ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០០២/២៤-ត្រាកស៍ អ៊ីតែរ៉ីល (ខេមបូឌា)
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ យូ សួនទី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ លីវ សុវណ្ណា
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ កុយ នាម

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីតែរ៉ីល (ខេមបូឌា)**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចុងថ្នល់ សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៦ ៣៣៣ ៥៣៣៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក SPS នាយកប្រតិបត្តិ
២- លោក BJP ប្រធានរដ្ឋបាល
៣- លោកស្រី សដ រដ្ឋបាល
៤- លោក សទន អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកអនុវត្តច្បាប់
៥- លោក ឡប មេធាវី

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីតែរ៉ីល (ខេមបូឌា)**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចុងថ្នល់ សង្កាត់ទឹកថ្លា ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨១ ៨៨៧ ៧០១/០៧០ ៥៦៧ ០៧៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោកស្រី មចន អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU)
២- លោកស្រី ពគ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU)

៣- កញ្ញា ធ ប	មន្ត្រីហាត់ការសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU)
៤- លោកស្រី យយ	ប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន
៥- លោកស្រី ពសម	អនុប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន
៦- លោកស្រី គសអ	លេខាសហជីពមូលដ្ឋាន
៧- លោកស្រី ហរក	ហេរញ្ញិកសហជីពមូលដ្ឋាន

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិត នៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករចំនួន ៤១នាក់ ដែលបានឈប់នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ (ក្រោយថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ ១ថ្ងៃ)ព្រោះកម្មករមានធុរៈចាំបាច់ ដោយពួកគាត់បានផ្តល់ដំណឹងជូនប្រធានក្រុម-ប្រធានផ្នែក ហើយកំឡុងពេលនោះ អាជ្ញាធរបានបិទផ្លូវ ស្ទះ ដែលកម្មករនិយោជិតពុំអាចចូលធ្វើការងារទាន់ពេលវេលា។ ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនបានទេ ដោយក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន និងតំណាងកម្មករនិយោជិត។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិត នៅតែស្នើសុំក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមច្បាប់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម និងសេចក្តីប្រកាសនានានៅពេលសុំច្បាប់ឈឺ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមច្បាប់ និងប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ។ ជាក់ស្តែង នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈឺ ក្រុមហ៊ុនតែងតែបញ្ជូនឯកសារយឺតទៅខាង ប.ស.ស. តែងតែស្តីបន្ទោសឱ្យកម្មករដែលសុំច្បាប់ឈឺ,និងកាត់ប្រាក់ផ្សេងៗ(ចំនួន ៦.៥ដុល្លារ/១លើក)។ ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនធ្វើការសម្រួលការរៀបចំឯកសារឱ្យបានលឿនទៅខាង ប.ស.ស (យ៉ាងយូរ២ថ្ងៃ) និងណែនាំខាងបុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាលឱ្យប្រើប្រាស់ពាក្យសម្តីឱ្យបានសមរម្យ ដោយឡែក ការកាត់ប្រាក់រង្វាន់មកធ្វើការទៀងទាត់ ក្រុមហ៊ុននៅតែអនុត្តតាមគោលការណ៍ប្រាក់ថ្លៃបាយមកធ្វើការទៀងទាត់។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជន CATU ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាពផ្សេងៗ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការបំពេញការងារស្របតាមលក្ខន្តិកៈសហជីពជាមួយក្រុមហ៊ុន។ ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០២៣មក ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជន CATU នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាពម្តងៗ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូន ៤ថ្ងៃ ឬ៣២ម៉ោង ក្នុង១ឆ្នាំ សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីព ដោយមានកិច្ចព្រមព្រៀងផ្ទៃក្នុងរវាងសហជីពទាំង៣ ប្រចាំក្រុមហ៊ុនផងដែរ ករណីពួកគាត់ប្រើប្រាស់លើសពី ៤ថ្ងៃ ឬ៣២ម៉ោង ពួកគាត់អាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់។

៤- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រុមហ៊ុនអនុវត្តគោលការណ៍ផ្តល់លុយរង្វាន់ជូនកម្មករផ្នែកកិនកាត់ផ្លូវ ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងបិទលេខ (ដូចកម្មករផ្នែកដេរ) ដោយមន្ត្រីមានការរើសអើង ព្រោះថា កម្មករនិយោជិតដូចគ្នា។ ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនបានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមស្តង់ដារអនុវត្តរួមទៅនឹងក្រុមហ៊ុនមេរបស់ខ្លួន។

៥- តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំក្រុមហ៊ុនជួយប្រាក់ខែបន្ថែមចំនួន ៤០ដុល្លារ សម្រាប់មេកន្ត្រៃតុកាត់ ១៣នាក់។ ចំពោះការទាមទារនេះ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្ដល់ជូនបាននោះទេ ដោយសារបច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនបានរើសមេកន្ត្រៃបន្ថែមទៀតហើយ។

៦- តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់អំពីប្រាក់ផ្សេងៗ (១៣ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ) ថាតើជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភអ្វី? ករណីជាប្រាក់ថ្លៃបាយ ស្នើក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់តាមសមាមាត្រនៃថ្ងៃឈប់។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ប្រាក់ ១៣ដុល្លារ ក្នុង១ខែនោះ គឺជាគោលនយោបាយផ្ដល់ប្រាក់ថ្លៃបាយជូនកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការទៀងទាត់ប៉ុណ្ណោះ ដែលជាអត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្ដល់ជូនលើសច្បាប់។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្ដីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្ដីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន គ្រាកស៍ អឹកែរឹល (ខេមបូឌា) លេខ ១៤៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦រោច ខែមាឃ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃពុធ ៤កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្ដឹងរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន គ្រាកស៍ អឹកែរឹល (ខេមបូឌា) ស្ដីពីការស្នើសុំឱ្យជួយអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយវិវាទការងារចំនួន ២០ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្ដឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីផ្សះផ្សាធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១៤ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៦ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន គ្រាកស៍ អឹកែរឹល (ខេមបូឌា) លេខ ១៤៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៦ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៦ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២, និងទី៦។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣, ទី៤ និងទី៥។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ ឬភស្តុតាង និងថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៣ របស់លោក ជាម្ចាស់ ឬនាយកសហគ្រាស ត្រាកស៍ អឺកែរីល (ខេមបូឌា) គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ឡុង ប៊ាង ជាមេធាវី ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗផងដែរ ដើម្បីទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងករណីវិវាទរួមនៅសហគ្រាស យីហោ ត្រាកស៍ អឺកែរីល (ខេមបូឌា)។

២- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អឺកែរីល (ខេមបូឌា) បានតម្កល់ទុកលេខ ១៧៥៨/២០១២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

៣- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស ត្រាកស៍ អឺកែរីល (ខេមបូឌា) លេខចុះបញ្ជី៖ DE20210748 អធក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អឺកែរីល (ខេមបូឌា) បានចុះទិដ្ឋាការលេខ ០១៦ ក.ប.អក/អធក ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

៥- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ស្តីពីការឈប់សម្រាកចូលឆ្នាំប្រពៃណីជាតិសម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣។

៦- ឯកសារកិច្ចព្រមព្រៀងរវាង ក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) និងតំណាងកម្មករ តំណាងសហជីព អំពីការឈប់សម្រាកបុណ្យចូលឆ្នាំថ្មី២០២៣។

៧- ឯកសារគោលការណ៍ណែនាំ ស្តីពីគណៈកម្មាធិការតំណាងកម្មករ និងថ្នាក់គ្រប់គ្រង។

៨- សេចក្តីប្រកាស ស្តីពីគោលនយោបាយផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយជូនកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការទៀងទាត់ របស់ក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

៩- សេចក្តីជូនដំណឹង ស្តីពីគោលនយោបាយនៃការផ្តល់សំណង និងរង្វាន់លើកទឹកចិត្ត។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ០៦០/២០ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមបញ្ជាក់ថា សហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។

២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ១១៧/២០ ក.ប/ប.វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) បានចុះបញ្ជិកាលេខ ១១២២០០៨៦២ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

៤- ឯកសារបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកសហជីព។

៥- ឯកសារបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុនកាត់លុយ ថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣។

៦- បញ្ជីឈ្មោះមេកន្ត្រៃយ៍ទាំង ១៤នាក់ ដែលបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា)។

៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ របស់លោកស្រី យ យ សូមគោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាការពារ (សំណុំរឿងលេខ ០០២/២៤) ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ១៤៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦រោច ខែមាឃ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស ២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤។

THE ARBITRATION COUNCIL

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អឺកែរីល (ខេមបូឌា) លេខ ០០១/២៤ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០១០ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃពុធ ១១រោច ខែមាឃ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០១១ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃពុធ ១១រោច ខែមាឃ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អឺកែរីល(ខេមបូឌា) មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែក កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៨០៦នាក់។ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អឺកែរីល(ខេមបូឌា) លេខ ១៤៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤)*
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០១/២៤ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ រួមមាន ៖ ១. យ យ , ២. គសអ , ៣. ហរក , និង ៤. ពសម ។
- លិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អឺកែរីល(ខេមបូឌា) លេខ ០៦០/២០ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ចំនួន ៣នាក់ រួមមាន ៖ ១. កញ្ញា យ យ ជាប្រធាន, ២. កញ្ញា ខ រ ជាអនុប្រធាន, និង ៣. កញ្ញា គសអ ជាលេខាធិការិនី។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់សារណា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ៖ *"កម្មវត្ថុ៖ ជូនសារណាការពារ (សំណុំរឿងលេខ០០២/២៤) ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី។...*

  តបតាមកម្មវត្ថុនិងយោងខាងលើ នាងខ្ញុំជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម....ក្រោយពីបានពិនិត្យសំណុំរឿង នាងខ្ញុំកំណត់បាននូវចំណុចវិវាទ...ដូចមាននៅខាងក្រោម ៖

  ១/ចំណុចវិវាទទី១៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុន រក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករចំនួន ៤១នាក់ ដែលបានឈប់នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ (ក្រោយពីបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ១ថ្ងៃ)ព្រោះកម្មករមានធុរៈចាំបាច់ ដោយពុំគិត[illegible] ដំណឹងជូនប្រធានក្រុម-ប្រធានផ្នែក ហើយអំឡុងពេលនេះអាជ្ញាធរបានបិទផ្លូវស្នះដែលកម្មករនិយោជិត ពុំអាចចូលធ្វើការងារបានទាន់ពេលវេលា។

  ២/ចំណុចវិវាទទី២៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុន អនុវត្តតាមច្បាប់ របបសន្តិសុខសង្គម និងសេចក្តីប្រកាសនានា នៅពេលសុំច្បាប់ឈឺ និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្រប

តាមច្បាប់ និងប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ។ ជាក់ស្តែង នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈឺ ក្រុមហ៊ុនតែងតែបញ្ជូន ឯកសារឈឺតយ៉ាវ ទៅខាង(បសស) និងតែងតែស្តីបន្ទោសឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលសុំច្បាប់ឈឺ, និងកាត់ប្រាក់ផ្សេងៗ (ចំនួន ៦.៥ដុល្លារ/១លើកៗ)

៣/ចំណុចវិវាទទី៣៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន អនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជន (CATU) ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ពង្រឹងសមត្ថភាពផ្សេងៗដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការបំពេញការងារស្របតាមលក្ខន្តិកៈសហជីពជាមួយក្រុមហ៊ុន។ ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ ២០២៣មក ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។

៤/ចំណុចវិវាទទី៥៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំក្រុមហ៊ុនអនុវត្តគោលការណ៍ផ្តល់លុយរង្វាន់ជូនកម្មករផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងបិទលេខ (ដូចកម្មករដេរដែរ) ដោយមិនមានការរើសអើងព្រោះជាកម្មករនិយោជិតដូចគ្នា។

៥/ចំណុចវិវាទទី១០៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុនបន្ថែមប្រាក់ខែចំនួន ៤០ ដុល្លារសម្រាប់មេកន្ត្រៃតុកាត់ ១៣ នាក់។ ព្រោះកម្មករសន្យាថា និងធ្វើការដំឡើងជូនគាត់កន្លងមកយូរឆ្នាំហើយ តែមិនទាន់ឃើញដំឡើងទេ។

៦/ចំណុចវិវាទទី២០៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុន កាត់សមាមាត្រ ចំពោះប្រាក់គោលនយោបាយប្រាក់ថ្លៃបាយ១៣ ដុល្លារជូនកម្មករនិយោជិត ពេលសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឬមកយឺត។

៧/ចំណុចទី១២៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យភាគីក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលកំឡុងពេលការព្យួរ រឺកាត់បន្ថយថ្ងៃធ្វើការ១០០% (ព្យួរខែកក្កដា និងខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣)។

...

<u>សំណូមពរនិងសន្និដ្ឋាន</u>

សរុបសេចក្តីមក យើងខ្ញុំជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត...សង្ឃឹមថាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងទទួលយកការលើកឡើងរបស់យើងខ្ញុំជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិចារណាទៅលើចំណុចវិវាទចំនួន ៧ ខាងលើ...។"

- ផ្អែកតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អឺតែរីល(ខេមបូឌា) លេខ ១៤៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ មានចំណុចវិវាទចំនួន ៦ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ដល់ ទី៦ ប៉ុន្តែមិនមានចំណុចវិវាទទី៧ ដូចការលើកឡើងក្នុងសារណាក្រោយថ្ងៃសវនាការរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ខាងលើទេ។ ចំណុចវិវាទទី៧ ជាចំណុចវិវាទបន្ថែមដែលមានក្នុងសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានសរសេរហេតុផល និងអំណះអំណាងអង្គហេតុ ឬផ្លូវច្បាប់ចំពោះការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទទី៧នេះទេ ហើយចំណុចវិវាទនេះក៏មិនបានធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលដែរ។
- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក បានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២, និងទី៦ និងមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣, ទី៤ និងទី៥។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់សារណាបន្ថែមមួយទៀត ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ជូនក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។ ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ គឺជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬភស្តុតាង។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជន CATU ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាពផ្សេងៗ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការបំពេញការងារស្របតាមលក្ខន្តិកៈសហជីពជាមួយក្រុមហ៊ុន។ ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០២៣មក ក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជន CATU នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាពម្តងៗ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់បន្ថែមលើសពីចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ ស្របតាមការស្នើសុំជាក់ស្តែងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា (CATU) ម្នាក់ៗ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំចំនួន ៤នាក់ និងសកម្មជនចំនួន ១៤នាក់ នៃសហជីពកម្ពុជា (CATU) នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាពផ្សេងៗជាមួយសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - ០ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានសហជីពទាំងអស់ចំនួន ៣ ប៉ុន្តែមិនមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។
  - ០ និយោជក និងសហជីពទាំង ៣ បានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងមួយ ដោយនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពម្នាក់ៗ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីកាដើម្បីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗជាមួយសហព័ន្ធរបស់ពួកគាត់ចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។
  - ០ ចំពោះការប្រើប្រាស់លើសពីចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ដែលបានកំណត់នេះ ពួកគាត់អាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅសល់បាន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ០ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងសកម្មជនសហជីព ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាព និងពង្រីកចំណេះដឹងបន្ថែមដើម្បីយកមកអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។
  - ០ ចំពោះការអនុញ្ញាតច្បាប់ចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាម្នាក់ៗ គឺមិនគ្រប់គ្រាន់នោះទេ ដោយហេតុថា ពួកគាត់ត្រូវចូលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលច្រើនដែលរៀបចំដោយសហព័ន្ធ និងជាពិសេសសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពជាស្ត្រី។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា និយោជកផ្តល់ការអនុញ្ញាតច្បាប់ចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពម្នាក់ៗ រួចហើយ ហើយការផ្តល់ជូននេះ គឺប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ និងស្របតាមគោលការណ៍សមធម៌ ពោលគឺមិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយដែលតម្រូវឱ្យផ្តល់ជូននោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា បច្ចុប្បន្ននេះ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាមានចំនួន ៤នាក់ ដោយក្នុងនោះមានការផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះចំនួន ១នាក់ និងបន្ថែមថ្នាក់ដឹកនាំចំនួន ១នាក់ទៀត ប៉ុន្តែពួកគាត់មិនទាន់បានដាក់លិខិតស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបន្ថែម និងផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះ ទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅឡើយទេ។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា ៖
  - ០ និយោជកមិនអាចទទួលស្គាល់ថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាមានចំនួន ៤នាក់នោះទេ ដោយហេតុថា និយោជកទទួលស្គាល់ និងផ្តល់ច្បាប់អនុញ្ញាតឈប់សម្រាកជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្របតាមបញ្ជិកាសហជីពជាក់ស្តែង ដែលបច្ចុប្បន្ននេះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាមានចំនួន ៣នាក់។
  - ០ បន្ថែមលើសពីនេះទៀត និយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលមានឈ្មោះក្នុងបញ្ជិកា ដើម្បីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ជាមួយសហព័ន្ធរបស់ពួកគាត់ចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ គឺប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងការងាររបស់ពួកគាត់ ប៉ុន្តែនិយោជកមានការលើកទឹកចិត្ត និងអនុវត្តស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងសហជីពទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
  - ០ ម្យ៉ាងទៀត ពួកគាត់ក៏អាចផ្លាស់វេន ឬប្តូរវេនគ្នាក្នុងការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាមួយសហព័ន្ធរបស់ពួកគាត់បានផងដែរ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ ភស្តុតាង ៖ គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីគណៈកម្មាធិការតំណាងកម្មករ និងថ្នាក់គ្រប់គ្រង ដែលភ្ជាប់ជាមួយបញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួមប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៣ កំណត់ថា ៖ *"...គណៈកម្មាធិការតំណាងកម្មករ និងថ្នាក់គ្រប់គ្រង...ត្រូវបានបង្កើតមកមានសមាជិក ១២រូប ដែលមកពីខាងតំណាងកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦រូប និងមកពីថ្នាក់គ្រប់គ្រង ចំនួន ៦រូប ដែលរួមមាន ដូចខាងក្រោម ៖ តំណាងកម្មករនិយោជិត...៥) លោកស្រី* យយ
  ៦) លោកស្រី គសអ

  ប្រការ ៥៖ លក្ខណៈសម្បត្តិ

  ...

  8. ការលើកទឹកចិត្ត

  - *គ្រប់សមាជិកគណៈកម្មការទាំងអស់នឹងត្រូវបាន ការពង្រឹងសមត្ថភាពនៃគណៈកម្មាធិការត្រូវបានលើកទឹកចិត្តអោយចូលរួមកម្មវិធីការបង្កើនសមត្ថភាពផ្នែកក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ សុខភាព សុវត្ថិភាព និងជំនាញទន់។ សមាជិកគណៈកម្មាធិការអោចមានលទ្ធភាពចូលរួមកម្មវិធីការបង្កើនសមត្ថភាពនៅខាងក្រៅបាន [illegible]រៀបចំដោយអង្គភាពរបស់ពួកគាត់ និងធ្វើសំណើជាលាយលក្ខអ[illegible] លិខិតអញ្ជើញ យកមកផ្នែករដ្ឋបាលអោយបានមុន៣ថ្ងៃ មុនពេលទៅប្រជុំឬសិក្ខាសាលានៅខាងក្រៅ។ បន្ទាប់ពីត្រួតពិនិត្យរួចនឹងត្រូវផ្តល់ជូន ៤ថ្ងៃ ឬស្មើនឹង ៣២ ម៉ោង ប្រសិនបើលើសពីនេះត្រូវប្រើប្រាស់បំណាច់ឆ្នាំ និងរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ*
  - *..."*។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវសារណា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ៖ "*ចំណុចវិវាទទី៣ ៖...*

__អង្គហេតុ__

ចាប់តាំងពីដើមឆ្នាំ២០២២ដែលយើងខ្ញុំ បានចូលរួមធ្វើការមក ក្រុមហ៊ុនបានអនុញ្ញាតិច្បាប់ជូនយើងខ្ញុំ ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនិងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ (ខេមបូឌា) នៅពេលដែលមានលិខិតសុំច្បាប់ចេញពីសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (កាទូ) ដែលសុំទៅចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងដែលបានរៀបចំដោយសហព័ន្ធឬអង្គការដៃគូរ ប៉ុន្តែស្រាប់តែចាប់ពីដើមឆ្នាំ២០២៣មកក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតិច្បាប់ជូនមកយើងខ្ញុំជាថ្នាក់ដឹកនាំនិងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ទៀតទេ ការអនុវត្តន៍របស់ក្រុមហ៊ុន ដែលមិនអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំនិងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា ដូចកន្លងមក ក្នុងការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាពផ្សេងៗ ស្របតាមលក្ខន្តិកៈសហជីពដើម្បីភាពងាយស្រួលក្នុងការបំពេញការងារជាមួយក្រុមហ៊ុន។

__អង្គច្បាប់__

មាត្រា ២៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ...

មាត្រា ២៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ...

មាត្រា ៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព...

មាត្រា ២០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព...

យោងតាមលក្ខន្តិកៈសហជីពជំពូកទី៣ ចេនាសម្ព័ន្ធ...__ប្រការ៧__-(ចេនាសម្ព័ន្ធ)...__ប្រការ៨__-(តួនាទីនិងភារកិច្ច)...

យោងតាមអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់ខាងលើភាគីកម្មករនិយោជិត...ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន...អនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីព បានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ...។"

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តគោលការណ៍ផ្តល់លុយរង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងបិទលេខ (ដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ) ដោយមិនមានការរើសអើងព្រោះថាកម្មករនិយោជិតដូចគ្នា

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ ដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
    - ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកដាក់ចំនួនគោលដៅកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតតាមផ្នែកនីមួយៗ។
    - ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ នៅពេលដេរដល់គោលដៅកំណត់ និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់។ ឧទាហរណ៍ ៖ និយោជកកំណត់គោលដៅឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរចំនួន ៣៥០អាវ ក្នុងរយៈពេល ៨ម៉ោង នៅពេលកម្មករនិយោជិតដេរបានគ្រប់ចំនួន ៣៥០អាវ នោះកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ចំនួន ៥០០០រៀល។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតដេរបានលើសពីចំនួនកំណត់នោះនឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើសពីចំនួន ៥០០០រៀល បន្ថែមទៀត។

- ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ និយោជកមិនមានគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ជូនពួកគាត់នោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
    - និយោជកមានការរើសអើង ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ ពីព្រោះ និយោជកដាក់ចំនួនកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ ដូចផ្នែកដេរដែរ ប៉ុន្តែនៅពេលពួកគាត់ធ្វើដល់ចំនួនកំណត់ ឬលើសពីចំនួនកំណត់ និយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ជូនពួកគាត់ដូចផ្នែកដេរនោះទេ។
    - លើសពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ ក៏ជាកម្មករនិយោជិតជំនាញដែរ ប្រសិនបើពួកគាត់មិនមានជំនាញ ពួកគាត់មិនអាចបំពេញការងារទាំងនោះបានទេ ហើយកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរក៏មិនអាចបំពេញការងារក្នុងជំនាញរបស់ពួកគាត់បាននោះដែរ។
    -ម្យ៉ាងទៀត នៅពេលពួកគាត់ធ្វើមិនបានដល់គោលដៅកំណត់ និយោជកមានការស្តីបន្ទោសពួកគាត់។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ៖
    - និយោជកមិនមានការរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកណាមួយនោះទេ។
    - ម្យ៉ាងទៀត ចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ នៅពេលពួកគាត់ធ្វើមិនបានតាមគោលដៅកំណត់ និយោជកក៏មិនមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬស្តីបន្ទោសពួកគាត់នោះទេ ដោយប្រធានក្រុមគ្រាន់តែណែនាំពួកគាត់តែប៉ុណ្ណោះ។
    - យ៉ាងណាមិញ ប្រសិនបើមានការស្តីបន្ទោសលើកម្មករនិយោជិតពិតមែន សូមកម្មករនិយោជិតជូនដំណឹងទៅផ្នែករដ្ឋបាល ដើម្បីឱ្យផ្នែករដ្ឋបាលដោះស្រាយជូនពួកគាត់។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ គឺមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចកំណត់ដោយច្បាប់នោះទេ គឺជាសិទ្ធិរបស់និយោជក ដែលផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមជំនាញ និងភាពប៉ិនប្រសព្វរបស់ពួកគាត់។ ចំពោះការផ្តល់ជូននេះ គឺស្របតាមស្តង់ដាអនុវត្តរួមទៅនឹងក្រុមហ៊ុនមេ ដែលមាននៅប្រទេសថៃ និងនៅប្រទេសវៀតណាមផងដែរ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ ភស្តុតាង ៖ សេចក្តីជូនដំណឹង គោលនយោបាយធនធានមនុស្ស-០១៨/២៥៥៩ គោលនយោបាយនៃការផ្តល់សំណង និងរង្វាន់ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំព.ស.២៥៥៩ កំណត់ថា ៖ *"ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលអនុញ្ញាតឱ្យមានគម្រោងផ្តល់សំណង និងរង្វាន់លើកទឹកចិត្តដូចដែលបានរៀបរាប់ក្នុងគោលនយោបាយនេះដើម្បី ៖*
    ១) លើកកម្ពស់សមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការសម្រេចគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រុមហ៊ុន និង
    ២) ពង្រឹងជំនាញសំខាន់ៗ ផ្នែកជ្រើសរើសបុគ្គលិក ផ្នែកទំនាក់ទំនង (ការចូលរួម) ផ្នែកសិក្សារៀនសូត្រ និងជំនាញផ្នែកកាត់ដេរ ដើម្បីសម្រេចឱ្យបានគោលដៅក្រុមហ៊ុន។

ប្រភេទកម្មវិធីនៃការផ្តល់សំណង និងរង្វាន់លើកទឹកចិត្ត គឺមានតាមរយៈកម្មវិធីចំនួន ២ ដូចខាងក្រោម៖

- *ការលើកទឹកចិត្តដល់ផ្នែកកាត់ដេរដែលមានគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការសម្រេចគោលដៅជាប្រចាំថ្ងៃ។*
- *ការលើកទឹកចិត្តដល់ផ្នែកកាត់ដេរបានច្រើនជាងគេទាំង ៣ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាប្រចាំខែ។*

...។"

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវសារណា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ៖ "***ចំណុចវិវាទទី៤ ៖...***

<u>អង្គហេតុ</u>

កម្មករនិយោជិត ផ្នែកអ៊ុតផ្ទាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ បានបំពេញការងារជូនក្រុមហ៊ុនជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ និងបានជួយក្រុមហ៊ុនទទួលបានផលចំណេញជាច្រើន។ ដូចនេះ ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនឱ្យ...ផ្តល់លុយរង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកនេះដូចផ្នែកដេរដែរ។ ដោយសារកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកទាំងនេះ គឺបានបំពេញការងារកំណត់ចំនួនដូចក្រុមដេរ ប៉ុន្តែមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ដូចកម្មករផ្នែកដេរ...។

<u>អង្គច្បាប់</u>

បើយោងតាមមាត្រា ១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ...

មាត្រា ៥ នៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ និងយោងតាមមាត្រា ៩០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ...

ប្រការ៥ និយាយអំពីប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ៖ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមស្នាដៃ សមត្ថភាព និងលទ្ធភាពការងាររបស់កម្មករ និយោជិតម្នាក់ៗ។ ក្រុមហ៊ុនធ្វើការពិនិត្យដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត នៅរៀងរាល់បំណាច់ឆ្នាំ ដោយពិនិត្យលើលទ្ធផលការងារ ការគោរពវិន័យ និងស្នាដៃរបស់សាមីជន ម្នាក់ៗ ព្រមទាំងលទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន។

បើយោងតាមអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់ខាងលើស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន...អនុវត្តន៍ក្នុងការផ្តល់លុយរង្វាន់ជូនកម្មករផ្នែកអ៊ុតផ្ទាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែលបិទលេខដូចផ្នែកដេរ និងបញ្ឈប់ការកំណត់ចំនួន...តាមតែអំពើចិត្ត...ហើយតែងតែផ្លាស់ប្តូរចំនួន គោលដៅតាមតែអំពើចិត្ត ការអនុវត្តន៍បែបនេះ គឺជាការអនុវត្តខុសទៅនឹងច្បាប់ការងារមាត្រា ១៥ (ការងារដោយបង្ខំ)។ ទើបធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកអ៊ុតផ្ទាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយរង្វាន់ជូនពួកគាត់នៅពេលដែលពួកគាត់បានធ្វើដល់គោលដៅដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់។...។"

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកជួយផ្តល់ប្រាក់ខែបន្ថែមចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់មេកន្ត្រៃតុកាត់ ១៣នាក់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ទទួលខុសត្រូវ (ប្រាក់តួនាទី ឬម្រាក់ជំនាញ) ចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ចំនួន ១៣នាក់ ដែលក្នុងនោះមានសមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១២នាក់ និងមិនមែនជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១នាក់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

- ០ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់សរុបចំនួន ១៦ ឬចំនួន ១៩នាក់។
- ០ នៅក្នុងមួយខែៗ កម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ២៤៣ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ទទួលខុសត្រូវ (ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ) ចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក។
- ០ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មិនមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ០ កម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ គឺជាកម្មករនិយោជិតមានជំនាញខុសពីកម្មករនិយោជិតធម្មតា មានការងារច្រើន និងបានធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាយូរឆ្នាំមកហើយ។
  - ០ ទោះបីជា នៅក្រុមហ៊ុនមានម៉ាស៊ីនទំនើបសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃផ្នែកតុកាត់ក៏ដោយ ក៏ពួកគាត់ត្រូវឈរមើលម៉ាស៊ីន ពីព្រោះខ្លាចម៉ាស៊ីនកាត់ខុស និងត្រូវរៀបចំក្រណាត់ដោយមិនបានសម្រាកនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
  - ០ គោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ ត្រូវវាយតម្លៃទៅលើតួនាទី និងការគ្រប់គ្រងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ បន្ទាប់មកទើបក្រុមហ៊ុនសម្រេចថា កម្មករនិយោជិតគួរទទួលបានប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញចំនួនប៉ុន្មាន ស្របទៅតាមតួនាទី ឬជំនាញរបស់ពួកគាត់។
  - ០ ប្រសិនបើនិយោជកបន្ថែមប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ នោះនឹងធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតមិនពេញចិត្តអាចបណ្តាលឱ្យមានបញ្ហានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងបន្ថែមថា ៖
  - ០ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ ជូនកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ ដូចគ្នានឹងប្រធានក្រុមដេរ ប៉ុន្តែបើប្រៀបធៀបការងាររវាងកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ និងប្រធានក្រុមដេរ ប្រធានក្រុមដេរត្រូវទទួលខុសត្រូវច្រើនជាង ដោយហេតុថា ប្រធានក្រុមដេរត្រូវគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិតកូនក្រុមលើសពីចំនួន ២០នាក់ និងត្រូវដោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗរបស់កូនក្រុម ដោយឡែក ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ មិនមានកូនក្រុមសម្រាប់មើលការខុសត្រូវនោះទេ។
  - ០ ជាមួយគ្នានេះ និយោជកទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃមានការងារច្រើន ហេតុនេះ បន្ទាប់ពីបានផ្សះផ្សានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរួចមក និយោជកបានបន្ថែមកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃទៀតផងដែរ។
  - ០ បន្ថែមលើសពីនេះទៀត និយោជកបានរៀបចំម៉ាស៊ីនសម្រាប់មេកន្ត្រៃផ្នែកតុកាត់ដែលមានបច្ចេកវិទ្យាទំនើប ដែលអាចជួយសម្រួលការងារលំបាករបស់កម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃបានផងដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ ភស្តុតាង ៖
  - ០ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃ ដែលបំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គាកស៊ូ អ៊ីតេរីល (ខេមបូឌា) ដែលមាន ឈ្មោះ ភេទ អត្តលេខ លេខទូរសព្ទ សមាសភាព និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗសរុបចំនួន ១៤នាក់។
  - ០ សារណា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ៖

    "ចំណុចវិវាទទី៥ ៖...

    <u>អង្គហេតុ៖</u> ...

ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាមេកន្ត្រៃយ៍ចំនួន ១៣នាក់ ស្នើសុំលុយរង្វាន់ជូនពួកគាត់ ដោយសារពួកគាត់បានធ្វើការងារយូរឆ្នាំ ហើយពួកគាត់ក៏បានធ្វើការរកប្រាក់ចំណេញជាច្រើនជូនក្រុមហ៊ុន...។

__អង្គច្បាប់__

យោងតាមមាត្រា ១០២...

មាត្រា ១០៣...

មាត្រា ១០៤...

មាត្រា ១០៦...

មាត្រា១០៧...

យោងតាមអង្គហេតុនិងអង្គច្បាប់ខាងលើ សបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថាកម្មករនិយោជិតពិជាបានធ្វើការងារច្រើនជាមុន ប៉ុន្តែពួកគាត់មិនបានទទួលនូវការលើកទឹកចិត្ត...។"

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល(ខេមបូឌា) លេខ ១៤៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះមានចំណុចវិវាទចំនួន ៦ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ ដល់ ទី៦ ហើយចំណុចវិវាទចំនួន ៣ចំណុច ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២, និងទី៦។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ បានបញ្ជាក់ការទាមទារចំនួន ៧ចំណុច ដែលក្នុងនោះមានការទាមទារដែលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងសវនាការចំនួន ៣ចំណុចខាងលើ និងចំណុចវិវាទបន្ថែមមួយទៀត គឺចំណុចវិវាទទី៧ ដែលមិនមានក្នុងរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ត្រាកស៍ អ៊ីកែវីល(ខេមបូឌា)លេខ ១៤៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ នោះទេ។ ហេតុនេះ មុននឹងពិចារណាលើចំណុចទាមទារនីមួយៗ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវពិចារណាការទាមទារទាំង ៧ចំណុច នៅក្នុងសារណាក្រោយថ្ងៃសវនាការរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ឬពិចារណាតែចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ ៣ចំណុច នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះគឺ ចំណុចវិវាទទី៣, ទី៤, និងទី៥?

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ *"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ"*។

ប្រការ ៣៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែងថា ៖ *"អំណាចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការពិចារណាទៅលើវិវាទមួយ ត្រូវកំរិតត្រឹមតែបញ្ហាទាំងឡាយណាដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនបានសះជា រួមទាំងបញ្ហាជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ ដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ"*។

យោងតាមមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៣៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាតែចំណុចវិវាទដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជាប៉ុណ្ណោះ។ ចំណែកឯចំណុចវិវាទដែលមិនមាននៅក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា ដែលភាគីលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការបញ្ចូលក្រៅពីការទាមទារបន្ថែម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការពិចារណាបាន លុះត្រាតែចំណុចវិវាទនោះគឺជាបញ្ហាកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុដែលជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។ *(សូមមើលសេចក្តីសម្រេចលេខ*

កណ្ដាលលេខ ៤២/០៧-សោធន៍ បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៦/០៨-យឹង ឡៃន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៣៤/០៩-សាន់តិប, និងលេខ ០០២/២១-និរីគុន គ្រុប ចំកាត់)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្នុងចំណោម ចំណុចទាមទារទាំង ៦ចំណុច ដែលមានក្នុងរបាយការណ៍មិនសះជា ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នានៅក្នុងសវនាការចំនួន ៣ចំណុច ហើយចំពោះចំណុចវិវាទទី៧ ដែលមានក្នុងសារណាក្រោយថ្ងៃសវនាការរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ មិនមានក្នុងរបាយ-ការណ៍មិនសះជានោះទេ។ លើសពីនេះទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានសរសេរហេតុផល និងអំណះអំណាង អង្គហេតុ ឬផ្លូវច្បាប់ចំពោះការលុបចោលកិច្ចព្រមព្រៀងសះជាលើចំណុចវិវាទទី១, ទី២, និងទី៦ និងចំពោះការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទទី៧នេះ ហើយចំណុចវិវាទទី៧នេះ ក៏មិនបានធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសវនាការអាជ្ញាកណ្ដាលផងដែរ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានផ្ដល់ភស្តុតាងដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ដែលហួសកាលបរិច្ឆេទកំណត់ដាក់ភស្តុតាង តាំងពីថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤។ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ គឺជារយៈពេលកំណត់សម្រាប់ឱ្យភាគីដាក់ភស្តុតាងជំទាស់លើឯកសារភស្តុតាង ដែលបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនពិចារណាលើភស្តុតាង និងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងសារណា ដែលបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្រោយកាលបរិច្ឆេទកំណត់ដាក់ភស្តុ-តាងនោះទេ ព្រោះពុំអាចឱ្យភាគីនិយោជកមានឱកាសធ្វើការជំទាស់ ឬបកស្រាយផ្ទុយលើភស្តុតាងនោះឡើយប្រសិនបើមាន។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅសល់ចំនួន ៣ចំណុចគឺ ចំណុចវិវាទទី៣, ទី៤ និងទី៥ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់បន្ថែមលើសពីចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ ស្របតាមការស្នើសុំជាក់ស្ដែងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជាម្នាក់ៗ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាចំនួន ៤នាក់ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១៤នាក់ នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលពង្រឹងសមត្ថភាពផ្សេងៗ ជាមួយសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតច្បាប់បន្ថែមលើសពីចំនួនចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ ស្របតាមការស្នើសុំជាក់ស្ដែង ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាចំនួន ៤នាក់ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១៤នាក់ នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលផ្សេងៗជាមួយសហព័ន្ធដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែរ ឬទេ ?

យោងតាមសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ចាប់ពីឆ្នាំ២០២២ និយោជកបានអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា នៅពេលដែលមានលិខិតសុំច្បាប់ចេញពីសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា ដែលសុំទៅចូលរួមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលផ្សេងៗដែលរៀបចំដោយសហព័ន្ធ ឬអង្គការដៃគូ ប៉ុន្តែចាប់ពីឆ្នាំ២០២៣ ក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជាទៀតទេ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារដោយផ្អែកលើមាត្រា ២៦៦ និងមាត្រា ២៦៧ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ, មាត្រា ៩ និងមាត្រា ២០ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព និងលក្ខន្តិកៈសហជីពជំពូកទី៣ ត្រង់ប្រការ

និងប្រការ៨។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២៦៦ និងមាត្រា ២៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៩ និងមាត្រា ២០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព គឺសំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីព លក្ខខណ្ឌក្នុងការគ្រប់គ្រង តួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់សហជីព ប៉ុន្តែមិនមានបញ្ញត្តិណាមួយកំណត់អំពីការអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា ដើម្បីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ជាមួយសហព័ន្ធ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដូចការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចំណុចនេះទេ។ ដោយឡែក ចំពោះការលើកយកលក្ខន្តិកៈសហជីពជំពូកទី៣ ត្រង់ប្រការ៧ និងប្រការ៨ មកសំអាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា លក្ខន្តិកៈសហជីពជាវិធានសម្រាប់គ្រប់គ្រងសហជីព និងមានវិសាលភាពអនុវត្តចំពោះតែសមាជិករបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ពុំមានអានុភាពទៅលើភាគីនិយោជកឡើយ។

ជាមួយគ្នានេះ ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជក និងសហជីពទាំង ៣ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន បានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងមួយ ដោយនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពម្នាក់ៗ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជិកា ដើម្បីចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ជាមួយសហព័ន្ធរបស់ពួកគាត់ចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។ ប្រសិនបើប្រើប្រាស់លើសពីចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ដែលបានកំណត់នេះ ពួកគាត់អាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅសល់បាន។

ក្នុងករណីនេះ ក្រៅពីកិច្ចព្រមព្រៀងដែលភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ខាងលើ មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការអនុញ្ញាតច្បាប់ជូនថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗ ជាមួយសហព័ន្ធស្របតាមការស្នើសុំជាក់ស្តែង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺជាការទាមទារអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដែលមិនមានក្នុងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក- មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ- មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត..."។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ អនុសញ្ញារួមសំដៅលើកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក ឬអង្គការនិយោជក និងអង្គការសហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា ២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ "*ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណ-និច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

...

គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ

- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី១(មួយ) ឬ

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

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា)នៃច្បាប់នេះ។"

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ *"ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។"*

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

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

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម

ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារ គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមស្របតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឬសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ មិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ខបកើរសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ្យុង វ៉ុនដាង អឹកែរីប ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៥៥/១៩-ខេមបូឌាន ប៉េកស្តាយ អើល៉ាយដ៍ ភ្នំពេញ អើក ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៦០/២០-ស្កាវឡៃប៍ អឹកែរីប មេនូហ្វេកធីរីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៣៥/២១-ជេអេស លេខើរ ខលលិកសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣៨/២១-ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាស្រ្ទី (ស៊ីវខ) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់បន្ថែមលើសពីចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ ស្របតាមការស្នើសុំជាក់ស្តែងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជាម្នាក់ៗ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាចំនួន ៤នាក់ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១៤នាក់ នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាពផ្សេងៗ ជាមួយសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ ដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ ដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរដែរ ឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា និយោជកដាក់ចំនួនកំណត់ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ ដូចផ្នែកដេរដែរ ប៉ុន្តែពេលពួកគាត់ធ្វើដល់ចំនួនកំណត់ ឬលើសពីចំនួនកំណត់ និយោជកមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់

ជូនពួកគាត់ដូចផ្នែកដេរនោះទេ ដែលនេះ គឺជាការរើសអើងចំពោះពួកគាត់។ ម្យ៉ាងទៀត ពួកគាត់ក៏ជាកម្មករនិយោជិតជំនាញដែរ។

លើសពីនេះទៀត សារណាបេស់ភាគីកម្មករនិយោជិតចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកដាក់គោលដៅកំណត់ជូនពួកគាត់តាមតែអំពើចិត្ត ហើយការអនុវត្តបែបនេះ គឺជាការអនុវត្តខុសទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៥ អំពីការងារដោយបង្ខំ និងមាត្រា ៩០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជក (ក) មានការរើសអើងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ (ខ) កម្មករនិយោជិតមានជំនាញដូចគ្នាផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងគ្នា និង (គ) ដាក់ការងារដោយបង្ខំសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខដែរ ឬទេ?

ក. ករណីរើសអើងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា ៖ *"វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នៃការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រីនិងកូនក្មេងក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេសនិងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណាម្នាក់ អាចយកបញ្ហា ៖*

- ពូជសាសន៍

- ពណ៌សម្បុរ

- ភេទ

- ជំនឿ

- សាសនា

- គំនិតនយោបាយ

- ជាតិកំណើត

- ដើមកំណើតសង្គម

- ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព

ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពី៖

- ការជួល

- ការកំណត់ និងការបែងចែកការងារ

- ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ

- ការផ្តល់កំរៃ

- ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម

- វិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។

ការបែងចែក ការបដិសេធន៍ ឬការព្រមទទួល ដែលផ្អែកទៅលើលក្ខណៈសម្បត្តិជាក់លាក់សម្រាប់មុខរបរណាមួយ មិនត្រូវចាត់ទុកជាការរើសអើងឡើយ។"

យោងតាមមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីច្បាប់ស្តីការងារ និងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតអំពីការរើសអើងមិនមាន

ក្នុងចំណុចណាមួយនៃមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។

ខ. ករណីកម្មករនិយោជិតជំនាញដូចគ្នាផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងគ្នា

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

យោងតាមមាត្រា ៨ នៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា កម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌទាំងបី គឺការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសព្វនៃវិជ្ជាជីវៈស្មើគ្នា និងលទ្ធផលនៃការងារស្មើគ្នា។

យោងតាមមាត្រា ៨ ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញមាត្រានេះ មានចែងអំពីលក្ខខណ្ឌដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ប៉ុន្តែមិនមានចែងអំពីប្រាក់រង្វាន់នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាបន្តថា តើប្រាក់រង្វាន់ជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ *"ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖*

- *ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ*
- *...*
- *ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់...*
- *..."* ។

ផ្អែកតាមមាត្រា ១០៣ ប្រាក់ឈ្នួល សំដៅទៅលើចំណូលប្រចាំខែ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានពីការធ្វើការឱ្យនិយោជក ដែលចំណូលនេះ អាចមានច្រើនប្រភេទ រួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ផងដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ដែលត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតស្មើគ្នា ករណីកម្មករនិយោជិតបំពេញលក្ខខណ្ឌទាំងបី គឺការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសព្វនៃវិជ្ជាជីវៈស្មើគ្នា និងលទ្ធផលនៃការងារស្មើគ្នា។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៣៦/១២-សិប្បករអង្គរ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ *"ការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នានេះ សំដៅដល់លក្ខខណ្ឌនៃការងារស្មើគ្នា ដែលក្នុងនោះត្រូវមានធាតុផ្សំ ៤យ៉ាង ៖*

១.ការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅដល់ការងារ ដែលមានលក្ខណៈដូចគ្នា មិនមែនគ្រាន់តែតួនាទីដូចគ្នាប៉ុណ្ណោះទេ។

២.ដំណើរការនៃការបំពេញការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅដល់នីតិវិធីក្នុងការបំពេញការងារ។

៣.បរិស្ថានការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅលើកន្លែង និងទីតាំងដែលកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារ។

៤.ឧបករណ៍ក្នុងការបំពេញការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅលើឧបករណ៍ដែលកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃ។"

(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/១២-វីន ស៊ីង តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ត្រូវមានធាតុផ្សំ ៤យ៉ាង គឺ ៖

១. ការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅដល់ការងារ ដែលមានលក្ខណៈដូចគ្នា មិនមែនគ្រាន់តែតួនាទីដូចគ្នាប៉ុណ្ណោះទេ។

២. ដំណើរការនៃការបំពេញការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅដល់នីតិវិធីក្នុងការបំពេញការងារ។

៣. បរិស្ថានការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅលើកន្លែង និងទីតាំងដែលកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារ។ និង

៤. ឧបករណ៍ក្នុងការបំពេញការងារដូចគ្នា ៖ សំដៅលើឧបករណ៍ដែលកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលបំពេញការងារផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ គឺមានការងារ ដំណើរការនៃការបំពេញការងារ បរិស្ថានការងារ និងឧបករណ៍ក្នុងការបំពេញការងារ មិនដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរនោះទេ។ ហេតុនេះមិនអាចអនុវត្តគោលការណ៍ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៨ នៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាខាងលើទាក់ទងនឹង "ការងារមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឱ្យស្មើគ្នា" បានទេ។

គ. ករណីការងារដោយបង្ខំ

មាត្រា ១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា ៖ *"ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញាលេខ ២៩ ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ឬកាតព្វកិច្ច អនុម័តនៅថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៣០ ដោយអង្គការការងារអន្តរជាតិ ហើយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានឱ្យសច្ចាប័ននៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៦៩។*

មាត្រានេះ ត្រូវអនុវត្តទៅលើបុគ្គលទាំងអស់ គិតទាំងអ្នកបំរើក្នុងផ្ទះហើយនិងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសកម្មសិកម្មទាំងឡាយ។"

មាត្រា៩០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៩០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ *"ក្រៅពីប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារជំងឺចិត្តបាន ក្នុងករណីការលាឈប់របស់ខ្លួនកើតចេញពីការជំរុញរបស់និយោជក ដោយអំពើអាក្រក់របស់និយោជក ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តាច់កិច្ចសន្យា។ កាលបើនិយោជកបានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយអយុត្តិធម៌ ឬដោយរំលោភញឹកញាប់លើ "ខ" នៃកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកត្រូវសងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និងជំងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត។"*

យោងតាមមាត្រា ១៥ និងមាត្រា ៩០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតអំពីការងារដោយបង្ខំមិនទាក់ទងនឹងការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ ក្នុងចំណុចវិវាទនេះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត យោងតាមការបញ្ជាក់របស់ភាគីនិយោជកចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ នៅពេលពួកគាត់ធ្វើមិនបានតាមគោលដៅកំណត់ និយោជកក៏មិនមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬស្តីបន្ទោសពួកគាត់នោះទេ ដោយប្រធានក្រុមគ្រាន់តែណែនាំពួកគាត់តែប៉ុណ្ណោះ។

ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានការរើសអើងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតមានជំនាញដូចគ្នា និងជាក់ការងារ

THE ARBITRATION COUNCIL

ដោយបង្ខំសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាបន្ថែមទៀតថា តើនិយោជកអាចអនុវត្តដោយមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ ដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរបានដែរ ឬទេ?

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

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះ អនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៦-អឹម វ៉ េ ៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ កូមាក)*

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ *"និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាឯកតោភាគីអាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៥-វ៉ៃ វែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ លេខ ០៣/១៣-តៃ ក៊ង ព្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០២៩/១៥-ប្រ៊ីធីស អឺម៉ើរីខិន ប៊ីប៊ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែសិទ្ធិចាត់ចែងនោះត្រូវស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើបង្ហាញថាការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការមិនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ គឺមិនខុសច្បាប់ ឬធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការអនុវត្តនេះ គឺស្របតាមស្តង់ដារអនុវត្តរួមរបស់ក្រុមហ៊ុនមេ ដែលមាននៅប្រទេសថៃ និងវៀតណាមផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ ជាការអនុវត្តដែលស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ ដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ទទួលខុសត្រូវ (ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ) ចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតជាមេក្រុមចំនួន ១៣នាក់ ដែលក្នុងនោះមានសមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១២នាក់ និងមិនមែនជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១នាក់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ទទួលខុសត្រូវ (ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ) ចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ចំនួន ១៣ នាក់ ដែរ ឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងមួយខែៗ កម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ទទួលបានប្រាក់ទទួលខុសត្រូវ (ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ) ចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ និងការលើកឡើងនៅក្នុងសារណារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៤ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ គឺជាកម្មករនិយោជិតមានជំនាញ មានការងារច្រើន និងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាយូរឆ្នាំមកហើយ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត ទាមទារដោយផ្អែកលើមាត្រា ១០២, មាត្រា ១០៣, មាត្រា ១០៤, មាត្រា ១០៦ និងមាត្រា ១០៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាមាត្រា ១០២, មាត្រា ១០៣, មាត្រា១០៤, មាត្រា១០៦ និងមាត្រា ១០៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺសំដៅប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌក្នុងការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែមិនមានបញ្ញត្តិណាមួយកំណត់អំពីការផ្តល់ប្រាក់ទទួលខុសត្រូវ (ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ) ចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់នោះទេ។

លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ពីការងារ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ទទួលខុសត្រូវ (ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ) ចំនួន ៤០ ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់នោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺជាការទាមទារអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែមដែលមិនមានក្នុងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។ *(សូមមើលការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៣ ខាងលើ ពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍)*

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ទទួលខុសត្រូវ (ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ) ចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ចំនួន ១៣នាក់ ដែលក្នុងនោះមានសមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១២នាក់ និងមិនមែនជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១នាក់។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី៣៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់បន្ថែមលើសពីចំនួន ៤ថ្ងៃ ឬចំនួន ៣២ម៉ោង ក្នុង ១ឆ្នាំ ស្របតាមការស្នើសុំជាក់ស្តែងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជា និង

សកម្មជនសហជីពកម្ពុជាម្នាក់ៗ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនថ្នាក់ដឹកនាំសហ-ជីពកម្ពុជាចំនួន ៨នាក់ និងសកម្មជនសហជីពកម្ពុជា ចំនួន ១៤នាក់ នៅពេលដែលពួកគាត់ចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពង្រឹងសមត្ថភាពផ្សេងៗ ជាមួយសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់គោលដៅកំណត់ ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ផ្នែកអូសក្រណាត់ ផ្នែកបត់អាវ ផ្នែកចងអាវ និងផ្នែកបិទលេខ ដូចកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ទទួលខុសត្រូវ (ប្រាក់តួនាទី ឬប្រាក់ជំនាញ) ចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិតជាមេកន្ត្រៃតុកាត់ចំនួន ១៣នាក់ ដែលក្នុងនោះមានសមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១២នាក់ និងមិនមែនជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១នាក់។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **យូ សូនទី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីម សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា ៖---------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **កុយ នាម**

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