ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៦០/២០ - ស្តារខ្សែថ៍ អីតែរីល មេនូហ្វេកធឺរីង
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **អាំង អេងថុង**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ស្តារខ្សែថ៍ អីតែរីល មេនូហ្វេកធឺរីង**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិសេដា ឃុំវិហារសួគ៌ ស្រុកខ្សាច់កណ្តាល ខេត្តកណ្តាល
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨០ ១២ ៨៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក	ម៉េង សុជាតិ	ប្រធានរដ្ឋបាល
២- លោក	ស៊ុន វាសនា	ជំនួយការផ្នែកធនធានមនុស្ស

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ស្តារខ្សែថ៍ អីតែរីល មេនូហ្វេកធឺរីង**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិសេដា ឃុំវិហារសួគ៌ ស្រុកខ្សាច់កណ្តាល ខេត្តកណ្តាល
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧០ ៧៦ ៨៥ ៧០ / ០៩៨ ៥៤ ៦៥ ៦២ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ៖

១- លោក	ជួប កល់	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពអំណាចយុវជនកម្ពុជា
២- លោក	ប៉ាវ គ្រី	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពអំណាចយុវជនកម្ពុជា
៣- លោក	ធឹម សុខឃី	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពអំណាចយុវជនកម្ពុជា
៤- លោក	វ៉ាត សំអាង	សហជីពមូលដ្ឋាន
៥- លោក	មឿន កា	សហជីពមូលដ្ឋាន

៦- លោក រស់ សំបូរ　　　　　សហជីពមូលដ្ឋាន

៧- លោក យឿង សេងលី　　　　សហជីពមូលដ្ឋាន

៨- លោក ស្រឿន ស្រួយ　　　　សហជីពមូលដ្ឋាន

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- នៅពេលកម្មករ-កម្មការិនីណា ដែលគាត់បានដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកពិសេស ដូចជា សុំច្បាប់រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ សុំច្បាប់កូនឈឺ សុំច្បាប់ឪពុកម្តាយបង្កើតឈឺ ឬស្លាប់។ល។ ក្រុមហ៊ុនត្រូវរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត នៅដដែល ជាពិសេសមិនត្រូវកាត់ប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំនោះទេ។ ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។

២- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជំនាញដល់កម្មករ-កម្មការិនីផ្នែកដេរ ដូចតទៅ៖ ចេះមួយម៉ាស៊ីន ត្រូវបានប្រាក់ជំនាញចំនួន ៣ដុល្លារ ចេះពីរម៉ាស៊ីន ត្រូវបានប្រាក់ជំនាញចំនួន ៦ដុល្លារ ចេះបីម៉ាស៊ីន ត្រូវបានប្រាក់ជំនាញចំនួន ១០ដុល្លារ និងចេះពីបួនម៉ាស៊ីនឡើងទៅ ត្រូវបានប្រាក់ជំនាញចំនួន ១៥ដុល្លារ។ ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាព គឺសូមអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡៃថ៍ អ៊ីកែរីល មេនូហ្វេកធីរីង លេខ ៧១២/២០ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃពុធ ៥កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ៣រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែវិច្ឆិកាឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ០២ និង ០០ នាទី រសៀល ។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡៃថ៍ អ៊ីកែរីល មេនូហ្វេកធីរីង ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះ

ស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ ចំនួន ១២ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះ-បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ នៅថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា ចំនួន ១០ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ២ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡៃថ៍ អ៊ីតែរីល មេនូហ្វេកធឺរីង លេខ ៧១២/២០ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជា ចំនួន ២ចំណុច និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលពីថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក Florence Sham ជាអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន ស្តារឡៃថ៍ អ៊ីតែរីល មេនូហ្វេកធឺរីង ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក ម៉េង សុជាតិ ឱ្យធ្វើជាអ្នកតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុន ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀង ដើម្បីទំនាក់ទំនង និងចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ស្តារឡៃថ៍ អ៊ីតែរីល មេនូហ្វេកធឺរីង លេខ MOC-៩៤០០៦២៩៤ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១២។

៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ស្តារឡៃថ៍ អ៊ីតែរីល មេនូហ្វេកធឺរីង បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០២៤៨៨៦ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ គ្មាន ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស្តារឡៃថ៍ អ៊ីតែរីល មេនូហ្វេកធឺរីង

លេខ ៧១២/២០ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃពុធ ៥កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស្តារឡៃថ៍ អ៊ីកែរីល មេនូហ្វេកធីរីង ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡៃថ៍ អ៊ីកែរីល មេនូហ្វេកធីរីង លេខ ០១១/២០ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ១១កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ១១កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ស្តារឡៃថ៍ អ៊ីកែរីល មេនូហ្វេកធីរីង គឺជាក្រុមហ៊ុនមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុប ចំនួន ២០០០នាក់។ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡៃថ៍ អ៊ីកែរីល មេនូហ្វេកធីរីង)*
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០១១/២០ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ ៖ ១. វ៉ាត សំអាង, ២. មឿន ភា, ៣. រស់ សំបូរ និង ៤. ទូច បូរ៉ា។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ជាពិសេសមិនត្រូវកាត់ប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំនោះទេ នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេស

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសជូនកម្មករនិយោជិតដោយមិនកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
    - ដូចមានចែងក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេស ដោយកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួន។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

THE ARBITRATION COUNCIL

របស់ខ្លួនអស់ហើយ និយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងវិញ។

- ០ មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង និងអនុសញ្ញារួមណាមួយរវាងភាគីទាំងពីរ ដែលចែងអំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេស ដោយមិនកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតមានប្រាក់ឈ្នួលតិច, ត្រូវចំណាយច្រើន និងមានជីវភាពខ្វះខាត។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - ០ យោងតាមមាត្រាច្បាប់ដែលចែងអំពីការឈប់សម្រាកពិសេសនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកបានបំពេញកាតព្វកិច្ចដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រានេះរួចហើយ។
  - ០ បច្ចុប្បន្ន គឺកំពុងមានបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចដោយសារការរីករាលដាលនៃជម្ងឺកូវីដ-១៩ និងការកាត់ផ្តាច់ប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពន្ធលើទំនិញគ្រប់មុខ លើកលែងតែអាវុធ (EBA)។
  - ០ បើសិនជានិយោជកផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត រោងចក្រដទៃទៀតនឹងប្រណែន ពីព្រោះរោងចក្រដទៃទៀត គឺនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសដូចគ្នា។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ ដូចតទៅ ៖ ចេះមួយម៉ាស៊ីន ត្រូវបានប្រាក់ជំនាញចំនួន ៣ដុល្លារ, ចេះពីរម៉ាស៊ីន ត្រូវបានប្រាក់ជំនាញចំនួន ៦ដុល្លារ, ចេះបីម៉ាស៊ីន ត្រូវបានប្រាក់ជំនាញចំនួន ១០ដុល្លារ និងចេះពីបួនម៉ាស៊ីនឡើងទៅ ត្រូវបានប្រាក់ជំនាញចំនួន ១៥ដុល្លារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ ដែលចេះជំនាញមួយម៉ាស៊ីន ចំនួន ៣ដុល្លារអាមេរិក, ចេះជំនាញពីរម៉ាស៊ីន ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក, ចេះជំនាញបីម៉ាស៊ីន ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក និងចេះជំនាញបួនម៉ាស៊ីនឡើងទៅ ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរដែលចែងអំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ០ នៅពេលជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការ និយោជកសួរនាំពាក់ព័ន្ធនឹងជំនាញម៉ាស៊ីនរបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែពេលចូលធ្វើការ កម្មករនិយោជិតមិនទទួលបានប្រាក់ជំនាញនោះទេ។
  - ០ អ្នកមានជំនាញម៉ាស៊ីនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹងអ្នកដែលគ្មានជំនាញម៉ាស៊ីនដែរ ហើយអ្នកមានជំនាញម៉ាស៊ីនធ្វើការហត់ជាងអ្នកគ្មានជំនាញម៉ាស៊ីន។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - ០ មិនមានច្បាប់ដែលចែងអំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញនេះទេ។
  - ០ និយោជកអនុវត្តស្របតាមប្រកាសស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ-បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លើសពីនេះ និយោជកបាននិងកំពុងអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជូនកម្មករនិយោជិត លើសពីការកំណត់របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទៅទៀត។

- ជាធម្មតា និយោជកតែងតែចង់ជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញម៉ាស៊ីនស្រាប់ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការធ្វើការ។
- និយោជកប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធប្រាក់លើកទឹកចិត្ត ឬ incentive scheme ដូចគ្នាទៅនឹងប្រព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុននៅប្រទេសវៀតណាម និងប្រទេសចិន សម្រាប់លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបានទិន្នផលខ្ពស់ ហើយនិយោជកក៏បានសហការជាមួយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) និងអ្នកបញ្ជាទិញ (buyer) ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធប្រាក់លើកទឹកចិត្តនេះដែរ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ ទី២ និង ទី៣ នៃមាត្រា ១៧១ ច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា ៖ *"និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួនឈប់សំរាកជាពិសេសក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត។*

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិត មិនទាន់អនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្ត ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចអស់ហើយ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំសំរាប់ឆ្នាំខាងមុខរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ"។

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ សកបយ. ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេស របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០១ បានចែងថា ៖ *"និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្លួនបានឈប់សំរាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានថិរវេលាមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងឱកាសដែលកម្មករនិយោជិតមានធុរៈផ្ទាល់ខ្លួនឬ ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិតនោះ ដូចជា :-*

-ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន

-ប្រពន្ធសំរាលកូន

-រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន

-ប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជម្ងឺ ឬទទួលមរណភាព"។

ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ២៦៧ ខាងលើដដែល បានចែងថា ៖ *"និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសនេះពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត បើកម្មករនិយោជិតនោះមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ ឬអាចតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងវិញ បើកម្មករនិយោជិតនោះបានអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនហើយ"*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល THE ARBITRATION COUNCIL

យោងតាមមាត្រា ១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ២៦៧ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតបានឈប់សម្រាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានថិរវេលាមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយនិយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សម្រាកពិសេសពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំបាន ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនអស់។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនអស់ហើយ និយោជកអាចតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងវិញបាននៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃច្បាប់។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/១៣-អង្គការប្រព័ន្ធទិន្នន័យកម្ពុជា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ០៦ និងលេខ ០៥៥/២០-ប៊ូវយើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ-ក)*

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកពិសេស ដោយកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួន។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនអស់ហើយ នោះនិយោជកនឹងតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការសងវិញ។ តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវស្របតាមស្មារតីនៃមាត្រា ១៧១ និងប្រកាសលេខ ២៦៧ ខាងលើរួចហើយ។ លើសពីនេះ មិនមានច្បាប់ឬបទប្បញ្ញត្តិណាមួយដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេស ដោយមិនធ្វើការកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ដូចនេះ ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺជាការទាមទារដោយគ្មានមូលដ្ឋានច្បាប់។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ ដែលចេះជំនាញមួយម៉ាស៊ីន ចំនួន ៣ដុល្លារអាមេរិក, ចេះជំនាញពីរម៉ាស៊ីន ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក, ចេះជំនាញបីម៉ាស៊ីន ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក និងចេះជំនាញបួនម៉ាស៊ីនឡើងទៅ ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរដែលចេះជំនាញមួយម៉ាស៊ីន ចំនួន ៣ដុល្លារអាមេរិក, ចេះជំនាញពីរម៉ាស៊ីន ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក, ចេះជំនាញបីម៉ាស៊ីន ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក និងចេះជំនាញបួនម៉ាស៊ីនឡើងទៅ ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិកដែរ ឬទេ?

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារណាមួយ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរដែលចេះជំនាញមួយម៉ាស៊ីន ចំនួន ៣ដុល្លារអាមេរិក, ចេះជំនាញពីរម៉ាស៊ីន ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក, ចេះជំនាញបីម៉ាស៊ីន ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក និងចេះជំនាញបួនម៉ាស៊ីនឡើងទៅ ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិកនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ ហេតុនេះចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

THE ARBITRATION COUNCIL

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*២- អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក- មួយចំណែកគឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក ។

ខ- មួយចំណែកទៀតគឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត..."។

មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ "*ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ៖

...

គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម៖

- *សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ*

- *សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី១(មួយ) ឬ*

- *ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។...*

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

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ "*ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត*"។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៥៤ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុម-

THE ARBITRATION COUNCIL

ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

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

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នាដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមស្របតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេរ៉ើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្វ្រេតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហាន ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ឧបគើរសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ៉ុង វ៉ែនដាង អ៊ីកែវីលេ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរដែលចេះជំនាញមួយម៉ាស៊ីន ចំនួន ៣ដុល្លារអាមេរិក, ចេះជំនាញពីរម៉ាស៊ីន ចំនួន ៦ដុល្លារអាមេរិក, ចេះជំនាញបីម៉ាស៊ីន ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក និងចេះជំនាញបួនម៉ាស៊ីនឡើងទៅ ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកពិសេសជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនកាត់កងពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាបេស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរដែលចេះជំនាញមួយម៉ាស៊ីន ចំនួន ៣ដុល្លារអាមេរិក, ចេះជំនាញពីរម៉ាស៊ីន ចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក, ចេះជំនាញបីម៉ាស៊ីន ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក និងចេះជំនាញបួនម៉ាស៊ីនឡើងទៅ ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល-វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ សុទ្ធី**

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

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

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

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **អាំង អេងថុង**

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