

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១៤០/១១-ក្នុងល អាជ្ញាវេល  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី  
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អាន វីរៈ  
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លៈ

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាឌាំរ៉េល លីមីតធីត  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងក្រសាំង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៥០ ៩៥៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- ១- លោក សុង ភន មន្ត្រីទំនាក់ទំនងដោះស្រាយវិវាទ
- ២- លោក គឹម សំអាង ជំនួយការប្រធានធនធានមនុស្ស

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ - សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត  
- សហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាឌាំរ៉េល  
- សហជីពស្នូរគីកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ក្លូប័ល អាឌាំរ៉េល  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិត្រពាំងក្រសាំង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌដង្កោ រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៩៥ ៥២៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន



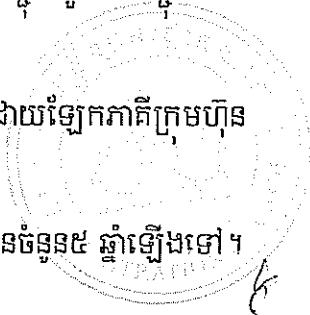
តំណាងកម្មករនិយោជិត:

- ១- លោក លី វេង ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
- ២- លោក ម៉ែ ស៊ីម៉ា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
- ៣- កញ្ញា កែវ នាង អនុប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុន ក្លប័ល អាប៉ាវែល
- ៤- កញ្ញា ស៊ីម មន្ត្រី ប្រធានសហជីពស្ថាពរកម្មករនិយោជិតប្រចាំក្រុមហ៊ុនក្លប័ល អាប៉ាវែល
- ៥- លោក ជុំ សំណាង មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
- ៦- លោក វ៉ា វិទ្ធី មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត

**បញ្ជាក់ទូទៅ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ១- កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតំឡើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារ ជូនកម្មករនិយោជិត ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ពុំអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារខាងលើបានទេ ។
- ២- ចំពោះអ្នកបើករថយន្តនៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគុណនឹងពីរ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា សុំអនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ ។
- ៣- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែប្រែនៅលើក្រដាសបងបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករត្រង់ពាក្យផ្សេងៗ នៅពេលកាត់ប្រាក់សរសេរឱ្យបានច្បាស់លាស់ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា សុំអនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ ។
- ៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ធ្វើដំណើរចំនួន ១០ ដុល្លារ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនបានឡើយ ។
- ៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ១០ ដុល្លារ ចំពោះកម្មករជួលផ្ទះស្នាក់នៅ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពបាទានឡើយ ។
- ៦- នៅពេលកម្មករនិយោជិតសម្រាកព្យាបាលជំងឺនៅផ្ទះ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ព្យាបាល ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ។
- ៧- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករផ្នែកតុកាត់អូសក្រណាត់មួយយ៉ាត់ ចំនួន ២០០ រៀល ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ។
- ៨- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ១០ ដុល្លារ ចំពោះកម្មករចេះប្រើម៉ាស៊ីនដេរម៉ូលមួយ និងមូលពីរ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ។
- ៩- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំតុល្យប្រាក់កម្មករនិយោជិតហូបបាយឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ។
- ១០- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតំឡើងប្រាក់ចំនួន ១០ ដុល្លារ ចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការបានចំនួន៥ ឆ្នាំឡើងទៅ ។



ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ។

១១- នៅពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈឺលើសពីបីថ្ងៃ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ។

១២- នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីការងារ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា សុំអនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ ។

១៣- សុំពេលពីរម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជុំដូចប្រតិភូបុគ្គលិក ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ ។

១៤- សៀវភៅក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារមានចែរវេលាកំណត់រយៈពេល ០១ ឆ្នាំម្តង ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា សុំអនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ ។

១៥- នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីសមាជិកសហជីពណាមួយមិនចាំបាច់មានលិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា សុំអនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ ។

១៦- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដកឈ្មោះ រឿន វណ្ណារ៉ា ដែលមានតំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រងវិន័យចេញពីក្រុមហ៊ុន ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចដកចេញពីក្រុមហ៊ុនបានទេ ហើយក្រុមហ៊ុននឹងព្យាយាមធ្វើការសម្របសម្រួល ។

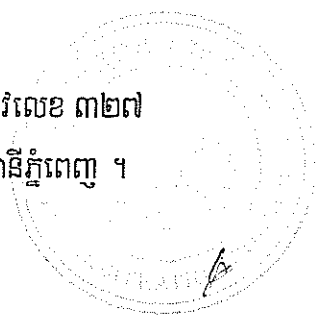
**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦ កប/បុរក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (អាណត្តិទី៩) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដាច់ខាតឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជាលេខ ១២០៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រពាំងលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។  
កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០៤ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១១ (វេលាម៉ោង ០២ រសៀល) ។



**បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់របស់សម្ព័ន្ធសហជីព កម្មករនិយោជិត ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរកូឡាណូការងារមួយចំនួនឱ្យបានល្អប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបាន ទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ ជា បន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះ ជានឹងគ្នាចំនួន ១៦ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៩ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១៦ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូន មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ រួមលេខ ១២០៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគី និយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១៦ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃ ទី០៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ វេលាម៉ោង២រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកបន្ថែមនូវព័ត៌មានផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទ នេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាចំណុចមិនសះជាចំនួន ១៦ ចំណុចនេះបន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ០៦ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៦ ទី៩ ទី១១ ទី១២ ទី១៥ និងទី១៦ និងមិនសះជាចំនួន ១០ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ទី២ ទី៣ ទី៤ ទី៥ ទី៧ ទី៨ ទី១០ ទី១៣ និង ទី១៤ ។

ដោយសារភាគីទាំងពីរជាបាតុលេខិនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដូចនេះ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបែងចែកសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទជាពីរ គឺចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងចំណុចវិវាទអំពី ប្រយោជន៍។ ភាគីទាំងពីរមិនមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់លើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទ អំពីសិទ្ធិនោះទេ ព្រោះភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យសេចក្តីសម្រេចនេះជាសេចក្តីសម្រេច ដែលជាប់កាតព្វកិច្ច តាមរយៈអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ រួចហើយ។ ប៉ុន្តែ ភាគីអាចប្តឹងជំទាស់ ទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ប្រសិនបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តី សម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទអំពីប្រយោជន៍។ ការប្តឹងជំទាស់របស់ភាគីទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើចំណុចវិវាទអំពីប្រយោជន៍ នឹងមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ទៅដល់កាតព្វកិច្ច ក្នុងការអនុវត្ត សេចក្តីសម្រេច ដែលជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ដោយអនុលោមតាមស្មារតីនៃអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាខាងលើ នោះ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពី ប្រយោជន៍។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជក និងភាគីសហជីពបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការពន្យារថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។



ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**ឆតុត្តាខ**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

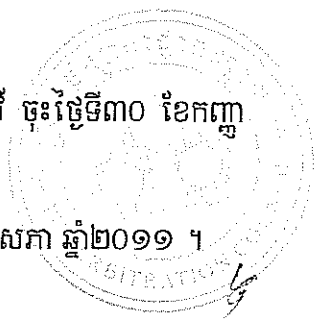
**ឯកសារ ឆតុត្តាខ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ក្លប័ល អាប៉ាវែល ជូនលោក គឹម សំអាង និងលោក ស្នួង ភន ចុះថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ក្លប័ល អាប៉ាវែល ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ្គាស្តា ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤ ។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសំរាប់អ្នកបើកបរ ។
- ៥- បញ្ជីឈ្មោះសហជីពមូលដ្ឋានប្រចាំក្រុមហ៊ុន ក្លប័ល អាប៉ាវែល ប្រចាំខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- បង្កាន់បើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់ឈ្មោះ ម៉ុ សុខឡឺន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ២- កិច្ចសន្យាការងារកំណត់ចំរើនវេលាជាក់លាក់សម្រាប់អ្នកបើកបរឈ្មោះ ម៉ុ សុខឡឺន ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៣- បង្កាន់បើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់ឈ្មោះ លីវ សឿន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៤- ពាក្យស្នើសុំការងាររបស់ឈ្មោះ លីវ សឿន ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៥- បង្កាន់បើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់ឈ្មោះ ដួង ផាត ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៦- កិច្ចសន្យាការងារកំណត់ចំរើនវេលាជាក់លាក់សម្រាប់អ្នកបើកបរឈ្មោះ ដួង ផាត ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ៧- ពាក្យស្នើសុំការងាររបស់ឈ្មោះ វ៉ាន់ សារ៉ាវ៉ាន់ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៨- បង្កាន់បើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់ឈ្មោះ គង់ សារី ។
- ៩- កិច្ចសន្យាការងារកំណត់ចំរើនវេលាជាក់លាក់សម្រាប់អ្នកបើកបរឈ្មោះ គង់ សារី ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។
- ១០- បង្កាន់បើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់ឈ្មោះ សៀម សារឿន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ។



១១- កិច្ចសន្យាការងារកំណត់ទិរវេលាជាក់លាក់សម្រាប់អ្នកបើកបរឈ្មោះ សៀម សារឿន ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

១២- បង្កាន់បើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់ឈ្មោះ នីម ឡឿន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១១ ។

១៣- កិច្ចសន្យាការងារកំណត់ទិរវេលាជាក់លាក់សម្រាប់អ្នកបើកបរឈ្មោះ នីម ឡឿន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ ។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន កូប៊ីល អាប៉ាវែល លេខ ១២០៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន កូប៊ីល អាប៉ាវែល ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១១

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៧៨៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១ ។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៧៨៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០១១ ។

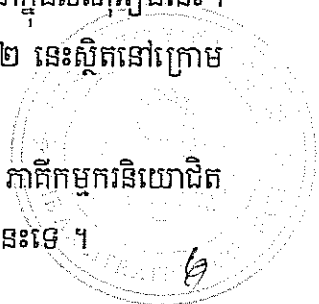
៣- ការព្រមព្រៀងយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចលើចំណុចវិវាទអំពីសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១១ ។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន កូប៊ីល អាប៉ាវែល មានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៨០០ នាក់ ។
- សហជីពកម្មករនិយោជិត និងសហជីពស្មារតីកម្មករនិយោជិត ជាភាគីដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ។ សហជីពទាំង ២ នេះ មានសមាជិកសរុបចំនួនប្រហែល ៤១០ នាក់ ។ សហជីពទាំង ២ នេះស្ថិតនៅក្រោម សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត ។
- ភាគីសហជីពបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិត មិនបានបង្ហាញភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីការពឹងពាក់ ឬផ្ទេរសិទ្ធិក្នុងការទាមទារចំណុចវិវាទនេះទេ ។



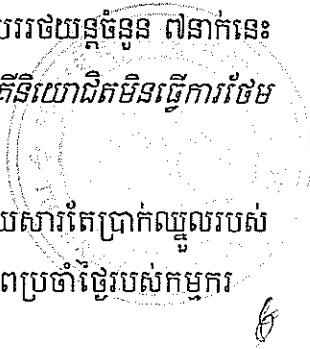
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានសហជីពចំនួន ១២ ដូចជា (១) សហជីពខ្មែរ (២) សហជីពកម្មករនិយោជិតបុគ្គលិក ក្រុមហ៊ុន (៣) សហជីពកម្មករសុខសាន្ត (៤) សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរ (៥) សហជីពសម្លេង យុវជនខ្មែរ (៦) សហជីពរាជ្យ និងប្រជាធិបតេយ្យ (៧) សហជីពចលនាកម្មករ (៨) សហជីពកម្មករ និយោជិត (៩) សហជីពស្មារតីកម្មករនិយោជិត (១០) សហជីពកម្មករកម្ពុជា (១១)សហជីពឥទ្ធិពល កម្មករកម្ពុជា (១២) សហជីពចលនាកម្មករកម្ពុជា ។

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតំឡើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការទាមទារចំណុចនេះ ដោយសារហេតុផលដូចតទៅ ១) កម្មករនិយោជិត មានអតីតភាពការងារច្រើន ២)ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់នៅមានកម្រិតទាប ហើយពុំអាចគ្រប់គ្រាន់ទៅនឹង ការចំណាយក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិតទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបានផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៧ ដុល្លារសហរដ្ឋ អាមេរិកក្នុងមួយខែហើយ ដូចនេះនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនបានទេ ដោយសារមិនមានអ្នកបញ្ជា ទិញ ។

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគុណនឹងពីរដល់អ្នកបើកបររថយន្តនៅពេលធ្វើ ការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ**

- បច្ចុប្បន្ន នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានអ្នកបើកបររថយន្តចំនួន ៧ នាក់ ។ ពួកគាត់ទាំង ៧ នាក់នេះ ទទួលបានប្រាក់ ឈ្នួលគោលចំនួន ១០៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ថា អ្នកបើកបររថយន្តចំនួន ៧ នាក់នេះ ជាសមាជិកសហជីពនោះទេ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីអ្នកបើកបររថយន្តចំនួន ៧នាក់នោះ ដើម្បីឱ្យសហជីពនេះ ធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយនោះទេ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា នៅពេលដែលអ្នកបើកបររថយន្តមកធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងធ្វើការថ្ងៃបុណ្យ និយោជកផ្តល់ឱ្យពួកគាត់ម្នាក់ៗចំនួន ០៦ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយថ្ងៃ ។ ពួកគាត់ក៏ទទួលបានប្រាក់ ប៉ះប៉ូវចំនួន ២០ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកបន្ថែមទៀតក្នុងមួយខែ សម្រាប់ថ្លៃកាតទូរស័ព្ទ និងថ្លៃហូបបាយជា ដើម ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា យោងតាមកិច្ចសន្យាការងាររបស់អ្នកបើកបររថយន្តចំនួន ៧នាក់នេះ ត្រង់ចំណុចទី ៣ ចែងថា “ក្រុមហ៊ុនរក្សាសិទ្ធិដកប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះមកវិញ បើភាគីនិយោជិតមិនធ្វើការរ៉ាប់រង ម៉ោង ឬនៅប្រចាំការ តាមការចាត់ចែងរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងរថយន្ត ” ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការផ្តល់ឱ្យរបស់និយោជកមិនគ្រប់គ្រាន់ទេ ដោយសារតែប្រាក់ឈ្នួលរបស់ ពួកគាត់នៅមានកម្រិតទាប ហើយពុំអាចគ្រប់គ្រាន់ទៅនឹងការចំណាយក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករ



និយោជិតទេ ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកក៏បានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់អតីតភាពការងារដល់អ្នកបើកបររថយន្តទាំង ៧ នាក់នេះ ដូចកម្មករនិយោជិតដទៃដែរ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ពួកគាត់ទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់អ្នកបើកបររថយន្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលពួកគាត់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ។

**ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកែប្រែនៅលើក្រដាសបងបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករត្រង់ ពាក្យផ្សេងៗ នៅពេលកាត់ប្រាក់ឈ្នួល សរសេរឱ្យបានច្បាស់លាស់**

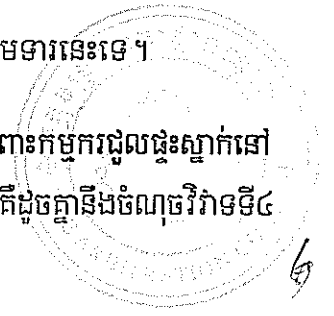
- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យមានការបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់នៅក្នុងក្រដាសបងបើកប្រាក់ឈ្នួល ត្រង់ចំណុចមួយដែលដាក់ថា “ផ្សេងៗ” ព្រោះថា កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនពុំបានដឹងពីមូលហេតុនៃការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ហើយកម្មករនិយោជិតក៏ពុំហ៊ានសួរទៅកាន់រោងចក្រផងដែរ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំណុចមួយដែលដាក់ថា “ផ្សេងៗ” នៅលើក្រដាសបងបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះ គឺមានដូចជា (១)ប្រាក់កាត់វិភាគទានសហជីព (២)ប្រាក់ខ្ចីមុនពេលភ្នំ ឬបុណ្យទានផ្សេងៗជាដើម ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចធ្វើការកែប្រែបានទេ ព្រោះថា នៅលើក្រដាសបងបើកប្រាក់ឈ្នួលនោះ មិនមានចន្លោះគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីដាក់ឱ្យច្បាស់បានជាងនេះបាន ។ លើសពីនេះទៀត ការកែប្រែនេះតម្រូវឱ្យមានការជួយពីអ្នកជំនាញនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ។ ដោយឡែកទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះ បើមានភាពមិនច្បាស់លាស់ កម្មករនិយោជិតអាចប្តឹងតវ៉ាមកកាន់រដ្ឋបាលបាន ហើយខាងរដ្ឋបាលនឹងធ្វើការបកស្រាយជូន ។

**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ធ្វើដំណើរចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារនេះថា ដោយសារតែប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់នៅមានកម្រិតទាប ហើយពុំអាចគ្រប់គ្រាន់ទៅនឹងការចំណាយក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិត ។ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា ក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗទៀតបានផ្តល់ប្រាក់ធ្វើដំណើរចំនួន ១០ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតរបស់ពួកគេ ។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា ខ្លួនពុំមានលទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ធ្វើដំណើរចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកនេះទេ ដោយសារថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានអ្នកបញ្ជាទិញ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជកមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី៥៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន១០ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកម្មករជួលផ្ទះស្នាក់នៅ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុនៃការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺដូចគ្នានឹងចំណុចវិវាទទី៤ ដែរ ។



- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ខ្លួនពុំមានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការផ្តល់ជូននេះទេ ដោយសារក្រុមហ៊ុនមិនមានអ្នកបញ្ជាទិញ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជកមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងទាក់ទងនឹងការទាមទារនេះទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី៦ ៖** នៅពេលកម្មករនិយោជិតសម្រាកព្យាបាលជំងឺនៅផ្ទះ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ព្យាបាល ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនបានឡើយ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលបានទទួលរងគ្រោះថ្នាក់ការងារ ហើយក្រោយមកមានជម្ងឺឡើងវិញ ត្រូវឈប់សំរាកព្យាបាលនៅផ្ទះ ។
- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានបង់ប្រាក់ធានាសម្រាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារទៅបេឡាសន្តិសុខសង្គមរួចហើយ ដូច្នេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលបានទទួលរងគ្រោះថ្នាក់ការងារ ហើយក្រោយមកមានជម្ងឺឡើងវិញ បេឡាសន្តិសុខសង្គមក៏ជាអ្នកទទួលបន្ទុកព្យាបាលដល់កម្មករនិយោជិតដែរ ។
- ភាគីទាំងពីររងភាពព្រមព្រៀងគ្នាថា ក្រុមហ៊ុនជួយបញ្ជូនឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលមានជម្ងឺឡើងវិញទៅបេឡាសន្តិសុខសង្គម ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវបញ្ជូនឈ្មោះកម្មករនិយោជិត ដែលមានជម្ងឺឡើងវិញមកក្រុមហ៊ុន ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើករណីនេះទៀតទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី៧ ៖** កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកំណត់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករផ្នែកតុកាត់អូសក្រណាត់មួយយ៉ាត់ “មួយម៉ែត្រ” ចំនួន ២០០ រៀល

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ពាក្យថា “មួយយ៉ាត់” គឺស្មើនឹងមួយម៉ែត្រ ។ កម្មករនិយោជិតផ្នែកតុកាត់អូសក្រណាត់ទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ក្នុងមួយយ៉ាត់ចំនួន ៥០ រៀល ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងដល់ចំនួន២០០រៀលក្នុងមួយយ៉ាត់ ។ មូលហេតុនៃការទាមទារនេះគឺ ដោយសារតែពួកគាត់ធ្វើការហត់នឿយខ្លាំង ដោយសារពួកគាត់ត្រូវអូសក្រណាត់ច្រើន ដើម្បីយកមកកាត់ ចំណែកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់នៅមានកម្រិតទាបដដែល និងមិនគ្រប់គ្រាន់ទៅនឹងការចំណាយក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់ទៀតផង ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកពុំមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនតាមការទាមទារទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី៨ ៖** កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកម្មករចេះប្រើម៉ាស៊ីនដេរមូលមួយ និងមូលពីរ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការទាមទារនេះ ដោយសារតែពួកគាត់មានជំនាញ ។ ប៉ុន្តែពួកគាត់ពុំបានដឹងថា មានកម្មករនិយោជិតចំនួនប៉ុន្មាននាក់ ដែលចេះប្រើម៉ាស៊ីនដេរមូលមួយ និងមូលពីរនោះទេ ។



- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកបានផ្តល់ជូននូវប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំថ្ងៃ ចំនួនពី ១០០០ ទៅ ៤០០០ រៀល និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែចំនួនពី ១០ ទៅ ២០ ដុល្លារអាមេរិកផងដែរ ដល់កម្មករ ពេលដែលកម្មករនិយោជិត ដេរសម្រេចដល់គោលដៅដែលបានកំណត់ ។ ដូចនេះ និយោជកមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមទៀតទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី៩ ៖ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំតុល្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូបបាយឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់**

- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពទៅពិនិត្យកន្លែងជាក់ស្តែងទាំងអស់គ្នា ដើម្បីរៀបចំតុល្យនៅកន្លែងហូបបាយ តាមស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃរោងចក្រ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើករណីនេះទៀតទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី១០ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់អតីតភាពចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះ កម្មករនិយោជិតធ្វើការបាន ០៥ ឆ្នាំឡើងទៅ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា មូលហេតុនៃការទាមទារ គឺដូចចំណុចវិវាទទី១ ដែរ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពដល់កម្មករនិយោជិតតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ សជណ ហើយ ដូចនេះ និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី១១ ៖ នៅពេលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈឺលើសពីបីថ្ងៃសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ**

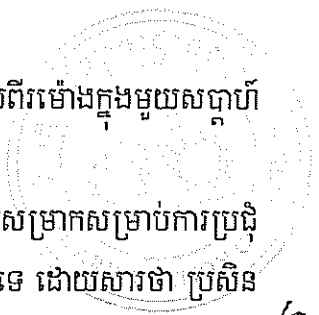
- ភាគីកម្មករនិយោជិតដកការទាមទារនេះចេញពីសំណុំរឿង ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើករណីនេះទៀតទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី ១២ ៖ នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំលាឈប់ពីការងារ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ទាក់ទង នឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ**

- ភាគីក្រុមហ៊ុនបានឯកភាពបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់អំពីចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់ចំពោះ កម្មករនិយោជិតដែលលាឈប់ពីការងារ ។ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើករណីនេះទៀត ទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី ១៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ពេលពីរម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពប្រជុំ ដូចប្រតិភូបុគ្គលិក**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិតចង់បានពេលពីរម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ សម្រាប់ប្រជុំការងារសហជីព ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចអនុញ្ញាតឱ្យមានការឈប់សម្រាកសម្រាប់ការប្រជុំ សហជីពចំនួនពីរម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយសារថា ប្រសិន



6

បើនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យមានការឈប់សម្រាកបែបនេះដល់សហជីពនោះ និយោជកត្រូវតែអនុញ្ញាតបែបនេះ ជូនដល់សហជីពដទៃទៀតផងដែរ ពោលគឺមិនអាចអនុញ្ញាតឱ្យសហជីពមួយឈប់ ហើយសហជីពផ្សេង ទៀតធ្វើការនោះឡើយ ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ច្បាប់ផ្តល់ឱ្យពេលពីរម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍បែបនេះ សម្រាប់ តែប្រតិភូបុគ្គលិកតែប៉ុណ្ណោះ ។

**ចំណុចវិវាទទី ១៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានទិវេលាកំណត់រយៈពេល**

**០១ ផ្តាច់មុខ**

- កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការដែលនិយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានទិវេលាកំណត់រយៈពេល ០៣ខែម្តងនេះ ដោយសារពួកគាត់ខ្លាចនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតមិនមាន សុវត្ថិភាពការងារ ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានទិវេលាកំណត់មានចំនួន ១១២៩នាក់ ចំណែកកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានទិវេលាមិនកំណត់មានចំនួន ១៣៧៣ នាក់ ។ និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ដោយសារការចុះកិច្ចសន្យាការងារ គឺធ្វើទៅតាម តម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន ។

**ចំណុចវិវាទទី ១៥ ៖ នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំឈប់ពីសមាជិកសហជីពណាមួយមិនចាំបាច់មានលិខិត របស់**

**ក្រុមហ៊ុនឡើយ**

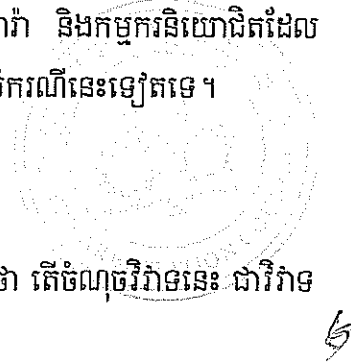
- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតឯកភាពអនុវត្តតាមមាត្រា១២៩នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ មានន័យថា ការ ឈប់ពីសមាជិកសហជីព និងការសុំឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ភាគទានសហជីព គឺជាសិទ្ធិរបស់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ ។ ដូច្នេះ វាមិនចាំបាច់មានលិខិតពីក្រុមហ៊ុន ឬសហជីពណាទេ ។ កម្មករនិយោជិតណា ដែល យល់ថា ក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ភាគទានសហជីពខុស អាចមកតវ៉ាដោយផ្ទាល់ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើករណីនេះទៀតទេ ។

**ចំណុចវិវាទទី ១៦ ៖ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដកឈ្មោះ រឿន វណ្ណារ៉ា ដែលមានតំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រងវិន័យចេញពីក្រុមហ៊ុន**

- ភាគីក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតឯកភាពលើចំណុចនេះថា ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការណែនាំឈ្មោះ រឿន វណ្ណារ៉ា និងធានាធ្វើយ៉ាងណាកុំឱ្យមានបញ្ហាកើតឡើងទៀតរវាងឈ្មោះ រឿន វណ្ណារ៉ា និងកម្មករនិយោជិតដែល ធ្លាប់មានបញ្ហាជាមួយគាត់ ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើករណីនេះទៀតទេ ។

**លោកជំទាវសេចក្តីសម្រេច ៖**

មុននឹងពិចារណាចំណុចវិវាទទាំង១០នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើចំណុចវិវាទនេះ ជាវិវាទ អំពីសិទ្ធិដែរ ឬទេ?



ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា “វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយដែលពិការទាមទារនោះ” ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៥/១១-អ៊ឹម វេ (សាខាទី១) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង៥, លេខ ១៣/១១-ហ្គូល កាំវិមិច ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ និង២ និងលេខ ១៤/១១-ជី អេច ជី ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី៤) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុចវិវាទទី២ (ប្រាក់ ឈ្នួលសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ), ចំណុចវិវាទទី៣ (ក្រដាសបុងបើកប្រាក់ឈ្នួល) និង ចំណុចវិវាទទី១៤ (ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចរិយាល័យកំណត់) គឺជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ ព្រោះវិវាទទាំងនេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ចំណែកចំណុចវិវាទទី១ (តម្លើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់), ចំណុចវិវាទទី៤ (ប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរ), ចំណុច វិវាទទី៥ (ប្រាក់ថ្លៃស្នាក់នៅ), ចំណុចវិវាទទី៧ (តម្លើងប្រាក់លើកទឹកចិត្ត), ចំណុចវិវាទទី៨ (ប្រាក់បន្ថែម), ចំណុច វិវាទទី ១០ (តម្លើងប្រាក់អតីតភាពការងារ) និងចំណុចវិវាទទី១៣ (ពេលវេលាម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍សម្រាប់ថ្នាក់ដឹក នាំសហជីពប្រជុំ) មិនមែនជាវិវាទអំពីសិទ្ធិទេ ព្រោះវិវាទទាំងនេះ ដែលមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬកិច្ចព្រម ព្រៀងណាមួយឡើយ ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទទាំងអស់ ដូចខាងក្រោមនេះ ៖

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារសហរដ្ឋ អាមេរិកជូនកម្មករនិយោជិត**

ចំណុចទី១ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ បានចែងថា “កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ យ៉ាងតិចចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ” ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៧ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ទៅតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ សជណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១១ ហើយ ។ លើសពីនេះទៀត និយោជក និងកម្មករនិយោជិតមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។ ដូចនេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺទាមទារផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។

ជាទូទៅ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែពិចារណាលើភាពជា តំណាងបំផុតរបស់សហជីព ដែលជាភាគីវិវាទ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធ ពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទការងារនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាព

តំណាងបំផុតនៅក្នុងរោងចក្រ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២/១១-ពុយេន ហេតុផលចំណុច វិវាទទី២ និងលេខ ៦៦/១១-អ៊ិន ហាន ស៊ីង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១) ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនេះ ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុង ការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងវិវាទអំពីប្រយោជន៍មកឱ្យ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ ។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការ បកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ។

តាមអង្គហេតុ សហជីពកម្មករនិយោជិត និងសហជីពស្មារតីកម្មករនិយោជិតមានសមាជិកសរុបតែ ៤១០ នាក់ ហើយពុំទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពទាំងពីរនេះ ពុំទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បី ដោះស្រាយវិវាទ ដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍រួមរបស់កម្មករនិយោជិត ទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅឡើយ ទេ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យ និយោជកតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត ។

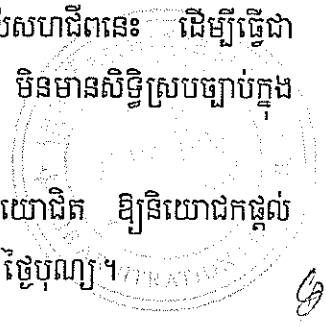
**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគុណនឹងពីរដល់អ្នកបើកបររថយន្តនៅពេលធ្វើ ការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ**

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា “ភាគីវិវាទអាចមក បង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម...ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែល ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ ” ។

យោងតាមប្រការ១៩ នៃប្រកាសលេខ ៩៩/០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា “ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ” មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការ ដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាបុគ្គលនោះទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយ លក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩ សិប្បកម្ម ព្រែកព្រៃត្រង និងលេខ ៤៣/១០-មីង ជៀន) ។

នៅក្នុងករណីនេះ អ្នកបើកបររថយន្តចំនួន ៧ នាក់នេះ មិនបានមកចូលរួមសវនាការទេ ហើយពួកគេមិន មែនជាសមាជិកសហជីពទេ និងមិនបានផ្តល់លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់សហជីពនេះ ដើម្បីធ្វើជា តំណាង ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ ។ ដូចនេះ សហជីពនេះ មិនមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុង ការតំណាងឱ្យអ្នកបើកបររថយន្តចំនួន ៧ នាក់នេះទេ ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួលគុណនឹងពីរ ដល់អ្នកបើកបររថយន្តនៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ។



ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកែប្រែនៅលើក្រដាសបងបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករត្រង់  
ពាក្យផ្សេងៗ នៅពេលកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសរសេរឱ្យបានច្បាស់លាស់

មាត្រា ១១២ (ខ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “ និយោជកត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករ  
និយោជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់៖

ក-...

ខ- អំពីប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់រយៈពេលបើកប្រាក់ម្តងៗ កាលណាប្រាក់ឈ្នួល  
នោះអាចមានការផ្លាស់ប្តូរ ” ។

តាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ មានន័យថា កាលណាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតប្រែប្រួល និយោជក  
ត្រូវតែជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួលនោះ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា  
កណ្តាលលេខ ០៥/០៦-ដាច់បីលយ រ៉ែអិន ឌី និងលេខ ៣៣/០៧-ហ្វេលហ្វេម ហេតុផល ចំណុចវិវាទទី ១០) ។

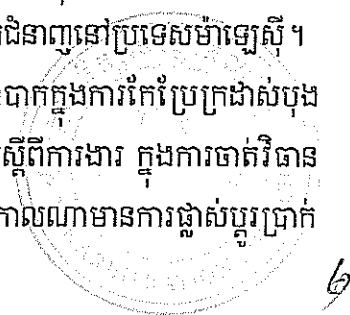
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា មានកត្តាជាច្រើនដែលអាចធ្វើឱ្យប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ  
និយោជិតផ្លាស់ប្តូរ ដូចជាអវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានផលវិបាកដល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់  
ការងារបន្ថែមម៉ោងដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើ និងការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឬប្រាក់ដែលខ្ចីពីនិយោជក មុនពេល  
បុណ្យទានជាដើម។ ហេតុនេះហើយ ការធ្វើសំរាយតារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិត គឺជាការជូន  
ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ នៃខែនីមួយៗ  
របស់ពួកគេ ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងក្រដាសបងបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រង់ចំណុច  
មួយដែលដាក់ថា “ផ្សេងៗ” មានភាពមិនច្បាស់លាស់ ព្រោះថា កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនពុំបានដឹងពីមូលហេតុនៃ  
ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ហើយកម្មករនិយោជិតក៏ពុំហ៊ានសួរទៅកាន់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការធ្វើសំរាយលើក្រដាសបងបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត  
បានដឹងពីមានលំអិតអំពីប្រាក់ឈ្នួល គឺដើម្បីលុបបំបាត់នូវភាពមន្ទិលសង្ស័យរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីប្រាក់ឈ្នួល  
របស់ពួកគេ ដើម្បីចៀសវាសកុំឱ្យមានការតវ៉ាចេះតែកើតមានឡើង និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ និងធ្វើឱ្យទំនាក់  
ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតបានល្អប្រសើរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានការពិបាកក្នុងការទៅជួបរដ្ឋបាលជារៀងរាល់  
ខែ ដើម្បីសួរអំពីការប្រែប្រួលប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ហើយនិយោជកក៏មានការពិបាកក្នុងការកែប្រែក្រដាសបង  
បើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយហេតុថា ការកែប្រែនេះ តម្រូវឱ្យមានការជួយពីអ្នកជំនាញនៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើទោះបីជានិយោជកមានការពិបាកក្នុងការកែប្រែក្រដាសបង  
បើកប្រាក់ឈ្នួលក៏ដោយ ក៏និយោជកមិនអាចរួចពីកាតព្វកិច្ចតាមមាត្រា១១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងការចាត់វិធាន  
ការ ដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ប្រាកដ និងងាយស្រួលយល់ កាលណាមានការផ្លាស់ប្តូរប្រាក់  
ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ។



ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្គាប់ឱ្យនិយោជកចាត់វិធានការ ដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យ បានច្បាស់កាលណាមានការផ្លាស់ប្តូរប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងខែនីមួយៗ ។

**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ធ្វើដំណើរចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជក និងកម្មករនិយោជិតមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬ អនុសញ្ញា រួមណាមួយ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ធ្វើដំណើរចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកនោះទេ ។ ដូចនេះ ការទាមទារ របស់កម្មករនិយោជិត គឺទាមទារផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។ (សូមមើលការសម្រេចទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ នៅចំណុចវិវាទទី១) ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ធ្វើដំណើរចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ។

**ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកម្មករជួលផ្ទះ ស្នាក់នៅ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជក និងកម្មករនិយោជិតមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញា រួមណាមួយ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកម្មករជួលផ្ទះស្នាក់នៅនោះទេ ។ ដូចនេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺទាមទារផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។ (សូមមើលហេតុផលសម្រេចទាក់ទងនឹងវិវាទ អំពីផលប្រយោជន៍នៅចំណុចវិវាទទី១) ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកម្មករជួលផ្ទះស្នាក់នៅ ។

**ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករផ្នែកតុកាត់អូសក្រណាត់ក្នុងមួយ យ៉ាត់ “មួយម៉ែត្រ” ចំនួន ២០០ រៀល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកតុ កាត់អូសក្រណាត់ក្នុងមួយយ៉ាត់ចំនួន៥០រៀល ។ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញា រួមណាមួយ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកតុកាត់អូសក្រណាត់ក្នុងមួយ យ៉ាត់ចំនួន ២០០ រៀល នោះទេ ។ ដូចនេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺទាមទារផលប្រយោជន៍លើសពី ច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ។ (សូម មើលហេតុផលសម្រេចទាក់ទងនឹងវិវាទ អំពីផលប្រយោជន៍នៅចំណុចវិវាទទី១) ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យ និយោជកតម្លើងប្រាក់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកតុកាត់អូសក្រណាត់ក្នុងមួយយ៉ាត់ចំនួន ២០០ រៀល ។

**ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកម្មករចេះ  
ប្រើម៉ាស៊ីនដេរមូលមួយ និងមូលពីរ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជក និងកម្មករនិយោជិតមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកម្មករចេះប្រើម៉ាស៊ីនដេរមូលមួយ និងមូលពីរនោះទេ។ ដូចនេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺទាមទារផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ (សូមមើលហេតុផលសម្រេចទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នៅចំណុចវិវាទទី១) ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកម្មករចេះប្រើម៉ាស៊ីនដេរមូលមួយ និងមូលពីរ ។

**ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់អតីតភាពចំនួន ១០ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក  
ចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការបាន ០៥ ឆ្នាំឡើងទៅ**

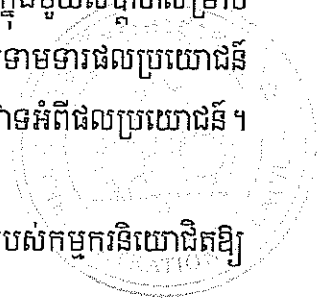
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពដល់កម្មករនិយោជិត តាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ សជណ ហើយ។ លើសពីនេះទៀត និយោជក និងកម្មករនិយោជិតមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់អតីតភាពចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការបាន ០៥ ឆ្នាំឡើងទៅ នោះទេ។ ដូចនេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺទាមទារផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ (សូមមើលហេតុផលសម្រេចទាក់ទងនឹងវិវាទ អំពីផលប្រយោជន៍នៅចំណុចវិវាទទី១) ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់អតីតភាពចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការបាន ០៥ ឆ្នាំឡើងទៅ ។

**ចំណុចវិវាទទី ១៣ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ពេលវេលាពីរម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ  
សហជីពប្រជុំ ដូចប្រតិបត្តិការ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ តម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ពេលវេលាពីរម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍សម្រាប់សហជីពទេ។ លើសពីនេះទៀត និយោជក និងកម្មករនិយោជិតមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ពេលវេលាពីរម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍សម្រាប់សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជុំនោះទេ។ ដូចនេះ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺទាមទារផលប្រយោជន៍លើសពីច្បាប់ផ្តល់ឱ្យ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា វិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ (សូមមើលហេតុផលសម្រេចទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នៅចំណុចវិវាទទី១) ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ពេលវេលាពីរម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជុំ ។



៦

ចំណុចវិវាទទី ១៤ ៖ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចំណែកណែនាំរយៈពេល  
០១ ឆ្នាំម្តង

មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា “កិច្ចសន្យាការងារ គឺ ជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទង  
ផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅ  
តាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ” ។

មាត្រា ២២ នៃក្រិត្យច្បាប់លេខ ៣៨ ស្តីពីកិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ចែងថា “ កិច្ច  
សន្យាទុកជាច្បាប់របស់គ្នាភាគី ។ កិច្ចសន្យាអាចនឹងរីកប្រៃ ឬរំលត់បាន លុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីគ្នាភាគី ។ កិច្ច  
សន្យាត្រូវយកទៅអនុវត្តដោយសុច្ឆន្ទៈ និងតាមបំណងរបស់គ្នាភាគី ” ។

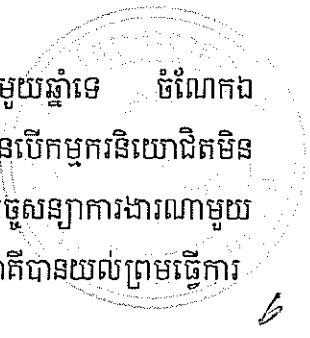
ផ្អែកលើមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាចបង្ខំភាគី  
មួយទៀតឱ្យទទួលយកទំរង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យា ដែលគេមិនបានឯកភាពឡើយ ។ ការធ្វើបែបនេះ  
ផ្តល់សិទ្ធិឱ្យភាគីមួយទៀតធ្វើមោឃភាពនៃកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានមោឃភាពដោយច្បាប់ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៦/០៦-បូរិក ចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា កិច្ចសន្យា  
ការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាច  
នឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ឱ្យតែលក្ខខណ្ឌនោះស្របតាមច្បាប់ការងារ ។ កិច្ចសន្យានេះ  
ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធិ ។ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាចបង្ខំភាគីមួយទៀតឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយក  
លក្ខខណ្ឌ ដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលបានឡើយ ។ កិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយបង្ខំអាចចាត់ទុកជាមោឃៈ ដោយ  
ច្បាប់ ឬភាគីមួយទៀតបាន ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំ  
រឿងខាងលើដែរ ។ នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកហេតុផលថា និយោជកអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារ  
ដែលមានចំណែកណែនាំរយៈពេល ០៣ ខែម្តងនេះ ពួកគាត់ខ្លាចនិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ ពោលគឺកម្មករ  
និយោជិតមិនមានសុវត្ថិភាពការងារ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យមានកិច្ចសន្យាការងារមាន  
ចំណែកណែនាំមួយឆ្នាំ គឺវាមិនផ្ទុយពីច្បាប់ទេ ព្រោះនេះជាសិទ្ធិរបស់ភាគីនិយោជិតនៅពេលធ្វើកិច្ចសន្យា ។ ចំណែក  
ឯការបដិសេធរបស់ភាគីនិយោជកមិនព្រមចុះកិច្ចសន្យារយៈពេលមួយឆ្នាំម្តងក៏មិនខុសច្បាប់ដែរ ព្រោះនេះក៏ជាសិទ្ធិ  
របស់និយោជកនៅពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារដែរ ។ មានន័យថា ជាគោលការណ៍គ្មានភាគីណាមួយអាចបង្ខំភាគីមួយ  
ទៀតឱ្យទទួលយកលក្ខខណ្ឌ ដែលគេមិនព្រមទទួលយកនោះទេ ។

ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្ខំឱ្យនិយោជកធ្វើកិច្ចសន្យារយៈពេលមួយឆ្នាំទេ ចំណែក  
និយោជកក៏មិនអាចបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះកិច្ចសន្យាជាមួយខ្លួនរយៈពេល៣ខែដែរ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិន  
ព្រមនោះ ។ ប៉ុន្តែ ជាទូទៅ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកឯកភាពលើប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារណាមួយ  
ហើយ ភាគីទាំងពីរត្រូវតែអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារនោះរហូតដល់ថ្ងៃផុតរលត់ លើកលែងតែភាគីបានយល់ព្រមធ្វើការ



កែប្រែលើកិច្ចសន្យាការងារនេះ ។

ផ្អែកលើការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យ  
និយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចំណែកកំណត់ចំនួនមួយឆ្នាំ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា  
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និង បង្គាប់**

១- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតុល្យនឹងពីរដល់អ្នកបើកបរ  
រថយន្តនៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ បង្គាប់ឱ្យនិយោជកចាត់វិធានការ ដើម្បីឱ្យដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានច្បាស់ កាលណាមាន  
ការផ្លាស់ប្តូរប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងខែនីមួយៗ ។

ចំណុចវិវាទទី១៤ ៖ បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យ និយោជកចុះកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានចំណែក  
កំណត់ចំនួនមួយឆ្នាំ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ៖

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី១នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរភ្លាម  
ហើយអនុវត្តចំពោះភាគីតែម្តង ដោយយោងតាមអនុស្សាវរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ  
២០១០ ។

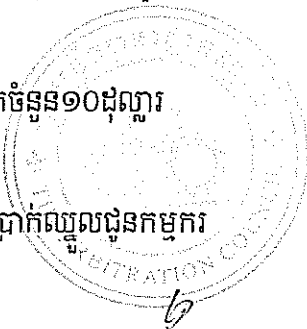
២- សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ បដិសេធពិធានណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការរៀងទាត់  
ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ បដិសេធពិធានណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ធ្វើដំណើរចំនួន ១០  
ដុល្លារអាមេរិក ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ បដិសេធពិធានណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន១០ដុល្លារ  
អាមេរិក ចំពោះកម្មករជួលផ្ទះស្នាក់នៅ ។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ បដិសេធពិធានណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ  
និយោជិតផ្នែកតុកាត់អូសក្រណាត់ក្នុងមួយឃ្នាត់ចំនួន ២០០ រៀល ។



ចំណុចវិវាទទី៨ ៖ បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ១០ ដុល្លារ  
អាមេរិក ចំពោះកម្មករចេះប្រើម៉ាស៊ីនដេរមូលមួយ និងមូលពីរ ។

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖ បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកតម្លើងប្រាក់អតីតភាពចំនួន  
១០ ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកម្មករនិយោជិតធ្វើការបាន ០៥ ឆ្នាំឡើងទៅ ។

ចំណុចវិវាទទី១៣ ៖ បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ពេលវេលាពីរម៉ោងក្នុង  
មួយសប្តាហ៍សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជុំ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ៖

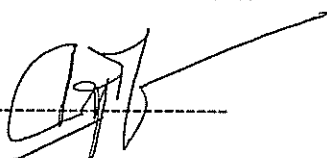
សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចផ្នែកទី២នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់  
ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍  
អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
ក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ អ៊ុន សុឌី

ហត្ថលេខា: -----



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ អាណ វិរៈ

ហត្ថលេខា: -----



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ គង់ ផល្លៈ

ហត្ថលេខា: -----

