



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ០០៦/២២ - ស្តារឡេច អិកែវល ម៉េនូហ្វេកធីរីង

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លៈ**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ស្តារឡេច អិកែវល ម៉េនូហ្វេកធីរីង ខុអិលធីឌី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិសេដា ឃុំវិហារសួគ៌ ស្រុកខ្សាច់កណ្តាល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៨០១ ២៨៨ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ :

១-លោក ម៉េង សុជាតិ ប្រធានរដ្ឋបាលជាន់ខ្ពស់

២-លោក ស៊ិន វាសនា ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**

នៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡេច អិកែវល ម៉េនូហ្វេកធីរីង ខុអិលធីឌី

អាសយដ្ឋាន : ភូមិសេដា ឃុំវិហារសួគ៌ ស្រុកខ្សាច់កណ្តាល ខេត្តកណ្តាល

ទូរស័ព្ទ : ០៨៥ ៩៥ ១០ ១១ ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ :

១- លោក សៀ សន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា

២- លោក យិន សារ៉ាក់ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា

៣- លោក វិត វណ្ណា ប្រធានសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន

៤- លោក ស្រៀន វណ្ណិ លេខាសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន



បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ កម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ចំនួន ១ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ជូនទៅកម្មករ និយោជិតទាំងអស់គ្នាវិញ ព្រោះនៅថ្ងៃនោះ ចន្លោះពីម៉ោង ៩:០០នាទី ទៅម៉ោង ១០:០០ នាទី មានករណី កម្មករនិយោជិតដួលសន្លប់នៅអគារស្ថាឡៃថ្មី២ ហើយពេលនោះ ក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅសម្រាកនៅ ផ្ទះទាំងអស់ ហើយក្រុមហ៊ុនបានកាត់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១ថ្ងៃ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជក បានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ តាមរយៈការស្នើសុំរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត។

២- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ជាប្រាក់ដុល្លារចាប់ពីក្រដាស ២០\$ (ម្ភៃដុល្លារអាមេរិក) ឡើងទៅ ហើយចាប់ពី ២០\$ (ម្ភៃដុល្លារអាមេរិក) ចុះក្រុមហ៊ុនអាចបើកជាប្រាក់រៀលបាន។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្ត តាមកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន និងប្រតិភូបុគ្គលិក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។

៣- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ សុំកុំឱ្យផ្នែករដ្ឋបាលសួរអំពីការចាកចេញ ឬចូលសហ- ជីព និងមិនត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានរដ្ឋបាលសួរនោះ សរសេរ ឬផ្ដិតមេដៃអ្វីទៀតឡើយ។ ដោយ ឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន និងលោក សន សុខលី លោក វិត វណ្ណា និងលោក ស្រៀន វណ្ណី តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ រួចហើយ។

៤- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ២ ថ្ងៃ ជូនទៅកម្មករនិយោជិតដែលពុំបានចាក់វ៉ាក់សាំងដូសជំរុញ (ដូសទី៣) កាលពីថ្ងៃទី១៣ និងថ្ងៃទី១៤ ខែ មករា ឆ្នាំ២០២២។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនបានទេ ប៉ុន្តែ ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ជូនការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលដែលពួកគាត់ទៅចាក់វ៉ាក់សាំងដូសជំរុញ (ដូសទី៣) នៅពេលក្រោយ។

៥- ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅស្ថា- ឡៃថ្មី២ ត្រង់អគារ៣ បានយកដបទឹកបូបចូលទៅខាងក្នុង ដូចកម្មករនិយោជិតនៅអគារ១ និងអគារ២ ដែរ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនពុំអាចផ្តល់ជូនបានទេ ព្រោះនេះជាតម្រូវការរបស់ អ្នកបញ្ជាទិញ (ការពារខ្លួនដុះផ្សិត) ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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



ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាងនឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្តាឡែប៍ អ៊ីភីវិល ម៉េនូហ្វេកធីរីង ខុអិលធីឌី លេខ ១៤៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៩រោច ខែមាយ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃពុធ ៧កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ស្តាឡែប៍ អ៊ីភីវិល ម៉េនូហ្វេកធីរីង ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការស្នើសុំជួយ ដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១១ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារនៅថ្ងៃ ទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាងនឹងគ្នាចំនួន ៦ចំណុច និងមិនសះជាងនឹងគ្នាចំនួន ៥ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាងនឹងគ្នា ៥ចំណុច ដែលនៅសល់នេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅ ថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្តាឡែប៍ អ៊ីភីវិល ម៉េនូហ្វេកធីរីង ខុអិលធីឌី លេខ ១៤៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២២។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាងនឹងគ្នា ៥ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុម- ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាងនឹងគ្នា ៥ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជា នឹងគ្នានោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំនួន ៥ចំណុចនេះ

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។



នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ និងភស្តុតាង និងថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ និងភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតស្នើសុំលើកពេល ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អ៊ីភីវីល មេនូ- ហ្វេកតឺរីង ខូអិលធីឌី ស្តីពីសំណើសុំលើកពេលចូលរួមសវនាការថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់លោក Yap Jeng Kuang ជាអគ្គនាយក ក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អ៊ីភីវីល មេនូហ្វេកតឺរីង ខូអិលធីឌី គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក ម៉េង សុជាតិ ឱ្យធ្វើជាអ្នកតំណាងឱ្យ ក្រុមហ៊ុន ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាម តំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬអគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀង និងដើម្បី ទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អ៊ីភីវីល មេនូហ្វេកតឺរីង ខូអិលធីឌី លេខ MOC-៩៤០០៦២៩៤ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១២។
- ៤- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាស បានចុះបញ្ជីកាលេខ ៥៧១/១២ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ នៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល។
- ៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អ៊ីភីវីល មេនូហ្វេកតឺរីង ខូអិលធីឌី បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០២៤៨៨៦ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អ៊ីភីវីល មេនូហ្វេកតឺរីង ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។
- ៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អ៊ីភីវីល មេនូហ្វេកតឺរីង ខូអិលធីឌី ចុះបញ្ជីកាលេខ ៦៤៩/១៣ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល។
- ៨- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក ជាមួយនឹង តំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុនស្តារឡែប៍ អ៊ីភីវីល មេនូហ្វេកតឺរីង ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការបើកប្រាក់ខែលើកទី១ ១០០ ដុល្លារអាមេរិក និងយកអត្រាប្តូរប្រាក់តាមធនាគារ អេស៊ីលីដា សម្រាប់ប្តូរពីលុយដុល្លារទៅជាលុយ រៀល នៅថ្ងៃទី៣ ក្នុងខែនីមួយៗ ដែលបើកប្រាក់ខែលើកទី២។



- ៩- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ រវាងតំណាងប្រចាំរោងចក្រ ស្ពាន់ឡែប៊ី អ៊ីភីវីល មេនុហ្វេកទ័រីង ខូអិលធីឌី និងប្រតិភូបុគ្គលិក ប្រធានផ្នែក និងតំណាងសហជីពក្នុងរោងចក្រ ស្ពាន់ឡែប៊ី ស្តីពីការពិភាក្សារកដំណោះស្រាយករណីធនាគារដៃគូ(យូស៊ីប៊ី) មិនមានក្រដាសប្រាក់ ដុល្លារ គ្រប់គ្រាន់។
- ១០- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក ជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ស្ពាន់ឡែប៊ី អ៊ីភីវីល មេនុហ្វេកទ័រីង ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការឈប់ដោយប្រើប្រាស់បំណាច់ ឆ្នាំ នៅថ្ងៃ១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ នៅថ្ងៃបន្ទាប់ពីចាក់វ៉ាក់សាំងដូសជំរុញរួច(ដូសទី៣)។
- ១១- ស្នាយបង្រៀន របស់ក្រុមហ៊ុន ស្ពាន់ឡែប៊ី អ៊ីភីវីល មេនុហ្វេកទ័រីង ខូអិលធីឌី ស្តីពីតម្រូវការរបស់ អតិថិជន (UQ Requirments) (ជាច្បាប់ថតចម្លង) ចំនួន ៩សន្លឹក។
- ១២- តារាងបេក្ខជនជាប់ឆ្នោតជាប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិអាណត្តិទី៥ របស់ក្រុមហ៊ុន ស្ពាន់ឡែប៊ី អ៊ីភីវីល មេនុហ្វេកទ័រីង ខូអិលធីឌី។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតលេខ ០៥៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៧រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ជម្រាបមកប្រធានសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុន ស្ពាន់ឡែប៊ី អ៊ីភីវីល មេនុហ្វេកទ័រីង ខូអិលធីឌី ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអាណត្តិទី២។
- ២- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក ជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ស្ពាន់ឡែប៊ី អ៊ីភីវីល មេនុហ្វេកទ័រីង ខូអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។
- ៣- លិខិតលេខ ១៨៩/១៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃសុក្រ ២រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល ជម្រាបមកប្រធានសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុន ស្ពាន់ឡែប៊ី អ៊ីភីវីល មេនុហ្វេកទ័រីង ខូអិលធីឌី ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី។
- ៤- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុនស្ពាន់ឡែប៊ី អ៊ីភីវីល មេនុហ្វេកទ័រីង ខូអិលធីឌី លេខ ០៤២/១៧ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧។
- ៥- ពាក្យស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំថ្មី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ វិត វណ្ណា គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីសំណើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារ ដើម្បីកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុន ស្ពាន់ឡែប៊ី អ៊ីភីវីល មេនុហ្វេកទ័រីង ខូអិលធីឌី។
- ៦- លិខិត ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ វិត វណ្ណា គោរពជូននាយកក្រុមហ៊ុន ស្ពាន់ឡែប៊ី អ៊ីភីវីល មេនុហ្វេកទ័រីង ខូអិលធីឌី ស្តីពី សូមជូនដំណឹងស្តីពីថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុន ស្ពាន់ឡែប៊ី អ៊ីភីវីល មេនុហ្វេកទ័រីង ខូអិលធីឌី។
- ៧- តារាងបញ្ជាក់អំពីការគណនាប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត។



គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អ៊ីភែរីល មេនូហ្វេកធីរីង ខុអិលធីឌី លេខ ១៤៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ត្រីមាស ៣ ឆ្នាំ២០២២ ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អ៊ីភែរីល មេនូហ្វេកធីរីង ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អ៊ីភែរីល មេនូហ្វេកធីរីង ខុអិលធីឌី លេខ ០០១/២២ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៤៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ត្រីមាស ៣ ឆ្នាំ២០២២ ថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៤៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ត្រីមាស ៣ ឆ្នាំ២០២២ ថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អ៊ីភែរីល មេនូហ្វេកធីរីង ខុអិលធីឌី មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៤៥៦៧នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អ៊ីភែរីល មេនូហ្វេកធីរីង ខុអិលធីឌី លេខ ១៤៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០១/២២ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ រួមមាន ៖ ១. លោក វ៉ិត វណ្ណា, និង ២. លោក ស្រៀន វណ្ណា។
- លិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាអាណិត្តទី២ ក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អ៊ីភែរីល មេនូហ្វេកធីរីង ខុអិលធីឌី លេខ ០៥៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដូចជា ៖ ១.លោក វ៉ិត វណ្ណា ជាប្រធាន, ២. លោក សន សុខលី ជាអនុប្រធាន និង ៣. លោក ស្រៀន វណ្ណា ជាលេខាធិការ។
- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អ៊ីភែរីល មេនូហ្វេកធីរីង ខុអិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលធ្លាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អ៊ីភែរីល មេនូហ្វេកធីរីង ខុអិលធីឌី លេខ ១៤៦



ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០នាក់ បានផ្ដិតស្នាមមេដៃ ទាមទារ និងប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ចំនួន ១ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ជូនទៅកម្មករនិយោជិត ទាំងអស់គ្នាវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៥០នាក់ ដែលធ្វើការនៅអគារទី២ ចំនួន ១ថ្ងៃវិញ គឺថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២២។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ កម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការជាធម្មតា ប៉ុន្តែចាប់ពីម៉ោង ៧ ព្រឹក រហូតដល់ម៉ោង ៩ព្រឹក មានកម្មករនិយោជិតជួលសន្លប់ចំនួន ៨នាក់ ដោយសារមាន អាការៈមិនស្រួលខ្លួន បន្ទាប់ពីបានចាក់វ៉ាក់សាំងដំបូង-១៩ ជូសទី៣ (ជូសជំរុញ) កាលពី ថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ រួច។
 - o បន្ទាប់ពីមានកម្មករនិយោជិតជួលសន្លប់ និយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតឈប់ សម្រាកចំនួន ១ថ្ងៃ។ ចំពោះការឈប់សម្រាកនេះ គឺនិយោជកបានកាត់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំ ឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១ថ្ងៃ។
 - o នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានប្រតិកូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិចំនួន ២១នាក់ និងប្រតិកូបុគ្គលិកចំនួន ២១នាក់ និងមានសហជីពផ្សេងទៀត ក្រៅពីសហជីពកម្ពុជាដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការ ទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ចំពោះការទាមទារនេះ តំណាងកម្មករនិយោជិត មិនអាចបញ្ជាក់បានថាមានកម្មករនិយោជិត ចំនួនប៉ុន្មាននាក់ ដែលសមាជិកសហជីពនោះទេ។
 - o ក្រុមហ៊ុនមិនគួរកាត់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នោះទេ ដោយសារកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការរយៈពេលពី ១ ម៉ោងទៅ ២ ម៉ោង រួចហើយ មុន ពេលដែលនិយោជកប្រកាសឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក។
 - o សហជីពកម្ពុជាដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនបានដឹងថា និយោ- ជកមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅអគារផ្សេង និងសហជីពផ្សេង ពាក់ ព័ន្ធការឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដោយកាត់ថ្លៃឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
 - o ការដែលនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកទៅផ្ទះ ហើយកាត់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មានប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកមិនបានស្នើសុំកម្មករនិយោជិតជាមុននោះទេ។ ម៉្យាងទៀត ការ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល គឺជាការឈប់សម្រាកពិសេសដែលមិនអាចកាត់កម្រ បាននោះទេ។



- ជាការអនុវត្តមុនៗ ពេលមានកម្មករនិយោជិតជួលសន្លប់ និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាករយៈពេល ១ថ្ងៃ ទៅ ២ថ្ងៃ ដោយមិនមានការកាត់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍អ្វីទាំងអស់ពីកម្មករនិយោជិត។
- និយោជកមិនគួរយកហេតុផលដែលកម្មករនិយោជិតបានជួលសន្លប់ចំនួនតែ ៨នាក់ ហើយតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅអគារទី២ ឈប់សម្រាកទាំងអស់ និងកាត់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖
 - នៅពេលមានកម្មករនិយោជិតជួលសន្លប់ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ មានតំណាងកម្មករនិយោជិត (ប្រតិភូបុគ្គលិក) នៅអគារទី២ ចំនួន ៨នាក់ និងតំណាងសហជីពចំនួន ២នាក់ បានស្នើសុំប្រជុំជាមួយនិយោជក និងសុំការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃនោះដោយប្រើថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ព្រោះបារម្ភពីកម្មករនិយោជិត។
 - ផ្នែករដ្ឋបាលបានពន្យល់ពីការស្នើសុំនេះទៅនិយោជក ហើយនិយោជកក៏យល់ព្រមតាមការស្នើសុំនេះ ដោយផ្នែករដ្ឋបាលបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីពដែលស្នើសុំ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។ បន្ទាប់មក កម្មករនិយោជិតបានចេញពីក្រុមហ៊ុនអស់នៅម៉ោង ៩ព្រឹក។
 - និយោជកគ្រាន់តែអ្នកជួយសម្រួលឱ្យមានការឈប់សម្រាកតាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ ហេតុនេះនិយោជកមិនអាចសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតវិញបានទេ។
 - និយោជកយល់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងដែលធ្វើឡើងរវាងនិយោជក ជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីព គឺមានសុពលភាពអាចអនុវត្តបាន ពីព្រោះប្រតិភូបុគ្គលិកសុទ្ធតែបានឆ្លងកាត់ការបោះឆ្នោតស្របតាមច្បាប់ និងមានការទទួលស្គាល់ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ចំណែកសហជីព និងប្រធានផ្នែកក៏បានសួរទៅកម្មករនិយោជិត និងទទួលបានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតផងដែរ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតបថា ប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីពផ្សេងមិនអាចតំណាងកម្មករនិយោជិត ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ គឺមានតែកម្មករនិយោជិតខ្លួនឯងទេដែលមានសិទ្ធិ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (បំណាច់ឆ្នាំ) ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់ចំនួន ១ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ករណីមានកម្មករនិយោជិតសន្លប់ ដែលក្រុមហ៊ុនឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាកទៅផ្ទះទាំងអស់គ្នា ហើយប្រកាសកាត់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១ថ្ងៃ ដោយគ្មានការឯកភាព ឬយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត ដែលមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៧៦នាក់។



ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតជាប្រាក់ដុល្លារ ចាប់ពីក្រដាសប្រាក់២០\$ (ម្ភៃដុល្លារអាមេរិក)ឡើងទៅ ហើយចាប់ពី២០\$ (ម្ភៃដុល្លារអាមេរិក) ចុះ ក្រុមហ៊ុនអាចបើកជាប្រាក់រៀលបាន

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតជាប្រាក់ដុល្លារ ចាប់ពីក្រដាសប្រាក់ ២០\$ (ម្ភៃដុល្លារអាមេរិក)ឡើងទៅ ហើយចាប់ពី ២០\$ (ម្ភៃដុល្លារអាមេរិក)ចុះ ក្រុមហ៊ុនអាចបើកជាប្រាក់រៀលបាន។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o នៅពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចំនួនគ្រប់ ១០០ដុល្លារអាមេរិក និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតជាក្រដាសប្រាក់ ១០០ដុល្លារអាមេរិក ហើយប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចំនួន ក្រោម ១០០ដុល្លារអាមេរិក និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតជាក្រដាសប្រាក់ រៀល ដោយគិតតាមអត្រាប្តូរប្រាក់នៅថ្ងៃទី៣ នៃខែនីមួយៗ របស់ធនាគារអេស៊ីលីដា។
 - o នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក បានកំណត់អំពីប្រាក់ឈ្នួលបើក ជូនកម្មករនិយោជិត ជាប្រាក់ដុល្លារអាមេរិក។
 - o និយោជកមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក ប្រធានផ្នែក និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ពាក់ព័ន្ធនឹងដំណោះស្រាយករណីមិនមានក្រដាសប្រាក់ដុល្លាររាយគ្រប់គ្រាន់ ប៉ុន្តែតំណាង កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនេះ មិនបានចូលរួមប្រជុំនេះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិតត្រូវការប្រាក់ឈ្នួលជាដុល្លារអាមេរិក ដើម្បីសងទៅធនាគារ ព្រោះនៅពេល ដែលនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជាក្រដាសប្រាក់រៀល គឺកម្មករនិយោជិតមានផលលំបាកក្នុង ការយកទៅប្តូរទៅជាប្រាក់ដុល្លារអាមេរិកវិញ និងមានការខាតបង់។
 - o និយោជកអនុវត្តផ្ទុយពីអ្វីដែលមានចែងក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោ- ជក ហើយនិងអនុវត្តផ្ទុយពីកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយ ហេតុថា ៖
 - o និយោជកមានផលលំបាកដោយមិនអាចរកក្រដាសប្រាក់រាយជាដុល្លារ ដើម្បីបើកប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតបាននោះទេ ពីព្រោះធនាគារដែលនិយោជកប្រើមិនមានក្រដាសប្រាក់ ដុល្លាររាយ។ និយោជកបានព្យាយាមស្វែងរកកន្លែងប្តូរប្រាក់នៅធនាគារផ្សេងទៀតដែលមាន ក្រដាសប្រាក់ដុល្លាររាយ និងបានយកទៅប្តូរនៅកន្លែងប្តូរប្រាក់ផ្សេងៗទៀតផងដែរ ដើម្បីបាន ក្រដាសប្រាក់ដុល្លាររាយបើកជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែនិយោជកមិនអាចរកបាននោះទេ។
 - o និយោជកប្រឈមនឹងហានិភ័យសុវត្ថិភាពនៅពេលដែលដឹកប្រាក់ទៅដូរនៅកន្លែងផ្សេងៗគ្នា ដើម្បីបានប្រាក់ដុល្លាររាយ ព្រោះថា ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវយកទៅប្តូរមានចំនួនសរុប ប្រហែល ១លានដុល្លារអាមេរិក។
 - o និយោជកបានប្រជុំកំណោះស្រាយ និងបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក ប្រធាន ផ្នែក និងតំណាងសហជីព ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដោយការបើកប្រាក់ឈ្នួលដែល



មានក្រដាសប្រាក់ក្រោម ១០០ដុល្លារអាមេរិក និងយោជន៍បើកប្រាក់ឈ្នួលជាប្រាក់រៀល ដោយកំណត់យកអត្រាប្តូរប្រាក់នៅថ្ងៃទី៣ នៃខែនីមួយៗ ដោយយកតាមធនាគារ អេស៊ីលីដា។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារសុំកុំឱ្យផ្អាករដ្ឋបាលសួរអំពីការចាកចេញ ឬចូលសហជីព និងមិនត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានរដ្ឋបាលសួរនោះសរសេរ ឬផ្តិតមេដៃឱ្យទៀតឡើយ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជក ៖
 - o បញ្ឈប់ការឱ្យកម្មករនិយោជិតសរសេរ និងផ្តិតស្នាមមេដៃលើលិខិតបញ្ជាក់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនៅចំពោះមុខនិយោជក។
 - o កាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីព ពេលសហជីពដាក់លិខិតដែលមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា បន្ទាប់ពីសហជីពបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និងលិខិតយល់ព្រមរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានផ្តិតស្នាមមេដៃឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីពរួចហើយ និយោជកបានហៅកម្មករនិយោជិតមកជួបនៅផ្នែករដ្ឋបាល ដោយសួរនាំកម្មករនិយោជិតអំពីការយល់ព្រម ឬមិនព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ភាគទានសហជីព និងតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតសរសេរលើលិខិតបញ្ជាក់និងផ្តិតស្នាមមេដៃអំពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមនេះម្តងទៀតនៅមុខរដ្ឋបាល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ផ្នែករដ្ឋបាលមិនបានអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ នោះទេ ដោយនៅតែសួរនាំកម្មករនិយោជិតអំពីការចេញ និងចូលជាសមាជិកសហជីពដដែល។
 - o និយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតសរសេរលិខិតបញ្ជាក់ និងផ្តិតស្នាមមេដៃអំពីការចេញ និងចូលសហជីព បើទោះបីជាកម្មករនិយោជិតមានលិខិតយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ភាគទានច្បាស់លាស់ក៏ដោយ ហើយការធ្វើបែបនេះ គឺជាការជ្រៀតជ្រែកកិច្ចការរបស់សហជីព។
 - o សហជីពបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត និងឧបសម្ព័ន្ធលិខិតយល់ព្រមរបស់កម្មករនិយោជិតគ្រប់គ្រាន់ហើយមិនចាំបាច់ឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតស្នាមមេដៃនៅមុខរដ្ឋបាលម្តងទៀតនោះទេ។
 - o មុននឹងសហជីពដាក់ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលចូលជាសមាជិកសហជីពទៅឱ្យនិយោជក សហជីពបានពន្យល់លម្អិតអំពីសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការចេញ ឬចូលសហជីព និងការយល់ព្រមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ភាគទានសហជីពរួចហើយ។
 - o ករណីមានកម្មករនិយោជិតមិនយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ភាគទានសហជីព រដ្ឋបាលអាចកត់ត្រាឈ្មោះទុក ហើយជូនដំណឹងទៅសហជីពមូលដ្ឋានវិញ បន្ទាប់មកសហជីពនឹងទៅសួរនាំកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ ព្រោះថា ការដែលនិយោជកហៅកម្មករនិយោជិតទៅសួរនាំធ្វើឱ្យពួកគាត់មានការភ័យខ្លាច។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖ ៤



- និយោជកបានអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដោយហៅកម្មករនិយោជិតមកសួរនាំ និងផ្ដិតមេដៃ គឺដើម្បីបញ្ជាក់ពីការយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព។
 - ការដែលផ្នែករដ្ឋបាលហៅកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលបានស្នើសុំកាត់ភាគទានសហជីពមកសួរនាំ ដោយសារមានកម្មករនិយោជិតខ្លះមិនបានយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ភាគទានសហជីពនោះទេ ហេតុនេះ រដ្ឋបាលហៅកម្មករនិយោជិតមកសួរនាំព័ត៌មានដើម្បីបញ្ជាក់តែប៉ុណ្ណោះ គឺមិនបានសួរនាំកម្មករនិយោជិតអំពីការចេញ ឬចូលជាសមាជិកសហជីពនោះទេ។
 - ការឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្ដិតស្នាមមេដៃបញ្ជាក់ពីការយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ភាគទានសហជីព គឺដើម្បីទុកជាឯកសារសម្រាប់ពេលមានកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពតវ៉ាហើយឯកសារនេះសម្រាប់បង្ហាញដល់អ្នកបញ្ជាទិញផងដែរ ពេលអ្នកបញ្ជាទិញចុះមកពិនិត្យមើលអំពីការអនុលោមច្បាប់របស់និយោជក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក ជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៍ អ៊ីកែវីល ម៉ែនូហ្វេកធីរីង សំណុំរឿងលេខ ០៤២/២១ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានខ្លឹមសារ ៖ "ចំណុចវិវាទទី៣៖ ក្រុមហ៊ុនមានគោលការណ៍មិនជ្រៀតជ្រែកការងារសហជីពទេ។ ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិហៅកម្មករនិយោជិតមកសួរនាំអំពីស្នាមមេដៃរឿងកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវនិយាយបញ្ចុះបញ្ចូលកម្មករដែលត្រូវបានសួរនាំអំពីការចេញ ឬចូលសហជីពណាមួយនោះទេ។"

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ២ថ្ងៃ ជូនទៅកម្មករនិយោជិតដែលពុំបានចាក់វ៉ាក់សាំងដូសជំរុញ(ដូសទី៣) កាលពីថ្ងៃទី១៣ និងថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១ថ្ងៃ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានចាក់វ៉ាក់សាំងជំងឺកូវីដ-១៩ ដូសជំរុញ (ដូសទី៣) នៅថ្ងៃទី១៣ និងថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - និយោជកបានរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតចាក់វ៉ាក់សាំងជំងឺកូវីដ-១៩ ដូសទី៣ នៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រ ដោយកម្មករនិយោជិតនៅអគារទី២ ចាក់នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ និងនៅអគារទី១ ចាក់នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។
 - ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានចាក់វ៉ាក់សាំងជំងឺកូវីដ-១៩ ដូសទី៣ នៅថ្ងៃទី១៣ និងទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១ថ្ងៃ។
 - នៅថ្ងៃចាក់វ៉ាក់សាំងទាំងពីរថ្ងៃនេះ មានកម្មករនិយោជិតខ្លះមិនទាន់គ្រប់លក្ខខណ្ឌដែលអាចចាក់វ៉ាក់សាំងជំងឺកូវីដ-១៩ ដូសទី៣ បានទេ ហេតុនេះនិយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងនោះឈប់សម្រាកចំនួន ១ថ្ងៃ ដូចគ្នា ប៉ុន្តែនិយោជកកាត់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិតដែលមិនទាន់គ្រប់លក្ខខណ្ឌចាក់វ៉ាក់សាំង និងកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះសរុបចំនួន ៦៦នាក់ ដែលមិនអាចចាក់វ៉ាក់សាំងជំងឺកូវីដ-១៩ ដូសទី៣បាន និយោជកមិនបានជូនដំណឹងជាមុនដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការជាធម្មតា។
 - o និយោជកមានចេតនាឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅថ្ងៃចាក់វ៉ាក់សាំង ព្រោះនិយោជកមិនបានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតជាមុនអំពីការទទួលបានការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនៅថ្ងៃចាក់វ៉ាក់សាំងជំងឺកូវីដ-១៩ ដូសទី៣។
 - o នៅថ្ងៃចាក់វ៉ាក់សាំងនេះដែរ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនទាន់ដល់វេនចាក់វ៉ាក់សាំង ពួកគាត់ត្រូវនៅបន្តធ្វើការងារក្នុងអគាររៀងៗខ្លួនសិន ដោយត្រូវរង់ចាំរហូតដល់វេនចាក់វ៉ាក់សាំង។
 - o ពេលដល់វេនកម្មករនិយោជិតត្រូវចាក់វ៉ាក់សាំង ទើបនិយោជកប្រាប់កម្មករនិយោជិតថា អ្នកដែលមិនទាន់គ្រប់លក្ខខណ្ឌចាក់វ៉ាក់សាំង និងអ្នកមានផ្ទៃពោះទាំងនោះ អាចឈប់សម្រាក ១ថ្ងៃ ដោយកាត់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនបានយល់ព្រមនោះទេ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការជាធម្មតា។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖
 - o នៅពេលកម្មករនិយោជិតដែលមិនទាន់គ្រប់លក្ខខណ្ឌចាក់វ៉ាក់សាំងជំងឺកូវីដ-១៩ ដូសទី៣ អាចចាក់វ៉ាក់សាំងដូសទី៣បាន និយោជកនឹងផ្តល់ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិត ដូចកម្មករនិយោជិតដែលបានចាក់វ៉ាក់សាំងដូសទី៣ នៅថ្ងៃទី១៣ និងទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដែរ។
 - o កម្មករនិយោជិតទាំង ៦៦នាក់ ដែលមិនបានចាក់វ៉ាក់សាំង គឺដោយសារពួកគាត់មានមូលហេតុផ្ទាល់ខ្លួន ហើយសម្រាប់ការកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតណាមួយគ្រប់លក្ខខណ្ឌចាក់ ឬមិនទាន់គ្រប់លក្ខខណ្ឌចាក់វ៉ាក់សាំងជំងឺកូវីដ-១៩ ដូសទី៣ គឺត្រូវពេទ្យចាក់វ៉ាក់សាំងជាអ្នកកំណត់ចំណែកនិយោជកមិនអាចដឹងជាមុនបាននោះទេ។
 - o នៅថ្ងៃចាក់វ៉ាក់សាំង និយោជកបានណែនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលកំពុងរង់ចាំចាក់វ៉ាក់សាំងជំងឺកូវីដ-១៩ ដូសទី៣ អាចទៅរង់ចាំនៅក្នុងអគាររៀងៗខ្លួន និងអាចបន្តធ្វើការងារ ប៉ុន្តែមិនមានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ធ្វើការនោះទេ។
 - o និយោជកបានជូនដំណឹងជាមុនដល់កម្មករនិយោជិតអំពីការរៀបចំចាក់វ៉ាក់សាំងជំងឺកូវីដ-១៩ ដូសទី៣ ដែលត្រូវចាក់នៅក្នុងរោងចក្រ នៅថ្ងៃទី១៣ និងទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដូចនេះកម្មករនិយោជិតបានដឹងជាមុនរួចហើយអំពីការចាក់វ៉ាក់សាំងនេះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់បន្ថែមថា ទោះបីកម្មករនិយោជិតដែលមិនទាន់គ្រប់លក្ខខណ្ឌចាក់វ៉ាក់សាំង ចង់ធ្វើការក៏ធ្វើមិនកើតដែរដោយសារកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនបានឈប់ ដែលមិនអាចដំណើរការសង្វាក់ផលិតកម្មបាន ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតបាននាំគ្នាទៅរង់ចាំនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន រហូតដល់និយោជកជូនដំណឹងឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅផ្ទះ។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ផ្ដិតស្នាមមេដៃទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនសងថ្លៃជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (បំណាច់ឆ្នាំ) ដែលក្រុមហ៊ុន បានកាត់ចំនួន ១ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី១៣ សម្រាប់អគារ២ និងទី១៤ សម្រាប់អគារ១ ដែលមានកម្មករ និយោជិតសរុបចំនួន ៥៦នាក់។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅស្ថាវ័យ២ ក្រុងអគារ៣ បានយកដបទឹកហូបចូលទៅខាងក្នុង ដូចកម្មករនិយោជិតនៅអគារ១ និង អគារ២ ដែរ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅអគារទី៣ អាចយក ដបដាក់ទឹកបរិភោគចូលទៅខាងក្នុងអគារ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o និយោជកបានរៀបចំទឹកជូនកម្មករនិយោជិតនៅអគារទី៣ សម្រាប់បរិភោគរួចហើយ ប៉ុន្តែ កន្លែងដាក់ទឹកនេះនៅក្រៅអគារដែលមានចម្ងាយពីកន្លែងកម្មករនិយោជិតធ្វើការប្រហែល ៥០ ម៉ែត្រ។
 - o កម្មករនិយោជិតនៅអគារទី៣ ត្រូវចេញក្រៅអគារនៅពេលដែលចង់ញ៉ាំទឹក ព្រោះមិនអាចយក ទឹក ឬដបទឹកចូលក្នុងអគារបានទេ។
 - o និយោជកបានរៀបចំដាក់ធុងទឹកសម្រាប់បរិភោគចូលទៅក្នុងអគារទី១ និងទី២ ហើយកម្មករ និយោជិតក៏អាចយកដបដាក់ទឹកបរិភោគចូលទៅក្នុងអគារបាន ដោយមិនមានការហាមឃាត់ពី និយោជកនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិតចង់យកដបទឹកដាក់ជិតកន្លែងអង្គុយដេរ ព្រោះងាយស្រួលយកទឹកបរិភោគ។
 - o កន្លែងកម្មករនិយោជិតទៅយកទឹកបរិភោគគឺនៅឆ្ងាយ ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវចំណាយ ពេលយូរដែលធ្វើឱ្យស្ទះការងារ និងត្រូវបានប្រធានស្តីឱ្យ។
 - o កម្មករនិយោជិតនៅអគារទី១ និងទី២ អាចយកដបដាក់ទឹកបរិភោគចូលក្នុងអគារបាន ហេតុ នេះ កម្មករនិយោជិតនៅអគារទី៣ ចង់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តឱ្យដូចគ្នា។
 - o កម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅក្នុងអគារទី៣ នេះមានចំនួនប្រហែល ១៣០០នាក់ ដោយមាន កម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ៥០ភាគរយ ដែលទាមទារចំណុចនេះ។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយ ហេតុថា កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងអគារទី៣ ដេរសម្លៀកបំពាក់ម៉ាក យូនីកូ ដែលអ្នកបញ្ជាទិញមានស្តង់ ដាតម្រូវឱ្យនិយោជកគោរពតាម ដោយហាមមិនឱ្យយកវត្ថុមានសំណើមចូលកន្លែងដេរ ដើម្បីការពារកុំ ឱ្យសម្លៀកបំពាក់មានផ្សិត។ និយោជកក៏បានពន្យល់ដល់កម្មករនិយោជិតអំពីលក្ខខណ្ឌស្តង់ដាររបស់ អ្នកបញ្ជាទិញ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកគោរពតាមផងដែរ។ ករណីនិយោជកមិនអាចគោរពតាមស្តង់ដារ របស់អ្នកបញ្ជាទិញ នោះអ្នកបញ្ជាទិញនឹងបញ្ឈប់ការបញ្ជាទិញពីនិយោជក ហើយកម្មករនិយោជិតនឹង មិនមានការងារធ្វើនោះទេ។



ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់
កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅអគារទី២ ចំនួន ១ថ្ងៃវិញ គឺថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២**

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចនេះ គឺសម្រាប់កម្មករ
និយោជិតចំនួន ១៥០នាក់ ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃកំណត់ដាក់ឯសារ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករ
និយោជិតដែលទាមទារចំណុចនេះមានចំនួន ៧៦នាក់។

**ហេតុដូចនេះ ជាដំបូង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលជាដើម
បណ្តឹងក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ដូចខាងក្រោម ៖**

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពដែល
មានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

យោងតាមប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តី
ពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត របស់ក្រសួង
ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ “ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំ
ទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នក
តំណាងកម្មករនិយោជិត។” ។

លើសពីនេះទៀត ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពី
ការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា
របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ “ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទ
ការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖

- ...
- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។”។

យោងតាមប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក និងប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២
ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និង
បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករ
និយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីព ឬសហជីពមានភាពតំណាង
បំផុត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦២/១៩-វ៉យ ជី ស៊ី ឧបប្តូរសេរី, លេខ ០៦៧/១៩-
វ៉ែនធើរេន អីកែលី (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី, លេខ ០៧១/១៩-អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គារេន, និងលេខ
០០២/២២-ត្រីប៉ូស អ៊ិនធើរេណសិនណាល ឯ.ក)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោ
ជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០១/២២ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោ
ជិតចំនួន ២នាក់ រួមមាន ៖ ១. លោក វិត វណ្ណា, និង ២. លោក ស្រៀន វណ្ណា។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល



តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ២ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ និងមានសិទ្ធិធ្វើជាអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៊ី អ៊ីតេវិល ម៉េនូហ្វេកទ័រីង ខូអិលជីឌី ដែលកម្មករនិយោជិតបានផ្ដិតស្នាមមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិជូន នៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "ភាគីវិវាទ អាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាង ដោយ មេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបាន ការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។"

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យ ថា "ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ" មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការ ដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន និងលេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គារមេន និងលេខ ១២០/ ១៥- ភ័រហ្វិក គ្រាស់ ប្រាយវ៉ត ខូអិលជីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្ដិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងទាមទារ និងបានប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃ ក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៊ី អ៊ីតេវិល ម៉េនូហ្វេកទ័រីង ខូអិលជីឌី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានឈ្មោះ និងស្នាម មេដៃកម្មករនិយោជិតសរុបតែចំនួន ៥០នាក់ប៉ុណ្ណោះ ជាដើមបណ្តឹង។ តែយ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារមានចំនួន ១៥០នាក់ ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃផុតកំណត់ ដាក់ឯកសារ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះអ្នកដែលទាមទារជាក់លាក់សរុបចំនួន ៧៦នាក់។ យោង តាមប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក, ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក និង ប្រការ ១៩ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានស្នាមមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិត និងមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការ គឺមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យ កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារណា ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីបណ្តឹងដើមដែលមានអ្នកទាមទារសរុប ៥០នាក់។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះ នៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹងតែប៉ុណ្ណោះ។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ)

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការដែលនិយោជកកាត់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមាន ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ធ្វើឡើងដោយស្របតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "តាមគោលការណ៍ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវអនុញ្ញាត ក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារ អំពីការដែលបានស្រុះស្រួលគ្នា នោះ។"



ក្នុងករណីទាំងអស់ ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល មានចំណេញច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មាន ឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សំរាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ។”

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ “មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើនេះ មានន័យថា ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យ ឈប់នៅឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលណា មួយក្រៅពីឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរបាន ទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលធ្វើឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និង ភាគីនិយោជក ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៥-ស៊ីណូមេក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី២, លេខ ៨១/០៧-ស៊ីប ព្រឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១២៣/០៩-ស៊ីតវ៉េ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ បន្ទាប់ពីមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៨នាក់ បាន ដួលសន្លប់ និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ដោយនិយោជកកាត់កងនឹងថ្ងៃឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ហើយការអនុវត្តនេះនិយោជកធ្វើឡើងតាមការស្នើសុំរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីព ដោយមានកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។ យ៉ាងណាមិញ កម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកសងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនិយោជកបានកាត់ ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ ដោយមូលហេតុថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ និយោជកបានធ្វើជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក និង សហជីពផ្សេង ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានយល់ព្រមលើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ឬបានផ្តល់សិទ្ធិទៅឱ្យអ្នក តំណាងក្នុងការព្រមព្រៀងជំនួសឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

យោងតាមមាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការប្រើ ប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលណាមួយក្រៅពីឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ អាចធ្វើ បានលុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នាដោយភាគីកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ ឬតាមអ្នកតំណាងដែលកម្មករនិយោ- ជិតបានផ្តល់សិទ្ធិក្នុងការព្រមព្រៀងជំនួស និងភាគីនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ។ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនបានព្រមព្រៀង ឬបានផ្តល់សិទ្ធិទៅឱ្យអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួនព្រមព្រៀង ជំនួស ក្នុងការឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដោយឱ្យនិយោជកកាត់កងនឹងថ្ងៃឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១ថ្ងៃ នោះទេ។ ដូចនេះ ការដែលនិយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយ កាត់ជាមួយថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១ថ្ងៃនោះ គឺធ្វើឡើងមិនសម ស្របនឹងមាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនោះទេ ដោយមូលហេតុថា មិនមានការយល់ព្រមពីកម្មករ និយោជិតសាមីផ្ទាល់ពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំនោះទេ។ ហេតុដូចនេះ និយោជកមិនអាច កាត់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ប្រសិនបើគ្មានការព្រមព្រៀងពីកម្មករ និយោជិតសាមី។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅអគារទី២ ចំនួន ១ថ្ងៃវិញ គឺថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។



ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតជាប្រាក់ដុល្លារ ចាប់ពីក្រដាសប្រាក់ ២០\$ (ម្ភៃដុល្លារអាមេរិក)ឡើងទៅ ហើយចាប់ពី ២០\$ (ម្ភៃដុល្លារ អាមេរិក)ចុះ ក្រុមហ៊ុនអាចបើកជាប្រាក់រៀលបាន

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯកាមួយជាប្រាក់ដី ដូចជាក្នុងរោង ចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក..."។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាន ន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦-ឃ្លីកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ារ៉ា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៩ និងលេខ ២០១/១៤- អ៊ឹម វ៉េ កាត់ដេអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតជា ប្រាក់ដុល្លារចាប់ពីក្រដាសប្រាក់ ២០ ដុល្លារអាមេរិក ឡើងទៅ ព្រោះនៅពេលដែលនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជា ក្រដាសប្រាក់រៀល គឺកម្មករនិយោជិតមានផលលំបាកក្នុងការយកទៅប្តូរទៅជាប្រាក់ដុល្លារអាមេរិកវិញ ដើម្បី សងទៅធនាគារ និងមានការខាតបង់។ ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា និយោជកមានផលលំបាកដោយមិនអាច រកក្រដាសប្រាក់រាយជាដុល្លារអាមេរិកបាន។ ហេតុនេះ និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតជាក្រដាស ប្រាក់រៀល ដោយគិតតាមអត្រាប្តូរប្រាក់នៅថ្ងៃទី៣ នៃខែនីមួយៗ របស់ធនាគារអេស៊ីលីដា។

ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថាមានច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិស្តីពី ការងារដែលចែងថានិយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតជាប្រាក់ដុល្លារអាមេរិកចាប់ពីក្រដាសប្រាក់ ២០ ដុល្លារអាមេរិក ឡើងទៅ នោះទេ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះមិនមាន ហេតុផលផ្លូវច្បាប់គាំទ្រគ្រប់គ្រាន់ទេ។ ការដែលនិយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួលជាប្រាក់រៀលដោយយកអត្រាប្តូរ ប្រាក់តាមធនាគារ ហើយចំនួនទឹកប្រាក់រៀលដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួល សមមូលនឹងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលជា ដុល្លារអាមេរិក របស់កម្មករនិយោជិត គឺមិនបានបំពានច្បាប់ ឬបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតជាប្រាក់ដុល្លារ ចាប់ពីក្រដាសប្រាក់ ២០\$ (ម្ភៃដុល្លារអាមេរិក) ឡើងទៅ ហើយចាប់ពី ២០\$ (ម្ភៃដុល្លារអាមេរិក)ចុះ ក្រុមហ៊ុនអាចបើកជាប្រាក់រៀលបាន។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់ការឱ្យកម្មករនិយោជិតសរសេរ និងផ្តិតស្នាម មេដៃលើលិខិតបញ្ជាក់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករ និយោជិតដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនៅចំពោះមុខនិយោជក និងឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ភាគទានសហជីពទៅឱ្យសហជីព ពេលសហជីពដាក់លិខិតដែល មានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត ,



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការអនុវត្តរបស់និយោជកដែលឱ្យកម្មករនិយោជិតសរសេរ និងផ្តិតស្នាមមេដៃលើលិខិតបញ្ជាក់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព នៅចំពោះមុខ និយោជកធ្វើឡើងត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "អនុសញ្ញារួមដែលអនុញ្ញាតឱ្យដកហូតលើ ប្រាក់ឈ្នួលក្រៅពីករណីទាំងនេះ ត្រូវទុកដោយមោឃៈដោយពេញច្បាប់។"

ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ដែលខ្លួន ជាសមាជិក។ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា។

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព ដើម្បីផ្ទេរទៅឱ្យសហជីពនោះជា ស្វ័យប្រវត្តិ ក្រោយពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត។ បែបបទអនុវត្តត្រូវកំណត់ ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើថា ៖ "កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល របស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព។ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ នៅពេលដែលកម្មករ និយោជិតយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក។ ចំពោះ នីតិវិធី និងបែបបទនៃការកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ គឺត្រូវអនុវត្តតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការ ងារ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣១/១៨-ខេន ស្តីត ស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, ០៣២/១៨-ខេន ស្តីត ស៊ី ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ ០៥៤/១៨-រស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខូអិលជី ឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពី នីតិវិធីនៃការ បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និងប្រាក់សេវាក្នុងការងារ បានចែងថា ៖ "សហជីពអាចស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ ភាគទានពីសមាជិករបស់ខ្លួនបាន លុះត្រាតែសហជីពនោះបានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីព។"

ទន្ទឹមនឹងនេះ កថាខណ្ឌទី២ ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ដដែល ខាងលើ បានចែងថា ៖ "សហជីពត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់និយោជក ឱ្យបានយ៉ាងតិច ១០(ដប់)ថ្ងៃ មុនការចាប់ផ្តើមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព អំពីចំនួនប្រាក់ ភាគទានសហជីពដែលនឹងត្រូវកាត់ពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន។ សហជីពត្រូវ ភ្ជាប់មកជាមួយនូវលិខិតយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព ដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទ និងហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃរបស់កម្មករនិយោជិតសាមី។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "សហជីពត្រូវជូនដំណឹងជា លាយលក្ខណ៍អក្សរដល់និយោជកឱ្យបានយ៉ាងតិច ១០ថ្ងៃ មុនពេលចាប់ផ្តើមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ និយោជិតសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព អំពីចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលត្រូវកាត់ និងត្រូវមានភ្ជាប់មកជាមួយនឹង លិខិតយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីពដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទ និងហត្ថលេខា ឬ ស្នាមម្រាមដៃ របស់កម្មករនិយោជិត។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣១/១៨-ខេន ស្តីត ស៊ី



ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៣២/១៨-ខេន ស្តី ឱ្យ ខុសលើទី ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី ៦ និងលេខ ០៥៤/១៨-រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខុសលើទី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព, ប្រការ១ និងកថាខណ្ឌទី២ ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.ក.ប.ក ខាងលើ គឺមិនមានការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬចុះហត្ថលេខា ឬផ្ដិតស្នាមមេដៃ នៅចំពោះមុខនិយោជក អំពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពដែលកម្មករនិយោជិតសាមីបានស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកនោះទេ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតសរសេរ និងផ្ដិតស្នាមមេដៃលើលិខិតបញ្ជាក់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនៅចំពោះមុខនិយោជក គឺជាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ខាងលើនោះទេ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទាន នៅពេលសហជីពដាក់លិខិតដែលមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត ដែរ ឬទេ ?

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីសហជីពបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតស្នើសុំកាត់ភាគទាន និងមានលិខិតយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតជូននិយោជករួចហើយ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ប្រាក់ទានឱ្យសហជីពនោះទេ។

យោងតាមមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព, ប្រការ១ និងកថាខណ្ឌ២ ប្រការ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.ក.ប.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពដែលមានបញ្ជីត្រឹមត្រូវ មានសិទ្ធិដាក់លិខិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីសមាជិករបស់ខ្លួន បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពបាន ដោយសហជីពត្រូវភ្ជាប់ជាមួយនឹងលិខិតយល់ព្រមរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ និងស្នាមមេដៃ ឬហត្ថលេខារបស់កម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ ដោយមានការបញ្ជាក់អំពីចំនួនប្រាក់ទានសហជីពដាក់លាក់ដែលយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ និងត្រូវដាក់ទៅនិយោជកឱ្យបានយ៉ាងតិច រយៈពេល ១០ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុដូច្នេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យទៅសហជីពឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

- សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការអនុវត្តដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតសរសេរ និងផ្ដិតស្នាមមេដៃលើលិខិតបញ្ជាក់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនៅចំពោះមុខនិយោជក។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីព នៅពេលដែលសហជីពដាក់លិខិតស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទានដែលមានភ្ជាប់មកជាមួយនឹងលិខិតយល់ព្រមរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទ ហត្ថលេខា ឬស្នាមមេដៃ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១ថ្ងៃ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានចាក់វ៉ាក់សាំងជំងឺកូវីដ-១៩ ជូសជុំញា (ជូស ទី៣) នៅថ្ងៃទី១៣ និងថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២



នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៦នាក់ ដែលមិនទាន់គ្រប់លក្ខខណ្ឌចាក់វ៉ាក់សាំងជំងឺកូវីដ-១៩ ដូសទី៣ នៅថ្ងៃទី១៣ និងទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃកំណត់ដាក់ឯកសារ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារចំណុចនេះមានចំនួន ៥៦នាក់។

(សូមមើលប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក , ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក និងប្រការ ១៩ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ ពាក់ព័ន្ធអំពីសិទ្ធិរបស់អ្នកតំណាង និងដើមបណ្តឹងទាមទារ)

យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងទាមទារ និងបានប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៊ី អិកែវិល ម៉េនូហ្វេកធីវីង ខូអិលធីឌី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតសរុបតែចំនួន ៥០នាក់ប៉ុណ្ណោះ។ តែយ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារមានចំនួន ៦៦នាក់ ប៉ុន្តែនៅថ្ងៃផុតកំណត់ដាក់ឯកសារ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះអ្នកដែលទាមទារជាក់លាក់សរុបចំនួន ៥៦នាក់។ យោងតាមប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក, ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក និងប្រការ ១៩ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានស្នាមមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិត និងមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការ គឺមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារណា ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីបណ្តឹងដើមដែលមានអ្នកទាមទារសរុប ៥០នាក់។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹងតែប៉ុណ្ណោះ។ *(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ)*

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិកាត់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមិនបានចាក់វ៉ាក់សាំងនៅ ថ្ងៃទី១៣ និងថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលមាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ ដោយការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់បានក្រៅពីឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ យោងទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀងដែលធ្វើឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជករៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតចាក់វ៉ាក់សាំងជំងឺកូវីដ-១៩ ដូសជំរុញ ឬ ដូសទី៣ នៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រ ដោយកម្មករនិយោជិតនៅអគារទី២ ចាក់នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ និងនៅអគារទី១ ចាក់នៅថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដោយអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលបានចាក់វ៉ាក់សាំងរួចឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១ថ្ងៃ ទៅតាមថ្ងៃចាក់វ៉ាក់សាំងនោះ។ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតដែលមិនទាន់បានចាក់វ៉ាក់សាំងដូសទី៣ ដោយមូលហេតុមិនទាន់គ្រប់លក្ខខណ្ឌចាក់វ៉ាក់សាំងនៅថ្ងៃចាក់វ៉ាក់សាំងទាំងពីរថ្ងៃនេះ និយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងនោះឈប់សម្រាកចំនួន ១ថ្ងៃ ដូចគ្នាដោយកាត់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា



និយោជកមិនបានជូនដំណឹងជាមុនដល់កម្មករនិយោជិតដែលមិនទាន់គ្រប់លក្ខខណ្ឌ និងកម្មករនិយោជិតដែល មានផ្ទៃពោះដែលមិនអាចចាក់វ៉ាក់សាំងជំងឺកូវីដ-១៩ ដូសទី៣ នោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវចាំរហូតពេល ដល់វេនកម្មករនិយោជិតត្រូវចាក់វ៉ាក់សាំង ទើបនិយោជកប្រាប់កម្មករនិយោជិតថា អ្នកដែលមិនទាន់គ្រប់ លក្ខខណ្ឌចាក់វ៉ាក់សាំង និងអ្នកមានផ្ទៃពោះទាំងនោះ អាចឈប់សម្រាក ១ថ្ងៃ ដោយកាត់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំ ឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនបានយល់ព្រមនោះទេ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតបាន មកធ្វើការជាធម្មតា។

យោងតាមមាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះ ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលណាមួយក្រៅពីឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ អាចធ្វើបានលុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ។ ករណីនេះ និយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមិនបានចាក់វ៉ាក់សាំងឈប់សម្រាក នៅថ្ងៃទី១៣ និងថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដោយកាត់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១ថ្ងៃ ប៉ុន្តែ ការកាត់នេះ គឺមិនមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏បានមកធ្វើការជាធម្មតា ផងដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ ឈ្នួលចំនួន ១ថ្ងៃ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានចាក់វ៉ាក់សាំងជំងឺកូវីដ-១៩ ដូសទី៣ (ដូសទី៣) នៅ ថ្ងៃទី១៣ និងថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅអគារទី៣

អាចយកដបដាក់ទឹកបរិភោគចូលទៅខាងក្នុងអគារ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅ អគារទី៣ យកដបដាក់ទឹកបរិភោគចូលក្នុងអគារបាន ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោង ចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក..."។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានន័យ ថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និង សមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦-យ៉កស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ារ៉ា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/ ០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យ៉េន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៩ និងលេខ ២០១/១៤-អ៊ឹម វ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅអគារទី៣ និយោជកបានរៀបចំទឹកជូនកម្មករ និយោជិត ដោយដាក់នៅក្រៅអគារដែលមានចម្ងាយពីកន្លែងកម្មករនិយោជិតធ្វើការប្រហែល ៥០ម៉ែត្រ ហើយ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចង់ញ៉ាំទឹក គឺពួកគាត់ត្រូវចេញទៅញ៉ាំនៅក្រៅអគារ ព្រោះពួកគាត់មិនអាចយកទឹក ឬ ដបទឹកចូលក្នុងអគារបានទេ។ ភាគីនិយោជកបានអះអាងបន្ថែមថា នៅក្នុងអគារទី៣នេះ អ្នកបញ្ជាទិញមាន



ស្តង់ដាតម្រូវឱ្យនិយោជកគោរពតាម និងហាមមិនឱ្យយកវត្ថុមានសំណើមចូលកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីការពារកុំឱ្យសម្លៀកបំពាក់មានផ្សិត។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តឱ្យដូចអគារទី១ និងទី២ព្រោះនៅទីនោះអាចយកដបទឹកចូលក្នុងអគារបាន។ បន្ថែមពីនេះ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថាកន្លែងកម្មករនិយោជិតទៅយកទឹកបរិភោគ គឺនៅឆ្ងាយ ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវចំណាយពេលយូរដែលធ្វើឱ្យស្ទះការងារ និងត្រូវប្រធានស្តីបន្ទោស។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេអិប្រឺស, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានរៀបចំទឹកឱ្យកម្មករនិយោជិតបរិភោគរួចហើយ ហើយក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការថាត្រូវបានប្រធានស្តីបន្ទោស ដោយសារស្ទះការងារនៅពេលដែលពួកគាត់ចេញទៅយកទឹកហូប ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាង ឬអង្គហេតុជាក់លាក់ណាមួយដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ខ្លួន ដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានបានថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកធ្វើឡើងមិនស្របច្បាប់ ឬមិនសមហេតុផលយ៉ាងណានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងការកំណត់ទីតាំងជាក់ទឹកបរិភោគសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅអគារទី៣ ដែលមានចម្ងាយ ៥០ម៉ែត្រ គឺមានភាពសមហេតុផលដែលកម្មករនិយោជិតអាចទៅបរិភោគទឹកបានពេលត្រូវការ ហើយការដែលនិយោជកអាចធានាបាននូវស្តង់ដាររបស់អ្នកបញ្ជាទិញ ក៏ជួយឱ្យនិយោជកអាចរក្សាការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើផងដែរ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅអគារទី៣ អាចយកដបជាក់ទឹកបរិភោគចូលទៅខាងក្នុងអគារ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅអគារទី២ ចំនួន ១ថ្ងៃវិញ គឺថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។



ចំណុចវិវាទទី២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិតជាប្រាក់ដុល្លារចាប់ពីក្រដាសប្រាក់ ២០\$ (ម្ភៃដុល្លារអាមេរិក) ឡើងទៅ ហើយចាប់ពី ២០\$ (ម្ភៃដុល្លារអាមេរិក) ចុះ ក្រុមហ៊ុនអាចបើកជាប្រាក់រៀលបាន។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការអនុវត្តដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតសរសេរ និងផ្ដិតស្នាមមេដៃលើលិខិតបញ្ជាក់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនៅចំពោះមុខនិយោជក។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីព នៅពេលដែលសហជីពដាក់លិខិតស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទានដែលមានភ្ជាប់មកជាមួយនឹងលិខិតយល់ព្រមរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទ ហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១ថ្ងៃ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមិនបានចាក់វ៉ាក់សាំងជំងឺកូវីដ-១៩ ដូសជំរុញ (ដូសទី៣) នៅថ្ងៃទី១៣ និងថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២២។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅអគារទី៣ អាចយកដំបូកទឹកបរិភោគចូលទៅខាងក្នុងអគារ។

ប្រភេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ ៖ សេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្ដីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**
ហត្ថលេខា ៖ 

អាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖









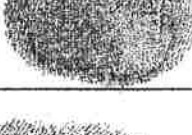

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**
ហត្ថលេខា ៖ 

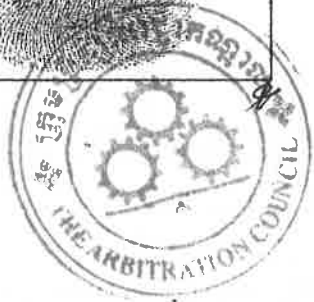
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង វណ្ណ**
ហត្ថលេខា ៖ 





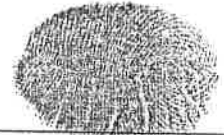

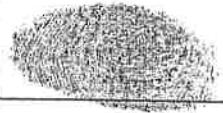





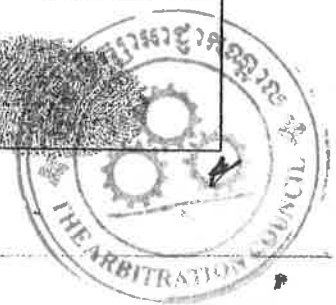
យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាច្បាប់ដឹកនាំ សមាជិក សមាជិកការសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និង កម្មករនិយោជិតនៃក្រុម
 ហ៊ុន សែន ប្តូរចិត្ត អិកែវល លេនូរោសិរិង ខូសិលធីឌី សូមផ្តិតមេដៃ ស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូជា ដែលមានឈ្មោះ
 ១.លោក វិត វណ្ណា និង ២.លោក ស្រៀន វណ្ណ៍ ដើម្បីដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១១ចំណុច ។

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	អត្តលេខ	ផ្នែក	ស្នាមមេដៃ
1	វ៉ិច សុផាវី	ស្រី	11-90-298	សេវា	
2	ស៊ីន សាវ	ស្រី	1180179	សេវា	
3	ស៊ីន ឡុង	ស្រី	1174163	សេវា	
4	ស្រីន ស្រីពោធិ	ស្រី	1121845	សេវា	
5	ស៊ីន ស៊ីន ណាត	ស្រី	1120415	សេវា	
6	ស្រីន ស៊ីន ណាត	ស្រី	1120317	សេវា	
7	ស៊ីន សាវ	ស្រី	1121223	សេវា	
8	ស៊ីន សាវ	ស្រី	1180127	សេវា	
9	ស្រីន.សាវ	ស្រី	1180340	សេវា	
10	ហ៊ុ ឈាយ	ស្រី	1120318	សេវា	













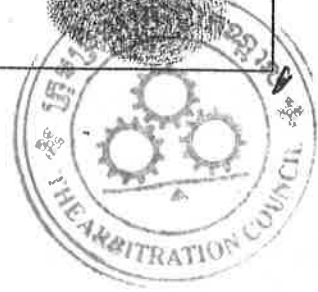
បរិបទខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាថ្នាក់ដឹកនាំ សមាជិក សមាជិកសមាជិកការងារដឹកនាំ និង កម្មករនៃយោជន៍នៃក្រុម
ហ៊ុន ស្លាវូន អ៊ែរវែល មេនូហ្វេស៊ីវ ធុរិលធីឌី សូមផ្ដិតមេដៃ ស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរេច ដែលមានឈ្មោះ
១.លោក ត្រី វណ្ណា និង ២.លោក ស្រៀន វណ្ណា ដើម្បីដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១១ចំណុច ។

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	អត្តលេខ	ផ្នែក	ស្នាមមេដៃ
11	ស៊ុន ចាន់ដេ	ប	1201592	គណនេ	
12	ស៊ុន ផ្លែ	ប	1201591 121591	គណនេ	
13	ស៊ុន សុភិ	ប	1202560	គណនេ	
14	ស៊ុន វណ្ណា	ប	1121499	គណនេ	
15	ស៊ុន វណ្ណា	ប	1121459	គណនេ	
16	ស៊ុន វណ្ណា	ប	1201664	គណនេ	
17	ស៊ុន វណ្ណា	ប	1132815	គណនេ	
18	ស៊ុន វណ្ណា	ប	1121327	គណនេ	
19	ស៊ុន វណ្ណា	ប	1120406	គណនេ	
20	ស៊ុន វណ្ណា	ប	1132816	គណនេ	






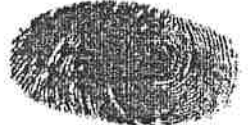
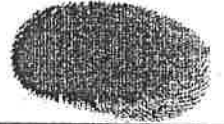

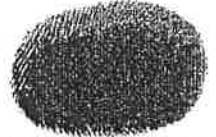



យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាញាតិមិត្តរ័ អាណាចិក សមាជិកការសម្រេចការងារដើម្បីកម្ពុជា និង កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡើង អំពីភារិល មេនូហ្វេសិន ខូសិលធីឌី សូមផ្តិតមេដៃ ស្នើសុំ នឹងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ដែលមានឈ្មោះ ១.លោក វិត រណ្ណា និង ២.លោក ស្រៀន រណ្ណា ដើម្បីដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១១ចំណុច ។

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	អត្តលេខ	ផ្នែក	ស្នាមមេដៃ
	គឹម ស៊ីវណា		1180074	ឈ័រ	
	សៀង ធីនី		1190898	ឈ័រ	
	ស៊ីវ ចន្ទា		1121163	ឈ័រ	
	អ៊ុន - គនា		1200457	ឈ័រ	
	ស៊ី - សុដ្ឋា		113046	ឈ័រ	
	ស៊ុន - ឌីនា		1180197	ឈ័រ	
	ស៊ុន - ឌីនា		1180065	ឈ័រ	
	ស៊ុន ឈា ធីនី		1180083	ឈ័រ	
	ស៊ុន ឌីនា		1180079	ឈ័រ	
	ស៊ី សុខិណ		1190666	ឈ័រ	



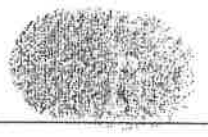
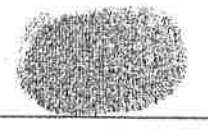



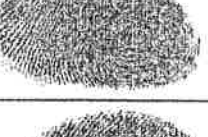




យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាអ្នកដឹកនាំ សមាជិក សមាជិកាសមាជិកាការងារដើម្បីកម្ពុជា និង កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ស្តារឡើង អិភីវិល មេនូហ្វេរីដែ ខូអិលធីឌី សូមផ្តិតមេដៃ ស្នើសុំ និងកាត់តាំងប្រតិភូចរចា ដែលមានឈ្មោះ ១.លោក តៃ វណ្ណា និង ២.លោក ស្រៀន វណ្ណ៍ ដើម្បីដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១១ចំណុច ។

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	អត្តលេខ	ផ្នែក	ស្នាមមេដៃ
	ស្រី វណ្ណា	ស	1152989	១៧	
	ស្រី វណ្ណា	ស	1131723	១៧	
	ស្រី វណ្ណា		1132866	១៧	
	ស្រី វណ្ណា		1131375	១៧	
	ស្រី វណ្ណា		1121197	១៧	
	ស្រី វណ្ណា	ស	1132696	១៧	
	ស្រី វណ្ណា	ស	1174043	១៧	
	ស្រី វណ្ណា	ស	1132664	១៧	
	ស្រី វណ្ណា	ស	112381	១៧	
	ស្រី វណ្ណា	ស	1163418	១៧	



ឃើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាថ្នាក់ដឹកនាំ សមាជិក សមាជិកការសម្រេចការងាររបស់យុវជន និង កម្មករទិសដៅនៃក្រុមហ៊ុន ក្បាលខ្សែថ្នាំ អ៊ីតែវែល មេនូរោសីវិង ខូអិលធីឌី សូមផ្តិតមេដៃ ស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរោ ដែលមានឈ្មោះ ១.លោក វ៉ុត វណ្ណា និង ២.លោក ស្រៀន វណ្ណា ដើម្បីដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១១ចំណុច ។

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	អត្តលេខ	ផ្នែក	ស្នាមមេដៃ
	ហ៊ុន ណា ឈីសេ ភាសា	ស្រី	1180062	អគ្គ	
	ពាន សីមបារ៉ា	ស្រី	1201734	សម	
	ឡាន ឃីន	ស្រី	- -	- -	
	ឡាន ឃីន ហ៊ាន	ស្រី	- -	- -	
	ឡាន ឃីន ហ៊ាន	ស្រី	- -	- -	
	ឡាន ឃីន ហ៊ាន	ស្រី	- -	- -	
	ឡាន ឃីន ហ៊ាន	ស្រី	- -	- -	
	ឡាន ឃីន ហ៊ាន	ស្រី	1180542	សម	
	ឡាន ឃីន ហ៊ាន	ស្រី	1180027	សម	
	ឡាន ឃីន ហ៊ាន	ស្រី	1180210	- -	
	ឡាន ឃីន ហ៊ាន	ស្រី	1174181	- -	