



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ០៤៩/២២ - សិន តែ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណាន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន សិន តែ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)**

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវលំ សង្កាត់ភ្នំពេញថ្មី ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ :

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ :

១- លោក **ត ម**

មេធាវី

២- លោក **ត ហ**

ជំនួយការមេធាវី

៣- លោក **ន ច**

ជំនួយការរដ្ឋបាល

៤- លោក **ស ធី**

ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**

នៃក្រុមហ៊ុន សិន តែ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)

អាសយដ្ឋាន : ផ្លូវលំ សង្កាត់ភ្នំពេញថ្មី ខណ្ឌសែនសុខ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ :

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ :

១- លោក **ខ ផ**

មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ

២- លោក **ច ភ**

មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ

៣- លោក **ក ស ភ**

ប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)

៤- លោកស្រី **ម ស ហ**

អនុប្រធានប្រធាន (មូលដ្ឋាន)



- ៥- លោក **គវង** លេខាធិការ (មូលដ្ឋាន)
- ៦- លោកស្រី **យត** កម្មការិនី
- ៧- លោកស្រី **ហតអ** កម្មការិនី
- ៨- លោកស្រី **ឈសរ** កម្មការិនី
- ៩- លោកស្រី **ជស** កម្មការិនី
- ១០- លោក **មថ** កម្មការ

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- នៅពេលព្យួរការងារ ទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល និងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារដោយមានការផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នា។ ប្រសិនបើមិនបានប្តូរវេនគ្នាទេ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារទាំងអស់គ្នាតែម្តង ព្រមទាំងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំព្យួរការងារសហជីព និងប្រតិកុបគុណិក។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា អំឡុងពេលក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារចាប់ពីថ្ងៃទី៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ដល់ថ្ងៃទី៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូន ៣០\$ ក្នុងម្នាក់ នៅក្នុង១ខែ ហើយក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារស្របតាមមាត្រា ៧១ និង ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

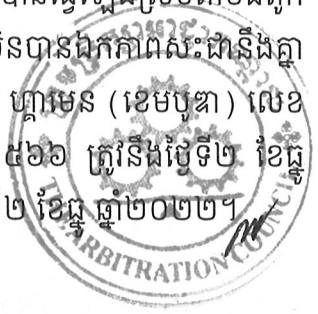
២- ទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ក្នុងធនាគារទី២ ឆ្នាំ២០២២ នៅថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងធនាគារទី២ ឆ្នាំ២០២២ នៅថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១ថ្ងៃ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននឹងអនុវត្តតាមនីតិវិធីច្បាប់។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានដកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សិន តែ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) លេខ ៨៣០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៩កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។



សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ៤រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន សិន តែ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយជាដាច់ខាតចំនួន ៤ចំណុច។ ចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន ៣ ត្រូវបានបញ្ជូន មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ រួម នៃក្រុមហ៊ុន សិន តែ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) លេខ ៨៣០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើយនៅថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរ មាន វត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទ មិនសះស្បើយចំនួន ៣ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដកចំណុចវិវាទទី១ (ពាក់ព័ន្ធនឹងការស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល) និងចំណុចវិវាទ ទី៣ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ គឺ ចំណុចវិវាទទី១ (ពាក់ព័ន្ធនឹងការស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារដោយមានការផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នា និងសុំឱ្យនិយោជក កុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព) និងចំណុចវិវាទទី២។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។
នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្តុតាង និងថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ខាងលើ នេះ ដោយផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

កស្តុតាង

- សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន
- ឯកសារ កស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**
- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖



- ១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់លោក SHI BING ជាប្រធានរោងចក្រ សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) សូមប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធាវី តាំង ម៉េង ឱ្យធ្វើជាអ្នកតំណាងដោយ អាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២។
- ២- លិខិតលេខ ០០២/២២ ស.ត.ខ ចុះថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេម បូឌា) គោរពជូន លេខាធិការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំចេញសេចក្តីបញ្ជាដើម្បីផ្អាក ការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) លេខ MOC-២៦០៥៣៩៥១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៥។
- ៤- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) លេខ PTM ២០២២០៣២៨២៦ អពជ ថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ៥- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) បានតម្កល់ទុកលេខ ៤០២/០៥ ចុះថ្ងៃ ទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៥។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) បានចុះទិដ្ឋាការលេខ ០៥៣ កប/អក/ អធរ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៧- កំណត់ហេតុកិច្ចព្រមព្រៀង រវាងរោងចក្រ សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី និងតំណាង ប្រតិភូបុគ្គលិក សហជីពមូលដ្ឋានប្រចាំរោងចក្រ សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី ស្តីពីការ ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២។
- ៨- កំណត់ហេតុរបស់ក្រុមហ៊ុន សិនតៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២។
- ៩- លិខិតស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២។
- ១០- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។
- ១១- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២។
- ១២- កំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចប្រជុំពិភាក្សាសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយករណីវិវាទក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។
- ១៣- លិខិតព្រមានលេខ ៨២៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោក **កសក** ប្រធានសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេម បូឌា) ស្តីពីបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់ចំពោះសកម្មភាពលើសច្បាប់។
- ១៤- លិខិតលេខ ១៣៣/២២ ក.ប/អ.ក/អ.ជ.ក.ព.ក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋាន អធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមក លោកម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) (វិស័យកាត់ដេរ) ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។



- ១៥- ពាក្យបណ្តឹងរបស់ឈ្មោះ **អសភ** ប្រធានរដ្ឋបាលរោងចក្រ សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) សូមគោរពជូនឯកឧត្តម អ៊ិត សំហេង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីប្តឹងលោក **កសភ** លោកស្រី **មសហ** លោក **គវដ** ។
- ១៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) សូមគោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជំទាស់លិខិតបញ្ជាក់ដែលមានស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតមិនប្រក្រតី។
- ១៧- លិខិតបញ្ជាក់របស់កម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។
- ១៨- កំណត់ហេតុរបស់ក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី ចុះថ្ងៃទី២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២។
- ១៩- កំណត់ហេតុរបស់ក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២។
- ២០- លិខិតរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាទាក់ទងនឹងការទាមទារ ៣ ចំណុច របស់កម្មករនិយោជិត។
- ២១- បញ្ជីបើកប្រាក់បៀវត្សលើកទី១ ថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី។
- ២២- ឯកសាររូបភាព។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតបញ្ជាក់ ចុះថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ របស់កម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន សិនតៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា)។
- ២- លិខិតព្រមានលេខ ៨២៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោក **កសភ** ប្រធានសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ស្តីពីបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់ចំពោះសកម្មភាពល្មើសច្បាប់ ។
- ៣- កំណត់ហេតុស្តីពីកិច្ចប្រជុំពិភាក្សាសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយករណីវិវាទក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) លេខ ៨៣០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៩កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។



៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) លេខ ០១១/២២ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣២៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២ កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣២៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមាន ជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៧២២នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) លេខ ៨៣០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងារលេខ ០១១/២២ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦នាក់ រួមមាន ៖ ១. សលស , ២. យវ , ៣. មស , ៤. កសជ , ៥. មស , និង ៦. វគជ ។
- យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមដោះស្រាយវិវាទនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៅថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញមានឈ្មោះ និងហត្ថលេខារបស់កម្មករ និយោជិតចំនួន ៣០នាក់ រួមទាំងអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតទាំង ៦នាក់ ខាងលើផងដែរ។
- យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) មានសហជីពមូលដ្ឋានចំនួន ២ ជាដើមបណ្តឹង គឺសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី មានលេខចុះបញ្ជី ១១២១៧០១២០ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ និង សហជីពយុវជនខ្មែររោងចក្រ សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) មានលេខចុះបញ្ជី ១១២១៨០៤២៦ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨។
- យោងតាមកំណត់ហេតុស្តីពីការទទួលព័ត៌មានរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃ ទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា ៖

"១. កញ្ញា **សលស** គ្មានទី ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ...បានបញ្ជាក់ថា មិនចូលរួមជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល និងដោះស្រាយវិវាទ



ការងារនោះទេព្រោះ ១. មិនបានចូលរួមដឹកនាំក្នុងកម្ម ២. មិនបានស្នើសុំបញ្ជូនរឿងដោះស្រាយបន្ត នៅអាជ្ញាធរណ្តាល។

២. លោកស្រី **យ ក** មន្ត្រីសហព័ន្ធយុវជនខ្មែរ បានបញ្ជាក់ថា ឱ្យសហជីពស្មារតីកម្មករ ខ្មែរ ជាអ្នកជ្រើសរើសអាជ្ញាធរណ្តាលចុះ ព្រោះពួកគាត់អ្នកដឹកនាំក្នុងកម្ម។ ...។”

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ នៅពេលព្យួរការងារ ទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល និងសុំឱ្យ ក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារដោយមានការផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នា។ ប្រសិនបើមិនបានប្តូរវេនគ្នាទេ សុំឱ្យ ក្រុមហ៊ុនព្យួរការងារទាំងអស់គ្នាតែម្តង ព្រមទាំងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំព្យួរការងារសហជីព និង ប្រតិភូបុគ្គលិក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដោយមាន ការផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នា ១ខែម្តង និងសុំឱ្យនិយោជកកុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o និយោជកបានប្រជុំសម្រេចជាមួយកម្មករនិយោជិតពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ដល់ថ្ងៃទី៨ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ ដោយនិយោជកផ្តល់ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវព្យួរកិច្ច- សន្យាការងារ។
 - o ក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៧១៣នាក់ ហើយកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវព្យួរ កិច្ចសន្យាការងារមានចំនួន ៩១៥នាក់។
 - o និយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅក្នុងក្រុមតុកាត់ និងក្រុមដេរ ព្រមជាមួយគ្នានេះផងដែរ ក្រុមខ្លះត្រូវបានព្យួរកិច្ចសន្យាទាំងអស់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ហេតុផលទាក់ទងការស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដោយការផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នា ៖
 - កម្មករនិយោជិតចង់ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នា ១ខែម្តង រវាងកម្មករនិយោជិតដែលបាន ព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងកម្មករនិយោជិតដែលនៅធ្វើការ ព្រោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ សុទ្ធតែមានជំនាញដូចគ្នា។ ឧទាហរណ៍ កម្មករនិយោជិតដែលនៅធ្វើការ មានជំនាញខាង ដេរជើង ដេរបាន ១ខែ សុំឱ្យផ្លាស់ប្តូរជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានជំនាញដេរជើងដូចគ្នា។ កម្មករនិយោជិតជឿថា ការស្នើសុំនេះ មិនប៉ះពាល់ដល់ ប្រយោជន៍របស់ក្រុមហ៊ុន មួយកាក់ មួយសេន នោះទេ។
 - កម្មករនិយោជិតមានការចំណាយច្រើនក្នុងមួយខែៗ ប្រសិនបើព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិត រយៈពេល ២ខែជាប់គ្នា គឺពួកគាត់រងផលប៉ះពាល់ដល់ជីវភាពគ្រួសារ ខ្លាំង។
 - ក្រុមហ៊ុននៅមានដំណើរការល្អ និងមានការងារធ្វើគ្រប់គ្រាន់ ព្រោះមកដល់ថ្ងៃសន្យាការ កម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៅក្រុមដេរដែលមាននៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ចំនួន ៩០០នាក់ជាង គឺនៅតែមកធ្វើការ។



- ក្រុមហ៊ុនមិនបានអនុវត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកតាមសេចក្តីប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទាក់ទងនឹងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ មានន័យថាក្រុមហ៊ុននៅតែមានលទ្ធភាពផ្តល់ការងារជូនកម្មករនិយោជិត ហើយមានកម្មករនិយោជិតខ្លះធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងរហូតដល់ម៉ោង ៦ ល្ងាច។ ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកកាត់ព្រុយបានប្រាប់ថា ក្រុមហ៊ុនបានថែមម៉ោងចំនួន ២ ថ្ងៃ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនអាចបញ្ជាក់បានពីកាលបរិច្ឆេទពិតប្រាកដនោះទេ។
- ហេតុផលទាក់ទងការស្នើសុំកុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ៖
 - ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ចំនួន ២ នាក់ ត្រូវបាននិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ រួមមានឈ្មោះ ៖ **កសភ** ជាប្រធានសហជីព, និង **មសហ** ជាអនុប្រធានសហជីព។
 - នៅក្នុងរោងចក្រ កម្មករនិយោជិតជួបបញ្ហាស្ទើរតែរាល់ថ្ងៃ ហេតុនេះបងប្អូនកម្មករនិយោជិតត្រូវតឹងពាក់ឱ្យសហជីពដោះស្រាយបញ្ហានៅក្នុងរោងចក្រជាប្រចាំ។ រាល់បញ្ហាទាំងអស់សហជីពជាអ្នកនាំពាក្យពីកម្មករនិយោជិតទៅប្រាប់និយោជក។
 - បើសិនជាព្យួរកិច្ចសន្យាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ធ្វើឱ្យសហជីពមិនបាននៅផ្ទាល់ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត និងមិនអាចជួយការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបាននោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - និយោជកមិនអាចផ្លាស់ប្តូរវេនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ១ ខែម្តងបានទេ ព្រោះ ៖
 - ស្ថានភាពរោងចក្រប្រែប្រួល ទើបនិយោជកស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩១៥ នាក់ ទៅក្រសួងការងារ ហើយអធិការកិច្ចក៏បានចុះពិនិត្យស្ថានភាពនៅក្នុងរោងចក្រថា ពិតជាមិនមានការងារធ្វើមែន និងបានចេញលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។
 - ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរវេនកម្មករនិយោជិត គឺខុសច្បាប់។
 - ក្រុមហ៊ុនមិនមានការបញ្ហាទិញ ដូចនេះ និយោជកមិនអាចរៀបចំប្តូរវេនតាមការចង់បានរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
 - កម្មករនិយោជិតមិនអាចដោះដូរគ្នាដេរបានទេ ដោយសារអ្នកដេរមានជំនាញត្រូវដេរម៉ូដផ្សេងគ្នា។
 - ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ជាដំណាក់កាលដំបូងដើម្បីបន្ថយកម្លាំងកម្មករនិយោជិត។ ប្រសិនបើនិយោជករកអ្នកបញ្ហាទិញ ឬរកទំនិញបានក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះនិយោជកនឹងឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលមកធ្វើការវិញ។
 - ចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ៖
 - និយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយមិនបានសំដៅដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឬប្រតិភូបុគ្គលិកនោះទេ និងមិនមានលក្ខណៈពិសេសណាមួយឡើយ។ និយោជកនឹងបន្តព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតដែលនៅសល់ ប្រសិនបើនៅមិនមានការងារឱ្យធ្វើ។



- ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ មិនបានព្យួរអាណត្តិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះទេ ហេតុនេះ ប្រសិនបើមានកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រត្រូវការសហជីពឱ្យជួយ គឺនិយោជកនៅតែ បើកសិទ្ធិឱ្យសហជីពចូលក្នុងរោងចក្រជួយដោះស្រាយបញ្ហាជូនកម្មករនិយោជិត។
- និយោជកបានឆ្លើយតបទៅនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ៖
 - ពាក់ព័ន្ធកម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះព្យួរ តែនៅបន្តមកធ្វើការ គឺដោយសារពួកគាត់បានធ្វើ កូដិកម្មរយៈពេល ២ថ្ងៃ នៅថ្ងៃទី១ និងទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ទើបធ្វើឱ្យស្ទុះសង្វាក់ផលិតកម្ម ហេតុនេះ ពួកគាត់ត្រូវនៅបង្ហើយការងាររបស់គាត់ឱ្យអស់មុនពេលព្យួរ ដោយនិយោជកគិត ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យដូចថ្ងៃធម្មតា។ ឯប្រាក់ឧបត្ថម្ភព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និយោជកក៏បានបើកឱ្យ កម្មករនិយោជិតរួចរាល់ហើយ។
 - ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនតូចពី ៤ ទៅ១០នាក់ ប៉ុណ្ណោះ ពាក់ព័ន្ធនឹងម៉ាស៊ីនពិសេស។ ប៉ុន្តែ ឥឡូវនេះ និយោជកមិនមានការថែមម៉ោងនោះទេ។
- ភាគីនិយោជក បានដាក់ឯកសារភស្តុតាងជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណានូវ លិខិតលេខ ១៣៣/២២ ក.ប/អ.ក/អ.ជ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ដែលមានកម្មវត្ថុ ៖ ការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដែលមានខ្លឹមសារថា ៖ "... បន្ទាប់ពីបានពិនិត្យលើការស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ក្រសួងសម្រេចអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរ កិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩១៥នាក់ (ស្រី ៧៨៣នាក់) ... រយៈពេល ៦០ថ្ងៃ ដោយគិត ចាប់ពីថ្ងៃទី៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ រហូតដល់ថ្ងៃទី៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣។..."

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ក្នុងធានាសទី២ ឆ្នាំ២០២២ នៅ ថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ២ដង ក្នុង១ខែ ដោយ លើកទី១ បើកនៅថ្ងៃទី២០ និងលើកទី២ បើកនៅថ្ងៃទី៨ នៃខែបន្ទាប់។
 - និយោជកបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ២ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយ ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារធានាសទី១ ត្រូវបើកជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ នៅថ្ងៃទី៨ ខែកក្កដា និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារធានាសទី២ ត្រូវបើកជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលលើក ទី២ នៅថ្ងៃទី៨ ខែមករា នៃឆ្នាំបន្ទាប់។
 - នៅឆ្នាំ២០២២នេះ និយោជកបានស្នើសុំពន្យារបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ ធានាសទី១ ទៅថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា និងធានាសទី២ ទៅថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ដោយមូលហេតុ និយោជកជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចដោយសារមេរោគកូវីដ-១៩ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏យល់ព្រម។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - កម្មករនិយោជិត ត្រូវការប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដើម្បីដោះស្រាយជីវភាព និងការ ចំណាយថ្លៃជួលផ្ទះ ព្រោះនិយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករ និយោជិតមានតែប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ៣០ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់យកមកចាយវាយតែប៉ុណ្ណោះ។
 - និយោជកអនុវត្តបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារខុសពីប្រកាសបានថែង ដែលប្រាក់បំណាច់ អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបើកជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ មានន័យថា



និយោជកត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឱ្យកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២៣ ដែលជាថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ សម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - o និយោជកសម្រេចបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារលើកទី២ នៅថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដោយនិយោជកមានភាពងាយស្រួលក្នុងការពិនិត្យ និងរៀបចំគ្រប់គ្រងចរន្តទឹកប្រាក់។
 - o ការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ លើកទី២ មានភាពស្មុគស្មាញ ជាងលើកទី១ ដោយសារត្រូវបូកបញ្ចូលនូវអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិត។
 - o និយោជកកំពុងជួបនឹងផលវិបាកគ្មានអ្នកបញ្ជាទិញ ដែលធ្វើឱ្យសេដ្ឋកិច្ចរបស់និយោជកមានការលំបាក មិនអាចបង្វិលថវិកាទាន់ ហេតុនេះនិយោជកត្រូវបែងចែកទៅតាមផ្នែកឱ្យមានស្ថេរភាព។
 - o និយោជកអនុវត្តទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ ហើយនិយោជកក៏មិនឃើញមានច្បាប់ ដែលបញ្ញត្តិអំពីកាលបរិច្ឆេទនៃការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះដែរ។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារភស្តុតាងជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចខាងក្រោម ៖
 - o សារណាចុះនៅថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានខ្លឹមសារ៖ "...ក្រុមហ៊ុនមិនអាចបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនៅថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ព្រោះ៖

- ក្រុមហ៊ុនជួបប្រទះវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចដែលមិនអាចរក្សាទុកលុយសម្រាប់បើកតាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ
- ការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត គឺស្ថិតនៅពេលអនាគត ដែលក្រុមហ៊ុនមិនទាន់សម្រេចជជែកគ្នា ដូច្នេះមិនទាន់កើតឡើងថាត្រូវយកពិចារណា
- ក្នុងថ្ងៃសវនាការ សហជីពស្មារតីកម្មករនិយោជិតខ្មែរពិតជាបានព្រមព្រៀងដោយផ្ទាល់មាត់មែនការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនៅថ្ងៃទី១៨ ឬទី២០។
- ក្នុងការប្រជុំជាមួយសហជីព និងតំណាងកម្មករជារៀងរាល់ខែមិនដែលលើកឡើងស្នើសុំ ដែលមានន័យថា ការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពមិនមានបញ្ជាចំពោះកម្មករនោះទេ។ ការលើកឡើងពេលនេះ គ្រាន់តែជាការស្នើដោយខ្លួនឯងប៉ុណ្ណោះ។

...។

- o កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានអំពីតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន សិន តៃហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ បានចុះហត្ថលេខា មានដូចជា **សថ** **សថ** , **យផ** និង **យវ** ដែលកំណត់ហេតុនេះបានបញ្ជាក់ថា ៖ "...តំណាងកម្មករនិយោជិតបានប្រជុំជាមួយតំណាងក្រុមហ៊ុនស្តីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនៅថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ ហើយបានឯកភាពព្រមព្រៀងគ្នាទទួលយកអត្ថប្រយោជន៍ចំនួន ១ចំណុច កំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ដូចខាងក្រោមគឺ ៖

...

៤-បងប្អូនកម្មករនិយោជិតបើកប្រាក់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រំលឹកអតីតភាពការងារនៅថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣...។



ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង ដូចខាងក្រោម ៖

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាង ដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។"

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា "ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ" មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អី ហ្គាមេន និងលេខ ១២០/១៥-ភ័រហ៊ូក គ្រាស់ ប្រាយវេត ខូអិលធីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០១១/២២ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ រួមមាន ៖ ១. សលស , ២. យវ , ៣. មស , ៤. កសក , ៥. មសហ , និង ៦. គវដ ។ យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមដោះស្រាយវិវាទនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ នៅថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញមានឈ្មោះ និងហត្ថលេខារបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣០នាក់ រួមទាំងអ្នកតំណាងទាំង ៦នាក់ ខាងលើ។

តែយ៉ាងណាមិញ យោងតាមកំណត់ហេតុស្តីពីការទទួលព័ត៌មានរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ បានបញ្ជាក់ថា ៖

- "១. កញ្ញា **សលស** តួនាទី ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ...បានបញ្ជាក់ថា មិនចូលរួមជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល និងដោះស្រាយវិវាទការងារនោះទេព្រោះ
- ១. មិនបានចូលរួមដឹកនាំកូដិកម្ម ២. មិនបានស្នើសុំបញ្ជូនរឿងដោះស្រាយបន្តនៅអាជ្ញាកណ្តាល។
- ២. លោកស្រី **យវ** មន្ត្រីសហព័ន្ធយុវជនខ្មែរ បានបញ្ជាក់ថា ឱ្យសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ជាអ្នកជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលចុះ ព្រោះពួកគាត់អ្នកដឹកនាំកូដិកម្ម។ ...។"

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ **សលស** , **យវ** និង **មស** គឺជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន សិន តៃ ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ដែលបានបោះបង់ការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២៧ នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹងតែប៉ុណ្ណោះ។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ)



ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដោយមានការផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នា ១ខែម្តង និងសុំឱ្យនិយោជកកុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព

ក. ករណីការទាមទារឱ្យនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដោយមានការផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នា ១ខែម្តង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដោយមានការផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នា ១ខែម្តង ដែរឬទេ?

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតចង់ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នា ១ខែម្តង រវាងកម្មករនិយោជិតដែលបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងកម្មករនិយោជិតដែលនៅធ្វើការ ព្រោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់សុទ្ធតែមានជំនាញដូចគ្នា។

ផ្អែកតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដោយមានការផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នា ១ខែម្តងនោះទេ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយមានការផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នា ១ខែម្តង ជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក។

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើនហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯកសារជាប្រាកដ ដូចជា ក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។...។"*

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើមានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃ្លីកស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល ភូម៉ារ៉ា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៩ និងលេខ ២០១/១៤-អ៊ឹម អ៊ី កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របទៅនឹងការយល់ឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ពោលគឺនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។

ចំណុចទី១១ នៃមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"ពេលណាដែលសហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធូនធូរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យពួកសកម្មភាពសហគ្រាសមិនលើសពី ពីរខែ។ ការព្យួរសកម្មភាពនេះត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ។"*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៨/០៧-៨ ស្តារ ស្តតវ៉ៃ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយចំណុចទី១១ មាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើថា ៖ *"ការលំបាកផ្នែកសំភារៈ ឬ សេដ្ឋកិច្ចធូនធូរនេះ ជាហេតុផលដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកអាចព្យួរការងារ ប្រសិនបើនិយោជកបំពេញលក្ខខណ្ឌ ២យ៉ាងគឺ ៖*

- ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ និង
- ការព្យួរការងារនេះមិនត្រូវឱ្យលើសពី ២ខែ។"



នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយចំណុចទី១១ នៃមាត្រា ៧១ ថា ៖ "ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ គឺមានន័យថា និយោជកត្រូវគោរពតាមកាតព្វកិច្ចនៃការជូនជំនួយ និងទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការការងារ ទើបអាចព្យួរការងារដោយស្របច្បាប់បាន។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២២/០៥-អូសេអង់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧២/០៥-ណត ហ្គេអិដី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៨/០៧-សិវ គឺញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៩៨/១៣-ស៊ី អីកែវីល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦០/១៤-អូសេអង់ ហ្គាមិន ខុអិលធីឌី, និងលេខ ០០៨/១៧-ចបវើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

យោងតាមមាត្រា ៧១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្យួរការងារដែលស្របច្បាប់ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។ យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ដោយអធិការការងារបានចុះពិនិត្យស្ថានភាពនៅក្នុងរោងចក្រជាពិតជាមិនមានការងារធ្វើមែន និងបានចេញលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។ ហេតុនេះ និយោជកបានអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងស្របច្បាប់។

លើសពីនេះទៀត យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកក៏បានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយសមហេតុផលផងដែរដោយហេតុថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារគឺផ្អែកទៅលើស្ថានភាពរោងចក្រប្រែប្រួល ជំនាញត្រូវដើរម៉ូដផ្សេងគ្នាហើយនិយោជកក៏បញ្ជាក់ដែរថា បើនិយោជករកអ្នកបញ្ជាទិញ ឬរកទំនិញបានក្នុងអំឡុងពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នោះនិយោជកនឹងឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការវិញ។ ហេតុនេះ និយោជកបានអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងសមហេតុផល។

សរុបមក និយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដោយមានការផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នា ១ខែម្តង តាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតដោយមានការផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នា ១ខែម្តង។

ខ. ករណីការទាមទារឱ្យនិយោជកកុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិស្នើសុំឱ្យនិយោជកកុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែរ ឬទេ?

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការកុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក។

(សូមមើលមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និងការបកស្រាយអំពីសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកនៅក្នុងចំណុច ក ខាងលើ)

យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ប៉ុន្តែសិទ្ធិចាត់ចែងនោះត្រូវតែស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។



យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា នៅក្នុងរោងចក្រ កម្មករនិយោជិតជួបបញ្ហាស្ទើរតែរាល់ថ្ងៃ ហេតុនេះ បងប្អូនកម្មករនិយោជិតត្រូវពឹងពាក់ឱ្យសហជីពដោះស្រាយបញ្ហានៅក្នុងរោងចក្រជាប្រចាំ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ មិនបានសំដៅដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឬតំណាងកម្មករនិយោជិតនោះទេ និងមិនមានលក្ខណៈពិសេសណាមួយឡើយ។ ជាងនេះទៅទៀត ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ មិនបានព្យួរអាណត្តិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះទេ ហេតុនេះប្រសិនបើមានកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រត្រូវការសហជីពឱ្យជួយ គឺនិយោជកនៅតែបើកសិទ្ធិឱ្យសហជីពចូលក្នុងរោងចក្រ ជួយដោះស្រាយបញ្ហាជូនកម្មករនិយោជិត។

លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ បានចេញលិខិតលេខ ១៣៣/២២ ក.ប/អ.ក/អ.ជ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ អនុញ្ញាតឱ្យព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩១៥នាក់ ដែលរួមទាំងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិត កុំឱ្យនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះឡើយ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ក្នុងធនាគារ ទី២ ឆ្នាំ២០២២ នៅថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងធនាគារទី២ ឆ្នាំ២០២២ នៅថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា 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 ឆ្នាំ១៩៩៧ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ (តទៅនេះហៅថា មាត្រា ៨៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ចែងថា ៖

“និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងមប្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ ក្នុង១ (មួយ) ឆ្នាំ។ រៀងរាល់ពេល ៦ (ប្រាំមួយ) ខែ និយោជកត្រូវទូទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ចំនួនពាក់កណ្តាល។

...
វិសាលភាព និងបែបបទនៃការអនុវត្តប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។”

ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាព (តទៅនេះហៅថាប្រកាសលេខ ៤៤៣) ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ “ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ២ (ពីរ) ដង ក្នុងមួយឆ្នាំ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ តទៅស្របតាមបែបបទ ដូចខាងក្រោម ៖



១- និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលកំពុងបម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដែលស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ ក្នុង១(មួយ)ឆ្នាំ។ ប្រាក់បំណាច់នេះ ត្រូវ បើកជូនកម្មករនិយោជិត ៖

- ចំនួន ៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែមិថុនា នៃឆ្នាំនីមួយៗ និង
- ចំនួន ៧,៥ (ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ។

...។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៨/២០-ឌីកេនីជី នីតធើរ & អ៊ីខូ បេស ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី៣ បកស្រាយថា ៖ “យោងតាមប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ៤៤៣ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ស្តីពីការ ទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ខាងលើ និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករ និយោជិត ដែលកំពុងបម្រើការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចំនួន ៧,៥(ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែ មិថុនា នៃឆ្នាំនីមួយៗ និង ចំនួន ៧,៥(ប្រាំពីរកន្លះ)ថ្ងៃ នៅក្នុងខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៤០/២២-អច ស៊ី ស៊ី គ្រុប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២(ខ))

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ពោលគឺនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលកំពុងបម្រើ ការងារនូវប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ នៅក្នុងខែមិថុនា និងខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ។

លើសពីនេះ សេចក្តីណែនាំលេខ ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារថ្មីក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ ចំណុច III- របៀបបើកប្រាក់បំណាច់ អតីតភាពការងារ បានណែនាំថា ៖ “ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ត្រូវបើកជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែល កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានលើកទី២ (១ខែ បើក ២ដង) សម្រាប់ខែមិថុនា និងខែធ្នូ។...”

យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៥៨/១៩ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករ និយោជិតដែលកំពុងបម្រើការងារ ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានលើកទី២ (១ខែ បើក ២ដង) សម្រាប់ខែមិថុនា និងខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ។

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៤២ ក.ប.ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការបើកប្រាក់ ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ចែងថា ៖ “ ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ តទៅ ម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយ ណា ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២(ពីរ)ដង ក្នុងមួយខែ ដោយត្រូវបើកលើកទី១ ក្នុងសប្តាហ៍ទី២(ពីរ) និងលើកទី២ ក្នុងសប្តាហ៍ទី៤ (បួន) នៃខែនីមួយៗ ...។”

យោងតាមមាត្រា ៨៩ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, ប្រកាសលេខ ៤៤៣ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៥៨/១៩ និងប្រកាសលេខ ៤៤២ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត រួមជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ខែធ្នូ ក្នុងសប្តាហ៍ទី៤ នៃខែធ្នូ។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ នៃខែធ្នូ នៅថ្ងៃទី៨ ខែមករា នៃឆ្នាំបន្ទាប់។ កាតិ និយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកសម្រេចពន្យារពេលបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារលើកទី២ ទៅថ្ងៃ ទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ វិញ ព្រោះនិយោជកមានភាពងាយស្រួលក្នុងការពិនិត្យ និងរៀបចំគ្រប់គ្រងចរន្តទឹក



ប្រាក់ ហើយបងប្អូនកម្មករនិយោជិតក៏បានព្រមព្រៀងឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ នៅថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដែរ ដូចមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុសាកសួរព័ត៌មានចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនអាចពន្យារការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារនេះ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានព្រមព្រៀង ព្រោះជាសិទ្ធិរបស់គូភាគី ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនធ្វើការពិចារណានោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារធុរសាសន៍ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី៨ នៃខែបន្ទាប់ ស្របតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ផងដែរ ប៉ុន្តែ ដោយសារក្រុមហ៊ុនជួបបញ្ហាផលលំបាកចរន្តសាច់ប្រាក់ ទើបក្រុមហ៊ុនស្នើសុំពន្យារការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារធុរសាសន៍នេះ ទៅថ្ងៃទី២០ នៃខែបន្ទាប់វិញ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមហ៊ុនអាចបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករ និយោជិតនៅថ្ងៃទី២០ នៃខែបន្ទាប់បានសម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតដែលបានព្រមព្រៀងតែប៉ុណ្ណោះ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារធុរសាសន៍ នៅថ្ងៃទី៨ នៃខែបន្ទាប់ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែអនុវត្តតាម ព្រោះជាកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់។

ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកអនុវត្តបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារខុសពីប្រកាសបានចែង ដែលប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបើកជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ មានន័យថានិយោជកត្រូវបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារធុរសាសន៍ ឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី៨ ខែមករាឆ្នាំ២០២៣ ដែលជាថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ សម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។

យោងតាមច្បាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ធុរសាសន៍ នៅក្នុងសប្តាហ៍ទី៤ នៃខែធ្នូ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតក៏ទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារសម្រាប់ធុរសាសន៍ នៅថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ជាថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ នៃខែធ្នូ ស្របតាមការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មនិយោជិតមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ និងស្របតាមការអនុវត្តនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ របស់ក្រុមហ៊ុន។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារធុរសាសន៍ ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដែលជាថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ សម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដោយមានការផ្លាស់ប្តូរវេនគ្នា ១ខែម្តង។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក កុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារប្រាក់ដឹកនាំសហជីព។



ចំណុចវិវាទទី២ ៖


- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារធម្មាសទី២ ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដែលជាថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ សម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា ជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល


អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី** 
ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន** 
ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនឃា** 
ហត្ថលេខា ៖ -----

