ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៣៤/២០ - វ៉ាយវីតី គ្រេឌីង
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីសម្រេច ៖ ថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០

សេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **គង់ ផល្លះ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីតី គ្រេឌីង**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩២ ៩២ ៣៩ ៣៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោកស្រី ទូច ដានី រដ្ឋបាល
២- កញ្ញា អួន សុខណា ជំនួយការរដ្ឋបាល
៣- លោក អ៊ុំ វិសាល មន្ត្រី GMAC

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីតី គ្រេឌីង**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៧៨ ០០៧ / ០៩២ ៥៥៩ ១៤៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក ម៉ុម ធន អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ
២- លោក ម៉ុម មិថុនា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ
៣- លោក សាន ពិសិដ្ឋ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ
៤- លោក ម៉ៃ ម៉ា អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត

៥- លោក ប៉ិត ប៊ុនឈាន មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត

៦- លោក ម៉ិល ជារិទ្ធ ប្រធានសហជីពខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីគី

៧- លោក សំរិទ្ធ ហេង អនុប្រធានសហជីពខ្មែរ ប្រចាំក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីគី

៨- លោក សុខ ប៊ុនណាំ ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត ប្រចាំក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីគី

៩- លោក កែ សែ អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត ប្រចាំក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីគី

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនប្រែក្លាយកិច្ចសន្យាការងារពួកគាត់ ត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ នៅពេលពួកគាត់ធ្វើការលើសពី២ឆ្នាំ ឡើងទៅ។ ដោយឡែក ភាគីខាងតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមសេចក្ដីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ កប/ស.ណ.ន.គ.ក.ប ស្ដីពីការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩។

២- កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវបញ្ឈប់ពួកគាត់ដោយគ្មានមូលហេតុ និងមិនត្រូវឱ្យពួកគាត់ទៅធ្វើជាកម្មករស៊ីថ្ងៃទេ នៅពេលដល់កិច្ចសន្យាការងារ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ តែងតែមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ដោយបច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ព្រោះក្រុមហ៊ុនអត់ការងារធ្វើ ហើយក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករស៊ីថ្ងៃ ដើម្បីនៅបង្ហើយការងារដែលនៅសេសសល់ ហើយទៀតសោតក្រុមហ៊ុនអាចនឹងព្យួរការងារនៅពេលឆាប់ៗនេះផងដែរ ដោយសារបញ្ហាជំងឺកូវីដ-១៩។

៣- (ចំណុចទាមទារទី៥) កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបូកបញ្ចូលប្រាក់អតីតភាពការងារក្នុងការគណនាប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើទៅតាមការទាមទារបានទេ (គ្មានលទ្ធភាព)។

៤- (ចំណុចទាមទារទី៧) កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើរោងសម្រាប់ហូបបាយឱ្យពួកគាត់។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើការសង់រោងហូបបាយនេះ តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករបានទេ ព្រោះថា ទីតាំងនេះជួលគេ លុះត្រាតែមានការអនុញ្ញាតពីម្ចាស់អាគារ។

៥- (ចំណុចទាមទារទី៨) កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់លុយថ្លៃទឹកដោះគោកូន ២០(ម្ភៃ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពផ្ដល់ជូនទេ។

៦- (ចំណុចទាមទារទី៦) កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ការសម្រាក១៥នាទី ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យពួកគាត់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអាចផ្ដល់ជូនបាន តែកម្មករនោះត្រូវបំពេញបន្ថែម១៥នាទីវិញ នៅពេលមុនចេញទៅផ្ទះ។

៧- (ចំណុចទាមទារទី៩) កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការប្រើកម្មករស៊ីម៉ោង ដែលនាំឱ្យបាត់សិទ្ធិសេរីភាព សុវត្ថិភាព និងនាំឱ្យមានការរើសអើងកម្មករជាប់លាប់។ ដោយឡែកភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងមិនប្រើប្រាស់កម្មករស៊ីម៉ោងក្នុងពេលឆាប់ៗខាងមុខនេះ ហើយក៏មិនរើសកម្មករមកធ្វើការជាប់លាប់ដែរ ដោយសារបញ្ហាជំងឺកូវីដ-១៩។

៨- (ចំណុចទាមទារទី១១) កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសង និងផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពដល់ពួកគាត់ឱ្យស្របតាមគោលការណ៍ច្បាប់។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់។

៩- (ចំណុចទាមទារទី១២) កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកកម្មករដែលក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារឱ្យមកស៊ីថ្លៃ ទៅជាកម្មករជាប់លាប់វិញ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាហើយ ក្រុមហ៊ុនមិនទទួលយកពួកគាត់ឱ្យចូលធ្វើការវិញទេ ដោយមូលហេតុអត់មានការងារធ្វើ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីគី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី លេខ ៥៧៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ១៤រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីគី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី ស្នើសុំឱ្យជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់កម្មករនិយោជិត។ នៅថ្ងៃទី៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានអញ្ជើញភាគីទាំងពីរមកចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៣ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១២ចំណុច។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះជាចំនួន ៩ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីគី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី លេខ ៥៧៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត

មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៩ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៩ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាចំនួន ១ ចំណុច ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នានៅត្រង់ចំណុចវិវាទទី១ ករណីនេះ ភាគីទាំពីរបានយល់ព្រមឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសរសេរកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះតែម្តង។ ដោយឡែក ចំពោះចំណុចមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ៨ចំណុច ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងដាក់បញ្ចូលចំណុចវិវាទទី២, ទី៧ និងទី៩ ជាចំណុចវិវាទតែមួយ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតរបស់ឈ្មោះ Pan Jing ជានាយកនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីកី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី គោរពជូនលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោកស្រី ទូច ដានី ជាប្រធានរដ្ឋបាល ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការរួម ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតរបស់ឈ្មោះ Pan Jing ជានាយកនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីកី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី គោរពជូនលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក អ៊ុំ វិសាល ជាមន្ត្រីច្បាប់នៃសមាគមកាត់ដេរ ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការរួម ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីកី ត្រេឌីង លេខ MOC-44300695 ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីកី ត្រេឌីង បានចុះទិដ្ឋាការលេខ ០០៨ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១០ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីគី ត្រេឌីង បានតម្កល់ទុកលេខ ១៣១០/០៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៦- លិខិតលេខ ២៦៧/២០ ក.ប/អ.ក/អ.ធ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមក នាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីគី ត្រេឌីង (វិស័យកាត់ដេរ) ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។

៧- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ វ៉ាយវីគី ត្រេឌីង ស្តីពីកិច្ចព្រមព្រៀងស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។

៨- លិខិតធានាអះអាងរបស់ឈ្មោះ ទូច ដានី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

៩- បញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីគី ត្រេឌីង។

១០- ប្រវត្តិរូបសង្ខេប, កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ, របាយការណ៍បង្រៀនដល់កម្មករមុនពេលចូលបម្រើការងារ, អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ, កិច្ចសន្យាការងារ, លិខិតជូនដំណឹង, លិខិតបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់, កំណត់ហេតុកម្មករប្រើប្រាស់បំណាច់ឆ្នាំ, ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួល របស់ឈ្មោះ ហេង រតនា, កុន អ៊ឹម, ស៊ិន រិទ្ធី, ស្រស់ សីហា។

១១- ប្រវត្តិរូបសង្ខេប, កិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ, របាយការណ៍បង្រៀនដល់កម្មករមុនពេលចូលបម្រើការងារ, អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ, កិច្ចសន្យាការងារ, លិខិតជូនដំណឹង របស់ឈ្មោះ ឌុល គន្ធា។

១២- កិច្ចសន្យា រវាងក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីគី បានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយ លោកស្រី លីម ស្រ៊ឹម ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ និងឈ្មោះសំណុំរឿង ១០២/១៩-ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីគី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី លេខ ២៥៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧។

៣- លិខិតលេខ ១៤១២ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ២រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីគី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អាណត្តិទី២។

៤- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីគី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី លេខ ០៨៧/១៨ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨។

៥- លិខិតលេខ ០៥២/១៨ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ២កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំរកា នព្វស័ក ព.ស ២៥៦១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

បញ្ជាក់ថា សហជីពខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយរីគី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយរីគី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី លេខ ៥៧៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយរីគី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយរីគី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី លេខ ០២២ ក.ប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ២១៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១០រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ២១៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១០រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុននេះមានសកម្មភាពចម្បង ផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១២៧នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយរីគី ត្រេដឌីង ខូអិលធីឌី)។
- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីការសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ វ៉ាយ រី គី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី លេខ ២៥៩ កប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃ ទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៧។
- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីការសហជីពខ្មែរនៃរោងចក្រ វ៉ាយ រី គី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី លេខ ០៨៧/១៨ កប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨។
- លិខិតចាត់តាំងអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ មានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៦នាក់ បានផ្តិតមេដៃក្នុងបញ្ជីទាមទារជាដើមប្តឹង។
- នៅថ្ងៃសវនការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារទាំងអស់មានសរុប ១០២នាក់។ ករណីនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ដែលមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ១០២នាក់ ដើម្បីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការ

ពិនិត្យ និងពិចារណា។ តែយ៉ាងណាមិញ ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានដាក់លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ១០២នាក់នេះ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ និងចាត់តាំងអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា គឺមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារចំនួន ១៦នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ។

- លិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ទទួលស្គាល់តែកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩៣នាក់ ដោយកម្មករនិយោជិតស្រីចំនួន ១នាក់ គឺត្រូវបានបដិសេធទទួលស្គាល់ដោយអធិការកិច្ចការងារ និងពុំបានបញ្ជាក់ឈ្មោះនៅក្នុងលិខិតនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្រែក្លាយកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នៅពេលពួកគាត់ធ្វើការលើសពី ២ឆ្នាំឡើងទៅ ដោយខ្សែកភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ កប/ស.ណ.ន.គ.ប.ក ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាថា ចំពោះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាកំណត់មានរយៈពេលលើសពី ២ឆ្នាំ និយោជកនឹងអនុវត្តតាមសេចក្តីណែនាំលេខ ០៥០/១៩ កប/ស.ណ.ន.គ.ប.ក ស្តីពីការកំណត់ប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩។
- ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះទៀតទេ។

ចំណុចវិវាទទី២, ៧ និង៩ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាហើយ និងជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់វិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារហើយ និងជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់វិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
    - នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និយោជកនឹងផ្តល់ហេតុផលនៃការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាទៅកម្មករនិយោជិត។
    - កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាហើយ បានមកធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃជាមួយនិយោជកតាមរយៈអ្នកម៉ៅការ តែមកដល់ពេលនេះ គឺមិនមានទៀតទេ ហើយបច្ចុប្បន្ននិយោជកក៏បានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធ ដែលនៅសល់ក្នុងក្រុមហ៊ុនផងដែរ។
    - និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលដល់កាលកំណត់ ដោយទូទាត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាកាងារជូនកម្មករនិយោជិតតាមច្បាប់រួចរាល់ហើយ និងគ្មានការតវ៉ាអ្វីនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារសរុប ២ឆ្នាំ ហើយជួលកម្មករនិយោជិតនោះឱ្យមកធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃវិញ ដែលការ

អនុវត្តនេះ គឺធ្វើឱ្យបាត់បង់អតីតភាពការងារ របបសន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ដូចជាប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ និងប្រាក់ឈ្នួលពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពជាដើម។

- និយោជកបានប្រើកម្មករនិយោជិតឱ្យមកធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃនេះតាំងពីមុនពេលមានវីរុសកូវីដ១៩ មកម្លេះ ហើយសព្វថ្ងៃ និយោជកយកមូលហេតុវីរុសកូវីដ១៩ ដើម្បីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយជួលកម្មករនិយោជិតឱ្យមកធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃវិញ។

- កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនេះគឺមានចំនួន ៥នាក់ ឈ្មោះ ហេង រត្តនា, កុន អ៊ឹម, ស៊ីន រិទ្ធី, ស្រស់ សីហា និង ឌុល គន្ធា មានអតីភាពការងារលើសពីពីរឆ្នាំ តែនិយោជកមិនបានប្តូរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នោះទេ។ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ជួយឱ្យមានស្ថេរភាពការងារ និងផ្តល់ផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដល់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ផ្ទុយទៅវិញ និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និងឱ្យពួកគាត់មកធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃវិញ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
  - ករណីដែលនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ គឺដើម្បីបង្ហើយការងារដែលនៅសល់តែបុណ្ណោះ ហើយកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនេះ មិនមានចំនួនច្បាស់លាស់ ម្យ៉ាងទៀត អ្នកដែលធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃពេលវីរុសកូវីដ១៩នេះ គឺគាត់មកធ្វើការតាមរយៈអ្នកម៉ៅការ (ការិយភារី) មិនមែននិយោជកជួលគាត់មកផ្ទាល់នោះទេ។
  - និយោជកមិនអាចទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាហើយចូលមកធ្វើការជាកម្មករពេញសិទ្ធិវិញនោះទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារធ្វើ ម្យ៉ាងទៀត កិច្ចសន្យាការងារពួកគាត់គឺដល់ពេលកំណត់ ហើយកម្មករនិយោជិតទាំងនោះបានទទួលយកប្រាក់ទូទាត់រួចរាល់ហើយផងដែរ។
  - និយោជកលែងមានការពាក់ព័ន្ធជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃនេះទៀតហើយ ព្រោះនិយោជកចុះកិច្ចសន្យាជាមួយការិយភារី ដើម្បីរកកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ដូចនេះ វាជាតួនាទីរបស់ការិយភារី ជាមួយកម្មករនិយោជិត។ ម្យ៉ាងទៀត បច្ចុប្បន្ន កិច្ចសន្យារបស់និយោជក ជាមួយការិយភារីក៏បានបញ្ចប់ផងដែរ។
  - យោងតាមកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មនិយោជិត ឈ្មោះ ហេង រត្តនា គឺជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដែលបានចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៨ និងបានចុះកិច្ចសន្យាការងាររៀងរាល់ ៣ខែម្តង ជាមួយនិយោជក ហើយកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយរបស់គាត់បានបញ្ចាប់នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។
  - យោងតាមលិខិតជូនដំណឹងបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ហេង រត្តនា និយោជកបានជូនដំណឹងពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាកាងារនៅថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ មុននឹងដល់ថ្ងៃកំណត់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា និងនៅថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យានិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកបូកបញ្ចូលប្រាក់អតីតភាពក្នុងការគណនាប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបូកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពក្នុងការគណនាប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ចំពោះការគណនាប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលគោលមកគណនា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ គឺជាប្រាក់ឈ្នួលគោលយោង មាត្រា ១០២ និង ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ១០២/១៩-Harizon (៤) តែនិយោជកមិនបានយកមកបូកបញ្ចូលដើម្បីគណនាប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារមិនអាចយកមកបូកបញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោលបាននោះទេ ដោយយោងតាមឧបសម្ព័ន្ធរបស់អធិការការងារ ពេលនិយោជកស្នើសុំអនុញ្ញាតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ហើយអធិការការងារក៏មិនបានប្រាប់ថាខុសនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើរោងសម្រាប់ហូបបាយឱ្យពួកគាត់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកសង់រោងសម្រាប់ហូបបាយជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងរោងចក្រ មិនមានរោងសម្រាប់ហូបបាយនោះទេ មានតែសំយ៉ាបដែលកម្មករនិយោជិតអាចហូបបាយខាងក្រោមបាន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ពេលមានភ្លៀង កម្មករនិយោជិតពិបាករកកន្លែងហូបបាយ ក្តៅ គ្មានសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ។ កម្មករនិយោជិតនឹងជួយសុំម្ចាស់អាគារ ដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតសាងសង់រោងហូបាយនេះ សម្រាប់ថ្ងៃអនាគតពេលមានកម្មករនិយោជិតច្រើនធ្វើការវិញ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា រោងចក្រមានតែមួយអាគារ និងសល់ចន្លោះតូច ដែលបច្ចុប្បន្ននេះ មានកម្មករនិយោជិតតែ ៩៤នាក់ប៉ុណ្ណោះ ហើយនិយោជកក៏បានព្យួរការងាររបស់ពួកគាត់ផងដែរ។ ម្យ៉ាងទៀត ម្ចាស់អាគារក៏មិនចង់ឱ្យសាងសង់រោងហូបបាយនេះទេ បើសាងសង់ត្រូវសុំការអនុញ្ញាតយូរ តែបើម្ចាស់អាគារយល់ព្រមនិយោជកនឹងសាងសង់រោងហូបបាយនេះ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃទឹកដោះគោកូនចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃទឹកដោះគោកូនចំនួន ២០ (ម្ភៃ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានកូនចាប់ពីពេលកើតរហូតដល់កូនអាយុ ១៨ខែ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា បច្ចុប្បន្នកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានចំនួន ៦០នាក់ ក្នុងនោះ ស្ត្រីដែលទើបសម្រាលរួចកូនមានចំនួន ៥នាក់ ហើយនៅក្នុងរោងចក្រមានទារកដ្ឋានសម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្ត្រីដើម្បីយកកូនមកផ្ញើរួចហើយ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតមានការខ្វះខាតថវិការ ហេតុនេះ សូមឱ្យនិយោជកជួយសម្រួលថ្លៃទឹកដោះគោកូន។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា និយោជកមិនមានថវិការ ព្រោះបច្ចុប្បន្ន និយោជកកំពុងជួបបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច។ ករណីនេះមិនមានចំនួនកម្មករនិយោជិតទាមទារពិតប្រាកដនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះអ្នកទាមទារនោះទេ ហើយអ្នកដែលបានដាក់ពាក្យលំហែមាតុភាពមានប្រហែលចំនួន ៣នាក់។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ការសម្រាក ១៥នាទី ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យពួកគាត់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឈប់សម្រាក ១៥នាទី ក្នុងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតត្រូវការពេលសម្រាប់ហូបបាយ និងសម្រួលដងខ្លួន ព្រោះត្រូវធ្វើការរហូត ១០ម៉ោង ដូចនេះ សូមឱ្យនិយោជកយោគយល់ដល់ពួកគាត់ផង។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ជំហរចំពោះការទាមទារថា និយោជកអាចផ្តល់ជូនឱ្យបាន តែកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ១៥នាទី សងវិញ មិនមែនឈប់សម្រាក ១៥នាទី ក្នុងម៉ោងធ្វើការងារនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសង និងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពដល់ពួកគាត់ឱ្យស្របតាមគោលការណ៍ច្បាប់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកសង និងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកមិនបានទូទាត់ឱ្យ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៨ មក។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅពេលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដល់រយៈពេល ២ឆ្នាំ និយោជកផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកសិន ទើបបន្តកិច្ចសន្យាការងារថ្មី។ នៅពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារថ្មី កម្មករនិយោជិតគឺមានអតីតភាពការងារថ្មី។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - កាលពីមុនពួកគាត់ធ្លាប់ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពនេះ ប៉ុន្តែរយៈពេល ២ឆ្នាំ ក្រោយមកនេះ និយោជកមិនបានឱ្យពួកគាត់ទេ។
    - ពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ១សប្តាហ៍សិន ទើបបន្តកិច្ចសន្យាការងារថ្មី។ នៅពេលបន្តកិច្ចសន្យាការងារថ្មី និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារឱ្យពួកគាត់នោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជបានទូទាត់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនេះ ឱ្យកម្មករនិយោជិតរហូតពេលកម្មករនិយោជិតមានអតីតភាពការងារ។ នៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ១ខែ ទើបបន្តកិច្ចសន្យាការងារថ្មី ជាមួយកម្មករនិយោជិត។

ហេតុផលនៃសេចក្ដីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី២, ៧ និង៩៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជក បញ្ចប់កិច្ចសន្យាហើយ និងជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់វិញ

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ចំណុចនេះ គឺមានកម្មករនិយោជិតទាមទារចំនួន ៥នាក់ ដែលមានឈ្មោះ ហេង វត្តនា អត្តលេខ ១៧២២, កុន អ៊ឹម អត្តលេខ ២១៩៧, ស៊ីន រិទ្ធី អត្តលេខ ២១១០, ស្រស់ សីហា អត្តលេខ ២១២៧ និង ឌុល គន្ធា អត្តលេខ ២១៤៧។ ដោយឡែក ក្រោយពីបានពិនិត្យមើល និងផ្ទៀងផ្ទាត់ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់នេះ ជាមួយនឹងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដើមបណ្ដឹងខាងលើ ដែលបានផ្ទេរសិទ្ធិដល់អ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត និងមានស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៦នាក់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា មានតែកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឈ្មោះ ហេង វត្តនា អត្តលេខ ១៧២២ ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះដើមបណ្ដឹង។ ចំណែកឯឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ៤នាក់ទៀត គឺមិនមាននៅក្នុងលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិខាងលើនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះសម្រាប់តែកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ហេង វត្តនា អត្តលេខ ១៧២២ តែប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកកម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ហេង វត្តនា ដែលនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាហើយ និងជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់វិញដែរ ឬ ទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ចែងថា *"កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាត្រូវផុតលេត់តាមធម្មតានៅពេលដល់កាលកំណត់។...។"*

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានបកស្រាយថា ការផុតរលត់នៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ផុតរលត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ ហើយការសម្រេចចិត្តបន្តកិច្ចសន្យាសារជាថ្មីទៀត ឬ មិនបន្តនោះ ជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនៃកិច្ចសន្យា។ កិច្ចសន្យាគឺជាការព្រមព្រៀងរវាងភាគី ដែលមិនមានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យបន្តកិច្ចសន្យានោះទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងភាគីនៃកិច្ចសន្យា។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១០០/០៧-ហួយឡេ ខេម បូឌា, លេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូមេក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៩៨/១៤-វ៉ី ហ៊ឹល ហ្គាមេន (ខេម បូឌា) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧២/១៤-ហ៊្វូត ហ្វ៊ូរេវើ (ខេមបូឌា) សកន៍ ខូអិលធីឌី, ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧៨/១៤-សួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០០២/១៦-គ័ន ថេក (ខេមបូឌា) ខបភើរេសិនលីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០ និងទី១១, លេខ ១០៥/១៦-ស៊ាវគិញ ហ្គាមេន (អ៊ឹមអេហ្វជី) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ០៣៣/១៨-ស៊្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ថិកស្ដាយ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០២៦/២០-ហ៊ុឡុង (ខេមបូឌា) ហ៊្វូតវែរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើផងដែរ។

តាមអង្គហេតុដែលភាគីទទួលស្គាល់ និងការរកឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កម្មនិយោជិត ឈ្មោះ ហេង វត្តនា មានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដោយបានចូលធ្វើការដំបូងនៅថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៨ និងបានចុះកិច្ចសន្យាការងាររៀងរាល់ ៣ខែម្តង ជាមួយនិយោជក ហើយកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយ របស់គាត់បានបញ្ចប់នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។ មុននឹងដល់ថ្ងៃកំណត់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជកបាន ជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាកាងារនៅថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ និងនៅថ្ងៃបញ្ចប់កិច្ចសន្យា និយោជក បានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ និងប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាការងារ ៥ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។ យោងតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាការងារ របស់កម្មករនិយោជិត ហេង វត្តនា គឺដល់រយៈពេលកំណត់ ហើយនិយោជកបានជូនដំណឹងមុន ចំពោះការបញ្ចប់ កិច្ចសន្យាការងារ ដោយនិយោជកមិនមានឆន្ទៈបន្តកិច្ចសន្យាតទៅទៀត និងក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារធ្វើផងដែរ។ ហេតុនេះ ការមិនបន្តកិច្ចសន្យានេះ គឺជាសិទ្ធិរបស់និយោជក ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ខំឱ្យនិយោជក បន្តកិច្ចសន្យាការងារ និងទទួលយកឱ្យចូលធ្វើការវិញបាននោះទេ។

ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិត ហេង វត្តនា ដែលបានមកធ្វើជាកម្មករនិយោជិតយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃឱ្យ និយោជកកន្លងមកនោះ គឺដោយសារគាត់មានកិច្ចសន្យាការងារជាមួយការិយាល័យម្នាក់ សម្រាប់ផ្តល់កម្លាំងពល កម្មដល់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីបង្ហើយការងារដែលនៅសេសសល់តែប៉ុណ្ណោះ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ហេង វត្តនា មិនមានទំនាក់ទំនងការងារផ្ទាល់ជាមួយនិយោជកនោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់ណាមួយដែលតម្រូវឱ្យ និយោជកទទួលយកគាត់ចូលធ្វើការ និងប្តូរទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់វិញនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាហើយ និងជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការយក ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់វិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបូកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ក្នុងការ គណនាប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការ សម្រេចសេចក្តីម្តងរួចមកហើយនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៦៨/១៦-ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីភី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី ត្រង់ ចំណុចវិវាទទី៣។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសម្រេចសេចក្តីលើ ចំណុចវិវាទនេះម្តងទៀតដែរ ឬទេ ?

ផ្អែកតាមគោលការណ៍ច្បាប់ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ *(Res Judicata)*" នៅពេលដែលចំណុចវិវាទដដែលមួយ ត្រូវបាននាំមកដោយភាគីវិវាទដដែលមកកាន់អង្គជំនុំជម្រះមួយ ហើយអង្គជំនុំជម្រះនោះបានចេញសេចក្តី សម្រេចលើចំណុចវិវាទនោះរួចហើយ អង្គជំនុំជម្រះមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការមិនលើកយកចំណុចវិវាទដដែលនោះ មកពិចារណា និងសម្រេចម្តងទៀតទេ លើកលែងតែមានភាគីផ្សេង មានអង្គហេតុផ្សេង និង/ឬ មានបទប្បញ្ញត្តិ ច្បាប់ជាធរមានចែងផ្ទុយពីនេះ។

នៅក្នុងដំណើរការនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយ ចែងអំពីបញ្ហានេះឡើយ។ ដូចនេះ ជាទូទៅ ដោយយោងលើគោលការណ៍ច្បាប់ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ *(Res Judicata)*" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា

កណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការពិចារណាថា តើត្រូវលើកយកចំណុចវិវាទដដែលរវាងភាគីវិវាទដដែល និងមានអង្គហេតុដដែល មកសម្រេចសារជាថ្មីឡើងវិញដែរ ឬទេ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៥/០៧-វិលសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៨-ឃ្វីក ស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូមេក ២, លេខ ៩៥/០៩-តាកហ្វាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៨១/១១-ជីអេចជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ០២៤/១៩-ខលធីលេ វីលេច រីហ្សត (ភូមិវប្បធម៌)ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥)*

ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ *(Res Judicata)*" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤២/០៧-សៅធន៍បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ យល់ឃើញថា ៖ *"ចំណុចវិវាទមួយនឹងត្រូវបានបដិសេធពិចារណា ប្រសិនបើចំណុចវិវាទនេះបំពេញលក្ខខណ្ឌ ចំនួន ០៣ ដូចខាងក្រោម ៖*

(១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក

(២) ចំណុចវិវាទដែលធ្លាប់នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង

(៣) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើអង្គសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់ "។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា គោលបំណងនៃការបដិសេធពិចារណាលើចំណុចទាមទារដដែល រវាងភាគីដដែល សារជាថ្មី គឺដើម្បីជៀសវាងនូវលទ្ធផលផ្ទុយគ្នាចំពោះដំណោះស្រាយវិវាទដដែល និងដើម្បីធានាថា ការដោះស្រាយវិវាទត្រូវបានបញ្ចប់ ដោយមានសេចក្តីសម្រេចមួយជាចុងក្រោយ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤២/០៧-សៅធន៍បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៤/១២-ហ្សឿន ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១១៦/១១-ហ្សឿន ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង២)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិនិត្យទៅលើលក្ខខណ្ឌនៃគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ ដូចខាងក្រោម ៖

(១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីកី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី ដូចគ្នានឹងដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៦៨/១៦-ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីកី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី ដែរ ហើយក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីកី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី គឺជាភាគីចុងចម្លើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរនៅក្នុងសំណុំរឿង ១៦៨/១៦-ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីកី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី គឺជាភាគីវិវាទតែមួយក្នុងសំណុំរឿងនេះដែរ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ។

(២) ចំណុចវិវាទជាចំណុចវិវាទដែលធ្លាប់នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៦៨/១៦-ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីកី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៣ ដែលទាមទារឱ្យនិយោជកបូកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារក្នុងការគណនាប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងចំណុចវិវាទទី៣នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាចំណុចវិវាទតែមួយដូចគ្នា។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញ។

(៣) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសម្រេចលើអង្គសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់ ៖

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៦៨/១៦-ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយវីកី ត្រេឌីង ខូអិលធីឌី ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សា

អាជ្ញាកណ្តាលបានពិចារណា និងបានសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តីម្តងរួចមកហើយ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេច ៖ "*បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលគោល បូកជាមួយនឹងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារមកធ្វើជាមូលដ្ឋាន ដើម្បីគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត។*" ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី៣ ក៏ត្រូវបានបំពេញផងដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លក្ខខណ្ឌទាំងបីនៃគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំត្រូវបានបំពេញនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើចំណុចវិវាទអំពីការទាមទារឱ្យនិយោជកបូកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារក្នុងការគណនាប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ម្តងទៀតទេ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបូកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារក្នុងការគណនាប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសាងសង់រោងសម្រាប់ហូបបាយជូនកម្មករនិយោជិត

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការសាងសង់រោងហូបបាយជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក. មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ. មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។ ...។"

មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ៣ មាត្រា ១៧ មាត្រា ២០ មាត្រា ២១ មាត្រា ២៧ មាត្រា ២៨ មាត្រា ២៩ មាត្រា ៥៤ មាត្រា ៥៥ និងមាត្រា ៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ "*ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះ បានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

...

គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់វិភាគទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុត ដោយលើសពី ៣០ % (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី ១ (មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថាននោះ។...

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែអនុវត្តជាចំខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ។"

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចា ក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។ "*

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះ-បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ *"សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ "*។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាក-ណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុ-សញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់

បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ស្របតាមមាត្រា ៥៤ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាអំពីវិវាទផលប្រយោជន៍ បើសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្គ្រេតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ឮ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហាន ស៊ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ឧបករណ៍សេរិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ្យុង វ៉ិនដាង អ៊ីកៃលែ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៤៣/១៩-ជាវ ហ៊ុយ អ៊ិនដាសស្ទ្រៀល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង០១៤/២០-ហ៊ីវ៉ាយហ្វិនអៅជរ ចំណុចស្តីពីដើមបណ្តឹង)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសាងសង់រោងហូបបាយជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃទឹកដោះគោកូនចំនួន ២០ (ម្ភៃ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតស្ត្រីមានកូនចាប់ពីពេលកើត រហូតដល់កូនអាយុ ១៨ ខែ

តាមអង្គហេតុ បច្ចុប្បន្ននៅក្នុងរោងចក្រមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចំនួន ៦០នាក់ ហើយកម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលទើបសម្រាលកូនរួច មានចំនួន ៥នាក់ និងទើបដាក់ពាក្យឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពមានចំនួន ៣នាក់។ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងរោងចក្រមានទារកដ្ឋានរួចហើយ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬគោលការណ៍អនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃទឹកដោះគោកូនចំនួន ២០(ម្ភៃ) ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតស្ត្រីមានកូនចាប់ពីពេលកើត រហូតដល់កូនអាយុ ១៨ខែ នោះទេ។ ហេតុនេះ ការទាម

ទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។*(សូមមើលការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចទី៤ ខាងលើ ចំពោះការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃទឹកដោះគោកូនចំនួន ២០(ម្ភៃ) ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីមានកូនចាប់ពីពេលកើត រហូតដល់កូនអាយុ ១៨ខែ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ១៥ នាទី ក្នុងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង

កម្មករនិយោជិតទាមឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឈប់សម្រាក ១៥នាទី ក្នុងម៉ោងធ្វើការ ដោយមូលហេតុថាកម្មករនិយោជិតត្រូវការពេលសម្រាប់ហូបបាយ និងសម្រួលដងខ្លួន ព្រោះត្រូវធ្វើការរហូត ១០ម៉ោង ដូចនេះសូមឱ្យនិយោជកយោគយល់ពីពួកគាត់ផង។ និយោជកអាចផ្តល់ជូនឱ្យបាន តែកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការសង ១៥នាទីវិញ ជំនួសរយៈពេលឈប់សម្រាក។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ១៥នាទី ក្នុងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។ ហេតុនេះ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

(សូមមើលការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចទី៤ ខាងលើ ចំពោះការទាមទារលើសពីច្បាប់កំណត់ ដែលជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ១៥នាទី ក្នុងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសង និងផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកមិនបានទូទាត់ជូន ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៨

តាមការរកឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពុំមានឈ្មោះ ឬចំនួនកម្មករនិយោជិតជាក់លាក់ដែល

ជាដើមបណ្តឹងទាមទារក្នុងចំណុចនេះ និងគ្មានកាលបរិច្ឆេទជាក់លាក់ដែលបញ្ជាក់ថានិយោជកពុំបានផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារដល់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណានោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨១/១៤-ស្មុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ឋិកស្ថាយ៍ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា "*...ដោយហេតុថា គ្មានភាគីវិវាទ ឬដើមបណ្តឹងជាក់លាក់ ... ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទនេះបានទេ។ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ...។*"។ (*សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៣០/១៦-វ៉ា ឡុង (ខេមបូឌា) អៅសូល អ៊ិនដាសស្ទ្រី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ០២៦/១៩-ណា ជុង ហ្គាម៉ិន ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៤)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើផងដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសង និងផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកមិនបានទូទាត់ជូន ចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៨។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី២, ៧ និង៩ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកបញ្ចប់កិច្ចសន្យាហើយ និងជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ទៅជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់វិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបូកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ក្នុងការគណនាប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសាងសង់រោងហូបបាយជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃទឹកដោះគោកូនចំនួន ២០(ម្ភៃ) ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានកូនចាប់ពីពេលកើតរហូតដល់កូនអាយុ ១៨ ខែ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ១៥នាទី ក្នុងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកសង និងផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកមិនបានទូទាត់ជូន ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៨ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ឹម សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លា**

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