេ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣៥/២២-យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកប្រើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៣ខែម្តង ជាមួយកម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលានោះទេ។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ការជូនដំណឹងមុនអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផ្អែកលើថិរវេលាដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាប់លាប់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មិនមែនផ្អែកលើរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាចំនួន ៣ខែ នោះទេ។

យោងតាមអង្គច្បាប់ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការជូនដំណឹងអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានរយៈពេល តិចជាង ៦ខែ នោះទេ ហើយការជូនដំណឹងនេះមិនមែនធ្វើឡើងដោយយោងលើអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឬផលបូកសរុបនៃថិរវេលារបស់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាទាំងអស់បញ្ចូលគ្នានោះដែរ ពោលគឺយោងលើថិរវេលានៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលានីមួយៗជាក់ស្តែងតែប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការជូនដំណឹងមុនអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា ០៣ខែម្តងៗ នោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការជូនដំណឹងជាមុនដល់កម្មករនិយោជិតស្របតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ពេលដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាជូនកម្មករនិយោជិត។

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាបន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺទាមទារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់ ដែលមិនព្រមដោះដូរថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។ យ៉ាងណាមិញ ក្នុងចំណុចវិវាទនេះ មានកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃទាមទារចំនួន ១៩នាក់ នៅតែប៉ុណ្ណោះ។

*(សូមមើលប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ និងការបកស្រាយ នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ ទាក់ទងនឹងការបកស្រាយអំពីកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង)*

THE ARBITRATION COUNCIL

ផ្អែកតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងទាមទារ និងបានប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៩នាក់។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹងតែប៉ុណ្ណោះ។ *(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃទាមទារ)*

ផ្អែកតាមអង្គហេតុនៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានដោះដូរថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ (ថ្ងៃធ្វើការធម្មតា) ហើយមកធ្វើការជំនួសវិញនៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ (ថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល)។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតមិនព្រមដោះដូរថ្ងៃធ្វើការពីថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ នោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកអនុវត្តការដោះដូរថ្ងៃធ្វើការ គឺផ្អែកតាមការព្រមព្រៀងដោះដូរពីកម្មករនិយោជិតស្របតាមមតិភាគច្រើន។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ជាមួយថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានត្រូវប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៦១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"រៀងរាល់ឆ្នាំក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួល សំរាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់។"*

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ២៧៧/២១ ក.ប/ប្រ.ក.អ.ធ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ប្រចាំឆ្នាំ២០២២ បានកំណត់ថា ៖ *"ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ សហគ្រាសទាំងអស់ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានឈប់សម្រាកពីការងារដោយមានប្រាក់ឈ្នួល តាមប្រតិទិនដូចខាងក្រោម៖ ..."*។

ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ២៧៧/២១ ក.ប/ប្រ.ក.អ.ធ.ក ដដែល បានកំណត់ថា ៖ *"...ក្នុងករណីមានការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិតសាមី និងនិយោជក ឬមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ សហគ្រាស ឬអនុសញ្ញារួម ការឈប់សម្រាករបស់កម្មករនិយោជិតអាចអនុវត្តនៅពេលណាមួយផ្សេងទៀត។... ។"*

យោងតាមប្រកាសលេខ ២៧៧/២១ ក.ប/ប្រ.ក.អ.ធ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកអាចអនុវត្តការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃផ្សេងទៀតក្រៅពីការកំណត់នៅក្នុងប្រកាសនេះបាន ប៉ុន្តែការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល គឺត្រូវមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិតសាមី និងនិយោជក ឬមានកំណត់នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬអនុសញ្ញារួមអំពីការផ្លាស់ប្តូរនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា មានកម្មករនិយោជិតមិនព្រមផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការធម្មតានៅថ្ងៃទី១២ និងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ជាមួយនឹងថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការធម្មតាជាមួយនឹងថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយមិនមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិតសាមី គឺជាការអនុវត្តដែលមិនត្រឹមត្រូវស្របតាមប្រកាសលេខ ២៧៧/

THE ARBITRATION COUNCIL

២១ ក.ប/ប្រ.ក.អ.ធ.ក ខាងលើនោះឡើយ នោះមានន័យថាការដែលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ គឺត្រូវចាត់ទុកថា ជាការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលដែរ ឬទេ?

*(សូមមើលកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៦១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ខាងលើ)*

មាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសណាដែលមិនអាចបញ្ឈប់ការងារបានដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួន តម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់បុណ្យ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារដែលខ្លួនបានធ្វើ នូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើបន្ទុកនិយោជកដែរ ហើយដែលកំណត់ក្នុង ប្រកាស ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ"*។

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីប្រាក់បំណាច់នៃការងារដែលបានធ្វើការក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល ចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យមានសិទ្ធិទទួលនូវប្រាក់បំណាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា*។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្ងៃឈប់បុណ្យ គឺជាថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរួចហើយ ហើយបើកាលណាគាត់មកធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យនោះ គាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់មួយបន្ថែមទៀតដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២០៥/១៣-អ៊ី ហ្គាមែន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៣/១៤-សាន់ ជិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ១៧៩/១៤-ម៉េង ជា ហ្វូតវៀ អ៊ីនដាស់ស្ទ្រីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១១៣/១៩-អាយខេ អឹកែរីលហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០១៣/២១-ហ៊ូតួន (ខេមបូឌា) ហ្វាម៉ិន ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១និង លេខ ០១៧/២១-ហ្វីនិក ស៊ីយូរ៉ជី ស៊ីស្ទឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់មួយទៀត ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។ ករណីនេះ ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល គឺទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ១០០ភាគរយ បូកបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ពោលគឺប្រាក់ឈ្នួលឱ្យស្មើនឹង ១ បូក ២។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល គឺមានលក្ខណៈប្រសើរជាងប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ខាងលើ។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"វៀរលែងតែចំពោះបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ដែលមិនអាចធ្វើបដិប្បញ្ញត្តិបែបណាមួយបាន លក្ខណៈនៃសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈនៃច្បាប់នេះ មិនជាឧបសគ្គចំពោះការផ្តល់ប្រយោជន៍ ឬសិទ្ធិទាំងឡាយដែលប្រសើរជាង*

THE ARBITRATION COUNCIL

*ផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារនេះ ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមការសំរេចជាឯកតោភាគីរបស់និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុម ដោយកិច្ចសន្យាការងារណាមួយក្តី ដោយអនុសញ្ញារួមណាមួយក្តី ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួមណាមួយក្តី ឬក៏ដោយដំណោះស្រាយនៃអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយក្តី "។*

យោងតាមរយៈមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងទាំងឡាយណា ដែលផ្តល់លក្ខណៈប្រសើរជាងផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងនោះ ត្រូវចាត់ទុកថាមានសុពលភាព។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៨/១៤-គ្វាំហាក់ ខេមបូឌា ខូអិលធីឌី, លេខ ២៤០/១៤-អេវើហ្គ្រីន អ៊ិនដាស្ទ្រៀល ខូ អិលធីឌី, និងលេខ ២៣៩/១៦-ខេន ស្ពត ស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល គឺទទួលបានត្រឹមប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ១០០ភាគរយ តែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនទាន់ត្រឹមត្រូវស្របតាមការផ្តល់ជូនរបស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាបន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួលឱ្យស្របតាមការអនុវត្តរបស់និយោជក ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យខាងលើ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាបន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។

**ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុង១ឆ្នាំ ដោយមិនកាត់កងនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុង១ឆ្នាំ ដោយមិនកាត់កងនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនគឺ និយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុង១ឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយកាត់កងជាមួយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តនេះ មិនផ្ទុយពីច្បាប់កំណត់នោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុង១ឆ្នាំ ដោយមិនមានការកាត់កងនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនេះជាការទាមទារប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុង១ឆ្នាំ ដោយមិនកាត់កងនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

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

*កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

*ក- មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។*

*ខ- មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត...*"។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ អនុសញ្ញារួមសំដៅលើកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក ឬអង្គការនិយោជក និងអង្គការសហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។

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

*សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖*

...

*គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖*

- *សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ*
- *សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី១(មួយ) ឬ*
- *ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។...*

*ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា)នៃច្បាប់នេះ។*"

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ "*ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។*"

យោងតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជា

THE ARBITRATION COUNCIL

តំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ឬលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាចរចា ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ឬលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាចរចា ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីព ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

កថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *"សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ"*។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បានលុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារ គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមស្របតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឬសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ មិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ឧបករណ៍សេរិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ៉ុង វ៉ៃដាង អ៊ីកែវលី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៥៥/១៩-ខេមបូឌាន ថេកស្តាយ វើលវ៉ាយដ៍ ភ្នំពេញ រីក ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៦០/២០-ស្តារឡៃថ៍ អ៊ីកែវលី មេនូហ្វេកធឺរីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៣៥/២១-ជេអេស លេឌើរ ខលលិកសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣៨/២១-ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហ-ជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុង១ឆ្នាំ ដោយមិនកាត់កងនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិត។

**ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសរសេរលិខិតសុំទោសសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និង សហជីពឯករាជ្យ ដោយបិទផ្សាយនៅលើក្តារខៀនថាសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីព ឯករាជ្យ មិនពាក់ព័ន្ធនឹងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃធ្វើកូដកម្ម**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ដោយសារនិយោជកបានបិទផ្សាយលិខិតនៃការមិនព្រមផ្តិតមេដៃលើការស្នើសុំរក្សាប្រាក់ឈ្នួល របស់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃធ្វើកូដកម្ម ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យ ដេរ និងខឹងសម្បារចំពោះសហជីពជាខ្លាំង ហើយធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់កិត្តិយសរបស់សហជីព និងធ្វើឱ្យបាត់បង់សមាជិករបស់ខ្លួនផងដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការបិទផ្សាយលិខិតនៃការមិនព្រមផ្តិតមេដៃលើការស្នើសុំរក្សាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃធ្វើកូដកម្ម ជាការអនុវត្តត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវរបស់និយោជកដូចខាងក្រោម ត្រូវចាត់ទុកថាខុសច្បាប់ ៖*

*ក- ធ្វើការជ្រៀតជ្រែកតាមវិធីណាមួយជាមួយនឹងកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ដើម្បីរៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង*

*ខ- ដាក់ចេញនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ឬការបន្តធ្វើការងារដែលតម្រូវឱ្យបុគ្គលនោះមិនត្រូវចូលរួមក្នុងសហ-ជីព ឬដកខ្លួនចេញពីសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក*

*គ- ធ្វើកិច្ចសន្យានូវសេវាកម្ម ឬមុខងារដែលបំពេញដោយសមាជិករបស់សហជីពនៅពេល ដែលការធ្វើបែបនេះ អាចជ្រៀតជ្រែកទៅដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករ និយោជិតនៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនដើម្បីរៀបចំសហ-ជីពដោយខ្លួនឯង*

*ឃ- ផ្តួចផ្តើមគំនិតត្រួតត្រា ជាអាទិ៍ជួយជ្រោមជ្រែង ឬជ្រៀតជ្រែកដល់ការបង្កើត ឬការគ្រប់គ្រងផ្នែករដ្ឋបាលរបស់សហជីពណាមួយ ឬការរួបរួមគ្នានៃសហជីពទាំងឡាយ រួមមានទាំងការផ្តល់ហិរញ្ញវត្ថុ ឬការឧបត្ថម្ភគាំទ្រដល់សហជីពនោះ ឬស្ថាបនិកនៃសហជីពនោះ ឬអ្នកគាំទ្រទាំងឡាយក្នុងវិធីណាក៏ដោយក្រៅពីអ្វីដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ*

*ង- ធ្វើការរើសអើងទាក់ទិននឹងប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ ប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗទៀត ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត ឬមិនលើកទឹកចិត្តឱ្យចូលជាសមាជិកនៃសហជីពណាមួយ*

*ច- បណ្តេញចេញ បញ្ឈប់ ឬធ្វើបុរេនិច្ឆ័យ ឬក៏រើសអើងប្រឆាំងនឹងកម្មករ និយោជិតដែលបានផ្តល់ឬដែលនឹងផ្តល់កសិណសាក្សីផ្តល់ភស្តុតាង ឬព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការអនុវត្តច្បាប់នេះ ឬបទដ្ឋានការងារផ្សេងៗទៀតជាធរមាន*

*ឆ- រំលោភករណីយកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួមដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ឬរំលោភបំពាន ឬបង្កឱ្យមានការរំលោភបំពានលើលក្ខន្តិកៈ កិច្ចសន្យាការងារ អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ឬបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬរាំងរាំងដំណើរការចរចារ និងអនុវត្តអនុសញ្ញារួម*

*ជ- ឡុកអៅខុសនីតិវិធីដែលកំណត់ដោយច្បាប់*

*ឈ- រាំងខ្ទប់ទ្វារអាគារសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬច្រកចេញចូលដោយមធ្យោបាយផ្សេងៗ ឬ រាំងតាមរយៈការគំរាមគំហែង ការបង្កឱ្យមានហិង្សាមកលើកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួម ឬមានបំណងចូលរួមធ្វើកូដកម្ម"*

៣- មិនបានបំពេញបញ្ចប់កាតព្វកិច្ចទាំងឡាយ ដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យការងារ នៅពេលបិទលែងដំណើរការសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន”។

ផ្អែកតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់និយោជក បានកំណត់ថា ៖ “...កាលពីថ្ងៃទី៣០ខែវិច្ឆិកា និងថ្ងៃទី០១ខែធ្នូ ខាងផ្នែកដេរបានធ្វើកូដកម្ម...ការធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់មិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល...ប្រសិនបើឯកភាពធ្វើលិខិតព្រមព្រៀង ដែលមានការចូលរួមគ្រប់សហជីពមូលដ្ឋាន តំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក ប្រធានផ្នែក ទាក់ទងនិងប្រាក់ឈ្នួលដែលបានកាត់...ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការចរចារជាមួយការិយាល័យនៅក្រៅប្រទេស។

ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ នៅពេលក្រុមហ៊ុនពន្យល់ប្រាប់ពីកិច្ចព្រមព្រៀង មានសហជីព និងតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិកមួយចំនួនមិនបានឯកភាព...

ប្រសិនបើមិនមានឯកភាពពីគ្រប់សហជីព តំណាងប្រតិភូបុគ្គលិកទេនោះចំពោះប្រាក់ឈ្នួលដែលបានកាត់កន្លងមកក្រុមហ៊ុននឹងមិនទូទាត់សងវិញ...

ខាងក្រោម គឺជាបញ្ជីឈ្មោះតំណាងសហជីព និងតំណាង ប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលមិនឯកភាព ចូលរួមផ្តិតមេដៃក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង ៖ ១. លោកស្រី (ប្រធានសហជីពឯករាជ្យ/...) ២. លោកស្រី (លេខាសហជីពឯករាជ្យ) ៣. លោកស្រី (ប្រធានសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ)...”។

យោងតាមមាត្រា ៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់និយោជកខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការបិទផ្សាយសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ មិនចូលក្នុងចំណុចណាមួយនៅក្នុងមាត្រា ៦៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលកំណត់ពីការអនុវត្តដោយមិនត្រឹមត្រូវរបស់និយោជកនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់និយោជកបានរៀបរាប់ពីហេតុផលដែលនិយោជកមិនអាចរក្សាប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃធ្វើកូដកម្មជូនកម្មករនិយោជិត ដោយក្នុងនោះបានបញ្ជាក់ថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមួយចំនួន រួមមានសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យ មិនបានផ្តិតមេដៃឯកភាពលើកិច្ចព្រមព្រៀងដើម្បីស្នើសុំរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ទើបនិយោជកមិនអាចរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតបាន។ ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏បានទទួលស្គាល់ដែរថា សហជីពទាំងពីរពិតជាមិនបានផ្តិតមេដៃក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនោះមែន ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងនោះ និយោជកបានរៀបរាប់នូវការពិតដែលបានកើតឡើង ពោលគឺនិយោជកមិនបានបំភ្លៃព័ត៌មានណាមួយដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់សហជីពនោះឡើយ។ ជាងនេះទៅទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយដែលហាមឃាត់និយោជកមិនឱ្យជូនដំណឹងទៅកាន់កម្មករនិយោជិត ពាក់ព័ន្ធនឹងមូលហេតុដែលនិយោជកមិនរក្សាប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃធ្វើកូដកម្មនោះទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតក៏គួរតែមានសិទ្ធិទទួលដឹងអំពីព័ត៌មានផ្សេងៗ ឬមូលហេតុទាក់ទងនឹងការប្រែប្រួលលើប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនពីនិយោជកផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការបិទផ្សាយលិខិតនៃការមិនព្រមផ្តិតមេដៃលើការស្នើសុំរក្សាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃធ្វើកូដកម្ម គឺមិនផ្ទុយពីច្បាប់នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសរសេរលិខិតសុំទោសសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យ ដោយបិទផ្សាយនៅលើក្តារខៀនថា សហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យ មិនពាក់ព័ន្ធនឹងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃធ្វើកូដកម្ម។

**ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ អេ ប៊ី ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូទាំងអស់សរុបចំនួន ២៤នាក់ ដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារក្នុងចំណុចនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូទាំងអស់សរុបចំនួន ២៤នាក់ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារមានចំនួន ៩នាក់ ប៉ុណ្ណោះ រួមមាន ៖ ១. កម , ២. ហម , ៣. វស ៤. ថថ , ៥. យសខ , ៦. យស , ៧. អថ , ៨. ឡថន , និង៩. យក

*(សូមមើលប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ និងការបកស្រាយ នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ ទាក់ទងនឹងការបកស្រាយអំពីកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង)*

ផ្អែកតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងទាមទារ និងបានប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ីន មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៩នាក់។ យ៉ាងណាមិញ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩នាក់ មានកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារមានចំនួន ៩នាក់ ប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់ ខាងលើ ដែលជាដើមបណ្តឹងតែប៉ុណ្ណោះ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ អេ ប៊ី ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូចំនួន ៩នាក់ ដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក..."*។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ *"មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ០៦/០៦-អឹម វ៉េ ៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ កូមារា)*

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ *"និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាឯកតោភាគី អាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៥-វ៉េរ វែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ០៣/១៣-តៃ វ៉ាង ព្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០២៩/១៥-ប្រ៊ីធីស អឹមើរិខិន ចឺប៉ិកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ អេ ប៊ី ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ ប៉ុន្តែមិនបានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូនោះទេ។ យោងតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ អេ ប៊ី ជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែសិទ្ធិចាត់ចែងនោះត្រូវស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។

ត្រង់ចំណុចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានអំណះអំណាង ឬភស្តុតាងណាមួយ ដែលបង្ហាញថាការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ អេ ប៊ី ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូមិនស្របច្បាប់ ឬប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់នោះទេ។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលខ្ពស់ជាងកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ ព្រមទាំងទទួលបានប្រាក់មុខងារ និងប្រាក់បច្ចេកទេស ប្រសើរជាងកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរផងដែរ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែងផ្តល់របស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ អេ ប៊ី ជូនកម្មករនិយោជិត ជាការអនុវត្តដែលស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ អេ ប៊ី ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូចំនួន ៩នាក់ ឱ្យដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ អេ ប៊ី ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូចំនួន ៩នាក់ ឱ្យដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

## សម្រេច និងបង្គាប់

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖**

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងជាមុនអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានកំណត់ថិរវេលាស្របតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩នាក់។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការជូនដំណឹងជាមុនដល់កម្មករនិយោជិត ស្របតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ពេលដែលនិយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាជូនកម្មករនិយោជិត។

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង ២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតាបន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី១៤ និងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ដែលជាថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល។

**ចំណុចវិវាទទី៣ ៖**

- បដិសេធពិចារណាការទាមទារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសចំនួន ៧ថ្ងៃ ក្នុង១ឆ្នាំ ដោយមិនកាត់កងនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត។

**ចំណុចវិវាទទី៤ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសរសេរលិខិតសុំទោសសហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យ ដោយបិទផ្សាយនៅលើក្តារខៀនថា សហជីពកម្ពុជាឯករាជ្យ និងសហជីពឯករាជ្យ មិនពាក់ព័ន្ធនឹងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃធ្វើកូដកម្ម។

**ចំណុចវិវាទទី៥ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ អេ ប៊ី ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរគំរូចំនួន ៩នាក់ ឱ្យដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖**

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុក រី**

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

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

**ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ិនឈា**

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