

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ០១៩/២២ - យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **សេង រូចហ៊ុន**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លៈ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន**
អាសយដ្ឋាន : ភូមិតាកែវ សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨៨៩ ៥៦៧ . ទូរសារ : គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ :

- ១- លោក **L.T** អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ
- ២- លោកស្រី **គ ស គ** ប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស
- ៣- លោក **ង គ** ប្រធានផ្នែកអនុវត្តច្បាប់

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម
នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន**
អាសយដ្ឋាន : ភូមិតាកែវ សង្កាត់កំបូល ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ : ០១៥ ៧៨៧ ៨៥៧/០៨៧ ៩៩១ ២៧២ ទូរសារ : គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ :

- ១- លោក **ត ត** ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករ
- ២- លោក **ទ ក** មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករ
- ៣- លោក **ក ច** ប្រធានសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន
- ៤- លោក **ស ច** អនុប្រធានសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន



- ៦- លោក **ជ ច** ប្រធានសហដីព្រៃប្រមូលអភិវឌ្ឍន៍កម្មកម្រិតក្រុមហ៊ុន
- ៧- លោក **ក វ** អនុប្រធានសហដីព្រៃប្រមូលអភិវឌ្ឍន៍កម្មកម្រិតក្រុមហ៊ុន
- ៨- លោក **ខ ម** លេខាធិការសហដីព្រៃប្រមូលអភិវឌ្ឍន៍កម្មកម្រិតក្រុមហ៊ុន
- ៩- លោក **ឈ ច** ប្រធានសហដីព្រៃកំលាំងសាមគ្គីអភិវឌ្ឍន៍កម្មកម្រិតក្រុមហ៊ុន
- ១០- លោក **ហ វ** អនុប្រធានសហដីព្រៃកំលាំងសាមគ្គីអភិវឌ្ឍន៍កម្មកម្រិតក្រុមហ៊ុន

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងប្រតិភូចរចា ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនផ្តល់អាហារសម្រន់ពេលព្រឹក ដូចជា នំប៉័ង ទឹកបរិសុទ្ធ និង ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ ដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ផ្តល់ជូនកន្លងមក។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធផ្តល់ជូនបានទេ។

២- តំណាងប្រតិភូចរចា ស្នើសុំក្រុមហ៊ុន នៅពេលកម្មករនិយោជិតមកយឺតម្តងម្កាល ដោយសារកកស្ទះ ចរាចរណ៍ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ (TAGET) ជូនកម្មករនិយោជិតនៅដដែល ពេលមានមូលហេតុច្បាស់ លាស់។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់រង្វាន់ (TAGET) ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៣- តំណាងប្រតិភូចរចា ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានគ្រូបង្រៀនកូនជាងឱ្យបានរឹកចម្រើនហើយឱ្យ បានសព្វគ្រប់ នូវរបរដែលជាកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យា ហើយត្រូវសម្រួលដល់កូនជាងដែលមានបំណងចូលរៀនក្នុង សាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចរៀបចំឱ្យមានគ្រូបង្រៀនកូនជាងបានទេ ដោយក្រុមហ៊ុនអនុវត្តបង់ពន្ធអាករចំនួន ១%(មួយភាគរយ) លើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំនៃចំនួនកម្មករនិយោជិត។

៤- តំណាងប្រតិភូចរចា ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ជូនកម្មករនិយោជិតមុន ថ្ងៃដែលក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ហើយមានប្រាក់ឈ្នួល។ ដោយឡែក ភាគី ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ទាក់ទងនឹងការទូទាត់ប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុនគិតជាមធ្យមភាគ។

៥- តំណាងប្រតិភូចរចា ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដល់ម៉ោង ៨:៣០ នាទី បន្តទៀត។ កន្លងមក មន្ត្រីនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារបានចុះមកធ្វើអធិការកិច្ចម្តង ហើយ តែក្រុមហ៊ុននៅតែបង្ខិតបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតបន្ថែមម៉ោង ៨: ៣០ នាទី ដដែល។ ដោយឡែក ភាគី ក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា បើមានការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។

៦- តំណាងប្រតិភូចរចា ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង និងសង់រំលឹកប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការ បន្ថែមម៉ោងកន្លងមក ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកការិយាល័យឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចគិតប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងបានទេ ដោយយោងទៅ លើកិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុនជាមួយនិងបុគ្គលិកការិយាល័យ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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



ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប.ក.វ. ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ២៤៥/២២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែចេត្រ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ១០រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៥

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករ និយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការទាមទារឱ្យ ក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៥ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារនៅថ្ងៃ ទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៩ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៥ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាដែលនៅសល់ចំនួន ៦ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃ ទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ២៤៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ៦ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាល ក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេស ដើម្បីរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ៊ីរូម (zoom) ដោយបានចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីទាំងពីរមិនមានការជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និង មធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្រុតស្រាយរវាងភាគីទាំងពីរ ដែលទាក់ទងនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៦ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា ចំនួន ២ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៤, និងទី៥។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទ ចំនួន ៤ចំណុច ដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២, ទី៣, និងទី៦។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្តុតាង និងថ្ងៃទី៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

កស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

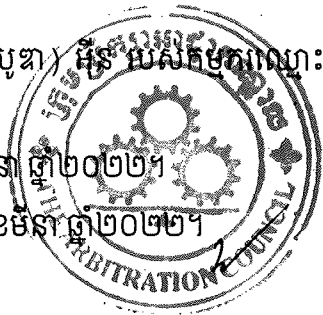
ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ គោរព ជូនប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកស្រី **គស** និងលោក **ងត** ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហា វិវាទការងារនៅក្រុមហ៊ុនអាជ្ញាកណ្តាល។
- ២- លិខិតដាក់ឯកសារជំទាស់សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ (សំណុំរឿងលេខ ០១៩/២២) ចុះថ្ងៃ ទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។
- ៣- ពាក្យសុំបំរើការងាររបស់លោក **កចថ** នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។
- ៤- អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ របស់លោក **កចថ** លេខ ០២០៦៨៦០៩៩។
- ៥- កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក **កចថ** នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០។
- ៦- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន របស់លោក **កចថ** ។
- ៧- ពាក្យសុំបំរើការងាររបស់លោក **គស** នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។
- ៨- អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណសញ្ជាតិខ្មែររបស់លោក **គស** លេខ ០៤០២៥៥២០៣។
- ៩- កិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក **គស** នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០។
- ១០- ឯកសារសក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន របស់លោក **គស** ។
- ១១- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ(សំណុំរឿងលេខ ០១៩/២២) របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូ ឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។
- ១២- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ(សំណុំរឿងលេខ ០១៩/២២) របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូ ឌា) អ៊ិន។
- ១៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ MOC-៨៦៧៨៧៤៦៧៧៧៧.ចប៧ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥។



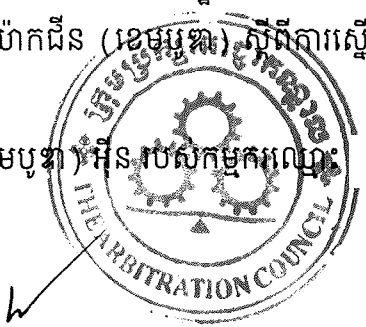
- ១៤- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន តម្កល់ទុកលេខ ០០០០៨៩២៤ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងគ្រឹះស្ថានរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន លេខ ១១៧ កប/អក/អធា ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៦- កំណត់ហេតុ ស្តីពីការផ្អាកដំណើរការផ្តល់នំប៉័ង និងទឹកសុទ្ធ ចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់ស្ថានភាពប្រសើរឡើងវិញ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ១៧- កំណត់ហេតុប្រជុំរវាង តំណាងក្រុមហ៊ុន និងតំណាងសហជីព តំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ១៨- ឯកសារជាប្រភេទបង្ហាញពីសកម្មភាពប្រជុំជាមួយតំណាងកម្មករ និងតំណាងសហជីព នៅថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ១៩- លិខិតជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។
- ២០- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៩៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកើត ខែចេត្រ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។
- ២១- កំណត់ហេតុប្រជុំរវាងតំណាងកម្មករ សហជីព និងតំណាងក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២២។
- ២២- ពាក្យសុំច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ: **ផបធា** ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ២៣- ពាក្យសុំច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ: **ឡួម** ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ២៤- ពាក្យសុំច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ: **សឡូ** ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ២៥- ពាក្យសុំច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ: **អព** ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ២៦- ពាក្យសុំច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ: **ជថ** ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ២៧- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន របស់កម្មករឈ្មោះ: **ផបធា** ។
- ២៨- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន របស់កម្មករឈ្មោះ: **ឡួម** ។
- ២៩- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន របស់កម្មករឈ្មោះ: **សឡូ** ។
- ៣០- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន របស់កម្មករឈ្មោះ: **សឡូ** ។
- ៣១- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន របស់កម្មករឈ្មោះ: **អព** ។
- ៣២- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន របស់កម្មករឈ្មោះ: **ជថ** ។
- ៣៣- ពាក្យសុំច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ: **ខប** ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ៣៤- ពាក្យសុំច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ: **ផសម** ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។



- ៣៥- ពាក្យសុំច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ: **ជច** ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ៣៦- ពាក្យសុំច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ: **ជច** ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ៣៧- ពាក្យសុំច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ: **ភវ** ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ៣៨- ពាក្យសុំច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ: **ឌុប** ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ៣៩- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន របស់កម្មករឈ្មោះ: **ឌុប** ។
- ៤០- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន របស់កម្មករឈ្មោះ: **ផសម** ។
- ៤១- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន របស់កម្មករឈ្មោះ: **ជច** ។
- ៤២- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន របស់កម្មករឈ្មោះ: **ភវ** ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពរូបរួមអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) លេខ ២៩០/២១ កប/វប.វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- លិខិតលេខ ១៥០/២១ កប/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពរូបរួមអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពកម្លាំងសាមគ្គីអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) លេខ ៣៣៦/២១ កប/វប.វក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។
- ៤- លិខិតលេខ ១៨៩/២១ កប/វក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពកម្លាំងសាមគ្គីអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។
- ៥- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) លេខ ៦០២ កប/វប.វក ចុះថ្ងៃទី៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។
- ៦- លិខិតលេខ ៥៤០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកប្រធានសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអាណត្តិទី២។
- ៧- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ ក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន របស់កម្មករឈ្មោះ: **បដរ** ។
- ៨- កាតកម្មករបណ្តែតរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន។



៩- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ២៤៥/២២ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ចុះថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ០៤៥/២២ កប/អក/វក/ក២ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៩៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១២ កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៩៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១២កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១០២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៤រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១០៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៤រោច ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២២៤៤នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន លេខ ២៤៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារលេខ ០៤៥/២២ កប/អក/វក/ក២ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ រួមមាន ៖ ១. កថថ , ២. ជថ ៣. ឈថ ៤. សថ ៥. ផថផ និង ៦. ខមរ ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត។



ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់អាហារសម្រន់ពេលព្រឹកដូចជា នំប៉័ង ទឹកបរិសុទ្ធ និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ផ្តល់ជូនកន្លងមក

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o តាំងពីដើមមក និយោជកតែងតែផ្តល់អាហារសម្រន់ជារៀងរាល់ព្រឹក ដូចជា នំប៉័ង ១ដើម ទឹកបរិសុទ្ធ ១ដប និងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ជូនដល់កម្មករនិយោជិត។
 - o នៅថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានប្រជុំជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត ប្រតិភូបុគ្គលិក និងប្រធានផ្នែក ដើម្បីជូនដំណឹងពីការផ្អាកផ្តល់អាហារសម្រន់ពេលព្រឹក និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ ដោយចាប់អនុវត្តពីថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយសារក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពផ្តល់ជូនបន្តទៀត និងដោយសារវិបត្តិជំងឺកូវីដ-១៩។
 - o ចំពោះការអនុវត្តកន្លងមក កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបានរយៈពេល ៤៨ម៉ោង ឬចេញពីធ្វើការត្រឹមម៉ោង ៤រសៀល រៀងរាល់ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ នឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ចំនួន ៤,០០០រៀល។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦,០០០រៀល នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបាន ៥៨ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់អាហារសម្រន់ពេលព្រឹក និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ជូនកម្មករនិយោជិតតាមការសន្យា ដែលនៅពេលចប់វិបត្តិជំងឺកូវីដ-១៩ និងនៅពេលស្ថានភាពក្រុមហ៊ុនបានប្រសើរ និយោជកនឹងផ្តល់ជូនអាហារសម្រន់ពេលព្រឹក និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ ឡើងវិញ។
 - o ពេលបច្ចុប្បន្ន ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុនមានភាពល្អប្រសើរឡើងវិញហើយ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតមានភាពមមាញឹកជាងមុន ដោយបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរហូតដល់ម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីយប់។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រៅពីធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និយោជកក៏បានជួលកម្មករនិយោជិតពីខាងក្រៅ (កម្មករនិយោជិតបណ្តែត) ឬកម្មករធ្វើការស៊ីតាមថ្ងៃ មកធ្វើការផងដែរ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវអនុវត្តផ្តល់អាហារសម្រន់ និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ដូចមុន។
 - o ករណីប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ និយោជកបានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦,០០០រៀល នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរហូតដល់ម៉ោង ៦ល្ងាច ពីថ្ងៃច័ន្ទដល់ថ្ងៃសុក្រ និងដល់ម៉ោង ៤ល្ងាច នៅថ្ងៃសៅរ៍។ និយោជកបានអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ជូនកម្មករនិយោជិត ប្រហែលពីឆ្នាំ២០០៨ ឬឆ្នាំ២០០៩ មក។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖
 - o និយោជកសន្យាថានឹងពិចារណាឡើងវិញ ក្នុងការផ្តល់អាហារសម្រន់ពេលព្រឹកដូចជា នំប៉័ង ទឹកបរិសុទ្ធ និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ នៅពេលនិយោជកមានលទ្ធភាព បន្ថែមមានការសន្យាបែបនេះជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទេ ហើយបច្ចុប្បន្ន និយោជកក៏មិនទាន់មានលទ្ធភាពដែរ។



- និយោជកអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍នាពេលកន្លងមក គឺជាការអនុវត្តដែលប្រសើរជាងច្បាប់ និងដោយសារតែនិយោជកមានលទ្ធភាព ប៉ុន្តែពេលនេះ និយោជកមិនមានលទ្ធភាពអនុវត្តបន្តទៀតទេ។
- បច្ចុប្បន្ន និយោជកក៏បានបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ដុល្លារអាមេរិក បន្ថែមពីលើប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ដែលកំណត់ដោយរាជរដ្ឋាភិបាលត្រឹមតែចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុណ្ណោះ ដែលសរុបមានចំនួន ១២ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវកំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយបញ្ជាក់ថា ៖ "...1. ក្រុមហ៊ុនផ្អាកដំណើរការផ្តល់នំប៉័ងនឹងទឹកស្អុយដែលបានចែកជូនបងប្អូនកម្មករនៅពេលព្រឹកចាប់ពីថ្ងៃច័ន្ទ ទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ នេះតទៅ រហូតដល់ស្ថានភាពប្រសើរឡើងវិញ។..."
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារថតចម្លងរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាកជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ដែលមានពាក្យថា "កម្មករបណ្តែត"។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកនៅពេលកម្មករនិយោជិតមកយឺតយ៉ាវម្តងម្កាល ដោយសារកកស្ទះចរាចរណ៍ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់រង្វាន់ (TARGET) ជូនកម្មករនិយោជិតនៅដដែលពេលមានមូលហេតុច្បាស់លាស់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ (Target) ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការយឺតយ៉ាវម្តងម្កាល នៅពេលមានមូលហេតុច្បាស់លាស់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - នៅក្នុងរោងចក្រ មានផ្នែកដេរ តុកាត់ ឃ្នាំង អ៊ុត និងផ្នែកពិនិត្យ ហើយនិយោជកមានកំណត់ចំនួនគោលដៅឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុមតាមផ្នែកនីមួយៗធ្វើ ហើយកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗគ្នា។
 - និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ (Target) ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការដល់គោលដៅកំណត់និងគោរពពេលវេលាធ្វើការ ហើយប្រាក់រង្វាន់ (Target) នេះ ត្រូវបានបើកជូនកម្មករនិយោជិត២ដង ក្នុងមួយខែ។
 - នៅពេលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺតយ៉ាវចំនួន ២ដង ដោយម្តងៗយឺតត្រឹម ៥នាទី គឺនិយោជកមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ (Target) នោះទេ ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិតមកយឺតលើកទី៣ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ (Target) ទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតក្នុងខែនោះតែម្តង ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការដល់គោលដៅកំណត់របស់និយោជកក៏ដោយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - សូមកុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ (Target) ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹង និងមានភស្តុតាងច្បាស់លាស់បញ្ជាក់ពីការមកយឺតដូចជា ស្ទះចរាចរណ៍, បែកកង់ម៉ូតូជាដើម ព្រោះថា ការធ្វើដំណើរមិនអាចទៀងនោះទេ។ តែបើកម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់គឺនិយោជកអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់នេះបាន។



- ដោយហេតុថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ (Target) រយៈពេលកន្លះខែម្តង ហេតុនេះ បើកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត ៣ដង នៅក្នុងកន្លះខែនោះ និយោជកគួរតែកាត់ប្រាក់រង្វាន់ (Target) នោះត្រឹមចំនួនដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានក្នុងកន្លះខែនោះបានហើយ។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖
 - និយោជកអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ (Target) តាមសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដោយក្នុងនោះ និយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ (Target) សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការយឺត ត្រឹមចំនួន ២ដង តែប៉ុណ្ណោះ ហើយការមកយឺតលើកទី៣ និយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ (Target) ទាំងអស់។
 - និយោជកកំណត់បែបនេះ គឺដោយសារតែកម្មករនិយោជិតតែងតែមកធ្វើការយឺតធ្វើឱ្យសង្វាក់ផលិតកម្មធ្វើការមិនបានស្រុះស្រួល ទើបនិយោជកអនុវត្តសេចក្តីជូនដំណឹងខាងលើ។
 - នៅពេលដែលនិយោជកអនុវត្តសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ និយោជកសង្កេតឃើញថា កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនកាត់បន្ថយការមកធ្វើការយឺតជាងមុន។
 - ប្រសិនបើមានស្ថានភាពពិសេសណាមួយកើតឡើងដែលធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត កម្មករនិយោជិតត្រូវរាយការណ៍តាមលំដាប់ថ្នាក់ដូចជា ប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុម នោះនិយោជកនឹងដោះស្រាយភ្លាមៗ ថាតើនឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ (Target) ដែរឬយ៉ាងណា។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលចាប់ផ្តើមអនុវត្តពីថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដោយនៅក្នុងតារាងនៃចំណុចទី ៣. ការពិន័យលើការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ បានកំណត់ថា ៖ "ការមកការយឺត ១ដង ផ្តល់អោយ, ២ដង ផ្តល់អោយ និង ៣ដង មិនផ្តល់អោយ ទាំងអស់"។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំអោយមានគ្រូបង្រៀនកូនជាងអោយបានរឹកចម្រើន ហើយអោយបានសព្វគ្រប់នូវរបរដែលជាកម្មវត្ថុនៃកិច្ចសន្យាហើយត្រូវសំរួលដល់កូនជាងដែលមានបំណងចូលរៀនក្នុងសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានគ្រូបង្រៀនដែលមានវិញ្ញាបនបត្រជំនាញ ដើម្បីបង្រៀនកូនជាង និងត្រូវរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតបានចូលសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈក្រោយបញ្ចប់ការបង្រៀន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - នៅពេលនិយោជករើសកូនជាងម្តងៗ និយោជកមិនដែលរៀបចំឱ្យមានគ្រូបង្រៀនដែលមានវិញ្ញាបនបត្រជំនាញមកបង្រៀននោះទេ គឺនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតដែលមិនមានជំនាញមកបង្រៀនការងារដល់កូនជាងថ្មីៗ។
 - យោងតាមមាត្រា ៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ដោយត្រូវរៀបចំឱ្យមានគ្រូបង្រៀនមានវិញ្ញាបនបត្រជំនាញមកបង្រៀន។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនដែលមានកូនជាងនោះទេ គឺនិយោជកជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតសាកល្បងមកធ្វើការ បន្ទាប់ពីចប់ការងារសាកល្បង កម្មករនិយោជិតក្លាយជាកម្មករនិយោជិតពេញលេញតែម្តង។



ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង កន្លងមកដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិត ផ្នែកការិយាល័យឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖

- ការទាមទារនេះ ធ្វើឡើងសម្រាប់បុគ្គលិកផ្នែកការិយាល័យទាំងអស់ ប៉ុន្តែតំណាងកម្មករនិយោជិតមិនទទួលបានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិពីបុគ្គលិកការិយាល័យឱ្យធ្វើជាអ្នកតំណាងក្នុងចំណុចវិវាទនេះទេ។ ករណីនេះ មានតែកម្មករនិយោជិតម្នាក់ឈ្មោះ កុល ចាន់ថន ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការធ្វើការអះអាងសម្រាប់ការទាមទារនេះ។
- កម្មករនិយោជិត **កថថ** ស្នើឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាំងពីឆ្នាំ២០០៧ មក ជូនគាត់។
- កម្មករនិយោជិត **កថថ** បានចូលធ្វើការដំបូងនៅក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន នៅឆ្នាំ២០០៧។ បន្ទាប់មក កម្មករនិយោជិតបានឈប់ធ្វើការពីក្រុមហ៊ុននេះចំនួន ១ឆ្នាំ គឺឆ្នាំ ២០០៨។ លុះដល់ឆ្នាំ២០០៩ ទើបកម្មករនិយោជិត **កថថ** ចូលធ្វើការក្នុងក្រុមហ៊ុននេះម្តងទៀត។
- កាលពីមុន កម្មករនិយោជិត **កថថ** មានតួនាទីជាប្រធានគ្រប់គ្រង (ស៊ុបភ័រ៉ាយស័រ) នៅផ្នែកឃ្នាំង និងត្រូវបានចាត់ទុកជាបុគ្គលិកការិយាល័យ ហើយបច្ចុប្បន្ន លោកមានតួនាទីដដែល ប៉ុន្តែលោកមិនស្ថិតនៅក្រោមផ្នែកការិយាល័យទៀតទេ ហើយរាល់ពេលលោកធ្វើការលើសពី ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ក៏លោកមិនដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ។ បច្ចុប្បន្ន លោកទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៣៧៦ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់ជំនាញចំនួន ៤៥៥ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ១១ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១២ដុល្លារអាមេរិក, សោយហិយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៨ដុល្លារអាមេរិក។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត **កថថ** កំណត់ម៉ោងធ្វើការត្រឹមចំនួន ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ប៉ុណ្ណោះ មានន័យថា ម៉ោងចេញពីធ្វើការរបស់គាត់ គឺនៅម៉ោង ៤រសៀល។ ដោយឡែក នៅពេលដល់ម៉ោងចេញពីធ្វើការ និយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យលោកចេញនោះទេ ហើយឱ្យលោកនៅធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបន្តទៀត។ ជាក់ស្តែង ក្នុងរយៈពេល ១អាទិត្យចុងក្រោយនេះ លោកត្រូវធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរហូត ដែលនៅមុនថ្ងៃសវនាការមួយថ្ងៃ លោកត្រូវធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរហូតដល់ម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីយប់។
- ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ បានធ្វើឡើងតាំងពីឆ្នាំ២០០៧ មកម៉្លេះ ហើយនិយោជកមិនដែលបានគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត **កថថ** នោះទេ។
- កម្មករនិយោជិតមិនចាំបាច់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃណាខ្លះនោះទេ ពីព្រោះភាគីធ្វើការបន្ថែមម៉ោងច្រើនដង ប៉ុន្តែនិយោជកមានឯកសារវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតតាមរយៈការស្នើសុំមេដៃ ដូច្នេះនិយោជកអាចបង្ហាញបាន។



- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖

- o ជាគោលការណ៍ បុគ្គលិកការិយាល័យបានសម្ភាសការងារជាមួយនឹងថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន និងជំរែកគ្នាពីលក្ខខណ្ឌផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល។ បើទោះបីជាមិនមានសម្ភាសជាមួយនឹងថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ ក៏ផ្នែករដ្ឋបាលបានពន្យល់ប្រាប់កម្មករនិយោជិតពីលក្ខខណ្ឌការងារ និងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដែរ។
- o ជាទូទៅ ប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិតគឺ ១៩៤ដុល្លារអាមេរិកប៉ុណ្ណោះ តែករណីកម្មករនិយោជិត **កចថ** ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលលើសពីកម្មករនិយោជិតធម្មតា។
- o សម្រាប់បុគ្គលិកការិយាល័យ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានគិតសម្រាប់ការធ្វើការរយៈពេល ១០ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ បានសេចក្តីថា ការងារពីម៉ោង ៤រសៀល ដល់ម៉ោង ៦ល្ងាច ត្រូវបានគិតក្នុងកញ្ចប់ប្រាក់ឈ្នួលនោះរួចហើយ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនទៀតទេ។ បើសិនជាបុគ្គលិកការិយាល័យនោះធ្វើការលើសពីនេះ និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូន។ ប្រសិនបើមិនមានកិច្ចការបន្ទាន់ក្នុងរោងចក្រ លោក **កចថ** អាចចេញពីធ្វើការនៅម៉ោង ៤រសៀលបាន ហើយនិយោជកនៅរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់ឱ្យដដែល។
- o កម្មករនិយោជិត **កចថ** បានព្រមព្រៀងលើលក្ខខណ្ឌប្រាក់ឈ្នួលខាងលើហើយ ទើបគាត់មកធ្វើការជូនក្រុមហ៊ុន។ ម្យ៉ាងទៀត ករណីនេះបានកើតឡើងតាំងពីឆ្នាំ២០០៧ មកដូចនេះ កម្មករនិយោជិតគួរតែធ្វើការប្តឹងភ្លាមៗ បើគាត់មិនព្រមទទួលយកលក្ខខណ្ឌក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនេះ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិត **កចថ** បានឆ្លើយតបថា នៅពេលសម្ភាសគាត់មិនបានទទួលការពន្យល់ណាមួយពីនិយោជកទាក់ទងនឹងម៉ោងធ្វើការ និងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មុនពេលចុះកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ ពោលគឺនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារមានចែងតែរយៈពេលធ្វើការ គឺ ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។

- ភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត **កចថ** មិនមានចែងពីលក្ខខណ្ឌផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជាកញ្ចប់ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនោះទេ គឺមានតែការពន្យល់ផ្ទាល់មាត់ពីខាងផ្នែករដ្ឋបាលទៅកាន់កម្មករនិយោជិត។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារកសុតាង ដូចខាងក្រោម ៖

- o កិច្ចសន្យាការងាររវាងក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន និងកម្មករនិយោជិត **កចថ** ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥ ដោយក្នុងនោះបញ្ជាក់ថា ៖ "...ថវិកាម៉ោងធ្វើការ ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយមិនរាប់បញ្ចូលម៉ោងសំរាក ១ម៉ោង..."

១. ភាគី "ក" បានព្រមព្រៀងទទួលយកភាគី "ខ" អោយចូលបំរើការក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន...

- ១/-ប្រាក់ឈ្នួលគោល (Basic Salary) : \$310
- ២/- ប្រាក់មុខងារ (Function Incentive) + ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង (Extra time work)...300\$...



ប្រសិនបើការបន្ថែមម៉ោងជាក់ស្តែងច្រើនជាងចំនួនសរុបនៃ ២/ខាងលើនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងតាមចំនួនបន្ថែមម៉ោងជាក់ស្តែងនោះ..."។

- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ (សំណុំរឿងលេខ ១៩/២២) របស់ភាគីនិយោជក ចុះថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ មានខ្លឹមសារ ដូចតទៅ ៖

"១. ប្រវត្តិការងាររបស់លោក **កថថ** មានតួនាទីជាប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកឃ្នាំងក្រណាត់

...

ក. លោក **កថថ** បានចូលបម្រើការងារដំបូង...ប្រហែលនៅក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០៧ ហើយបានឈប់ធ្វើការ...ក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩។

ខ. លោក កុល ចាន់ថន បានចូលបម្រើការងារ...សាជាថ្មីម្តងទៀតនៅថ្ងៃទី៩ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១០...

គ. ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់លោក **កថថ** '...ជាប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសរុបប្រចាំខែ ដែលរួមមានទាំងការគណនាប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ...(...ចាប់ពីម៉ោង៤ ដល់ម៉ោង៦)។

ឃ. ឯកសារភ្ជាប់ជូនរួមមាន

១. ពាក្យសុំបម្រើការងារ...

បញ្ជាក់: សម្រាប់ C. Function Incentive \$135 និងD. Technic Incentive \$90 ប្រាក់ទាំងពីរប្រភេទ C និងD ត្រូវបានចាត់ទុកជាប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង៤ ដល់ម៉ោង៦។

២. កិច្ចសន្យាការងារ...

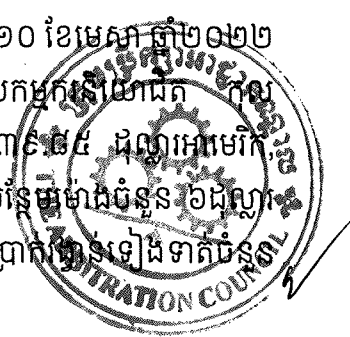
១. ប្រាក់ឈ្នួលគោល (Basic Salary) : \$310

២. ប្រាក់មុខងារ និងប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង (Function Incentive + Extra time work) : \$300"

បញ្ជាក់: ប្រសិនបើការបន្ថែមម៉ោងជាក់ស្តែងច្រើនជាងចំនួនសរុបនៃ ២/ខាងលើ នឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងតាមចំនួនបន្ថែមម៉ោងជាក់ស្តែងនោះ: (មានន័យថា ប្រសិនបើធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីម៉ោង ៦ទៅ នឹងគណនាប្រាក់បន្ថែម ម៉ោងតាមម៉ោងដែលបានថែមជាក់ស្តែង)។"

- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិត **កថថ** បើកនៅថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ដែលក្នុងនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា កម្មករនិយោជិត **កថថ** បានចេញពីធ្វើការនៅម៉ោង៥ ឬ ៦ល្ងាច ចំនួន ៦ថ្ងៃ ដោយមិនទទួលបានការគិតប្រាក់ធ្វើការបន្ថែម ម៉ោងនោះទេ។

- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិត **កថថ** បើកនៅថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ដដែលនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ប្រាក់ដែលកម្មករនិយោជិត កុល ចាន់ថន ត្រូវទទួលបានប្រចាំខែមានដូចជា ប្រាក់ខែសរុបចំនួន ៣៣៩.៧៥ ដុល្លារអាមេរិក ប្រាក់មុខងារគោលចំនួន ៤៤០.៣៨ ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៦ដុល្លារ អាមេរិក, សំរាកមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២១.៦៩ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់ធានារ៉ាប់រងចំនួន ១៧០.០០០ ដុល្លារអាមេរិក។



១១.៥៤ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់អតីតភាពចំនួន ១១ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់ថ្លៃធ្វើដំណើរចំនួន ៨ ដុល្លារអាមេរិក, និងប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៧៤.២៩ដុល្លារអាមេរិក។ នៅក្នុងសក្ខីប័ត្រនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា មិនមានឃ្លា ឬការកំណត់ណាមួយដែលចែងអំពីការផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់អាហារសម្រន់ពេលព្រឹកដូចជា នំប៉័ង ទឹក បរិសុទ្ធ និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ផ្តល់ជូនកន្លងមក

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកធ្លាប់បានផ្តល់អាហារសម្រន់ពេលព្រឹកដូចជា នំប៉័ង ១ដើម ទឹកបរិសុទ្ធ ១ដប ជារៀងរាល់ព្រឹក និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ មក និយោជកមិនបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះទៀតទេ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ អាហារសម្រន់ពេលព្រឹក និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ជូនកម្មករនិយោជិតដូចការអនុវត្តកន្លងមកវិញ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើការផ្តល់អាហារសម្រន់ពេលព្រឹកដូចជា នំប៉័ង ទឹកបរិសុទ្ធ និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រឹមថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ គឺជាការអនុវត្តកន្លងមកដែរ ឬទេ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា គោលការណ៍ "ការអនុវត្តកន្លងមក" ជា ពាក្យបច្ចេកទេសច្បាប់ និងជាគោលការណ៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយវិវាទដោយពិនិត្យឡើងវិញនូវការអនុវត្តដ៏ពិតប្រាកដមួយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

ផ្អែកតាមនិយមន័យច្បាប់ដែលផ្តល់នៅក្នុងបរិបទនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការអនុវត្តកន្លងមក គឺជាទម្លាប់ ឬ ការអនុវត្ត ដែលបានទទួលស្គាល់ដោយភាគីទាំងពីរ និងបានអនុវត្តជាច្រើនដងមកហើយនៅក្នុងអតីតកាល។ ពេលខ្លះការអនុវត្តបែបនេះ មិនចាំបាច់បង្កើតឡើងតាមរយៈការសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយភាគី អនុវត្ត ឡើយ។ ការអនុវត្តមួយត្រូវបានបង្កើតឡើង និងទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តកន្លងមកនៅពេលដែលការអនុវត្ត នោះ ធ្វើឡើងតាមរយៈសកម្មភាពទៀងទាត់ និងដដែលៗ។

គោលការណ៍ច្បាប់នៃ "ការអនុវត្តកន្លងមក" ត្រូវបានគាំទ្រដោយបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៥ កថាខ័ណ្ឌ ២ និង៣។

"ការអនុវត្តកន្លងមក" អាចឱ្យនិយមន័យថា ជាការអនុវត្តមួយដែលបានប្រព្រឹត្តិយូរជាយូរមកហើយ ហើយ ដែលបានកើតឡើងជាដដែលៗ ដែលមានភាពច្បាស់លាស់ ស្ថិតស្ថេរ និងមានការទទួលស្គាល់ និង ទទួលយកដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៩៥/០៩-តាក ហ្វាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការសម្រេចលើការអនុវត្ត កន្លងមកជាច្រើន ចំពោះករណីមួយចំនួនដូចជា (១) ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំថ្ងៃ (សេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៥-ស៊ីណូមេក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១), (២) ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល (សេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤/០៦-សេង យ៉ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១), (៣) ការបង់ជូននូវប្រាក់រង្វាន់ (សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨/០៧-ទ្រីណុដហ្គាល កុមារ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២), និង (៤) ការផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយ (សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៦/០៧-ភ្នំពេញ ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី១) ជាដើម។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តខ្លះមិនមែនជា "ការអនុវត្តកន្លងមក" ទេ គួយដឹង ដូចជា ការអនុវត្តដែលទាក់ទងទៅនឹងចង្វាក់ផលិតកម្មការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៦/០៧-ហ្សូស សាន់ ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១១៤/០៧-យ៉ូនេន ផេរើវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ជូន កម្មករនិយោជិតប្រហែលចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ ឬ២០០៩ មក ហើយនិយោជកមិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើង នេះទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា តាំងពីដើមមកនិយោជកតែងតែផ្តល់អាហារសម្រន់ពេលព្រឹក ដូចជា នំប៉័ង ទឹកបរិសុទ្ធមួយដប ជារៀងរាល់ថ្ងៃ និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ជូនកម្មករនិយោជិត។

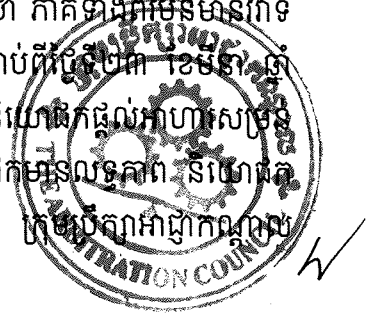
យោងទៅតាមគោលការណ៍ច្បាប់ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿង មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា ការអនុវត្តផ្តល់អាហារសម្រន់ពេលព្រឹក និង ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ ដែលបានអនុវត្តមកត្រឹមថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ជាការអនុវត្តកន្លងមក ដោយ ហេតុថា ការអនុវត្តនេះបានប្រព្រឹត្តទៅអស់រយៈពេលជាយូរមកហើយ និងបានកើតឡើងជាទៀងទាត់ដដែលៗ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបន្តការអនុវត្តផ្តល់អាហារ សម្រន់ពេលព្រឹក និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ដែលបានអនុវត្តមកត្រឹមថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដែរ ឬទេ ?

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៩-តាកហ្វាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ បក ស្រាយថា ៖ "ជាទូទៅ បើការអនុវត្តមួយជាការអនុវត្តកន្លងមក គួរភាគីអាចមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបន្តការអនុវត្ត នោះ។ ប៉ុន្តែ ការអនុវត្តកន្លងមកអាចបញ្ចប់ ដោយស្របច្បាប់ក្នុងលក្ខខណ្ឌមួយដ៏ជាក់លាក់ និងពិតប្រាកដបាន ដូចជាភាគីអាចធ្វើការចរចាដើម្បីបញ្ចប់នូវការអនុវត្តនោះ ឬភាគីអាចយល់ព្រមទៅនឹងការអនុវត្តថ្មីផ្សេងវិញ ទៀត ក្នុងការជំនួសនូវការអនុវត្តកន្លងមក ឬក៏កាលៈទេសៈដើម ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការអនុវត្តកន្លងមក បានផ្លាស់ប្តូរ។ ហេតុដូច្នោះ ការអនុវត្តកន្លងមកមិនចាំបាច់ ឬមិនអាចបន្តអនុវត្តទៅទៀតទេ។" (សូមមើល សេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥៤/១១-ប៊ី & អិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣៣/១៣- ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ សៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៥៩/១៣-ឡុង លីដ ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ៥៩/១៥- តេង ស៊ិន លីមីធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ និយោជកបានផ្អាកការផ្តល់អាហារសម្រន់ពេលព្រឹក និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ ជូនកម្មករនិយោជិត ចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ មក ដោយសារតែវិបត្តិជំងឺកូវីដ-១៩។ និយោជកបាន សន្យាថា នឹងពិចារណាឡើងវិញក្នុងការផ្តល់អាហារសម្រន់ពេលព្រឹក និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ នៅពេល និយោជកមានលទ្ធភាព។ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរមិនមានវិវាទ ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្អាកការផ្តល់អាហារសម្រន់ពេលព្រឹក និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ ចាប់ពីថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០ រហូតមកទល់ថ្ងៃសវនាការនោះទេ។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់អាហារសម្រន់ ពេលព្រឹក និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ស្របតាមការសន្យា ពោលគឺនៅពេលនិយោជកមានលទ្ធភាព និយោជក ត្រូវផ្តល់អាហារសម្រន់ពេលព្រឹក និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ឡើងវិញ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល



យល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងផ្អាកការអនុវត្តកន្លងមកទាក់ទងនឹងការផ្តល់អាហារសម្រន់ពេលព្រឹក និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ នៅត្រឹមថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមានភ្ជាប់លក្ខខណ្ឌថា និយោជកនឹងបន្តការអនុវត្តនេះ នៅពេលនិយោជកមានលទ្ធភាព។

ត្រង់ចំណុចនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ពេលបច្ចុប្បន្ន ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុនមានភាពល្អប្រសើរឡើងវិញហើយ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតមានភាពមាញឹកជាងមុន ដោយបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង រហូតដល់ម៉ោង ៨ និង៣០ នាទីយប់ៗ ម្យ៉ាងទៀត ក្រៅពីធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និយោជកក៏បានជួលកម្មករនិយោជិតពីខាងក្រៅ (កម្មករនិយោជិតបណ្តែត) មកធ្វើការផងដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវីហ្គឺន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៤, លេខ ១៤៨/១១-ងាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

បន្ថែមពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក៏បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅរ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនីធើ ភូបិល ស្តីតធើង (ខេមបូឌា) ខូអិលធើឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតគ្រាន់តែធ្វើការអះអាងដោយផ្ទាល់មាត់ថា និយោជកមានសេដ្ឋកិច្ចល្អប្រសើរឡើងវិញ ដោយសារតែមានការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ប៉ុន្តែមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតចំនួនប៉ុន្មានភាគរយបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរហូតដល់ម៉ោង ៨.៣០ យប់ ហើយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងញឹកញាប់ប៉ុណ្ណោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក៏មិនមែនសុទ្ធតែមានន័យថា និយោជកបានទទួលការបញ្ជាទិញច្រើនជាងមុន ហើយស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុនបានវិលមកភាពប្រសើរឡើងវិញនោះទេ។ បន្ថែមពីលើនេះ កម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា និយោជកបានជួលកម្មករនិយោជិតពីខាងក្រៅ (កម្មករនិយោជិតបណ្តែត) ព្រមទាំងដាក់ឯកសារថតចម្លងរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន ដែលមានពាក្យថា "កម្មករបណ្តែត" ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ឯកសារថតចម្លងនេះមិនមានព័ត៌មានច្បាស់លាស់ដែលអាចបង្ហាញថា និយោជកបានជួលកម្មករនិយោជិតពីខាងក្រៅមកធ្វើការនោះទេ។ ជារួម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងណាមួយដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ខ្លួនដែលថា ក្រុមហ៊ុនមានសេដ្ឋកិច្ចល្អប្រសើរឡើងវិញ ហើយមានលទ្ធភាពផ្តល់អាហារសម្រន់ពេលព្រឹក និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ ជូនកម្មករនិយោជិតដូចពីមុនវិញបាននោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់អាហារសម្រន់ពេលព្រឹកដូចជា នំប៉័ង ទឹកបរិសុទ្ធ និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ ដល់កម្មករនិយោជិតផ្តល់ជូនកន្លងមក។



ចំណុចវិវាទទី២ ៖ កាតិកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ (Target) ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលមកធ្វើការយឺតម៉ោងម្តងម្កាល នៅពេលមានមូលហេតុច្បាស់លាស់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាប្រាក់រង្វាន់ (Target) ជូន កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការយឺតម៉ោងម្តងម្កាល នៅពេលមានមូលហេតុច្បាស់លាស់ដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯកាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំនៃនិយោជក។"

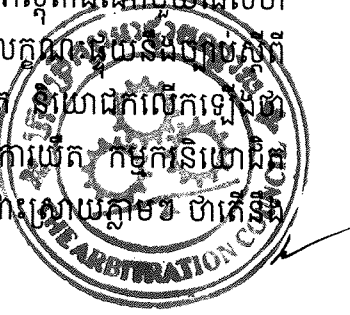
ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើ ឡើងដោយស្របច្បាប់ និង មានលក្ខណៈសមរម្យ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦- យ៉ូកស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ារ៉ា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៤និង៥)

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាឯកតោភាគី អាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើក ទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៥-អែ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ០៣/១៣-តៃ វ៉ង់ ព្រីនធីង ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ ០២៩/១៥-ប្រីធីស អ៊ីមេរិខិន ប៊ីប៊ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ និងសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលចាប់ផ្តើមអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ (Target) ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការដល់គោលដៅកំណត់ និងមកធ្វើការទៀងទាត់ពេលវេលាតែប៉ុណ្ណោះ។ និយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ (Target) បើកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺតម៉ោងចំនួន ២ ដង ប៉ុន្តែប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត ម៉ោង លើកទី ៣ និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់រង្វាន់ (Target) ទាំងអស់។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យ និយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ (Target) ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការយឺតម៉ោងម្តងម្កាល នៅពេលមានមូល ហេតុច្បាស់លាស់។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់រង្វាន់ (Target) នេះ ជាប្រាក់រង្វាន់ដែលមិន មានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ ហេតុនេះ និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងដើម្បីកំណត់លក្ខខណ្ឌក្នុងការផ្តល់ ប្រាក់រង្វាន់នេះជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យរឹតការចាត់ចែងនោះមានលក្ខណៈស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ យ៉ាង ណាមិញ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញអំណះអំណាង ឬភស្តុតាងណាមួយដែលថា លក្ខខណ្ឌ ឬផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ (Target) ដែលនិយោជកកំពុងអនុវត្តមានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងច្បាប់ស្តី ការងារ ឬបានបំពាននឹងសិទ្ធិណាមួយរបស់កម្មករនិយោជិតនោះឡើយ។ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកលើកឡើងថា ប្រសិនបើមានស្ថានភាពពិសេសណាមួយកើតឡើងដែលធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត កម្មករនិយោជិត ត្រូវរាយការណ៍តាមលំដាប់ថ្នាក់ដូចជា ប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុម នោះនិយោជកនឹងដោះស្រាយភ្លាមៗ ថាតើនឹង



កាត់ប្រាក់រង្វាន់ (Target) ដែលយ៉ាងណា។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែង របស់និយោជកក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ (Target) ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការយឺត គឺជាការចាត់ចែង ស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ (Target) ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការយឺតម៉ោងម្តងម្កាល នៅពេលមានមូល ហេតុច្បាស់លាស់។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានគ្រូបង្រៀនដែលមានវិញ្ញាបនបត្រ ជំនាញ ដើម្បីបង្រៀនកូនជាង និងត្រូវរៀបចំពួកគាត់ឱ្យបានចូលសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ក្រោយ បញ្ចប់ការបង្រៀន

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការការទាមទារនេះ គឺសម្រាប់កូនជាង។ ដោយ ឡែក និយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនធ្លាប់មានកូនជាងនោះទេ គឺមានតែជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត សាកល្បងតែប៉ុណ្ណោះ ហើយបន្ទាប់ពីចប់ការងារសាកល្បង កម្មករនិយោជិតក្លាយជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ តែម្តង។ នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ភាគីទាំងពីរមានអំណះអំណាងផ្ទុយ គ្នាទាក់ទងនឹងវត្តមានរបស់កូនជាងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននាពេលបច្ចុប្បន្នមានការអនុវត្តកិច្ច សន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលការបកស្រាយទាក់ទងនឹងបន្ទុកភស្តុតាងនៅក្នុងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃចំណុចវិវាទ ទី១ ខាងលើ)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨១/១៤-ស្សដ យិន (ខេមបូឌា) បឺ ចិកស្តាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ "...ដោយហេតុថា គ្មានភាគីវិវាទ ឬដើមបណ្តឹងជាក់លាក់ និង គ្មានភស្តុតាងដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាង...។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តី នៃចំណុចវិវាទនេះបានទេ។ សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ ភាគីកម្មករនិយោជិត..." (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៣០/១៦-វ៉ា ឡុង (ខេមបូឌា) អៅសូល អ៊ិនដាស្ត្រី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ០២៦/១៩-ណា ជុង ហ្គាមិន ឯ.ក ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១៤ និងលេខ ០៣៤/២០-វ៉ាយកី ត្រេឌីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករ និយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដូចជា កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ឬឯកសារផ្សេងទៀត ដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានបានថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន មិនមាន កូនជាងដូចការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសវនាការនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន មិនមានការអនុវត្តកិច្ចសន្យា ហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង នៅ ឡើយ។ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះសម្រាប់តែកូនជាង ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានភាគីវិវាទ ឬដើមបណ្តឹងជាក់លាក់នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះទេ។



សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានគ្រូបង្រៀនដែលមានវិញ្ញាបនបត្រជំនាញដើម្បីបង្រៀនកូនជាង និងត្រូវរៀបចំពួកគាត់ ឱ្យបានចូលសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈក្រោយបញ្ចប់ការបង្រៀន។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងសងវំលឹក ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងកន្លងមកដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែក ការិយាល័យឱ្យបានគ្រប់ៗគ្នា

នៅថ្ងៃសវនាការ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ធ្វើឡើង សម្រាប់បុគ្គលិកផ្នែកការិយាល័យទាំងអស់ ប៉ុន្តែតំណាងកម្មករនិយោជិតមិនទទួលបានលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិពីបុគ្គលិក ការិយាល័យទាំងនោះឱ្យធ្វើជាអ្នកតំណាងក្នុងចំណុចវិវាទនេះទេ។ ករណីនេះ មានតែកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឈ្មោះ **កថថ** ដែលមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការប៉ុណ្ណោះដែលធ្វើការអះអាងសម្រាប់ការទាមទារនេះ។

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "ភាគីវិវាទ អាចមកបង្ហាញខ្លួន នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាងដោយ មេធាវីដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបាន ការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ" ។

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា ពាក្យថា "ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ" មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាង ឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះទទួលបាន ការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា- កណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អី ហ្គាមេន និង លេខ ១២០/១៥- ភ័រហ្វិក គ្រាស ប្រាយវេត ខុអិលជីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុម- ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានតែកម្មករនិយោជិត **កថថ** តែម្នាក់ដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុង ចំណុចទាមទារនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ សម្រាប់តែកម្មករនិយោជិត

កថថ តែប៉ុណ្ណោះ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែម ម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត **កថថ** ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ក្នុងគ្រឹះស្ថានប្រភេទណាក៏ដោយ ទោះបី គ្រឹះស្ថាននោះមានលក្ខណៈជាការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ ឬជាកិច្ចកុសល ព្រមទាំងនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈសេរីក៏ដោយ ចំរើលា ធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសិបប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយអាទិត្យ ឡើយ។"

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៥៩/១៤-ខេមបូឌា អិរិផត មែនីជូមែន សីរីស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា ៖ "ចំរើលាធ្វើការធម្មតាប្រសិន បើបុគ្គលិក កម្មករនិយោជិត គឺមិនត្រូវលើសពី ០៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ឡើយ។ លើស



នេះ កាលណានិយោជកបានកំណត់ម៉ោងធ្វើការងារសម្រាប់មួយសប្តាហ៍រួចហើយ ហើយបុគ្គលិកកម្មករ និយោជិតធ្វើការលើសពីម៉ោងការងារធម្មតានេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាការងារបន្ថែម ម៉ោង។”

បន្ថែមពីនេះ មាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃ ទី១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ) ចែងថា ៖ “ក្នុងករណីមានកិច្ចការប្រញាប់ខុសធម្មតា តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមក្រៅម៉ោង ពេលធម្មតា ម៉ោងពេលបន្ថែមទាំងនេះ ត្រូវឱ្យឈ្នួលតាមអត្រាតម្លើង ៥០% (ហាសិបភាគរយ)។ ប្រសិនបើធ្វើ ការបន្ថែមនៅពេលយប់ចន្លោះ ពីម៉ោង ២២ ទៅម៉ោង ៥ ភ្លឺ ឬ នៅក្នុងថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ បន្ថែមតាមអត្រាតម្លើង ១០០% (មួយរយភាគរយ)។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៤៤/១៧-ហ្សយវណ្ណដា ត្រេនស្ត័ត អិចប្រេស ខុអិល ជឺឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ បានបកស្រាយថា ៖ “យោងមាត្រា ១៣៧ និងមាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពី ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ត្រូវចាត់ទុកជាការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមមាត្រា ១៣៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺតាមអត្រាតម្លើង ៥០ភាគរយ នៅពេលដែលគាត់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងធម្មតា និង អត្រាតម្លើង ១០០ភាគរយ នៅពេលដែលពួកគាត់ធ្វើការពេលយប់ ឬនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត **កចថ** កំណត់ម៉ោងធ្វើការត្រឹមចំនួន ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ប៉ុណ្ណោះ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគី និយោជកបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិត **កចថ** គឺជាបុគ្គលិកស្ថិតនៅក្រោមផ្នែកការិយាល័យ ដែល ត្រូវធ្វើការរយៈពេល ១០ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយត្រូវបន្ថែមម៉ោងពីម៉ោង ៤រសៀល ដល់ម៉ោង ៦ល្ងាច ហើយ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជាកញ្ចប់រួចហើយ ហេតុនេះនិយោជកមិនមាន កាតព្វកិច្ចផ្តល់ជូនទៀតទេ។

យោងតាមមាត្រា ១១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា ៖ “ក្នុងករណីមានការប្តឹងជំទាស់អំពីរឿង ប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកដែលជាអ្នកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងនៃការសងប្រាក់ឈ្នួលរួច។”

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៣៦១/១៤-ខេន ស្តីត ស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយថា ៖ “និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ភស្តុតាងនៃការផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួលរួចរាល់ នៅពេលមានការទាមទារពីភាគីកម្មករនិយោជិត”។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០២៦/១៥-ស្វាង ហ្សាន ព្រីនជឺង ខុអិលជឺឌី និងលេខ ០០៤/១៧- ហ្សឺស ហ្គារ៉ូ អ៊ីកែលី (ខេមបូឌា) ខុ អិលជឺឌី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃកិច្ចសន្យាការងារ រវាង ក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជឺន (ខេមបូឌា) អ៊ិន និងកម្មករនិយោជិត **កចថ** ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ ដោយ



មានបញ្ជាក់ថា ថិរវេលាធ្វើការ ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៣១០ដុល្លារ អាមេរិក និងប្រាក់មុខងារបូកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៣០០ដុល្លារអាមេរិក។ ដោយឡែក ភាគី កម្មករនិយោជិត **កថថ** បានលើកឡើងក្នុងសវនាការថា បច្ចុប្បន្ន នៅពេលគាត់ធ្វើការលើសពី ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ គាត់មិនដែលទទួលបានការគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ គឺបានតែប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួន ៣៧៦ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់ជំនាញចំនួន ៤៥៨ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ១១ ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១២ដុល្លារអាមេរិក, សោយហិរយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ចំនួន ៨ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុណ្ណោះ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អំណះអំណាងរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត **កថថ** ពាក់ព័ន្ធនឹងចំនួនប្រាក់ឈ្នួល, ប្រាក់ជំនាញ/ប្រាក់មុខងារ, និងការផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមានភាពខុសគ្នា។ យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចសន្យា ការងារ រវាងក្រុមហ៊ុន យ៉ាក ជីន (ខេមបូឌា) អ៊ិន និងកម្មករនិយោជិត **កថថ** ដែលចែងអំពីប្រាក់ឈ្នួល គោល និងប្រាក់មុខងារបូកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបានធ្វើឡើងតាំងពីថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥ មកម៉្លេះ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ផ្អែកតាមសក្ខីប័ត្របើកប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិត **កថថ** ដែលបើកនៅថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា កម្មករនិយោជិត **កថថ** ទទួលបានប្រាក់ ខែសរុបចំនួន ៣៣៩.៨៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ និងទទួលបានប្រាក់មុខងារគោលក្នុងខែនោះចំនួន ៤៤០.៣៨ ដុល្លារអាមេរិក។ នៅក្នុងសក្ខីប័ត្រនោះទៀតសោត មិនមានឃ្លា ឬការកំណត់ណាមួយដែលចែងអំពី ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ ទោះបីជាថ្ងៃខ្លះ កម្មករនិយោជិត **កថថ** បានធ្វើការលើស ពី ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ក៏ដោយ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំនួនប្រាក់ឈ្នួល ក៏ដូចជា ប្រាក់មុខងាររបស់កម្មករនិយោជិត **កថថ** និងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាំងពីឆ្នាំ២០១៥ (ពេលធ្វើកិច្ចសន្យាការងារ) ត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ ដែលនាពេលបច្ចុប្បន្ន គឺកម្មករនិយោជិត **កថថ** ទទួលបាន ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់មុខងារច្រើនជាងមុន ប៉ុន្តែមិនមានការបញ្ជាក់ថា ប្រាក់មុខងារនេះត្រូវបានបូកបញ្ចូល ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។

យោងតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិន មានភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា ពេលបច្ចុប្បន្ននិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករ និយោជិត **កថថ** ដូចការអះអាងក្នុងសវនាការនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត **កថថ** ស្របតាម មាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូន កម្មករនិយោជិត **កថថ** ស្របតាមមាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលដែលគាត់ធ្វើការបន្ថែម ម៉ោង។

ករណីនេះ កម្មករនិយោជិត **កថថ** ក៏ទាមទារឱ្យនិយោជកសងលើកប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែម ម៉ោងតាំងពីឆ្នាំ២០០៧ មក ដែលនិយោជកមិនបានទូទាត់ជូនគាត់។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងលើកប្រាក់ឈ្នួលធ្វើ ការបន្ថែមម៉ោងតាំងពីឆ្នាំ២០០៧ ជូនកម្មករនិយោជិត **កថថ** ដែរ ឬទេ ?



មាត្រា ១២០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ៨៧ ចំណងជើងចំណុច "គ" ផ្នែកទី៣ នៃជំពូកទី៤ មាត្រា ៨៩ មាត្រា ៩០ មាត្រា ៩១ មាត្រា ៩៤ មាត្រា ១១០ មាត្រា ១២០ និងមាត្រា ១២២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ចូល ជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ១២០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖ "សិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវផុតរលត់ក្នុងរយៈ ៣(បី)ឆ្នាំ ក្រោយពីថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល។ ឥណទេយ្យ ដែលស្ថិតនៅក្រោមការផុតរលត់សិទ្ធិនេះមាន ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនៃប្រាក់ឈ្នួល និងឥណទេយ្យ ទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រភពចេញពីកិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ ដែលត្រូវបាន ក្នុងករណីរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៥/១៩-អង្គការសហដឹពតំណទាន មូលនិធិ អូស្ត្រាលី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ "យោងតាមមាត្រា ១២០-ថ្មី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្តឹងទាមទារប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ ក្រោយថ្ងៃកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល បើចិរវេលាលើសពីនេះ គឺពួកគាត់ជ្រោះសិទ្ធិក្នុងការទាមទារ។" (សូមមើល សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០២៩/១៥-ប្រឹជីស អីមីវិខិន ថីប៊ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥, លេខ ០១៣/១៧-សាយ៉ាម អិនធើណេសិនណល ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៤៤/១៧-ហ្គយវណ្ណជា ត្រេនស្ត្តិក អិចប្រេស ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០១៨/២១-ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ដៅវី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមសក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត **កថថ** នៅខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ គឺបង្ហាញពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ខែ មីនា ឆ្នាំ២០២២។ យោងតាមមាត្រា ១២០-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្តឹងសុំបើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលបែបនេះបំណេយសារ តែការគណនាមិនត្រឹមត្រូវរបស់និយោជក ក្នុងរយៈពេល ៣ឆ្នាំ ក្រោយកាលបរិច្ឆេទកំណត់បើកប្រាក់ឈ្នួល ពោល គឺរាប់ចាប់ពីខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

នៅក្នុងសវនាការ កម្មករនិយោជិត **កថថ** បានលើកឡើងថា លោកមិនចាំបាច់ធ្វើការបន្ថែម ម៉ោងនៅថ្ងៃណាខ្លះនោះទេ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖

ក. ការសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងសម្រាប់ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២

យោងតាមសក្ខីប័ត្របើកប្រាក់របស់កម្មករនិយោជិត **កថថ** បើកនៅថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០២២ ដែលក្នុងនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា កម្មករនិយោជិត **កថថ** បានចេញពីធ្វើ ការនៅម៉ោង ៥ ឬ ៦ល្ងាច ចំនួន ៦ថ្ងៃ ដោយមិនទទួលបានការគិតប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។

យោងប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ សបកយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល ចែងថា ៖ "...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យគាត់វិវាទផ្តល់នូវសំណង រដ្ឋប្បវេណី ឬសំណង ខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ



...
ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់

...។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត **កថថ** បានធ្វើការបន្ថែម ម៉ោងនោះទេ។ ដូច្នេះ ផ្អែកតាមប្រការ ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែលមិនបាន ទូទាត់នៅខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិត **កថថ** ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដែលមិនបានទូទាត់នៅខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិត **កថថ** ។

ខ. ការសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២

យោងតាមកិច្ចសន្យាការងារ និងសក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត **កថថ** នៅខែ មេសា ឆ្នាំ២០២២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មានការផ្លាស់ប្តូរចំនួនប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់មុខងារ និង របៀបនៃការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរបស់កម្មករនិយោជិតនៅចន្លោះឆ្នាំ២០១៥ និងឆ្នាំ២០២២ ពោល គឺនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត **កថថ** ក្នុងឆ្នាំ២០១៥ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែម ម៉ោងជាកញ្ចប់ រួមជាមួយនឹងប្រាក់មុខងារ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ឈ្នួលខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ មិនមាន បញ្ជាក់ពីការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទៀតនោះទេ ទោះបីគាត់បានធ្វើការលើសពី ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ក៏ដោយ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចកំណត់បានថា តើការផ្លាស់ប្តូរនេះត្រូវបានធ្វើឡើងចាប់ពី ពេលណាមក ពិសេសតើការផ្លាស់ប្តូរនេះបានកើតឡើងនៅចន្លោះខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែរ ឬយ៉ាងណានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចផ្អែកលើការគណនាប្រាក់ឈ្នួលក្នុងសក្ខី ប័ត្របើកប្រាក់ឈ្នួលតែមួយសន្លឹករបស់កម្មករនិយោជិត **កថថ** ដែលបានបើកនៅក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ ២០២២ ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋាន ហើយបង្គាប់ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង សម្រាប់រយៈពេល ៣ឆ្នាំមុននោះឡើយ។ ត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានអង្គហេតុជាក់លាក់អំពី ការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ឬគោលការណ៍ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងរយៈពេល៣ឆ្នាំចុងក្រោយ នេះយ៉ាងណា ដើម្បីអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការទាមទារឱ្យសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការ បន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ នោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចាប់ពីខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

- សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត **កថថ** ស្របតាម មាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលដែលគាត់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
 - បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែលមិនបានទូទាត់នៅខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិត **កថថ** ។
 - បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការ បន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖



សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់អាហារសម្រន់ពេលព្រឹក ដូចជា នំប៉័ង ទឹកបរិសុទ្ធ និងប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍ដែលក្រុមហ៊ុនធ្លាប់ផ្តល់ជូនកន្លងមក។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ (Target) ជូនកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការយឺតយ៉ាវម្តងម្កាល នៅពេលមានមូលហេតុច្បាស់លាស់។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានគ្រូបង្រៀនដែលមានវិញ្ញាបនបត្រជំនាញ ដើម្បីបង្រៀនកូនជាង និងត្រូវរៀបចំពួកគាត់ឱ្យបានចូលសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈក្រោយបញ្ចប់ការបង្រៀន។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត **កថថ** ស្របតាមមាត្រា ១៣៩-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅពេលដែលគាត់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែលមិនបានទូទាត់នៅខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិត **កថថ** ។
- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖
ឈ្មោះ ៖ **សេង ឆ្លូចហ៊ុន**
ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖
ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**
ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖
ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លៈ**
ហត្ថលេខា ៖ -----

