



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអង្គជំនុំជម្រះ
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ១១១/១៩ - ស្យុង យិន
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០

សេចក្តីបង្គាប់អង្គជំនុំជម្រះ
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអង្គជំនុំជម្រះ

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ លីវ សុវណ្ណា
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

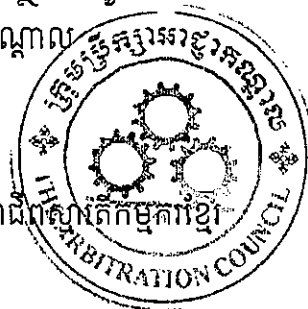
ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) មី ថេកស្ថា ខុអិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រែកត្រែង សង្កាត់សិក្ស ក្រុងតាខ្មៅ ខេត្តកណ្តាល
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៩៧៦ ៧៥៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក តុំ គឹមសឿន ប្រធានរដ្ឋបាល
- ២- លោកស្រី ជា សុវណ្ណារ៉ានី គណនេយ្យ
- ៣- កញ្ញា វណ្ណ ណារ៉ែន គណនេយ្យ
- ៤- លោក លីម វេញ អ្នកបកប្រែ
- ៥- លោក You Jian Feng បុគ្គលិក

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**
នៃក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) មី ថេកស្ថា ខុអិលធីឌី
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិព្រែកត្រែង សង្កាត់សិក្ស ក្រុងតាខ្មៅ ខេត្តកណ្តាល
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៥០៤ ១៥៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោកស្រី ឈាង ជីតា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជំពៅស្ថាប័នស្តីពីការងារ



២- លោក ឈូក ម៉ាំ

អនុប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)

៣- លោក ឡែ ជានិត

សកម្មជនសហជីព (មូលដ្ឋាន)

បញ្ហាគ្រោះថ្នាក់

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់។

២- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបញ្ជាក់ពីគោលជំហរឱ្យបានច្បាស់លាស់ថា តើក្រុមហ៊ុននៅដំណើរការបន្ត ឬបិទទ្វារឈប់ដំណើរការ?

៣- ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនបិទទ្វារឈប់ដំណើរការ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ តាមច្បាប់ស្តីពីការងារជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់។

៤- ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុននៅបន្តដំណើរការជាធម្មតា សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ឱ្យបានទៀងទាត់ នៅថ្ងៃទី១០ ជារៀងរាល់ខែ។

៥- ចំណុចទាមទារបន្ថែម គឺភាគីកម្មករនិយោជិតតាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០% ពេញនៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើគ្រប់គ្រាន់ និងសងរំលឹកឡើងវិញ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) បឺ បឺកស្តាយ ខូអិលធីឌី លេខ ៩៨១/១៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី-អស្សុយ។



បញ្ជានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៥ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារខេត្តកណ្តាល បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ នៅថ្ងៃទី៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយនោះទេ លើការទាមទារចំនួន ៥ចំណុច។ ចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន ៥ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ តាមរយៈរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្បុង យិន (ខេមបូឌា) បឺ បឺកស្តាយ លេខ ៩៨១/១៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និង ផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះស្បើយចំនួន ៥ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀងរាល់។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀតនៅក្នុងសវនាការ ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចបញ្ចូលចំណុចវិវាទទី២, ទី៣, និងទី៤ ជាចំណុចវិវាទតែមួយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន ៣ចំណុចគឺ ចំណុចវិវាទទី១, ចំណុចវិវាទទី២,៣,៤, និង ចំណុចវិវាទទី៥។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ។ ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើកស្មតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

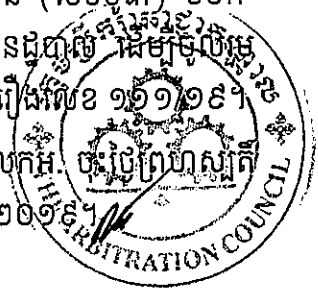
កស្មតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិចុះថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រុមហ៊ុន ស្បុង យិន (ខេមបូឌា) បឺបឺកស្តាយ ខុអិលជឺឌី ប្រគល់សិទ្ធិជូនលោក គុំ គឹមសឿន មុខងារជាប្រធានដេប៉ូធីម៉ង់ ប្រជុំនិងដោះស្រាយវិវាទការងារជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១១/១៩។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៣៦ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។



- ៣- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។
- ៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ថាយ ខុអិល ជីឌី ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ។
- ៥- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។
- ៦- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ថាយ ខុអិលជីឌី លេខ MOC ២៤៨៥៥០៦៥ ពណ ចបព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣។
- ៧- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ថាយ ខុអិលជីឌី បានតម្កល់ទុកលេខ ១២៥/១៨ គ.វ.ក ថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ នៅនាយកដ្ឋាននីតិវិធី និងច្បាប់វិនិយោគ គ.វ.ក។
- ៨- លិខិតលេខ ១៦៦៦/១៦ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ របស់ក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ថាយ ខុអិលជីឌី គោរពជូន ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសំណើសុំកែសម្រួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- ៩- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ថាយ ខុអិលជីឌី ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ២៧៤/១៧ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧ ដោយប្រធានមន្ត្រីការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល។
- ១០- អនុសញ្ញារួមអាណត្តិទី១ រវាងសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុនតម្បាញ ស្យុង យិន ជាមួយ និងក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន បានចុះបញ្ជីកាលេខ ២២០៥/១៦ ក.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦។
- ១១- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ថាយ ខុអិលជីឌី ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជំទាស់លើឯកសារស្តាប់តាង របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលដាក់ទាមទារប្រាក់ឈ្នួល ១០០% ក្នុងកំឡុងពេលព្យួរការងារ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ថាយ លេខ ០០៣៨/១៨ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩។
- ២- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៨ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ថាយ ជាអង្គការ វិជ្ជាជីវៈមួយបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល និង ទទួលបាន នីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។
- ៣- លិខិតលេខ ០២៨/១៩ ស.ស.ស.ក.ខ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់សហមន្ត្រីសហជីព ស្មារតីកម្មករខ្មែរ គោរពចូលមក ប្រធានមន្ត្រីការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល ស្តីពីស្នើសុំអន្តរាគមន៍ នូវករណីថៅកែក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ថាយ មិនមែនជា



ដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ០៤ចំណុច ដែលជា សំណូមពររបស់ កម្មករនិយោជិត។

- ៤- លិខិត ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ស្មារតីកម្មករខ្មែរប្រចាំ ក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ថាយ គោរពចូលមក ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្មារតី កម្មករខ្មែរ ស្តីពីពឹងពាក់ និងផ្ទេរសិទ្ធិ ក្នុងការសម្របសម្រួលជាមួយភាគីក្រុមហ៊ុន មន្ទីរការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តុលាការ អាជ្ញាធរ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនូវករណីវិវាទ។
 - ៥- លិខិតចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ថាយ គោរពចូលមក នាយកក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ថាយ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីសំណើរសុំចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ដើម្បីមានសិទ្ធិដោះស្រាយនូវករណី វិវាទការងាររួមរបស់យើងខ្ញុំជាកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
 - ៦- លិខិតអញ្ជើញលេខ ១០៣/១៩ កប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកណ្តាល អញ្ជើញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ដើម្បីចូល រួមប្រជុំ និងផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម។
 - ៧- កំណត់ហេតុចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។
 - ៨- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ថាយ ខុអិល ជីឌី ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។
 - ៩- កំណត់ហេតុស្តីពីករណីក្រុមហ៊ុនតម្បាញ ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ថាយ មិនបើក ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសម្រាប់ខែតុលា និងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។
 - ១០- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ថាយ ដែលទទួលបាន ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០% ភាគរយ សម្រាប់ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ កន្លងមក។
- គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**
- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ីចិក- ស្ថាយ ខុអិលជីឌី លេខ ៩៨១/១៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។
 - ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ថាយ ខុអិលជីឌី ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩។
 - ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិកស្ថាយ ខុអិលជីឌី លេខ ០៣០/១៩ ក.ប/កណ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកណ្តាល។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៣៦ កប/អក/វក/លកម ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៣០ ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។



២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ៦៣៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ១រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

អន្តរោគ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) បឺ ចិកស្ថាយ គឺមានសកម្មភាពចម្បងខាងផ្នែកតម្បាញ។ ក្រុមហ៊ុន នេះ មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៦១០នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន(ខេមបូឌា) បឺ ចិកស្ថាយ)។
- យោងតាមលិខិតចាត់តាំងប្រតិភូចេញ ដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងាររួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ស្យុង យិន (ខេមបូឌា) បឺ ចិកស្ថាយ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោ- ជិតដែលជាដើមបណ្តឹងសរុបចំនួន ៤៥៦នាក់។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុង ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា៖
 - o នៅថ្ងៃទី៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែ បើកតែប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធចំនួន ១៨២ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុណ្ណោះ ដោយមិនបានបើកអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
 - o និយោជកសន្យានឹងបើកប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ប៉ុន្តែ រហូតមកដល់ថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកមិនទាន់បានបើកប្រាក់ អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ភាគីនិយោជកសន្យាថា នឹងបើកប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករ និយោជិតនៅចុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩នេះ។
- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងគំណើតិយ៉ាតិយ៉ា រៀបចំ នៅមន្ទីរការងាររួមកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមានហត្ថលេខាទទួលស្គាល់ដោយ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ដែលក្នុងនោះបានកំណត់ថា ៖ " ក្រុមហ៊ុននឹងបើក ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដែលនៅសល់ពីខែតុលា ប្រាក់៥% និងប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ នៅចុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩..."។



ចំណុចវិទ្យុទី២, ទី៣, និងទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកធ្វើការបញ្ជាក់ពីគោលជំហរឱ្យបានច្បាស់លាស់ថា តើក្រុមហ៊ុននៅដំណើរការបន្ត ឬបិទទ្វាយបំបែកដំណើរការ។ ក្នុងករណី ក្រុមហ៊ុនបិទទ្វាយបំបែកដំណើរការ សូមឱ្យនិយោជកធ្វើការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់។ ប្រសិនបើ ក្រុមហ៊ុននៅដំណើរការជាធម្មតា សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ឱ្យបានទៀងទាត់នៅថ្ងៃទី១០ ជារៀងរាល់ខែ

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនបន្តបើកដំណើរការធម្មតា ដោយមិនមានគម្រោងបិទក្រុមហ៊ុននោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត ស្របតាមប្រកាសលេខ ៤៤២ ក.ប.ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨។
- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលតែម្តងប៉ុណ្ណោះ ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកនឹងពិចារណា និងពិនិត្យឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលម្តងទៀត ឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ហើយជម្រាបជូនកម្មករនិយោជិតបន្ថែមទៀត។

ចំណុចវិទ្យុទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ នៅពេលក្រុមហ៊ុនគ្មានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើគ្រប់គ្រាន់ និងសង់រំលឹកឡើងវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ នៅក្នុងខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត និងសង់រំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន៥០ ភាគរយ ដែលនិយោជកមិនបានបើកនៅក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា៖
 - o និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនៅក្នុងខែតុលា, ខែវិច្ឆិកា, និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។
 - o នៅក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ មានកម្មករនិយោជិតខ្លះទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០ភាគរយ ប៉ុណ្ណោះ។
 - o និយោជកមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា៖
 - o និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត។
 - o លើសពីនេះទៀត និយោជកមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេដោយមូលហេតុថា៖



- កម្មករនិយោជិតខ្លះមានការងារធ្វើ, កម្មករនិយោជិតខ្លះទៀតមិនមានការងារធ្វើ ហេតុនេះ និយោជកមិនអាចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនពួកគាត់នោះទេ។
- និយោជករក្សាគោលជំហរមិនអាចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត នោះទេ គឺនិយោជកផ្តល់ជូនតាមស្ថានភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិត។
- យោងតាមឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដែលដាក់មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានបញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ៥០ភាគរយ មានចំនួន ២២២នាក់។
- នៅថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ភាគីនិយោជកបានដាក់លិខិតជំទាស់ទៅលើកសុងតាងរបស់ភាគី កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បានកំណត់ថា៖ "...ភាគីបងប្អូន កម្មករនិយោជិតក៏បានឯកភាព និងយល់ព្រមទទួលនូវប្រាក់ឈ្នួល ៥០% (ហារសិបភាគរយ) និង សំណូមពរឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងខែតុលា វិច្ឆិកា ជាបន្តបន្ទាប់។..." ក្រៅពីលិខិតជំទាស់ នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានលិខិតព្រមព្រៀងណាមួយ ដែលបញ្ជាក់ថាកម្មករ និយោជិតយល់ព្រមទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ភាគរយ នៅពេលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារធ្វើនោះ ទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ប្រចាំខែតុលា ជូនកម្មករនិយោជិត

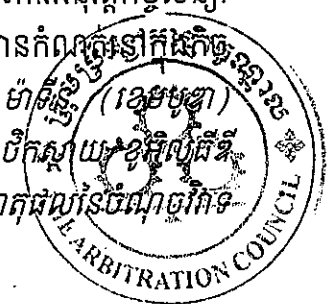
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗប្រចាំខែតុលា ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានចែងថា " កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច " ។

មាត្រា ៣២៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កំណត់ជាក់លាក់ថា "កិច្ចសន្យាមានអនុភាព ដោយសារសំណើ និង ស្វ៊ីការត្រូវគ្នា" ។

មាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ ក៏ចែងផងដែរថា "សំណើ គឺជាការសុំបង្កើត កិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្វ៊ីការរបស់ភាគី ម្ខាងទៀត ចំពោះសំណើនេះ។ ស្វ៊ីការ គឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនោះ "។

យោងតាមខ្លឹមសារមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ បានបញ្ជាក់យ៉ាង ច្បាស់ អំពីការចងកាតព្វកិច្ចគតិយុត្តរវាងភាគីទាំងឡាយណាដែលបានបង្កើតកិច្ចសន្យា ចំពោះការអនុវត្តកិច្ចសន្យា នេះ។ សរុបមក ភាគីនៃកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀង មានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តខ្លឹមសារដែលមានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា ឬការព្រមព្រៀងនោះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០២៨/១៩-គ្រឹស្តាល់ ម៉ាស៊ីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៣៣/១៨-ស្យង យិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចិតសាយ ឌីអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, និងលេខ ០០៥/១៦-វ៉ាយអិលធី អ៊ិនធើណេសិនណាល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី២)។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមកំណត់ហេតុ ធ្វើនៅមន្ទីរការងារខេត្តកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមាន ហត្ថលេខាទទួលស្គាល់ដោយភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ដែលក្នុងនោះបានកំណត់ថា ៖
“...ក្រុមហ៊ុននឹងបើកប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ដែលនៅសល់ពីខែតុលា ប្រាក់៥% និងប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំ នៅចុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩...”។

ករណីនេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកមិនទាន់បានបើកប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ប្រចាំ ខែតុលា ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ យោងតាមកំណត់ហេតុ ធ្វើនៅថ្ងៃទី៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់ភាគីទាំងពីរ នៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលខេត្តកណ្តាល ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីនិយោជក បានសន្យាថា នឹងបើកប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅចុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយក្នុង កំណត់ហេតុនោះ គឺមានចុះហត្ថលេខាទទួលស្គាល់ដោយភាគីទាំងពីរផងដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីនិយោជកបានយល់ព្រមបើកប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ប្រចាំខែតុលា ជូនកម្មករ និយោជិតទាំងអស់។ ដូចនេះ យោងតាមខ្លឹមសារមាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦, និងមាត្រា ៣៣៧ ខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តទៅតាមកំណត់ហេតុ ដែលបានព្រមព្រៀងជាមួយភាគីកម្មករនិយោជិត។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗ ប្រចាំខែតុលា ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់។

ចំណុចវិវាទទី២, ទី៣, និងទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុង មួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករត្រូវបើកយ៉ាងហោច ណាស់ពីរដង ក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងច្រើនដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ...”។

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៤២ ក.ប.ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការ បើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ចែងថា ៖ “ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ តទៅ ម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ទាំងឡាយណាដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូន កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២(ពីរ)ដង ក្នុងមួយខែ ដោយត្រូវបើកលើកទី១ ក្នុងសប្តាហ៍ទី២(ពីរ) និងលើកទី២ ក្នុងសប្តាហ៍ទី៤(បួន) នៃខែនីមួយៗ តាមបែបបទដូចខាងក្រោម៖

- លើកទី១ គឺស្មើនឹងចំនួន ៥០% (ហាសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ្នូក្នុង ១(មួយ)ខែ
- លើកទី២ គឺស្មើនឹងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ្នូដែលនៅសល់ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននៅក្នុងខែនីមួយៗ។”

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៤២ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូន កម្មករនិយោជិត។ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី១ នៅសប្តាហ៍ទី២ និងលើកទី២ នៅសប្តាហ៍ទី៤ នៃខែនីមួយៗ



ដោយខានពុំបាន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៨៥/១៩-ជិន យី ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលតែម្តង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានអនុវត្តការបើកប្រាក់ឈ្នួលពីរដង ក្នុងមួយខែ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១១៦ និងប្រការ១ នៃប្រកាស ៤៤២ ខាងលើនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ នៅក្នុងខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត និងសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ភាគរយ ដែលនិយោជកមិនបានបើកជូនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩

ក. ករណីប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលនិយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើដែរ ឬទេ ?

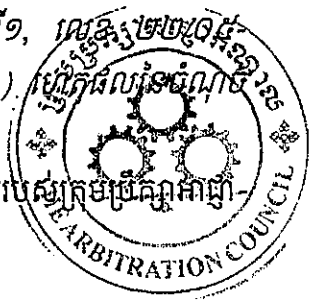
កថាខណ្ឌទី១១ នៃមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា៖ “ពេលណាដែល សហគ្រាសជួបការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសំភារៈធ្ងន់ធ្ងរ ឬការលំបាកជាពិសេសណាមួយ ដែលនាំឱ្យពួកសហគ្រាសមិនលើសពីខែៗ ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ។”។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៥៨/០៧-ស្តី ស្តីអីវី បានបកស្រាយ កថាខណ្ឌទី១១ នៃមាត្រា ៧១ ខាងលើថា ៖ “ការលំបាកផ្នែកសំភារៈ ឬសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរនេះ ជាហេតុផលដែលអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកអាចព្យួរការងារ ប្រសិនបើនិយោជកបំពេញលក្ខខណ្ឌ ២ យ៉ាងគឺ ៖

- ការព្យួរសកម្មភាពនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការកិច្ចការងារ និង
- ការព្យួរការងារនេះមិនត្រូវឱ្យលើសពី ២ខែ។”

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៨/០៧-ស្តីវី គឺញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ បានបកស្រាយកថាខណ្ឌទី១១ នៃមាត្រា ៧១ ថា ៖ “ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ ត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់អធិការការងារ គឺមានន័យថា និយោជកត្រូវគោរពតាមកាតព្វកិច្ចនៃការជូនដំណឹង និងទទួលការអនុញ្ញាតជាមុន ពីអធិការការងារ ទើបអាចព្យួរការងារដោយស្របច្បាប់បាន។”។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧២/០៥-ណត ហ្គេអីអិ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២២២/០៥-ជន ហ្គេអីអិ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និង លេខ ១៩៨/១៣-ស្តី អីកែវីល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងពីមុនៗ ខាងលើដែរ។



យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថានៅក្នុងខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើនោះទេ ហើយនិយោជកក៏មិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតតាមបទបញ្ញត្តិច្បាប់នោះដែរ។ ហេតុនេះ យោងតាមកថាខណ្ឌទី១១ នៃមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទៅអធិការការងារស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ ឡើយ។

កថាខណ្ឌទី១ ត្រង់ចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែល ចែងថា ៖ "ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ នាំឱ្យប៉ះពាល់វិភាគភាពកិច្ចសន្យាខាងក្រៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺ ភាពកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងភាពកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទបញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត។"

ផ្អែកតាមកថាខណ្ឌទី១ ត្រង់ចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ និយោជកមិនមានភាពកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទេ នៅពេលមានការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។ ដោយឡែកកថាខណ្ឌទី១ ខាងលើនេះ ត្រូវបានអនុវត្តនៅពេលដែលការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារធ្វើឡើងដោយស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់ប៉ុណ្ណោះ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "...ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនមិនបានគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ នៃការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ ក្រុមហ៊ុនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ភាគរយ ព្រមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដល់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនពុំមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើក៏ដោយ។" (សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២១/០៣-ឡយ អល ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ០១/០៤-ញវ ភាព្យ ២, លេខ ៦០/០៦-ញវមក ហ្គារមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៧៤/០៧-តូបល អាប៉ាវីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ២៧/០៨-អាកយីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៥៣/០៨-យ៉ុងវ៉ាទី១ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១០៩/០៩-យូ អេស អេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០០៨/១៧-ថបវីលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០១០/១៨-ហ្សូមី (ខេមបូឌា) អ៊ីមផត អិចផត ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, និងលេខ ០០៤/១៩-អេវីហ្គ្រីន អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ ទី២ និងទី៣)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងពីមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកមិនមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយនិយោជកមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ចំនួន ១០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ១០០ ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់។

ខ. ករណីសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ភាគរយ ប្រចាំខែតុលា
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន៥០



កាតរយ ដែលនិយោជកមិនបានបើកជូនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលការបកស្រាយ កថាខណ្ឌទី១១ នៃមាត្រា ៧១ និង ចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ (ក) ខាងលើ។)

យោងទៅតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ មានកម្មករនិយោជិត ខ្លះមិនមានការងារធ្វើ ហើយនិយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០ភាគរយ ជូនពួកគាត់តែប៉ុណ្ណោះ។ លើសពី នេះទៀត និយោជកមិនបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតស្របទៅតាមបទបញ្ញត្តិច្បាប់នោះទេ។

យោងតាមចំណុចទី១១ មាត្រា ៧១ និងចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបក ស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវស្របតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។ ហេតុនេះ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែ ៥០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារធ្វើ ហើយមិនមានលិខិតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ ត្រឹមត្រូវ គឺជាការអនុវត្តដែលមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

សរុបមក និយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែតុលា ចំនួន ៥០ភាគរយ បន្ថែមទៀត ជូនកម្មករនិយោជិត។

លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារឱ្យ និយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលប្រាក់ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ៥០ភាគរយ មានបញ្ជាក់ឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃ កម្មករនិយោជិតចំនួន ២២២នាក់។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធដែលមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត)

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៥០ភាគរយ ដែលនិយោជកមិនបានបើកនៅក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២២២នាក់។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ប្រចាំខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិត ទាំងអស់។

ចំណុចវិវាទទី២,ទី៣,ទី៤ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួនពីរដង ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ចំនួន ១០០ភាគរយជូនកម្មករ និយោជិតទាំងអស់។
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ភាគរយ ដែលនិយោជកមិនបានបើកនៅក្នុងខែ តុលា ឆ្នាំ២០១៩ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២២២នាក់។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធដែលមានឈ្មោះ និង ស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត)



ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

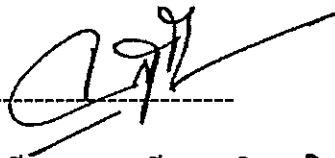
សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ _____



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីម សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា ៖ _____



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនណា**

ហត្ថលេខា ៖ _____

