



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសណ្ឋាគ្រោះ : ០០៤/២៣ - វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកឈើរីង ឯ.ក

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណាន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លៈ**

ភាគីនិយោជក

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកឈើរីង ឯ.ក**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ៤ ភូមិអង្គ សង្កាត់ចោមចៅ៣ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១៧ ៥៥៥ ៣៨៨

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ :

១- លោក **បរ**

នាយក

២- លោក **អ៊ីស**

ប្រធានរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**

នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកឈើរីង ឯ.ក

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវជាតិលេខ៤ ភូមិអង្គ សង្កាត់ចោមចៅ៣ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១០ ៣៩២ ៩៨៥

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ :

១- លោក **សយ**

ប្រធានការិយាល័យវិវាទនៃសម្ព័ន្ធសហជីព

ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា

២- លោក **មក**

មន្ត្រីច្បាប់នៃសម្ព័ន្ធសហជីព

ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា

៣- លោក **យរ**

ប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)

៤- លោក **នស**

លេខាធិការសហជីព (មូលដ្ឋាន)



បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- (ចំណុចទាមទារទី១) តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយគណនាយកមធ្យមភាគ ១២ខែចុងក្រោយ មកគិត។

ទាក់ទងចំណុចនេះ ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ដោយកន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តការបើក ប្រាក់លំហែមាតុភាពជូនស្រ្តីមានផ្ទៃពោះសរុបចំនួន ៣ខែ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដោយយកមធ្យម ភាគ ១២ខែចុងក្រោយ មកគិត តែចាប់តាំងពីខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ក្រុមហ៊ុនមានការកែប្រែដោយបើកប្រាក់ លំហែ មាតុភាពជូនស្រ្តីមានផ្ទៃពោះមួយខែម្តងរយៈពេល ៣ខែ ដើម្បីកុំឱ្យជាប់ពន្ធលើប្រាក់បៀវត្ស ហើយក្រុមហ៊ុន មាន ការប្រជុំជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិក ប្រធានផ្នែក និងស្រ្តីដែលមានផ្ទៃពោះស្តីពីការកែប្រែការបើក ប្រាក់លំហែមាតុភាពនេះផងដែរ។

២- (ចំណុចទាមទារទី៣) តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ឈ្នួល(រយៈពេល ៣ឆ្នាំ ចុងក្រោយ សម្រាប់តែសហជីពរបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកាត់ដេរកម្ពុជា) និងរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំង ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ករណីកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជំងឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ និងមន្ទីរពេទ្យឯកជនដែលមានការទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាលត្រឹមត្រូវ។ ដោយកន្លងមក ក្រុមហ៊ុនកាត់ ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងប្រាក់គួនាទី។

ទាក់ទងចំណុចនេះ ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នោះទេ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈឺតិចជាង ៨ថ្ងៃ ដែលមានលិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ មន្ទីរពេទ្យជាដៃគូ ប.ស.ស និងពេទ្យក្នុងក្រុមហ៊ុន តែបើកម្មករ និយោជិត សុំច្បាប់ឈឺ ចាប់ពី ៨ថ្ងៃឡើងទៅ ជាបន្ទុករបស់ ប.ស.ស។

៣- (ចំណុចទាមទារទី៥) តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនចេញតារាងឈ្មោះសមាជិក ទាំង អស់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ក្រោយពីថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរួចចំនួនពីរថ្ងៃជារៀងរាល់ខែ និងផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលលាលែងពីសហជីព លាលែងពីការងារ និងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពជារៀងរាល់ខែ។

ទាក់ទងចំណុចនេះ ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការ ចេញតារាងឈ្មោះសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ក៏ដូចជាសហជីពផ្សេងៗទៀត ដែល លាលែងពីសហជីព លាលែងពីការងារ និងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។

៤- (ចំណុចទាមទារទី៦) តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ផលិតភាពរបស់កម្មករ និយោជិតឱ្យនៅដដែល ដោយអនុវត្តតាមមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតសុំ ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ និងឈប់សម្រាកផ្សេងៗ។

ទាក់ទងចំណុចនេះ ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងរក្សាប្រាក់រង្វាន់ផលិតភាព សម្រាប់កម្មករនិយោជិតណាដែលបានបំពេញការងារ ឬតាមលក្ខខណ្ឌប្រាក់រង្វាន់ផលិតភាពនីមួយៗរបស់ ក្រុមហ៊ុន។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា



កណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការ តែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក លេខ ០២១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ២កើត ខែមាយ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់ភាគីកម្មករ និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយនូវ សំណូមពរចំនួន ៧ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រី ជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារនៅថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៣ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៤ ដែលនៅសល់នេះ ត្រូវបាន បញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក លេខ ០២១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃ ទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២៣។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៤ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀង ចំនួន ១ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣ ដោយភាគីស្នើសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសរសេរការព្រមព្រៀងនោះនៅ ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ៣ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២ និងទី៤។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។



នៅថ្ងៃសុក្រ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកំណត់ថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្តុតាង និងថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២៣ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ខាងលើ នេះ ដោយផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

កស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- សារណាសង្ខេបវិវាទការងាររវាងក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក និងសហជីពប្រជា ធិបតេយ្យកម្ពុជារប្រចាំរោងចក្រ វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៤រោច ខេបុស្ស ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេក លើវីង ឯ.ក លេខ MOC-៩៥៩៧៦៣៣៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨។
- ៣- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាសក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក លេខ ចុះបញ្ជីកា DE២០២១០៣៣៣ អធាក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។
- ៤- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០៣៤២៦៩ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨។
- ៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក បានចុះទិដ្ឋាការលេខ ០២៧ កប/អក/អធាក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៦- អនុសញ្ញារួមរវាងក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក និងសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជាកម្ពុជា រោងចក្រ វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក បានចុះទិដ្ឋាការលេខ ០១៦ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃ ទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ៧- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពតំណាងបំផុតសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជាកម្ពុជានៃរោងចក្រ វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក លេខ ០៣១/២៣ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣។
- ៨- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពតំណាងបំផុតសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជាកម្ពុជានៃរោងចក្រ វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក លេខ ២៦១/២០ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ៩- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក និងសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជាកម្ពុជារោងចក្រ វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក ដែលមានតំណាងខ្ពស់បំផុត ស្តីពីការបើក ប្រាក់ឈ្នួលឈប់សម្រាកសម្រាលកូនជូនកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។



- ១០- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ផ្នែកគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក លេខ WHD-HR-០២៥/២០ ជូនចំពោះកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលឈប់សំរាកសំរាលកូន ចុះថ្ងៃទី៨ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០២០។
- ១១- កំណត់ហេតុប្រជុំប្រចាំខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ រវាងថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន ជាមួយតំណាងកម្មករ និង ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។
- ១២- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ របស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេក ឈើរឹង ឯ.ក។
- ១៣- ការលំអិតនៃប្រាក់ឈ្នួលកម្មករសម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេក ឈើរឹង ឯ.ក។
- ១៤- ប្រាក់លំហែមាតុភាព៥០% សម្រាប់ខែមករា ខែកុម្ភៈ ខែមិនា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកឈើរឹង ឯ.ក។
- ១៥- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ រវាងថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន ជាមួយកម្មករនីមួយៗ មាន ផ្ទៃពោះ។
- ១៦- បញ្ជីស្នង់មតិលើការបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកសម្រាលកូនរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកឈើរឹង ឯ.ក។
- ១៧- កំណត់ហេតុប្រជុំប្រចាំខែ មេសា ឆ្នាំ២០២០ រវាងថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន ជាមួយតំណាងកម្មករ និង ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ១៨- គោលការណ៍ទី៥: ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកឈើរឹង ឯ.ក។
- ១៩- គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវ ចុះថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកឈើរឹង ឯ.ក។
- ២០- ប្រកាសលេខ ១០៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីតារាងកាតិកថែទាំសុខភាព។
- ២១- ប្រកាសលេខ ១៨៤ ក.ប/ប្រ.ក.ប.ស.ស ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការកែសម្រួលប្រការ២ ប្រការ៤ ប្រការ៥ ប្រការ៦ ប្រការ៧ ប្រការ ៨ និងប្រការ១០ នៃប្រកាសលេខ លេខ ១០៩ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពី តារាងកាតិកថែទាំសុខភាព។
- ២២- បង្កាន់ដៃបង់ប្រាក់របស់ឈ្មោះ សាយ លីន ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។
- ២៣- វេជ្ជបញ្ជាចេញដោយគ្រូពេទ្យព្យាបាល សាន ម៉ានិត ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។
- ២៤- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមិនា ឆ្នាំ២០២១ រវាងតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកឈើរឹង ឯ.ក និងតំណាងសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេកកម្ពុជា។



- ២៥- គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់ផលិតភាព ឬប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំថ្ងៃ និងប្រចាំខែ ចុះថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក។
- ២៦- តារាងផែនការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់កម្មករផ្នែកដេរ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក។
- ២៧- ផែនការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផលិតភាពប្រចាំខែសម្រាប់ប្រធានក្រុម និងប្រតិបត្តិករទាំងអស់ របស់ ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក។
- ២៨- ផែនការណ៍ និងលក្ខខណ្ឌផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំថ្ងៃសម្រាប់ផ្នែកតុកាត់ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក។
- ២៩- លក្ខខណ្ឌផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែសម្រាប់ផ្នែកតុកាត់ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើ វីង ឯ.ក។
- ៣០- គោលការណ៍ផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តលើការទទួលខុសត្រូវការងារផ្នែកជាងជួសជុល ម៉ាស៊ីនដេរ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក។
- ៣១- សារណាសង្ខេបវិវាទការងារលើកទី២ រវាងក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក និង សហ ជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករប្រចាំរោងចក្រ វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក ចុះថ្ងៃពុធ ៤កើត ខែ មាយ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣។
- ៣២- ញត្តិទាមទារ និងចាត់អ្នកតំណាង របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើ វីង ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។
- ៣៣- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ជន , មព , រស , នស និង យរ ។
- ៣៤- តារាងវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ជន , មព , រស , នស និង យរ ។
- ៣៥- លិខិតលេខ WHD-HR-០០៣/២២ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជំទាស់ឯកសាររបស់កម្មករ និយោជិតនៃសំណុំរឿងលេខ ០០៤/២៣-ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក។
- ៣៦- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែមីនា ខែមេសា ខែមិថុនា ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២ របស់កម្មករ និយោជិតឈ្មោះ ។
- ៣៧- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ និងតារាងវត្តមាន របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ។
- ៣៨- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ និងតារាងវត្តមាន របស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ។
- ៣៩- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតកំពុងសម្រាកលំហែមាតុភាព របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេក លើវីង ឯ.ក។



៤០- សៀវភៅពិនិត្យផ្ទៃពោះនៅមន្ទីរសំរាកព្យាបាល និងសម្ភពមាតាអូរឌីម របស់ឈ្មោះ **ជន** ឈ្មោះ **មស** និងឈ្មោះ **មរ** ។

៤១- បញ្ជីវាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេក ឈើរឹង ឯ.ក។

៤២- លិខិតសុំច្បាប់របស់ឈ្មោះ **ឌុវ** ឈ្មោះ **ឆស** និងឈ្មោះ **យហ** របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកឈើរឹង ឯ.ក។

៤៣- លិខិតរបស់កម្មករនីឈ្មោះ **មស** អគ្គលេខ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំដកចំណុចវិវាទទី១ ដែលទាមទារឱ្យនិយោជក បើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចេញពីសំណុំរឿងលេខ ០០៤/២៣-ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកឈើរឹង ឯ.ក។

៤៤- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ០២៦/២៣ ស.ប.ក/វិវាទ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ របស់សម្ព័ន្ធសហជីព ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ស្តីពីការចាត់តាំងលោក **សយ** ជាមន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទ ដើម្បីអមសម្របសម្រួលលើករណីដោះស្រាយវិវាទ ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកឈើរឹង ឯ.ក។

២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកឈើរឹង ឯ.ក លេខ ១៧៦/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។

៣- លិខិតលេខ ១៧៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកឈើរឹង ឯ.ក ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អាណត្តិទី២។

៤- លិខិតលេខ ០៦៧/២៣ ស.ប.ក/វិវាទ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ របស់សម្ព័ន្ធសហជីព ប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើជួយ អន្តរាគមន៍ដោះស្រាយករណីវិវាទការងារក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកឈើរឹង ឯ.ក តាមការ ទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៧ចំណុច។

៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកឈើរឹង ឯ.ក ចុះថ្ងៃ ទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣។

៦- ញត្តិទាមទារ និងចាត់អ្នកតំណាង របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកឈើ រឹង ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។

៧- បញ្ជីឈ្មោះកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករសម្រាប់ខែសីហា ខែកញ្ញា និង ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកឈើ រឹង ឯ.ក។

៨- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកឈើរឹង ឯ.ក។



៩- លិខិតលេខ ០៤៤/២៣ ស.ប.ក/វិវាទ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ របស់សម្ព័ន្ធសហជីព ប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជាកាត់ដេរកម្ពុជា គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាការពារ វិវាទការងារនៃសំណុំរឿងលេខ ០០៤/២៣-វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក លេខ ០២១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៤ រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក លេខ ០៥៥/២៣ ក.ប/អក/វក/វកក២ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០១០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៧ រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០១១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៧ រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែក កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និង មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៩៥០នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក លេខ ០២១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមលេខ ០៥៥/២៣ កប/អក/វក/វកក២ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដែលមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន ៖ ១. លោក **យរ** , ២. លោក **នស** , និង ៣. លោក **ជត** ។
- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូ ហ្វេកលើវីង ឯ.ក លេខ ១៧៦/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ និងលិខិតទទួល ស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក លេខ



១៧៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព រួមមាន ៖ ១. លោក **យស** ជាប្រធាន, ២. លោក **បស** ជាអនុប្រធាន និង ៣. លោក **នស** ជាលេខាធិការ។

- ញត្តិទាមទារ និងចាត់អ្នកតំណាង ក្នុងការទាមទារដោះស្រាយវិវាទការងារជាមួយក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជាមេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ដែលភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក លេខ ០២១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដែលមានកម្មករនិយោជិតដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព សមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ និងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក មានចំនួន ៣៦នាក់ ដែលបានផ្តិតមេដៃលើញត្តិទាមទារ និងចាត់អ្នកតំណាង។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដោយគណនាយកមធ្យមភាគ ១២ខែ ចុងក្រោយមកគិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o នៅមុនខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៣ខែ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ជូនកម្មករនិយោជិត។
 - o ចាប់ពីថ្ងៃទី៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ១ខែម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ៖
 - o ការអនុវត្តកន្លង និយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន ៣ខែ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព គឺត្រូវជាប់ពន្ធ។ បន្ទាប់ពីមានការត្រួតពិនិត្យបញ្ជីគណនេយ្យដោយមន្ត្រីពន្ធដារ រកឃើញអំពីភាពខ្វះចន្លោះក្នុងការបង់ពន្ធលើប្រាក់ឈ្នួល ហើយមន្ត្រីពន្ធដារបានបញ្ជាក់ថាការបើកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងខែណា គឺត្រូវតែមានការប្រកាសបង់ពន្ធនៅក្នុងខែនោះ។ និយោជកក៏បានផ្សព្វផ្សាយអំពីបញ្ហានេះទៅតំណាងកម្មករនិយោជិត កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ និងសហជីពនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដែលនៅពេលនោះ មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត តែមួយប៉ុណ្ណោះ។ បន្ទាប់មក កម្មករនិយោជិតដែលជាស្រ្តីក៏បានពិភាក្សាជាមួយសហជីព ហើយស្នើសុំមកនិយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន ១ខែម្តងវិញ។
 - o និយោជកបានបន្តការអនុវត្តក្នុងការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន ១ខែម្តង រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន។ ចំពោះការទាមទាររបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនេះ គឺនិយោជកមិនបានដឹងអំពីបញ្ហានោះទេ ដោយហេតុថា សហជីពបានបញ្ជូនបណ្តឹងទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តែម្តង ដោយមិនមានការពិភាក្សាជាមួយនិយោជកមុននោះទេ។
 - o បន្ទាប់ពីបានចូលរួមផ្សះផ្សាទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និយោជកបានប្រជុំជាមួយកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលមានផ្ទៃពោះទាំងអស់ ដោយសូរយោបល់របស់ពួកគាត់ ថា តើពួកគាត់ត្រូវការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពបែបណា។
 - o កម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលមានផ្ទៃពោះនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនសរុបចំនួន ៦៥នាក់ នៅតែជ្រើសរើសការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន ១ខែម្តង សម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព



ចំនួន ៩០ថ្ងៃ។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចំនួន ៦៥នាក់នេះ ក៏មានសមាជិករបស់សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករចំនួន ៣នាក់ ផងដែរ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ការទាមទារនេះសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីជាសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកំពុងសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៤នាក់ និងត្រៀមសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៦នាក់។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- o កម្មករនិយោជិតមិនមានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់នៅពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព និងត្រូវការប្រាក់ដើម្បីប្រើប្រាស់ផ្សេងៗ ដូចជា ថ្នាំសង្កូវ គ្រឿងឧបភោគបរិភោគ និងម្សៅទឹកដោះគោជាដើម។
- o ចំពោះកិច្ចព្រមព្រៀងអំពីការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ១ខែម្តង ចុះថ្ងៃទី៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ហើយអនុសញ្ញារួមចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ប៉ុន្តែការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ១ខែម្តង មិនបានបញ្ចូលនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនោះទេ នេះមានន័យថាមិនអាចចុះទិដ្ឋាការនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបាន។ យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា កិច្ចព្រមព្រៀងណាដែលធ្វើឡើងផ្ទុយនឹងច្បាប់ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។
- o យោងតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ គឺបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន ៥០ភាគរយ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពជូនកម្មករនិយោជិតប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនអាចបញ្ជាក់លេខសំណុំរឿងបាននោះទេ។
- o ជាងនេះទៀត នៅក្បែរក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេរីយ៉ា ឯ.ក គឺក្រុមហ៊ុន ចប សាមីត ក៏បានអនុវត្តការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន ៣ខែ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពជូនកម្មករនិយោជិតផងដែរ។
- o ចំពោះការកាត់ពន្ធ និងអនុវត្តការបង់ពន្ធ គឺកម្មករនិយោជិតឯកភាពក្នុងការអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំ និងច្បាប់របស់ពន្ធដារក្នុងការកាត់ប្រាក់បង់ពន្ធជូនរដ្ឋាភិបាល ដោយសារនេះជាកាតព្វកិច្ចរបស់ពលរដ្ឋ។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖

- o ដើម្បីជៀសវាងការបាត់បង់ប្រយោជន៍ និងប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះផ្ទាល់ បន្ទាប់ពីថ្ងៃផ្សះផ្សានៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៅថ្ងៃទី៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ និយោជកបានជួបជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះសរុបចំនួន ៦៥នាក់ ដោយគាត់ទទួលស្គាល់ថា ពិតជាត្រូវការប្រាក់ឈ្នួលមែន ប៉ុន្តែនៅមុនពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ពួកគាត់នឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៧០ភាគរយ ពី ប.ស.ស, ប្រាក់ឧបត្ថម្ភពីរដ្ឋាភិបាលចំនួន ១០០ដុល្លារអាមេរិក, សេវាព្យាបាល និងថែទាំសុខភាពនៅពេលសម្រាលកូនជាបន្ទុករបស់ ប.ស.ស។ កម្មករនិយោជិតយល់ថា នៅក្នុងអំឡុងពេលដែលពួកគាត់មិនមានចំណូល ៣ខែ គឺមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ភាគរយ បើកជារៀងរាល់ ១ខែម្តង ដែលបានជួយសម្រាលបន្ទុករបស់ពួកគាត់។
- o បន្ទាប់ពីនិយោជកបានធ្វើប្រជាមតិ ស្តីពីការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ១ខែម្តង ជាលទ្ធផល គឺកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះសរុបចំនួន ៦៥នាក់ បានឯកភាពបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ១ខែម្តង ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។



- ផ្អែកតាមលទ្ធផលនៃការស្ទង់មតិ គឺមិនមានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ចង់ឱ្យកាត់ពន្ធនោះទេ ពីព្រោះប្រាក់បង់ពន្ធចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក គឺមានចំនួនច្រើន សម្រាប់ពួកគាត់។ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកបានបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ១ខែម្តង ជូនកម្មករ និយោជិតតាមប្រព័ន្ធធនាគារ គឺមានភាពងាយស្រួល និងអាចបើកបាននៅគ្រប់ទីកន្លែង។
 - ជាឆន្ទៈរបស់និយោជក គឺមិនមានបំណងទុកប្រាក់លំហែមាតុភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ទេ ប៉ុន្តែឱ្យតែកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពទាំងអស់ឯកភាព ក្នុងការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៣ខែមុនវិញ គឺនិយោជកអាចអនុវត្តបាន ដោយគ្រាន់តែ កម្មករនិយោជិតជាប់កាតព្វកិច្ចក្នុងការបង់ពន្ធតែប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែអ្វីដែលសំខាន់ គឺកម្មករ និយោជិតព្រមក្នុងការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន ១ខែម្តង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
- សារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដែលមានខ្លឹមសារ ថា ៖ "...សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន់ ហ្វី ដា មេនញូហ្វេកលីវីង ឯ.ក មាន សហជីពជាស្រ្តីដែលកំពុងសម្រាកលំហែមាតុភាពបច្ចុប្បន្នមានឈ្មោះ មស , ឈ្មោះ ជន និងអ្នក ដែលមានផ្ទៃពោះមានឈ្មោះ ឌុវ , ឈ្មោះ យបា ឈ្មោះ ឆល ឃើញថាក្រុមហ៊ុនបានឲ្យពួកគាត់ផ្តិតមេដៃ លើឯកសារបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព មួយខែម្តង។ ផ្អែកតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ... ដូច្នេះវិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសម្រេចចិត្តជាឯកភាពភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តីដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរព អត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។ ហេតុនេះ លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន និងកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន វ៉ាន់ ហ្វី ដា មេនញូហ្វេកលីវីង ឯ.ក និង សហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រ វ៉ាន់ ហ្វី ដា មេនញូហ្វេកលីវីង ឯ.ក ដែលមានតំណាង ខ្ពស់បំផុត ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលឈប់សម្រាកសំរាលកូនជូនកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ចាត់ទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។..."។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
- សារណារបស់ភាគីនិយោជក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ មានខ្លឹមសារថា ៖ "កម្មវត្ថុ ការដំទាស់ឯកសាររបស់កម្មករនិយោជិតនៃសំណុំ រឿង ០០៤/២៣ ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន់ ហ្វី ដា មេនញូហ្វេកលីវីង ឯ.ក ...
 - ១.១- កម្មការិនីឈ្មោះ មស ឈ្មោះ ជន និងឈ្មោះ មវ មិនមែនជាកម្មការិនីដែលកំពុងឈប់សម្រាកលំហែ មាតុភាពនោះទេ។ (សូមមើលបញ្ជីឈ្មោះកម្មការិនីកំពុងសម្រាកលំហែមាតុភាពដែលបានភ្ជាប់ ជាមួយ)។
 - ១.២- កម្មការិនីឈ្មោះ ឌុវ , ឈ្មោះ យបា ឈ្មោះ ឆល បច្ចុប្បន្នមិនមែនជាកម្មវត្ថុនៃផ្ទៃពោះនោះទេ (សូម មើលបញ្ជីឈ្មោះកម្មការិនីកំពុងមានផ្ទៃពោះដែលបានភ្ជាប់ជាមួយ)។



១.៣- មិនមានស្នាមមេដៃកម្មការិនីដែលកំពុងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដែលមិនទាន់បានទទួលប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ថ្ងៃនោះទេ ហើយក្នុងចំណោមកម្មការិនីដែលកំពុងសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ២៥នាក់ គឺមិនមានសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនោះទេ។ ...

១.៤- មានតែកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះតែ ០១នាក់ ឈ្មោះ **មស** ដែលជាសមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករដែលបានផ្តិតមេដៃលើញត្តិទាមទារបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ថ្ងៃមុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដែលធ្វើឡើង នៅថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងនេះ នៅថ្ងៃទី០៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ... កម្មការិនីឈ្មោះ **មស** និងកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះដទៃទៀតសរុប ៦៥នាក់ បានសម្រេចដោយស្ម័គ្រចិត្តជ្រើសរើសយកការបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ថ្ងៃតាមខែនីមួយៗវិញ។...។”

- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដែលកិច្ចប្រជុំនេះបានធ្វើឡើង នៅថ្ងៃទី៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ បានកំណត់ថា ៖ "ប្រធានបទ៖ ១. ការផ្សព្វផ្សាយអំពីការងារស្ត្រីតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលស្ត្រីត្រូវទទួលបានពេលមានផ្ទៃពោះ ពេលសម្រាលកូន និងក្រោយពេលសម្រាលកូនរួច។ ២. ការស្នង់មតិអំពីវិធីបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកសម្រាលកូន រយៈពេល ៩០ថ្ងៃ។ ...

ពាក់ព័ន្ធនឹងការបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកសម្រាលកូនរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ លោក , បានពន្យល់អំពីគុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិ នៃការបើប្រាក់ឈ្នួលនេះ ដោយវិធីបើប្រាក់ឈ្នួលសរុបរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ តែមួយដង មុនពេលទៅសម្រាកសម្រាលកូន និងការបើកតាមធម្មតាជារៀងរាល់ខែ តាមធានាគា ហើយលោក បានឱ្យកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះទាំងអស់ធ្វើការជ្រើសរើសវិធីបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះតាមឆន្ទៈរបស់ខ្លួន តាមរយៈការធ្វើការស្នង់មតិ។

ជាលទ្ធផល កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះទាំងអស់ (៦៥នាក់) បានជ្រើសរើសយកវិធីបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមធម្មតាជារៀងរាល់ខែ តាមធានាគា...។...។”

- បញ្ជីស្នង់មតិលើការបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកសម្រាលកូនរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើរឹង ឯ.ក ដែលមានឈ្មោះនិងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចំនួន ៦៥នាក់ បានព្រមព្រៀងបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកសម្រាលកូនតាមខែនីមួយៗ ក្នុងនោះក៏មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត

មស ។

- លិខិតសុំច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត **ខវ** ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ដល់ថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដោយក្នុងលិខិតនោះដែរ បានបញ្ជាក់ថា ៖ "កម្មការនី **ខវ** កម្មការនីដែលបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលឈប់សម្រាករយៈពេល ៩០ថ្ងៃរួចហើយ តាំងពីខែមករា ឆ្នាំ២០២២ (កម្មការនី **ខវ** មិនមែនជាកម្មការនីដែលកំពុងមានផ្ទៃពោះទេ)។”

- លិខិតស្នើសុំដកចំណុចវិវាទទី១ របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ

ទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ បានកំណត់ថា ៖ "កម្មវត្ថុ ៖ សំណើសុំដកចំណុចវិវាទទី១ ដែលទាមទារឱ្យ



និយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចេញពីសំណុំរឿងលេខ ០០៤/២៣-ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក។ ...

នាងខ្ញុំបានយល់អំពីច្បាប់អំពីគោលការណ៍ច្បាប់ និងកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក និងកម្មករ និយោជិត នាងខ្ញុំក៏បានជ្រើសរើសដោយស្ម័គ្រចិត្តយកវិធីបើកប្រាក់ឈ្នួលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព រយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ទៅតាមកាលវិភាគបើកប្រាក់ឈ្នួលនៃខែនីមួយៗ។ ដូច្នោះ នាងខ្ញុំស្នើសុំដកចំណុច វិវាទទី១ ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចេញពីសំណុំរឿងលេខ ០០៤/២៣-ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើវីង ឯ.ក វិញ។...។”

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា ៖
 - o ភាគីទាំងពីរបានសរសេរឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ខុសគ្នា ប៉ុន្តែមាន ដូចគ្នា ដោយគ្មានការតវ៉ាពីភាគីណាមួយថាកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ម៉ឹង សារ៉ាន់ ឬឈ្មោះ ម៉ឹង សារ៉ាន់ ជាកម្មករនិយោជិតខុសគ្នានោះទេ។ ដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានថា ភាគីទាំងពីរសំដៅដល់កម្មករនិយោជិត មស ជាកម្មករនិយោជិតតែមួយ ដូចគ្នា ដែលមានអត្តលេខ
 - o ភាគីទាំងពីរបានសរសេរឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ខស ខុសគ្នា ប៉ុន្តែមានអត្តលេខ 002117 ដូចគ្នា ដោយគ្មានការតវ៉ាពីភាគីណាមួយថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ខស កម្មករនិយោជិតខុសគ្នានោះទេ។ ដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានថា ភាគី ទាំងពីរសំដៅដល់កម្មករនិយោជិត ខស ជាកម្មករនិយោជិតតែមួយដូចគ្នា ដែល អត្តលេខ

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួល(រយៈពេល ៣ឆ្នាំចុងក្រោយសម្រាប់ តែសមាជិករបស់សហជីពប្រជាជិបតេយ្យកាត់ដេរកម្ពុជា) និងរក្សាប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងប្រាក់ អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗករណីកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជំងឺ ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ពី មន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ និងមន្ទីរពេទ្យឯកជន ដែលមានការទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាលត្រឹមត្រូវ ដោយកន្លងមកក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និង ប្រាក់តួនាទី

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត (ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត) និងប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវ សម្រាប់ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ ដែលនិយោជក បានកាត់ប្រាក់រង្វាន់របស់ពួកគាត់នៅពេលឈប់សម្រាកមានជំងឺមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីមន្ទីរពេទ្យ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង ១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ផ្នែកផលិតកម្ម ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការទៀងទាត់គ្រប់ចំនួនថ្ងៃធ្វើការ ក្នុង ១ខែៗ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយក្នុងចំនួន ត្រូវបានអនុវត្តសម្រាប់ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ លើកទឹកចិត្តនេះ ដូចជា ៖
 - ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ មានសិទ្ធិឈប់សម្រាក ១ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ ដើម្បីពិនិត្យផ្ទៃពោះ គឺមិនប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះទេ។



- ការអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងអំឡុងពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ និងច្បាប់មិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដែលកំណត់ដោយរាជរដ្ឋាភិបាល (ឈប់សម្រាកទៅចាក់វ៉ាក់សាំង ឬឈប់សម្រាកទៅបោះឆ្នោត) ត្រូវចាត់ទុកថាកម្មករនិយោជិតមានវត្តមាន និងមិនប៉ះពាល់ប្រាក់រង្វាន់នេះទេ។
- ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១ថ្ងៃ ឬតិចជាង ក្នុង ១ខែ កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុណ្ណោះ។ ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំលើសពី ១ ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ គឺមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះ នោះទេ។
- កម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកដោយមិនបានដាក់ច្បាប់, ឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល, ឈប់សម្រាកមានជំងឺ ឬច្បាប់ឈប់សម្រាកផ្សេងៗ និងមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះទេ។

○ និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវ ដោយផ្អែកតាមលក្ខខណ្ឌដូចជា ៖

- កន្លងមកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតមិនមានភាពស្មើគ្នានោះទេ ដោយផ្អែកតាមជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗប៉ុន្តែក្រោយមកមានប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា គឺប៉ះជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ហេតុនេះ និយោជកសម្រេចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាហើយបន្ថែមនូវប្រាក់ទទួលខុសត្រូវតាមជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។
- ប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវ គឺជាប្រាក់ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យដូចប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការ និងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះ ប៉ុន្តែប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការ គឺមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវនេះទេ។
- ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានជំងឺ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល គឺទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះ ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជំងឺ ដោយមិនមានប្រាក់ឈ្នួល គឺមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះនោះទេ។

• ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវ គឺជាប្រាក់ឈ្នួល ដោយយោងតាមមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទាក់ទងនឹងប្រាក់បើកជារង្វាន់។
- ដោយហេតុថា ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវ គឺជាប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជំងឺក្រោមចំនួន ៧ថ្ងៃ ហើយមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកនោះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត។
- កម្មករនិយោជិត ជំទាស់លើគោលការណ៍ដែលបានកំណត់លក្ខខណ្ឌនៃការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទាំងនេះ ដោយហេតុថា ប្រាក់រង្វាន់នេះ បានបញ្ចូលក្នុងបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួល (pay slip) ត្រូវចាត់ទុកជាប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែនិយោជកចែងអំពីគោលការណ៍នៃការផ្តល់ជូនហើយកាត់ប្រាក់នេះ គឺមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។



- យោងតាមច្បាប់ ចំពោះការឈប់សម្រាកមានជំងឺ គឺជាការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។
- ជាក់ស្តែង ក្នុងខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **នស** បានឈប់សម្រាកចំនួន ២ថ្ងៃ ដោយចំនួន ១ថ្ងៃ ឈប់សម្រាកមានជំងឺ និងចំនួន ១ថ្ងៃទៀត ឈប់សម្រាកទៅចាក់វ៉ាក់សាំងមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក ស្របតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ដូចនេះ និយោជកមិនត្រូវកាត់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកនេះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវជូនកម្មករនិយោជិត គឺជាការផ្តល់ជូនល្អប្រសើរជាងច្បាប់ ពីព្រោះច្បាប់មិនបានតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត នោះទេ។ ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ គឺភ្ជាប់ជាមួយលក្ខខណ្ឌនៃការទទួលបានសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលព្យាយាមមកធ្វើការទៀងទាត់ក្នុង ១ខែ ទើបទទួលបាន។
 - និយោជកមានសិទ្ធិជាឯកតោភាគីក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទាំងនេះ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមានការកំណត់លក្ខខណ្ឌនៃការទទួលបាន។
 - យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជំងឺចាត់ទុកថាពួកវាជាកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកគ្មានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ហើយកម្មករនិយោជិតក៏គ្មានកាតព្វកិច្ចត្រូវមកធ្វើការនោះដែរ។ យ៉ាងណាមិញ យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង គឺបានបញ្ជាក់អំពីការរក្សាប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាន ឬប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជំងឺចំនួន ៧ថ្ងៃ។
 - ចំពោះកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ នេត សុផា ឈប់សម្រាកចំនួន ២ថ្ងៃ ដោយ ១ថ្ងៃឈប់សម្រាកទៅចាក់វ៉ាក់សាំងអនុញ្ញាតតាមប្រកាសរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល នោះនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់នេះទេ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតរូបនេះបានឈប់សម្រាកមានជំងឺចំនួន ១ថ្ងៃទៀត ក្នុងខែដដែល ហេតុនេះ តាមគោលការណ៍ក្រុមហ៊ុន ការឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺចំនួន ១ថ្ងៃ ក៏ដោយ គឺមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
 - សារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដែលមានខ្លឹមសារថា ៖ "...ខាងក្រោមនេះជាតារាងដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ និងចំនួនទឹកប្រាក់ដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសង៖

រ.ល	ឈ្មោះ	ខែឆ្នាំដែលកាត់	ប្រាក់ផលិតភាព	ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត	ប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវ	ប្រាក់ត្រូវសង
១	យរ	តុលា ២០២២	១០\$ ក្រុមហ៊ុនកាត់អស់ ៥\$	៤៥.២១\$ ក្រុមហ៊ុនមិនកាត់	ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ៥\$
២	មព	សីហា ២០២២	...	១០\$ ក្រុមហ៊ុនកាត់ទាំងអស់	ជាកម្មករថ្មី០\$	ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ១០\$



៣	រស	សីហា ២០២២	...	១០\$ ក្រុមហ៊ុន កាត់ទាំងអស់	ជាកម្មករថ្មី០\$	ប្រាក់រង្វាន់លើក ទឹកចិត្ត ១០\$
៤	ជន	សីហា ២០២២	...	១០\$ ក្រុមហ៊ុន កាត់ទាំងអស់	គ្មាន	ប្រាក់រង្វាន់លើក ទឹកចិត្ត ១០\$
៥	បស	មិថុនា ២០២២	១០\$ ក្រុមហ៊ុន កាត់ទាំងអស់	គ្មាន	ប្រាក់រង្វាន់លើក ទឹកចិត្ត ១០\$
៦	នស	មេសា ២០២២	...	១០\$ ក្រុមហ៊ុន មិនកាត់	៥៣.៦៦\$ ក្រុមហ៊ុនមិន កាត់	...
		ឧសភា ២០២២	...	១០\$ ក្រុមហ៊ុន មិនកាត់	៥៣.៦៦\$ ក្រុមហ៊ុនកាត់ អស់ ៤.១៣\$... - ប្រាក់រង្វាន់ ទទួលខុសត្រូវ ៤.១៣\$
		សីហា ២០២២	...	១០\$ ក្រុមហ៊ុន កាត់ទាំងអស់	៥៣.៦៦\$ ក្រុមហ៊ុនមិន កាត់	ប្រាក់រង្វាន់លើក ទឹកចិត្ត ១០\$

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារភស្តុតាង ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចខាងក្រោម ៖
 - o បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ និងតារាងវត្តមាន (Employee Daily In-Out Record On) របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ: **នស** សម្រាប់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា បានឈប់សម្រាកចំនួន ២ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី១០ និងថ្ងៃទី១១។
 - o បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ និងតារាងវត្តមាន (Employee Daily In-Out Record On) របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ: **បស** សម្រាប់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា បានឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ៣ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី១, ថ្ងៃទី២, និងថ្ងៃទី៣។
 - o បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ និងតារាងវត្តមាន (Employee Daily In-Out Record On) របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ: **រស** សម្រាប់ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា បានឈប់សម្រាកឈឺចំនួន ១ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី២។
 - o បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ និងតារាងវត្តមាន (Employee Daily In-Out Record On) របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ: **មព** សម្រាប់ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា បានឈប់សម្រាកឈឺចំនួន ២ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី៣ ជាថ្ងៃឈប់សម្រាកឈឺ, និងថ្ងៃទី១០ ជាថ្ងៃទៅចាក់វ៉ាក់សាំង។
 - o បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ: **សម** សម្រាប់ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា បានឈប់សម្រាកឈឺចំនួន ២ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី២០ ជាថ្ងៃទៅចាក់វ៉ាក់សាំង, និងថ្ងៃទី២៩ ជាថ្ងៃឈប់សម្រាកឈឺ។



- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ និងតារាងវត្តមាន (Employee Daily In-Out Record On) របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **យយ** សម្រាប់ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា បានឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី២៨។
- គោលការណ៍ទី៥ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល និង អត្ថប្រយោជន៍ កាលបរិច្ឆេទចេញឱ្យប្រើប្រាស់នៅថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ និងបានកែប្រែនៅថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២ បានកំណត់ថា៖ "... **V-អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ...**

១៦- ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត: រោងចក្រនឹងផ្តល់ជូនប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ដុល្លារ ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្មប្រសិនបើពួកគេមកធ្វើការងារទៀងទាត់គ្រប់ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយខែៗ។ ទោះយ៉ាងណាលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនត្រូវបានអនុវត្តសម្រាប់ការផ្តល់ជូនប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះដូចជា៖

- ...
- ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១ថ្ងៃ ឬតិចជាង ក្នុង ១ខែ នឹងទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះតែចំនួន ៥ដុល្លារ ក្នុងខែនោះ។
- ...
- កម្មករនិយោជិតបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំលើស ១ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ នឹងមិនទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះទេ។
- ...
- កម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកមិនបានដាក់ច្បាប់ (អវត្តមានអត់ច្បាប់) កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល (Unpaid Leave) កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ (CM) ឬច្បាប់ឈប់សម្រាកផ្សេងៗ នឹងមិនត្រូវទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះទេ។...។"

○ គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវ ចុះថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ មានខ្លឹមសារថា៖
"... លក្ខខណ្ឌដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់:

- ៤.១ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវពេញ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនោះបានមកធ្វើការទៀងទាត់ និងគ្រប់ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ។
- ៤.២ បើសិនកម្មករនិយោជិតអវត្តមានពីការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល (លើកលែងអវត្តមានដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលដែលរោងចក្រមិនដំណើរការដោយសារការស្នើសុំឈប់សម្រាករយៈពេលវែងក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំប្រពៃណីជាតិខ្មែរ និងបុណ្យភ្ជុំ) ប្រាក់នេះនឹងត្រូវបានកាត់ចេញតាមចំនួនថ្ងៃដែលអវត្តមានដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលនោះ...។"

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចេញតារាងឈ្មោះសមាជិកទាំងអស់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ក្រោយពីថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរួចចំនួនពីថ្ងៃជារៀងរាល់ខែ និងផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលលាលែងពីសហជីព លាលែងពីការងារ និងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពជារៀងរាល់ខែ

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នាថា ៖ "ប្រសិនបើមានបាត់ប្រាក់ភាគទានសមាជិករបស់សហជីព នោះសហជីពមានសិទ្ធិស្នើសុំធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់បញ្ជីឈ្មោះសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ ក្រោយថ្ងៃទទួលបានប្រាក់ភាគទានសហជីព។"



- ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចមិនពិចារណាលើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចរ៉ាវទី៣ នេះទេ។

ចំណុចរ៉ាវទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ផលិតភាពរបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនៅ ដដែល ដោយអនុវត្តតាមមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត សុំច្បាប់ឈប់មានជំងឺ និងឈប់សម្រាកផ្សេងៗ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ផលិតភាពសម្រាប់ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករ និយោជិតចំនួន ៦នាក់ ដែលនិយោជកបានកាត់នៅពេលឈប់សម្រាកមានជំងឺមានលិខិតបញ្ជាក់ ត្រឹមត្រូវពីមន្ទីរពេទ្យ និងរក្សាប្រាក់ផលិតភាពជូនកម្មករនិយោជិតនៅដដែលនៅពេលឈប់សម្រាក មានជំងឺដោយអវត្តមានមានច្បាប់ ឬគ្មានច្បាប់ក៏ដោយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o កន្លងមកមានកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន ហើយត្រូវបាននិយោជកបានកាត់ប្រាក់ផលិតភាព។
 - o យោងតាមមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងអំពីប្រាក់ដែលមិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ ឈ្នួលទាក់ទងនឹងប្រាក់សម្រួលដល់សង្វាក់ផលិតកម្មនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ នៅពេលកម្មករ និយោជិតមានជំងឺដោយមានច្បាប់ ឬគ្មានច្បាប់ក៏ដោយ និយោជកត្រូវរក្សាប្រាក់ផលិតភាព នេះ ពីព្រោះជាប្រាក់សម្រួលដល់ផលិតកម្មនៃការផលិតរបស់កម្មករនិយោជិត ផ្អែកតាមកថា ខណ្ឌទី២ មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
 - o ជាងនេះទៀត ប្រាក់ផលិតភាព គឺដូចជាប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរដែរ មានន័យថា ទោះបីជា កម្មករនិយោជិតអវត្តមានក៏នៅតែរក្សាប្រាក់នេះជូនកម្មករនិយោជិតដដែល គឺនិយោជកមិន ត្រូវកាត់ប្រាក់ផលិតភាពនៅពេលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានមានច្បាប់នោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - o និយោជកផ្តល់ប្រាក់ផលិតភាព គឺអនុវត្តតាមគោលការណ៍ លក្ខខណ្ឌ ជំនាញ និងតួនាទីរបស់ កម្មករនិយោជិតតាមផ្នែកនីមួយៗត្រូវទទួលបានប្រាក់ផលិតភាពខុសៗគ្នា។
 - o គ្រប់គោលការណ៍របស់ប្រាក់ផលិតភាពទាំងអស់ គឺមានកំណត់អំពីវត្តមានក្នុងការមកធ្វើការ។ ប្រាក់ផលិតភាពផ្តល់ឱ្យតែកម្មករនិយោជិតដែលបានមកបំពេញការងារតែប៉ុណ្ណោះ ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតអវត្តមាន និយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់ផលិតភាពឱ្យទេ ព្រោះមិនបានមកផលិត តាមតម្រូវការសង្វាក់ផលិតកម្ម ហើយអយុត្តិធម៌សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការ និងបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌកំណត់។
 - o និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់ផលិតភាពនេះ នៅពេលកម្មករនិយោជិតបំពេញលក្ខខណ្ឌតាម ភាគរយដែលបានកំណត់។ ឧទាហរណ៍ ៖
 - ប្រាក់ផលិតភាពតាមភាគរយដែលកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ គឺក្នុង ១ ក្រុមដេរមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០នាក់ និយោជកកំណត់ឱ្យផលិតឱ្យបាន ៦០ ភាគរយឡើងទៅ ក្នុង១ថ្ងៃ សម្រាប់ក្រុមនីមួយៗ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់។ បើក្នុង ១ក្រុមដេរ កម្មករនិយោជិតផលិតបាន ៦០ភាគរយ នោះកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ទទួលបានប្រាក់ផលិតភាពចំនួន ២០០០រៀល បើផលិតបាន ៧០ភាគរយ នោះកម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗទទួលបានចំនួន ៣០០០រៀល ប៉ុន្តែបើក្រុមនេះអវត្តមានចំនួន ២



នាក់ នោះប្រាក់ផលិតភាពនឹងផ្តល់ឱ្យតែ ១៨នាក់ ដែលបានមកបំពេញការងារតែ ប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺ ប្រាក់ផលិតភាពនេះផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការ។

- កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ផលិតភាពជាប្រចាំថ្ងៃ ហើយយកចំនួនប្រចាំថ្ងៃគិត ជាប្រចាំខែ បូកបញ្ចូលគ្នា គិតជាភាគរយបន្ថែមទៀត។ ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិត អវត្តមានប្រចាំថ្ងៃ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតនៅតែទទួលបានប្រចាំខែដដែល។
- កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ អាចទទួលបានផលិតភាពប្រចាំខែបន្ថែមចន្លោះ ១០ដុល្លារ អាមេរិក ១៥ដុល្លារអាមេរិក ឬ ២០ដុល្លារអាមេរិក ទៅតាមវត្តមានដែលបានមកធ្វើការ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
 សារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដែលមានខ្លឹមសារថា ៖ "...
 ខាងក្រោមនេះជាតារាងដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ និងចំនួនទឹកប្រាក់ដែល
 ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសង៖

រ.ល	ឈ្មោះ	ខែឆ្នាំដែលកាត់	ប្រាក់ផលិតភាព	ប្រាក់រង្វាន់លើក ទឹកចិត្ត	ប្រាក់រង្វាន់ ទទួលខុសត្រូវ	ប្រាក់ត្រូវសង
១	យរ	តុលា ២០២២	៧០\$ ក្រុមហ៊ុន មិនបានកាត់
២	មក	សីហា ២០២២	ជាកម្មករថ្មី០\$
៣	រស	សីហា ២០២២	ជាកម្មករថ្មី០\$
៤	ជន	សីហា ២០២២	គ្មាន
៥	បស	មិថុនា ២០២២	គ្មាន
៦	នស	មេសា ២០២២	២៥\$ ក្រុមហ៊ុន កាត់អស់ ២\$	ប្រាក់ផលិតភាព ចំនួន ២\$
		ឧសភា ២០២២	២៥\$ ក្រុមហ៊ុន កាត់ទាំងអស់	- ប្រាក់ផលិតភាព ២៥\$ - ...
		សីហា ២០២២	២៥\$ ក្រុមហ៊ុន មិនបានកាត់

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖

- o គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់ផលិតភាព ឬប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំថ្ងៃ និងប្រចាំខែ ចុះថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៩ បានកំណត់ថា ៖ "ប្រាក់ផលិតភាព ឬប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំថ្ងៃ និងប្រចាំខែគឺជាប្រាក់ដែល មិនតម្រូវដោយច្បាប់ ។ គឺជាប្រាក់ផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតតាមរយៈការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃ ទៅតាមតួនាទីដែលកំណត់ដោយផ្នែកផលិតកម្ម..."

៣. គោលការណ៍នៃការផ្តល់ជូន

៣-១ ផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលប្រធានផ្នែកនីមួយៗ បានកំណត់ទៅតាមតួនាទី និងការ ទទួលខុសត្រូវការងារ។



៣-២ ផ្តល់ជូនតែចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុង
គោលការណ៍/ លក្ខខណ្ឌ/ សេចក្តីជូនដំណឹងនៃប្រភេទប្រាក់រង្វាន់របស់ផ្នែកនីមួយៗ ។
...។”

- ផែនការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផលិតភាពប្រចាំខែសម្រាប់ប្រធានក្រុម និងប្រតិបត្តិករទាំងអស់ ៖
១. តារាងផែនការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់៖ មានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០...

២. លក្ខខណ្ឌ

I. ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តប្រចាំខែនឹងត្រូវបាត់បង់ ប្រសិនបើអវត្តមានអត់ច្បាប់ ឬដាក់
ច្បាប់សម្រាកប្រភេទណាមួយក៏ដោយចាប់ពី ២ថ្ងៃឡើងទៅក្នុង ១ខែ (សរុបក្នុង ១ខែ)។

II ...។”

- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ នេត សុផា សម្រាប់ខែមេសា
ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា បានឈប់សម្រាកចំនួន ៣ថ្ងៃ។
- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ សម្រាប់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ និងតារាងវត្តមាន
(Employee Daily In-Out Record On) ក្នុងខែឧសភា បានបញ្ជាក់ថា បានឈប់សម្រាក
ចំនួន ២ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី១០ និងថ្ងៃទី១១។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់
សម្រាកលំហែមាតុភាព**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ការទាមទារនេះសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីជា
សមាជិកសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកំពុងសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៤នាក់ និងត្រៀមសម្រាកលំហែ
មាតុភាពចំនួន ៦នាក់។

ដោយឡែក យោងតាមសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ភាគី
កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលជាសមាជិកសហជីពប្រជាធិប
តេយ្យកម្មករចំនួន ៦នាក់ ដោយក្នុងនោះមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៣នាក់ និង
កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះចំនួន ៣នាក់។ មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ពិចារណាទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងជាមុនសិន។

ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ 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 ៖



- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិក្រមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។។

យោងតាមប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក និងប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករ និយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីព ឬសហជីពមានភាពតំណាង បំផុត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦២/១៩-វាយ ជី ស៊ី ខបប្តុំរសិរ, លេខ ០៦៧/១៩- វែនរធីរេន អីកែល (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី, លេខ ០៧១/១៩-អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គារេន, និងលេខ ០០២/២២-ត្រីប៊ូស អិនធើណេសិនណាល ឯ.ក)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០៥៥/២៣ កប/អក/វក/វកក២ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន ៖ ១. លោក **យវ** , ២. លោក **នរ** , និង ៣. លោក

ជត ។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **យវ** , **នស** និង **ជត** មានសិទ្ធិធ្វើជាអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាន់ ហ៊ី ជា មេនញូហ្វេកឈីវែង ឯ.ក ដែលកម្មករ និយោជិតបានផ្តិតស្នាមមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិជូន នៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "ភាគីវិវាទ អាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាងដោយ មេធាវីដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបាន ការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។"

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា ពាក្យថា "ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ" មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការ អនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-មីង ជៀន និងលេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គារេន និងលេខ ១២០/១៥- ភីហ្វិក ត្រាស ប្រាយវេត ខូអិលជីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា នៅក្នុងព្រឹត្តិទាមទារ និងចាត់អ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ មានកម្មករនិយោជិតផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារសរុបចំនួន ៣៦នាក់។ យោងតាមប្រការ ១៦ នៃ ប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក, ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក និងប្រការ ១៩ នៃ ប្រកាស ០៩៩ សកបយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតដែលទទួល



បានស្នាមមេដៃផ្ទៃសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិត និងមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការ មានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ៣៦នាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងញត្តិទាមទារ និងចាត់អ្នកតំណាង។

យ៉ាងណាមិញ យោងតាមសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ភាគី កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលជាសមាជិកសហជីពប្រជាធិប- តេយ្យកម្មករចំនួន ៦នាក់។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦នាក់ គឺមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងញត្តិទាមទារ និងចាត់អ្នក តំណាង ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ គឺកម្មករនិយោជិត **មស** និងកម្មករនិយោជិត

ឌស ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាជូនកម្មករ និយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងចំនួន ២នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ គឺកម្មករនិយោជិត **ម** និងកម្មករ និយោជិត **ឌស** ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពជូនកម្មករនិយោជិត **ម** និងកម្មករនិយោជិត **ឌស** ដែរ ឬទេ?

ក. ករណីកម្មករនិយោជិត ម

ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារ កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដែលកិច្ចប្រជុំនេះ បានធ្វើឡើង នៅថ្ងៃទី៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ មានប្រធានបទ ១. ការផ្សព្វផ្សាយអំពីការងារស្រ្តីតាមច្បាប់ស្តីពី ការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលស្រ្តីត្រូវទទួលបានពេលមានផ្ទៃពោះ ពេលសម្រាលកូន និងក្រោយពេលសម្រាល កូនរួច។ ២. ការស្នង់មតិអំពីវិធីបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកសម្រាលកូនរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ។ មានខ្លឹមសារថា៖ "...

ពាក់ព័ន្ធនឹងការបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកសម្រាលកូនរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ លោក **ក** ក៏បានពន្យល់អំពី គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិ នៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ដោយវិធីបើកប្រាក់ឈ្នួលសរុបរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ តែមួយដង មុនពេលទៅសម្រាកសម្រាលកូន និងការបើកតាមធម្មតាជារៀងរាល់ខែ តាមធានាគា ហើយលោក **ក** បាន ឱ្យកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះទាំងអស់ធ្វើការជ្រើសរើសវិធីបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះតាមឆន្ទៈរបស់ខ្លួន តាមរយៈការ ធ្វើការស្នង់មតិ។

ជាលទ្ធផល កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះទាំងអស់ (៦៥នាក់) បានជ្រើសរើសយកវិធីបើកប្រាក់ឈ្នួល តាមធម្មតាជារៀងរាល់ខែ តាមធានាគា...។...។"

ជាមួយគ្នានេះ ភាគីនិយោជកក៏បានដាក់ បញ្ជីស្នង់មតិលើការបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកសម្រាលកូនរយៈ ពេល ៩០ថ្ងៃ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកឈើរឹង ឯ.ក ដែលមាន ឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះចំនួន ៦៥នាក់ បានព្រមព្រៀងបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាក សម្រាលកូនតាមខែនីមួយៗ ដែលមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត **ម** ផងដែរ។ **ស**

បន្ថែមលើសពីនេះទៀត យោងតាមលិខិតស្នើសុំដកចំណុចវិវាទទី១ របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ម** ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ បានកំណត់ថា ៖ "កម្មត្រុ ៖ សំណើសុំដកចំណុច វិវាទទី១ ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ១០៤/២៣-ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកឈើរឹង ឯ.ក។ ..."



នាងខ្ញុំបានយល់អំពីច្បាប់អំពីគោលការណ៍ច្បាប់ និងកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត នាងខ្ញុំក៏បានជ្រើសរើសដោយស្ម័គ្រចិត្តយកវិធីបើកប្រាក់ឈ្នួលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ទៅតាមកាលវិភាគបើកប្រាក់ឈ្នួលនៃខែនីមួយៗ។ ដូច្នោះ នាងខ្ញុំស្នើសុំដកចំណុចវិវាទទី១ ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចេញពីសំណុំរឿងលេខ ០០៤/២៣-ក្រុមហ៊ុន វ៉ាន ហ៊ី ដា មេនញូហ្វេកលើរឹង ឯ.ក វិញ។...។”

យោងតាមកំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ បញ្ជីស្នង់មតិលើការបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាកលម្រាលកូនរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ និងលិខិតស្នើសុំដកចំណុចវិវាទទី១ របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **មស** ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត **មស** បានព្រមព្រៀងក្នុងការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន ១ខែម្តង ហើយមិនប្តឹងទាមទារបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ មុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។ នេះមានន័យថា កម្មករនិយោជិត **មស** មិនមែនជាភាគីវិវាទនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះនោះទេ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨១/១៤-ស្សង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្តាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ “...ដោយហេតុថា គ្មានភាគីវិវាទ ឬរដឹមបណ្តឹងជាក់លាក់...ដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទនេះបានទេ។ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ...។” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត មិនមែនជាជំនើមបណ្តឹងនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះទេ។

ដូច្នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ជូនកម្មករនិយោជិត

ខ. ករណីកម្មករនិយោជិត ខវ

យោងតាមសារណារបស់ភាគីនិយោជកចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីនិយោជកបានជំទាស់ថាកម្មករនិយោជិត **ខវ** គឺមិនមែនជាកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះនោះទេ។ បន្ថែមលើសពីនេះទៅទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លិខិតសុំច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ខវ** ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ដល់ថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដោយក្នុងលិខិតនោះដែរ និយោជកបានបញ្ជាក់ថា៖ “កម្មករនី **ខវ** ជាកម្មករនីដែលបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាករយៈពេល ៩០ថ្ងៃរួចហើយ តាំងពីខែមករា ឆ្នាំ២០២២ (កម្មករនី **ខវ** មិនមែនជាកម្មករនីដែលកំពុងមានផ្ទៃពោះទេ)។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់ និងលិខិតរបស់និយោជកនោះទេ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត **ខវ** មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះទាមទារនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៨១/១១-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ “...និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់សម្រាប់រយៈពេល ៩០ថ្ងៃនោះ យ៉ាងហោចមួយ



ថ្ងៃមុនពេលដែលកម្មការិនីនោះចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាកកលំហែមាតុភាពតាមច្បាប់...ចំពោះវិវាទប្រភេទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងសម្រេចសេចក្តីតែក្នុងករណីដែលមានកម្មការិនីពាក់ព័ន្ធណាមួយបានកំពុងឈប់សម្រាកកលំហែមាតុភាពជាក់ស្តែង និងមិនទាន់បានបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគ្រប់ទាំង ៩០ថ្ងៃ នៅឡើយ។ ចំពោះកម្មការិនី ដែលចប់ការឈប់សម្រាកកលំហែមាតុភាព និងបានបើកប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់ចំនួន ឬកម្មការិនីដែលទើបតែមានផ្ទៃពោះ នៅសល់យូរថ្ងៃច្រើនទៀត មុននឹងដល់ពេលឈប់សម្រាកកលំហែមាតុភាព ដែលខ្លួនមានសិទ្ធិឈប់មិនអាច ឬមិនទាន់អាចផ្តើមបណ្តឹងទាមទារ ដើម្បីឱ្យមានការចេញសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទេ គឺមានន័យថា កម្មការិនីប្រភេទនោះមិនមានលក្ខណៈ សម្បត្តិធ្វើជាដើមបណ្តឹងទាមទារលើចំណុចនេះឡើយ។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា **ខវ** មិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិធ្វើជាដើមបណ្តឹងទាមទារលើចំណុចនេះឡើយ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់កលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកកលំហែមាតុភាព ជូនកម្មករនិយោជិត

។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត (ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត) និងប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវ សម្រាប់ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ ដែលនិយោជកបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់របស់ពួកគាត់នៅពេលឈប់សម្រាកមានជំងឺមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីមន្ទីរពេទ្យ

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារដោយយោងមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទាក់ទងនឹងប្រាក់ដែលបើកជាង្វាន់។

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ
- ...
- ប្រាក់ដែលបើកជាង្វាន់
- ...

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ បានកំណត់អំពីប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងន័យទូលំទូលាយដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីការធ្វើការឱ្យនិយោជក ដែលចំណូលនេះអាចមានច្រើនប្រភេទ រួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់ឈ្នួលការងារសុទ្ធសាធ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត។ យ៉ាងណាមិញនៅក្នុងមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ គឺមិនមានការកំណត់អំពីគោលការណ៍ ឬលក្ខខណ្ឌក្នុងការទទួលបានប្រាក់ទាំងនេះនោះទេ ពោលគឺ គ្រាន់តែកំណត់អំពីប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍តែប៉ុណ្ណោះ។

ផ្អែកតាមសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ភាគីកម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត (ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត) និងប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវនៅពេលឈប់សម្រាកមានជំងឺមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីមន្ទីរពេទ្យជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ រួមមាន៖

១. **យរ** , ២. **មព** , ៣. **រស** , ៤. **ជន** ៥. **បស** និង ៦. **នស** ។



មុននិងពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំនួនកម្មករនិយោជិតជាដើម បណ្តឹងជាមុនសិន។

(សូមមើល ការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ ទាក់ទងនឹង ដើមបណ្តឹងក្នុងសំណុំរឿងនេះ)

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា នៅក្នុងញត្តិទាមទារ និងចាត់អ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃ ទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ មានកម្មករនិយោជិតផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារសរុបចំនួន ៣៦នាក់។ យោងតាមការ បកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបាន ស្នាមមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិត និងមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការ មានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ៣៦នាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងញត្តិទាមទារ និងចាត់អ្នកតំណាង។

យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារកងចំណុចវិវាទនេះ គឺសម្រាប់កម្មករ និយោជិតចំនួន ៦នាក់ រួមមាន៖ ១. ជន ២. យវ ៣. មព ៤. រស , ៥. បស , និង ៦. ជន ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឃើញថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ ខាងលើនេះ គឺមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់តែប៉ុណ្ណោះ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងញត្តិទាមទារ និងចាត់អ្នក តំណាង រួមមាន ៖ ១ ជន ២. យវ ៣. មព ៤. រស , និង ៥. បស ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាជូនកម្មករ និយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងចំនួន ៥នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ រួមមាន៖ ១. យវ ២. មព ៣. រស , ៤. ជន , និង ៥. បស ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត (ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត) និងប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវ សម្រាប់ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ ខាង លើដែរ ឬទេ?

យោងតាមសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ភាគីកម្មករ និយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត (ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត) និងប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវ នៅពេលឈប់សម្រាកមានជំងឺមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីមន្ទីរពេទ្យជូនកម្មករនិយោជិត ដូចខាងក្រោម ៖

- ១. កម្មករនិយោជិត **បស** ទាមទារប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក នៅក្នុង ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២២។
- ២. កម្មករនិយោជិត **មព** ទាមទារប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក នៅក្នុង ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ ។
- ៣. កម្មករនិយោជិត **រស** , ទាមទារប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក នៅក្នុង ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ ។
- ៤. កម្មករនិយោជិត **ជន** ទាមទារប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវ ចំនួន ៤.១៣ដុល្លារអាមេរិក នៅក្នុង ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ និងទាមទារប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងខែសីហា ឆ្នាំ២០២២។
- ៥. កម្មករនិយោជិត **យវ** ទាមទារប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក នៅក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០២២។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖



១. ករណីទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត (ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត)

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯកាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុង រោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក..."។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្រប ច្បាប់ និងសមហេតុផល។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ០៦/០៦-អីម រ៉េ ៣ ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ កូមារ)

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាឯកតោភាគី អាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹក ចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាលលេខ ២៤/០៥-វិវ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ០៣/១៣-តែ វ៉ាង ព្រីនជឹង ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០២៩/១៥-ប្រីជីស អ៊ីមេរិខិន ប៊ីប៊ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និង ទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកផលិតកម្ម ប៉ុន្តែមានលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន ដូចជា កម្មករនិយោជិតជា ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះចំនួន ១ថ្ងៃ និងការអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងអំឡុង ពេលបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ បុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ និងច្បាប់មិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដែលកំណត់ដោយរាជរដ្ឋាភិបាល គឺមិន ប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះទេ។ ប្រសិនបើ កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ១ ថ្ងៃ ឬតិចជាង ក្នុង១ខែ នឹងទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុណ្ណោះ។ ប្រសិនបើ កម្មករ និយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំលើសពី ១ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ គឺមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះ។ ក្នុងករណី កម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកដោយមិនបានដាក់ច្បាប់, ឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល, ឈប់សម្រាក មានជំងឺ ឬច្បាប់ឈប់សម្រាកផ្សេងៗ និងមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះទេ។

បន្ថែមលើសពីនេះទៀត ផ្អែកតាមឯកសារភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជក គោលការណ៍ទី៥ ស្តីពីប្រាក់ ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ កាលបរិច្ឆេទចេញឱ្យប្រើប្រាស់ ថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ និងបានកែប្រែនៅថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២ បានកំណត់ថា ៖ "...V-អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ...

១៦. **ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត:** រោងចក្រនឹងផ្តល់ជូនប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ដុល្លារ ដល់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកផលិតកម្មប្រសិនបើពួកគេមកធ្វើការរៀងទាត់គ្រប់ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយខែៗ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុង មួយចំនួនត្រូវបានអនុវត្តសម្រាប់ការផ្តល់ជូនប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះដូចជា៖

- ...
- ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១ថ្ងៃ ឬតិចជាង ក្នុង១ខែ និង ទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះតែចំនួន ៥ដុល្លារ ក្នុងខែនោះ។



- ...
- កម្មករនិយោជិតដែលបានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំលើសពី ១ថ្ងៃ ក្នុង១ខែ នឹងមិនត្រូវទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះទេ។
- ...
- កម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកមិនបានដាក់ច្បាប់ (អវត្តមានអត់ច្បាប់) កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល (Unpaid Leave) កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ (CM) ឬច្បាប់ឈប់សម្រាកផ្សេងៗ នឹងមិនត្រូវទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះទេ។
- ...។

យោងតាមអង្គច្បាប់ និងគោលការណ៍ទី៥ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតស្របទៅតាមលក្ខខណ្ឌដែលបានកំណត់។ មានន័យថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌនៃការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ។

ផ្អែកតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាមទារក្នុងខែខុសៗគ្នា រួមមាន ៖ កម្មករនិយោជិត **បស** ទាមទារប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២២។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន៖ ១. **រស** , ២. **សស** , និង ៣. **នស** ទាមទារប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងខែសីហា ឆ្នាំ២០២២។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតម្នាក់ទៀតឈ្មោះ **យរ** ទាមទារប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០២២។

យោងតាមបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ និងតារាងវត្តមាន (Employee Daily In-Out Record On) របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **បស** សម្រាប់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ប្រាក់ពីសី បានឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ៣ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី១, ថ្ងៃទី២, និងថ្ងៃទី៣។

យោងតាមបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ និងតារាងវត្តមាន (Employee Daily In-Out Record On) របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **មព** សម្រាប់ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា បានឈប់សម្រាកឈឺចំនួន ២ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី៣ ជាថ្ងៃឈប់សម្រាកឈឺ, និងថ្ងៃទី១០ ជាថ្ងៃទៅចាក់វ៉ាក់សាំង។

យោងតាមបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ និងតារាងវត្តមាន (Employee Daily In-Out Record On) របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **រស** សម្រាប់ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា បានឈប់សម្រាកឈឺចំនួន ១ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី២។

យោងតាមបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ និងតារាងវត្តមាន (Employee Daily In-Out Record On) របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **នស** សម្រាប់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា បានឈប់សម្រាកចំនួន ២ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី១០ និងថ្ងៃទី១១។ បន្ថែមពីនេះ បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ សម្រាប់ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា បានឈប់សម្រាកឈឺចំនួន ២ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី២០ ជាថ្ងៃទៅចាក់វ៉ាក់សាំង, និងថ្ងៃទី២៩ ជាថ្ងៃឈប់សម្រាកឈឺ។

យោងតាមបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ និងតារាងវត្តមាន (Employee Daily In-Out Record On) របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **យរ** សម្រាប់ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា បានឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី២៨។



យោងតាមការមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងគោលការណ៍ទី៥ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ រួមមាន៖ ១. **បស** ២. **មព** , ៣. **រស** , ៤. **នស** និង ៥. **យរ** ត្រូវបាននិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ដោយសារ តែកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌនៃការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ ខាងលើ តាមការទាមទាររបស់ពួកគាត់ក្នុងចំណុចវិវាទនេះនោះទេ។

២. ករណីទាមទារសងប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវចំនួន ៤.១៣ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត **នស នៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២**

(សូមមើល ការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ អំពីសិទ្ធិ ចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក)

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវ គឺជាប្រាក់ដែលនិយោជកផ្តល់ ឱ្យដូចប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការ និងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ នេះ ប៉ុន្តែប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការ គឺមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវនេះទេ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកមានជំងឺ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល គឺទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះ ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមានជំងឺ ដោយមិនមានប្រាក់ឈ្នួល គឺមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះនោះទេ។

បន្ថែមលើសពីនេះទៀត យោងតាមឯកសារស្តីពីគោលការណ៍ប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវ ចុះថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ បានកំណត់ថា៖ **"...លក្ខខណ្ឌដែកត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់**

៤-១ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវពេញ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត នោះបានមកធ្វើការទៀងទាត់ និងគ្រប់ចំនួនថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ។

៤-២ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតអវត្តមានពីការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល (លើកលែងអវត្តមានដោយគ្មាន ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលដែលរោងចក្រមិនដំណើរការដោយសារការស្នើសុំឈប់សម្រាករយៈពេលវែងក្នុង ឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំប្រពៃណីជាតិខ្មែរ និងភ្ជុំបិណ្ឌ) ប្រាក់នេះនឹងត្រូវបានកាត់ចេញតាមចំនួនថ្ងៃដែលអវត្តមាន ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលនោះ...។"

យោងតាមបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ និងតារាងវត្តមាន (Employee Daily In-Out Record On) របស់កម្មករនិយោជិត **នស** សម្រាប់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត បានឈប់សម្រាកចំនួន ២ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី១០ និងថ្ងៃទី១១។

យោងតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងគោលការណ៍ប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត **នស** ត្រូវបាននិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ ទទួលខុសត្រូវដោយសារតែកម្មករនិយោជិត **នស** មិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌនៃការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ទទួលខុសត្រូវ ពោលគឺកម្មករនិយោជិត **នស** បានឈប់សម្រាកចំនួន ២ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី១០ និងថ្ងៃទី១១ និងបានឈប់សម្រាកឈឺចំនួន ២ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី២០ និងថ្ងៃទី២១។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវ ជូនកម្មករនិយោជិត **នស** តាមការ ទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ។



សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. **បស** ២. **មព** , ៣. **រស** , ៤. **នស** និង ៥. **យរ** ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវជូនកម្មករនិយោជិត **នស** ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ផលិតភាពសម្រាប់ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ ដែលនិយោជកបានកាត់នៅពេលឈប់សម្រាកមានជំងឺមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីមន្ទីរពេទ្យ និងរក្សាប្រាក់ផលិតភាពជូនកម្មករនិយោជិតនៅដដែលនៅពេលឈប់សម្រាកមានជំងឺដោយអវត្តមានមានច្បាប់ ឬគ្មានច្បាប់ក៏ដោយ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

ក. ករណីទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ផលិតភាពសម្រាប់ឆ្នាំ ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ ដែលនិយោជកបានកាត់នៅពេលឈប់សម្រាកមានជំងឺមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីមន្ទីរពេទ្យ

យោងតាមសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា តារាងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់នោះ មានតែកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **នស** តែម្នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលទាមទារប្រាក់ផលិតភាព នៅក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ចំនួន ២ដុល្លារអាមេរិក និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ចំនួន ២៥ដុល្លារអាមេរិក។ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា សម្រាប់កម្មករនិយោជិត **នស** តែប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ផលិតភាពប្រចាំខែមេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិត **នស** ដែរ ឬទេ?

(សូមមើល ការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើទាក់ទងនឹងសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក)

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កន្លងមកមានកម្មករនិយោជិតអវត្តមានហើយត្រូវបាននិយោជកកាត់ប្រាក់ផលិតភាព។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា គ្រប់គោលការណ៍ប្រាក់ផលិតភាពទាំងអស់ គឺមានកំណត់អំពីវត្តមានការមកធ្វើការទើបទទួលបានផ្តល់ប្រាក់ផលិតភាព។

យោងតាមគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់ផលិតភាព ឬប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំថ្ងៃ និងប្រចាំខែ ចុះថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ បានកំណត់ថា ៖ "ប្រាក់ផលិតភាព ឬប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំថ្ងៃ និងប្រចាំខែ គឺជាប្រាក់ដែលមិនតម្រូវដោយច្បាប់ ។ គឺជាប្រាក់ផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតតាមរយៈការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃទៅតាមតួនាទីដែលកំណត់ដោយផ្នែកផលិតកម្ម..."

៣. គោលការណ៍នៃការផ្តល់ជូន

៣-១ ផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលប្រធានផ្នែកនីមួយៗ បានកំណត់ទៅតាមតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវការងារ។

៣-២ ផ្តល់ជូនតែចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងគោលការណ៍/ លក្ខខណ្ឌ/ សេចក្តីជូនដំណឹងនៃប្រភេទប្រាក់រង្វាន់របស់ផ្នែកនីមួយៗ។

...។



យោងតាមផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផលិតភាពប្រចាំខែសម្រាប់ប្រធានក្រុម និងប្រតិបត្តិករទាំងអស់ ៖
១. តារាងផែនការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់៖ មានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០...

២. លកខណ្ឌ

- I. ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តប្រចាំខែនឹងត្រូវបាត់បង់ ប្រសិនបើអវត្តមានអត់ច្បាប់ ឬដាក់ច្បាប់ សម្រាកប្រភេទណាមួយក៏ដោយចាប់ពី ២ថ្ងៃឡើងទៅ ក្នុង១ខែ (សរុបក្នុង១ខែ)។
II ...។

យោងតាមអង្គហេតុ គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់ផលិតភាព និងផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផលិតភាពប្រចាំខែ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ផលិតភាព គឺជាប្រាក់ដែលនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករ និយោជិតដែលបានបំពេញទៅតាមលក្ខខណ្ឌដែលបានកំណត់ ហើយកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការចាប់ពី ២ថ្ងៃឡើងទៅ សរុបក្នុង១ខែ គឺមិនអាចទទួលបានប្រាក់ផលិតភាពនេះទេ។

ផ្អែកតាមបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ របស់កម្មករនិយោជិត **នស** សម្រាប់ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត **នស** បានឈប់សម្រាកចំនួន ៣ថ្ងៃ។ ផ្អែកតាមបង្កាន់ដៃបើក ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ-ឆ្នាំ សម្រាប់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ និងតារាងវត្តមាន (Employee Daily In-Out Record On) បានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **នស** បានឈប់សម្រាកក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ចំនួន ២ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី១០ និងថ្ងៃទី១១។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិជាឯកតោ ភាគីក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ផលិតភាពប្រចាំខែជូនកម្មករនិយោជិត ដោយភ្ជាប់ជាមួយលក្ខខណ្ឌដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបាន។ ផ្អែកតាមផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផលិតភាព និងបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត នេត សុណ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **នស** មិនបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់ផលិតភាព នៅក្នុងខែមេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជក មិនមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ផលិតភាពប្រចាំខែមេសា និងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិត

នោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក សងប្រាក់ផលិតភាព ជូនកម្មករនិយោជិត **នស** ដែលនិយោជកបានកាត់នៅពេលឈប់សម្រាកមានជំងឺ មានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីមន្ទីរពេទ្យ។

ខ. ករណីទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ផលិតភាពជូនកម្មករនិយោជិតនៅដដែលនៅពេលឈប់សម្រាកមាន ជំងឺដោយអវត្តមានមានច្បាប់ ឬគ្មានច្បាប់ក៏ដោយ

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត បានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារដោយយោងកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងអំពីប្រាក់ដែលមិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាប្រាក់ឈ្នួលទាក់ទងនឹងប្រាក់សម្រួល ដល់សង្វាក់ផលិតកម្មនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

កថាខណ្ឌទី ២ មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយ ប្រាក់ឈ្នួល ៖

- ការព្យាបាលសុខភាព
- វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់
- សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ



- អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឱ្យជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសុំរូលការបំពេញមុខងារ។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាការខ្លាំងទី២ មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ បានកំណត់អំពីការមិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែមិនមានលក្ខខណ្ឌណាមួយបញ្ជាក់ថាប្រាក់ផលិតភាពដែលនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌណាមួយក៏ជាប្រាក់ខ្លាំងទី២ មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្តថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាប្រាក់ផលិតភាពជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលឈប់សម្រាកមានជំងឺដោយអវត្តមានមានច្បាប់ ឬគ្មានច្បាប់ ដែរ ឬទេ ?

(សូមមើល ការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក)

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់ផលិតភាព គឺតាមគោលការណ៍ លក្ខខណ្ឌ ជំនាញ និងតួនាទីរបស់កម្មករនិយោជិតតាមផ្នែកនីមួយៗ ដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់ផលិតភាពខុសៗគ្នា។

(សូមមើល គោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់ផលិតភាព ឬប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំថ្ងៃ និងប្រចាំខែ និងផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផលិតភាពប្រចាំខែសម្រាប់ប្រធានក្រុម និងប្រតិបត្តិករទាំងអស់ នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៤ (ក) ខាងលើ)

យោងតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយ ដែលកំណត់កាតព្វកិច្ចនិយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផលិតភាពជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ការផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់ផលិតភាពជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានកំណត់លក្ខខណ្ឌក្នុងការទទួលបាន គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកដែលមិនផ្ទុយពីច្បាប់ និងសមហេតុផល។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញអង្គហេតុ ឬភស្តុតាងណាមួយបញ្ជាក់ថា ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិ ឬប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ឬមិនសមហេតុផលយ៉ាងណានោះទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ផលិតភាពជូនកម្មករនិយោជិតនៅដដែលនៅពេលឈប់សម្រាកមានជំងឺដោយអវត្តមានមានច្បាប់ ឬគ្មានច្បាប់ក៏ដោយ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ជូនកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **មស**
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ជូនកម្មករនិយោជិត **ឌវ**



ចំណុចវិវាទទី២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. **បស** , ២. **មព** , ៣. **រស** , ៤. **នស** និង ៥. **យរ**
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់រង្វាន់ទទួលខុសត្រូវ ជូនកម្មករនិយោជិត **នស** ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ផលិតភាព ជូនកម្មករនិយោជិត **នស** ដែលនិយោជកបានកាត់នៅពេលឈប់សម្រាកមានជំងឺមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីមន្ទីរពេទ្យ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ផលិតភាព ជូនកម្មករនិយោជិតនៅដដែលនៅពេលឈប់សម្រាកមានជំងឺដោយអវត្តមានមានច្បាប់ ឬគ្មានច្បាប់ក៏ដោយ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា ៖ _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

ហត្ថលេខា ៖ _____

