



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**  
**THE ARBITRATION COUNCIL**

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ០០២/២៥-ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : យូ ឈីនឌី  
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : អន ណាន  
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : គង់ ផល្លៈ

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិសេដា ឃុំវិហារសួគ៌ ស្រុកខ្សាច់កណ្តាល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១៥ ៥៤៩ ៥៥៥ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ :

១- លោកស្រី **លល** ផ្នែកច្បាប់

២- លោក **បជី** រដ្ឋបាល

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**  
**នៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិសេដា ឃុំវិហារសួគ៌ ស្រុកខ្សាច់កណ្តាល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០៨៨ ២៩៤៥ ៣៥៨/ ០៩៦ ៣៥៣៦ ០១១ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ :

១- លោក **ចសណ**

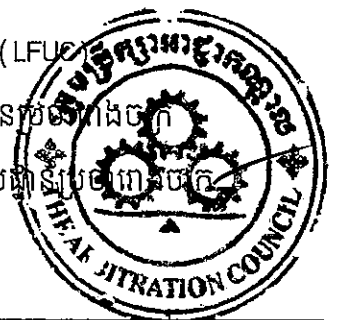
២- លោក **វិសវ**

៣- លោក **អពស**

មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីព (LFUC)

ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋានរូបវន្ត

អនុប្រធានសហជីពមូលដ្ឋានរូបវន្ត



(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)



សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ. ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី លេខ ១៧៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

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

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖** ថ្ងៃចន្ទ ៤រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨  
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី សៀល។

**បញ្ហានីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៥ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី ស្តីពីការស្នើសុំជួយសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយនូវចំណុចទាមទារចំនួន ៩ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក និងផ្អែកតាមលិខិតបង្គាប់ការ អ្នកផ្សះផ្សាបានពិនិត្យទៅលើចំណុចទាមទារនៃសំណុំរឿងនេះ ផ្អែកតាមនីតិវិធីច្បាប់ ដោយពិនិត្យឃើញថា ចំណុចទាមទារទី៩ គឺជាវិវាទបុគ្គល ហើយអ្នកផ្សះផ្សាបានធ្វើការផ្សះផ្សាផ្អែកតាមនីតិវិធីច្បាប់រួចរាល់ហើយ។ ចំពោះចំណុចទាមទារទី១ ទី៣ និងទី៧ អធិការការងារធ្លាប់បានដោះស្រាយរួចរាល់ហើយ ប៉ុន្តែភាគីក្រុមហ៊ុនពុំបានអនុវត្តតាមការព្រមព្រៀងសះជានឹងគ្នា ចុះថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ និងកំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ នោះទេ។ ករណីមិនអនុវត្តនេះ អធិការការងារពិនិត្យ និងអនុវត្តតាមនីតិវិធីច្បាប់។ ដោយឡែក ពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចទាមទារចំនួន ៥ចំណុចផ្សេងទៀត អ្នកផ្សះផ្សាបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ២ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជានឹងគ្នា ៣ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី លេខ ១៧៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការនៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ដោយហេតុថា ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានភារកិច្ចចាំបាច់ និងមានការឯកភាពពន្យារពេលសវនាការពីភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើកពេលសវនាការទៅថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីសៀល វិញ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងជំហានសះជានឹងគ្នា ៣ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំនួន ៣ចំណុចនេះ។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។  
 ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់យកថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ ឬ  
 កស្មតាង និងថ្ងៃទី២០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្មតាង។  
 កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥។  
 ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែក  
 លើកស្មតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

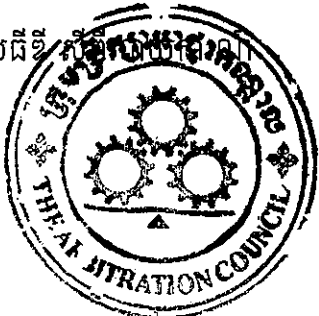
**កស្មតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ (គ្មាន)

**ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥ របស់លោក **កមស** ជានាយកក្រុមហ៊ុន ខេមបូ  
 យូនីសូល អិលធីឌី គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរ  
 សិទ្ធិជូនលោក ជារដ្ឋបាល ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់  
 បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ច  
 ព្រមព្រៀងផ្សេងៗផងដែរ ដើម្បីទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងករណីវិវាទការងារ  
 រួមនៅសហគ្រាស យីហោ ខេមបូ យូនីសូល ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០២/២៥។
- ២- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០០៤០៧៩ ចុះថ្ងៃ  
 ទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី  
 លេខ MOC-២៧៤៧២៣៨៦ ពណ៌.ចបព ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី បានចុះទិដ្ឋាការលេខ ១២៣៨/១៤ ក.ប.វ  
 ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ ចេញដោយប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត  
 កណ្តាល។
- ៥- លិខិតលេខ ១៥/២៥ ក.ប/អ.ក/អ.ធន/ព.ក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៥ របស់នាយកដ្ឋាន  
 អធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមក លោក ម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី (វិស័យ  
 កាត់ដេរ) ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។
- ៦- កំណត់ហេតុប្រជុំផ្ទៃក្នុងច្រកទ្វាររោងចក្រ។
- ៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៥ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី ស្តីពីគោល  
 ការណ៍ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល។
- ៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី ក្រុមហ៊ុន  
 ហានិភ័យការងារ។
- ៩- ឯកសារវិធានការការពារសត្វល្អិត។



**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

- ១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី លេខ ៤២០/២៣ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៣។
- ២- លិខិតលេខ ២១២/២៣ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមបញ្ជាក់ថា សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ មួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិទ្យាភារកិច្ច និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។
- ៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥ របស់ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី ស្តីពីការជំទាស់ឯកសារភាគីក្រុមហ៊ុនដាក់ជូនលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖**

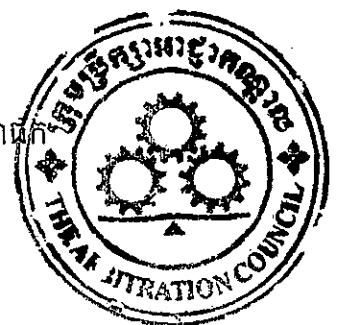
- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី លេខ ១៧៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី លេខ ០០១ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៥ របស់នាយកដ្ឋានវិទ្យាភារកិច្ច។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០១០ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី១៣កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០១១ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី១៣កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០១២ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី១៣កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០១៣ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី១៣កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

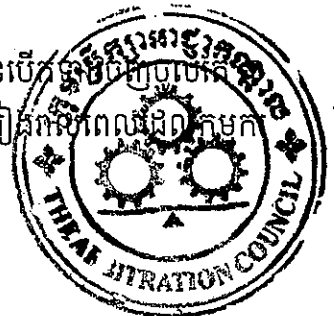


**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

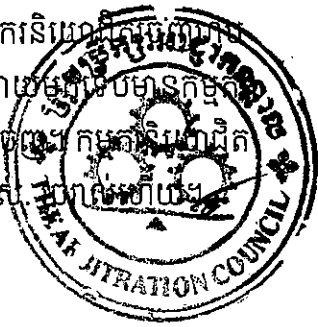
- ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៧៦៩នាក់ ដោយមានកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីចំនួន ១៦១១នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី លេខ ១៧៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៥)
- សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីកាសហជីពពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ៤២០/២៣ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៣ និងទទួលបានលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពលេខ ២១២/២៣ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៣ រួមមាន ៖ ១.លោក **វីសវី** ជាប្រធាន ២.លោក **អពស** ជាអនុប្រធាន និង ៣.លោកស្រី **ឆសក** ជាលេខាធិការវិនិ។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០១ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៥ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ រួមមាន ៖ ១.លោក **វីសវី** និង ២.លោក **អពស** ។
- ឯកសារថតចម្លងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមម្រាមដៃទាមទារនៅក្នុងលិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៥ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី មានឈ្មោះ និងស្នាមម្រាមដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ១០០នាក់ និងប្រតិភូចរចាចំនួន ២នាក់។

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖** ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកទ្វារអគារផលិតកម្មឱ្យបានធំទូលាយ ពេលកម្មករនិយោជិតចេញសម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់ ដើម្បីកុំឱ្យមានការកកស្ទះ និងខាតពេលវេលារបស់ពួកគាត់។ ដោយហេតុថា ទ្វារចេញចូល រាល់ថ្ងៃក្រុមហ៊ុនបើកតែមួយចំហៀង ជាពិសេសពេលម៉ោងសម្រាកចេញហូបបាយថ្ងៃត្រង់ ដែលធ្វើឱ្យកម្មករពិបាកក្នុងការចេញ ហើយកម្មករនិយោជិតប្រជ្រៀតគ្នាចេញធ្វើឱ្យជួលមានរបួសថ្លោះដៃ ថ្លោះជើង នាពេលកន្លងមក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកទ្វារចេញចូលទាំង ២ចំហៀង នៅគ្រប់ប្រភេទទ្វារទាំងអស់នៃអគារផលិតកម្ម នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញសម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានអគារផលិតកម្មចំនួន ១ ហើយមានប្រភេទទ្វារចេញចូលទៅក្នុងអគារផលិតកម្មសរុបចំនួន ៦ប្រក។ ក្នុងប្រភេទទ្វារនីមួយៗ មានទំហំប្រហែល ៥ម៉ែត្រ មានទ្វារ ២ ចំហៀង ហើយទ្វារ ១ចំហៀងៗ មានប្រវែងប្រហែល ២,៥ម៉ែត្រ។
  - ចាប់តាំងពីក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការ រហូតដល់ឆ្នាំ២០២៤ និយោជកបានបើកទ្វារចេញចូលទាំង ២ចំហៀង នៅគ្រប់ប្រភេទទ្វារទាំងអស់នៃអគារផលិតកម្ម នៅរៀងរាល់ពេលដែលកម្មករនិយោជិតចេញចូល។
  - ដោយឡែក ចាប់ពីឆ្នាំ២០២៤ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន និយោជកបានបើកទ្វារចេញចូលទាំង ២ចំហៀងប៉ុណ្ណោះ នៅគ្រប់ប្រភេទទ្វារទាំងអស់នៃអគារផលិតកម្ម នៅរៀងរាល់ពេលដែលកម្មករនិយោជិតចេញចូល។



- ចំពោះការឈប់សម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់ កម្មករនិយោជិតមានពេលឈប់សម្រាកចំនួន ៤៥ នាទី គឺចាប់ពីម៉ោង ១១:១៥ នាទីព្រឹក រហូតដល់ម៉ោង ១២:០០ នាទី ថ្ងៃត្រង់។
- នៅចុងឆ្នាំ២០២៤ មានកម្មករនិយោជិតម្នាក់បានដួលថ្លោះដៃ និងថ្លោះជើង ដោយសារប្រជ្រៀតគ្នាចេញទៅហូបបាយថ្ងៃត្រង់។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតរូបនោះទទួលបានប្រាក់ថ្លៃព្យាបាលសម្រាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារតាមរយៈបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស.) រួចរាល់ហើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ការបើកទ្វារចេញចូលតែ ១ចំហៀង នៅគ្រប់ប្រកាសទាំងអស់នៃអគារផលិតកម្មបណ្តាលឱ្យមានការកកស្ទះ និងប្រជ្រៀតគ្នាចេញ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតប្រញាប់ទៅហូបបាយថ្ងៃត្រង់។
  - មូលហេតុនាំឱ្យមានការកកស្ទះ និងការប្រជ្រៀតគ្នាចេញ គឺដោយសារការឈប់សម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់មានរយៈពេលខ្លី ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវចំណាយពេលប្រហែលចំនួន ១០ នាទី ទៅចំនួន ១៥នាទី ទើបចេញពីអគារផលិតកម្មអស់។
  - ការប្រជ្រៀតគ្នាចេញទៅហូបបាយថ្ងៃត្រង់ បានបណ្តាលឱ្យកម្មករនិយោជិតម្នាក់ដួលថ្លោះដៃ និងថ្លោះជើងផងដែរ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - ការបើកទ្វារចេញចូលទាំង ២ចំហៀង នៅគ្រប់ប្រកាសទាំងអស់នៃអគារផលិតកម្ម គឺមានសត្វល្អិតហើរចូលកាត់ក្នុងដែលបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់ផលិតផល។ ជាក់ស្តែង នៅក្នុងឆ្នាំ២០២៤ អ្នកបញ្ជាទិញបានពិនិត្យឃើញមានសត្វល្អិតនៅក្នុងផលិតផល និងតម្រូវឱ្យនិយោជករើសឡើងវិញគ្រប់ផលិតផលទាំងអស់ដែលនាំឱ្យខាតបង់ពេលវេលាច្រើន និងត្រូវចំណាយច្រើនក្នុងការរៀបចំវេចខ្ចប់ឡើងវិញ និងដឹកជញ្ជូនផលិតផលដែលបានរើស ឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញឱ្យបានទាន់ពេលវេលា។ ករណីនេះ និយោជកបានព្យាយាមបិទសំណាញ់ ១ជាន់ពីខាងក្នុង ប៉ុន្តែនៅតែមានសត្វល្អិតហើរចូលក្នុងកាត់ក្នុងដដែល។
  - អាស្រ័យហេតុនេះ អ្នកបញ្ជាទិញបានណែនាំឱ្យនិយោជកបិទទ្វារចេញចូល ១ចំហៀង នៅគ្រប់ប្រកាសនៃអគារផលិតកម្មសិន និងធ្វើការតាមដានថា តើមានសត្វល្អិតចូលបានទៀត ឬអត់។ ជាលទ្ធផល គឺមិនមានសត្វល្អិតហើរចូលកាត់ក្នុងទៀតនោះទេ។ ហេតុនេះ អ្នកបញ្ជាទិញតម្រូវឱ្យនិយោជកបិទទ្វារចេញចូល ១ចំហៀង និងបើកតែ ១ចំហៀងប៉ុណ្ណោះ។
  - ករណីនេះ និយោជកបានប្រជុំជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អំពីការបើកទ្វារចេញចូលតែ ១ចំហៀង នៅគ្រប់ប្រកាសទាំងអស់នៃអគារផលិតកម្ម ដោយតំណាងកម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពក៏បានឯកភាពផងដែរ។
  - កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនមិនមានការជំទាស់នឹងការបើកទ្វារចេញចូលតែ ១ចំហៀង នៅគ្រប់ប្រកាសទាំងអស់នៃអគារផលិតកម្មនោះទេ។
  - កន្លងមកនិយោជកធ្លាប់បានដឹកនាំក្រុមការងារទៅត្រួតពិនិត្យពេលកម្មករនិយោជិតប្រញាប់ទៅហូបបាយថ្ងៃត្រង់ គឺមិនមានបញ្ហាអំពីការប្រជ្រៀតគ្នាចេញនោះទេ ប៉ុន្តែក្រោយមកក៏មានកម្មករនិយោជិតម្នាក់បានដួលថ្លោះដៃ និងថ្លោះជើងដោយសារការប្រជ្រៀតគ្នាចេញ កម្មករនិយោជិតរូបនោះទទួលបានប្រាក់ថ្លៃព្យាបាលសម្រាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារពី ប.ស.ស. រួចរាល់ហើយ។

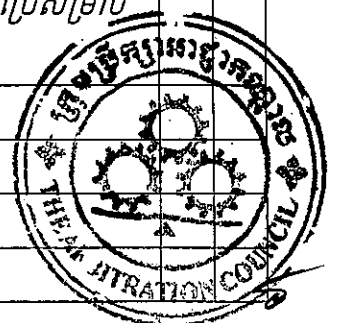


- ភាគីនិយោជក បានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃកសាភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
  - o បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤ កំណត់ថា ៖ ប្រការ៩ : ការចេញ ចូលក្រុមហ៊ុន

កម្មករនិយោជិត ត្រូវចេញចូលក្រុមហ៊ុនតាមទ្វារដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់ជូន ហើយ មិនត្រូវយកអាវុធ ជាតិផ្ទុះ ៖ ចូលក្រុមហ៊ុនជាដាច់ខាត។...។”

- o វិធានការការពារសត្វល្អិត-កែប្រែ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤ បានកំណត់ថា ៖

ប្រភេទ	ធាតុ	ចំណុចពិនិត្យ សត្វល្អិតត្រូវតែកំចាត់ឱ្យបានហ្មត់ចត់ នៅក្នុងសិក្ខាសាលាដើរ។	...	...
ឧបករណ៍	១	ទ្វារចូល/ចេញត្រូវតែបិទ។ បន្ទាប់ពីចាប់ផ្តើមការងារ		
		ទ្វារចូល/ចេញត្រូវតែបិទ។ បន្ទាប់ពីចាប់ផ្តើមសម្រាក		
		ទ្វារចូល/ចេញត្រូវតែបិទ។ បន្ទាប់ពីការងារ		
		ទ្វារចូល/ចេញត្រូវតែបិទ។ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការងារ		
	២	គ្រឿងបរិក្ខារការពារសត្វល្អិតដូចជា កាំងនន្ទស្លាស្ទិច ទ្វារក្រង់ កាំងនន្ទខ្យល់ និងសត្វល្អិត ចង្កៀងត្រូវតែបានដំឡើងនៅច្រកចូល/ចេញ។		
	៣	វ៉ែនដូដែលគ្មានអេក្រង់ចាំបាច់ត្រូវបិទនៅពេលណាក៏បាន។		
	៤	ដើម្បីការពារសត្វល្អិតមិនឱ្យចូលក្នុងកង្ហារខ្យល់ គ្រឿងបរិក្ខារ ដូចជាគម្រប (សំណាញ់ការពារ) ត្រូវបានទាមទារ។ (ពិនិត្យមើលគម្របកង្ហារខ្យល់ជារៀងរាល់ខែ ដើម្បីពិនិត្យ មើលថាតើមានការខូចខាត និងធ្វើឱ្យខូចឬអត់ ការកែលម្អទាន់ពេលវេលា		
ផលិតផល	៥	បរិវេណជុំវិញអគារ គួរតែត្រូវបានសម្អាតជាប្រចាំ។		
	៦	ការញាំ និងផឹកគួរតែនៅកន្លែងជាក់លាក់មួយចំនួន ប៉ុណ្ណោះ។		
	១	កម្មករគួរដាក់ក្រណាត់លើផលិតផលនៅពេលពួកគេសម្រាក ឬចេញពីការងារ។		
	២	ពិនិត្យមើលថាតើមានសត្វល្អិតនៅខាងក្នុង ឬខាងក្រៅ ផលិតផល ឬនៅក្នុងហោប៉ៅពីមុនកញ្ចប់បត់។		
	៣	ពិនិត្យមើលថាតើមានសត្វល្អិតនៅក្នុងថង់ដែលប្រើសម្រាប់ រំពេចខ្ទប់ដែរ ឬទេ។		
	៤	...		
	៥	...		
	៦	...		
	៧	....		





○ កំណត់ហេតុកិច្ចប្រជុំផ្ទៃក្នុងច្រកទ្វាររោងចក្រ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៤ កំណត់ថា ៖  
 “ដោយផ្អែកលើសំណើរបស់អ្នកបញ្ជាទិញ ស្នើសុំស្នើអោយបើកច្រកទ្វារតែម្ខាងដោយ  
 មានសត្វល្អិតចូល ដូចនេះក្រុមហ៊ុនក៏ក្រីបានអញ្ជើញបងប្អូនប្អូនតំណាងកម្មករ សហជីព  
 ចូលរួមប្រជុំពិភាក្សាគ្នាដើម្បីរកដំណោះស្រាយមួយសមរម្យ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងនឹងការការពារ  
 សត្វល្អិត ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើនៅស្នូលសំណាងល្អសំណាញ់ ដែលមានក្រឡាស្រាបដាក់  
 នៅតាមច្រកទ្វារ និងបង្អួចនីមួយៗនៅជុំវិញច្រកទ្វាររោងចក្រប៉ុន្តែនៅតែមិនអាចទប់ស្កាត់មិន  
 បានទាំងស្រុងទេ។ ដូចនេះក្រុមហ៊ុននឹង បងប្អូនប្អូនតំណាងកម្មករ សហជីពបានព្រមព្រៀន  
 ព្រៀងគ្នាឯកភាពធ្វើតាមសំណើស្នើសុំរបស់អ្នកបញ្ជាទិញ ដោយបើកច្រកទ្វារតែ  
 ម្ខាង ដែលច្រកទ្វារទាំងអស់មានចំនួន៦ច្រក។”

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវលិខិតជំទាស់ឯកសារ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា  
 ឆ្នាំ២០២៥ បានបញ្ជាក់ថា ៖

“...យើងខ្ញុំ...សូមធ្វើការជំទាស់លើឯកសារ លេខរៀងទី១ ឯកសារស្នើសុំរបស់បាយ័រពាក់  
 ព័ន្ធច្រកទ្វារ និង ឯកសារយោង៖ពិនិត្យបញ្ជី យើងខ្ញុំពិនិត្យឃើញថា ភាគីក្រុមហ៊ុន គឺលោក  
 ផ្នែករដ្ឋបាល តំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុន គឺនិយាយអង្គហេតុ ឬ ហេតុផលក្នុងសវនាការ ក្នុង  
 ករណីមិនអាចបើកច្រកទ្វារឱ្យធំ ដូចដែលកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យបើក ពេលចេញហូបបាយ  
 ថ្ងៃត្រង់ បានទេនោះ គឺដោយសារការពារសត្វល្អិត និងធ្វើតាម Buyer ហេតុផលទាំងនេះ ខុស  
 ពីការពិត មិនដឹងលោក **ប ជី** នេះ បានពិនិត្យមើលលើឯកសារយោង៖ពិនិត្យបញ្ជី  
 របស់ Buyer ដែរឬទេ ពីព្រោះយើងខ្ញុំជា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព បានពិនិត្យមើលលើឯកសារ  
 យោង៖ពិនិត្យបញ្ជី មិនឃើញមានចំណុចណាមួយបានសរសេរ ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកច្រកទ្វារឱ្យ  
 តូចនៅពេលកម្មករនិយោជិតជិតរៀបចំពេលថ្ងៃត្រង់នោះទេ និងម្យ៉ាងទៀតក្នុងឯកសារយោង៖  
 ពិនិត្យបញ្ជី ដដែលនេះ បានសរសេរនៅក្នុងវង់ក្រចកថា៖ (បង្កើតបញ្ជីត្រួតពិនិត្យនៅក្នុងរោង  
 ច្រកនីមួយៗដោយផ្អែកលើតារាងខាងក្រោម) នៅក្នុងវង់ក្រចកនេះ ពាក្យថា រោងច្រកនីមួយៗ  
 មិនដឹងសំដៅទៅលើសាខាក្រុមហ៊ុនមួយណា ឬនៅប្រទេសណាទេ ព្រោះសាខាមានច្រើន ។...។”

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំ ជូនចំពោះកម្មករ  
 ផ្នែកជាងម៉ាស៊ីន ចាប់ពី១០ ដុល្លារអាមេរិក ទៅ ១៥ដុល្លារអាមេរិក ឱ្យដូចកម្មករនិយោជិត  
 ផ្នែកប្រធានស៊ីប និងប្រធានក្រុម (មិនត្រូវមានការរើសអើង)។ ដោយហេតុថា ក្នុង  
 ឆ្នាំ២០២៥ ក្រុមហ៊ុនបានដំឡើងប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំចំនួនពី១០ដុល្លារអាមេរិក ទៅ  
 ១៥ដុល្លារអាមេរិក ដល់ប្រធានស៊ីប (Supervisor) និងចំនួនពី ៥ដុល្លារអាមេរិក ទៅ ១០  
 ដុល្លារអាមេរិក ដល់ប្រធានក្រុម ដោយរៀងរាល់ឆ្នាំកន្លងមក ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនច្រើនបំផុត ៤  
 ដុល្លារអាមេរិក។ ការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំមិនទទួលបានគ្រប់កម្មករនិយោជិតទេ ដោយកម្មករ  
 ខ្លះទទួលបាន ហើយកម្មករនិយោជិតខ្លះមិនទទួលបានទេក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំចំនួន  
 ១០ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកជាងម៉ាស៊ីនចំនួន ១១នាក់



ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាប្រធានក្រុម និងប្រធានស៊ុប (Supervisor) ដោយមិនមានការរើសអើង។

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

- ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិត ផ្អែកតាមការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំរបស់ប្រធានផ្នែកជនជាតិកូរ៉េ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតធម្មតា និយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំស្របតាមនិទ្ទេស គឺ និទ្ទេស A (អេ) ចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក, និទ្ទេស B (ប៊ី) ចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក និងនិទ្ទេស C (ស៊ី) ចំនួន ១ ដុល្លារអាមេរិក។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាប្រធានស៊ុប (Supervisor) និយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំចាប់ពីចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាប្រធានក្រុម និយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំចាប់ពីចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក។
- ការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំនេះ ធ្វើឡើងរយៈពេលមួយឆ្នាំម្តង ហើយការបើកប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំ គឺបើកជូនកម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ខែ។
- បច្ចុប្បន្ននេះ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងផ្នែកជាងម៉ាស៊ីនមានសរុបចំនួន ១២ នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំង ១២ នាក់នេះ មានកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាប្រធានក្រុមផ្នែកជាងម៉ាស៊ីនចំនួន ១ នាក់ប៉ុណ្ណោះ។
- ជាមួយគ្នានេះ កម្មករនិយោជិត **វិសរី** និង **អពស** ដែលមានវត្តមានក្នុងសវនាការ គឺជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកជាងម៉ាស៊ីនដែលស្ថិតនៅក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតផ្នែកជាងម៉ាស៊ីនចំនួន ១២ នាក់ខាងលើ ផងដែរ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅក្នុងផ្នែកជាងម៉ាស៊ីនដូចគ្នា ប៉ុន្តែនិយោជកដំឡើងប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំខុសគ្នា។
- ជាក់ស្តែងរៀងរាល់ឆ្នាំ និយោជកដំឡើងប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាងម៉ាស៊ីនចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក តែប៉ុណ្ណោះ ដែលខុសគ្នាពីកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាប្រធានក្រុមជាងម៉ាស៊ីន។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖

- និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកជាងម៉ាស៊ីន ដូចកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាប្រធានក្រុម និងប្រធានស៊ុប (Supervisor) បានទេ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាងម៉ាស៊ីន ខុសគ្នាពីកម្មករនិយោជិតដែលមានតួនាទីជាប្រធានក្រុម និងប្រធានស៊ុប (Supervisor) ។
- ម្យ៉ាងទៀត និយោជកមានគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតធម្មតាតាមកម្រិតនិទ្ទេស ដោយនិទ្ទេស អេ ចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក, និទ្ទេស ប៊ី ចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក និងនិទ្ទេស ស៊ី ចំនួន ១ ដុល្លារអាមេរិក ផ្អែកតាមការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំរបស់ប្រធានផ្នែក



ជាជនជាតិភូមិ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជាងម៉ាស៊ីនក៏អនុវត្តតាមគោលការណ៍នេះផងដែរ។

**ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ទៅ ១០ដុល្លារអាមេរិក ប្រចាំខែ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញ ចាប់ពី ២ម៉ាស៊ីន ឬ ២ជំនាញ ឡើងទៅ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌូនីស្ទល អិលធីឌី សរុបចំនួន ១០៩នាក់ ដែលមានជំនាញចាប់ពី ២ម៉ាស៊ីន ឬចេះ ២ជំនាញឡើងទៅ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកមិនមានគោលការណ៍ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញចាប់ពី ២ម៉ាស៊ីន ឬចេះ ២ជំនាញឡើងទៅ នោះទេ។
  - o បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតសាកល្បងចំនួន ២០៩ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិចំនួន ២១៣ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ (លុយព្រឹម) ចំនួន ១៣ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ១១ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំ។
  - o នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានសហជីពមូលដ្ឋានចំនួន ៤សហជីព ប៉ុន្តែមិនមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។ សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាមានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសរុបចំនួន ១០៩នាក់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o ក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗទៀត បានផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិត ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ជូនប្រាក់ជំនាញដែរ។
  - o នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញចាប់ពី ២ម៉ាស៊ីន ឬចេះ ២ជំនាញឡើងទៅ មានប្រហែលចំនួន ៨០ភាគរយ ទៅចំនួន ៩០ភាគរយ ប៉ុន្តែពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញ ១ម៉ាស៊ីន ឬចេះ ១ជំនាញដែរ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
  - o និយោជកមិនមានលទ្ធភាពនោះទេ ពីព្រោះបច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើគ្រប់គ្រាន់នោះទេ។
  - o ម្យ៉ាងទៀត បច្ចុប្បន្ននេះនិយោជកកំពុងតែរៀបចំសែយក្រុមខ្លះ និងបញ្ជូនក្រុមខ្លះទៅធ្វើការជាមួយគ្នាផងដែរ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកទ្វារចេញចូលទាំង ២ចំហៀងនៅច្រកទ្វារទាំងអស់នៃអគារផលិតកម្ម នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញសម្រាកប្រចាំថ្ងៃ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកទ្វារចេញចូលទាំង ២ចំហៀងនៅច្រកទ្វារទាំងអស់នៃអគារផលិតកម្ម នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញសម្រាកប្រចាំថ្ងៃ ឬទេ?



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

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះ អនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៦-អឺម រ៉េ ៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ កូមា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៩, លេខ ២០១/១៤- អ៊ឹម រ៉េ កាត់ដេរ អន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, ០២៨/២១-ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដា (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, ០០១/២២-អេ ផ្លាស់ អេ ស៊ី (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ០៤១/២២-ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដា (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទទួលស្គាល់ថា កន្លងមកនិយោជកបើកទ្វារចេញចូលទាំង ២ចំហៀង នៅគ្រប់ច្រកទ្វារទាំងអស់នៃអគារផលិតកម្ម នៅរៀងរាល់ពេលដែលកម្មករនិយោជិតចេញចូល។ ដោយឡែក បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកបើកទ្វារចេញចូលតែ ១ចំហៀងប៉ុណ្ណោះ នៅគ្រប់ច្រកទ្វារទាំងអស់នៃអគារផលិតកម្ម នៅរៀងរាល់ពេលដែលកម្មករនិយោជិតចេញចូល។ ភាគីទទួលស្គាល់ទៀតថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានអគារផលិតកម្មចំនួន ១ ហើយមានច្រកទ្វារចេញចូលទៅក្នុងអគារផលិតកម្មសរុបចំនួន ៦ច្រក។ ក្នុងច្រកទ្វារនីមួយៗ មានទំហំប្រហែល ៥ម៉ែត្រ មានទ្វារ ២ចំហៀង ហើយទ្វារ ១ចំហៀងៗមានប្រវែងប្រហែល ២,៥ម៉ែត្រ។

យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ការបើកទ្វារចេញចូលទាំង ២ចំហៀង នៅគ្រប់ច្រកទ្វារទាំងអស់នៃអគារផលិតកម្ម គឺមានសត្វល្អិតហើរចូលកាត់ក្នុងដៃបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់ផលិតផល។ ចំពោះការបើកទ្វារចេញចូលតែ ១ចំហៀង គឺមិនមានសត្វល្អិតហើរចូលកាត់ក្នុងទៀតនោះទេ ហេតុនេះ អ្នកបញ្ជាទិញតម្រូវឱ្យនិយោជកបើកទ្វារចេញចូលតែ ១ចំហៀងប៉ុណ្ណោះ នៅគ្រប់ច្រកទ្វារទាំងអស់នៃអគារផលិតកម្ម។

ករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអំពីវិធានការការពារសត្វល្អិត-កែប្រែ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤ ដោយបានកំណត់អំពីចំណុចដែលត្រូវត្រួតពិនិត្យ និងកំណត់សត្វល្អិតឱ្យបានម៉ត់ចត់ ក្នុងនោះក៏បានបញ្ជាក់អំពីទ្វារចេញចូលត្រូវតែបិទបន្ទាប់ពីចាប់ផ្តើមការងារ បន្ទាប់ពីចាប់ផ្តើមសម្រាក បន្ទាប់ពីសម្រាក និងបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការងារ និងចំណុចផ្សេងៗទៀតត្រូវអនុវត្ត។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានជំទាស់នឹងឯកសារ ភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជក អំពីវិធានការការពារសត្វល្អិត-កែប្រែ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤ ដោយបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតពិនិត្យមើលឯកសារនោះ មិនឃើញមានចំណុចណាមួយបានសរសេរឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកច្រកទ្វារឱ្យតូចនៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញពេលថ្ងៃត្រង់នោះទេ។ ក្នុងទៀត នៅក្នុងឯកសារនោះ បានសរសេរឱ្យរោងចក្រនីមួយៗ មិនដឹងសំដៅទៅលើសាខាក្រុមហ៊ុនណាមួយឡើយ ឬនៅក្នុងណាទេ។ ផ្អែកតាមឯកសារ ភស្តុតាងរបស់ភាគីនិយោជក អំពីវិធានការការពារសត្វល្អិត-កែប្រែ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា មិនមានចំណុចណាមួយដែលបញ្ជាក់ថាអ្នកបញ្ជាទិញតម្រូវឱ្យនិយោជកបើកទ្វារចេញចូលតែ ១ចំហៀង នៅគ្រប់ច្រកទ្វារទាំងអស់នៃអគារផលិតកម្មនោះទេ។



យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ភាគីនិយោជកបានប្រជុំជាមួយតំណាងកម្មករ និយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អំពីការបើកទ្វារចេញចូលតែ ១ចំហៀង នៅគ្រប់ប្រកាសទាំងអស់នៃអគារ ផលិតកម្ម ដោយតំណាងកម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពក៏បានឯកភាពផងដែរ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគី កម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកនោះទេ។

បន្ថែមលើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ ប្រការ ៩ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤ បានកំណត់អំពីការចេញចូលក្រុមហ៊ុនថា ៖ “កម្មករ និយោជិត ត្រូវចេញចូលក្រុមហ៊ុនតាមទ្វារដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់ជូន ...”។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនខាងលើនេះ បាន កំណត់កាតព្វកិច្ចឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញចូលក្រុមហ៊ុនតាមទ្វារដែលនិយោជកកំណត់ជូន មានន័យថា និយោជក មានសិទ្ធិចាត់ចែង និងកំណត់ជាក់លាក់នូវប្រកាសសម្រាប់កម្មករនិយោជិតចេញចូលក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជាកំណត់ នូវការចេញចូលតាមប្រកាសនៃអគារផលិតកម្មផងដែរ ដើម្បីធានាគុណភាពផលិតផល។

ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែងរបស់និយោជក ក្នុងការបើកទ្វារចេញចូលតែ ១ចំហៀង ដែលមានប្រវែង ២,៥ម៉ែត្រ នៅគ្រប់ប្រកាសទាំងអស់នៃអគារផលិតកម្ម នៅរៀងរាល់ពេលដែលកម្មករនិយោជិតចេញចូល គឺធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល ពោលគឺមិន បានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមាន កាតព្វកិច្ចបើកទ្វារចេញចូលទាំង ២ចំហៀង នៅគ្រប់ប្រកាសទាំងអស់នៃអគារផលិតកម្ម នៅពេលកម្មករ និយោជិតចេញសម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់នោះទេ។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា កន្លែងមកក៏មានកម្មករនិយោជិតម្នាក់បានដួលថ្លោះដៃ និងថ្លោះជើង ដោយសារប្រជ្រៀតគ្នាចេញទៅ ហូបបាយថ្ងៃត្រង់ផងដែរ ករណីនេះ និយោជកគួរចាត់វិធានការសុវត្ថិភាពធ្វើយ៉ាងណារៀបចំដើម្បីកុំឱ្យកម្មករ និយោជិតប្រជ្រៀតគ្នាចេញនៅពេលសម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់ និងធ្វើយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចចេញទៅ ហូបបាយថ្ងៃត្រង់ស្របតាមម៉ោងការងារដែលបានកំណត់។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក បើកទ្វារចេញចូលទាំង ២ចំហៀង នៅគ្រប់ប្រកាសទាំងអស់នៃអគារផលិតកម្ម នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញ សម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់។

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំ ចាប់ពីចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកជាងម៉ាស៊ីនចំនួន ១១នាក់ ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាប្រធានក្រុម និងប្រធានស៊ុប (Supervisor) ដោយមិនមានការរើសអើង**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ការទាមទារនេះសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកជាង ម៉ាស៊ីនចំនួន ១១នាក់។ ហេតុនេះ មុនពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាទាក់ទង នឹងកម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងជាមុនសិន។

ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បញ្ចូលការងារជាតិ យុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ “ក្នុងករណីមាន បញ្ហាខ្លះនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងរបស់ខ្លួន ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវរៀបចំសវនាការ ដើម្បីស្វែងរកហេតុផល និងដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ។”



ជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀតដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជា  
លាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។”

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ  
ថា ពាក្យថា “ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ” មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន  
ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការ  
អនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល  
លេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺន ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អី ហ្គាមេន និងលេខ  
១២០/១៥-ភីហ្វិក គ្រាស់ ប្រាយវ៉ត ខុអិលជីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-  
អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ផ្អែកតាមឯកសារថតចម្លងនៃបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានផ្តិតស្នាមម្រាមដៃទាមទារនៅក្នុង  
លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិកូចចា ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៥ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពី  
ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលជីឌី មានឈ្មោះ និងស្នាមម្រាមដៃកម្មករ  
និយោជិតសរុបចំនួន ១០០នាក់ និងប្រតិកូចចាចំនួន ២នាក់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រតិកូ  
ចចំនួន ២នាក់ រួមមានឈ្មោះ៖ ១. **សែវ** អត្តលេខ និង ២. **អពស** អត្តលេខ ដែល  
បានចូលរួមក្នុងសវនាការ បានអះអាងថាជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកជាងម៉ាស៊ីន និងជាអ្នកទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទ  
នេះដែរ។ ដោយឡែក ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ១០០នាក់ផ្សេងទៀត គឺមានឈ្មោះ និងអត្តលេខ  
ដែលបញ្ជាក់ថាជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកជាងម៉ាស៊ីនតែ ២នាក់ប៉ុណ្ណោះ រួមមានឈ្មោះ៖ ១. **វី** អត្តលេខ  
និង ២. **ធមល** អត្តលេខ ។

យោងតាមការបកស្រាយប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
ពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកជាងម៉ាស៊ីនដែលជាដើមបណ្តឹងចំនួន ៤នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ  
រួមមាន ៖ ១. **សែវ** អត្តលេខ ២. **អពស** អត្តលេខ , ៣. **វី** អត្តលេខ  
និង ៤. **ធមល** អត្តលេខ ។

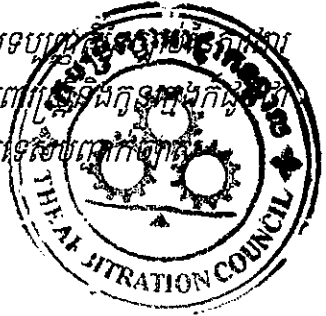
ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារដោយសុំឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់លើកទឹក  
ចិត្តប្រចាំឆ្នាំដោយមិនមានការរើសអើង។ ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅ  
ក្នុងផ្នែកជាងម៉ាស៊ីនដូចគ្នា ប៉ុន្តែនិយោជកដំឡើងប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំខុសគ្នា។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានការរើសអើងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់លើក  
ទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំ ចំពោះកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកជាងម៉ាស៊ីនដូចគ្នា និងផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំខុសគ្នាដែរ  
ឬទេ?

**ក. ការរើសអើងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំ**

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា ៖ “រៀងរាល់ឆ្នាំមានបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ  
នេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេសនិងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេស  
គ្មាននិយោជកណាម្នាក់ អាចយកបញ្ជា ៖

- ពូជសាសន៍



- ពណ៌សម្បត្តិ
- ភេទ
- ជំនឿ
- សាសនា
- គំនិតនយោបាយ
- ជាតិកំណើត
- ដើមកំណើតសង្គម
- ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីពដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពី៖
- ការជួល
- ការកំណត់ និងការបែងចែកការងារ
- ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- ការតម្កើងឋានន្តរសក្តិ
- ការផ្តល់កំរៃ
- ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម
- វិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។

ការបែងចែក ការបដិសេធន៍ ឬការព្រមទទួល ដែលផ្អែកទៅលើលក្ខណៈសម្បត្តិជាក់លាក់សំរាប់មុខរបរណាមួយ មិនត្រូវចាត់ទុកជាការរើសអើងឡើយ។”

យោងតាមមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតអំពីការរើសអើងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំ មិនមានចែងនៅក្នុងចំណុចណាមួយនៃមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។ ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានការរើសអើងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកជាងម៉ាស៊ីននោះទេ។

**ខ. កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងផ្នែកដូចគ្នាផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំខុសគ្នា**

មាត្រា ៨ នៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ “ចំពោះការងារមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឱ្យស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្រោមវិសាលភាពនៃច្បាប់នេះ ដោយមិនគិតពីដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុ។”

យោងតាមមាត្រា ៨ នៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា កម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌទាំងបី គឺការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់នៃវិជ្ជាជីវៈស្មើគ្នា និងលទ្ធផលនៃការងារស្មើគ្នា។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញមាត្រា ៨ នៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាខាងលើ មានចែងអំពីលក្ខខណ្ឌដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ប៉ុន្តែមិនមានចែងអំពីប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំឡើយ។ តើប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែរឬទេ?

មាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ “តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថា ប្រាក់ឈ្នួល មានន័យថា ប្រាក់កំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយ មានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវា ដែលអ្នកបំពេញជាប្រចាំ”





បាន ឬក៏បានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត តាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះបីពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី។”

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ដដែលចែងថា៖ “ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ
- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម
- កំរៃជើងសា
- បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់
- ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ
- ប្រាក់ដែលបើកជាង្វាន់
- ...”។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ពាក្យថា ប្រាក់ឈ្នួល គឺសំដៅតែទៅលើឈ្នួលការងារសុទ្ធសាធ ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ជាថ្មីនឹងការងារដែលកម្មករនិយោជិតបានបំពេញជូននិយោជក។ ចំណែកប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យទូលំទូលាយ ដែលសំដៅទៅលើចំណូលប្រចាំខែ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីការធ្វើការឱ្យនិយោជកដែលចំណូលនេះ អាចមានច្រើនប្រភេទ រួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥៨/១៥-គីនថេក (ខេមបូឌា) ឧបកើរសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, ០១៧/១៦-ជី & ខេ ហ្គារមេន អ៊ីនដាស្ត្រី (២) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, ០៣៦/១៩-វែនធើរេន អ៊ីកើល (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, ០៣១/២១-ហ៊ុត្លុន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ០១៩/២៣-ខូលីជី តេកស្ត្រីល ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

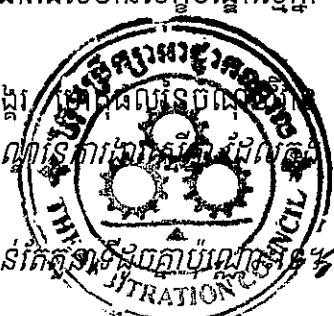
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំ ផ្អែកតាមការវាយតម្លៃរៀងរាល់មួយឆ្នាំម្តង និងបើកប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំនេះជូនកម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ខែ។ នេះមានន័យថា កម្មករនិយោជិតមានចំណូលប្រចាំខែពីប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីការធ្វើការឱ្យនិយោជក ពោលចំណូលនេះគឺជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានរៀងរាល់ខែ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតស្មើគ្នា ករណីកម្មករនិយោជិតបំពេញលក្ខខណ្ឌទាំងបី គឺការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប្រសព្វនៃវិជ្ជាជីវៈស្មើគ្នា និងលទ្ធផលនៃការងារស្មើគ្នា។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៣៦/១២-សិប្បករអង្គរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ “ការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នានេះ សំដៅដល់លក្ខខណ្ឌនៃការងារស្មើគ្នា ដែលក្រុមហ៊ុននោះ ត្រូវមានធាតុផ្សំ ៤យ៉ាង ៖

១.ការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅដល់ការងារ ដែលមានលក្ខណៈដូចគ្នា មិនមែនគ្រាន់តែត្រូវដូចគ្នាប៉ុណ្ណោះទេ។





២.ដំណើរការនៃការបំពេញការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅដល់នីតិវិធីក្នុងការបំពេញការងារ។

៣.បរិស្ថានការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅលើកន្លែង និងទីតាំងដែលកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារ។

៤.ឧបករណ៍ក្នុងការបំពេញការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅលើឧបករណ៍ដែលកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃ។

(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/១២-វិន ស្តី តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០០២/២៤-ត្រកស៍ អីកែវីល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលបំពេញការងារផ្នែកជាងម៉ាស៊ីនដូចគ្នា ប៉ុន្តែដំណើរនៃការបំពេញការងារក្នុងតួនាទីជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកជាងម៉ាស៊ីន និងតួនាទីជាប្រធានក្រុមផ្នែកជាងម៉ាស៊ីនមិនដូចគ្នានោះទេ។ ហេតុនេះ មិនអាចអនុវត្តគោលការណ៍ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៨ នៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាខាងលើ ទាក់ទងនឹង “ការងារមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា កាតព្វកិច្ចប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវស្មើគ្នា” បានទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្ថែមទៀតថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការដំឡើងប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំចាប់ពីចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកជាងម៉ាស៊ីន ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាប្រធានក្រុម និងប្រធានស៊ុប (Supervisor) ដែរ ឬទេ?

(សូមមើលមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយអំពីសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកនៅចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ)

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ “និយោជកតាមរយៈការសម្រេចជាងកតោភាគី អាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់ប្រាក់ប្រាក់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់ប្រាក់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច”។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៥-វិវ វិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ០៣/១៣-តៃ វ៉ង ព្រីនជីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០២៩/១៥-ប្រីជីស អីមីវិន ប៊ីប៊ិកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែសិទ្ធិចាត់ចែងនោះត្រូវស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិត ផ្អែកតាមការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំរបស់ប្រធានផ្នែកជនជាតិកូរ៉េ ដោយក្នុងនោះមានការបែងចែកកម្មករនិយោជិតធម្មតា និងកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាប្រធានក្រុម និងប្រធានស៊ុប (Supervisor) ដោយមានការកំណត់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំតាមនិទ្ទេសផ្សេងៗគ្នា។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមការវាយតម្លៃប្រចាំឆ្នាំដែលមានការផ្តល់ជូនតាមនិទ្ទេស និងផ្អែកតាមតួនាទីរបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការអនុវត្តដែលស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិន



កាតព្វកិច្ចដំឡើងប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំចាប់ពីចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករ  
និយោជិត ផ្នែកជាងម៉ាស៊ីន ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាប្រធានក្រុម និងប្រធានស៊ុប (Supervisor)  
នោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កាតិកម្មករនិយោជិត ឱ្យ  
និយោជកដំឡើងប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំចាប់ពីចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករ  
និយោជិតផ្នែកជាងម៉ាស៊ីនចំនួន ៤នាក់ រួមមានឈ្មោះ ៖ ១. **សែវ** អត្តលេខ , ២. **អពស**  
អត្តលេខ , ៣. **វី** អត្តលេខ និង ៤. **ធម៌ល** អត្តលេខ ដូចគ្នានឹងកម្មករ  
និយោជិតមានតួនាទីជាប្រធានក្រុម និងប្រធានស៊ុប (Supervisor) ។

**ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កាតិកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន  
១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា  
ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី សរុបចំនួន ១០នាក់ ដែលមានជំនាញចាប់ពី ២  
ម៉ាស៊ីន ឬ ចេះ ២ជំនាញឡើងទៅ**

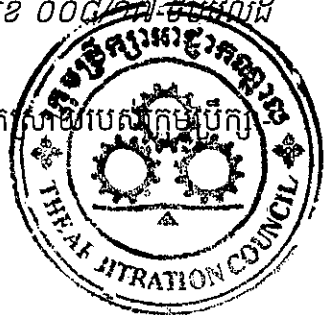
នៅក្នុងសវនាការ កាតិកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ការទាមទារនេះសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជា  
សមាជិកសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី សរុបចំនួន ១០នាក់ ដែលមានជំនាញ  
ចាប់ពី ២ម៉ាស៊ីន ឬចេះ ២ជំនាញឡើងទៅ។ មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
ពិចារណាទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងជាមុនសិន។

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃ  
ទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិត  
ទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា ចែងថា ៖ “ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និង  
ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖

...  
- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។”។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា  
នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់  
កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់កាតិកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករ  
និយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា  
ជីវៈខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យកាតិកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួម  
ទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់  
អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២៣/១៦-យូនីកតា ថេកណូឡូជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង  
សណ្ឋាគារ, លេខ ២៣៧/១៦-ហ្សឺណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច និងលេខ ០០៨/២០១៧-ថេកណូឡូជី  
ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា  
អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០១ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៥ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ រួមមាន៖ ១.លោក **វ៉ែន** និង២.លោក **អ៊ុន** ។

យោងតាមលិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៥ ការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺធ្វើឡើងដោយឈ្មោះ ១.លោក **វ៉ែន** និង២.លោក **អ៊ុន** ក្នុងនាមជាប្រតិភូចរចា និងជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីស្ទល អិលធីឌី តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ហើយអ្នកទាំង ២នាក់នេះ ក៏មានឈ្មោះក្នុងលិខិត បញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០១ ខាងលើដែរ។

មាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ “ដើម្បីឱ្យសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួល បាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ ស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ត្រូវ តែចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវបែកចែកនូវកំណត់ត្រានៃ ការចុះបញ្ជី ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយឱ្យបានទៀងទាត់អំពីបញ្ជីការងារ។”

យោងតាមមាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយ ដែលច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះទទួលស្គាល់ នៅពេលដែលស្ថាបនិករបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះ បានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យ ការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ឃើញដែរថា សិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នេះ រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិរបស់ សហជីពក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួនតាមការពឹងពាក់ជាក់លាក់ ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលផងដែរ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៧/១៦-ស៊ីន ជីបាន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ទី ១, លេខ ១៤៨/១៦-រ៉ូយ៉ាល់ ក្រោនចិក អ៊ិនធើណេសិនណល អ៊ីន និងលេខ ០១១/១៧-បេស ប្រូហ្វិត រ៉ឺង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីស្ទល អិលធីឌី មានលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពលេខ ២១២/២៣ ក.ប/ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៣ ដោយនៅក្នុងនោះមានឈ្មោះលោក **វ៉ែន** ជាប្រធានសហជីព លោក **អ៊ុន** ជាអនុប្រធានសហជីព និងលោកស្រី **ឆែន** ជាលេខាធិការិនី។ ក្នុងករណីនេះ លោក **វ៉ែន** និងលោក **អ៊ុន** ដែលជា ថ្នាក់ដឹកនាំនៃសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីស្ទល អិលធីឌី ក៏មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការអាជ្ញា កណ្តាលផងដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីស្ទល អិលធីឌី មានសមាជិកចំនួន ១០៩នាក់។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លោក **វ៉ែន** និងលោក **អ៊ុន** មានសិទ្ធិប្រឈមមុខនឹងការ តំណាងឱ្យសមាជិកសហជីពទាំង ១០៩នាក់ ធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូន ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីស្ទល អិលធីឌី។



ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីស៊ុល អិលធីឌី ចំនួន ១០៩នាក់ ដែលមានជំនាញចាប់ពី ២ម៉ាស៊ីន ឬចេះ ២ជំនាញឡើង ទៅដែរ ឬទេ ?

យោងតាមអង្គហេតុ កាតីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តនៅក្រុមហ៊ុន និយោជកមិនមានគោល ការណ៍ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញចាប់ពី ២ម៉ាស៊ីន ឬចេះ ២ជំនាញឡើងទៅ នោះទេ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងកាតីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពី កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីស៊ុល អិលធីឌី ដែលមានជំនាញ ចាប់ពី ២ម៉ាស៊ីន ឬចេះ ២ជំនាញ ឡើងទៅនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កាតីកម្មករនិយោជិតក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺ ជាការទាមទារអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដែលមិនមានក្នុងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀង ណាមួយរវាងកាតីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ។ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផល ប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “២-អនុសញ្ញារួម គឺជា កិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖

- ក- មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។
- ខ- មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត...”

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ អនុសញ្ញារួមសំដៅលើកិច្ចព្រម ព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក ឬអង្គការនិយោជក និងអង្គការ សហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា ២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ “ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបាន ទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណ វិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

- ... គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់កាត់ទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតច្រើន ជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុប នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ



- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុត ដោយលើសពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី១(មួយ) ឬ

- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។...

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តជាប់ខាតតាមមាត្រា ៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា)នៃច្បាប់នេះ។”

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ “ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។”

យោងតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ឬលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាចរចា ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ឬលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាចរចា ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីព ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

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

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដិកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែ សហជីពដែលទាមទារ គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ស្របតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ មិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត នោះទេ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៨/១៦-អី-ចេង (ខេមបូឌា) ឧបកើស៊ីស ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៧, លេខ ២០៣/១៦-អីនយូង រ៉ូនដាង អ៊ីកែវីល ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៥៥/ ១៩-ខេមបូឌាន បេកស្តាយ វ៉ែលវ៉ាយដ៍ ភ្នំពេញ វ៉ែក ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៦០/២០- ស្តារឡែប អ៊ីកែវីល មេនូហ្វេកធីរីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៣៥/២១-ជេអេស លេឌីវ ខលលិក ស៊ីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣៨/២១-ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាសស្ត្រី (ស៊ីខេ) ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ខេមបូ យូនីសូល អិលជីឌី ចំនួន ១០៩នាក់ ដែលមានជំនាញចាប់ពី ២ម៉ាស៊ីន ឬចេះ ២ជំនាញឡើងទៅ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

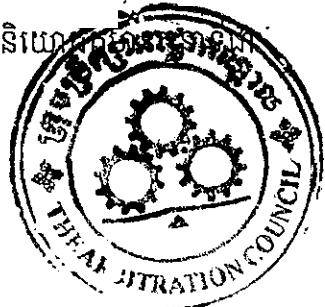
**សម្រេច និង បង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកទ្វារចេញចូលទាំង ២ចំហៀង នៅគ្រប់ច្រកទ្វារទាំងអស់នៃអគារផលិតកម្ម នៅពេលកម្មករនិយោជិតចេញសម្រាកហូបបាយថ្ងៃត្រង់។

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំ ចាប់ពីចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកជាងម៉ាស៊ីនចំនួន ៤ នាក់ រួមមានឈ្មោះ ៖ ១. **វិសវ** អត្តលេខ , ២. **អពស** អត្តលេខ , ៣. **វីវ** អត្តលេខ ៤. **ធមល** អត្តលេខ ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ប្រធានក្រុម និងប្រធានស៊ុប (Supervisor)។



**ចំណុចវិវាទទី៣ ៖**

- បដិសេធពិចារណាការទាមទារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ខេមបូឌូ យូនីស្ទល អិលធីឌី ចំនួន ១០៩នាក់ ដែលមានជំនាញចាប់ពី ២ម៉ាស៊ីន ឬចេះ ២ជំនាញ ឡើងទៅ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ ឃ្វ ស្នួនធី

ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ អន ណាន

ហត្ថលេខា ៖ -----

**ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

ឈ្មោះ ៖ គង់ ផល្លៈ

ហត្ថលេខា ៖ -----



*Handwritten signature of the Arbitration Council President, Chhann Phol.*