

- ១- លោក ប៉ែន ចាន់វិទ្ធិ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករ
- ២- លោក សៀន ជា ប្រធានសហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន
គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា)
- ៣- លោក ផាន់ បូលុច អនុប្រធានសហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន
គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា)
- ៤- លោក ផាន់ វិះ លេខាសហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន
គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា)
- ៥- លោក សេង ឡុងឌី ហិរញ្ញិកសហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន
គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា)

បញ្ហាភូមិវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

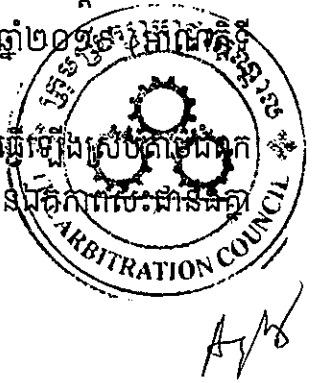
១- ស្នើសុំក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ជូនបុគ្គលិក ដោយមិនត្រូវបូកបញ្ចូលជាមួយការងារថែម
ម៉ោងឡើយ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារ ៨ម៉ោង ក្នុង
មួយថ្ងៃ ឬ ២៦ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ ដោយគ្មានអវត្តមាននោះ ក្រុមហ៊ុនលើកទឹកចិត្តផ្តល់ជូន ១០ដុល្លារ បញ្ចូលក្នុង
ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរួចហើយ ចំណែកឯប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ១០ដុល្លារ ផ្សេងទៀត ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូនកម្មករ
និយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្ត និងសហការជួយធ្វើការងារថែមម៉ោងតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ទើបទទួលបាន
១០ដុល្លារ បន្ថែមទៀត។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តនឹងសហការជួយធ្វើការថែមម៉ោង យ៉ាង
តិចចំនួន ២ដង ក្នុងមួយខែ ក្រុមហ៊ុននឹងមិនផ្តល់ជូនប្រាក់លើកទឹកចិត្តបន្ថែម ចំនួន ១០ដុល្លារ នោះទេ
(ទាល់តែសហការ ទើបទទួលបានប្រាក់លើកទឹកចិត្តបន្ថែម ១០ដុល្លារ)។

២- ពេលក្រុមហ៊ុនឱ្យបុគ្គលិកសម្រាក គឺមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបុគ្គលិកចំនួន ៣០% ឡើយ គឺត្រូវផ្តល់
ជូន ១០០%។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងនិយោជកបញ្ជាក់ថា នៅពេលក្រុមហ៊ុនពុំសូវមានការងារធ្វើ ក្រុមហ៊ុន
នឹងជូនដំណឹងមុនមួយថ្ងៃដល់បុគ្គលិកដែលត្រូវឈប់ ចំនួន ៧០% ក្នុងមួយថ្ងៃ និងអាចសម្រាកនៅផ្ទះ ដើម្បីរង់
ចាំការចាត់ចែងរបស់ក្រុមហ៊ុន នៅពេលខ្លះកម្មករនិយោជិតបន្ទាន់តាមគោលដៅ ហើយក្រុមហ៊ុនត្រូវការកម្មករ
និយោជិតមកធ្វើការវិញភ្លាម នោះក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ជូន ១០០%ពេញ ដូចថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។

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 និងប្រកាសស្តីពីការកែតម្រូវ
សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ (អំណាច
១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក
ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជា។



ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) លេខ ៨៣៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ៤រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

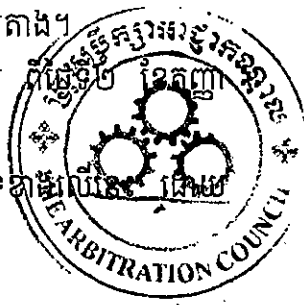
នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ស្តីពីការទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៣ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ ការងារនេះ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយទទួលបាន លទ្ធផលសះស្បើយចំនួន ១ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៣ចំណុច។ ចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន ២ចំណុច ដែលនៅ សល់ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈ របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា(ខេមបូឌា) លេខ ៨៣៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៣ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី១៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះស្បើយចំនួន ២ចំណុចនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែ មិនទទួលបានលទ្ធផល សះស្បើយនឹងគ្នានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទដែលមិនសះស្បើយនឹងគ្នាចំនួន ២ ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។
នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃចុងក្រោយ នៃការផ្តល់ភស្តុតាង និងថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃចុងក្រោយ នៃការជំទាស់ភស្តុតាង។
ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនៃ ផ្នែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖



Handwritten signature

កស្មាន

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖

សាក្សី ៖

១- លោក ស៊ិន សំបូរ

ប្រតិភូបុគ្គលិក

២- លោក ជាន់ សុខចាន់

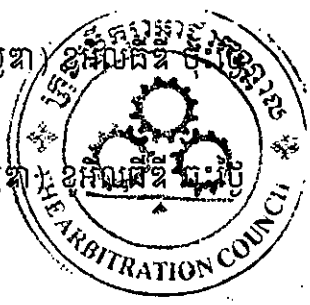
ប្រតិភូបុគ្គលិក

អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិរបស់ឈ្មោះ TADAHIKO SHIIHARA ជាប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមហ៊ុន ប្រគល់សិទ្ធិជូន កញ្ញា អ៊ុក ចាន់ចរិយា ជាមេធាវី ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២- លិខិតឆ្លងដែនរបស់ឈ្មោះ TADAHIKO SHIIHARA លេខ TZ១២៤៣៣០១ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧។
- ៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមផ្តល់សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ។
- ៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) លេខ MOC-៦៥៤៧៦៧៣៣ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២។
- ៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) បានតម្កល់ទុក លេខ ០០០១៤៥០១ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៧ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ១៤២ ក.ប/អក/អធរ ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៧- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងារក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ៨- លិខិតលេខ ១៥៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ របស់លេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) លោក ប្រធានសហព័ន្ធកម្មករនិយោជិត ស្តីពីការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សំណុំរឿងលេខ ៣៣៦/១៥-គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី។
- ៩- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ៣៣៦/១៥-គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។
- ១០- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ១៨៨/១៤-គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ទី១៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤។



(Handwritten signature)

- ១១- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ស្តីពីការសម្រេងស្ថិតិបុគ្គលិកចំពោះការយល់ដឹងអំពី "រង់ចាំ ៣០% រឺក៏ Standby"។
- ១២- បញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃ ស្តីពីការសម្រេងស្ថិតិបុគ្គលិកចំពោះការយល់ដឹងអំពី "រង់ចាំ ៣០% រឺក៏ Standby"។
- ១៣- បញ្ជីឈ្មោះបុគ្គលិកចុះតាមរោងចក្រ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥, ថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៧, ថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨, និងថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៤- បញ្ជីប្រាក់ខែកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ខុសលើឌីឌី សម្រាប់ខែមេសា និងខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៣។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ក្នុងក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ខុសលើឌីឌី។
- ២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់សហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) លេខ ១៣៣/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៩រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៣- លិខិតលេខ ០៦៧/១៩ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃចុះថ្ងៃសុក្រ ៩រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ពស ២៥៦២ ថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ មួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះ តទៅ។
- ៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ៥- លក្ខន្តិកៈនៃសហជីពមូលដ្ឋានឈ្មោះសហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ១១២១៩០៦៧០ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយប្រធាន នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ១១២១៩០៦៧០ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋាន វិវាទការងារ។
- ៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ១៤២ ក.ប/អក/អជក ចុះថ្ងៃទី ០៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៨- កិច្ចសន្យាការងារមិនមានកំណត់ចំរើល ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ ក្នុងក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ជាមួយលោក ផាន់ បូលុច។
- ៩- លិខិតចូលជាសមាជិកសហជីពឯករាជ្យការពារកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ។



(Handwritten signature)

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) លេខ ៨៣៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) លេខ ០១០/២០១៩ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋាន វិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៤១៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៣ កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៤១៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ អង្គារ ១៣កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០១៩។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

ក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការត្រួតពិនិត្យគុណភាព ទំនិញ។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៧០ នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា))។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនត្រូវបូកបញ្ចូលជាមួយការងារថែមម៉ោង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជក ៖
 - o ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។
 - o ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដោយមិនភ្ជាប់ជាមួយ លក្ខខណ្ឌធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
 - o កាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតរួមចំណែកធ្វើការ មិនបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
- ករណីផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ៖
 - o ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចរួច ហើយ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣៣៦/១៥ ចំណុចវិវាទទី៣។



(Handwritten signature)

- ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា និយោជកបានយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ និងបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់នេះ ទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករ និយោជិត។
- សាក្សីបានលើកឡើងថា ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះបានបញ្ចូលទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោល រួច ហើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - ពួកគាត់រកមិនឃើញថា និយោជកបានបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក នៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់ពួកគាត់នោះទេ។
 - កម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យនិយោជកផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ រង្វាន់លើកទឹកចិត្តឱ្យពួកគាត់ហើយ។
- ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកបានបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តជូនកម្មករនិយោ- ជិតជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោលរួចហើយ ចាប់តាំងពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៣។
- ករណីប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់៖
 - ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀង ទាត់ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលសហការធ្វើការ បន្ថែមម៉ោងចំនួន ៤ ដង ក្នុងមួយខែ។
 - ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តនីតិវិធីតាមការទាមទារបានទេ ដោយមូលហេតុ ថា៖
 - ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកនេះ ផ្តល់ជូនកម្មករ និយោជិតដែលសហការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
 - លើសពីនេះទៀត ក្រុមហ៊ុននេះ មិនស្ថិតនៅក្រោមវិស័យវាយន្តកណ្តាលកាត់ដេរ និង ផលិតស្បែកជើងនោះទេ។
- ករណីទាមទារកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ សម្រាកមិនបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង៖
 - ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតមិនសហការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១ ថ្ងៃ និយោជកមិនកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់គាត់ទេ។ អវត្តមានចំនួន ២ដង នោះ កម្មករនិយោជិតមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក។
 - ភាគីនិយោជករក្សាគោលជំហរ ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ជូនកម្មករនិយោជិត សហការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣០ ភាគរយ នោះទេ នៅពេលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាក គិតត្រឹម ៧ ជួនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១០០ ភាគរយ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ ជូន កម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។



(Handwritten signature)

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o នៅពេលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ កម្មករនិយោជិតអាចឈប់សម្រាកនៅផ្ទះបាន ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៧០ ភាគរយ។ ការអនុវត្តនេះ គឺមានតាំងពីឆ្នាំ ២០១២។
 - o ក្នុងករណីខាងលើ និយោជកអាចទូរស័ព្ទហៅពួកគាត់មកធ្វើការវិញបាន ប្រសិនបើពួកគាត់ទំនេរ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមមកធ្វើការ ពួកគាត់នឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយ។
 - o ជាការអនុវត្ត និយោជកចេញបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវសម្រាកនៅពេលល្ងាច មុនថ្ងៃឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃ។ ការសម្រាកនេះ គឺមានរយៈពេលប្រហែល ៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា បើនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ត្រូវមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគាត់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយសារ ៖
 - o នៅពេលសម្ភាសចូលធ្វើការនិយោជកបានបញ្ជាក់អំពីគោលការណ៍នេះ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។
 - o ការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនេះ មិនមែនជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនោះទេ។

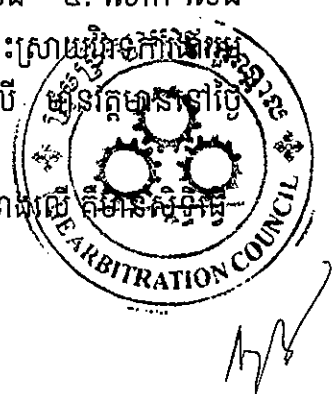
ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

មុនពិចារណាចំណុចទាមទារនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីភាគីដើមបណ្តឹងជាមុនសិន ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា ក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។ ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ “ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត” ។

យោងតាមប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា អ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅពេលដែលមិនទាន់មានវត្តមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៣/១៦-យូនីកតា ថេកណូឡូជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និង សណ្ឋាគារ, លេខ ០០៨/១៧-ថែវរើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី និងលេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណា-ដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច) ។

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០១០/២០១៩ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤ នាក់ មានឈ្មោះ ១. លោក សៀន ដា, ២. លោក ផាន់ បូលុច, ៣. លោក ផាន់ វីរៈ ,និង ៤. លោក សេង ឡុងឌី ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ កម្មករនិយោជិតដែលជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត ខាងលើ មិនត្រូវមាននៅថ្ងៃសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤រូប ខាងលើ គឺមានសិទ្ធិផ្តល់



(Handwritten signature)

ជាតំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សា-
អាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោ-
ជិតចំនួន ២២ នាក់ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ដែលមានកម្មករនិយោជិត ១. លោក សៀន ជា,
២. លោក ផាន់ បូលុច, ៣. លោក ផាន់ វីវី, និង ៤. លោក សេង ឡុងឌី ជាអ្នកតំណាង។

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ដោយមិនភ្ជាប់
ជាមួយលក្ខខណ្ឌធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្លាប់បាន
ចេញសេចក្តីសម្រេចរួចហើយ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣៣៦/១៥ ចំណុចវិវាទទី៣។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសម្រេចសេចក្តីលើចំណុច
វិវាទនេះម្តងទៀតដែរ ឬទេ ?

ផ្អែកតាមគោលការណ៍ច្បាប់ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (*Res Judicata*)" នៅពេលដែលចំណុចវិវាទដែលមួយ
ត្រូវបាននាំមកដោយភាគីវិវាទដែលមកកាន់អង្គជំនុំជម្រះមួយ ហើយអង្គជំនុំជម្រះនោះបានចេញសេចក្តី
សម្រេចលើចំណុចវិវាទនោះរួចហើយ អង្គជំនុំជម្រះមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការមិនលើកយកចំណុចវិវាទដែលនោះ
មកពិចារណា និងសម្រេចម្តងទៀតទេលើកលែងតែមានភាគីផ្សេង មានអង្គហេតុផ្សេង និង/ឬ មានបទប្បញ្ញត្តិ
ច្បាប់ជាធរមានចែងផ្ទុយពីនេះ។

នៅក្នុងដំណើរការនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយ ចែងអំពីបញ្ហានេះឡើយ។
ដូចនេះ ជាទូទៅ ដោយយោងលើគោលការណ៍ច្បាប់ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (*Res Judicata*)" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការពិចារណាថា តើត្រូវលើកយកចំណុច
វិវាទដែលរវាងភាគីវិវាទដែល និងមានអង្គហេតុផ្សេងដែល មកសម្រេចសារជាថ្មីឡើងវិញដែរ ឬទេ។ (*សូមមើល*
សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៥/០៧-វិលសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៨-ឃឹក ស៊ី
ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូមេក ២, លេខ ៩៥/០៩-តាកហ្វាត ហេតុផលនៃចំណុច
វិវាទទី៣ និងលេខ ៨១/១១-ដីអេចដី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (*Res Judicata*)" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុង
សំណុំរឿងលេខ ៤២/០៧-សៅធន៍បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ យល់ឃើញថា ៖ "ចំណុចវិវាទមួយនឹងត្រូវ
បានបដិសេធពិចារណា ប្រសិនបើចំណុចវិវាទនេះបំពេញលក្ខខណ្ឌ ចំនួន ០៣ ដូចខាងក្រោម ៖

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា គោលបំណងនៃការ
បដិសេធពិចារណាលើចំណុចទាមទារដែល រវាងភាគីដែល សារជាថ្មី គឺដើម្បីជៀសវាងនូវលទ្ធផលដ៏មិនត្រឹមត្រូវ
ចំពោះដំណោះស្រាយវិវាទដែល និងដើម្បីធានាថា ការដោះស្រាយវិវាទត្រូវបានបញ្ចប់ ដោយមានសេចក្តី
សម្រេចមួយជាចុងក្រោយ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤២/០៧-សៅធន៍បេ ហេតុផលនៃ*
ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៤/១២-ហូរធួន ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ១១៦/១១-ហូរ
ធួន ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង២)។



Handwritten signature

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិនិត្យទៅលើលក្ខខណ្ឌនៃគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ ដូចខាងក្រោម ៖

(១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមិនដូចគ្នានឹងដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿង លេខ ៣៣៦/១៥-ភ្នំហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ខុសពីឆ្នាំ ត្រង់ចំណុចវិវាទទី ៣ នៃក្រុមហ៊ុន ភ្នំហាវ៉ា(ខេមបូឌា) នោះទេ ដោយមូលហេតុថា សហជីពដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺខុសគ្នាពីសហជីពដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣៣៦/១៥-ភ្នំហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៣ គឺមិនមែនជាភាគីវិវាទតែមួយក្នុងសំណុំរឿងនេះទេ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ មិនត្រូវបានបំពេញ។

ដោយហេតុថា លក្ខខណ្ឌទី១ មិនត្រូវបានបំពេញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលក្ខខណ្ឌផ្សេងទៀតទេ ពីព្រោះការបកស្រាយនេះបានបង្ហាញថា គោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ មិនត្រូវបានបំពេញទេ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែមានសិទ្ធិក្នុងការពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ដដែល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជក៖

- ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដោយមិនភ្ជាប់ជាមួយលក្ខខណ្ឌធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត។
- កាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ឱ្យសមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមិនបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម៖

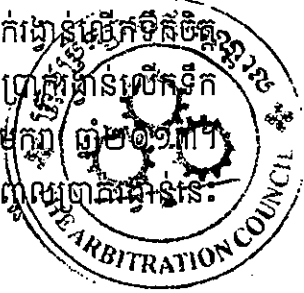
ក. ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានភាគពួកកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើលើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ "ក្នុងករណីមានការប្តឹងជំទាស់អំពីរឿងប្រាក់ឈ្នួល គឺនិយោជកដែលជាអ្នកត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងនៃការសងប្រាក់ឈ្នួលរួច។

ភស្តុតាងនេះ អាចជាហត្ថលេខានៃសម្តីខ្លួនកម្មករនិយោជិត ឬសាក្សីពីរនាក់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនចេះអក្សរ បានចុះសៀវភៅបើកប្រាក់ ដែលនិយោជកមានភាគពួកកិច្ចរក្សាទុក។"

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពថា និយោជកបានយល់ព្រមបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតហើយ។ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះ និយោជកបានបញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនកម្មករនិយោជិត ចាប់តាំងពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៣។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ពួកគាត់រកមិនឃើញថា និយោជកបានបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់នេះ ជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោលគាត់ទេ។



Handwritten signature or initials.

យោងតាមបញ្ជីប្រាក់ខែកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ខុអិលធីឌី សម្រាប់ខែមេសា និងឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ដែលនិយោជកបានផ្តល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានបន្ថែមប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោល ជូនកម្មករនិយោជិត។ ឧទាហរណ៍៖ កម្មករនិយោជិត ចាន់ រដ្ឋកញ្ញា និង ចាន់ សុភារិទ្ធ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ៩៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់ពួកគាត់បានកើនដល់ ១០៥ ដុល្លារអាមេរិក នៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ហើយភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់នឹងកសួតាំងនេះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា បើសិនជា មានកម្មករណាម្នាក់ផ្សេងទៀត ដែលនិយោជកមិនបានបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ទៅក្នុងប្រាក់ ឈ្នួលនោះទេ ពួកគាត់មានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តដូចកម្មករនិយោជិត ចាន់ រដ្ឋកញ្ញា និង ចាន់ សុភារិទ្ធ ស្របតាមការបញ្ជាក់របស់ភាគីនិយោជក។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា និយោជកបាន បញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តជាមួយប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិតរួចហើយ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ខ. ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដោយមិនភ្ជាប់ជាមួយលក្ខខណ្ឌធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដោយភ្ជាប់ជាមួយលក្ខខណ្ឌធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដែរឬទេ ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជា ក្នុង រោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។..."

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយ ស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-យ៉ូកស៊ី ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ារ៉ា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥ និង លេខ ៣៣/១៣-ព្រលាន យន្តហោះអន្តរជាតិ សៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)។

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ចំណុចទី២ ដែល ចែងថា ៖ "កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ដោយគ្មាន អវត្តមាន ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ១០ (ដប់) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៨៨/១៤-គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "ក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាវ៉ា ជាប្រភេទក្រុមហ៊ុនបម្រើសេវាកម្មខាងផ្នែកកិច្ចការ និង គុណភាពទំនិញ ដែលមិនស្ថិតនៅក្រោមវិសាលភាពនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០ ក.ប/ស.ជ.ណ របស់ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ទេ ព្រោះសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ



មានអនុភាពអនុវត្តចំពោះតែក្រុមហ៊ុនដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង តែប៉ុណ្ណោះ។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើនេះដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ និងយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលសហការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយមិនឈប់សម្រាកលើសពី ២ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកទាក់ទងនឹងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ មានលក្ខណៈល្អប្រសើរ ដោយហេតុថា ក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហាក់ (ខេមបូឌា) មិនស្ថិតនៅក្រោមវិសាលភាពនៃសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ២៣០ ខាងលើ នោះទេ។ ដូច្នេះ ការចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងការកំណត់ក្នុងការកំណត់លក្ខខណ្ឌដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ជាសិទ្ធិចាត់ចែងដែលស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនភ្ជាប់ជាមួយលក្ខខណ្ឌធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

គ. ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមិនបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមិនបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ ឬទេ ?

សូមមើលការបកស្រាយពីប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ (ខ) ខាងលើ។

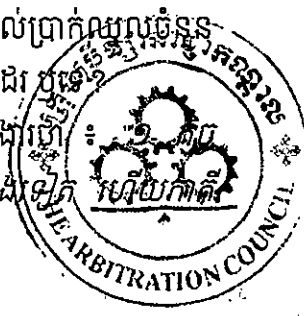
យោងតាមការបកស្រាយចំណុចទាមទារទី១ (ខ) ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការចាត់ចែងរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់នេះ គឺមានលក្ខណៈស្របច្បាប់ និងសមហេតុផលហើយ។ លើសពីនេះ និយោជកក៏មិនបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិតដែរ នៅពេលពួកគាត់មិនបានសហការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ១ថ្ងៃ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមិនបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយ នៅពេលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ កំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារថា ៖ “កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត”



Handwritten signature or mark.

ម្ខាងទៀត សន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។ ២- ភាគីដែលបានសន្យាថា ធ្វើពលកម្ម ហៅ ថា កម្មករនិយោជិត ឯភាគីម្ខាងទៀតនោះ ហៅថា និយោជក។” ។

យោងតាមមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ កម្មករនិយោជិតត្រូវមានកាតព្វកិច្ចធ្វើពលកម្ម ឬ បំពេញការងារជូននិយោជករបស់ ខ្លួន ចំណែកឯ និយោជកវិញ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដែលជាតំលៃតបស្ម័ងចំពោះកិច្ចការពលកម្ម ដែលកម្មករ និយោជិតនោះបានបំពេញឱ្យនិយោជក។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៣/១៥-វិទ្យាយ អេប៊ិល សូស អ៊ិនដាស្ត្រៀល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៣, លេខ ០៦៥/១៥-ឃីបប ស្តីពីដី ហ្វូដស៍ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ០០២/១៦-គីន ថេក (ខេមបូឌា) ខបកើស៊ិន លីមីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០ និងទី១១)។

យ៉ាងណាមិញ ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦៥/១៥-ឃីបប ស្តីពីដី ហ្វូដស៍ (ខេមបូ ឌា) ត្រង់ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងវិលប្រាក់ឈ្នួល ជូនកម្មករនិយោជិត ដែលជាសំណងខូចខាត ក្នុងអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានទៅបំពេញការងារ ដោយហេតុផលថា ការដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានទៅធ្វើការ បណ្តាលមកពីនិយោជកមិនបានអនុវត្ត កាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របនឹងការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅពេលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់ សម្រាក និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែចំនួន ៧០ ភាគរយ តែប៉ុណ្ណោះ។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិត បញ្ជាក់ថា ទោះបីជានិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកនៅផ្ទះក៏ដោយ ក៏និយោជកត្រូវផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួលពេញជូនកម្មករនិយោជិតដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការខកខានមិនបានបំពេញការងាររបស់កម្មករ និយោជិត គឺកើតឡើងពីនិយោជកផ្ទាល់ ជាអ្នកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាករងចាំការងារនៅផ្ទះ ដែលជាហេតុនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដដែល។

យោងតាមមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១០០ ភាគរយ ក្នុង ករណីដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើលើកទឹកចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។



[Handwritten signature]

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការរៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនភ្ជាប់ជាមួយលក្ខខណ្ឌធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការរៀងទាត់ ឱ្យ សមាមាត្រតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកមិនបានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

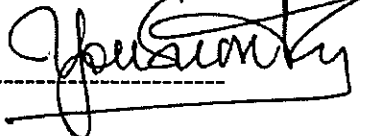
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ ភាគរយ នៅពេលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករ និយោជិតធ្វើ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច


សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

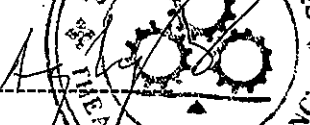
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

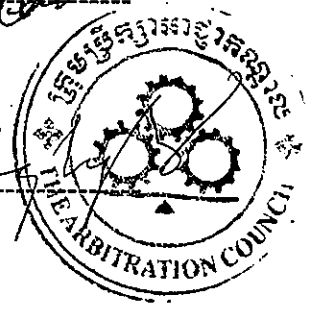
ឈ្មោះ ៖ **ឃុំ ស្នួនទី** 
ហត្ថលេខា ៖ -----

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន** 
ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ស៊ែង អេងផុន** 
ហត្ថលេខា ៖ -----



ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីចង្អុលលេខ ០៧៥/១៩ - គូរ៉ាហារ៉ា (ខេមបូឌា)

**យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច
នៃសំណុំរឿងលេខ ០៧៥/១៩ - គូរ៉ាហារ៉ា (ខេមបូឌា)**

ដោយអាជ្ញាកណ្តាល ឃុំ សួនទី ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា "ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ" ។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល ឃុំ សួនទី សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៧៥/១៩-គូរ៉ាហារ៉ា (ខេមបូឌា) លើចំណុចវិវាទទី១ ក្រុងទី១ ដែលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ប្រាក់ប្រាក់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ខ្ញុំជំទាស់នឹងហេតុផលរបស់មតិភាគច្រើន ដែលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ប្រាក់ប្រាក់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ពីព្រោះមានមូលហេតុ ដូចខាងក្រោមនេះ ៖

ដោយយោងតាមគោលការណ៍ "អាជ្ញាអស់ជំនុំ (Res Judicata)" ចំណុចវិវាទមួយ នឹង ត្រូវបានបដិសេធមិនពិចារណា ប្រសិនបើចំណុចវិវាទនេះបំពេញលក្ខខណ្ឌចំនួន ៣ ដូចខាងក្រោម៖

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

អង្គហេតុនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ បានបង្ហាញឲ្យឃើញថា ៖

- (១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក ៖

ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមិនដូចគ្នានឹងដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿង លេខ ៣៣៦/១៥-គូរ៉ាហារ៉ា (ខេមបូឌា) ខុសពីខ្លី ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៣ ប៉ុន្តែ ភាគីចុងចម្លើយគឺក្រុមហ៊ុន គូរ៉ាហារ៉ា (ខេមបូឌា) ខុសពីខ្លី គឺជាភាគីវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ដូច្នេះ លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបានបំពេញ។

- (២) ចំណុចវិវាទ ជាចំណុចវិវាទដែលធ្លាប់នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ចំណុចវិវាទទី៣ ក្នុងសំណុំរឿង លេខ ៣៣៦/១៥-គូរ៉ាហារ៉ា (ខេមបូឌា) ខុសពីខ្លី និងចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាចំណុចវិវាទតែមួយដូចគ្នា។ ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ ត្រូវបានបំពេញដែរ។



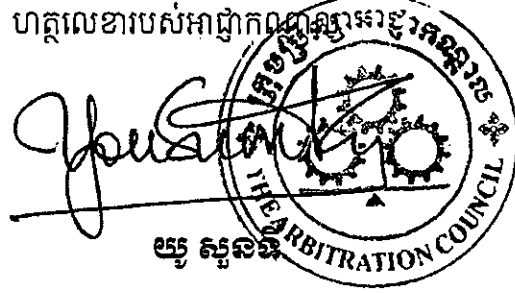
(៣) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសម្រេចលើអង្គសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់ ៖

ដោយហេតុថា នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៣៣៦/១៥-ត្រីហាត់ (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការពិចារណា និងសម្រេចទៅលើអង្គសេចក្តីរួចហើយ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេច ៖ "ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត..." ហេតុនេះ លក្ខខណ្ឌទី៣ ក៏ត្រូវបានបំពេញផងដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ លក្ខខណ្ឌទាំងបី នៃគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ ត្រូវបានបំពេញនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

សរុបមក ខ្ញុំយល់ថា គួរសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តចំនួន ១០ ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល
 ២៥ កញ្ញា ២០១៩
ARBITRATION COUNCIL