



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រុមប្រឹក្សាអន្តរករណ៍
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០០៤/២៤-ជេ អេ ជាប់បែលយូ ឯ.ក
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤

សេចក្តីបង្គាប់អន្តរករណ៍
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអន្តរករណ៍

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អាន រ៉ែ
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ទេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិជំរៅ សង្កាត់គោករកា ខណ្ឌព្រៃកញ្ជ្រោល រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨០៨ ០៨៤/ ០១២ ២៨៩ ៩៥៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក **LPS** នាយកក្រុមហ៊ុន
- ២- លោកស្រី **SSM** Shipping Manager
- ៣- លោកស្រី **គជត** រដ្ឋបាល
- ៤- លោក **គពជ** ប្រធានផ្នែកច្បាប់នៃសមាគមវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ (TAFTAC)
- ៥- លោក **គជវ** មន្ត្រីផ្នែកការងារនៃសមាគមវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ (TAFTAC)

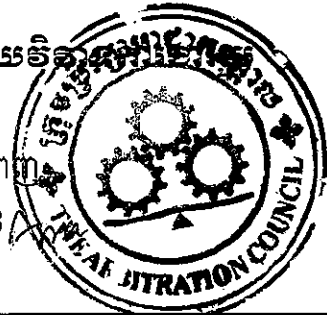
២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ

នៃក្រុមហ៊ុន ទេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិជំរៅ សង្កាត់គោករកា ខណ្ឌព្រៃកញ្ជ្រោល រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៣ ៤១៦ ៥៦៣/ ០៨៧ ៩៩១ ២៧២ ទូរសារ ៖ គ្មាន



តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោកស្រី **យសភ** ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU)
- ២- លោកស្រី **ពត** មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU)
- ៣- កញ្ញា **ធប** មន្ត្រីហាត់ការសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU)
- ៤- លោក **មសភ** ប្រធានសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
- ៥- កញ្ញា **យលន** អនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
- ៦- លោក **ងសរ** លេខាសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
- ៧- លោក **អរ** លេខាធិការសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
- ៨- លោក **ឌយ** ហោរញ្ជីកសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)

បញ្ហាភូមិវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ជាប់បែបយូ ឯ.ក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០% ក្នុង អំពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។ ដោយឡែក ភាគីតំណាង ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងការ ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ក្រុមហ៊ុនទទួលបាន លិខិតអនុញ្ញាតពីនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ លេខ ០៥១/២៤ ក.ប/អ.ក/អ.ធា.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨២១នាក់ (ស្រី ៧៣៣ នាក់) ដោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៣៥ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀង ទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់ស្នាក់នៅចំនួន ៩ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់មុខងារចែកតាមសមាមាត្រក្នុងថ្ងៃ ធ្វើការ និងប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តតាមសមាមាត្រ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលព្យួរការងារ ចំនួន ៨២១នាក់ (ស្រី ៧៣៣នាក់) មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨១៧នាក់ បានបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភក្នុងអំឡុង ពេលព្យួរការងារតាមការផ្តល់ជូនរបស់ក្រុមហ៊ុនរួចរាល់ហើយ នៅសល់តែចំនួន ៤នាក់ ប៉ុណ្ណោះ។

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 ត្រូវបានធ្វើឡើងរួចរាល់ហើយ ក្នុង ថ្ងៃទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសង្កេតឃើញ ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ជាប់បែបយូ ឯ.ក រយៈពេល ១០ ថ្ងៃ មិនបានឯកភាពសង្កេតឃើញ ឡើយ។



២៣៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៨រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃសុក្រ ៣រោច ខែមេសា ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករ និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ជាប់បែលយូ ឯ.ក ស្តីពីការស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយការទាមទារចំនួន ១ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ជាប់បែលយូ ឯ.ក លេខ ២៣៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២៤។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតចុះថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល និងមានការឯកភាពពីភាគីនិយោជកលើការស្នើសុំនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសម្រេចពន្យារពេលសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក ទៅថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក វិញ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ១ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នានោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំនួន ១ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្មតាង និងថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្មតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារពេលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទទាំងលើនេះ ព្រមទាំងលើកស្មតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

Amu



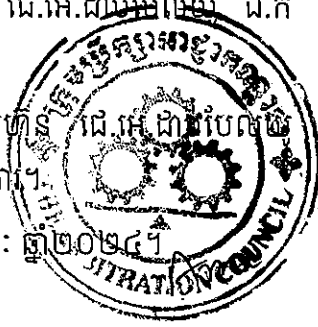
កត្តា

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ កត្តា ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារទទួលបានពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ របស់លោក Lin Pi Sheng ជានាយកក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក សូមគោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តី ពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក **កពជ** មានតួនាទីប្រធានផ្នែកច្បាប់ និងលោក **តជវ** មានតួនាទីមន្ត្រីផ្នែកច្បាប់ នៃសមាគមវាយនភ័ណ្ណ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើ ដំណើរនៅកម្ពុជា (TAFTAC) ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហា វិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀង ផ្សេងៗ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រហូតសំណុំរឿងត្រូវបានបញ្ចប់។
- ២- លិខិតលេខ ០៥១/២៤ក.ប/អ.ក/អ.ជ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋាន អធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមក លោក ម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក (វិស័យ កាត់ដេរ) ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក លេខ MOC-១១៥៦៣៩៧៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧។
- ៤- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក លេខ PTL២៤០១២២២៥១១១ អពជ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤។
- ៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក បានចុះទិដ្ឋាការលេខ ៣២២ ក.ប/អក/ អជក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ នៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក សូមគោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសំណើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨២១នាក់ រយៈពេល ១៤ថ្ងៃ។
- ៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក សូមគោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ស្តីពីសំណើសុំអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំបានព្យួរកិច្ច សន្យាការងារ ចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ រយៈ ពេល ១៤ថ្ងៃ។
- ៨- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៩- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ១០- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុម ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។



១១- បញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ (J.A.W) សកម្មភាពអាជីវកម្ម ជេស្បែកជើង។

១២- ចំនួនបុគ្គលិក/កម្មករដែលមិនទាន់បើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភ (35\$) ព្យួររយៈពេល ១៤ថ្ងៃ ពីក្រុមហ៊ុន (ព្យួរចាប់ពីថ្ងៃទី12-02>24-02-2024)។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតចុះថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ របស់សហជីពកម្ពុជា(CATU) នៃក្រុមហ៊ុន ជេ អេ បែលដាប់យូ ឯ.ក គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំពន្យារពេលសវនាការសំណុំរឿងលេខ ០០៤/២៤ ក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ។

២- បញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចូលរួមទាមទារលុយ ១០០% ក្នុងកំឡុងពេលព្យួរការងារ។

៣- លិខិតលេខ ១១៤៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រនៃក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។

៤- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក លេខ ១៧០/២០ ក.ប/វប.វក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

៥- លក្ខន្តិកៈសហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក បានចុះបញ្ជីកាលេខ ១១២២០០-៨៧២ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ នៅនាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រនៃក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក

៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ របស់អ្នកតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក សូមគោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្តីពីជូនសារណាការពារ (សំណុំរឿងលេខ ០០៤/២៤)។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក លេខ ២៣៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៨រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស ២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក លេខ ០២/២៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រនៃក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០១៦ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ១១រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។



២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០១៧ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ១១រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០២៥ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃពុធ ៩កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។

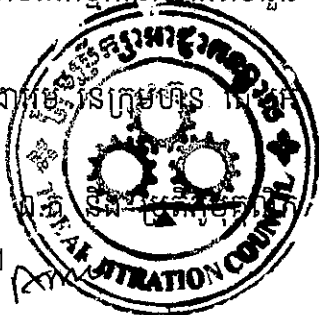
៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០២៦ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃពុធ ៩កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ជាប់បែលយូ ឯ.ក មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតស្បែកជើង និងមានជួលកម្មករ និយោជិតសរុបចំនួន ៨២១នាក់ (ស្រីចំនួន ៧៣៣នាក់)។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ជាប់បែលយូ ឯ.ក លេខ ២៣៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២៤)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមលេខ ០២/២៤ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. មសភ ២. ងសរ ៣. អរ ៤. យលន និង ៥. ឌយ ។
- សហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ជាប់បែលយូ ឯ.ក ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១៧០/២០ ក.ប/វ.ប.វ.ក ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ និងលិខិតលេខ ២២៤៩ ក.ប./អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ទទួលស្គាល់ថ្នាក់ ដឹកនាំរបស់សហជីព រួមមាន ៖ ១) លោក មសភ ជាប្រធាន ២) កញ្ញា យលន ជាអនុប្រធាន និង ៣) លោក ងសរ ជាលេខាធិការ។
- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងលិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូ ចរចា ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ជាប់បែលយូ ឯ.ក មានបញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥៥នាក់។
- យោងតាមឯកសារភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ជាប់បែលយូ ឯ.ក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ ៖
 - o កំណត់ហេតុកិច្ចប្រជុំរវាងតំណាងរោងចក្រ ជេ អេ ជាប់បែលយូ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីអំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។



○ កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ធ្វើឡើងរវាងតំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាមួយនឹងតំណាងនិយោជក។

○ កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ធ្វើឡើងរវាងតំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត ដែលមានវត្តមានកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **យលន អរ ឯសរ មសភ ឌុយ** ។

○ សំណើរបស់ក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ សុំអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ មានរយៈពេល ១៤ថ្ងៃ ៖

"...អាស្រ័យដូចបានគោរពស្នើសុំខាងលើ សូមលោកប្រធាន អនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុន យើងខ្ញុំបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារតាមការកំណត់ដោយក្តីអនុគ្រោះ។ ក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំនៅតែបន្តអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០២០/២៣ ... ដែលបានអនុវត្តកន្លងរួចមកហើយ។..."

○ លិខិតអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក លេខ ១៤១ កប/អក/អធិក ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ៖...

"ជម្រាបមក លោក លោកស្រី ជាប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិនៃក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក កម្មវត្ថុ៖ អញ្ជើញចូលរួមប្រជុំស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក។"

យោង៖ - សំណើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន។

- លិខិតគ្មានលេខ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីពីការស្នើសុំអនុញ្ញាតចេញលិខិតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ របស់ក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ។...។"

○ កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មាន ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ធ្វើឡើងរវាងតំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត ដែលមានវត្តមានកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **មសភ , យលន , ឯសរ និង ឌុយ** ។

○ កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មាន ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ធ្វើឡើងរវាងតំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាមួយនឹងតំណាងនិយោជក។

○ សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ មានសរសេរថា ៖ *Ann*



"ក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក សូមជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ឱ្យបានជ្រាបថា ៖ ដោយសារបញ្ហាជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចជាសកល ក្រុមហ៊ុនខ្លះសំភារៈត្រូវបានដកសម្រាប់ផលិត (ពុំមានការបញ្ជាទិញ) ដែលមិនអាចអោយសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់រោងចក្រដំណើរការបាន ហេតុដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនសម្រេចធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករ និយោជិតចំនួន ៨២១នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨២១នាក់ មានរយៈពេលចំនួន ១៤ថ្ងៃគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។..."

- លិខិតអនុញ្ញាតព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក លេខ ០៥១/២៤ ក.ប/អ.ក/អ.ធន.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ បានបញ្ជាក់ថា ៖

"...ក្រសួងសម្រេចអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨២១នាក់ (ស្រី ៧៣៣នាក់) ក្នុងចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ៨២១នាក់ (ស្រី ៧៣៣នាក់) គិតចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២៤ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ លោក ម្ចាស់ ឬនាយក ត្រូវអនុវត្តការបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់ខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីទូទាត់និងចំនួនដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។..."

អាស្រ័យដូចនេះ សូម លោក ម្ចាស់ ឬនាយក បិទផ្សាយនូវលិខិតនេះ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានជ្រាបគ្រប់ៗគ្នា។"

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០% ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o មុនពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកបានធ្វើការប្រជុំជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត ទាំងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងនៅមន្ទីរការងារ ដោយមានការសម្របសម្រួលពីមន្ត្រីក្រសួង អំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែតំណាងកម្មករនិយោជិតមិនបានព្រមព្រៀងទទួលយកអត្ថប្រយោជន៍ តាមការផ្តល់ជូនរបស់និយោជកសម្រាប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។
 - o និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដោយទទួលបានលិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតលេខ ០៥១/២៤ ក.ប/អ.ក/អ.ធន.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។
 - o ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ៩ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ១២ដុល្លារអាមេរិក រហូតដល់ចំនួន ២៤ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់មុខងារ (តួនាទី) កាត់តាមសមាមាត្រ



ប្រាក់រង្វាន់ អេប៊ីស៊ី (ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត) កាត់តាមសមាមាត្រ ទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែល កម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការ។

- សេចក្តីណែនាំលេខ ០២០/២៣ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ ស្តីពីការ ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅរោងចក្រក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិត ស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងការបូប ដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារវិបត្តិ សេដ្ឋកិច្ចសកល គឺអនុវត្តត្រឹមខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ តែប៉ុណ្ណោះ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានព្រមព្រៀង តាមការស្នើសុំឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត និងទទួលយកអត្ថប្រយោជន៍ដែលនិយោជកបានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ការផ្តល់នូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៣៥ដុល្លារអាមេរិក និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងអំឡុងពេល ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត គឺមានលក្ខណៈទាបជាងច្បាប់ ដែលធ្វើឱ្យកម្មករ និយោជិតបាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍ និងមិនអាចផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពរស់នៅបានគ្រប់គ្រាន់ឡើយ។
- ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ មិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវពាក់ព័ន្ធនឹងមូលហេតុគ្មានការងារធ្វើ ព្រោះនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺមានការងារធ្វើជាប្រចាំថ្ងៃតាមធម្មតា ហើយការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នេះ ជាទម្លាប់របស់និយោជក ដើម្បីចំណេញផលប្រយោជន៍ពីកម្មករនិយោជិត និងរួចផុត កាតព្វកិច្ចក្នុងការទទួលខុសត្រូវមួយចំនួន ដូចជាការបង់កាត់ទានបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខ សង្គម (ប.ស.ស) ជាដើម។
- កម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងថា មានលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតពី អធិការការងារនោះទេ រហូតដល់ថ្ងៃសវនាការ ទើបកម្មករនិយោជិតបានឃើញលិខិតនេះ។ កម្មករនិយោជិតមិនទទួលស្គាល់លិខិតអនុញ្ញាតនេះទេ ដោយហេតុថា ការចេញលិខិតសម្រេច អនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត គឺផ្អែកតាមភាគីតែម្ខាង និងមិនមានការព្រម- ព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត។
- ផ្អែកតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺកម្មករនិយោជិតមាន កាតព្វកិច្ចបំពេញការងារជូននិយោជក រីឯនិយោជកមានបន្ទុកស្វែងរកការងារឱ្យកម្មករនិយោ- ជិតធ្វើឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងករណីមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ គឺជាកំហុសរបស់ និយោជក។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖

- ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតមិនមានចេតនាទុច្ចរិតនោះទេ គឺដោយសារបញ្ហាវិបត្តិ សេដ្ឋកិច្ច ហើយក្រុមហ៊ុនមិនមានការបញ្ជាទិញគ្រប់គ្រាន់ ទើបក្រុមហ៊ុនសម្រេចព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារកម្មករនិយោជិត។
- និយោជកមានផែនការច្បាស់លាស់ក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត រហូតដល់ កិច្ចសន្យាការងារនិយោជកបានរៀបចំទុកជាមុន ដើម្បីមានពេលជជែកជាមួយកម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជក បានដាក់ពាក្យស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចាប់តាំងពីថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

Handwritten signature



- ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺនិយោជកបានអនុវត្តស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ ដោយអធិការការងារបានចុះមកត្រួតពិនិត្យ សិក្សាអំពីស្ថានភាពក្រុមហ៊ុន និងបានធ្វើការ សម្របសម្រួលជាមួយកម្មករនិយោជិត ទើបអធិការការងារសម្រេចចេញលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរ កិច្ចការងារកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។
- បន្ទាប់ពីទទួលបានលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដែលចេញដោយ អធិការការងារលេខ ០៥១/២៤ ក.ប/អ.ក/អ.ជ.ក/ព.ក នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ និយោជកបានយកលិខិតនោះ ទៅបិទនៅមុខខ្លោងទ្វារពេញចេញនៅថ្ងៃដដែល ហើយសហជីព មូលដ្ឋានក៏បានដឹងអំពីការជូនដំណឹងនេះ និងបានចំរុះបទុកផងដែរ។
- ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការជូនដំណឹង និងផ្តល់ជូននូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដូច ខាងក្រោម ៖
 - ថ្ងៃទី៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ក្រុមហ៊ុនបានជូនដំណឹងអំពីព័ត៌មានដែលក្រុមហ៊ុននឹង ព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។
 - ថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ បន្ទាប់ពីបានជូនដំណឹងអំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦២៧នាក់ បានមកបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងអត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗ។
 - ថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩០នាក់ បានមកបើក ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជាបន្តបន្ទាប់រហូតដល់ថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២៤ ហើយនៅសល់តែកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលមិនទាន់បាន បើកប្រាក់ឈ្នួលដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។

- ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺ មានចំនួន ៥៥៤នាក់។
- ផ្អែកតាមចំណុចទី ៦ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អំពីហេតុផលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារកម្មករនិយោជិត គឺត្រូវមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត។
- កម្មករនិយោជិតពិតជាមានការសោកស្តាយ ចំពោះការចេញលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារកម្មករនិយោជិត ព្រោះបានធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតបាត់បង់ប្រយោជន៍ និងទទួលបាន អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទាបជាងច្បាប់ ហើយការចេញលិខិតអនុញ្ញាតនេះ អធិការការងារមិនបាន ធ្វើការផ្សះផ្សារនោះទេ គ្រាន់តែបានសាកសួរព័ត៌មានពីកម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ ការចេញលិខិតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតនេះ មិនត្រឹមត្រូវនូវកិច្ចសន្យា កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិរាករណ៍ លិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត លេខ ០៥១/២៤ ក.ប/អ.ក/អ.ជ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដែលចេញដោយ អធិការការងារ ស្របតាមមាត្រា ៣៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។



- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា ៖
 - o ចំពោះភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងត្រង់ចំណុចទី៦ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលចែងថា ៖ "៦- អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់តាម ការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួន។" ត្រង់ចំណុចនេះ ជាមូលហេតុមួយផ្សេងទៀតនៃ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារប៉ុណ្ណោះ មិនពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចដែលភាគីកម្មករនិយោជិតកំពុង ទាមទារនេះទេ ព្រោះការស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតនេះ គឺមិនមានមូលហេតុ អ្វីត្រូវមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិតនោះឡើយ ព្រោះជាធនាសុសិទ្ធិរបស់អធិការការងារ ក្នុងការសម្រេចតាមការស្នើសុំរបស់និយោជកដោយមានមូលហេតុច្បាស់លាស់ ក្រោមការត្រួត ពិនិត្យ និងសិក្សាពីអធិការការងារ មុនចេញលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករ និយោជិត។ ចំណែកឯការតម្រូវឱ្យអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង គឺដើម្បីលើកទឹកចិត្តមិនឱ្យភាគី មានភាពចម្រង់ចម្រាសនឹងគ្នាតែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែបើពុំមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយគ្នា ក៏មិនប៉ះពាល់ ដល់ការសម្រេចអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតពីអធិការការងារនោះដែរ។
 - o មាត្រា ៧១ ចំណុចទី ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច។
 - o មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបង់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ និយោជិតនោះទេ ក្នុងករណីនិយោជកទទួលបានលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតពីអធិការកិច្ចការងារ។ ហេតុនេះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងប្រាក់ អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិត គឺមិនមែនជាការផ្តល់ជូនដែលទាបជាងច្បាប់នោះ ទេ។

- នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្ហាញឱ្យភាគីនិយោជកផ្តល់នូវរបាយការណ៍ស្តីពីការធ្លាក់ ចុះការបញ្ហាទិញ ប៉ុន្តែមកដល់ថ្ងៃផុតកំណត់ដាក់ឯកសារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានទទួល ឯកសារណាមួយពីភាគីនិយោជកនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាងដែលជាបញ្ជីឈ្មោះ កម្មករនិយោជិតចូលរួមទាមទារលុយ ១០០% ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៥៥៤នាក់។ ប៉ុន្តែ យោងតាមឯកសារភស្តុតាងដែលបានភ្ជាប់មកជាមួយនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលរកឃើញថា មិនមានស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាងស្តីពីសំណើគោរពជូនឯកឧត្តម រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨២១នាក់ រយៈពេល ១៤ថ្ងៃ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ៖

"...ដោយមូលហេតុក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំគ្មានការបញ្ហាទិញ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំស្នើសុំលើកិច្ចសន្យា ការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨២១នាក់ (ស្រី ៧៣៣នាក់) ... ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។..."

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា ៖ ភាគីទាំងពីរបានសរសេរឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ

យលន

ខុសគ្នា ប៉ុន្តែមាន អត្ថលេខ ៣៦៦១ ដូចគ្នា ដោយគ្មានការកែប្រែភាគី



ណាមួយថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **យលន** ជាកម្មករនិយោជិតខុសគ្នា នោះទេ។ ដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានថា ភាគីទាំងពីរសំដៅដល់កម្មករនិយោជិត យ៉ាម លក្ខិណេ (យ៉ាម លក្ខិណេ) ជាកម្មករនិយោជិតតែមួយដូចគ្នា ដែលមានអត្តលេខ ៣៦៦១។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងធ្វើការពិចារណាលើការទាមទារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីចំនួនដើមបណ្តឹង ដូច ខាងក្រោម ៖

ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីភាពជា តំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ “ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មាន សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករ និយោជិត។” ។

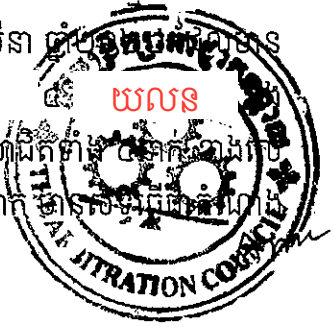
លើសពីនេះទៀត ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពី ការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ “ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖

- ...
- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។” ។

យោងតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួល ស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នោះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយ រួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ នៅពេលមិនទាន់មាន វត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២៣/១៦-យូ នីកតា ថេកណឡជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និងសណ្ឋាគារ, លេខ ២៣៧/១៦- ហ្សិណាដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច និងលេខ ០០៨/១៧-ថែបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០២/២៤ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. **មសភ** ២. **ឌសវ** ៣. **អវ** ៤. **យលន** ៥. **ឌយ** ។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ក៏មានវត្តមានរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ខាងលើ ផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ មានសិទ្ធិតំណាង



កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ “ភាគីវិវាទ អាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាងដោយ មេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបាន ការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។”

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា “ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ” មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការ ដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/ ០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អី ហ្គារមេន និងលេខ ១២០/១៥-កី ហ្វឹក គ្រាស់ ប្រាយវេត ខូអិលជីឌី)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទ នេះមានចំនួន ៥៥៤នាក់ និងយោងតាមឯកសារកសាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចូលរួមទាមទារលុយ ១០០% ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារមានចំនួន ៥៥៤នាក់ ពិតមែន ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឃើញថា មិនមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៥៥៤នាក់ បញ្ជាក់ពីការទាមទារនៅក្នុងបញ្ជីនោះទេ។ ដោយឡែក ផ្អែកតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែល បានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងលិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិកូចរចា ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដែល មានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក មានបញ្ជី ឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥៥នាក់ តែប៉ុណ្ណោះដែលបានផ្តិតមេដៃស្នើសុំទាមទារ។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ចំណុចវិវាទនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥៥នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹង។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធបញ្ជី ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃទាមទារ)

ចំណុចវិវាទ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥៥នាក់

នៅថ្ងៃសវនាការ កម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ផ្អែកតាមចំណុចទី ៦ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អំពីហេតុផលនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត គឺត្រូវមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត។ ដោយ ឡែក ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា ត្រង់ចំណុចនេះ ជាមូលហេតុមួយផ្សេងទៀតនៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ប៉ុណ្ណោះ មិនពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចដែលភាគីកម្មករនិយោជិតកំពុងទាមទារនេះទេ ព្រោះការស្នើសុំប្រតិកូចរចា ការងារកម្មករនិយោជិតនេះ គឺមិនមានមូលហេតុអ្វីត្រូវមានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ព្រោះវា ឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់អធិការការងារ ក្នុងការសម្រេចតាមការស្នើសុំរបស់និយោជកដោយមានមូលហេតុប្រាកដ។



ក្រោមការត្រួតពិនិត្យ និងសិក្សាពីអធិការការងារ មុនចេញលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ការលើកឡើងរបស់ភាគីទាំងពីរពាក់ព័ន្ធនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត គឺមានលក្ខណៈផ្ទុយគ្នា ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកអនុវត្តព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ត្រឹមត្រូវទៅតាមនីតិវិធីដែរ ឬទេ ?

ចំណុចទី៦ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖...

៦-អវត្តមាននៃកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបានអនុញ្ញាតតាមច្បាប់ តាមការព្រមព្រៀងរួម ឬការយល់ព្រមរៀងខ្លួន..."។

យោងតាមចំណុចទី៦ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតអាចកើតមានឡើងដោយមានកិច្ចព្រមព្រៀងរួមគ្នា ឬដាច់ដោយឡែកពីគ្នា រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ដែលកើតចេញពីការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត និងមានការព្រមព្រៀងពីនិយោជក។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឃើញថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មិនបានកើតចេញពីការស្នើសុំរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ តែជាការស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយភាគីនិយោជកទៅអធិការការងារ។

ចំណុចទី១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែលចែងថា ៖ "ពេលណាដែលសហគ្រាស រដ្ឋបាលលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធុនធ្ងន់ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យពួកសកម្មភាព សហគ្រាសមិនលើសពីពីរខែ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៨/០៧-៨ ស្តារ ស្តុតវ៉ៃ បានបកស្រាយចំណុចទី១១ នៃមាត្រា ៧១ ខាងលើថា ៖ "ការលំបាកផ្នែកសំភារៈ ឬសេដ្ឋកិច្ចធុនធ្ងន់នេះ ជាហេតុផលដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកអាចព្យួរការងារ ប្រសិនបើនិយោជកបំពេញលក្ខខណ្ឌ ២យ៉ាងគឺ ៖

- ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ និង
- ការព្យួរការងារនេះ មិនត្រូវឱ្យលើសពី ២ខែ។"

នៅក្នុងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយចំណុចទី១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា ៖ "ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ គឺមានន័យថា និយោជកត្រូវគោរពតាមកាតព្វកិច្ចនៃការជូនដំណឹង និងទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការការងារ ទើបអាចព្យួរការងារដោយស្របច្បាប់បាន។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២/០៥-អូសអង់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧២/០៥-ណត ហ្គេអិដី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៨/០៧-សិវ គឺញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៩៨/១៧-សិវ គឺញ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦០/១៤-អូសអង់ ហ្គាមិន ខុអិលដឺឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ ០០៨/១៧-ចបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលដឺឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

បន្ថែមពីនេះ ចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ "ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវ



ការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមាន បទប្បញ្ញត្តិផ្ទុយដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។”

ផ្អែកតាមចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្នុងករណីដែលមានការព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារ ដូចមានចែងក្នុងចំណុចទី១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិត ក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការធ្វើការឱ្យនិយោជកផងដែរ។ ប៉ុន្តែចំណុចទី១ នៃមាត្រា ៧២ ខាងលើ ត្រូវបានអនុវត្តនៅពេលដែលការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារធ្វើឡើងដោយ ស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ប៉ុណ្ណោះ។

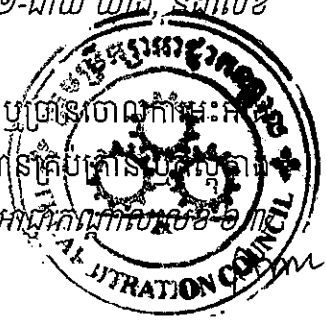
នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ “ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើបែបបទព្យួរការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះ ត្រូវបាន ស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការការងារនោះ ក្រុមហ៊ុនមិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករ និយោជិតឡើយ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករ និយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ព្រមទាំង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក៏ដោយ។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៣-ឡយ អ័ល ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ៦០/០៦-ញូវមេក ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧៤/០៧-ក្លបល អាប៉ាវែល ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៧/០៨-អាក យីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១០៩/០៩-យូ អេស អេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, និងលេខ ០០៨/១៧-ចបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតមិនមាន ចេតនាទុច្ចរិតនោះទេ គឺដោយសារបញ្ហារឹបគ្រឿងសេដ្ឋកិច្ច ហើយក្រុមហ៊ុនមិនមានការបញ្ហាទិញគ្រប់គ្រាន់។ ដោយ ឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ មិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវពាក់ព័ន្ធ នឹងមូលហេតុគ្មានការងារធ្វើ ព្រោះនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺមានការងារធ្វើជាប្រចាំថ្ងៃតាមធម្មតា ហើយការព្យួរកិច្ច សន្យាការងារនេះ ជាទម្លាប់របស់និយោជក ដើម្បីចំណេញផលប្រយោជន៍ពីកម្មករនិយោជិត និងរួចផុតកាតព្វកិច្ច ក្នុងការទទួលខុសត្រូវមួយចំនួន ដូចជាការបង់កាតទានបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) ជាដើម។

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រាន់ចោលកិច្ចការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់បំភ្លឺតាម ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦១/០៣- អេវីហ្គើន)

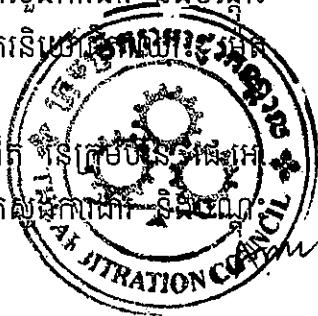


០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅជ័បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីដើនីដី ក្លូប៊ីល ស្ត្រីតធីង (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានដាក់ឯកសារភស្តុតាង ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនពិតជាមានការងារធ្វើជាប្រចាំថ្ងៃធម្មតា, ក្រុមហ៊ុនចំណេញផលប្រយោជន៍ពីកម្មករនិយោជិតពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងក្រុមហ៊ុនបានរួចផុតកាតព្វកិច្ចក្នុងការទទួលខុសត្រូវបង់កាតទានបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) នោះទេ។ បន្ថែមពីនេះ យោងតាមឯកសារភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក និងឯកសារភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជក ពាក់ព័ន្ធនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះដដែល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ ៖

- កំណត់ហេតុកិច្ចប្រជុំរវាងតំណាងរោងចក្រ ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក និង ប្រតិភូបុគ្គលិក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ស្តីអំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់សំណើគោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨២១នាក់ រយៈពេល ១៤ថ្ងៃ ដែលចុះថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ៖ "...រដាយមូលហេតុក្រុមហ៊ុនយើងខ្ញុំគ្មានការបញ្ជាទិញ..."។
- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ធ្វើឡើងរវាងតំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាមួយនឹងតំណាងនិយោជក។
- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ ធ្វើឡើងរវាងតំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត ដែលមានវត្តមានកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **យលន** , **អរ** , **ឆសត** , **ឌុយ** និង **មសភ** ។
- សណេរបសក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានអធិកិច្ចការងារ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ សុំអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ មានរយៈពេល ១៤ថ្ងៃ។
- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មាន ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ធ្វើឡើងរវាងតំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត ដែលមានវត្តមានកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **មសភ** , **យលន** , **អរ** និង **ឌុយ** ។
- ករណីហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មាន ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ជេ.អេ.ដាប់បែលយូ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ធ្វើឡើងរវាងតំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាមួយនឹងតំណាងនិយោជក។



- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ បានសរសេរថា ៖
 “ក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក សូមជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ឱ្យបាន
 ជ្រាបថា ៖ ដោយសារបញ្ហាជួបប្រទះប្រតិបត្តិការដឹកជញ្ជូន ក្រុមហ៊ុនខ្លះសំភារៈវត្ថុធាតុដើមសម្រាប់ផលិត
 (ពុំមានការបញ្ជាទិញ) ដែលមិនអាចអោយសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់រោងចក្រដំណើរការបាន ហេតុដូច
 នេះ ក្រុមហ៊ុនសម្រេចធ្វើការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករ និយោជិតចំនួន ៨២១នាក់ ក្នុងចំណោម
 កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨២១នាក់ មានរយៈពេលចំនួន ១៤ថ្ងៃ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤
 រហូតដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។...”

- លិខិតអនុញ្ញាតព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក លេខ ០៥១/២៤
 ក.ប/អ.ក/អ.ជ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ បាន
 បញ្ជាក់ថា ៖

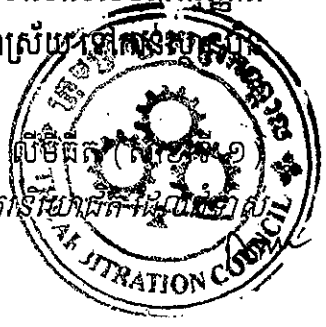
“...ក្រសួងសម្រេចអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៨២១នាក់ (ស្រី
 ៧៣៣នាក់) ក្នុងចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ៨២១នាក់ (ស្រី ៧៣៣នាក់) គិតចាប់ពីថ្ងៃទី១២
 ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២៤ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។ ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ
 របស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ លោក ម្ចាស់ ឬនាយក ត្រូវអនុវត្តការ
 បើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់ខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីទូទាត់និងចំនួនដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។...

អាស្រ័យដូចនេះ សូម លោក ម្ចាស់ ឬនាយក បិទផ្សាយនូវលិខិតនេះ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យ
 បានជ្រាបគ្រប់ៗគ្នា។”

យោងតាមឯកសារកសួតាងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកបានដាក់
 ពាក្យស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក ចាប់តាំងពីខែមករា
 ឆ្នាំ២០២៤ និងមានការប្រជុំ និងការសាកសួរនាំព័ត៌មានពីអធិការការងារ ជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត និង
 និយោជកជាច្រើនលើក ដែលនេះជាការចាត់វិធានការតាមនីតិវិធីដោយអធិការការងារ ក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យា
 ការងារកម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជកបានជូនដំណឹងអំពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះទៅដល់កម្មករនិយោ-
 ជិតនៅថ្ងៃទី៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ និងក្រោយមកទៀតនិយោជកទទួលបានលិខិតអនុញ្ញាតព្យួរការងារកម្មករ
 និយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ជេ អេ ដាប់បែលយូ ឯ.ក លេខ ០៥១/២៤ ក.ប/អ.ក/អ.ជ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី១៣
 ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានការអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ
 ឆ្នាំ២០២៤ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់ និងសុំឱ្យ
 និរាករណ៍លិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចេញដោយអធិការការងារ ដោយហេតុថា ការចេញលិខិត
 សម្រេចអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត គឺផ្អែកតាមភាគីតែម្ខាង និងមិនមានការព្រមព្រៀងពី
 កម្មករនិយោជិត។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្ថែមទៀតថា ពាក់ព័ន្ធនឹងការជំទាស់លើលិខិតអនុញ្ញាត
 ឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចេញដោយអធិការការងារ តើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើបណ្តឹងឧបាស្រ័យលើករណីនេះ
 ដែលបានចេញលិខិតនេះដែរ ឬទេ ?

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៨៨/១៦-អម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ លិខិត (២០១៧-១)
 ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ បានបកស្រាយថា “ពាក់ព័ន្ធនឹងការអះអាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតអំពីការជំទាស់



លើលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ពីអធិការការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងករណី ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតមិនយល់ស្របនឹងលិខិតរដ្ឋបាលនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតគួរតែធ្វើបណ្តឹងឧបាស្រ័យ ទៅកាន់ស្ថាប័នដែលចេញលិខិតនេះ។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់នឹងលិខិតនេះទេ... ហេតុនេះ ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចាប់ពី ថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមានការ អនុញ្ញាតពីអធិការការងារ គឺស្របតាមនីតិវិធី និង មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ មានន័យថា ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលមិនទទួលស្គាល់លិខិតអនុញ្ញាត ឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចេញដោយអធិការការងារ ភាគីកម្មករនិយោជិតគួរតែធ្វើបណ្តឹងឧបាស្រ័យ ទៅកាន់ស្ថាប័នដែលចេញលិខិតនោះ។ យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករ និយោជិតមិនបានធ្វើបណ្តឹងឧបាស្រ័យលើលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ទៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ បានធ្វើឡើងក្រោមការត្រួតពិនិត្យពីអធិការការងារ ដោយមាន លិខិតសម្រេចអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតលេខ ០៥១/២៤ ក.ប/អ.ក/អ.ជ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃ ទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ គឺស្របតាមនីតិវិធី និងចំណុចទី១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យា ការងារនេះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ៩ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់អតីតភាព ការងារចំនួន ២ដុល្លារអាមេរិក រហូតដល់ចំនួន ២៤ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់មុខងារ (តួនាទី) កាត់តាមសមាមាត្រ និងប្រាក់រង្វាន់ អេប៊ីស៊ី (ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត) កាត់តាមសមាមាត្រទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិត បានមកធ្វើការ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ តាមការទាមទារជូនកម្មករនិយោជិតទៀតនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចាប់ពីថ្ងៃ ទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥៥នាក់។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ និងប្រាក់ ប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដល់ថ្ងៃ ទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥៥នាក់។

Amu



ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

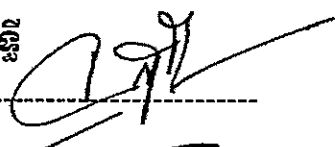
សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ _____



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **អាន វិរៈ**

ហត្ថលេខា ៖ _____



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

ហត្ថលេខា ៖ _____

