

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០១៧/២៣-ប្រែត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូ អិលធីឌី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៣

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ គល់ វឌ្ឍនា
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អន ណាន
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លៈ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

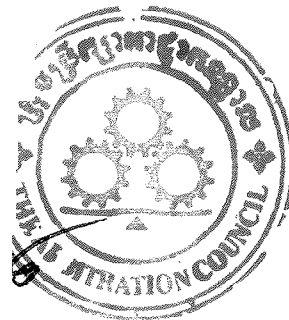
ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន ប្រេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រែកតាឡុង សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៦ ៦៦៥ ៧៦៦/០១២ ៩៣៥ ៣៧៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោកស្រី **ស ស ភី**
- ២- លោក **ត ឡ**
- ៣- លោកស្រី **អ ស**

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម
នៃក្រុមហ៊ុន ប្រេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រែកតាឡុង សង្កាត់ចាក់អង្រែក្រោម ខណ្ឌមានជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១១ ៣០២ ៥៥០ / ០៩២ ២៧៩ ២៣៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោកស្រី **ក ស ខ**
- ២- កញ្ញា **យ ធរ**
- ៣- កញ្ញា **ស ស វ**
- ៤- កញ្ញា **ហ ធន**



៥- លោកស្រី **ភី ស ម**

៦- លោក **គ ធរ**

៧- លោក **ល ច ធរ**

៨- កញ្ញា **ក ស ខ**

៩- លោក **ព យ**

បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ចំណុចទាមទារទី១ ស្នើសុំនិយោជកក្រុមហ៊ុន មិនត្រូវផ្លាស់ប្តូរកាត់ការងារកម្មករនិយោជិត នឹងត្រូវរក្សាអតីតភាពការងារកម្មករទាំងអស់តាំងពីចូលធ្វើការដំបូង ដោយធ្វើនិងសរសេរក្នុងកាតការងារថ្មីជូនឡើងវិញ។

កាតិកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងមូលហេតុនៃការទាមទារថា៖

-កាតិកម្មករបានប្រមូលកាតការងារចាស់ៗ មុនឆ្នាំ២០១១ របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលចូលយូរឆ្នាំហើយ និងប្តូរមកប្រើកាតថ្មី (និងសរសេរថ្ងៃខែចូលបម្រើការងារថ្មីវិញ) ។

-កាតិកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ការប្តូរកាតនេះ មិនធ្វើឱ្យបាត់បង់អតីតភាពការងារកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់នោះទេ ហើយក្រុមហ៊ុននៅរក្សាអតីតភាពការងារ និងបើកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពប្រចាំខែជូនតាមអតីតភាពរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ជាក់ស្តែង។

-ចំពោះកាតថ្មីដែលក្រុមហ៊ុនប្តូរឱ្យកម្មករនោះ បានឱ្យប្រើប្រាស់ជាការសម្គាល់កម្មកររបស់ក្រុមហ៊ុនមកដល់បច្ចុប្បន្ន (ឯកសារជូនភ្ជាប់) ។

២- ចំណុចទាមទារទី២ ស្នើសុំនិយោជកក្រុមហ៊ុន យកប្រាក់ឈ្នួលសរុប រួមមានប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់បន្ទាប់សន្សំ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានទាំងអស់ក្នុងមួយខែ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានគណនាប្រាក់បន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត និងគណនាប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។

កាតិកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងមូលហេតុនៃការទាមទារថា៖

-នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ក្រុមហ៊ុនពុំបានយកប្រាក់ឈ្នួលគោល និងប្រាក់បន្ទាប់សន្សំដែលកម្មករទទួលបានសរុប ១ខែ មកធ្វើការគណនាជូននោះទេ។

-ក្រុមហ៊ុនបានយកតែប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិតណាដែលខ្ពស់ជាង ៣០០ដុល្លារ មកគណនា ដោយមិនរាប់បញ្ចូលប្រាក់ផ្សេងៗ ដែលក្រុមហ៊ុនបានផ្តល់ឱ្យមកគណនាជូននោះទេ។

៣- ចំណុចទាមទារទី៣ ស្នើសុំនិយោជកក្រុមហ៊ុន មិនត្រូវប្តូរការងារកម្មករនិយោជិតខុសពីតួនាទី និងជំនាញរបស់ខ្លួនទៅកន្លែងផ្សេងៗ ដោយគ្មានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយកាត់លុយកម្មករនិយោជិត។

កាតិកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងមូលហេតុនៃការទាមទារថា៖

-បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុននៅតែប្តូរការងារកម្មករនិយោជិត ពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងដទៃដល់ខុសពីការងារជំនាញរបស់ខ្លួន។

-នៅពេលដែលកម្មករណាធ្វើការមិនបានលទ្ធផលនៅកន្លែងថ្មីនោះ ក្រុមហ៊ុននឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលជាសមាមាត្រដើម្បីជាការព្រមាន។



-នៅខែឧសភា មិថុនា និងកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ ភាគីនិយោជកតែងតែប្តូរការងារកម្មករនិយោជិតចល័តនៅ ក្នុងក្រុមហ៊ុន និងបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ៥០ដុល្លាររៀងរាល់ខែ របស់កម្មករឈ្មោះ **ហាធន** ចាប់ពីខែឧសភា ២០២៣ មកដល់បច្ចុប្បន្ន។

-នៅក្នុងខែមិថុនា កក្កដា ២០២៣ ក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ដុល្លាររៀងរាល់ខែ របស់កម្មករ ឈ្មោះ **លចធី** មកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន។

-នៅក្នុងខែកក្កដា ២០២៣ ក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ៣០០ដុល្លាររៀងរាល់ខែ របស់កម្មករឈ្មោះ **កសខ** មកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន។

៤- ចំណុចទាមទារទី៤ ស្នើសុំនិយោជកក្រុមហ៊ុន គណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យា ការងារជូនតាមច្បាប់ ពាក់ព័ន្ធនឹងក្រុមហ៊ុនប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងមាត្រា៨៣ មាត្រា៩០ថ្មី (ក្នុងករណីការលាយបំបែក របស់ កម្មករ កើតចេញពីការជម្រុញរបស់និយោជកដោយអំពើអាក្រក់របស់និយោជក ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តាច់ កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯងជូនតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងមូលហេតុនៃការទាមទារថា៖

-បច្ចុប្បន្ន មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនលាយបំបែកការងារដោយខ្លួនឯង ដោយសារពុំអាចនូវទ្រាំនឹង ការងារ និងភាពអយុត្តិធម៌ពីការរំលោភបំពានពីភាគីនិយោជកលើកិច្ចសន្យាការងារជាញឹកញាប់។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់តំណាងកម្មករភ្លាមៗពីការងារកាលពីថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ ដោយមានការ រើសអើងស្រ្តីមានផ្ទៃពោះ ដែលត្រូវបានកម្មករជាច្រើនផ្តិតមេដៃគាំទ្រចាត់តាំងជាតំណាងចរចាការពារផលប្រយោជន៍ រួមរបស់កម្មករ ក្នុងនោះរួមមានឈ្មោះ **កសខ** , **យធរ** , **លចធី** , **ហសរ** , **ភសម** , **សសរ** , និងបញ្ឈប់កម្មករឈ្មោះ **កសខ** ដែលត្រូវជាប្អូន និងរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃ ចាត់តាំងតំណាងខាងលើ ដើម្បីចរចារវាទការងាររួម។

-ករណីនេះ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់រំលាយកិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករណា ដែលមានបំណងចង់បញ្ឈប់កិច្ចសន្យា រួមទាំងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលក្រុមហ៊ុនអាក់ខាន និងពន្យាការ បើក រួមមានដូចខាងក្រោម៖

- ប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយ
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
- ប្រាក់រំលឹក និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ (ចាស់ ថ្មី)
- ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត
- ប្រាក់ជួសការជូនដំណឹងមុន និង
- ប្រាក់រង្វាន់ថ្លៃបាយ១៥ថ្ងៃគុណ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ១០៥ ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់ នៅ ៧៥ តាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែងដែលក្រុមហ៊ុនអាក់ខានបើកផ្តល់ជូនកម្មករ។

ករណីក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់យើងខ្ញុំដែលជាតំណាងកម្មករពីការងារ និងស្រ្តីមានផ្ទៃពោះ រួមទាំងឈ្មោះ **កសខ**

ដោយមានការរើសអើង និងអយុត្តិធម៌ជាទីបំផុតកាលពីថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ គឺសូមឱ្យនាយក ក្រុមហ៊ុនទទួលយកពួកខ្ញុំចូលធ្វើការវិញ និងគុណប្រាក់ខែ លុយអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូន ហេតុដដែលថ្ងៃត្រឡប់ ចូលធ្វើការងារនៅកន្លែងដើម រួមទាំងដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងៗទៀត។ ពេលចូលធ្វើការវិញ សូម នាយកក្រុមហ៊ុន និងអ្នកតំណាងមិនត្រូវធ្វើការគំគុន ប៉ុនប៉ងតាមយាយី និងតាមប្រាប់កហុស ឬមានបើកនា រើសអើងកម្មករនោះទេ។



៥- ចំណុចទាមទារទី៥ ស្នើសុំនិយោជកក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនតាមច្បាប់។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងមូលហេតុនៃការទាមទារថា៖

-ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនបានគណនានូវប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារចាស់ជូនកម្មករមួយចំនួន ដូចកម្មករនិយោជិតឯទៀតនោះទេ។

-បើទោះបីជាបានដាក់ពាក្យស្នើសុំជាច្រើនដងមកហើយ តែភាគីក្រុមហ៊ុនបានសន្យាថានឹងទូទាត់ជូនបាននិងគិតត្រឹមតែឆ្នាំ២០១២ ឡើងប៉ុណ្ណោះ ដោយយោងតាមកាតការងារថ្មី។

-បច្ចុប្បន្ន កម្មករមួយចំនួននៅពុំទាន់បានទទួលនៅឡើយ (បញ្ជីឈ្មោះជូនភ្ជាប់)។

៦- ចំណុចទាមទារទី៦ ស្នើសុំនិយោជកក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំថ្មី ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់បន្ទាប់សន្សំដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានទាំងអស់ក្នុងឆមាស មកធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់គណនា។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងមូលហេតុនៃការទាមទារថា៖

-ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីជូនកម្មករតាមឆ្នាំនីមួយៗជូនរួចរាល់ហើយ។ ក្នុងនោះ កម្មករមួយចំនួនដែលធ្លាប់បានតវ៉ា ក៏ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបើកផ្តល់ជូនពួកគាត់បានរយៈពេល ៣ឆ្នាំហើយចាប់ពី(២០២០ ដល់២០២២)ដូចកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត។ ដោយឡែក ក្នុងឆមាសឆ្នាំ២០២៣ មិនទាន់បានទទួលនៅឡើយ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ សម្រាប់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុន២០១៩ ក្រុមហ៊ុនក៏នៅពុំទាន់បើកជូនផងដែរ។

៧- ចំណុចទាមទារទី៧ ស្នើសុំនិយោជកក្រុមហ៊ុន មិនត្រូវបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងលើសបីរវេលាកំណត់។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងមូលហេតុនៃការទាមទារថា៖

-នៅពេលមានការបន្ថែមម៉ោង សុំឱ្យមានការស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករ និងលិខិតអនុញ្ញាតពីក្រសួងបញ្ជាក់។

៨- ចំណុចទាមទារទី៨ ស្នើសុំនិយោជកក្រុមហ៊ុន ករណីគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដោយមិនត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកគ្មានប្រាក់ខែ គឺត្រូវផ្តល់ជូននូវប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនតាមច្បាប់។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងមូលហេតុនៃការទាមទារថា៖

-ករណីគ្មានការងារធ្វើ ឬមានកម្មករនិយោជិតផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដោយខ្លួនឯង និងការផ្លាស់ប្តូរការងារកម្មករចល័តចុះឡើងដោយគ្មានការព្រមព្រៀង។

៩- ចំណុចទាមទារទី៩ ស្នើសុំនិយោជកក្រុមហ៊ុន គណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ គុណលុយជូនតាមច្បាប់។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងមូលហេតុនៃការទាមទារថា៖

-នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមកបំពេញការងារចំថ្ងៃបុណ្យជាតិ និងថ្ងៃអាទិត្យពុំដែលបានទទួលប្រាក់គុណទេជូនតាមច្បាប់នោះទេ។

-កម្មករដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល ២០០ដុល្លារ រួមទាំងប្រាក់បន្ទាប់សន្សំផ្សេងៗ ពេលមកបំពេញការងារ ក្រុមហ៊ុនបានគណនាជូនពួកគាត់។



-សម្រាប់និយោជិតការិយាល័យក៏ទទួលបានប្រាក់គុណទាំងអស់នោះដែរ។ លើកលែងតែកម្មករមួយចំនួនដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលលើសពី ៣០០ដុល្លារ នោះក្រុមហ៊ុនមិនបានគុណជូននោះទេ នៅពេលមកបំពេញការងារ។

១០- ចំណុចទាមទារទី១០ ស្នើសុំនិយោជកក្រុមហ៊ុន បើកប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ និងប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់ និងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងមូលហេតុនៃការទាមទារថា៖

-កម្មករនិយោជិតបានទទួលប្រាក់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងប្រាក់ថែមម៉ោងរួមទាំងនិយោជិតនៅក្នុងការិយាល័យផងដែរ។

-ភាគីនិយោជកធ្លាប់លើកឡើងនិងសន្យាថា នឹងរៀបចំបើកផ្តល់ជូនពួកគាត់ឱ្យបានគ្រប់ៗ គ្នាដូចកម្មករទាំងអស់ដែលបម្រើការងារក្នុងក្រុមហ៊ុន។

-ដោយឡែក មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលលើសពី ៣០០ដុល្លារ នោះក្រុមហ៊ុនមិនបានបើកជូនតាំងតែពីចូលធ្វើការងាររហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន (បញ្ជីឈ្មោះជូនភ្ជាប់)។

ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនលោក **តិ ឡូ** , លោកស្រី **ស ស ភ** និងលោកស្រី បានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចធ្វើការឆ្លើយតបពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារ ១០ចំណុចខាងលើ ក្នុងអំឡុងពេលផ្តល់ព័ត៌មាន និងផ្សះផ្សារនោះទេ។ ព្រោះកម្មករនោះជាកម្មករសាមញ្ញ មិនមែនជាតំណាងកម្មករ ហើយបានចាត់តាំងសមាសភាពខ្លួនឯងទាមទារខ្លួនឯង និងប្រគល់សិទ្ធិជូនខ្លួនឯង ដើម្បីធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នោះត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងាររួមមាន (**ក ស ខ** , **ក ស** , **យ ធរ** , **ល ចធី** , **ហ ស ធី** , **ភ ស ម** និងឈ្មោះ **ស ស វី** នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣) ដោយមូលហេតុ ការប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ បានឃុំឃិតគ្នាផ្តិតមេដៃទាមទារអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ល្មើសនិងវិធានខាងវិន័យ ក្នុងមាត្រា៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមានកម្មករបានឈប់ពីការងារចំនួន ២នាក់ រួមមានឈ្មោះ **ទ ណ** និងឈ្មោះ **ស ស វី** (ដូចមានឯកសារជូនភ្ជាប់)។ ដូចនេះ ករណីទាមទារខាងលើក្រុមហ៊ុនមិនអាចឆ្លើយតបលើការទាមទារលក្ខខណ្ឌទាំង ១០ចំណុច នោះបានទេ ព្រោះកម្មករខាងលើមិនមែនជាកម្មករនិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនទៀតឡើយ ដោយយោងតាមមាត្រា ៣០១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រង់កថាខណ្ឌទី៣ (ភាគីទាំងឡាយអាចអោយគេជួយអម ឬតំណាងខ្លួនបាន) តែពួកគាត់បានប្រព្រឹត្តិផ្ទុយពីច្បាប់ ដោយតំណាងខ្លួនឯង ទាមទារខ្លួនឯង ប្រគល់សិទ្ធិខ្លួនឯងដោះស្រាយខ្លួនឯង ដែលផ្ទុយទៅនឹងមាត្រា ៣០១ និងប្រកាសស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ៣១៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ត្រង់ប្រការ៥ (ភាគីវិវាទអាចអោយគេជួយអម ឬអោយគេតំណាងខ្លួនបាន) តែផ្ទុយទៅវិញពួកគាត់បានប្រព្រឹត្តិផ្ទុយពីច្បាប់ដោយតំណាងខ្លួនឯង ទាមទារខ្លួនឯង ប្រគល់សិទ្ធិខ្លួនឯង ដោះស្រាយខ្លួនឯង។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង



សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ. ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិ ទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី លេខ ៤៨១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៩រោច ខែទុតិយាសាធ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស ២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃ ទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣។

សវនាការ និង សង្ខេបលិខិតិដី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ៥កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស ២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ វេលាម៉ោង ៨ និង ១៥ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់ភាគីកម្មករ និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុ អិលធីឌី ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយនូវចំណុចវិវាទចំនួន ១០ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នានោះទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១០ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុ អិលធីឌី លេខ ៤៨១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២៣។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ១០ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ វេលាម៉ោង ៨ និង ១៥ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ១០ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចដកចំណុចវិវាទចំនួន ១ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ ចេញពីការទាមទារក្នុងសំណុំរឿង។ លើសពីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចដាក់បញ្ចូលចំណុចវិវាទទី៣, ទី៤ និងទី៥ ជាចំណុចវិវាទផ្សេងៗ។ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងលើចំណុចវិវាទចំនួន ២ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៧ និងទី៨ ដោយភាគីស្នើសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសរសេរការព្រមព្រៀងនោះនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងអនុវត្តលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ៥ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី៣ ទី៤ និងទី៥, ទី៦, ទី៩ និងទី១០។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកំណត់ថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្តុតាង និងថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០២៣ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៣ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចរំខានដែលនៅសល់ខាងលើ នេះ ដោយផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

តស៊ូតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ តស៊ូតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្តល់សិទ្ធិចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ របស់លោក **JP** ជានាយកសហគ្រាស ប្រ្រេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលជីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក **តឡូ** លោកស្រី **សសក** និងលោកស្រី **អសក** ជាតំណាងរោងចក្រ ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហារំខានការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេច រាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗផងដែរ ដើម្បីទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងករណីរំខាន រួមនៅសហគ្រាស ប្រ្រេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលជីឌី ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៧/២៣។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្រ្រេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលជីឌី លេខ MOC-៦៦៨០៤០១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១២។
- ៣- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ប្រ្រេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលជីឌី លេខ PTXL២៣០២២៤០៦៧៨៨ អពជ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ ប្រ្រេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលជីឌី បានចុះទិដ្ឋាការ លេខ ០៧០ សកបយ.អធ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០០ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៥- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ប្រ្រេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលជីឌី បានតម្កល់ទុកលេខ ១៣៤៦១៩៩ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១២ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៦- លិខិតលេខEISS ២០២២០០៣២០ រក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានរំខាន ការងារ ជម្រាបមកលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ប្រ្រេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលជីឌី ស្តីពីការ ទទួលស្គាល់ប្រតិកូបុគ្គលិកដែលបានជាប់ឆ្នោតប្រចាំរោងចក្រអាណត្តិទី១។
- ៧- កំណត់ហេតុស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិកូបុគ្គលិកអាណត្តិទី១។
- ៨- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ប្រ្រេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលជីឌី លេខ ២៨៩ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨។



- ៩- លិខិតលេខ ០៣៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រការងារ ជម្រាបមកលោកស្រីប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ហ្គ្រូត យូញ៉េន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលជីឌី ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអាណត្តិទី៣។
- ១០- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពសេរីកម្មករនៃរោងចក្រ ហ្គ្រូត យូញ៉េន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលជីឌី លេខ ២៦២០ កប/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦។
- ១១- លិខិតលេខ ១០១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រការងារ ជម្រាបមកលោកស្រីប្រធានសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រូត យូញ៉េន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលជីឌី ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអាណត្តិទី២។
- ១២- ប្រវត្តិរូបសង្ខេប និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ **យធរ** , **សសវី** , **លចធរ** , **កសខ** , **ភសម** , **កស** , **ហធន** និង **គធរ** ។
- ១៣- លិខិតលាយបំបែកការងាររបស់ឈ្មោះ **គធរ** ។
- ១៤- លិខិតស្នើសុំរបស់ប្រធានផ្នែកនៃរោងចក្រ Great Union គោរពចូលមកក្រសួងការងារ ស្តីពីការ ពុំដែលបានទទួលប្រាក់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់ប្រាក់ ៥% នៃប្រាក់ខែពីក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣។
- ១៥- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានតំណាងសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រូត យូញ៉េន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ នៅនាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រការងារ។
- ១៦- កិច្ចព្រមព្រៀងលើកពេលផ្សះផ្សាររបស់គូភាគី ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣។
- ១៧- កិច្ចព្រមព្រៀងលើកពេលផ្សះផ្សាររបស់គូភាគីលើកទី២ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣។
- ១៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី០២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រូត យូញ៉េន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលជីឌី គោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រការងារ ស្តីពីស្នើសុំដក ពាក្យបណ្តឹង។
- ១៩- កំណត់ហេតុការប្រជុំតំណាងកម្មករ តំណាងសហជីព ប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រូត យូញ៉េន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលជីឌី ស្តីពីការ បញ្ឈប់ប្រធានផ្នែកចំនួន ៧នាក់ តាមមាត្រា៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (**កសខ** , **ភសម** , **គធរ** , **ហសន** , **លចធរ** , **យធរ** និង **សសវី**)។
- ២០- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព ៧.៥ ថ្ងៃ (២០២២) របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រូត យូញ៉េន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលជីឌី (**ភសម** , **យធរ** , **លចធរ** , **យធរ** , **សសវី** និង **គធរ**)។
- ២១- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព ៧.៥ ថ្ងៃ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រូត យូញ៉េន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលជីឌី (០៧-១២/២០២២) (**ភសម** , **លចធរ** , **យធរ** , **សសវី** , **កសខ** និង **គធរ**)។
- ២២- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព ៧.៥ ថ្ងៃ ៣០% (២០២១) របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រូត យូញ៉េន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលជីឌី (**ភសម** , **យធរ** , **លចធរ** , **សសវី** , **កសខ** និង **គធរ**)។



- ២៣- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព ៧.៥ ថ្ងៃ (០៧-១២/២០២២)OT របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី (**ភសម យធរ លចធន សសវ កសខ គធរ**)។
- ២៤- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព ៧.៥ ថ្ងៃ (២០២២) របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី (**ហសធរ**)។
- ២៥- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព ៧.៥ ថ្ងៃ (០៧-១២/២០២២) របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី (**ហសធរ**)។
- ២៦- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព ៧.៥ ថ្ងៃ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី (០៧-១២/២០២២)OT (**ហសធរ**)។
- ២៧- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព ៧.៥ ថ្ងៃ (២០២១) របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី (**ភសម យធរ លចធន សសវ កសខ គធរ**)។
- ២៨- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព ៧.៥ ថ្ងៃ និងYH ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី (**ភសម យធរ លចធន សសវ កសខ គធរ**)។
- ២៩- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព ៧.៥ ថ្ងៃ (២០២១) របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី (**ភសម យធរ លចធន សសវ កសខ គធរ**)។
- ៣០- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព ៧.៥ ថ្ងៃ (០៧-១២)២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី (**ភសម យធរ លចធន សសវ កសខ គធរ**)។
- ៣១- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព ៧.៥ ថ្ងៃ (២០២០) របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី ។
- ៣២- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព ៧.៥ ថ្ងៃ (២០២០) របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី ។
- ៣៣- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព ៧.៥ ថ្ងៃ (២០២០) របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី (**ហសធរ**)។
- ៣៤- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព ៧.៥ ថ្ងៃ (២០២០) របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី (**ហសធរ**)។
- ៣៥- លិខិតជូនដំណឹងលេខ ០០៣/២៣ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី ស្តីពីកំហុសរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាកម្មករសាមញ្ញ មិនមែនជាតំណាងកម្មករនិយោជិត បានចាត់តាំងសមាសភាពខ្លួនឯង និងប្រគល់សិទ្ធិជូនខ្លួនឯង ដើម្បីធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយ នូវការទាមទាររបស់ខ្លួនចំនួន ១០០០០០ដុល្លារ។



- ៣៦- លិខិតអញ្ជើញលេខ ៦៦៦ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារអញ្ជើញលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី ដើម្បីចូលរួមប្រជុំផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ៣៧- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានតំណាងសហគ្រាស ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី នៅថ្ងៃទី១៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ៣៨- កំណត់ហេតុស្តីពីអធិការកិច្ចពិសេសក្រុមទី០៤ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ នៅសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានយីហោ ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី។
- ៣៩- របាយការណ៍ស្តីពីអធិការកិច្ចពិសេសក្រុមទី០៤ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ នៅសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានយីហោ ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី។
- ៤០- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣។
- ៤១- កំណត់ហេតុស្តីពីការសម្របសម្រួលដោះស្រាយករណីកម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រ ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣។
- ៤២- កំណត់ហេតុការប្រជុំតំណាងកម្មករ តំណាងសហជីព ប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក នៅថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី ស្តីពីការក្រុមហ៊ុនឯកភាពក្នុងការទទួលយក ឈ្មោះ **កសខ** មកបំរើការងារវិញដោយយោងតាមការស្នើសុំរបស់ក្រសួងការងារ។
- ៤៣- លិខិតលេខ ០៥៩ ក.ប/អក/អធិការកិច្ចទី០៤ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ របស់របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមក នាយកក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី ស្តីពីដាក់កំហិត។
- ៤៤- របាយការណ៍ស្តីពីអធិការកិច្ចពិសេសក្រុមទី០៤ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ នៅក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី។
- ៤៥- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣។
- ៤៦- លិខិតលេខ ០០៥/២៣ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី សូមគោរពជូន ឯកឧត្តមបណ្ឌិត អិត សំហេង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងជាប្រធានគណៈកម្មការសម្របដោះស្រាយ កូដិកម្មបាតុកម្ម នៅគ្រប់មុខសញ្ញា អំពីករណីការដាក់កំហិតរបស់មន្ត្រីអធិការកិច្ចតំរូវឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី ក្នុងឈ្មោះ ពេលកម្មករនិយោជិតមិនសហការ និងចូលមកបើកប្រាក់ឈ្នួលដោយខ្លួនឯង។
- ៤៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី ស្តីពីការផ្តល់សារណាបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូអិលធីឌី លើសំណុំរឿងលេខ ០១៧/២៣។



៤៨- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ០៨៤ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៤៩- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ របស់លោក **តឡុ** ជាប្រធានរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី ស្តីពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលដោយភាគីនិយោជក។

៥០- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ របស់លោក **JP** ជានាយកសហគ្រាស ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក **តឡុ** , លោកស្រី **សសភ** និងលោកស្រី **អសភ** ជាតំណាងរោងចក្រ ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញ ក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំង មានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗផងដែរ ដើម្បីទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងករណីវិវាទរួមនៅសហគ្រាស ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី ក្នុង សំណុំរឿងលេខ ១១៨៩/២៣។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី សូមគោរពជូន លោកប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការផ្តល់ ជូនសារណាសម្រាប់សវនាការដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣។

២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី សូមគោរពជូន លោកប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សូមផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនលោក ពៀក ឃ្លោក ជាអ្នកអម និងតំណាងឱ្យយើងខ្ញុំ។

៣- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ឈ្មោះ **កសខ** ជាកម្មករនិយោជិតនៃ ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី សូមគោរពជូន លោកប្រធានក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល សូមផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក **ពយ** ជាអ្នកអម និងតំណាងឱ្យនាងខ្ញុំ។

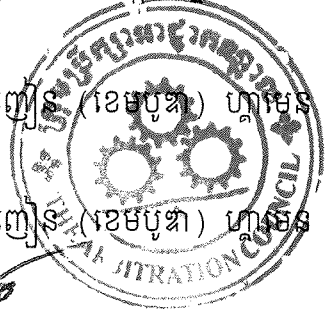
៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣ សូមគោរពជូន ឯកឧត្តមបណ្ឌិតរដ្ឋមន្ត្រីនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីស្នើសុំជួយអន្តរាគមន៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរវាងកម្មករនិយោជិត និងក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី។

៥- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ ពាក់ព័ន្ធនឹងបណ្តឹងទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែសម្រួលលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១០ចំណុច។

៦- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី លេខ ០០២/២០២៣ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី ស្តីពីការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **កសខ** ។

៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី ស្តីពីការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **សសវ** ។



- ៩- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី ស្តីពីការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ។
- ១០- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី ស្តីពីការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ។
- ១១- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី ស្តីពីការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ។
- ១២- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី ស្តីពីការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ។
- ១៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី ស្តីពីការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ។
- ១៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣ របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ទវណ** គោរពជូនលោក នាយកក្រុមហ៊ុន ស្តីពីសំណើសុំលាលប់។
- ១៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **គធវរ** គោរពជូនលោក នាយកក្រុមហ៊ុន ស្តីពីសំណើសុំលាលប់។
- ១៦- កំណត់ហេតុស្តីពីការសម្របសម្រួលដោះស្រាយករណីកម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រ ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣។
- ១៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី គោរពជូន សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្តីពីស្នើជួយអន្តរាគមន៍ដោះស្រាយលើករណីក្រុមបញ្ឈប់ ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ រួមទាំងតំណាងកម្មករជាច្រើន និងមិនបើកប្រាក់ខែ និងប្រាក់ផ្សេងៗជូនតាមច្បាប់ នោះទេ។
- ១៨- លិខិតជូនដំណឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣។
- ១៩- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣។
- ២០- លិខិតស្នើសុំចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ប្រធានផ្នែកនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី។
- ២១- កាតការងាររបស់កម្មករឈ្មោះ **កសម ហសន យធវរ គធវរ កសខ លចធវ** ។
- ២២- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព ៧.៥ ថ្ងៃ (៧-១២) ២០២១។
- ២៣- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព ៧.៥ ថ្ងៃ ១១-២០២២។
- ២៤- តារាងបើកប្រាក់រំលឹកអតីតភាព ៧.៥ ថ្ងៃ



២៥- ប្រវត្តិរូបសង្ខេប និងកិច្ចសន្យាការងាររបស់ឈ្មោះ

។

២៦- ប្រវត្តិរូបសង្ខេប របស់លោក គឹម ធារិទ្ធ។

២៧- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី សូមគោរពជូន លោកប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការស្នើសុំអន្តរាគមន៍ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលើករណីក្រុមហ៊ុនផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ដោយ មានការរើសអើង និងបំពានសិទ្ធិសេរីភាពរបស់កម្មករដោយអយុត្តិធម៌។

២៨- លិខិតលេខ ០០៥/២៣ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី សូមគោរពជូន ឯកឧត្តមបណ្ឌិត អិត សំហេង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងជាប្រធានគណៈកម្មការសម្របដោះស្រាយ កូដិកម្ម-បាតុកម្ម នៅគ្រប់ មុខសញ្ញា អំពីករណីការដាក់កំហិតរបស់មន្ត្រីអធិការកិច្ចតំរូវឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ និយោជិតក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី ក្នុងខណៈពេលកម្មករ និយោជិតមិនសហការ និងចូលមកបើកប្រាក់ឈ្នួលដោយខ្លួនឯង។

២៩- ឯកសារតារាងប្រាក់ខែកម្មករបញ្ឈប់ពីការងារ។

៣០- កាតការងាររបស់កម្មករឈ្មោះ **សសវ** ។

៣១- លិខិតធានាអះអាងរបស់ឈ្មោះ **សឡ** ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣។

៣២- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងរោងចក្រ ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី និងតំណាងប្រតិភូ បុគ្គលិក និងសហជីពមូលដ្ឋាន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការកម្មករ និយោជិត។

៣៣- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងរោងចក្រ ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី និងតំណាងប្រតិភូ បុគ្គលិក និងសហជីពមូលដ្ឋាន ចុះថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការកម្មករនិយោជិត។

៣៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី សូមគោរពជូន លោកប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការប្តឹង ជំទាស់ទៅនឹងឯកសារលោកថៅកែរោងចក្រ ករណីនិយាយរៀបរាប់មិនត្រឹមត្រូវទេ។

៣៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី ស្តីពីការផ្តល់សារណាបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី លើសំណុំរឿងលេខ ០១៧/២៣។

ក- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលធីឌី លេខ ៤៨១ ក.ប/អក/ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៩រោច ខែទុតិយាសាវ័រ ឆ្នាំថោះ បុស្ស ២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣។



២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលជីឌី ចុះថ្ងៃទី៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលជីឌី លេខ ០០២/២០២៣ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៨៤ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៣រោច ខែទុតិយាសាណ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៨៥ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៣រោច ខែទុតិយាសាណ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុ អិលជីឌី គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បង ផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងបានទទួលវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រោមលេខចុះបញ្ជីថ្មី ០០០១២៣៥០ (លេខចុះបញ្ជីចាស់ Inv. 668E/1999) ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១២។ បច្ចុប្បន្ន ក្រុមហ៊ុនមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៧៥០នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុ អិលជីឌី លេខ ៤៨១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣)។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០២/២០២៣ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **ហសធរ** , ៥. **ភសម** ៦. **សសវ** និង ៧. **គធរ** ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក មិនត្រូវផ្លាស់ប្តូរកាតការងារកម្មករនិយោជិត នឹងត្រូវរក្សាអតីតភាពការងារកម្មករទាំងអស់តាំងពីចូលធ្វើការងារដំបូង ដោយធ្វើនិងសរសេរក្នុងកាតការងារថ្មីជូនឡើងវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនជំទាស់នឹងនិយោជកក្នុងការរៀបចំកាតការងារថ្មីរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ប៉ុន្តែ ស្នើសុំឱ្យនិយោជករក្សាអតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតដដែល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាអតីតភាពការងារចាប់ពីពេលចូលធ្វើការងារដំបូង រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ រួមមាន៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** ៣. **លចធរ** , ៤. **ហសធរ** , ៥. **ភសម** , ៦. **សសវ** , និង ៧. **គធរ**



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៧នាក់ខាងលើ មានកិច្ចសន្យាការងារមាន ចីរវេលាមិនកំណត់ បានចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុនដោយមានកាលបរិច្ឆេទខុសៗគ្នា ដូចខាងក្រោម ៖

ល.រ	ឈ្មោះកម្មករនិយោជិត	កាលបរិច្ឆេទចូលធ្វើការ
១	យធរ	ឆ្នាំ២០០០ (មិនចាំថ្ងៃ ខែ ចូលធ្វើការនោះទេ)
២	គធរ	ថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០១
៣	លចធរ	ឆ្នាំ២០០១ (មិនចាំថ្ងៃ ខែ ចូលធ្វើការនោះទេ)
៤	ហសធរ	ឆ្នាំ២០០៥ (មិនចាំថ្ងៃ ខែ ចូលធ្វើការនោះទេ)
៥	សសវី	ថ្ងៃទី៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៥
៦	កសខ	ថ្ងៃទី១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧
៧	កសម	ថ្ងៃទី១៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៩

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូ អិលធី មានការផ្លាស់ប្តូរនិយោជកចំនួន ៣លើក គឺនៅក្នុងឆ្នាំ២០០០, ឆ្នាំ២០០៥, និងឆ្នាំ២០១២ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន។
 - o ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូ អិលធីឌី បានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មថ្មី នៅខែ សីហា ឆ្នាំ២០១២ ដោយនៅរក្សាឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូ អិលធីឌី ដដែល។
 - o នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៧៥០នាក់ មានកាតការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ ដោយក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ៧៥០នាក់នេះ គឺមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ ខាងលើប៉ុណ្ណោះ ដែលទាមទាររក្សាអតីតភាពការងារចាប់ពីពេលចូលធ្វើការដំបូង រហូតដល់ បច្ចុប្បន្ន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ចំពោះការមិនទទួលស្គាល់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចាប់ពីពេលធ្វើការដំបូង គឺធ្វើ ឱ្យកម្មករនិយោជិតបាត់បង់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងាររបស់ ពួកគាត់។
 - o នៅក្នុងឆ្នាំ២០១២ នៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរកាតការងារថ្មី កម្មករនិយោជិតបានតវ៉ាជាមួយ និយោជក ប៉ុន្តែ និយោជកលើកឡើងថា គ្រាន់តែជាការផ្លាស់ប្តូរកាតការងារសិនតែប៉ុណ្ណោះ។
 - o ចាប់ពីពេលចូលធ្វើការដំបូង រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន កម្មករនិយោជិតមិនមានការផ្តាច់កិច្ចសន្យា ការងារ ឬទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ហើយមូលហេតុថា និយោជកបានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មថ្មី នៅខែសីហា ឆ្នាំ២០១២ ហើយកម្មករនិយោជិតបានចុះកិច្ចសន្យា ការងារថ្មីជាមួយនិយោជក ចាប់ពីឆ្នាំ២០១២។ ហេតុនេះ និយោជកទទួលស្គាល់អតីតភាពការងាររបស់ កម្មករនិយោជិតចាប់ពីខែសីហា ឆ្នាំ២០១២ តែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនទទួលស្គាល់អតីតភាពមុនឆ្នាំ ២០១២ របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

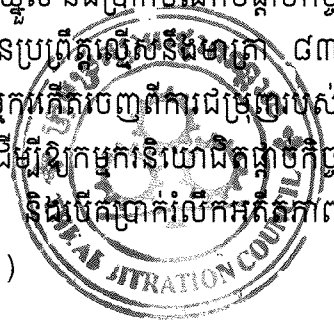


- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ សារណាបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករ និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលជីឌី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ មានខ្លឹមសារថា ៖ "...ចំណុចទាមទារទី១៖ ...ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលជីឌី បានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ...ចុះថ្ងៃទី២០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១២ ។ ក្នុងខណៈពេលនោះកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដ៏ច្រើនលើសលប់ ក្រុមហ៊ុនបានទូទាត់សំណងរួចរាល់ស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពី ការងារជូនកម្មករនិយោជិតរួចរាល់ហើយ ។ កម្មករនិយោជិតក៏បានឯកភាព និងទទួលយកភាព ដែល មានបញ្ជាក់ពីអតីតភាពការងារនៅលើកាតចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ រហូតហើយដែរ។..."។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារជាភិក្ខុសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានចុះពីឆ្នាំ២០១២ មក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា ភិក្ខុសន្យាការងាររបស់ កម្មករនិយោជិតដែលបានចុះតាំងពីឆ្នាំ២០១២ មកនោះ មានចែងថា កម្មករនិយោជិតទទួលយកអតីត ភាពថ្មីគិតចាប់ពី២០១២ នោះទេ។

- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ឃើញថា ៖
 - o ភាគីទាំងពីរបានសរសេរឈ្មោះកម្មករនិយោជិត **យធរ** ខុសគ្នា ប៉ុន្តែ មាន អត្ថលេខ GL 7 ដូចគ្នា ដោយគ្មានការតវ៉ាពីភាគីណាមួយថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **យធរ** ឬឈ្មោះ **យធរ** ជាកម្មករនិយោជិតខុសគ្នានោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សន្និដ្ឋានថា ភាគីទាំងពីរសំដៅដល់កម្មករនិយោជិត **យធរ** ជាកម្មករនិយោជិត តែមួយដូចគ្នា ដែលមានអត្ថលេខ GL 7។
 - o ភាគីទាំងពីរបានសរសេរឈ្មោះកម្មករនិយោជិត **ភសម** ខុសគ្នា ដោយគ្មានការតវ៉ាពីភាគីណាមួយថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ភសម** ឬឈ្មោះ **ភស** ឬឈ្មោះ **ភស** ជាកម្មករនិយោជិតខុសគ្នានោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សន្និដ្ឋានថា ភាគីទាំងពីរសំដៅដល់កម្មករនិយោជិត **ភសម** ជា កម្មករនិយោជិតតែមួយដូចគ្នា។
 - o ភាគីទាំងពីរបានសរសេរឈ្មោះកម្មករនិយោជិត **ហសធរ** ខុសគ្នា ដោយគ្មាន ការតវ៉ាពីភាគីណាមួយថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **ហសធរ** ជាកម្មករ និយោជិតខុសគ្នានោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានថា ភាគីទាំងពីរសំដៅដល់ កម្មករនិយោជិត **ហសធរ** ជាកម្មករនិយោជិតតែមួយដូចគ្នា។

ចំណុចវិវាទទី៣, ទី៤, និងទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកមិនត្រូវប្តូរការងារកម្មករនិយោជិតខុស ពីតួនាទី និងជំនាញរបស់ខ្លួន ទៅកន្លែងផ្សេងៗ ដោយគ្មានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយកាត់លុយកម្មករនិយោជិត, គណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់ភិក្ខុ សន្យាការងារជូនតាមច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ និងក្រុមហ៊ុនប្រព្រឹត្តលើសនឹងមាត្រា ៨៣ មាត្រា ៩០ថ្មី (ក្នុងករណីការលាយបំបែកកម្មករកើតចេញពីការជម្រុញរបស់ និយោជកដោយអំពើអាក្រក់របស់និយោជក ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តាច់ភិក្ខុ សន្យាដោយខ្លួនឯងជូនតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ, និងបើកប្រាក់លើកអតីតភាព ការងារ មុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ)

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជក ៖



- ទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ និងសង់រំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីពេលបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតថ្ងៃចូលធ្វើការវិញជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **ភសម** និង ៥. **សសវ** ។
- ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត **ហសធរ** ចំនួន ៥ចំណុច រួមមាន ៖ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់, ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារធានាសីទី១ ឆ្នាំ២០២៣, ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន។

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

- ចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតទាំង ៦នាក់ខាងលើ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដោយចុះកិច្ចសន្យាការងារទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់។
- ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន កម្មករនិយោជិតទាំង ៦នាក់ខាងលើ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។
- និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ខាងលើ ពីការងារនៅថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ ដោយមូលហេតុ ប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ ពីព្រោះពួកគាត់ធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិត ទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។
- ចំពោះការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ៦នាក់ពីការងារ និយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារមានដូចជា ៖ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ (ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ រួមមាន ប្រាក់ឈ្នួលគោល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ), ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារធានាសីទី១ ឆ្នាំ២០២៣។ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការ កម្មករនិយោជិតទាំង ៦នាក់ខាងលើ មិនទាន់បានទៅបើកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។
- និយោជកមិនទូទាត់ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុនជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ៦នាក់ខាងលើ នោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- កម្មករនិយោជិតទាំង ៦នាក់ខាងលើ មិនបានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់នោះទេ ដោយពួកគាត់គ្រាន់តែទាមទារអត្ថប្រយោជន៍របស់ពួកគាត់តាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់តែប៉ុណ្ណោះ។
- កម្មករនិយោជិតមិនបានទទួលប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ នោះទេ។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖

- បន្ថែមលើសពីការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ដោយសារធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិត ទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយមូលហេតុប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ ស្របតាមមាត្រា ៨៣ ចំណុច ២-៣ ល្មើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ និងចំណុច ២-៥ ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឱ្យប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់។ ហេតុនេះ និយោជកមិនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន និងប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនពួកគាត់នោះទេ។



- ចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតទាំង ៦នាក់ខាងលើ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារទទួលប្រាក់ឈ្នួលជាក់លាក់ រួមមាន ប្រាក់ឈ្នួលគោល ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដោយនិយោជកបានទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិត រួចអស់ហើយ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
 - សារណាបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គ្រេត យូញិន(ខេមបូឌា) ហ្គារមេន ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ មានខ្លឹមសារថា ៖ "...**បំណាច់ទាមទារទី៥៖ ...ក.អង្គហេតុ**
 ដាក់ស្តែងក្រុមហ៊ុនបានទូទាត់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត រួចរាល់អស់ហើយ ដោយឡែកកម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះ: **ហសធី** ..គឺបានឯកភាពជាមួយក្រុមហ៊ុនដោយយល់ព្រមទទួលយកប្រាក់ជាក់លាក់ដែលប្រសើរជាងច្បាប់ក្នុងខណៈពេលដែលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកម្មករទទួលបានត្រឹម ៦១ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ តែប៉ុណ្ណោះនៅក្នុងឆ្នាំ២០១២ ។...
 - ៦. ឈ្មោះ: **ហសធី** ទទួលបាន ៣០០ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់រង្វាន់ ប្រាក់ថែមម៉ោង ប្រាក់លើកទឹកចិត្តផ្សេងៗ និងប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យា៥% ។..."។
 - កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ: **ហសធី** ចំនួន ១៤ច្បាប់ ដែលមានកាលបរិច្ឆេទនៃកិច្ចសន្យាការងារខុសៗគ្នា ដោយក្នុងនោះមាន ៣ទម្រង់ ខុសៗគ្នា ដូចខាងក្រោម ៖
 - ទម្រង់ទី១ មានចំនួន ៣ច្បាប់ មានកាលបរិច្ឆេទខុសគ្នា ក្នុងឆ្នាំ២០១២ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៤ មានខ្លឹមសារដូចគ្នាថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារប្រធានផ្នែក ...
 ១. យល់ព្រមធ្វើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកណាមួយជាមួយក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ GREAT UNION GARMENT CO.,LTD ក្នុងរយៈពេល ៦ខែ...
 ៨. ក្នុងអំឡុងពេលបំរើការងារក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជាមូលដ្ឋានចំនួន...ក្នុង ១ខែ..."
 - ទម្រង់ទី២ មានចំនួន ៩ច្បាប់ មានកាលបរិច្ឆេទខុសគ្នា ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៨ មានខ្លឹមសារដូចគ្នាថា ៖ "...
 ១. យល់ព្រមធ្វើកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចំណែកណាមួយជាមួយក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ GREAT UNION GARMENT CO.,LTD ក្នុងរយៈពេល ៦ខែ...
 ៨. ក្នុងអំឡុងពេលបំរើការងារក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជាមូលដ្ឋានចំនួន...ក្នុង ១ខែ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់ថែមម៉ោង ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ និងប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យា៥%។..."។
 - ទម្រង់ទី៣ មានចំនួន ២ច្បាប់ មានកាលបរិច្ឆេទខុសគ្នាក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ឆ្នាំ២០២០ មានខ្លឹមសារដូចគ្នា ៖ "...



ភាគីទាំងពីរឯកភាពដោយស្ម័គ្រចិត្តចុះកិច្ចសន្យាការងារ មានកំណត់ថេរវេលាក្នុងមួយ
អណត្តិៗ រយៈពេល ៦ខែ...

១. ភាគី "ក" នឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន...ក្នុង១ខែ ដោយប្រាក់ឈ្នួលនេះបូកទាំងប្រាក់
អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗហើយ។...។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក បើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំថ្មី ដោយ
យកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានទាំង
អស់ក្នុងឆមាស មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០២៣
ឆមាសទី១ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដែលទទួលបានទាំងអស់មកធ្វើ
ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** , ៣.
លចធរ ៤. **ហសធរ** , ៥. **ភសម** , ៦. **សសវ** , និង ៧. **កស** ។

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិតទាំង ៧នាក់ខាងលើ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារទទួលប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់។
 - o ចំពោះការទទួលប្រាក់ជាកញ្ចប់នេះ គឺភាគីកម្មករនិយោជិត មិនមានប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់
បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀត ដូចកម្មករនិយោជិតដទៃនោះទេ។ លើកលែងតែ ពួកគាត់ធ្វើការទទួល
បានលទ្ធផលល្អ ទើបអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តបន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់
នោះ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ការគណនាប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ និយោជកមិនបានយកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ
ប្រាក់ថ្លៃបាយ ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាជូនកម្មករ
និយោជិតនោះ។
 - o នៅពេលកម្មករនិយោជិតចុះកិច្ចសន្យាការងារនិយោជកមិនបានបញ្ជាក់នោះទេថា ពួកគាត់មិន
អាចទទួលបានប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនោះទេ ដោយគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា កិច្ចសន្យាការងារ
របស់ពួកគាត់ គឺទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដូចកម្មករនិយោជិតដទៃ។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិតទាំង ៧នាក់ខាងលើ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់
ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចយកប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ មកគណនាជូនពួកគាត់បានទេ។
 - o ចំពោះប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ សម្រាប់ឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០២៣ និយោជកត្រៀមផ្តល់
ជូនកម្មករនិយោជិតចាប់តាំងពីពេលបញ្ឈប់ពួកគាត់ពីការងារ ប៉ុន្តែពួកគាត់មិនទាន់មកទទួល
យកនោះទេ។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
 - o សារណាបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ប្រោក យូរញៀន(រមមបូខា)
ហ្គាមេន ខុអិលជីឌី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ មានខ្លឹមសារថា ៖ **ចំណុចទាមទារ
ទី៦ ៖ ...ក.អង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់**



ជាក់ស្តែងក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តរួចហើយ នូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករ និយោជិតរួចរាល់អស់ហើយ។ ដោយឡែកកម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះ **កសខ** , ឈ្មោះ **យធរ** , ឈ្មោះ **លចធរ** , ឈ្មោះ **ហសធរ** , ឈ្មោះ **ភសម** , ឈ្មោះ **សសវ** , ឈ្មោះ **គធរ** , ឈ្មោះ **គធរ** , ក្នុងឆមាសឆ្នាំ២០២៣ ក្រុមហ៊ុនក៏បានទូទាត់រួចហើយដែរ តែខ្លួនសាមីមិនព្រមទៅបើក។...។

- កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ ដែលមានកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយខុសៗគ្នា រួមមាន ៖ ១. **កសខ** ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩, ២. **យធរ** ចុះថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩, ៣. **លចធរ** ចុះថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩, ៤. **ភសម** ចុះថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩, ៥. **សសវ** ចុះថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ និង៦. **ហសធរ** ថ្ងៃទី១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ៦ ច្បាប់ខុសៗគ្នា ប៉ុន្តែមានខ្លឹមសារដូចគ្នាត្រង់ ចំណុច១ រវាងភាគីនិយោជក (ដែលហៅថាភាគី (ក) ក្នុងកិច្ចសន្យា) និងភាគីកម្មករនិយោជិត (ដែលហៅថាភាគី (ខ) ក្នុងកិច្ចសន្យា) មានខ្លឹមសារថា ៖ “ កិច្ចសន្យាការងារប្រធានផ្នែក... ១. ភាគី “ក” នឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន... ក្នុង១ខែ ដោយប្រាក់ឈ្នួលនេះ បូកទាំងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរួចហើយ។...។”

- កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត **កសខ** ដែលមានកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយ ថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ មានខ្លឹមសារថា ៖ “..

ប្រការ៣ ប្រាក់ឈ្នួល

- កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលពេញសិទ្ធិជាប្រាក់ចំនួន...

ប្រការ៧ ម៉ោងធ្វើការថែមម៉ោង

- នៅពេលដែលមានការស្នើសុំឱ្យធ្វើការថែមម៉ោង កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបានគិតប្រាក់ឈ្នួលដូចខាងក្រោម ៖
 - ថ្ងៃធ្វើការធម្មតា គុណនឹង ១.៥ នៃអត្រាប្រាក់ខែក្នុងមួយម៉ោង។
 - ថ្ងៃធ្វើការថែមអាទិត្យ និងធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ គុណនឹង ២ នៃអត្រាប្រាក់ខែក្នុងមួយម៉ោង។
 - ថ្ងៃធ្វើការថែមបុណ្យ ១+១+១ នៃអត្រាប្រាក់ខែក្នុងមួយម៉ោង។

ប្រការ៨ ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់

- ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមកធ្វើការពេញមួយខែ គ្មានអវត្តមាន និងមកធ្វើការទៀងទាត់ម៉ោង មិនចេញមុនម៉ោង នោះនឹងមានប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិចក្នុង១ខែ។...។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក មិនត្រូវបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង លើសពីវេលាកំណត់

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នាថា ៖ “នៅពេលមានការងារបន្ថែមម៉ោង គឺត្រូវមានការស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត និងមានលិខិតអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។”
- ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៧នេះទេ។



ចំណុចវិវាទទី៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក ករណីគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ដោយមិនត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកគ្មានប្រាក់ខែ គឺត្រូវផ្តល់ជូននូវប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនតាមច្បាប់

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នាថា ៖ "នៅពេលមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និយោជកស្នើសុំលិខិតអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាមុនសិន។ ក្នុងករណីនិយោជកមិនបានស្នើសុំលិខិតអនុញ្ញាតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនោះទេ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត។"
- ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៨ នេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ គុណលុយជូនតាមច្បាប់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ (ថ្ងៃអាទិត្យ) ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **ហសធរ** , ៥. **ភសម** , ៦. **សសវី** , និង ៧. **កសខ** ដូចកម្មករនិយោជិតដទៃផ្សេងទៀត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតទាំង ៧នាក់ខាងលើ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារទទួលប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ទោះបីកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលក៏និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់នេះ នោះទេ។
 - o និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ឬនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ជូនកម្មករនិយោជិតដទៃផ្សេងទៀត ហេតុនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមជូនកម្មករនិយោជិតទាំង ៧នាក់នេះ ឱ្យដូចកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតដែរ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៧នាក់ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់រួចហើយ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
 - o សារណាបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខុអិលជីឌី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ មានខ្លឹមសារថា ៖ "...ចំណុចទាមទារទី៩៖ ...ក.អង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់

ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តនូវការគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់រួចរាល់ជាប់រាល់ខែកន្លងមកហើយ។ ដោយឡែក កម្មករដែលបានចុះកិច្ចសន្យាទទួលប្រាក់ខែលើសពី ៣០០ដុល្លារ ឡើងទៅ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមកិច្ចសន្យាការងាររបស់ភាគីដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។...



- កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ ដែលមានកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយខុសគ្នា រួមមាន ៖ ១. **កសខ** ចុះថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩, ២. **យធរ** ចុះថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩, ៣. **លចធរ** ចុះថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩, ៤. **កសម** ចុះថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩, ៥. **សសវ** ចុះថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩, និង ៦. **ហសធរ**

ចុះថ្ងៃទី១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ មានចំនួន ៦ច្បាប់ ខុសគ្នា ប៉ុន្តែមានខ្លឹមសារដូចគ្នា ត្រង់ចំណុច ១ រវាងភាគីនិយោជក (ដែលហៅថាភាគី (ក) ក្នុងកិច្ចសន្យា) និងភាគីកម្មករនិយោជិត (ដែលហៅថាភាគី (ខ) ក្នុងកិច្ចសន្យា) មានខ្លឹមសារថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារប្រធានផ្នែក..."

១. ភាគី "ក" នឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ... ក្នុង១ខែ ដោយប្រាក់ឈ្នួលនេះបូកទាំងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងរួចហើយ។..."។

- កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ **កសខ** ដែលមានកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយ ថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ មានខ្លឹមសារថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារសម្រាប់បរិវេណមិនកំណត់..."

ប្រការ៧ ម៉ោងធ្វើការថែមម៉ោង

- នៅពេលដែលមានការស្នើសុំឱ្យធ្វើការថែមម៉ោង កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបានគិតប្រាក់ឈ្នួលដូចខាងក្រោម ៖

- ...

- ថ្ងៃធ្វើការថែមម៉ោង និងធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលយប់ គុណនឹង ២ នៃអត្រាប្រាក់ខែក្នុងមួយម៉ោង។

- ថ្ងៃធ្វើការថែមម៉ោង ១+១+១ នៃអត្រាប្រាក់ខែក្នុងមួយម៉ោង។...។

ចំណុចវិវាទទី១០ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ និងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់ និងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ និងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **ហសធរ** , ៥. **កសម** , ៦. **សសវ** , និង ៧. **កស** ។

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

- ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ៧ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត។

- ចំពោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ខាងលើ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារទទួលប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តប់ ហេតុនេះ និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ និងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនពួកគាត់នោះទេ។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ និងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងហេតុនេះ ពួកគាត់ទាំង ៧នាក់ គួរតែទទួលបានដូចកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតដែរ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយមូលហេតុថាកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ខាងលើនេះ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់រួចហើយ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
 - o សារណាបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូឡេន (ខេមបូឌា) ហ្គារមេន ខុអិលជីឌី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៣ មានខ្លឹមសារថា ៖ "...**បំណុចទាមទារទី១០៖ ...ក.អង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់**
 ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់ និងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ និងប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់ និងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ច្បាប់រួចរាល់ជារៀងរាល់ខែកន្លងមកហើយ។ ដោយឡែក កម្មករដែលបានចុះកិច្ចសន្យាទទួលបានប្រាក់ខែលើសពី ៣០០ដុល្លារ ឡើងទៅ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមកិច្ចសន្យាការងាររបស់គូភាគីដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។..."។
 - o កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ ដែលមានកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយខុសៗគ្នា រួមមាន ១. **កសខ** ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩, ២. **យធរ** ចុះថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩, ៣. **លចធរ** ចុះថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩, ៤. **កសម** ចុះថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩, ៥. **សសរ** ចុះថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ និង ៦. **ហសធរ** ថ្ងៃទី១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ រវាងភាគីនិយោជក (ដែលហៅថាភាគី (ក) ក្នុងកិច្ចសន្យា) និងភាគីកម្មករនិយោជិត (ដែលហៅថាភាគី (ខ) ក្នុងកិច្ចសន្យា) មានខ្លឹមសារថា ៖ " **កិច្ចសន្យាការងារប្រធានផ្នែក...**
 ១. ភាគី "ក" នឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន..... ក្នុង១ខែ ដោយប្រាក់ឈ្នួលនេះបូកទាំងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរួចហើយ។..."។
 - o កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ **កសខ** ដែលមានកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះកិច្ចសន្យាការងារចុងក្រោយ ថ្ងៃទី១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ មានខ្លឹមសារថា ៖ "...
ប្រការ៣ ប្រាក់ឈ្នួល
 - កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលពេញសិទ្ធិជាប្រាក់ចំនួន...
ប្រការ៧ ម៉ោងធ្វើការថែមម៉ោង
 - នៅពេលដែលមានការស្នើសុំឱ្យធ្វើការថែមម៉ោង កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវបានគិតប្រាក់ឈ្នួលដូចខាងក្រោម ៖
 - ថ្ងៃធ្វើការធម្មតា គុណនឹង ១.៥ នៃអត្រាប្រាក់ខែក្នុងមួយម៉ោង។
 - ថ្ងៃធ្វើការថែមម៉ោង និងធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលឈប់ គុណនឹង ២ នៃអត្រាប្រាក់ខែក្នុងមួយម៉ោង។
 - ថ្ងៃធ្វើការថែមបុណ្យ ១+១+១ នៃអត្រាប្រាក់ខែក្នុងមួយម៉ោង។
ប្រការ៨ ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់



- ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមកធ្វើការពេញមួយខែ គ្មានអវត្តមាន និងមកធ្វើការទៀងទាត់ម៉ោង មិនចេញមុនម៉ោង នោះនឹងមានប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិចក្នុងមួយខែ។...។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាអតីតភាពការងារចាប់ពីពេលចូលធ្វើការងារដំបូង រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ រួមមាន៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **ហសធរ** , ៥. **ភសម** , ៦. **សសវី** , និង ៧. **គធរ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវរក្សាចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលធ្វើការងារដំបូងដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (ចាប់ពីពេលនេះទៅហៅ មាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ "កាលបើកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិវិសោធនកម្ម មានជាអាទិ៍ ដោយឧត្តរាធិការ "ការបន្តមរតក" ការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិ ឬការផ្លាស់ប្តូរមូលនិធិ ការដាក់ជាក្រុមហ៊ុននោះកិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយ ដែលកំពុងប្រតិបត្តិមកដល់ថ្ងៃមានកែប្រែនោះ ត្រូវស្ថិតនៅដដែល រវាងនិយោជកថ្មី និងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសចាស់។...។"

យោងតាមមាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅពេលមានការកែប្រែស្ថានភាពគតិយុត្តិវិសោធនកម្ម មានដូចជា ការបន្តមរតក ឬការលក់ ការបញ្ចូលមូលនិធិ ជាដើម និយោជកថ្មីត្រូវរក្សា និងអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយដែលកំពុងប្រតិបត្តិ មកដល់ថ្ងៃមានការកែប្រែនោះឱ្យនៅដដែល រវាងនិយោជកថ្មី និងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសចាស់។ (សូមមើលការបន្ថែមនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៤៥/១៨-ខ្នាន់ទុម ខ្ពស់ៗ (ខេមបូឌា) លីមីតធីត, លេខ ០២៣/១៩-ឃីនស៍ បើកស្តាយ (ខេមបូឌា) ឯ.ក, លេខ ០០៤/២២-សាន់នីន (ខេមបូឌា) អីកែវិល ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុន ហ្គេត យូរញៀន (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ខូ អិលធី មានការផ្លាស់ប្តូរនិយោជកចំនួន ៣លើក គឺនៅក្នុងឆ្នាំ២០០០, ឆ្នាំ២០០៥, និងឆ្នាំ២០១២ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន។ ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៧នាក់ខាងលើ បានចូលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដោយមានកាលបរិច្ឆេទខុសៗគ្នា គឺនៅក្នុងឆ្នាំ២០០០ ឆ្នាំ២០០១ ឆ្នាំ២០០៥ ឆ្នាំ២០០៧ និងឆ្នាំ២០០៩ ហើយចាប់តាំងពីចូលធ្វើការ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន មិនមានការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ឬទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត នៅពេលនិយោជកនៅមានការផ្លាស់ប្តូរកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារនោះ ពួកគាត់ក៏បានតវ៉ាជាមួយនិយោជកដែរ ប៉ុន្តែនិយោជកលើកឡើងថាគ្រាន់តែជាពិធីការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារសិនតែប៉ុណ្ណោះ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកមិនទទួលបានអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១២ របស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ពីព្រោះនិយោជកបានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មថ្មី នៅខែសីហា ឆ្នាំ២០១២ ហើយកម្មករនិយោជិតបានចុះកិច្ចសន្យាការងារថ្មីជាមួយនិយោជកចាប់ពីឆ្នាំ២០១២។ លើសពីនេះ



ផ្នែកតាមឯកសារសារណាជំទាស់របស់ភាគីនិយោជកបានអះអាងបន្ថែមថា ក្រុមហ៊ុនបានទូទាត់សំណងរួចរាល់ ស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារជូនកម្មករនិយោជិតរួចរាល់ហើយ ដោយកម្មករនិយោជិតក៏បានឯកភាព និង ទទួលយកកាត់ដែលមានបញ្ជាក់ពីអតីតភាពការងារនៅលើកាតចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ រហូតហើយដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតបានឯកភាពព្រមព្រៀងទទួល យកអតីតភាពច្បាប់ពីឆ្នាំ២០១២ ក្រោមការចុះកិច្ចសន្យាការងារថ្មីពីឆ្នាំ២០១២ មកដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៥ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ "កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះត្រូវនៅក្រោមវិធាន អាជ្ញាគតិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។"

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ កំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគី ម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។"

ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ បានកំណត់ និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលបំពេញន័យឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ជាក់ស្តែងមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារស្ថិតក្រោមវិធានទូទៅ នៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាផងដែរ ដែលបច្ចុប្បន្ននេះ ស្ថិតនៅក្រោម វិធាននៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ មាន ឆន្ទៈត្រូវគ្នា ព្រមបង្កើត កែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ច។"

មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យា កើតឡើងដោយសារឆន្ទៈរបស់ភាគី ហើយភាគីអាចបង្ហាញឆន្ទៈព្រម ព្រៀងគ្នា ក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ចបានផងដែរ។

បន្ថែមពីនេះ មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កំណត់ថា៖ "កិច្ចសន្យាមានអានុភាពដោយសារសំណើ និង ស្វីការត្រូវគ្នា។"

មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នា រវាងអ្នកធ្វើសំណើ និងអ្នកធ្វើស្វីការ។

កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ នៃមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ចែងថា ៖ "សំណើ គឺជាការសុំបង្កើត កិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្វីការរបស់ភាគី ម្ខាងទៀត ចំពោះសំណើនេះ។ ស្វីការ គឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនោះ។"

ផ្អែកតាមមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យាអាច បង្ខំភាគីមួយផ្សេងទៀត ឱ្យទទួលយកទម្រង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យា ដែលភាគីម្ខាងទៀតមិនឯកភាព បានឡើយ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា (សំណើ និងស្វីការត្រូវគ្នា) ឱ្យតែលក្ខខណ្ឌនោះស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវស្ថិតក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ។ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំឱ្យភាគីមួយទៀត ឱ្យចុះ កិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខណ្ឌ ដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលយកបានឡើយ (សំណើ និងស្វីការមិនត្រូវ គ្នា)។ កិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយបង្ខំ អាចចាត់ទុកជាមោឃៈដោយច្បាប់ ឬដោយភាគីមួយទៀតបាន។ (សូមមើល



សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៦/០៦-បូរិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៩៦/១៣-អេហ្វ ជាបរិច្ចេកទេស លេខ ១៥៤/១៣-បូរិក ហ្គារេស ហ្វេរី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៦៤/១៣-អិន ស៊ី អិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី១, លេខ ១៨៨/១៣-ឌូ ហ្គីស្ត (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៥, លេខ ២០៤/១៣-បូរិក ហ្គារេស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ០១៦/១៤-សាន់ វ៉ែល ស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៥, និងលេខ ១៩១/១៥-ហ្សឺណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី០៩)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើផងដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារក្នុងចំណុចនេះ បានចុះ កិច្ចសន្យាការងារថ្មីជាមួយនិយោជកចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ ហេតុនេះ និយោជកទទួលស្គាល់អតីតភាពការងាររបស់ កម្មករនិយោជិតចាប់ពីខែសីហា ឆ្នាំ២០១២ តែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនទទួលស្គាល់អតីតភាពមុនឆ្នាំ២០១២ របស់ កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់ កម្មករនិយោជិតដែលបានចុះតាំងពីឆ្នាំ២០១២ មកនោះមានចែងថា កម្មករនិយោជិតទទួលយកអតីតភាពថ្មី គិតចាប់ពី២០១២ទេ។ ហេតុនេះ យោងតាមកិច្ចសន្យាការងាររបស់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត មិនមាន កំណត់ពីការទទួលយកអតីតភាពថ្មីគិតចាប់ពី២០១២ ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

លើសពីនេះទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវីហ្វឌីស, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអិម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្ត ភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

បន្ថែមពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក៏បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោល ការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬ ភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេមហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជីនីជី ភូបិល ស្ត័តជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រៅពីការអះអាងក្នុងសវនាការ និងសារណាជំទាស់ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ ភស្តុតាងណាមួយដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងដែលថា កម្មករនិយោជិតបានឯកភាពព្រមព្រៀងទទួលយកកិច្ច សន្យាការងារថ្មីគិតចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ នោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីនិយោជកក៏មិនបានផ្តល់បន្ទុកភស្តុតាងណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រថា នៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារថ្មីនៅឆ្នាំ២០១២ និយោជកបានទទួលសំណង់របស់ គ្រប់គ្រាន់តាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារជូនកម្មករនិយោជិតរួចរាល់នោះដែរ។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកមិនមានភស្តុតាងគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួននោះទេ។ ហេតុនេះ



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងទទួលយកអតីតភាពការងារថ្មីគិតចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ នោះទេ។

បន្ថែមលើសពីនេះ បើទោះបីជា មានការព្រមព្រៀងពីភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលយកអតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ ដូចការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ "បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ រៀបរយតែមានបទប្បញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់។ ដូច្នេះ វិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសំរេចចិត្តជាឯកភាគភាគី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ឬដែលមិនគោរពអត្ថបទទាំងឡាយ ដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។"

យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ យល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍តិចជាងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអត្ថបទទាំងឡាយដែលណែនាំអនុវត្តច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៥/០៨-ចបវន្ត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១០៩/០៩-យូអេសអេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១០/១០-ណាហ្គារវើលដ៍ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៧៨/១០-ណាហ្គារវើលដ៍ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៧០/១១-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, ០៤៣/១៦-ជី & ខេ ហ្គារមេន អ៊ិនដាស្ត្រី២ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ២៣/១៧-រៀន ស៊ិង ហ្គារមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើទោះបីជាមានការព្រមព្រៀងពីភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការទទួលយកអតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ ដូចការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកក៏ការអនុវត្តនេះមិនស្របតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនោះដែរ។ ដោយហេតុថា ការព្រមព្រៀងក្នុងការផ្លាស់ប្តូរអតីតភាពការងារ ដោយមិនមានការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់បណ្តាលឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតបាត់បង់អតីតភាពការងារដូចដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកក៏មិនមានភស្តុតាងណាមួយដើម្បីគាំទ្រថា នៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារថ្មីនៅឆ្នាំ២០១២ និយោជកបានទូទាត់សំណងរួចរាល់ស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារជូនកម្មករនិយោជិតរួចរាល់នោះដែរ។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ៨៧-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកថ្មីត្រូវមានកាតព្វកិច្ចរក្សា និងអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងារទាំងឡាយដែលកំពុងប្រតិបត្តិជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតដោយក្នុងនោះ ក៏រួមមានកាតព្វកិច្ចរក្សាអតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតផងដែរនៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរនិយោជកថ្មីនៅឆ្នាំ២០១២ នោះ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជករក្សាអតីតភាពការងារចាប់ពីពេលចូលរៀនការងារដំបូង ហេតុផលបច្ចុប្បន្ន ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ រួមមាន៖ ១. **កសខ** ២. **យធរ** ៣. **លចធរ** , ៤. **ហសធរ** , ៥. **ភសម** , ៦. **សសវ** , និង ៧. **គធរ** ។



ចំណុចវិវាទទី៣, ទី៤, និងទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីពេលបញ្ឈប់ពីការងាររហូតថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** ៣. **លចធរ** , ៤. **ភសម** និង ៥. **សសវ** និងទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត **ហសធរ** ចំនួន ៥ចំណុច រួមមាន ៖ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជូនការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅសល់, ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់ អតីតភាពការងារធានាទី១ ឆ្នាំ២០២៣, ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និងប្រាក់ បំណាច់ជូនការជូនដំណឹងមុន

ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា បច្ចុប្បន្ន កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ**, ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **ភសម** និង ៥. **សស** និង ៦. **ហសធរ** មានកិច្ចសន្យា ការងារមានបីវេលាមិនកំណត់ ហើយត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ការងារពីថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២៣ ដោយ មូលហេតុ ប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ ពីព្រោះពួកគាត់ធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិតទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ បន្ថែមលើសពីនេះទៀត ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៦នាក់ខាងលើ បានប្រព្រឹត្តិកំហុស ធ្ងន់ ស្របតាមមាត្រា ៨៣ ចំណុច ខ-៣ លើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ និងចំណុច ខ-៥ ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឱ្យប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ពួក គាត់ទាំង ៦នាក់ មិនបានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់នោះទេ ដោយពួកគាត់គ្រាន់តែទាមទារអត្ថប្រយោជន៍របស់ពួកគាត់ តាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់តែប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ខាងលើ ពិតជាបានប្រព្រឹត្ត កំហុសធ្ងន់ ដូចការលើកឡើងរបស់និយោជកដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ត្រូវចាត់ទុកថា មានកំហុសធ្ងន់ គឺកំហុស ទាំងឡាយ ដូចមានរៀបរាប់ ខាងក្រោមនេះ ៖

- ...
- ខ-កំហុសកម្មករនិយោជិត ៖
- ...
- ៣-លើសធ្ងន់ចំពោះវិធានខាងវិន័យ សន្តិសុខ និងអនាម័យ។
- ...
- ៥-ការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឯទៀតឱ្យប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់។..."

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០៧/០៤-ហ្សាក់ស៊ិនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ ក្រុម- ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "និយោជកមានបន្ទុកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីកំហុសធ្ងន់របស់កម្មករ និយោជិត"។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១២៥/១៣-ស៊ិនរ៉ាហ៍ អិល អាល់ធីមេត (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១២៨/១៣-ប្រជីជី វែរ ស៊ីស៊ីស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១៤២/១៣-ឌី & អិល អាល់ធីមេត (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១៣២/១៤- អាសូ ផ្លាស់ ថយ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៥)។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងទទួលយកការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់នូវបន្ទុកកស្តុតាង ដែល
បញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតពិតជាបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ដូចការចោទប្រកាន់របស់និយោជក។

ក្នុងករណីនេះ ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់បន្ទុកកស្តុតាងណាមួយ
ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងដែលថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៦នាក់ខាងលើ បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ដូចមានចែងក្នុង
មាត្រា ៨៣ ចំណុច ២-៣ និងចំណុច ២-៥ នោះទេ។ ដោយហេតុថា ការអះអាងដោយមិនមានកស្តុតាង និងយោង
តាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ខាងលើ មិនបាន
ប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ដូចការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកនោះទេ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ខាងលើ
ធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែរឬទេ ?

មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ "កិច្ចសន្យាការងារមានបីវេលាមិនកំណត់
អាចរំលាយតាមឆន្ទៈភាគីតែម្ខាងបាន។ ការរំលាយកិច្ចសន្យានេះត្រូវអនុវត្តទៅតាមរបៀបឱ្យដំណឹងមុនជា
លាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលភាគីមានបំណងចង់រំលាយកិច្ចសន្យាត្រូវឱ្យទៅភាគីម្ខាងទៀត។ ក៏ប៉ុន្តែ គ្មានការបញ្ឈប់
ណាមួយអាចធ្វើទៅបានដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅ
លើភាពចាំបាច់នៃដំណើររបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។"

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយថា ភាគី
និយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយឆន្ទៈខ្លួនឯងបាន ដោយផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត ដោយ
បញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោលទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរ
របស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៨-
អេអេសឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៦០/០៨-កីស៊ីស៊ីអេស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ២០៥/
១២-ស៊ី តុងហ្វាង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ១១៦/១៥-ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិសៀមរាប
ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១៤២/១៦-ហ្សឺណា ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃ
ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០២៣/១៧-រៀន ស៊ីង ហ្គារមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ មានន័យថា ភាគីនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដោយឆន្ទៈខ្លួនឯង
បាន ប៉ុន្តែនិយោជកត្រូវផ្តល់ដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត និងបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមរម្យទាក់ទងនឹងសម្បទា ឬ
ចរិយានៃកម្មករនិយោជិត យោងទៅលើភាពចាំបាច់នៃដំណើរការរបស់សហគ្រាស របស់គ្រឹះស្ថាន ឬរបស់ក្រុមហ៊ុន។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រៅពីការអំណះអំណាងនៃការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារដោយសារកំហុស
ធ្ងន់ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការបកស្រាយខាងលើ ភាគីនិយោជកមិនមានអំណះអំណាងណាមួយ
ដើម្បីគាំទ្រក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ៦នាក់ខាងលើ ស្របតាមសារត្រូវនៃមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
ខាងលើនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់
ខាងលើ គឺធ្វើឡើងដោយឆន្ទៈរបស់ភាគីនិយោជកតែម្ខាងដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យ និងមិនមានការជូន
ដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិតទេ ដែលទង្វើនេះផ្ទុយពីមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិត
ចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីពេលបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតថ្ងៃចូលធ្វើការវិញនៃកម្មករនិយោជិត។



ចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **ភសម** និង ៥. **សសវី** និង ទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ហួ សុធានី ចំនួន ៥ចំណុច។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖
ក. ករណីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **ភសម** និង ៥. **សសវី**

ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ខាងលើ គឺធ្វើឡើងដោយឆន្ទៈរបស់ភាគីនិយោជកតែម្ខាងដោយមិនមានហេតុផលសមរម្យ និងមិនមានការ ជូនដំណឹងមុនដល់កម្មករនិយោជិតទេ ដែលទង្វើនេះផ្ទុយពីមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ប្រការ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ. ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "...ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និង អំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ ៖

ក. បញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលបានបណ្តេញចេញ ឱ្យចូលមកធ្វើការវិញនៅក្នុងតំណែង ចាស់ ឬ តំណែងសមរម្យណាមួយ...។

ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់..."។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយក កម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ ដោយសារការបញ្ឈប់មិនមានហេតុផលសមរម្យ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាល លេខ ៨២/១៤-សួនឧស្សាហកម្ម មេនហាតធន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២, លេខ០៩៣/១៤- តេកតិច្យ, លេខ ១១៥/១៤-តេយ៉ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២, លេខ ០៥០/១៥-វ៉ាន់ជីដ វីវី ថេកស្តាយ ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០១ និងលេខ ២៣៩/១៦-ខេន ស្តីត ស៊ី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។ នោះមានន័យថា និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ ពីការងារ គឺមិនមានមូលហេតុសមរម្យ ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។

ហេតុដូច្នេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ ឈ្នួលចាប់ពីពេលបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតថ្ងៃចូលធ្វើការវិញជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១.

កសខ, ២. **សសវី** ៣. **ភសម** , ៤. **យធរ** និង ៥. **លចធរ** ។

ខ. ករណីកម្មករនិយោជិត

ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិត ហួ សុធានី ពីការងារដោយមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ស្របតាមមាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៥ចំណុច រួមមាន ៖ ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែល នៅសល់, ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងាររយៈពេល១២៣, ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុន។

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសវនាការភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ច សន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ មានដូចជា ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ (ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ រួមមាន ប្រាក់ឈ្នួលគោល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ), ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់



សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារធនាសទី១ ឆ្នាំ២០២៣។ ដោយហេតុថា ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ក្នុងទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ (ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ រួមមាន ប្រាក់ឈ្នួលគោល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ), ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារធនាសទី១ ឆ្នាំ២០២៣។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនធ្វើការពិចារណាលើការទាមទារប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ, ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារធនាសទី១ ឆ្នាំ២០២៣ នោះទេ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ចំពោះការទាមទារប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩, ប្រាក់សោហ៊ុយដំងើចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងមុនតែប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិត **ហសធិ** មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩, ប្រាក់សោហ៊ុយដំងើចិត្ត និងប្រាក់បំណាច់ជួសការជូនដំណឹងដែរ ឬទេ?

១. ករណីប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩

យោងមាត្រា ៨៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ មាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៨៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ "និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ ក្នុង១(មួយ)ឆ្នាំ។ រៀងរាល់ ៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ចំនួនពាក់កណ្តាល។

...

វិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៧/២០-អហ្សនសី (សណ្ឋាគារ ដី ហ្គេត ខ្សុក ភ្នំពេញ) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ បានបកស្រាយថា ៖ "យោងតាមខ្លឹមសារមាត្រា ៨៩-ថ្មី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានបីរវលាមិនកំណត់ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ១៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយត្រូវទូទាត់ចំនួន ២ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត។ វិសាលភាពអនុវត្ត និងបែបបទនៃការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ គឺត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០១៨/២១-ខែរ អេឡិកទ្រីខល ដៅវី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ "ការបើករំលឹកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ របស់កម្មករនិយោជិតដែលបាននិងកំពុងបម្រើការងារនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ត្រូវអនុវត្តតាមបែបបទដូចខាងក្រោម៖ ... ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារអតិបរិមា ដែលត្រូវបើករំលឹក មិនអាចលើសពី ៦(ប្រាំមួយ)ខែ នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ គិតជាមធ្យមតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដែលត្រូវរំលឹកនោះ។

ចំពោះឆ្នាំការងារដំបូង ដែលជាមូលដ្ឋានត្រូវរំលឹកអតីតភាពការងារ កម្មករនិយោជិតដែលបានបំពេញការងារជាប់ជាតិច ចាប់ពី ១(មួយ)ខែ ទៅដល់៦(ប្រាំមួយ)ខែ និយោជកត្រូវបើករំលឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥(ប្រាំពីរកន្លះ) ថ្ងៃ។ បើបីរវលាធ្វើការលើសពី៦(ប្រាំមួយ)ខែ ត្រូវតែត្រូវ



ស្មើនឹង១(មួយ)ឆ្នាំពេញ ហើយនិយោជកត្រូវបើកលើកឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ...”។

យោងតាមមាត្រា ៨៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ៣ នៃប្រកាស ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវបើកលើកប្រាក់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករ និយោជិត ហើយប្រាក់លើកអតីតភាពការងារនេះមិនអាចលើសពី ៦ (ប្រាំមួយ) ខែដែលត្រូវលើកនោះ។

យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិត បានចុះកិច្ចសន្យាការងារទទួលប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់ រួមមាន ប្រាក់ឈ្នួលគោល ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដោយនិយោជកបានទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតរួចអស់ហើយ ហេតុនេះ និយោជកមិនទូទាត់ប្រាក់លើកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកិច្ចសន្យាការងារដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់ ដែល និយោជកលើកឡើងនេះ មានបញ្ចូលប្រាក់លើកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ដែរ ឬទេ ?

ផ្អែកតាមគោលការណ៍កិច្ចសន្យា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែក ការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា (សំណើ និងស្នើការត្រូវគ្នា) ឱ្យតែលក្ខខណ្ឌនោះស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវស្ថិតក្រោមវិធាន អាជ្ញាគតិ។ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំឱ្យភាគីមួយទៀត ឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខណ្ឌ ដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលយកបានឡើយ (សំណើ និងស្នើការមិនត្រូវគ្នា)។

(សូមមើលមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៦៦៤, មាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦, និងមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ ទាក់ទងនឹងគោលការណ៍កិច្ចសន្យា)

មាត្រា ៣៤៥ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា ៖ “ អ្នកដែលបង្ហាញឆន្ទៈអាចលុបចោល កិច្ចសន្យាបាន ដោយហេតុថា ការបង្ហាញឆន្ទៈនោះមានវិការៈ តាមបញ្ញត្តិនៃផ្នែកទី២ (វិការៈក្នុងការបង្ហាញឆន្ទៈ និងសុពលភាពនៃកិច្ចសន្យា)នេះ និង ផ្នែកទី៣ (មោឃភាព និង ការលុបចោល) ក្នុងករណីដូចខាងក្រោមនេះ ៖

- ក-ការបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការកាន់ច្រឡំ។
- ខ-ការបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការឆបោក ឬ ការគម្រាមកំហែង ឬការបង្ហាញការមិនពិតរបស់ ភាគីម្ខាងទៀត។
- គ-ការបង្ហាញឆន្ទៈត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអំពើផ្លៀតឱកាសដោយមានគោលបំណងរកដល់ចំណេញហួស ហេតុ។”

មាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីដដែល បានចែងថា ៖ “ បុគ្គលដែលបានបង្ហាញឆន្ទៈដោយសារមានការ គម្រាមកំហែងពីសំណាក់ភាគីម្ខាងទៀត ឬ ពីសំណាក់តតិយជន អាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យាបាន ដោយហេតុថា ការបង្ហាញឆន្ទៈនោះមានវិការៈ។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២៨/២០-អាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជា (CAMS) យក ផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ “យោងតាមមាត្រា ៣៤៥ និងមាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនៃកិច្ចសន្យាអាចលុបចោលនូវកិច្ចសន្យារបស់ពួកគាត់បាន ក្នុងករណីដែលកិច្ចសន្យានោះធ្វើឡើងមានវិការៈ ដោយការកាន់ច្រឡំ ការឆបោក ការផ្តល់ព័ត៌មានមិនត្រឹមត្រូវ ការរំលោភបំពានលើស្ថានភាព ការគម្រាមកំហែង អំពើរកដល់ចំណេញហួសហេតុ។”



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ យោងតាមកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត **ហសធី** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ក្នុងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាការងារចំនួន ១៤ច្បាប់ ដែលមានកាលបរិច្ឆេទខុសៗគ្នា មានកិច្ចសន្យាការងារខ្លះ បានកំណត់អំពីប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ប៉ុន្តែមិនមានចែងអំពីប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ នោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បើទោះបីជាចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ មកដល់ឆ្នាំ២០១៩ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត មានកិច្ចសន្យាការងារខ្លះមានចែងពីការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេង ហើយមានខ្លះទៀតមិនបានចែងដាក់លាក់ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារក៏ដោយ ក៏តាមរយៈការអនុវត្តដោយភាគីទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់អស់រយៈពេលជាង ១០ឆ្នាំ គិតពីឆ្នាំ២០១២ មកដល់ថ្ងៃសវនាការក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមានន័យថា ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលយកប្រាក់ជាកញ្ចប់នោះ ដោយមិនទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ បន្ថែមពីលើប្រាក់ជាកញ្ចប់នោះទេ។ នេះមានន័យថា គោលបំណងនៃកិច្ចសន្យាការងាររវាងភាគីទាំងពីរ ទោះបីកិច្ចសន្យាខ្លះមិនមានចែងលាយលក្ខណ៍អក្សរក៏ដោយ ក៏ក្នុងគោលការណ៍តុណ្ហិភាព គឺមានបញ្ចូលប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេង នៅក្នុងប្រាក់ជាកញ្ចប់នោះហើយ។ ចំពោះប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩នោះ ភាគីទាំងពីរមិនមានបំណងបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ជាកញ្ចប់នោះទេ ដោយហេតុថា វិធានច្បាប់ទាក់ទងនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩នោះ គឺចាប់ផ្តើមមានចាប់ពីឆ្នាំ២០១៨ មក ក្រោយមានវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារលើមាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ហេតុនេះ មិនមានហេតុផលសមស្រប ដែលភាគីបញ្ចូលប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩នេះ ក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ នៅពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារនៅឆ្នាំ២០១២ មុននឹងមានវិធានច្បាប់នោះឡើយ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា តាមទំនាក់ទំនងកិច្ចសន្យារវាងភាគីទាំងពីរ គឺមានគោលបំណងបញ្ចូលប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេង នៅក្នុងប្រាក់ជាកញ្ចប់នោះ ប៉ុន្តែមិនមានបញ្ចូលប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩នោះទេ។

សរុបមក និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត **ហសធី** ហើយនិយោជកអាចកាត់កងជាមួយប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ ដែលនិយោជកបានបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ជាកញ្ចប់ពីឆ្នាំ២០១២ ដល់ឆ្នាំ២០១៩។

២. ករណីប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្ត

មាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ចស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា៖

“ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមឆន្ទៈផ្ទាល់នៃភាគីណាមួយ ដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះ អាចបើកសិទ្ធិឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ទារសងសោហ៊ុយជំងឺចិត្តបាន។

សោហ៊ុយជំងឺចិត្តនេះ មិនត្រូវច្រឡំជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឱ្យដំណឹងមុន ឬជាមួយនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារទេ។



កម្មករនិយោជិតអាចទាមទារប្រាក់បំណាច់បើកផ្តាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារដែលបាន និងត្រូវទទួលក្នុងកំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរួចពី កាតព្វកិច្ច ដែលត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការខូចខាតរបស់ខ្លួន។

ផ្អែកតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហួសសុធានី ពីការងារ ដោយមិនមានហេតុផលត្រឹមត្រូវនោះទេ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមិនអាចរួចផុតពីការផ្តល់ សោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយ ជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិតហួសសុធានី ស្របទៅតាមមាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

៣. ករណីប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន

មាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "បរិវេលាដែលត្រូវឱ្យដំណឹងមុនត្រូវកំណត់ជា អប្បបរមាដូចតទៅ ៖

- ប្រាំពីរថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសតិចជាងប្រាំមួយខែ។
- ដប់ប្រាំថ្ងៃ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាស ពីប្រាំមួយខែរហូតដល់ពីរឆ្នាំ។
- មួយខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពី ពីរឆ្នាំរហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ។
- ពីរខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីប្រាំឆ្នាំរហូតដល់ដប់ឆ្នាំ។
- បីខែ បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងសហគ្រាសលើសពីដប់ឆ្នាំ។

មាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែល ចែងថា ៖ "ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារតាមច្បាប់នៃនិយោជកតែ ឯកឯងគ្មានឱ្យដំណឹងមុន ឬមិនគោរពតាមរយៈពេលនៃការឱ្យដំណឹងមុន តម្រូវឱ្យនិយោជកចេញប្រាក់ទូទាត់ដល់ កម្មករនិយោជិតមានចំនួនស្មើគ្នានឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយនិងអត្ថប្រយោជន៍គ្រប់ប្រភេទដែល កម្មករនិយោជិតត្រូវ បានក្នុងរយៈពេលឱ្យដំណឹងមុន ដែលគេមិនបានគោរពត្រឹមត្រូវ។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ហួស សុធានី នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ ដោយមិនមានការជូនដំណឹងមុននោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា និយោជកបានផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយមិនមានការជូនដំណឹងមុន ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអំពីការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារនេះ ស្របតាមមាត្រា ៧៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ស្របតាម អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ការគណនាប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥១/០៤-សំហាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "...និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ដែលមិនបានជូនដំណឹងនេះ ទៅកម្មករនិយោជិត ចំនួន ១ខែ ប៉ុណ្ណោះ។ ប្រាក់ដែលត្រូវផ្តល់ជូន ១ខែនេះ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យមភាគប្រចាំខែ ដែលត្រូវគិតជាឈ្នួលលើមូលដ្ឋាន ដូចតទៅ ៖ ប្រាក់ឈ្នួលសរុបទាំងអស់ ដែលរួមទាំងប្រាក់ការងារបន្ថែមផង និងប្រាក់រង្វាន់ ដែលកម្មករនោះទទួលបានក្នុងរយៈពេល ១២ខែ មុនពេលបណ្តេញចេញ ចែកនឹង១២ គឺជាប្រាក់ខែជាមធ្យម ភាគប្រចាំខែ។"



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំថ្ងៃ ត្រូវផ្អែកទៅតាមមធ្យមភាគប្រាក់ឈ្នួលដែលបានទទួលក្នុងរយៈពេល ១២ខែ ចុងក្រោយ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីពេលបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតថ្ងៃចូលធ្វើការវិញ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **កសម** និង ៥. **សសវី** ។

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ហួរ សុធានី រួមមាន ៖

- ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ (ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ រួមមាន ប្រាក់ឈ្នួលគោល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ)
- ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារធនាសទី១ ឆ្នាំ២០២៣
- ប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ហើយនិយោជកអាចកាត់កងជាមួយប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ភាគរយ ដែលនិយោជកបានបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ជាកញ្ចប់ពីឆ្នាំ២០១២ ដល់ឆ្នាំ២០១៩
- ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ប្រាក់សោហ៊ុយដំងើចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត ស្របទៅតាមមាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ធនាសទី១ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដែលទទួលបានទាំងអស់មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧ នាក់ រួមមាន ៖ ១.

- កសខ** , ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **កសម** ៥. **សសវី** , ៦. **ហសធរ** , និង ៧. **កស**

នៅក្នុងសវនាការភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៧នាក់ខាងលើ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារទទួលប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ធនាសទី១ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ប្រាក់រង្វាន់ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានគណនាជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

យោងតាមគោលការណ៍កិច្ចសន្យា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងរវាងការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងពីរខាងក្រោមព្រៀងគ្នា (សំណើ និងស្នើការត្រូវគ្នា) ឱ្យតែលក្ខខណ្ឌនោះស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវស្ថិតក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ។ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំឱ្យភាគីមួយទៀត ឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខណ្ឌ



ដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលយកបានឡើយ (សំណើ និងស្នើការមិនត្រូវគ្នា)។ កិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយបង្ខំ អាចចាត់ទុកជាមោឃៈដោយច្បាប់ ឬដោយភាគីមួយទៀតបាន។

(សូមមើលមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៦៦៤, មាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦, និងមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ នៅក្នុងចំណុចវិវាទ ទី១ ខាងលើ និងសូមមើលមាត្រា ៣៤៥ និងមាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីក្រុមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ នៅក្នុង ចំណុចវិវាទទី៣, ទី៤ និងទី៥ ខាងលើ ទាក់ទងនឹងគោលការណ៍កិច្ចសន្យា)

ក្នុងករណីនេះ យោងតាមកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **កសម** , ៥. **សសវ** និង ៦. **ហសធរ** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យ ឃើញថា នៅក្នុងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាការងារ គឺបានបញ្ជាក់អំពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់ក្នុងមួយខែ ដោយប្រាក់ ឈ្នួលនោះបានបូកទាំងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរួចហើយ។ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា មានការកំណត់ដោយឡែកពីកម្មករនិយោជិតទាំង ៦នាក់ ខាងលើ។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ ផ្អែកតាមការលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករ និយោជិតចំនួន ៧នាក់ខាងលើ ចុះកិច្ចសន្យាការងារទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ការអនុវត្តទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់នេះ គឺតាំងពីឆ្នាំ២០១២ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការ ពោល គឺមានរយៈពេលជាង ១០ឆ្នាំហើយ។ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ក្រោមការអនុវត្តទទួលប្រាក់ជាកញ្ចប់នេះ គឺភាគី កម្មករនិយោជិតមិនមានប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀត ដូចកម្មករនិយោជិតដទៃនោះទេ។ លើសពីនេះ ទៀត មិនមានការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ថាកិច្ចសន្យាការងារទទួលប្រាក់ជាកញ្ចប់នេះធ្វើឡើងដោយ មានវិការណៈណាមួយនោះទេ ដូចជា ដោយការកាន់ច្រឡំ ដោយការធានា ឬការគម្រាមកំហែង ឬការបង្ហាញការ មិនពិត ដោយអំពើឆ្លៀតឱកាសដោយមានគោលបំណងរកចំណេញហួសហេតុ ឬដោយបង្ខំឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ក្នុងការទទួលប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់ ស្របតាមឆន្ទៈរបស់គូភាគី ពោលគឺទទួលយកប្រាក់ជាកញ្ចប់ដោយពុំមានប្រាក់ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ផ្សេងទៀត ដែលមានន័យថាប្រាក់ទាំងនោះបានបញ្ចូលជាកញ្ចប់ជាមួយប្រាក់ឈ្នួលហើយ។ ហេតុនេះ ភាគី និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ធានាទី១ ដោយយក ប្រាក់ឈ្នួលសរុប ប្រាក់រង្វាន់ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតក្រៅពីប្រាក់ជាកញ្ចប់ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានគណនាជូន កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ធានាទី១ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតក្រៅពីប្រាក់ជាកញ្ចប់ ដែលទទួលបានទាំងអស់មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនា ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **កសម** , ៥.

សសវ , ៦. **ហសធរ** , និង ៧. **កស** ។

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ (ថ្ងៃអាទិត្យ) ជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៧នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **កសម** , ៥. **សសវ** , ៦. **ហសធរ** , និង ៧. **កស** ដូចកម្មករនិយោជិតដទៃផ្សេងទៀត



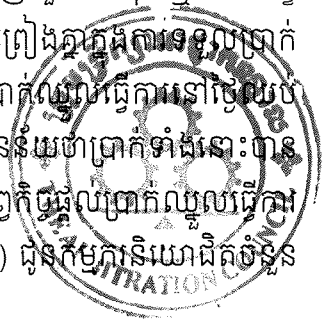
នៅក្នុងសវនាការភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនកម្មករនិយោជិតទាំង ៧នាក់ ខាងលើ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារទទួលប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់ បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍(ថ្ងៃអាទិត្យ) ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ ខាងលើ ដូចកម្មករនិយោជិតដទៃដែរ ឬទេ?

យោងតាមគោលការណ៍កិច្ចសន្យា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែក ការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា (សំណើ និងស្វ័យការត្រូវគ្នា) ឱ្យតែលក្ខខណ្ឌនោះស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវស្ថិតក្រោមវិធាន អាជ្ញាគតិ។ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំឱ្យភាគីមួយទៀត ឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខណ្ឌ ដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលយកបានឡើយ (សំណើ និងស្វ័យការមិនត្រូវគ្នា)។ កិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយបង្ខំ អាចចាត់ទុកជាមោឃៈដោយច្បាប់ ឬដោយភាគីមួយទៀតបាន។

(សូមមើលមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៦៦៤, មាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦, និងមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ នៅក្នុងចំណុចវិទ្ធីទី១ ខាងលើ និងសូមមើលមាត្រា ៣៤៥ និងមាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីក្រុមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ នៅក្នុងចំណុចវិទ្ធី ទី៣, ទី៤ និងទី៥ ខាងលើ ទាក់ទងនឹងគោលការណ៍កិច្ចសន្យា)

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** ៣. **លចធរ** , ៤. **ភសម** , ៥. **សសវ** និង ៦. **ហសធរ** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យ ឃើញថា នៅក្នុងកិច្ចសន្យាបានបញ្ជាក់អំពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់ក្នុងមួយខែ ដោយប្រាក់ឈ្នួលនោះបានបូក ទាំងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ រួចហើយ។ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត **កសខ** ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា មានការកំណត់ដោយឡែកពីកម្មករនិយោជិតទាំង ៦នាក់ខាងលើ។ ទោះបីជាយ៉ាង នេះក៏ដោយ ផ្អែកតាមការលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ ខាងលើ ចុះកិច្ចសន្យាការងារទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់។ ការអនុវត្តទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់នេះ គឺ តាំងពីឆ្នាំ២០១២ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការពោល គឺជាង១០ឆ្នាំហើយ។ លើសពីនេះទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិត ទទួលស្គាល់ថា ក្រោមការអនុវត្តទទួលប្រាក់ជាកញ្ចប់នេះ គឺភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃ ឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ (ថ្ងៃអាទិត្យ) ដូចកម្មករនិយោជិតដទៃនោះ ទេ។ លើសពីនេះទៀត មិនមានការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ថាកិច្ចសន្យាការងារទទួលប្រាក់ជាកញ្ចប់ នេះធ្វើឡើងដោយមានវិការណាមួយនោះទេ ដូចជា ដោយការកាន់ច្រឡំ ដោយការចោក ឬការគម្រាមកំហែង ឬ ការបង្ហាញការមិនពិត ដោយអំពើឆ្លៀតឱកាស ដោយមានគោលបំណងកេងចំណេញហួសហេតុ ឬដោយបង្ខំ ឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលជាកញ្ចប់ស្របតាមឆន្ទៈរបស់គូភាគី ពោលគឺទទួលយកប្រាក់ជាកញ្ចប់រួមមានប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់ បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ (ថ្ងៃអាទិត្យ) ដែលមានន័យថាប្រាក់ទាំងនោះបាន បញ្ចូលជាកញ្ចប់ជាមួយប្រាក់ឈ្នួលហើយ។ ហេតុដូច្នេះនេះ ភាគីនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការ នៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍(ថ្ងៃអាទិត្យ) ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ នោះទេ។



ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ (ថ្ងៃអាទិត្យ) ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **ហសធរ** , ៥. **ភសម** ៦. **សសវី** , និង ៧. **កស** ដូចកម្មករនិយោជិតដទៃផ្សេងទៀត។

ចំណុចវិវាទទី១០ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ និងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៧នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** ៣. **លចធរ** , ៤. **ហសធរ** , ៥. **សសវី** , ៦. **ភសម** , និង ៧. **កស**

នៅក្នុងសវនាការភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនកម្មករនិយោជិតទាំង ៧នាក់ ខាងលើ បានចុះកិច្ចសន្យាការងារទទួលប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ និងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ដែរ ឬទេ?

យោងតាមគោលការណ៍កិច្ចសន្យា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែក ការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា (សំណើ និងស្នើការត្រូវគ្នា) ឱ្យតែលក្ខខណ្ឌនោះស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវស្ថិតក្រោមវិធាន អាជ្ញាគតិ។ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំឱ្យភាគីមួយទៀត ឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខណ្ឌ ដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលយកបានឡើយ (សំណើ និងស្នើការមិនត្រូវគ្នា)។ កិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយបង្ខំ អាចចាត់ទុកជាមោឃៈដោយច្បាប់ ឬដោយភាគីមួយទៀតបាន។

(សូមមើលមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៦៦៤, មាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦, និងមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ និង សូមមើលមាត្រា ៣៤៥ និងមាត្រា ៣៥០ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីក្រុមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៣, ទី៤ និងទី៥ ខាងលើ ទាក់ទងនឹងគោលការណ៍កិច្ចសន្យា)

ក្នុងករណីនេះ យោងតាមកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** ៣. **លចធរ** , ៤. **សសវី** , ៥. **ភសម** និង៦. **ហសធរ** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យ ឃើញថា នៅក្នុងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាការងារ គឺបានបញ្ជាក់អំពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់ក្នុងមួយខែ ដោយប្រាក់ ឈ្នួលនោះបានបូកទាំងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរួចហើយ។ ចំពោះកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត កែវ សាខន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា មានការកំណត់ដោយឡែកពីកម្មករនិយោជិតទាំង ៦នាក់ខាង លើ។ ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ ផ្អែកតាមអង្គហេតុនៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករ និយោជិតចំនួន ៧នាក់ខាងលើចុះកិច្ចសន្យាការងារទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់។ ការអនុវត្តទទួលយកប្រាក់ ឈ្នួលជាកញ្ចប់នេះគឺ តាំងពីឆ្នាំ២០១២ រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការពោល គឺជាង១០ឆ្នាំហើយ។ ភាគីទាំងពីរទទួល ស្គាល់ថា ក្រោមការអនុវត្តទទួលប្រាក់ជាកញ្ចប់នេះ គឺកម្មករនិយោជិតមិនមានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ និងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដូចកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតនោះទេ។ លើសពី នេះទៀត មិនមានការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ថាកិច្ចសន្យាការងារទទួលប្រាក់ជាកញ្ចប់នេះធ្វើឡើង ដោយមានវិការណាមួយនោះទេ ដូចជា ដោយការកាន់ច្រឡំ ដោយការឆបោក ឬការគម្រាមកំហែង ឬការបង្ខំធ្វើ ការមិនពិត ដោយអំពើផ្លៀតឱកាសដោយមានគោលបំណងកេងចំណេញហួសហេតុ ឬដោយបង្ខំឡើយ។ លើសពីនេះ



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងការទទួលប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់ស្របតាមឆន្ទៈរបស់គូភាគី ពោលគឺទទួលយកប្រាក់ជាកញ្ចប់ដោយពុំមានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ និងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដែលមានន័យថាប្រាក់ទាំងនោះបានបញ្ចូលជាកញ្ចប់ជាមួយប្រាក់ឈ្នួលហើយ។ ករណីនេះ ភាគីនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ និងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ និងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **ហសធរ** , ៥. **កសម** , ៦. **សសវី** , និង ៧. **កស** ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករក្សាអតីតភាពការងារចាប់ពីពេលចូលធ្វើការងារដំបូង រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧ នាក់ រួមមាន៖ ១. **កសខ** ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **ហសធរ** , ៥. **កសម** , ៦. **សសវី** , និង ៧. **កស** ។

ចំណុចវិវាទទី៣, ទី៤, និងទី៥ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ និងសង់លើកប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីពេលបញ្ឈប់ពីការងារ រហូតថ្ងៃចូលធ្វើការវិញជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖
 - ១. **កសខ** , ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **ហសធរ** និង ៥. **កសម** ។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារជូនកម្មករនិយោជិត ហួរ សុធានី រួមមាន ៖
 - ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ (ប្រាក់ឈ្នួលចុងក្រោយ រួមមាន ប្រាក់ឈ្នួលគោល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ)
 - ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់
 - ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារធម្មតាទី១ ឆ្នាំ២០២៣
 - ប្រាក់លើកអតីតភាពការងារមុនឆ្នាំ២០១៩ ហើយនិយោជកអាចកាត់កងជាមួយប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥ កាតរយ ដែលនិយោជកបានបញ្ចូលក្នុងប្រាក់ជាកញ្ចប់ពីឆ្នាំ២០១២ ដល់ឆ្នាំ២០១៩
 - ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការជូនដំណឹងមុន ស្របតាមមាត្រា ៧៥ និងមាត្រា ៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
 - ប្រាក់សោហ៊ុយជំងឺចិត្តជូនកម្មករនិយោជិត ស្របទៅតាមមាត្រា ៩១-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។



ចំណុចវិវាទទី៦ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុង ឆ្នាំ២០២៣ ធានាទី១ ដោយយកប្រាក់ឈ្នួលសរុប ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដែលទទួលបាន ទាំងអស់មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **ហសធរ** , ៥. **ភសម** , ៦. **សសវ** , និង ៧. **កស** ។

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ (ថ្ងៃអាទិត្យ) ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **ហសធរ** , ៥. **ភសម** , ៦. **សសវ** , និង ៧. **កស** ដូចកម្មករនិយោជិតដទៃផ្សេងទៀត។

ចំណុចវិវាទទី១០ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅ និងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧នាក់ រួមមាន ៖ ១. **កសខ** , ២. **យធរ** , ៣. **លចធរ** , ៤. **ហសធរ** , ៥. **ភសម** , ៦. **សសវ** , និង ៧. **កស** ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិន មានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **គល់ វឌ្ឍនា**

ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណន**

ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ វណ្ណៈ**

ហត្ថលេខា ៖ -----

