



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអន្តរកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ០៦២/២០ - យែនធ័រេន អ៊ីកែវីល

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : អ៊ីក វី
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : ទួន ស៊ីផាន់
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន យែនធ័រេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី**
 អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ១ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
 ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦២៦ ៨៦៨ ទូរសារ : គ្មាន
 តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ :

- ១- លោក ហាំ កា មេធាវី
- ២- លោកស្រី កែវ មាសចរិយា បុគ្គលិកផ្នែកច្បាប់

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**
នៃក្រុមហ៊ុន យែនធ័រេន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី
 អាសយដ្ឋាន : ភូមិត្រពាំងថ្លឹង សង្កាត់ចោមចៅ១ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
 ទូរស័ព្ទ : ០៩៧ ៣១ ៤២ ៨៧១ / ០៨១ ៤៦៧ ៧៥៥ ទូរសារ : គ្មាន
 តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ :

- ១- លោកស្រី យួន សុខា កម្មករនិយោជិត(ផ្នែកកាត់ព្រុយ)
- ២- លោកស្រី សាន់ សុផា កម្មករនិយោជិត(ប្រធានផ្នែក)
- ៣- លោក ពេញ វិវេច កម្មករនិយោជិត(ប្រធានក្រុមជើង)
- ៤- លោក នី នីន កម្មករនិយោជិត(ផ្នែកតុកាត់)
- ៥- លោកស្រី ណុប បូផាន កម្មករនិយោជិត(ផ្នែកកាត់ព្រុយ)
- ៦- លោក ធីង ប៊ុនជឿន កម្មករនិយោជិត(ផ្នែកជាងជើង)



បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រោះថា សព្វថ្ងៃ ក្រុមហ៊ុនបើកមិនទៀងទាត់ឡើយ គឺបើកក្នុងមួយខែម្តង ហើយបើកមិនគ្រប់ចំនួន(ក្រុមហ៊ុនបាន បើកប្រាក់ឈ្នួលមួយខែម្តង ចាប់តាំងពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ មកម្ល៉េះ)។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុន បញ្ជាក់ថា ក្នុងស្ថានភាពកូវីដ-១៩នេះ ក្រុមហ៊ុនបានសុំបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតមួយខែម្តង ហើយ ការបើកមួយខែម្តងនេះ គឺតំណាងក្រុមហ៊ុនបានប្រជុំជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត តំណាងសហជីព និង ប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក អនុវត្តរហូតដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ ហើយក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ផងថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួល មួយខែម្តងនេះ ប្រសិនបើមានបញ្ហាអ្វីប្រែប្រួល គឺក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការជូនដំណឹងដល់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត ជាមុន ហើយបើមានការប្រែប្រួលស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុនល្អប្រសើរឡើងវិញ នោះក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការ បើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយបើកមួយខែពីរដងវិញ។

២- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានធុងទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់នៅក្នុងរោងចក្រ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំដាក់ធុងទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់ នៅក្នុងរោងចក្រ តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំទឹកចម្រោះចំនួនពីរកន្លែង សម្រាប់កម្មករនិយោជិតរួចហើយ។

៣- កម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់អតីតភាពការងារ បូកបញ្ចូលជាមួយប្រាក់ខែគោល រួចចែកចេញជាថែមម៉ោង។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនអាចយកគោលការណ៍ស្នើសុំរបស់បងប្អូនកម្មករ និយោជិតដែលសុំឱ្យគិតប្រាក់អតីតភាពការងារបូករួមបញ្ចូលជាមួយប្រាក់ខែគោល រួចចែកចេញជាថែមម៉ោង បានទេ គឺការគណនាប្រាក់ថែមម៉ោង ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ក្នុង ការស្នើសុំថែមម៉ោងផ្នែកតាមតារាងឧបសម្ព័ន្ធភ្ជាប់ជាមួយលិខិតអនុញ្ញាតសុំថែមម៉ោង។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិ ទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាម ជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២(ក)នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យែនធើរេន អីកែវិល (ខេមបូឌា) ខូអិ លធីឌី លេខ ១២៤៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។



សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ១៤កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន វែនធើរេន អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារ ឱ្យបានល្អប្រសើរជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃ ទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាងនឹងគ្នាចំនួន ២ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៣ចំណុចទៀត ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន វែនធើរេន អ៊ីកែរីល (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី លេខ ០៦៧ លកអ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៣ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទីរៀល។ ដោយសារតែការរីករាលដាលឆ្លងចូលសហគមន៍នៃវីរុសកូវីដ ១៩ កាលពីថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការ និងព្យួរនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល រហូតដល់ មានការជូនដំណឹងពីភាគី ដើម្បីបន្តនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលឡើងវិញ តាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២០ ហើយអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានឯកភាពតាមការស្នើសុំនេះផងដែរ។ នៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ លេខា- ធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលលិខិតចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ គោរពជូន លេខាធិការ ដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការស្នើសុំបើកសវនាការ និងបន្តនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឡើងវិញ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃសវនាការ នៅថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទីរៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ៣ ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាង នឹងគ្នានោះទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារពេលសវនាការរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកសុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖



កស្មតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីកាតី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីកាតីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុន ឃែនធើរេន អិកែវិល (ខេមបូឌា) ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោកមេធាវី ហាំ កា ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម របស់ក្រុមហ៊ុន ឃែនធើរេន អិកែវិល (ខេមបូឌា) លេខ MOC 13860959 ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៣។
- ៣- លិខិតលេខ ៣១២៧ ក.ប/អ.ក/អ.ជ.ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៥រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមក លោក/លោកស្រី ម្ចាស់ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ឃែនធើរេន អិកែវិល (ខេមបូឌា) ស្តីពី ការអនុញ្ញាតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការការធម្មតា។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ឃែនធើរេន អិកែវិល (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ចុះទិដ្ឋាកាលេខ ៣៨១ កប/អក/អជក ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥។
- ៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ឃែនធើរេន អិកែវិល (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី បានតំកល់ទុកលេខ ១០៥/ ២០០៣ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣។
- ៦- លិខិតលេខ ០៤០/២០ ក.ប/អ.ក/អ.ជ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច ការងារ ជម្រាបមក លោក/លោកស្រី ម្ចាស់ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ឃែនធើរេន អិកែវិល (ខេមបូឌា) ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។
- ៧- លិខិតលេខ ១៤៧/២០ ក.ប/អ.ក/អ.ជ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៩រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមក លោក/លោកស្រី ម្ចាស់ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ឃែនធើរេន អិកែវិល (ខេមបូឌា) (វិស័យកាត់ដេរ) ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។
- ៨- លិខិតលេខ ២៧០/២០ ក.ប/អ.ក/អ.ជ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ១៤រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាប មក លោក ម្ចាស់ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ឃែនធើរេន អិកែវិល (ខេមបូឌា) (វិស័យកាត់ដេរ) ស្តីពីការ អនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។
- ៩- លិខិតលេខ ៣៥០/២០ ក.ប/អ.ក/អ.ជ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១រោច ខែអាសាឍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាប មក លោក ម្ចាស់ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ឃែនធើរេន អិកែវិល (ខេមបូឌា) (វិស័យកាត់ដេរ) ស្តីពីការ អនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។



- ១០- លិខិតលេខ ៤០៣/២០ ក.ប/អ.ក/អ.ជ.ក/ព.ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៩រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមក លោក ម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន វែនធើរេន អិកែវីល (ខេមបូឌា) (វិស័យកាត់ដេរ) ស្តីពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតវែនធើរេន អិកែវីល (ខេមបូឌា)។
- ១១- តារាងបញ្ជីកម្មករនិយោជិត(ជាភាសាបរទេស)។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ១៥កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វែនធើរេន អិកែវីល (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើរសុំពន្យារពេលសវនាការ និងព្យួរនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ២- លិខិតចុះថ្ងៃពុធ ៩កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ របស់ឈ្មោះ លាវ គឹមប៊ូ ជាតំណាងក្រុមហ៊ុន វែនធើរេន អិកែវីល (ខេមបូឌា) ជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វែនធើរេន អិកែវីល (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី គោរពជូនប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ការស្នើសុំបើកសវនាការ និងបន្តនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ៣- លិខិតរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត និងកម្មករនិយោជិតបម្រើការងារនៅរោងចក្រ វែនធើរេន អិកែវីល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីប្តឹង នាយកក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរ វែនធើរេន អិកែវីល (ខេមបូឌា) មិនអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ៤- លិខិតចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន វែនធើរេន អិកែវីល (ខេមបូឌា) គោរពជូនប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីសំណើសុំចាត់តាំងប្រតិកូចរោ ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វែនធើរេន អិកែវីល (ខេមបូឌា)។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វែនធើរេន អិកែវីល (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី លេខ ១២៤៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វែនធើរេន អិកែវីល (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅក្រុមហ៊ុន វែនធើរេន អិកែវីល (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី លេខ ០២៨ កប/អក/វក/ករក៤ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។



ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៩១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២ កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៣៩២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ១២កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០។
- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៤០២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៩កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៤០៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ៩កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស.២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។

អន្តរបាតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុននេះមានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៦៧០នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ័យនធីរេន អ៊ីវ៉ែរ វិល (ខេមបូឌា))
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០២៨ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ ៖ ១. លោកស្រី យួន សុខា, ២. លោកស្រី សាន់ សុផា, ៣. លោក ពេញ វិធី, ៤. លោក នី នីន ៥. លោកស្រី ណុប បូផាន។
- កម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទាមទារមានចំនួន ៤១៤នាក់ មកពីផ្នែកកាត់ព្រុយ, ដេរ, បង្ហើយ, តុកាត់, ពិនិត្យ, អ៊ុតភ្ជាប់, អនាម័យ, ឃ្នាំង, ជាង, និង ១០។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រោះសព្វថ្ងៃក្រុមហ៊ុនបើកមិនទៀងទាត់ឡើយ គឺបើកក្នុងមួយខែម្តង ហើយបើកមិនគ្រប់ចំនួន

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតពីរដង ក្នុងមួយខែ ឱ្យបានទៀងទាត់ដូចដែលធ្លាប់បើកកន្លងមក ចាប់ពីឆ្នាំ២០២១។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o នៅមុនខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានអនុវត្តការបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ដង ក្នុងមួយខែ ដោយបើកលើកទីមួយនៅថ្ងៃទី៧ និងលើកទីពីរនៅថ្ងៃទី១៩ នៃខែនីមួយៗ។
 - o ចាប់តាំងពីខែមេសា រហូតដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ និយោជកតែងជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតមុនមួយថ្ងៃនៃថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល អំពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១ដង ក្នុងមួយខែវិញ ដោយបើក



ប្រាក់ចំនួន ១៩០ដុល្លារអាមេរិក នៅថ្ងៃទី៧ និងបើកបង្កប់ប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅសល់នៅថ្ងៃទី ១៨ នៃខែបន្ទាប់វិញ ហើយការអនុវត្តនេះ គឺមិនទៀងទាត់ និងមិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងនោះទេ។

- សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពី ១៩០ដុល្លារ ចុះក្រោម គឺបើកគ្រប់ចំនួន នៅថ្ងៃទី៧ នៃខែនីមួយៗតែម្តង។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- រយៈពេល ១ខែ កន្លះ ទើបនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលម្តង ហើយបើកឱ្យមិនគ្រប់ចំនួនទេ។
- បើទោះបីនិយោជកបានជូនដំណឹងថាបើកប្រាក់ឈ្នួលមួយខែម្តងក៏ដោយ ក៏កាលពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួល ៤ ទៅ ៥ដង ក្នុងមួយខែ ដែលបើកម្តងបានចន្លោះ ពី ១២ដុល្លារ ទៅ ២៥ដុល្លារ។
- និយោជកមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឡើងវិញ និងអាចធ្វើការងារថែមម៉ោង ចាប់ពីខែ កញ្ញា ឆ្នាំ២០២០ ប៉ុន្តែនិយោជកនៅតែបន្តបើកប្រាក់ឈ្នួលមួយខែម្តងដដែល។
- នៅពេលដែលនិយោជកពន្យារការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងបើកមិនបានទៀងទាត់ ធ្វើឱ្យកម្មករ និយោជិតជួបបញ្ហាដូចជា ត្រូវធនាគារពិន័យពេលបង់បំណុលយឺត, ម្ចាស់ផ្ទះជួលមិនអធ្យា- ស្រ័យ, មិនមានថវិកាទិញទឹកដោះគោសម្រាប់កូនតូចទាន់ពេល និងមានម្តាយឪពុកចាស់ៗ ត្រូវមើលថែ។
- និយោជកបានជួលកម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមថ្ងៃចំនួនប្រហែល ៣០ ទៅ ៤០ នាក់ មកធ្វើការបន្ថែម ដែលត្រូវបើកប្រាក់ថ្ងៃមួយអាទិត្យម្តង។ បន្ថែមពីនេះ និយោជកបានជួល រោងចក្រផ្សេងចំនួន ៤ទៀត សម្រាប់រំលែកអីវ៉ាន់គ្នាធ្វើ។
- ដោយសារតែនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនគ្រប់ និងមិនទៀងទាត់ ទើបកម្មករនិយោជិតមិន ព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ហើយកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិមិនធ្វើការបន្ថែមដោយផ្អែកលើគោល ការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ៖

- និយោជកមិនហ៊ានសន្យាថាអាចបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតដូច មុនទេ តែនឹងព្យាយាមបើកឱ្យទៅតាមច្បាប់នៅពេលដែលស្ថានភាពក្រុមហ៊ុនមានភាពប្រសើរ ឡើយវិញ។
- ដោយសារបញ្ហារ៉ុសកូរីដ ១៩ ក្រុមហ៊ុនធ្លាក់ចុះការបញ្ហាទិញពី ១០០ភាគរយ មកត្រឹម ៥០ ភាគរយ, មិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និងត្រូវបន្ថយចំនួនកម្មករនិយោជិត, ជំពាក់ សេវាបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គមរយៈពេល បីខែ និងមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៤ខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែឧសភា រហូតដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២០។
- ដោយសារតែខ្វះខាតថវិកាសម្រាប់បញ្ហាទិញវត្ថុធាតុដើម និយោជកបានខ្ចីថវិកាអ្នកបញ្ហាទិញ ដើម្បីទិញវត្ថុធាតុដើម ហើយនិយោជកត្រូវសងអ្នកបញ្ហាទិញវិញ។
- និយោជកបានជួលកម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមថ្ងៃផ្នែកច្រើនបំផុត ២០នាក់ ប្រហែលជា ១០ថ្ងៃ ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតបានបដិសេធការបន្ថែមម៉ោង។
- និយោជកមិនបានដឹងពីការជួលរោងចក្រផ្សេងដើម្បីរំលែកអីវ៉ាន់គ្នាធ្វើនោះទេ។



ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានធុងទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់នៅក្នុងរោងចក្រ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានធុងទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់នៅក្នុងរោងចក្រ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o និយោជកអនុវត្តផ្តល់ទឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតញាំ ដោយដាក់ធុងដែលមានទឹកចម្រោះចំនួន ២ នៅក្នុងអាគារ។
 - o ធ្លាប់មានសត្វកណ្តុរស្លាប់ក្នុងធុងទឹកញាំដោយសារតែកម្មករនិយោជិតមិនបានបិទគម្របត្រឹមត្រូវ ប៉ុន្តែនិយោជកបានលាងសម្អាតរួចរាល់ ហើយមានវិធានការលាងសម្អាតរៀងរាល់ ២ដងក្នុងមួយសប្តាហ៍ និងមានទឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតញាំគ្រប់គ្រាន់។
 - o មានកំសៀវដ៏ទឹកមួយ ដែលកម្មករនិយោជិតបានរំលឹកវិភាគទិញយកមកប្រើប្រាស់រួម តែត្រូវដាក់ក្នុងបន្ទប់ពេទ្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ធុងទឹកដែលនិយោជកដាក់ឱ្យមានចំនួនពីរមែន ប៉ុន្តែខូចអស់មួយ។
 - o នៅពេលដែលនិយោជកដាក់ឱ្យមានធុងទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់ កម្មករនិយោជិតណាដែលអត់ស្រួលខ្លួន គឺពួកគាត់អាចប្រើប្រាស់ទឹកក្តៅបាន ហើយពេលណាអាកាសធាតុក្តៅ គឺពួកគាត់អាចប្រើប្រាស់ទឹកត្រជាក់បាន។
 - o កម្មករនិយោជិតបានរំលុយគ្នាដើម្បីទិញកំសៀវដ៏ទឹក ប៉ុន្តែមិនមានកន្លែងទុកដាក់ស្រួលបួល ហើយនិយោជកឱ្យយកកំសៀវនោះទៅដាក់ក្នុងបន្ទប់ពេទ្យ ប៉ុន្តែមិនមានកម្មករនិយោជិតណា ហ៊ានចូលទៅប្រើប្រាស់ទេ។
 - o កម្មករនិយោជិតធ្លាប់សុំនិយោជកដើម្បីរំលឹកវិភាគកម្មករនិយោជិតគ្នាឯងដើម្បីយកទៅទិញធុងទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនព្រម។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ៖
 - o និយោជកធ្លាប់ហាមមិនឱ្យដាក់កំសៀវដ៏ទឹកមែន តែឥឡូវលែងហាមហើយ តែត្រូវដាក់ក្នុងបន្ទប់ពេទ្យ ព្រោះបើដាក់នៅខាងក្រៅខ្លាចរលាក។
 - o និយោជកមិនអាចផ្តល់ធុងទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់ជូនកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយសារតែមិនមានថវិកាគ្រប់គ្រាន់។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតប្រាក់អតីតភាពការងារ បូកបញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល រួចចែកចេញជាថែមម៉ោង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបូកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារបញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីជាមូលដ្ឋានគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o សព្វថ្ងៃនិយោជកអនុវត្តការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត គឺមិនបានបូកបញ្ចូលជាមួយប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនោះទេ។



- ចំណុចវិវាទនេះធ្លាប់បានដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលម្តងរួចហើយ ដោយអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចបង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកបានជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីសម្រេច។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- ដោយសារកម្មករនិយោជិតមានប្រាក់ឈ្នួលគោលតិច ទើបសុំឱ្យនិយោជកយកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ១១ដុល្លារអាមេរិក បូកជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល រួចយកមកគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
- កម្មករនិយោជិតមានជីវភាពខ្វះខាត ទើបស្នើឱ្យនិយោជកយកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព ហើយកម្មករនិយោជិតអាចបានប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងច្រើនបន្តិចដើម្បីឱ្យជីវភាពពួកគាត់កាន់តែប្រសើរ។
- និយោជកគួរតែអនុវត្តការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឱ្យបានស្មើគ្នា មិនគួរណាអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតផ្សេងពីថ្នាក់ដឹកនាំ និងបុគ្គលិក TS នោះទេ ដែលនិយោជកគណនាប្រាក់បន្ថែមម៉ោងឱ្យពួកគាត់ដោយយកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារបូកបញ្ចូលជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលគោល។
- ចំពោះចំណុចវិវាទនេះធ្លាប់បានដាក់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលម្តងមែន ប៉ុន្តែកាលមុនពួកគាត់មកក្នុងនាមសហជីព តែសំណុំរឿងថ្មីនេះ ពួកគាត់មកក្នុងនាមតំណាងកម្មករនិយោជិត។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ៖

- និយោជកអនុវត្តការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមការណែនាំរបស់អធិការការងារដែលបានចេញឱ្យក្រុមហ៊ុនសម្រាប់យកមកអនុវត្ត បន្ទាប់ពីក្រុមហ៊ុនបានស្នើសុំធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដែលការគណនានេះមិនបូកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនោះទេ។
- អង្គការ ILO និងអធិការការងារបានចុះពិនិត្យពីការអនុវត្តនេះ និងមិនមានបញ្ហាអ្វីចំពោះការអនុវត្តនេះទេ។
- ចំណុចវិវាទនេះ គឺចូលក្នុងគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ ដោយផ្អែកតាមក្រុមរដ្ឋប្បវេណី ភាគីដដែល វិវាទដដែល និយោជកដដែល តើកាត់ពីរដងមានន័យអ្វី។ ភាគីគួរតែប្តឹងទៅតុលាការសុំអនុវត្តការសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនអនុវត្តតាមការសម្រេច។

- និយោជកបានដាក់លិខិតលេខ ៣១២៧ ក.ប/អ.ក/អ.ជ.ក ចុះថ្ងៃទី៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការអនុញ្ញាតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតារបស់សហគ្រាស វែនធើរន អ៊ីតើល (ខេម-បូឌា) ដោយភ្ជាប់ជាមួយឧបសម្ព័ន្ធអំពីការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។



ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតពីរដងក្នុងមួយខែ ឱ្យបានទៀងទាត់ដូចដែលធ្លាប់បើកកន្លងមក ចាប់ពីឆ្នាំ២០២១

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ និងបើកឱ្យបានទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករត្រូវបើកយ៉ាងហោចណាស់ពីរដង ក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ..."។

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៤២ ក.ប.ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ចែងថា ៖ "ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ តទៅ ម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២ (ពីរ) ដង ក្នុងមួយខែ ដោយត្រូវបើកលើកទី១ ក្នុងសប្តាហ៍ទី២ (ពីរ) និងលើកទី២ ក្នុងសប្តាហ៍ទី៤ (បួន) នៃខែនីមួយៗ តាមរបបបទដូចខាងក្រោម ៖

- លើកទី១ គឺស្មើនឹងចំនួន ៥០% (ហាសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ្នុង ១ (មួយ) ខែ
- លើកទី២ គឺស្មើនឹងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ្នដែលនៅសល់ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននៅក្នុងខែនីមួយៗ។"

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៤២ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី១ នៅសប្តាហ៍ទី២ និងលើកទី២ នៅសប្តាហ៍ទី៤ នៃខែនីមួយៗ ដោយខានពុំបាន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៨៥/១៩-ជិន យី ហ្គារមេន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ១១១/១៩-ស្យង យិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, ទី៣ និងទី៤)

ករណីនេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកធ្លាប់បើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតពីរដង ក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែនិយោជកបានប្តូរការបើកប្រាក់ឈ្នួលមកមួយខែម្តងវិញ ចាប់តាំងពីខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ហើយការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ គឺបើកមិនបានទៀងទាត់ ថែមទាំងមិនគ្រប់ចំនួន និងត្រូវបើកបង្កប់នៅខែបន្ទាប់វិញ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីទាំងពីរក៏ទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តនេះ គឺមិនមានការព្រមព្រៀងណាមួយពីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយនិយោជកគ្រាន់តែជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតមុនមួយថ្ងៃ នៃថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរៀងរាល់ខែប៉ុណ្ណោះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា នៅពេលដែលនិយោជកពន្យារការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងបើកមិនបានទៀងទាត់ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតជួបបញ្ហាដូចជា ត្រូវធនាគារពិន័យពេលបង់បំណុលយឺត, ម្ចាស់ផ្ទះជួលមិនអធ្យាស្រ័យ, មិនមានថវិកាទិញទឹកដោះគោសម្រាប់កូនតូចទាន់ពេល និងមានម្តាយឪពុកចាស់ៗត្រូវមើលថែ។

យោងតាមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៦/១១-ខេមបូ ផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចថា ៖ "ការអនុវត្តក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលយឺតយូរ រហូតដល់ពីរ ឬបីខែ ទើបបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនដល់កម្មករនិយោជិតម្តងបែបនេះ គឺជាការមិនត្រឹមត្រូវឡើយ ហើយផ្ទុយនឹងស្មារតីនៃខ្លឹមសារមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។



យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានទៀងទាត់ពីដងក្នុងមួយខែ ហើយការដែលនិយោជកមិនបានបើកប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតពីដង ក្នុងមួយខែ និងមិនទៀងទាត់ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែលបានកំណត់នោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ច្បាប់មិនបានកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌណាមួយដែលអាចឱ្យនិយោជកប្តូរ ឬពន្យារពេលបើកប្រាក់ ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចប្តូរ ឬ ពន្យារពេលនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតពីដង ទៅមួយដង ក្នុងមួយខែ និងមិនទៀងទាត់នោះ ទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ និងបើកឱ្យបានទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានធុងទឹកក្តៅ និងទឹក ត្រជាក់នៅក្នុងរោងចក្រ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំឱ្យមានធុងទឹកក្តៅ និង ទឹកត្រជាក់ ជូនកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ក្នុងរោងចក្រដែរ ឬទេ ?

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ ស្តីពីការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០០ ចែងថា ៖ "និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវផ្តល់ ភេសជ្ជៈអនាម័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន" ។

ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧៣/១៤ -អាយសោន ខេបិល ខេមបូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "យោងតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការនេះ មិនបានកំណត់ដាក់លាក់ថា ទឹកក្តៅ ឬទឹកត្រជាក់នោះទេ។ ប្រការ ១ នេះ គ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ទឹកគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគ ប្រកបដោយ អនាម័យ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានផ្តល់ទឹកគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ធុងទឹក ក្តៅ និងទឹកត្រជាក់ ដល់កម្មករនិយោជិតទេ។" ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របជាមួយនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា បើសិនជានិយោជកដាក់ធុងទឹកក្តៅ និងទឹក ត្រជាក់នៅក្នុងរោងចក្រ គឺកម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ទឹកក្តៅ ឬទឹកត្រជាក់ទៅតាមតម្រូវការនៅពេលដែល ពួកគាត់មិនស្រួលខ្លួន ឬនៅពេលមានអាកាសធាតុក្តៅ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក រៀបចំឱ្យមានធុងទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់មួយនៅក្នុងរោងចក្រ គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់សម្រាប់គាំទ្រនោះទេ។ លើសពីនេះ និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដាក់កំសៀវប្រើប្រាស់រួមគ្នា សម្រាប់ដាំទឹកក្តៅនៅក្នុង បន្ទប់ពេទ្យដែលកម្មករនិយោជិតអាចទៅប្រើប្រាស់នៅពេលដែលមិនស្រួលខ្លួនបាន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំឱ្យមានធុងទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់ជូន កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ក្នុងរោងចក្រនោះទេ។



ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក រៀបចំឱ្យមានធុងទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់នៅក្នុងរោងចក្រ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារបញ្ចូលជាមួយ ប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីជាមូលដ្ឋានគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ចំណុចវិវាទនេះធ្លាប់បានដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលម្តងរួចហើយ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនលេខ ០៨៦/១៩ ចំណុចវិវាទទី ៣ ដោយអាជ្ញាកណ្តាលបាន សម្រេចបង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់អតីតភាពការងារជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុង ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកបានជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តី សម្រេច។ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺចូលក្នុងគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ ព្រោះមានភាគី ដដែល វិវាទដដែល ដែលកម្មករនិយោជិតគួរតែប្តឹងទៅតុលាការសុំអនុវត្តការសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុង សំណុំរឿងមុនក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនអនុវត្តតាមការសម្រេច។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតអះអាងថា ចំណុចវិវាទនេះពិតជាធ្លាប់បញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលម្តងមែន ប៉ុន្តែកាលមុនពួកគាត់មកក្នុងនាម សហជីព តែសំណុំរឿងថ្មីនេះ ពួកគាត់មកក្នុងនាមតំណាងកម្មករនិយោជិត។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើត្រូវសម្រេចសេចក្តីលើចំណុចវិវាទនេះម្តង ទៀតដែរ ឬទេ?

ផ្អែកតាមគោលការណ៍ច្បាប់ “អាជ្ញាអស់ជំនុំ (Res Judicata)” នៅពេលដែលចំណុចវិវាទដដែលមួយ ត្រូវបាននាំមកដោយភាគីវិវាទដដែលមកកាន់អង្គជំនុំជម្រះមួយ ហើយអង្គជំនុំជម្រះនោះបានចេញសេចក្តីសម្រេច លើចំណុចវិវាទនោះរួចហើយ អង្គជំនុំជម្រះមានធនានុសិទ្ធិក្នុងការមិនលើកយកចំណុចវិវាទដដែលនោះមកពិចារ ណា និងសម្រេចម្តងទៀតទេលើកលែងតែមានភាគីផ្សេង មានអង្គហេតុផ្សេង និង/ឬ មានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរ មានចែងផ្ទុយពីនេះ។

នៅក្នុងដំណើរការនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយ ចែងអំពីបញ្ហានេះឡើយ។ ជាទូទៅ ដោយយោងលើគោលការណ៍ច្បាប់ “អាជ្ញាអស់ជំនុំ (Res Judicata)” ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានធនានុសិទ្ធិក្នុងការពិចារណាថា តើត្រូវលើកយកចំណុចវិវាទដដែលរវាង ភាគីវិវាទដដែល និងមានអង្គហេតុដដែល មកសម្រេចសារជាថ្មីឡើងវិញដែរ ឬទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាលលេខ ៤៥/០៧-វិលសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៨-យ៉ូក ស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី១, លេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូមេក ២, លេខ ៩៥/០៩-ភាកហ្វាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ៨១/ ១១-ជីអេចជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ “អាជ្ញាអស់ជំនុំ (Res Judicata)” ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំ រឿងលេខ ៤២/០៧-សៅធន់បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ យល់ឃើញថា ៖ “ចំណុចវិវាទមួយនឹងត្រូវបាន បដិសេធពិចារណា ប្រសិនបើចំណុចវិវាទនេះបំពេញលក្ខខណ្ឌ ចំនួន ០៣ ដូចខាងក្រោម ៖

- (១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក
- (២) ចំណុចវិវាទដែលធ្លាប់នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង
- (៣) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើអង្គសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា គោលបំណងនៃការបដិ- សេធពិចារណាលើចំណុចទាមទារដដែល រវាងភាគីដដែល សារជាថ្មី គឺដើម្បីជៀសវាងនូវលទ្ធផលផ្ទុយគ្នាចំពោះ



ដំណោះស្រាយវិវាទដែល និងដើម្បីធានាថា ការដោះស្រាយវិវាទត្រូវបានបញ្ចប់ ដោយមានសេចក្តីសម្រេចមួយ ជាចុងក្រោយ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤២/០៧-សៅធន៍បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៤/១២-ហ្វូធូន ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១១៦/១១-ហ្វូធូន ហ្គាមេន ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី១ និង២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របជាមួយនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិនិត្យទៅលើលក្ខខណ្ឌនៃគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ ដូច ខាងក្រោម ៖

(១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៨៦/១៩-វែនធើរេន អីកែរ វិល (ខេមបូឌា) បានទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៣ ស្នើសុំឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់អតីតភាពការងារជាមួយ ប្រាក់ឈ្នួលគោល សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត ដែល មានភាគីកម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹង និងក្រុមហ៊ុនវែនធើរេន អីកែរវិល (ខេមបូឌា) ជាចុងចម្លើយ។ នៅក្នុង សំណុំរឿងនេះ ក៏មានភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វែនធើរេន អីកែរវិល (ខេមបូឌា) ដែលជាដើមបណ្តឹង ដដែល។ ហើយនៅថ្ងៃសុំនាគារ តំណាងកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតដែលជា ដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានកម្មករនិយោជិតថ្មីផ្សេងពីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងមុននោះ ដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរនៅក្នុងសំណុំរឿង ០៨៦/១៩-វែនធើរេន អីកែរវិល (ខេមបូឌា) គឺជាភាគីវិវាទតែមួយក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ។

(២) ចំណុចវិវាទធ្លាប់នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៨៦/១៩-វែនធើរេន អីកែរ វិល (ខេមបូឌា) ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៣ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់អតីតភាព ការងារជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករ និយោជិត គឺជាចំណុចវិវាទតែមួយនៅក្នុងសំណុំរឿងថ្មីនេះ។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញ។

(៣) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសម្រេចលើអង្គសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់ ៖

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៨៦/១៩-វែនធើរេន អីកែរវិល (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិចារណា និងបានសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តីនៃចំណុចវិវាទ នេះម្តងរួចហើយ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេច ៖ “បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់អតីត ភាពការងារ ជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល សម្រាប់ជាមូលដ្ឋានក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូន កម្មករនិយោជិត។” ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី៣ ក៏ត្រូវបានបំពេញដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លក្ខខណ្ឌទាំងបីនៃគោល ការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ ត្រូវបានបំពេញនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណា លើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះម្តងទៀតទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបូកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារបញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីជាមូលដ្ឋានគណនាប្រាក់ ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។



យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ និងបើកឱ្យបានទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោ-
ជិត។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានធុងទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់
នៅក្នុងរោងចក្រ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបូកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ
បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោល ដើម្បីជាមូលដ្ឋានគណនាប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

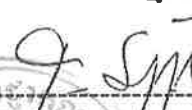
សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា
មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល
វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុំ ភី** 
ហត្ថលេខា ៖ _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ធួន ស៊ីវាន់** 
ហត្ថលេខា ៖ _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ប៊ែន ម៉ីនណា** 
ហត្ថលេខា ៖ _____

