



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**  
**THE ARBITRATION COUNCIL**

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៣៦/២០ - ឈួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា)  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ សេង រូចហ៊ុន  
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ស៊ីន គឹមសាន  
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លៈ

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

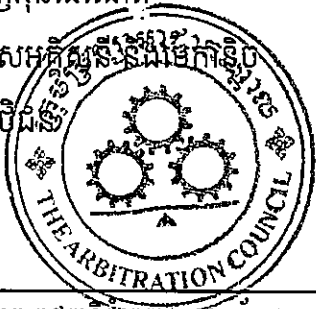
ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ឈួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិ៣ សង្កាត់ទំនប់ទឹក ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៤១៧ ៩៩៩ / ០១៥ ៥៦៥ ៥៣០ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក Enric Lee អនុប្រធានបច្ចេកទេស
- ២- លោក សារុន សុភារ៉ា គណនេយ្យ

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃ**  
**ក្រុមហ៊ុន ឈួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិ៣ សង្កាត់ទំនប់ទឹក ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៦៥៥ ៩៨៧ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក អ៊ឹង វិចិត្រ វិស្វករបណ្តាញអ៊ិនធើណែត
- ២- លោក ស្រី សៀម ផ្នែកបច្ចេកទេសអគ្គនិយោជិត
- ៣- លោក ស ចន្ទី ផ្នែកគាំទ្រអតិថិជន



**បញ្ហាក្នុងនិវាត**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់ មួយខែ ពីរដង ព្រោះចាប់ពីចុងឆ្នាំ២០១៩មក ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលយឺតយ៉ាវជាដាច់ខាត ជាក់ស្តែងពុំទាន់បើក ប្រាក់ឈ្នួលលើកទី១ និងលើកទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅឡើយទេ។ ភាគីក្រុមហ៊ុន បញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំមានលទ្ធភាពបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទៀងទាត់ មួយខែ ពីរដង ជូនកម្មករ និយោជិតនៅឡើយទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនកំពុងជួបប្រទះវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ដោយសារការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩ ធ្វើ ឱ្យមានការបិទកាស៊ីណូ និងហ្គេមអនឡាញ។ ប៉ុន្តែ ទោះជាយ៉ាងណា ក្រុមហ៊ុននឹងព្យាយាមបើកប្រាក់ឈ្នួលជូន ពួកគាត់តាមលទ្ធភាព ដែលក្រុមហ៊ុនអាចធ្វើទៅបាន រីឯប្រាក់ឈ្នួលក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ក្រុមហ៊ុននឹងបើក ជូនយ៉ាងយូរ ត្រឹមដំណាច់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឱ្យបាន គ្រប់ចំនួន ជៀសវាងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដោយគ្មានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពី ៨០០ដុល្លារ ឡើងទៅ ចំនួន ៤០% នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដើម្បីក្រុមហ៊ុនដើរទៅមុខបាន ហើយក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យបុគ្គលិកនោះធ្វើការពេញម៉ោងធម្មតា។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករ និយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ។ ឧទាហរណ៍៖ ករណីក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក សេខ ឧត្តម និងលោក ស ចន្ទី។ ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា នៅពេលក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុននឹងព្យាយាមបើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបាន ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

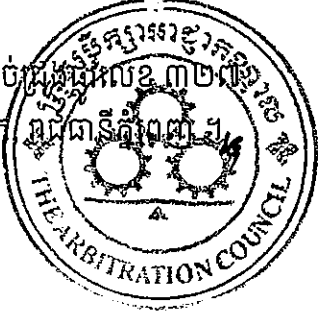
**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពី ការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ឈ្មួនវ៉េ (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី លេខ ៥៨៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

ទីកន្លែងសវនាការ : ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាប់ផ្តង់លេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក ភ្នំពេញ។



កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ៩កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤  
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី សៀល។

**បញ្ហានីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ឈ្មួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៣ ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលបានពាក្យបណ្តឹងនេះ មកអ្នកផ្សះផ្សាត្រូវបានចាត់តាំង និងបានធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ នេះជាបន្តបន្ទាប់ ដោយបានអញ្ជើញភាគីមកធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ប៉ុន្តែ មិនទទួលបាន លទ្ធផលសះស្បើយនឹងគ្នានោះទេ។ ចំណុចវិវាទដែលមិនសះស្បើយចំនួន ៣ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ឈ្មួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី លេខ ៥៨៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើយចំនួន ៣ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី សៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះស្បើយចំនួន ៣ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយក្នុងនោះភាគីទាំងពីរបាន ព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ២ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ និងទី៣។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើ ចំណុចមិនសះស្បើយនឹងគ្នាចំនួន ១ចំណុចប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី២។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។  
នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ ឯកសារ និងថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលពីថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

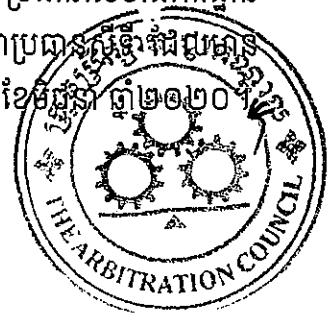
**កស្មតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ឈ្មួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក Eric Lee ជាប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន សិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០



- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ឈ្មួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) លេខ MOC-33913292 ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥។
- ៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ឈ្មួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) បានចុះទិដ្ឋាការ លេខ ៦៦ ក.ប/អក/អធរ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឈ្មួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។
- ៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ឈ្មួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០១៦១៦៦ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៦- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

- ១- លិខិតលេខ ២២៩ កប/អក/វក/លកអ. របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អញ្ជើញលោក-លោកស្រីតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ឈ្មួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) ដើម្បីចូលរួមសវនាការសំណុំរឿងលេខ ០៣៦/២០ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- លិខិតលេខ ៥០៧ កប/អក/វក របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អញ្ជើញលោក អ៊ឹង វិចិត្រ លោក ជ័យ ពិសិដ្ឋ លោក ស្រី សៀម លោក សេខ ឧត្តម ដើម្បីចូលរួមផ្សះផ្សារ ពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិត ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៣ចំណុច ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣- លិខិតលេខ ៤៨៧ កប/អក/វក របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ អញ្ជើញតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ឈ្មួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) មានឈ្មោះ លោក អ៊ឹង វិចិត្រ លោក ជ័យ ពិសិដ្ឋ លោក ស្រី សៀម លោក សេខ ឧត្តម ដើម្បីចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មាន ពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន កែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៤ចំណុច ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។
- ៤- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ឈ្មួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី លេខ ០១៧/២០ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ៥- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មាន ពីតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ឈ្មួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ពាក់ព័ន្ធនឹងករណីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន កែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ៤ចំណុច ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។
- ៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឈ្មួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។
- ៧- កំណត់ហេតុស្តីពីការប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិត។
- ៨- កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ។



៩- អនុស្សរណៈ មកពីឈ្មោះ ឡុង ប៊ុនលី ជូនចំពោះលោក ស ចន្ទី អំពីលិខិតផ្លូវការនៃការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងការងារ កាលបរិច្ឆេទ ថ្ងៃទី២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។

១០- ឯកសារមកពីឈ្មោះ ឡុង ប៊ុនលី ជូនចំពោះលោក អ៊ឹង វិចិត្រ ប្រធានបទ លិខិតនៃការកាត់ប្រាក់ ខែ កាលបរិច្ឆេទ ថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០។

១១- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឈួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី លេខ ៥៨៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃពុធ ១២រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ឈួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ឈួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី លេខ ០១៧/២០ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២២៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ៣កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

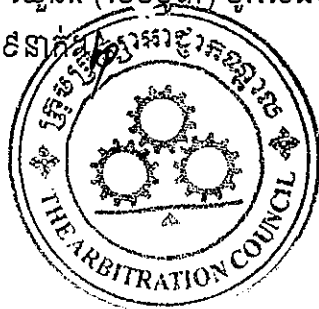
២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២២៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ៣កើត ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

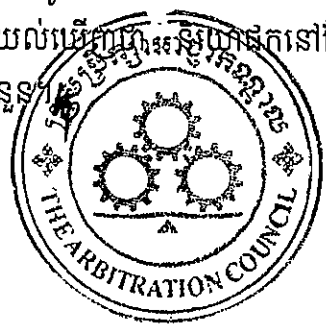
**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន ឈួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី គឺជាក្រុមហ៊ុនមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកបម្រើសេវាកម្មអ៊ិនធើណេត និងទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ ០០០១៦១៦៦ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៣នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ឈួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី)។
- លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិកូចរចា របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ឈួនវ៉ៃ (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងសរុបចំនួន ១៩នាក់។

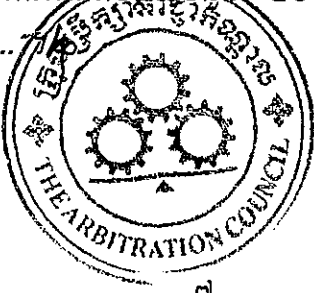


**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ឱ្យគ្រប់ចំនួន ជៀសវាងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយគ្មានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៤០ភាគរយ ដែលនិយោជកបានកាត់ក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ត្រឡប់មកវិញ និងបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបន្តទៀត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះមានចំនួន ៤នាក់ មានឈ្មោះ ១. អ៊ឹង វិចិត្រ, ២. ស៊ុន លាវ៉ែន, ៣. វុធ វណ្ណារ៉ា, និង ៤. យាង ច័ន្ទវិទូ ត្រូវបាននិយោជកកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ចំនួន ៤០ភាគរយ។
  - o ថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានធ្វើលិខិតនៃការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលតាមរយៈអ៊ីម៉ែលទៅកម្មករនិយោជិត និងនៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានហៅកម្មករនិយោជិតទៅជួបម្តងម្នាក់ៗ ដោយឱ្យលិខិតនៃការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាប់ពីមូលហេតុនៃការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល ដោយសារក្រុមហ៊ុនជួបបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចបណ្តាលមកពីជំងឺរលាកផ្លូវដង្ហើម(ជំងឺកូវីដ-១៩)។ ដូចនេះ និយោជកកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ ចំនួន ៤០ភាគរយ។ ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាំង ៤នាក់ខាងលើ មិនបានយល់ព្រមចុះហត្ថលេខាលើលិខិតកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៤០ភាគរយ នេះទេ។
  - o និយោជកកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល ៤០ភាគរយ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមានប្រាក់ឈ្នួលលើសពី ៨០០ដុល្លារអាមេរិក ឡើងទៅ ចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងចំនួន ៨០០ដុល្លារអាមេរិក និយោជកកាត់ចំនួន ២០ភាគរយ និងចំពោះកម្មករនិយោជិតណាមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០០ដុល្លារអាមេរិក ចុះក្រោម និយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។
  - o និយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤០ភាគរយ ប៉ុន្តែ និយោជកនៅតែឱ្យកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារពេញម៉ោងដដែល។
  - o នៅថ្ងៃទី២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ដើម្បីទាមទារមិនឱ្យនិយោជកកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់។
  - o នៅថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយនិយោជកបានកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤០ភាគរយ រួចហើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o ចំពោះមូលហេតុដែលនិយោជកអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមានបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច ពួកគាត់ក៏មិនដឹងនោះទេ ព្រោះពួកគាត់មិនមានព័ត៌មានអំពីចំណូល និងចំណាយរបស់និយោជក ដូចដែលនិយោជកអះអាងនោះទេ ហើយពួកគាត់យល់ឃើញថា និយោជកនៅតែមានលទ្ធភាពផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតបានគ្រប់ចំនួន។



- កម្មករនិយោជិតមិនបានយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់គាត់នោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិតគឺបានបំពេញការងារពេញម៉ោងធម្មតា។
- ភាគីនិយោជករក្សាគោលជំហរមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយហេតុថា ៖
  - ក្រុមហ៊ុនកំពុងជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ដោយហេតុថា រាជរដ្ឋាភិបាលបានចេញគោលការណ៍បិទល្បែងក្នុងតាមម៉ាស៊ីនអេឡិចត្រូនិច តាមរយៈអ៊ុនធើណែតអនឡាញ ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី១៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩, បញ្ហាបណ្តាលមកពីជំងឺកូវីដ-១៩ និងការបិទកាស៊ីណូជាបណ្តោះអាសន្ន ដោយមិនដឹងថា នៅពេលណាទើបអនុញ្ញាតឱ្យបើកវិញនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនដែលជាអតិថិជនជាច្រើនទៀតបានបិទទ្វារ និងត្រលប់ទៅប្រទេសដើមវិញ ហើយមិនទាន់ត្រឡប់មកវិញនៅឡើយ ដែលធ្វើឱ្យនិយោជកមិនអាចប្រមូលចំណូលបាន។
  - និយោជកមានរបាយការណ៍ស្តីអំពីការថយចុះនៃការផ្តល់សេវាកម្មអ៊ុនធើណែត និងចំណូលពីអតិថិជន ដែលរបាយការណ៍នេះ ត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយសវនករ និងបានប្រកាសនៅក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងពន្ធដារ។ បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនបាត់បង់ចំណូលចំនួន ៧៥ ភាគរយ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងពេលដែលមិនទាន់បិទល្បែងក្នុងតាមម៉ាស៊ីនអេឡិចត្រូនិច តាមរយៈអ៊ុនធើណែតអនឡាញ និងពេលមិនទាន់មានជំងឺកូវីដ-១៩ កើតឡើង។
  - នៅពេលសេដ្ឋកិច្ចក្រុមហ៊ុនប្រសើរឡើងវិញ និយោជកនឹងបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានគ្រប់ចំនួនដូចដើមវិញ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនអាចសង់លើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៤០ភាគរយដែលបានកាត់វិញនោះទេ។
  - និយោជកត្រូវតែបង្ខំចិត្តកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនអាចដំណើរការទៅមុខទៀតបាន និងអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានចំណូលអាចទប់ទល់នឹងការចំណាយប្រចាំថ្ងៃបាន។ ជាមួយគ្នានេះដែរ និយោជកបានកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០ភាគរយ រួចហើយ ដើម្បីកាត់បន្ថយការចំណាយរបស់ក្រុមហ៊ុន។
  - លើសពីនេះទៀត និយោជកមិនអាចកាត់បន្ថយម៉ោងការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនត្រូវបម្រើសេវាកម្មអ៊ុនធើណែតជូនអតិថិជនចំនួន ២៤ម៉ោង និងនៅពេលមានបញ្ហាកើតឡើង ក្រុមហ៊ុនត្រូវដោះស្រាយជូនអតិថិជនភ្លាមៗ ផងដែរ។
- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីទាំងពីរ ដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖
  - ឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ស្តីពីតារាងប្រាក់ចំណូល និងចំណាយសង្ខេប ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានការចុះកាលបរិច្ឆេទ និងគ្មានហត្ថលេខា ឬត្រារបស់និយោជកនោះទេ។
  - ឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ស្តីពីលិខិតនៃការកាត់ប្រាក់ខែពីកម្មករនិយោជិត អ៊ុង វិចិត្រ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖ "...ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់លោកនឹងកាត់បន្ថយចំនួន ៤០% ...ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ តទៅ។..."



**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៤០ភាគរយ ដែលនិយោជកបានកាត់ក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ត្រឡប់មកវិញ និងបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតបន្តទៀត**

តាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៤០ភាគរយ ពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ មានឈ្មោះ ១. អ៊ឹង វិចិត្រ, ២. ស៊ិន ណារ៉ែន, ៣. ជ្រ វណ្ណារ៉ា, និង ៤. យ៉ាង ច័ន្ទវិទូ ដោយគ្មានការព្រមព្រៀងពីកម្មករនិយោជិត ហើយឱ្យកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារពេញម៉ោងដដែល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៤០ភាគរយ ពីកម្មករនិយោជិត ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៥ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ *“កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាធិ ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។”*

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ កំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារថា៖ *“កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។”*

ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ បានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ ដែលបំពេញន័យឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ជាក់ស្តែងមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ថា កិច្ចសន្យាការងារស្ថិតក្រោមវិធានទូទៅនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាផងដែរ ដែលបច្ចុប្បន្ននេះ ស្ថិតនៅក្រោមវិធាននៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី។

មាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *“តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយ មានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬក៏វិធានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី។”*

យោងតាមមាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះមានន័យថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាដែលភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នា។ នេះមានន័យថា ក្នុងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារឱ្យនិយោជក និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួល ដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៥៩/១០-ភាគហ្វាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ២០៨/១២-អូសេអង់ ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១) និងលេខ ៣០៨/១៤-ហ៊ុយ ចៀន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

យោងតាមមាត្រា ១០២, មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ កម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចបំពេញការងារតាមចំនួនម៉ោងដែលបានឯកភាព ចំណែកនិយោជិតមានតួនាទីកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតទៅតាមចំនួនណាមួយដែលភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នា។ តំណែង





ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤០ ភាគរយ តែនិយោជកបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមកបំពេញការងារពេញម៉ោងធម្មតាដដែល។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលគឺជាលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលភាគីបានព្រមព្រៀង គ្នាទៅលើចំនួនមួយជាក់លាក់ ប៉ុន្តែករណីនេះ និយោជកបានកែប្រែលក្ខខណ្ឌប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ដោយមិនមានការឯកភាពពីកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីចែងថា៖ “កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ មាន ឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬ លែងនូវកាតព្វកិច្ច។”

មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យា កើតឡើងដោយសារឆន្ទៈរបស់ភាគី ហើយភាគីអាចបង្ហាញឆន្ទៈព្រម ព្រៀងគ្នា ក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយនូវកាតព្វកិច្ចបានផងដែរ។

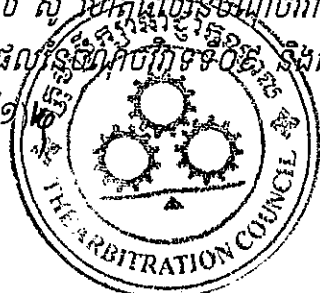
បន្ថែមពីនេះ មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កំណត់ថា៖ “កិច្ចសន្យាមានអានុភាពដោយសារសំណើ និង ស្វីការត្រូវគ្នា។”

មាត្រានេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នា រវាងអ្នកធ្វើ សំណើ និងអ្នកធ្វើស្វីការ។

កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ នៃមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ចែងថា ៖ “សំណើ គឺជាការសុំបង្កើត កិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្វីការរបស់ភាគី ម្ខាងទៀត ចំពោះសំណើនេះ។ ស្វីការ គឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើ នោះ។”

ផ្អែកតាមមាត្រាខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំភាគីមួយផ្សេងទៀត ឱ្យទទួលយកទម្រង់ ឬប្រភេទ និងខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យា ដែលភាគីម្ខាងទៀត មិនឯកភាពបានឡើយ។ វិការណាមួយដែលកើតមានឡើង ផ្តល់សិទ្ធិដល់ភាគីម្ខាងទៀត ក្នុងការស្នើសុំលុប កិច្ចសន្យានេះបាន។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា ដែលបង្កើតឱ្យមានទំនាក់ទំនងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយអាចនឹងធ្វើទៅតាមទម្រង់ ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា (សំណើ និងស្វីការត្រូវគ្នា) ឱ្យតែលក្ខខណ្ឌនោះស្របតាមច្បាប់ស្តីពី ការងារ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវស្ថិតក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ។ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំឱ្យភាគីមួយ ទៀត ឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខណ្ឌ ដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលយកបានឡើយ (សំណើ និង ស្វីការមិនត្រូវគ្នា)។ កិច្ចសន្យាធ្វើឡើងដោយបង្ខំ អាចចាត់ទុកជាមោឃៈដោយច្បាប់ ឬដោយភាគីមួយទៀត បាន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៥៦/០៦-បូរិក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៩៦/ ១៣-អេហ្វ ដាបប៊ែល យូ ខេ ខេ, លេខ ១៥៤/ ១៣-បូរិយើ ហ្គារមេន ហ្វេកេរី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៦៤/១៣-អិស ស៊ី អិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨៨/១៣-ឌូ ហ៊ីស្ត (ខេមបូឌា) ឌូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ២០៤/១៣-បូរិយើ ហ្គារមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ០១៦/១៤-សាន់ វ៉ែល ស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៥, លេខ ១៩១/១៥-ហ្សិណ-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៥ និងលេខ ០២៨/២០ អាកាសយានដ្ឋានកម្ពុជា (CAMS) ហេតុ ផលនៃចំណុចវិវាទទី១)។

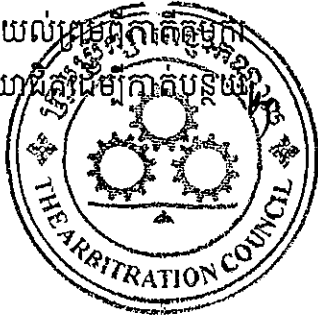


បន្ថែមលើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២៨/២០-អកាសយាន ដ្ឋានកម្ពុជា (CAMS) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយថា ៖ "យោងតាមមាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦ និងមាត្រា ៣៣៧ នៃ ក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ គ្មានភាគីណាមួយនៃកិច្ចសន្យា អាចបង្ខំឱ្យភាគីមួយទៀត ឱ្យចុះកិច្ចសន្យា ឬទទួលយកលក្ខខណ្ឌដែលភាគីមួយទៀតមិនអាចទទួលយកបានឡើយ...។ ករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានយល់ព្រមចំពោះ សំណើកែប្រែលក្ខខណ្ឌការងារដែលនិយោជកបានលើកឡើង នោះទេ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ពាក់ព័ន្ធ នឹងកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ការងារដល់កម្មករនិយោជិត និងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ស្របតាមខ្លឹមសារដើម ដែលមាននៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ ការដែលនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ភាគរយ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានយល់ព្រមចុះហត្ថលេខាទទួលយក ការកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារថ្មី គឺជាការអនុវត្តដែលមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នោះទេ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមមាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦ និងមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានធ្វើសំណើកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាដោយកាត់បន្ថយ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤០ភាគរយ ដោយសារក្រុមហ៊ុនមានការបាត់បង់ចំណូល ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានព្រមព្រៀងឱ្យនិយោជកកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់នោះទេ។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤០ភាគរយ ព្រោះ ក្រុមហ៊ុនជួបបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច ហើយនិយោជកត្រូវការកាត់បន្ថយការចំណាយ ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនអាចដំណើរការ ទៅមុខ និងអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានចំណូលទប់ទល់នឹងការចំណាយប្រចាំថ្ងៃ។ ភាគីនិយោជកបាន ដាក់របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុបញ្ជាក់ពីចំណូលចំណាយរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចយកហេតុផលនៃការជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ឬការធ្លាក់ចុះចំណូល របស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបាននោះទេ។ បន្ថែមលើនេះទៀត យោងតាម ខ្លឹមសារលិខិតនៃការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អ៊ុង វិចិត្រ បានបញ្ជាក់ថា និយោជក បានសម្រេចកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតរួចហើយ ដោយឆន្ទៈរបស់និយោជកតែឯកឯង ដោយ មិនមានការព្រមព្រៀងពីភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីកែប្រែលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤០ភាគ រយនេះ គឺធ្វើឡើងមិនត្រឹមត្រូវតាមមាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦ និងមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ នោះទេ ព្រោះគ្មានការព្រមព្រៀងពីភាគីកម្មករនិយោជិត។

ផ្អែកតាមការបកស្រាយ និងការរកឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ មាត្រា ១០២ និងមាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាដែលភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នា។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកកែប្រែ លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចសន្យាដែលបានព្រមព្រៀងជាមួយកម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវគោរពតាមមាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦ និងមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដែលតម្រូវឱ្យមានការយល់ព្រមពីភាគីកម្មករ និយោជិត និងដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំ។ ករណីនេះ មិនមានការព្រមព្រៀងពីភាគីកម្មករនិយោជិតឡើយ។



ប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករ  
និយោជិតដោយនិយោជក គឺធ្វើឡើងដោយផ្ទុយពីបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ដែលបានកំណត់។

យោងប្រការ ៣៤ នៃប្រកាស ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤  
ចែងថា ៖ "...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យកាត់វិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋ  
ប្បវេណី ឬសំណង ខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ:-

- ...
- ខ. បញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់
- ...
- យ. បញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាបន្តរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយណា ដែលមិនស្របច្បាប់
- ...។

យោងតាមប្រការ៣៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិបញ្ជាឱ្យ  
និយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៤០ភាគរយ ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់  
ត្រឡប់មកវិញ និងបញ្ឈប់ការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតជាបន្ទាន់។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៤០ភាគ  
រយ ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ១. អ៊ឹង វិចិត្រ, ២. ស៊ុន លាវ៉ែន, ៣. វុធ វណ្ណារ៉ា, និង ៤.  
យាង ច័ន្ទវិទូ នៅក្នុងខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ត្រឡប់មកវិញ និងបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបន្ត  
ទៀត។

យោងតាមអង្គហេតុ ភស្តុតាង អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
សម្រេចដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និងបង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី ២៖**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៤០ភាគរយ ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិត  
ឈ្មោះ ១. អ៊ឹង វិចិត្រ, ២. ស៊ុន លាវ៉ែន, ៣. វុធ វណ្ណារ៉ា, និង ៤. យាង ច័ន្ទវិទូ នៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ  
២០២០ ត្រឡប់មកវិញ និងបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបន្តទៀត។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

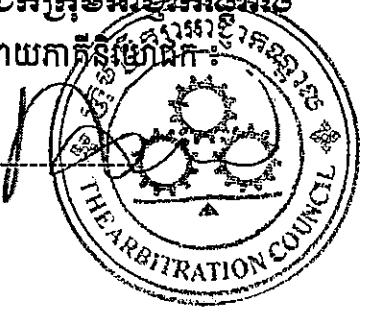
សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជា  
មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល-  
វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក៖

ឈ្មោះ ៖ **សេង ឆូចហ៊ុន**

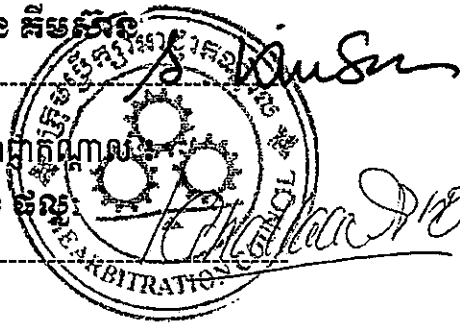
ហត្ថលេខា ៖ -----



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ ស៊ុន គឹម ភិរត

ហត្ថលេខា ៖



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ គង់ វណ្ណ

ហត្ថលេខា ៖