



**បញ្ជាក់ក្នុងវិវាទ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- (ចំណុចទាមទារទី៤) តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ៥០% ៣ខែមុន ចំពោះកម្មការិនីដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុន បានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមរួចហើយ គឺបើកនៅ រៀងរាល់ខែជូនសាមីខ្លួនតាមគណនីធនាគារ។

២- (ចំណុចទាមទារទី៥) តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលចេះ ជំនាញចាប់ពី ៣ម៉ោងឡើងទៅ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ១៥ដុល្លារ ក្នុង១ខែ ចំពោះកម្មករ និយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់តួនាទីចំនួន ១០ដុល្លារ ក្នុង១ខែ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនបានទេ ព្រោះកម្មករនិយោជិតដែលចេះ ជំនាញចាប់ពី ៣ម៉ោងឡើងទៅ និងកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការឡាញដេរ គឺពួកគាត់ទទួលបាន ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងកម្មករនិយោជិតធម្មតារួចហើយ (ប្រាក់ថ្លៃបាយ ១០\$, ប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរ ៧\$, ប្រាក់រង្វាន់ ធ្វើការទៀងទាត់ ១៥\$)។

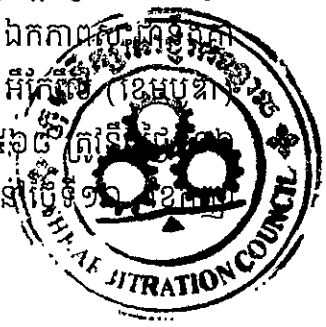
៣- (ចំណុចទាមទារទី៦) តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានធុងទឹក ក្តៅ ទឹកត្រជាក់ ចំនួន៥គ្រឿង នៅអគារថ្មី និងសុំ ក្រុមហ៊ុនជួយរៀបចំទឹកធម្មតាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូប ប្រកបដោយអនាម័យ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ជាក់ស្តែងក្នុង១អគារ មានធុងចម្រោះ១ ម៉ោងស៊ីន ហើយបានលាងសម្អាត និងប្តូរតម្រងថ្មី ព្រមទាំងបានធ្វើការតេស្តគុណភាពទឹកដោយវិទ្យាស្ថានប៉ាស្ទ័រ រៀងរាល់ ៣ខែម្តង ផងដែរ។

៤- (ចំណុចទាមទារទី៧) ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយថ្លៃបាយបន្ថែម ម៉ោងក្នុង១ខែ ២ដង ឱ្យបានទៀងទាត់ គឺនៅរៀងរាល់ថ្ងៃទី១ និងថ្ងៃទី១៦ រៀងរាល់ខែ។ ដោយឡែក ជំហរបស់ ក្រុមហ៊ុនបើក ២ដង ក្នុង១ខែ លើកទី១ ឱ្យបានមុនថ្ងៃទី២៥ និងលើកទី២ ឱ្យបានមុនថ្ងៃទី១០ នៃខែ នីមួយៗ។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ. ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិ ទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពលើលទ្ធផល ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន គូបិល អេស៊ា អ៊ីកែតធី (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៦៨៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៤កើត ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤។



**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

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

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖** ថ្ងៃសុក្រ ១០រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

**បញ្ហានីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករ និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន គូបិល អេស៊ា អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្តីពីការស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌ ការងារចំនួន ១៣ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រី ជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់។ ករណីចំណុចទាមទារទី១ អ្នកផ្សះផ្សាដោះស្រាយ តាមនីតិវិធីវិវាទបុគ្គល ដោយឡែកចំណុចទាមទារចំនួន ១២ចំណុច ផ្សេងទៀត អ្នកផ្សះផ្សាបានធ្វើការផ្សះផ្សា ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤ ដោយទទួលបាន លទ្ធផលសះស្បើយនឹងគ្នាចំនួន ៨ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១២ចំណុច។ ចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន ៤ចំណុច ដែល នៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤ តាមរយៈរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន គូបិល អេស៊ា អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៦៨៩ ក.ប/អក/ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការនៅថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅ ក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

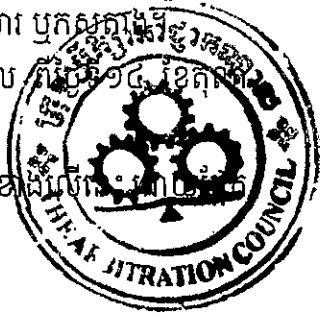
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទ មិនសះស្បើយចំនួន ៤ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដកចំណុចវិវាទទី៤ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ។ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ១ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣ ដោយភាគីទាំងពីរ បានស្នើសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសរសេរចំណុចព្រមព្រៀងនេះ នៅក្នុងសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ និងចំណុចវិវាទទី២។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្តតាង និងថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្តតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ រំព្រៃ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទ លើកស្តតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖



**កសុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ (គ្មាន)

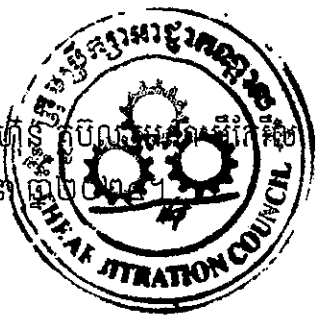
**ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាធរកណ្តាលទទួលបាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិត ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤ របស់លោក **FK** ជានាយកក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល អេស៊ា អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក **នសក** ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗផងដែរ។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល អេស៊ា អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ MOC-៦៤០១៤៣២០ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល អេស៊ា អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក បានតម្កល់ទុកលេខ ១០០០០២០៦៩២ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២២ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មនៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល អេស៊ា អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក បានចុះទិដ្ឋាការលេខ E1IR20220265 អធាក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ចេញដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៥- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុតសហជីពសាមគ្គីភាពកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរ សម្លៀកបំពាក់ គ្លូបិល អេស៊ា អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៣១៥/២៤ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤។
- ៦- វិក័យប័ត្រ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។
- ៧- របាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យម៉ាស៊ីនចម្រោះទឹកស្អាតរបស់ក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល អេស៊ា អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក។
- ៨- របាយការណ៍តេស្តវិភាគមីក្រូជីវសាស្ត្រ នៃវិទ្យាស្ថានជាតិ ប៉ាស្ទ័រកម្ពុជា គំរូលេខ ៖ ២៤០០៦៣២៨, គំរូលេខ ៖ ២៤០០៦៣២៩, គំរូលេខ ៖ ២៤០០៦៣៣០, គំរូលេខ ៖ ២៤០០៦៣៣១, ចុះថ្ងៃទី១០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤។
- ៩- សារណាការពាររបស់តំណាងភាគីនិយោជក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤។
- ១០- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល អេស៊ា អ៊ីភែរីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៩៥/២៤ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤។



២- លិខិតលេខ ០៩៣/២៤ ក.ប/វ.ក ចុះ ថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ភ្លូបិល អេស៊ា អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រ និង ទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

៣- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិទ្យាសាស្ត្ររួមនៃក្រុមហ៊ុន ភ្លូបិល អេស៊ា អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤។

៤- ឯកសារឈ្មោះកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ។

៥- ឯកសារឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលចេះជំនាញចាប់ពី ៣ម៉ោងឡើងទៅ។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ភ្លូបិល អេស៊ា អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៦៨៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៤កើត ខែកទ្របទ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិទ្យាសាស្ត្ររួមនៃក្រុមហ៊ុន ភ្លូបិល អេស៊ា អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ភ្លូបិល អេស៊ា អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ០០៣/២៤ កប/អក/វក/កវក៣ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧៦ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧៧ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ២រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំរោង ឆស័ក ព.ស.២៥៦៨ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិទ្យាសាស្ត្ររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអមេរីត្យាថា ៖**

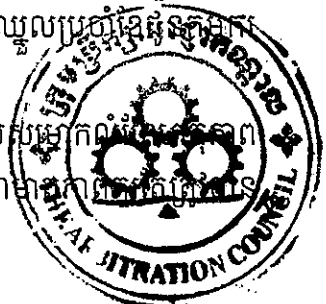
- ក្រុមហ៊ុន ភ្លូបិល អេស៊ា អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែក គ្រប់គ្រងសម្រាប់ការងារ និងផលិតស្រោមជើង និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៤២៣នាក់ (រយៈពេលចាប់ពី ថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤)។



- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០៣/២៤ ក.ប/អ.ក/ក/ក/ក/ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ រួមមាន៖ ១. លោក **ជសណា** និង ២. លោក **មម** ។
- សហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន គូបិល អេស៊ា អ៊ីតេវីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈលេខ ១៩៥/២៤ ក.ប/វ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ និងលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីពលេខ ០៩៣/២៤ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ រួមមាន៖ ១. លោក **ជសណា** ជាប្រធាន, ២. លោកស្រី **យដដ** ជាអនុប្រធាន, និង ៣. លោក **មម** ជាលេខាធិការ។
- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងលិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរាចាចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន គូបិល អេស៊ា អ៊ីតេវីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦១នាក់។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺមានសហជីពសាមគ្គីភាពកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ គូបិល អេស៊ា អ៊ីតេវីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ៣១៥/២៤ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៤។

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ៥០ភាគរយ ៣ខែមុនចំពោះកម្មករនីតិវិធីដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលសរុបចំនួន ៥០ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល ៣ខែ មុនពេលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ចាប់តាំងពីក្រុមហ៊ុនបើកដំណើរការក្នុងឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១ខែម្តង តាមរយៈគណនីធនាគាររឹង ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។
  - o បច្ចុប្បន្ននេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលមានផ្ទៃពោះចំនួន ២៥នាក់ និងកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលកំពុងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ២០នាក់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o យោងតាមជំពូកទី៦ មាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានហាមឃាត់ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលចំថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតជំទាស់នឹងការអនុវត្តរបស់និយោជកដែលបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរៀងរាល់១ខែម្តង ដោយមិនស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ពីព្រោះ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ចំថ្ងៃអាទិត្យ ឬចំថ្ងៃឈប់សម្រាកនោះ និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជូនកម្មករនិយោជិតនៅមុនពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក។
  - o ហេតុនេះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលមានផ្ទៃពោះ មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ ឬ ៣ខែ នោះប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពគួរតែប្រើប្រាស់



បើកជូនកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីចំនួន ៩០ថ្ងៃ ឬ ៣ខែនោះ ឱ្យបានរួចរាល់នៅមុនពេលដែល  
កម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖

- o យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងយោជករឃើញថា ប្រាក់លំហែមាតុភាពត្រូវផ្តល់ជូនពាក់  
កណ្តាលនៃប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែមិនមានបញ្ជាក់ថាត្រូវបើកមុននោះទេ។
- o យោងតាមមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងអំពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកមុនថ្ងៃដែល  
កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក។ ជាក់ស្តែង និយោជកអនុវត្តបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដងក្នុង  
មួយខែ ក្នុងករណីដែលថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះចំថ្ងៃអាទិត្យ ឬចំថ្ងៃបុណ្យ គឺនិយោជកតែងតែ  
បើកមុនថ្ងៃឈប់សម្រាកជូនកម្មករនិយោជិត។ យ៉ាងណាមិញ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបាន  
បញ្ជាក់ច្បាស់ថា ប្រាក់លំហែមាតុភាពជាប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។
- o ម្យ៉ាងទៀត ផ្អែកតាមការអនុវត្តរបស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) មិនបានបើក  
ប្រាក់លំហែមាតុភាពជូនកម្មករនិយោជិតមុននោះទេ។ មានន័យថា កម្មករនិយោជិតជាស្រ្តី  
ដែលសម្រាលកូនរួច តម្រូវឱ្យបំពេញឯកសារដើម្បីស្នើសុំដកប្រាក់ពី ប.ស.ស នៅក្រោយថ្ងៃ  
សម្រាលកូន។ ហេតុនេះ និយោជកបន្តអនុវត្តបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពជូនកម្មករនិយោជិតជា  
ស្រ្តីចំនួន ១ខែម្តង តាមគណនីធនាគាររើង។ ជាមួយគ្នានេះ និយោជកមិនអាចផ្លាស់ប្តូរគោល  
ការណ៍នៃការអនុវត្តនៅក្នុងរោងចក្រទាំងមូលបាននោះទេ។

- ភាគីនិយោជកបានស្នើសុំឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ពីឈ្មោះ និងចំនួនកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែល  
មានផ្ទៃពោះដែលផ្តិតស្នាមមេដៃពីងពាក់ និងទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលមានផ្ទៃពោះត្រូវឈប់សម្រាក  
លំហែមាតុភាពជាសមាជិកសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាដែលទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះមានចំនួន  
៤នាក់ ប៉ុន្តែភាគីកម្មករនិយោជិតមិនអាចបញ្ជាក់អំពីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រៀមឈប់សម្រាក  
លំហែមាតុភាពបាននោះទេ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់ឯកសារបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តី  
ជាដើមបណ្តឹង ដែលត្រូវសម្រាកលំហែមាតុភាពមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារតស៊ូតាង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា  
ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានខ្លឹមសារថា ៖ "ឈ្មោះកម្មករនីវីដែលមានផ្ទៃពោះ ដែលបានផ្តិតមេដៃចាត់តាំង  
ប្រតិភូចរា ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន ភូបិល អេស៊ា អ៊ីកែវីល (ខេមបូ  
ឌា) ឯក ដើម្បីទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតទូទាត់បើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០% បូកទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ  
ចំនួន ៣ខែមុន នៅពេលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព គឺឈ្មោះដូចខាងក្រោម៖

១- ឈ្មោះ: **ពសណ** ភេទស្រី អគ្គលេខ ៗ"

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារតស៊ូតាង ស្តីពីសារណាការពារ ចុះថ្ងៃ  
ទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានខ្លឹមសារថា ៖ "នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រោយពីការពិចារណា  
និយោជកពិនិត្យបញ្ជីឈ្មោះក្នុងពាក្យបណ្តឹងដែលមានចំនួន ៦០នាក់ បានពិនិត្យឃើញថា ក្នុងចំណោម  
បញ្ជីឈ្មោះទាំង ៦០នាក់នោះ មានតែកម្មករនិយោជិតចំនួនមួយនាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលបានបញ្ជីឈ្មោះ  
ដែលមានឈ្មោះ: **ពសណ** នៅផ្នែកកាត់ព្រុយ បានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព





មាត្រា ៣៣ កថាបិដក ថ្ងៃទី ១១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០២៤ ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់។ ក្រៅពីនេះ កម្មករនិយោជិតដទៃទៀតក្នុងពាក្យបណ្តឹងមិនមែនជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ព្រមទាំងមិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការទាមទារឡើយ...។”

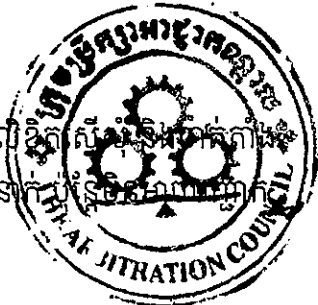
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបានសរសេរឈ្មោះកម្មករនិយោជិត **ពសណ** ខុសគ្នា។ យ៉ាងណាមិញ កម្មករនិយោជិត **ពសណ** ដូចគ្នា ដោយគ្មានការតវ៉ាពីភាគីណាមួយថា កម្មករនិយោជិត **ពសណ** ឬកម្មករនិយោជិត **ពសណ** ជាកម្មករនិយោជិតខុសគ្នា ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានថា កម្មករនិយោជិត **ពសណ** ជាកម្មករនិយោជិតតែមួយដែលមានអត្តលេខ តទៅហៅថា កម្មករនិយោជិត **ពសណ** ។

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលចេះជំនាញចាប់ពី៣ម៉ោងឡើងទៅ សុំឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ១៥ដុល្លារ ក្នុង១ខែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការ សុំឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់តួនាទីចំនួន ១០ដុល្លារ ក្នុង១ខែ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញចេះប្រើម៉ាស៊ីន ៣ឡើងទៅ និងផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការ។

**ចំពោះការទាមទារផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញចេះប្រើម៉ាស៊ីនចាប់ពី ៣ឡើងទៅ ៖**

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា បច្ចុប្បន្ននេះ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតដែលចេះប្រើម៉ាស៊ីន ៣ ប្រហែលចំនួន ១០នាក់ ទៅ ២០នាក់។ ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិតដែលចេះប្រើម៉ាស៊ីន ៣ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងកម្មករនិយោជិតចេះប្រើម៉ាស៊ីន ១ដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតចេះប្រើម៉ាស៊ីន ៣ ដែលធ្វើការនៅអគារចាស់ ទទួលបានប្រាក់ជំនាញ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតចេះប្រើម៉ាស៊ីន៣ ដែលធ្វើការនៅអគារថ្មី មិនទទួលបានប្រាក់ជំនាញនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
  - o និយោជកមិនមានគោលការណ៍ ឬគោលនយោបាយក្នុងការផ្តល់ជូនប្រាក់ជំនាញ ជូនកម្មករនិយោជិតមានជំនាញចេះប្រើម៉ាស៊ីន ៣ នោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកក៏មិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតចេះប្រើម៉ាស៊ីន ៣ នោះដែរ។
  - o លើសពីនេះទៀត នៅពេលសម្ភាសន៍ចូលធ្វើការ និយោជកនឹងពិនិត្យមើលលើជំនាញ និងបទពិសោធន៍ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ហើយចរចាគ្នាអំពីប្រាក់ឈ្នួល។ ជាក់ស្តែងប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតចេះប្រើម៉ាស៊ីន ៣ មែននោះ គឺនិយោជកទទួលយកជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិតែម្តង ដោយមិនចាំបាច់ធ្វើការសាកល្បងនោះទេ។ ជារួមមក គឺមិនមានគោលការណ៍ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ៖
  - o កម្មករនិយោជិតដែលចេះម៉ាស៊ីន ៣ ឡើងទៅ បានផ្តិតមេដៃនៅក្នុងលិខិតសុំឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញ ប្រតិកូចរចា ទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះមានប្រហែលចំនួន ១០នាក់ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិត





ចំនួនជាក់លាក់បាននោះទេ។

o ម្យ៉ាងទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនដឹងថា កម្មករនិយោជិតនៅអគារចាស់ទទួលបានប្រាក់ជំនាញចំនួនប៉ុន្មាននោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃឯកសារភស្តុតាង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានខ្លឹមសារថា ៖ "ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលចេះជំនាញចាប់ពី ៣ម៉ោងស៊ីន ឡើងទៅ បានផ្តិតរមៃដៃចាត់តាំងប្រតិភូចរោ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ប្រចាំក្រុមហ៊ុន គូបិល អេស៊ា អ៊ីកែវលៃ(ខេមបូឌា) ឯ.ក ដើម្បីទាមទារស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជំនាញ គឺមានឈ្មោះដូចខាងក្រោម៖

១- ឈ្មោះ:	ជសណ	ភេទប្រុស	អគ្គលេខ	ផ្នែកជេរ
២- ឈ្មោះ:	ជម	ភេទស្រី	អគ្គលេខ	...
៣- ឈ្មោះ:	ជសភ	ភេទស្រី	អគ្គលេខ	...
៤- ឈ្មោះ:	មណ	ភេទស្រី	អគ្គលេខ	...
៥- ឈ្មោះ:	សសន	ភេទស្រី	អគ្គលេខ	...
៦- ឈ្មោះ:	មចរ	ភេទប្រុស	អគ្គលេខ	...
៧- ឈ្មោះ:	លសរ	ភេទស្រី	អគ្គលេខ	...
៨- ឈ្មោះ:	តសព	ភេទស្រី	អគ្គលេខ	...
៩- ឈ្មោះ:	សដន	ភេទស្រី	អគ្គលេខ	...
១០- ឈ្មោះ:	ឈហ	ភេទស្រី	អគ្គលេខ	...
១១- ឈ្មោះ:	មសគ	ភេទស្រី	អគ្គលេខ	...
១២- ឈ្មោះ:	មសទ	ភេទស្រី	អគ្គលេខ	...
១៣- ឈ្មោះ:	បធត	ភេទស្រី	អគ្គលេខ	...
១៤- ឈ្មោះ:	តសន	ភេទស្រី	អគ្គលេខ	...
១៥- ឈ្មោះ:	ងសណ	ភេទស្រី	អគ្គលេខ	...
១៦- ឈ្មោះ:	យស	ភេទស្រី	អគ្គលេខ	...
១៧- ឈ្មោះ:	ហសឡ	ភេទស្រី	អគ្គលេខ	...
១៨- ឈ្មោះ:	ឈលដ	ភេទស្រី	អគ្គលេខ	...
១៩- ឈ្មោះ:	សហ	ភេទស្រី	អគ្គលេខ	...
២០- ឈ្មោះ:	អរ	ភេទស្រី	អគ្គលេខ	...

ចំពោះការទាមទារប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការ ៖

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ចាប់ពីចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត មានតែកម្មករនិយោជិតម្នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្ត។ បញ្ហា កម្មករនិយោជិត ២នាក់ផ្សេងទៀត ដែលមានតួនាទីជាជំនួយការដូចគ្នា មិនទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តនោះទេ។

ទេ។ **H**



- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
  - o និយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការ ដោយភ្ជាប់ជាមួយលក្ខខណ្ឌ គឺតម្រូវឱ្យមានការចាត់តាំង និងមានហត្ថលេខាបញ្ជាក់ពីប្រធានចិននៅផ្នែកផលិតកម្មតែប៉ុណ្ណោះ ទើបកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តចាប់ពីចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ។
  - o ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការដែលបានចាត់តាំងដោយប្រធានផ្នែកសង្វាក់ផលិតកម្មក្រៅពីការចាត់តាំងដោយប្រធានផ្នែកចិន គឺមិនទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តនោះទេ។ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការ អាចទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្ត លុះត្រាតែប្រធានផ្នែកសង្វាក់ផលិតកម្មស្នើសុំការចាត់តាំងពីប្រធានចិន ទើបទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
  - o កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **មម** មានតួនាទីក្នុងភាគការងារជាកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ ព្រមទាំងមានការងារជាជំនួយការរបស់ប្រធានផ្នែកខ្មែរ អស់រយៈពេល ២ឆ្នាំមកហើយ តែមិនមានប្រាក់លើកទឹកចិត្តនោះទេ។
  - o ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងថា និយោជកមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យមានការចាត់តាំង និងមានហត្ថលេខាបញ្ជាក់ពីប្រធានចិននៅផ្នែកផលិតកម្មនោះទេ រហូតដល់ថ្ងៃសវនាការ ទើបបានដឹងអំពីព័ត៌មាននេះ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា កម្មករនិយោជិតបានទាមទារក្នុងចំណុចនេះ មិនមែនជាជំនួយការដែលទទួលបានការចាត់តាំងពីប្រធានចិននោះទេ ប៉ុន្តែ ជាជំនួយការដែលត្រូវបានប្រធានផ្នែកសង្វាក់ផលិតកម្មចាត់តាំងប៉ុណ្ណោះ។

**ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានធុងទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់ ចំនួន៥គ្រឿង នៅអគារថ្មី និងសុំក្រុមហ៊ុនជួយរៀបចំទឹកធម្មតាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូបប្រកបដោយអនាម័យ**

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នាថា ៖ *"ក្រោយពិធីបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ និយោជកនឹងរៀបចំឱ្យវិទ្យាស្ថានប៉ាស្ទ័រធ្វើតេស្តពិនិត្យទឹករៀងរាល់ ៣ខែម្តង ហើយនៅពេលទទួលបានលទ្ធផល នឹងបិទផ្សាយជូនកម្មករនិយោជិត។"*
- ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៣ នេះទេ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលសរុបចំនួន ៥០ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល ៣ខែ មុនពេលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ការទាមទារនេះសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលសមាជិកសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ដែលត្រៀមនឹងសម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៤នាក់។ ហើយបើកម្មករនិយោជិតតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ បានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះ



សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះចំនួន ១នាក់ ឈ្មោះ **ពសណ** អត្តលេខ នៅផ្នែក កាត់ព្រួយ។ មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិត ជាដើមបណ្តឹងជាមុនសិន។

ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ “*ភាគីវិវាទអាចមក បង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងដោយមេធាវី ដែល 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-ម៉ឺង ជៀន; លេខ ១៤៤/១២-អី ហ្គារមេន និងលេខ ១២០/១៥-ភ័រហ៊ុក គ្រាស់ ប្រាយវ៉ត ខូអិលជីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា នៅក្នុងលិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន គូបិល អេស៊ា អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានកម្មករនិយោជិតផ្គិតស្នាមមេដៃទាមទារសរុបចំនួន ៦១នាក់។ ទោះបីជា យ៉ាងនេះក៏ដោយ យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ បានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះចំនួន ១នាក់

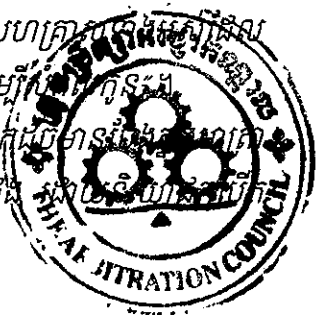
មានអត្តលេខ នៅផ្នែកកាត់ព្រួយ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត **ពសណ** រូបនេះ ក៏មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃនៅក្នុងលិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ ដែរ។ យោងតាមការបកស្រាយប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងចំនួន ១នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ គឺកម្មករនិយោជិត **ពសណ** មានអត្តលេខ ០៨២៤ នៅផ្នែកកាត់ព្រួយ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ចំនួន ៥០ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល ៣ខែ មុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពជូនកម្មករនិយោជិត ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “*ក្នុងសហគ្រាម ក្រុមហ៊ុន និងសហគ្រាម មានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិបថ្ងៃដើម្បីលំហែមាតុភាព*”

មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែលចែងថា ៖ “*ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង*”

ឱ្យ។ ៤



ក៏ប៉ុន្តែ ការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ នឹងឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណា ដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក។

យោងតាមមាត្រា ១៨២ និងមាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជូនដល់កម្មករ និយោជិតដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព រយៈពេល ៩០ថ្ងៃ។ យ៉ាងណាមិញ មាត្រាទាំងនេះ មិនបាន បញ្ជាក់អំពីពេលវេលា ដែលនិយោជកត្រូវបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលឈប់សម្រាក លំហែមាតុភាពនោះទេ។

កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ការងារស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “ការបើកប្រាក់ឈ្នួល មិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ។”។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាព ជាប្រាក់ ឈ្នួលដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែល ចែងថា ៖ “ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖

- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ
- ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម
- កំរៃជើងសា

...

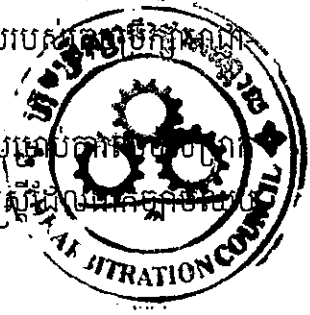
- ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និងក្នុងពេលលំហែមាតុ ភាព។

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារមាត្រា ១១៥ និងមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១១៥ ខាងលើ គឺត្រូវអនុវត្តចំពោះការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ដែលត្រូវសម្រាកលំហែមាតុភាពផងដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ យល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវឈប់ សម្រាកលំហែមាតុភាព មានសិទ្ធិទទួលប្រាក់លំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ យ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃ មុន ពេលពួកគេចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាក។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៩/០៨-ស៊ុបព្រឹម ហ្វាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ១០៩/០៩-យូអេសអេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ២៧/១២-យឹង ដុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១២, លេខ ៣៥/១៣-នីចធី អីកែវលី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៩១/ ១៥-ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនដឺ ឌី (កម្ពុជា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយូង វ៉ែនដាង អីកែវលី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, និងលេខ ០២៦/១៧-ស៊ី អាយ ខេ ខេមបូ ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របលើការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការបើកប្រាក់ លំហែមាតុភាពចំនួន ១ខែម្តង តាមរយៈគណនីធនាគាររឹង ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺមិនស្របតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ។ ផ្អែកតាមមាត្រា ១៨២, មាត្រា ១៨៣, មាត្រា ១១៥ និងមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល ៩០ថ្ងៃ សម្រាប់រយៈពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាស ចាប់ពី ១ឆ្នាំ ឡើងទៅ ហើយការផ្តល់ជូននេះ ត្រូវធ្វើឡើងមុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលសរុបចំនួន ៥០ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត **ពសណ** មុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញចេះប្រើម៉ាស៊ីន ៣ឡើងទៅ និងផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការ**

**ក. ករណីទាមទារឱ្យផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញចេះប្រើម៉ាស៊ីនចាប់ពី ៣ឡើងទៅ**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញចេះប្រើម៉ាស៊ីន ៣ឡើងទៅ បានផ្តិតមេដៃទាមទារប្រហែលចំនួន ១០នាក់។ ដោយឡែក យោងតាមឯកសារភស្តុតាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលភាគីបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យ បានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញចេះប្រើម៉ាស៊ីន ៣ឡើងទៅ បានផ្តិតមេដៃទាមទារចំនួន ២០នាក់។

(សូមមើលការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ ទាក់ទងនឹងដើមបណ្តឹង)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា នៅក្នុងលិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន គ្លូបិល អេស៊ា អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានកម្មករនិយោជិតផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារសរុបចំនួន ៦១នាក់។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ បានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះមានចំនួន ២០នាក់។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ២០នាក់ ដែលមានឈ្មោះក្នុងឯកសារភស្តុតាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៤ ក៏មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃនៅក្នុងលិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤ ដែរ។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនេះជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០នាក់ ជាដើមបណ្តឹង។ (សូមមើលបញ្ជីឈ្មោះនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ)

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញចេះប្រើម៉ាស៊ីនចាប់ពី ៣ឡើងទៅ ដែរ ឬទេ?

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញចេះប្រើម៉ាស៊ីន ៣ ដែលធ្វើការនៅអគារចាស់ទទួលបានប្រាក់ជំនាញ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញចេះប្រើម៉ាស៊ីន ៣ ដែលធ្វើការនៅអគារថ្មី មិនទទួលបានប្រាក់ជំនាញនោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ កម្មករនិយោជិតទាមទារបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅអគារចាស់ទទួលបានប្រាក់ជំនាញចំនួនប៉ុន្មាននោះទេ។



និយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនមានគោលការណ៍ ឬគោលនយោបាយក្នុងការផ្តល់ជូនប្រាក់ជំនាញ ជូនកម្មករនិយោជិតមានជំនាញចេះប្រើម៉ាស៊ីន ៣ នោះទេ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមានការលើកឡើងផ្ទុយគ្នា។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺ មានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវីហ្គ្រីន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌី អ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្សូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥- មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/ ០៤-សាញ វិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធីនីធី ក្លូបិល ស្ត្រីធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

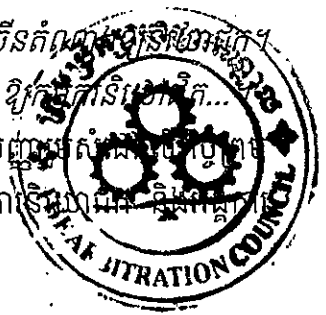
ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករ និយោជិតមិនបានផ្តល់បន្ទុកភស្តុតាងណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនដើម្បីបញ្ជាក់ថា និយោជកបាន ផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលមានជំនាញចេះប្រើម៉ាស៊ីនចាប់ពី ៣ឡើងទៅ នោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការ ទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺជាការទាមទារអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដែលមិនមានក្នុង បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ ក្រុមហ៊ុននោះទេ។ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ច ព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថា ខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖

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

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ អនុសញ្ញារួមសំខាន់បំផុត ព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក ឬអង្គការនិយោជក និងកម្មករ 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 ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើន ជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖
  - សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុប នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ
  - សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុត ដោយលើសពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហ- ជីពលើសពី១(មួយ) ឬ
  - ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេ បំផុតលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន នោះ។...

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញ គ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាព ជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តជាប់ខាតតាមមាត្រា ៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា)នៃច្បាប់ នេះ។”

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ “ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបាន បង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជា តំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។”

យោងតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជា តំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ឬលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទក្នុងនាមជា ក្រុមប្រឹក្សាចរចា ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ឬ លក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាចរចា ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីព ឬក្រុមប្រឹក្សាចរចា បង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

កថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៦ រឿងវិវាទ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវជន





“សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែកាតិវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ។”

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ មិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់កាតិកម្មករនិយោជិតនោះទេ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតដែលជាកាតិកម្មករម្តង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៨/១៦-អី-ចង (ខេមបូឌា) ឧបកើរសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ២០៣/១៦-អិនយូង រ៉ុនដាង អីកើរលី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៥៥/១៩-ខេមបូឌាន ថេកស្តាយ វើលវ៉ាយដ៍ ក្លរេពញ វើក ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៦០/២០-ស្តារវឡែប៍ អីកើរលី មេនូហ្វេកធីរីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៣៥/២១-ជេអេស លេឌី ខលលិកសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣៨/២១-ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាសស្រី (ស៊ីខេ) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

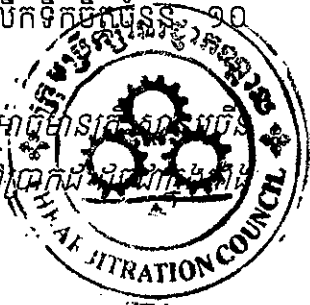
នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កាតិកម្មករម្តងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់កាតិកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កាតិកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០នាក់ ដែលមានជំនាញចេះប្រើម៉ាស៊ីនចាប់ពី ៣ឡើងទៅ។

ខ. ករណីទាមទារប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានក្រុមប្រឹក្សាប្រឹក្សាប្រឹក្សា ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯករាជ្យជាប្រាក់ដើម្បីដាក់ក្នុងកិច្ចប្រកប រោងជាង ការផ្លាស់រល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក...”។



ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ “មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ០៦/០៦-អីម រ៉េ ៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ កូមា)

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ “និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាឯកភាពអាចអាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច”។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៥-វិវ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ០៣/១៣-តៃ វ៉ាន់ ព្រីនដឹង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០២៩/១៥-ប្រីដីស អឺរ៉េវិន បឺប៊ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តចាប់ពីចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការ គឺភ្ជាប់ជាមួយលក្ខខណ្ឌ គឺតម្រូវឱ្យមានការចាត់តាំង និងមានហត្ថលេខាបញ្ជាក់ពីប្រធានចិននៅផ្នែកផលិតកម្មតែប៉ុណ្ណោះ ទើបកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការអាចទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តនោះ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការដែលត្រូវបានចាត់តាំងដោយប្រធានផ្នែកសង្វាក់ផលិតកម្ម ក្រៅពីការចាត់តាំងដោយប្រធានផ្នែកចិន គឺមិនទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តនោះទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកនោះទេ ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតគ្រាន់តែលើកឡើងថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងអំពីលក្ខខណ្ឌនៃការកំណត់នេះពីមុនមកនោះទេ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះ គឺជាប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមជូនកម្មករនិយោជិតដែលមិនមានកំណត់នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ ហេតុនេះ និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងដើម្បីកំណត់លក្ខខណ្ឌក្នុងការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះជូនកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការឱ្យតែការចាត់ចែងនោះមានលក្ខណៈស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ ជាមួយគ្នានេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញអំណះអំណាង ឬកស្តតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា លក្ខខណ្ឌនៃផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការដែលនិយោជកកំពុងអនុវត្តមានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬបានបំពាននឹងសិទ្ធិណាមួយរបស់កម្មករនិយោជិតនោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការដែលភ្ជាប់ជាមួយលក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យមានការចាត់តាំង និងមានហត្ថលេខាបញ្ជាក់ពីប្រធានចិននៅផ្នែកផលិតកម្ម គឺជាការចាត់ចែងស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង ១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជាជំនួយការ។

យោងតាមអង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖



**សម្រេច និងបង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលសរុបចំនួន ៥០ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត **ពសណ** មុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖**

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០នាក់ ដែលមានជំនាញចេះប្រើម៉ាស៊ីនចាប់ពី ៣ឡើងទៅ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីជំនួយការ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

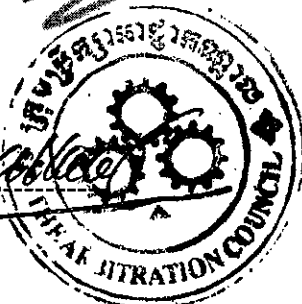
ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

ហត្ថលេខា ៖ -----



នាយកដ្ឋានវិនិច្ឆ័យ  
 សំណុំរឿង វិវាទការងាររួមមានលេខ: ១៧១/១០១  
 ចូលថ្ងៃទី ១៤ ខែ ០៧ ឆ្នាំ ២០២៤

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
 ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

នាយកដ្ឋានវិនិច្ឆ័យ  
 ថ្ងៃទី ១៥ ខែ ០៧ ឆ្នាំ ២០២៤  
 ទំព័រ ១៤០៩៥  
 លេខ: ១៨១ ៤១/១៧១/១៤

**លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា**

យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និង កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ភ្លូបិល អេស៊ី អ៊ីតែវិល (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានអាសយដ្ឋានភូមិអន្លង់គង សង្កាត់ព្រៃស ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ ។

**សូមគោរពជូន**

**លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ**

កម្មវត្ថុ: ស្នើសុំលោកប្រធានមេត្តាជួយសម្របសម្រួលនិងដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។

យោង: - វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១៩៥/២៤ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៤ ។

តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ សូមលោកប្រធាន មេត្តាជួយសម្របសម្រួលនិងដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌ ការងារជូនកម្មករនិយោជិត ដូចខាងក្រោម:

១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតទូទាត់សងវិលកប្រាក់អតីតភាពការងារ ឬ ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ បានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តី ពីការងារ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្លាប់ធ្វើការ ពីអតីតក្រុមហ៊ុន ស្ពាយ ហ៊ីល (ខេមបូឌា) ពេលដែលក្រុមហ៊ុនប្តូរ ឈ្មោះថ្មី មកឈ្មោះបច្ចុប្បន្ន គឺក្រុមហ៊ុន ភ្លូបិល អេស៊ី អ៊ីតែវិល (ខេមបូឌា) ឯ.ក ដោយមិនទាន់បានគិតទូទាត់ជូន កម្មករនិយោជិត ។

២- សុំ កុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការរើសអើង ចំពោះសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ។

៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយធ្វើការណែនាំបុគ្គលិក ជាពិសេស ផ្នែករដ្ឋបាល ឱ្យប្រើពាក្យសម្តី និងកាយវិការ បាន សមរម្យមកលើ បងប្អូនកម្មករនិយោជិត ។

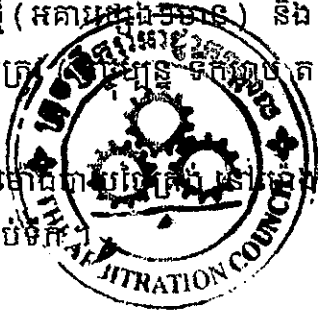
៤- ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ (កុងត្រា) ដែលធ្វើការលើសពី ២ ឆ្នាំឡើងទៅ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ចូលជា កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរវេលាមិនកំណត់វិញ (គ្មានកុងត្រា) ។

៥- ចំពោះកម្មករវិនិច្ឆ័យច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព (សំរាលកូន) សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតទូទាត់បើកប្រាក់ បំណាច់ចំនួន៥០% មកទាំងប្រាក់បន្តបន្សំ សរុបទាំង ៣ខែមុន នៅពេលដល់ថ្ងៃសម្រាក មិនត្រូវបើកខែ ១ដងទេ ។

៦- ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលចេះជំនាញចាប់ពី ៣.ម៉ាស៊ីនឡើងទៅ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជំនាញចំនួន ១៥ដុល្លារ ( \$ 15 ) ។

៧- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុន រៀបចំឱ្យមានផ្ទះទឹកភ្លៅ ទឹកត្រជាក់ ចំនួន ៥គ្រឿង នៅអគារថ្មី (អគារចុងមុខ) និង ជួយរៀបចំទឹកធម្មតាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូប ប្រកបដោយអនាម័យ ជាទឹកសុទ្ធត្រឹមត្រូវ ទឹកប្រាំង គ ចេញពីជញ្ជាំង ភ្ជាប់ជាមួយបន្ទាប់ទឹក ) ។

៨- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុន បើកទ្វារ អគារផលិតកម្ម ពេលព្រឹក នៅម៉ោង ៦ : ៣០នាទី និងម៉ោងបិទទ្វារនៅម៉ោង ១១ : ៣០នាទី ដើម្បីងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិត បានចូលទៅសម្រាកខ្លះ និងចូលបន្ទប់ទឹក ។



៩- ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិត មានកំហុស សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការណែនាំ ឬ ព្រមាន សិន មិនត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយគ្មានហេតុផលនោះទេ ។

១០- ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុន បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ ឬអត្ថយោជន៍ផ្សេងៗ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

១១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចែកលុយវេចខ្ចីបាយបន្ថែមម៉ោង ក្នុង១ខែ ២ដង ឱ្យបានទៀងទាត់ ។

១២- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានគ្រូពេទ្យ បន្ទប់ពេទ្យ នៅអគារថ្មី និងគ្រូពេទ្យត្រូវនៅប្រចាំការរៀងរាល់ម៉ោង ធ្វើការ របស់កម្មករនិយោជិត ( កម្មករនិយោជិតថែមម៉ោង ពេទ្យក៏ត្រូវថែមម៉ោងដែរ ) ។

១៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនពិនិត្យប្រព័ន្ធផ្គិតទឹកនៅតាមជញ្ជាំងអគារ និងរៀបចំដាក់កង្ហារតាមឡាន នៅអគារថ្មី ។

១៤- ចំពោះកម្មករនិយោជិត មានតួនាទីជាជំនួយការ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់តួនាទីចំនួន \$ 10 ។

១៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ជួសជុលបន្ទប់ទឹកបានត្រឹមត្រូវ និងឱ្យមានទឹកប្រើប្រាស់បានគ្រប់គ្រាន់ ។

១៦- នៅពេល ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា បញ្ជូនឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ជាសមាជិក ដើម្បីកាត់ប្រាក់ភាគទាន ជូនទៅផ្នែករដ្ឋបាល សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ជូន ស្របតាមច្បាប់ ។

ដើម្បីមានភាពងាយស្រួលក្នុងកិច្ចដំណើរការ នៃនីតិវិធីចេញដោះស្រាយ យើងខ្ញុំ សុំធ្វើការចាត់តាំងសមាសភាពប្រតិភូចរចាដូចខាងក្រោម៖

១-ឈ្មោះ:	ជសណា	ភេទប្រុស	លេខទំនាក់ទំនង
២-ឈ្មោះ:	យដថ	ភេទស្រី	លេខទំនាក់ទំនង
៣-ឈ្មោះ:	មម	ភេទប្រុស	លេខទំនាក់ទំនង

និងយើងខ្ញុំសុំពឹងពាក់ សហជីពនៃសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ដើម្បីជួយអម និងផ្តល់យោបល់ គ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ ។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម លោកប្រធាន មេត្តាជួយសម្របសម្រួលនិងដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារខាងលើនេះ ដោយក្តីអនុគ្រោះ ។

សូម លោកប្រធាន មេត្តាទទួលនូវសេចក្តីគោរពព័ទ្ធជាមតិខ្ពង់ខ្ពស់អំពីយើងខ្ញុំ ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៤

ស្នាមមេដៃថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងកម្មករនិយោជិតនៃ

ក្រុមហ៊ុន ភ្លូបិល អេស៊ី អ៊ីតែវិល ( ខេមបូឌា ) ឯ.ក

ជសណា                      យដថ                      មម

ARBITRATION COUNCIL

**ចម្លងជូន៖**

- ជូនគ្រឹះស្ថានការងារ និងចណ្តុះចណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- ទីផ្សារបញ្ជាទិញ ( Buyer )
- អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ( ILO BFC )  
( ដើម្បីជួយអន្តរាគមន៍និងដោះស្រាយ )
- សហជីពនៃសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា  
( ដើម្បីជួយអម និងផ្តល់យោបល់ )
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ