

បញ្ជាក់ក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- នៅពេលកម្មករនិយោជិតមិនបានធ្វើការថែមម៉ោងតាមការស្នើសុំរបស់ក្រុមហ៊ុននេះ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំកាត់ប្រាក់រង្វាន់ ABC និងកម្មករថែមម៉ោងស្ថិតលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ប្រាក់រង្វាន់ ABC មិនទាក់ទងនឹងការថែមម៉ោង(OT) នោះទេ បើកម្មករណាចង់ថែមម៉ោង ឬបើមិនចង់ថែមម៉ោងទេ អាចទៅផ្ទះបានស្ថិតលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។ ប្រាក់រង្វាន់ ABC បើកម្មករណាចង់បានប្រាក់រង្វាន់នេះ កម្មករនោះត្រូវបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌនៃគោលការណ៍ផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់ ABCនេះ ឱ្យបាន ទើបក្រុមហ៊ុនអាចផ្តល់ជូន។

២- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនយកលុយតួនាទី និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភមកបូកជាមួយប្រាក់ខែគោល ហើយចែកជាលុយបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតរាល់ពេលធ្វើការថែមម៉ោង។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះលុយតួនាទី និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលកម្មករស្នើសុំបូកជាមួយប្រាក់ខែគោល ហើយចែកជាលុយបន្ថែមម៉ោងរាល់ពេលថែមម៉ោងនោះ គឺក្រុមហ៊ុនមិនផ្តល់ជូនបានទេ ព្រោះលុយតួនាទី និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ មិនមែនជាប្រាក់ឈ្នួល ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។ លោក គង់ មិងគង់ បញ្ជាក់ថា ធម្មតាការគិតលុយថែមម៉ោង(OT) គឺក្រុមហ៊ុនគិតទៅតាមរូបមន្តដែលក្រសួងបានកំណត់ ពោលគឺតាមតារាងឧបសម្ព័ន្ធក្នុងការស្នើសុំថែមម៉ោងរបស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

៣- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាននៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុន ក្នុងករណីមិនមានលទ្ធភាពសាងសង់ទារកដ្ឋាននោះទេ ហើយកម្មករនីដែលយកកូនទៅធ្វើនៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅ បងប្អូនកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ថ្លៃសេវាធ្វើនោះជាបន្តករបស់ក្រុមហ៊ុន។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះទារកដ្ឋាន ក្រុមហ៊ុន និងភាគីកម្មករនីដែលមានកូនតូចៗ(ដែលគិតចាប់ពីអាយុ១៨ខែ ដល់៣ឆ្នាំ) រួមទាំងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមូលដ្ឋានទាំងអស់ និងប្រតិភូបុគ្គលិកបានចរចាគ្នាព្រមទទួលយកការផ្តល់ជូន ១០\$ ក្នុង១ខែ ពីក្រុមហ៊ុន ជំនួសការមិនសង់ទារកដ្ឋាន(លើកលែងតែសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ)។

៤- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំចំនួន ៥០ដុល្លារ ជូនកម្មករ ករណីរោងចក្រចំណេញ និងអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការមួយឆ្នាំពេញ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះការស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំចំនួន ៥០ដុល្លារនោះ គឺក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនទេ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី ១៧)។



ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ជា ហ្វូតរៀរ អ៊ិនដាស្ត្រី ខុអិលធីឌី លេខ ២៧៤/២០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ១១កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀបរយ។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ម៉េងជាហ្វូតរៀរ អ៊ិនដាស្ត្រី ខុ អិលធីឌី ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៦ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារ នេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានផ្សះផ្សារនៅថ្ងៃទី៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ២ ចំណុច និងមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ៤ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជានឹងគ្នា ៤ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមក លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ម៉េងជាហ្វូតរៀរ អ៊ិនដាស្ត្រី ខុ អិលធីឌី លេខ ២៧៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមក សវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជានឹងគ្នា ៤ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀបរយ។ យ៉ាងណាមិញ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិត ស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការ ដោយហេតុថា អ្នកតំណាងប្រតិកូចបារ និងជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបេះដូងកម្ពុជា ខ្មែរមានអាការៈក្តៅខ្លួន ចប់ដង្ហើម និងដើម្បីបង្ការមិនឱ្យឆ្លងវីរុសកូវីដ-១៩។ ភាគីនិយោជកបានឯកភាពតាមការ ស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។ បន្ទាប់ពីបានពិនិត្យលើលិខិតស្នើសុំពន្យារពេលសវនា- ការ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ព្រមលើការស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការរបស់ភាគី។ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២០ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតស្នើសុំមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បី កំណត់ថ្ងៃសវនាការឡើងវិញ។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់យកថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀបរយ សម្រាប់ធ្វើសវនាការ និងផ្សះផ្សារ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាន នៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជានឹងគ្នា ៤ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ១



ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាដែលនៅសល់ចំនួន ៣ចំណុច គឺ ចំណុចវិវាទទី២, ទី៣ និងទី៤។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

កសត្ថក

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១១កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក YEH HSIANG HUEI ជានាយកក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក គង់ មិនគង់ គូនាទីជានាយករង និងលោក ហ៊ុន សីហា គូនាទីជា បុគ្គលិករដ្ឋបាលឱ្យធ្វើជាអ្នកតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុនក្នុងការចូលរួមសវនាការ។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ខុអិលធីឌី លេខ MOC-៩០៧៣៤៥២៤ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥។
- ៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ខុអិលធីឌីបានតម្កល់ទុកលេខ ១៥៣៧/ ២០១៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ខុអិលធីឌី ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ៤០ ក.ប/ អក/អធាក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ៦- គោលការណ៍គ្រប់គ្រងប្រាក់ខែ របស់ក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ខុអិលធីឌី។
- ៧- កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ស្តីពីការទទួលបានលុយទឹកដោះគោកូន ជំនួសការយកកូនដាក់ក្នុងទារកដ្ឋាន។
- ៨- លិខិតលេខ ២៥១៥ កប/អក/អធាក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋាន អធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ស្តីពីការធ្វើ ការបន្ថែមម៉ោង។



៩- លិខិតចុះថ្ងៃសុក្រ ២រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២០ របស់ ក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ិនដាស៍ស្ត្រីល ខុអិលធីឌី គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋាន អធិការកិច្ចការងារ ស្តីពីការស្នើសុំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ០២ម៉ោង ក្នុង១ថ្ងៃ។

១០- លិខិតបញ្ជាក់ ចុះថ្ងៃសុក្រ ២រោច ខែកទ្របទ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ របស់ ប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ នៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ិនដាស៍ស្ត្រីល ខុអិលធីឌី ស្តីពីការឯកភាពចំពោះការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរយៈពេល ០២ខែ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិត ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ និងជាតំណាងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា នៃ ក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ិនដាស៍ស្ត្រីល ខុអិលធីឌី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពី សំណើសុំពន្យារពេលសវនាការ និងព្យួរនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំណុំរឿងលេខ ០១៧/ ២០ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិត ចុះថ្ងៃពុធ ៦កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២០ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ និងជាតំណាងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា នៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ិនដាស៍ស្ត្រីល ខុអិលធីឌី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំបើក សវនាការសំណុំរឿងលេខ ០១៧/២០ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិត ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០១៩ របស់លោក សឹម មន គោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ិនដាស៍ស្ត្រីល ខុអិលធីឌី ស្តីពីការជូនដំណឹងស្តីពីការបោះឆ្នោតផ្លាស់ប្តូរថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ។

៤- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់សហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ិន ដាស៍ស្ត្រីល ខុអិលធីឌី លេខ ៣២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។

៥- លិខិតលេខ ២២២ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបញ្ជាក់ថា សហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ិន ដាស៍ស្ត្រីល ខុអិលធីឌី ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រការងារ និងទទួល ស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

៦- លិខិត ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១២រោច ខែមាឃ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់តំណាងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា នៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតវៀ អ៊ិនដាស៍ស្ត្រីល ខុអិលធីឌី គោរពជូន លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ ស្តីពីស្នើសុំលោកប្រធាន ជួយអម និង ប្រឹក្សាយោបល់ នូវរាល់ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។

៧- លិខិតលេខ ០២៥/១៩ ស.ប.ក.ខ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២រោច ខែមិកសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់សហព័ន្ធសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ គោរពជូន លោក



នាយកក្រុមហ៊ុន ម៉េងដា ហ្វូតវៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ខូអិលធីឌី ស្តីពីការស្នើសុំលោកប្រធានជួយអម ដោះស្រាយ និងប្រឹក្សាយោបល់។

៨- លិខិត ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករ-កម្មការនី នៃក្រុមហ៊ុន ម៉េងដា ហ្វូតវៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ខូអិលធីឌី គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រស្តីពីការស្នើសុំជួយផ្សះផ្សាវិទ្យាសាស្ត្រ រវាង យើងខ្ញុំ ជាមួយក្រុមហ៊ុន ម៉េងដា ហ្វូតវៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ខូអិលធីឌី។

៩- លិខិតចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៤កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់សហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាល ស្តីពីការប្តឹងជំទាស់ឯកសារស្តីពីគោលការណ៍គ្រប់គ្រងប្រាក់ខែ របស់ក្រុមហ៊ុន ម៉េងដា ហ្វូតវៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ខូអិលធីឌី។

១០- សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ០៩២/១៩ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៩ នៃក្រុមហ៊ុន ប៊ីអិកែវីល(ខេមបូឌា) ត្រង់ចំណុចវិទ្យាសាស្ត្រ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ម៉េងដា ហ្វូតវៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ខូអិលធីឌី លេខ ២៧៤/២០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ម៉េងដា ហ្វូតវៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ខូអិលធី ឌី ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ម៉េងដា ហ្វូតវៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ខូអិលធីឌី លេខ ០២១កប/អក/វក/ករក៤ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១០៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ៤រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១០៧ កប/អក/វក/លកអ.ចុះព្រហស្បតិ៍ ៤រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៣៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៦កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៣៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៦កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ម៉េងដា ហ្វូតវៀរ អ៊ិនដាស់ស្ត្រី ខូ អិលធីឌី មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតស្បែកជើង និង មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៥០០០នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ម៉េងដា ហ្វូតវៀរ អ៊ិនដាស់ស្ត្រី ខូ អិលធីឌី)។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នក តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០២១ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤នាក់ គឺ ១. លីម សេង, ២. ហែម ស្រីដែន, ៣. សីម មន និង ៤. ហ៊ុន ល័ក។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យនិយោជកយកលុយតួនាទី និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភមកបូកជាមួយប្រាក់ ខែគោល ហើយចែកជាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតរាល់ពេលធ្វើការ បន្ថែមម៉ោង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឧបត្ថម្ភមកបូកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល តាមតួនាទី ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតដែល ជាប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o ប្រាក់តួនាទី គឺជាប្រាក់ឈ្នួលគោលដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅតាមតួនាទី របស់ពួកគាត់ ដែលមានតំណែងចាប់ពីប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក និងជំនួយការរដ្ឋបាលឡើង ទៅ។ កម្មករនិយោជិតធម្មតាទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ ឈ្នួលអប្បបរមា។
 - o ប្រាក់តួនាទីនេះ គឺមិនមែនជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកយកបូក បញ្ចូល ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។
 - o ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ គឺប្រាក់ដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដោយគិតតាមតួនាទី និងអតីត ភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដែលទទួលបានខុសៗគ្នា។
 - o កម្មករនិយោជិតដែលជាប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែកដែលទាមទារនៅក្នុងចំណុចនេះមាន ចំនួន ៤នាក់ ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា នឹងដាក់បញ្ជីឈ្មោះ និងតួនាទីរបស់កម្មករ និយោជិតទាំង ៤នាក់នេះ ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលជាប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក និយោជកមិនបានយកប្រាក់ ឧបត្ថម្ភមកបូកបញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោលតាមតួនាទី ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការ គណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។
 - o យោងតាមមាត្រា ១០២ និង១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រកាសលេខ ០៩០ ធ្នាំ១៩៩៩ និង សេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩២/១៩ ចំណុចវិវាទទី១ និយោជកមានកាតព្វកិច្ច យកប្រាក់ឧបត្ថម្ភមកបូកបញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោលតាមតួនាទី ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុង ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។



- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ៖
 - o និយោជកបានអនុវត្តតាមរូបមន្តដូចមានកំណត់នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធរបស់អធិការការងារ ពេលស្នើសុំការអនុញ្ញាតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ម្យ៉ាងវិញទៀត និយោជកមិនមានលទ្ធភាពបូកបញ្ចូលប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ នៅពេលគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ ចាប់ពី ៣០ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ១០០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ហើយបច្ចុប្បន្នមានកម្មករនិយោជិតដែលមានតួនាទីជាប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែកប្រហែល ៣០០នាក់ ដែលទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ។
 - o យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមិនមែនជាប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ដូចនេះ និយោជកមិនអាចយកមកបូកបញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោលតាមតួនាទី ដើម្បីគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកសាងសង់ទារកដ្ឋាននៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុនក្នុងករណីនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពសាងសង់ទារកដ្ឋាននោះទេ ហើយកម្មការិនីដែលយកកូនទៅធ្វើនៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅ បងប្អូនកម្មករនិយោជិតសុំឱ្យនិយោជកផ្តល់ថ្លៃសេវាធ្វើនោះជាបន្ទុករបស់និយោជក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកសាងសង់ទារកដ្ឋានជូនកម្មករនិយោជិតស្រ្តីដែលជាសមាជិកសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ម៉េងដា ហូតរៀរ អិនដាសស្រ្តី ដែលមានកូនត្រូវយកទៅធ្វើនៅទារកដ្ឋាន។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o និយោជកបានអនុវត្តផ្តល់ជាប្រាក់ ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតស្រ្តីដែលមានកូនតូចត្រូវយកទៅធ្វើនៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅ ជំនួសឱ្យការសាងសង់ទារកដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ និយោជកមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយតំណាងសហជីពមូលដ្ឋានទាំងអស់ និងតំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក លើកលែងតែសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរ ។
 - ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលមានផ្ទៃពោះ និងមានកូនតូចជាមានច្រើនអ្នក ជួបផលលំបាកព្រោះត្រូវចំណាយប្រាក់ច្រើនពេលយកកូនទៅធ្វើនៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។
 - o ការផ្តល់ប្រាក់ ១០ដុល្លារអាមេរិក ជំនួសឱ្យការសាងសង់ទារកដ្ឋាន គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ចំពោះការចំណាយលើការទិញម៉្សៅទឹកដោះគោកូនបាននោះទេ ពីព្រោះបច្ចុប្បន្ន ម៉្សៅទឹកដោះគោកូន ១កំប៉ុង មានតម្លៃលើសពី ១០ដុល្លារអាមេរិក ហើយពួកគាត់ត្រូវទិញពី ៣ ទៅ ៤កំប៉ុង ក្នុងមួយខែ។
 - o យោងតាមមាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចសាងសង់បន្ទប់បំបៅដោះកូន និងទារកដ្ឋានជូនកម្មករនិយោជិតស្រ្តីដែលមានកូនតូច។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា៖



- កាលពីឆ្នាំ ២០១៨ និយោជកធ្លាប់ធ្វើសម្រង់មតិពីកម្មករនិយោជិតដោយផ្តល់ជម្រើសឱ្យរវាង ការសាងសង់ទារកដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬយកប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយ ខែ ដើម្បីជំនួសឱ្យការសាងសង់ទារកដ្ឋាន។ ជាលទ្ធផល កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនបាន សម្រេចជ្រើសរើសយកប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
- និយោជកមិនមានលទ្ធភាពសាងសង់ទារកដ្ឋាននោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំចំនួន ៥០ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីរោងចក្រចំណេញ និងអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតដែល ធ្វើការមួយឆ្នាំពេញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំចំនួន ៥០ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិត ពេលនិយោជកមានប្រាក់ចំណេញ
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៦ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ចំណុច គ និយោជក ត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិត ពេលនិយោជកចំណេញប្រាក់។
 - និយោជកចំណេញប្រាក់ច្រើនណាស់ ព្រោះនិយោជកបានទិញរោងចក្រមួយផ្សេងទៀត និង បានឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងយ៉ាងច្រើនក្នុងអំឡុងពេល ៣ខែ កន្លងទៅនេះ។
- ភាគីនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយមូល ហេតុថា ៖
 - និយោជកមិនមានចំណេញប្រាក់អ្វីនោះទេ។ ការដែលនិយោជកទិញរោងចក្រផ្សេង គឺជាការ ព្យាយាមរបស់និយោជកក្នុងការរក្សាការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយការទិញនេះមិនអាច បញ្ជាក់ថានិយោជកចំណេញប្រាក់នោះទេ ហើយនិយោជកក៏គ្មានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនផងដែរ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឧបត្ថម្ភបូកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល តាមតួនាទីដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករ និយោជិតដែលជាប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក

នៅថ្ងៃសុក្រ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះគឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែល មានតួនាទីជាប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែកចំនួន ៤នាក់។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ពីអង្គហេតុ ទាក់ទងនឹងប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែកទាំង ៤នាក់ នេះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម៖

ប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "ភាគីវិវាទ អាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាង ដោយ មេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបាន ការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។"

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៣ក្រុម "ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ" មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការ



ដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជា
លាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/
០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឹង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គារមេន និងលេខ ១២០/១៥-
ភ័រហ្វិក គ្រាស់ ប្រាយវេត ខុអិលជីឌី)។

នៅថ្ងៃផុតកំណត់ដាក់ឯកសារកសួតាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិត
មិនបានដាក់ឯកសារណាមួយ ដើម្បីបញ្ជាក់ពីឈ្មោះ និងតួនាទីរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាប្រធានក្រុម និង
ប្រធានផ្នែក ទាមទារនៅក្នុងចំណុចនេះទេ។ លើសពីនេះ ផ្នែកតាមការពិនិត្យ និងផ្ទៀងផ្ទាត់លើបញ្ជីឈ្មោះដើម
បណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់
ដែលមានបញ្ជាក់តួនាទីជាប្រធានក្រុម ឬប្រធានផ្នែកនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ
ថា មិនមានកម្មករនិយោជិតដែលមានតួនាទីជាប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងចំណុច
ទាមទារនេះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨១/១៤-ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្តាយ
ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ "...ដោយហេតុថា គ្មានភាគីវិវាទ ឬដើមបណ្តឹងជាក់លាក់ និង
គ្មានភស្តុតាងដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាង...។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តី
នៃចំណុចវិវាទនេះបានទេ។ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់
ភាគីកម្មករនិយោជិត..."។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៣០/១៦-វ៉ា ឡុង (ខេមបូឌា)
អៅស្តូល អ៊ិនដាសស្ត្រី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ០២៦/១៩-ណា ជុង ហ្គាមិន ឯ.ក ហេតុផលនៃ
ចំណុចវិវាទទី១៤ និងលេខ ០៣៤/២០-វ៉ាយរីកី ត្រេឌីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ
និយោជកយកប្រាក់ឧបត្ថម្ភបូកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោលតាមតួនាទី ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់
ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសាងសង់ទារកដ្ឋានជូនកម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែល
ជាសមាជិកសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ម៉ែងដា ហ្គូតវៀរ អ៊ិនដាសស្ត្រី ដែល
មានកូនត្រូវយកទៅធ្វើនៅទារកដ្ឋាន**

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះគឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្ត្រី
ដែលជាសមាជិកសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ម៉ែងដា ហ្គូតវៀរ អ៊ិនដាសស្ត្រី ដែលមានកូនត្រូវយក
ទៅធ្វើនៅទារកដ្ឋាន។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ថា មានសមាជិកសហ
ជីពចំនួនប៉ុន្មាននាក់ និងមានឈ្មោះអ្វីខ្លះ ដែលត្រូវយកកូនទៅធ្វើនៅទារកដ្ឋាន នោះទេ។

សូមមើលការបកស្រាយអំពីដើមបណ្តឹង នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ។

លើសពីនេះ នៅថ្ងៃផុតកំណត់ដាក់ឯកសារកសួតាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករ
និយោជិតមិនបានផ្តល់នូវឯកសារណាមួយ ដើម្បីបញ្ជាក់ឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលជាសមាជិកសហ



ជីព និងត្រូវយកកូនទៅធ្វើនៅទារកដ្ឋាន នោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានផ្តល់ភស្តុតាង ណាមួយ ដែលអាចគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួន ចំពោះការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះផងដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកសាងសង់ទារកដ្ឋាន ជូនកម្មករនិយោជិតស្រ្តីដែលជាសមាជិកសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ម៉ែងដា ហ្វូតរៀរ អិនដាសស្រ្តី ដែលមានកូនត្រូវយកទៅធ្វើនៅទារកដ្ឋាន។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំចំនួន ៥០ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិត ពេលនិយោជកមានប្រាក់ចំណេញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំចំនួន ៥០ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតពេលនិយោជកមានប្រាក់ចំណេញដែរ ឬទេ ?

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកបានចំណេញប្រាក់ ដោយបានទិញ រោងចក្រមួយផ្សេងទៀត និងបានឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជាច្រើនកាលពី ៣ខែមុន។ យោងតាម សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៦ សកអ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ ១៩៩៧ ត្រង់ចំណុច គ. ករណីដែលរោងចក្រចំណេញ និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំឱ្យកម្មករនិយោជិត។

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬកស្តុតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/ ០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជីនីជី ភូបិល ស្ត្រីជីវិត (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ភាគី កម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយដើម្បីបញ្ជាក់ពីការប្រាក់ចំណេញ ឬតួលេខប្រាក់ ចំណេញរបស់និយោជក ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចជឿបានថា និយោជកពិតជាមានប្រាក់ចំណេញ ពិតមែន។ បន្ថែមលើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនធ្លាប់ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះឱ្យ កម្មករនិយោជិតពីមុននោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺមិនមានចែងអំពីការផ្តល់ ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៥០ដុល្លារអាមេរិក នេះ នៅពេលដែលនិយោជកមានប្រាក់ចំណេញនោះ ទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។



កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ “២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖

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

មាត្រា ៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា៖ “ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែ សហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ ៖

...
គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ
- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី ១(មួយ) ឬ
- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។...

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ។

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

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៥៤ និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និង



មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ និងដែលមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និង មានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ។"

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដិកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នា ដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមស្របតាមមាត្រា ៥៤ និង មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធពិចារណាអំពីវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេស៊ីហ្គីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្សេតុយូនេស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យ៉េន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហាន ស៊ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបកើ អេសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយូង រ៉ុនដាង អ៊ីកេរីល ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំចំនួន៥០ដុល្លារអាមេរិក ជូនដល់កម្មករនិយោជិតពេលនិយោជកមានប្រាក់ចំណេញ។



យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី២ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកយកប្រាក់ឧបត្ថម្ភបូកជាមួយប្រាក់
ឈ្នួលគោលតាមតួនាទី ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករ
និយោជិតដែលជាប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសាងសង់ទារកដ្ឋានជូនកម្មករ
និយោជិតស្រ្តី ដែលជាសមាជិកសហជីពបេះដូងកម្មករខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ម៉េងដា ហ្វូតវៀរ អិនដាស
ស្រ្តី ដែលមានកូនត្រូវយកទៅធ្វើនៅទារកដ្ឋាន។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំចំនួន
៥០ដុល្លារអាមេរិក ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ពេលនិយោជកមានប្រាក់ចំណេញ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមកិច្ចព្រម
ព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**
ហត្ថលេខា ៖ _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីវ សុវណ្ណា**
ហត្ថលេខា ៖ _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ធីនធា**
ហត្ថលេខា ៖ _____

