



**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា**  
**ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ**

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**  
**THE ARBITRATION COUNCIL**

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ០០៥/២១-សណ្ឋាគារ សុហ៊ីតែលអង្គរ ភូគីត្រា ហ្គោល និងស្ប៉ារីហ្សូត  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សហសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ុក រី**  
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **ស៊ីន គឹមសាន**  
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **គង់ ផល្លៈ**

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ : **សណ្ឋាគារ សុហ៊ីតែលអង្គរ ភូគីត្រា ហ្គោល និងស្ប៉ារីហ្សូត**  
អាសយដ្ឋាន : ភូមិមណ្ឌល២ សង្កាត់ស្វាយដង្គំ ក្រុងសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប  
ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៤៣ ០៩ ៧៣ ទូរសារ : គ្មាន  
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ :

- ១- លោកស្រី JADE SOFIA MASIGAN នាយកផ្នែកវប្បធម៌ និងទេពកោសល្យ
- ២- លោកស្រី ម៉ួយ ម៉ានី ជំនួយការផ្នែកវប្បធម៌ និងទេពកោសល្យ

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : **សហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារ សុហ៊ីតែល អង្គរ**  
អាសយដ្ឋាន : ភូមិមណ្ឌល២ សង្កាត់ស្វាយដង្គំ ក្រុងសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប  
ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៦៦ ៧៣ ២៧ ទូរសារ : គ្មាន  
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ :

- ១- លោក ដួង វាសនា មន្ត្រីច្បាប់សហភាពការងារកម្ពុជា
- ២- លោក ធន សុងយុល អ្នកសម្របសម្រួលសហភាពការងារកម្ពុជា
- ៣- លោក ហាំង រុន ប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)
- ៤- លោក សោម វណ្ណា អនុប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)
- ៥- លោក ស៊ុយ ប៊ុនថេត លេខាសហជីព (មូលដ្ឋាន)
- ៦- លោក ប៉ុក បូរ៉ា ហិរញ្ញវិស័យសហជីព (មូលដ្ឋាន)



**បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ចំណុចទាមទារទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារបុគ្គលិក។ ភាគីនិយោជក មិនទទួលស្គាល់ការបញ្ចប់កម្មករខុសនីតិវិធីច្បាប់ទេ ដោយយោងទៅលើកិច្ចសន្យាការងារ។

២- ចំណុចទាមទារទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការបញ្ជូនបុគ្គលិកទៅបំរើការដែលផ្ទុយពីកិច្ចសន្យាការងារ។ ភាគីនិយោជក យោងទៅលើកិច្ចសន្យាងារ និងយោជកបានអះអាងថា ក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិបញ្ជូនកម្មករទៅធ្វើការនៅកន្លែងផ្សេងៗទៀតបាន។

៣- ចំណុចទាមទារទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមអោយបានត្រឹមត្រូវ។ ភាគីនិយោជក ស្នើសុំព្យួរការចំណាយទៅលើការជប់លៀងដល់បុគ្គលិក ដំណើរកំសាន្តប្រាក់រង្វាន់បុណ្យជំងឺទាំងបី ការតម្កើងកាំប្រាក់ប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់ខែទី១៣ ដោយព្យួរលើការចំណាយផលប្រយោជន៍ទាំងនោះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិត សុំទាមទារតែ ១០០\$ (មួយរយដុល្លារអាមេរិក) ក្នុងមួយនាក់។ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានចំណាយក្នុងមួយនាក់ប្រហែលជា ៦០០\$ (ប្រាំមួយរយដុល្លារអាមេរិក) ដែលប្រាក់នោះបានមកពីម្ចាស់ប្រេន ACCOR ។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី៧ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរ ភូគីត្រា ហ្គោហ្វូ និងស្ប៉ារីហ្សូត លេខ ០៣៣ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៧កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។  
កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ៧កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥  
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។



**បញ្ហានីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាប បានទទួល ពាក្យបណ្តឹងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោ- ជិត សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៤ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាប បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ជាបន្តបន្ទាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយនឹងគ្នា នោះទេ។ នៅក្នុងចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន ៤នោះ មានចំណុចវិវាទចំនួន ១ ជាវិវាទបុគ្គល ដែលត្រូវដោះស្រាយតាម ប្រកាសលេខ ៣១៨ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល។ ហេតុនេះ ចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន ៣ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃ ទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន សណ្ឋាគារ សុហ្វី តែលអង្គរ ភូគីត្រា ហ្គោហ្វ និងស្ប៉ាវីហ្សូត លេខ ០៣៣ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២១។ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានសំណើ សុំព្យួរនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ០០៥/២១ នេះ ពីភាគីកម្មករនិយោជិត និងបានឯកភាព ដោយភាគីនិយោជក តាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។ នៅថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ភាគី កម្មករនិយោជិតបានស្នើសុំបន្តនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល តាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។ នៅថ្ងៃទី២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករ និយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើយ នៅថ្ងៃទី៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។ សវនាការត្រូវបានលើកពេលតាមរយៈការស្នើសុំរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងកំណត់ថ្ងៃសវនាការ ថ្មី នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករ និយោជិតឯកភាពតាមការស្នើសុំរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ភាគីកម្មករ និយោជិតបានស្នើសុំព្យួរនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ០០៥/២១ ជាថ្មីម្តងទៀត តាមរយៈ លិខិតចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ និងមានការឯកភាពដោយភាគីនិយោជក និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដោយ មូលហេតុ រដ្ឋបាលខេត្តសៀមរាបសម្រេចបិទខ្ទប់ក្រុងសៀមរាប ដោយសារតែការផ្ទុះឡើងវិញនៃជំងឺកូវីដ-១៩។

នៅថ្ងៃទី១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើយ នៅថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេស ដើម្បី គម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ្វីម (zoom) និងបន្ទប់ សវនាការត្រូវបានបែងចែករវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរមិនមានការ ជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះស្បើយចំនួន ៣ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគី



និយោជកព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចវិវាទចំនួន ១ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
នឹងពិចារណាចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន ២ ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៣។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកំណត់ថ្ងៃទី១២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់  
ផ្តល់ឯកសារ ឬកសុតាង និងថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកសុតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា  
ឆ្នាំ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ  
ផ្អែកលើកសុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម៖

**កសុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់លោក Pascal Tadin នាយកសណ្ឋាគារ  
សូហ្វីតែលអង្គរ ភូគីត្រា ហ្គោហ្វ និងស្ប៉ារីហ្សូត គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សា  
អាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកស្រី Jade Sofia Masigan តំណាងឱ្យនិយោជក  
ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែ  
លអង្គរ ភូគីត្រា ហ្គោហ្វ និងស្ប៉ារីហ្សូត។
- ២- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម សណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរ ភូគីត្រា ហ្គោហ្វ  
និងស្ប៉ារីហ្សូត លេខ MOC-៩៧៥១៨៦០៨ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៧។
- ៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន រ៉ូយ៉ាល់ អង្គរ បានតម្កល់ទុកលេខ ១៥៤៤/០៣ គ.វ.គ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា  
ឆ្នាំ២០០៣ នៅនាយកដ្ឋាននីតិវិធី និងច្បាប់វិនិយោគ គ.វ.ក។
- ៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលរ៉ូយ៉ាល់អង្គរ ចុះទិដ្ឋាការលេខ ១៣៨ ម.ក.ប.វ.២ ចុះថ្ងៃទី  
១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧។
- ៦- កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ២០២០-២០២១ រវាងសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ  
និងថ្នាក់ដឹកនាំ និងម្ចាស់របស់សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរភូគីត្រាហ្គោហ្វ & ស្ប៉ារីហ្សូតសៀមរាប  
ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។
- ៧- កំណត់ហេតុសវនាការដោយដៃរបស់ឈ្មោះ ហួន ស៊ីណាត, គន់ សុជាតា, ទឹម លីស ។
- ៨- កំណត់ហេតុសវនាការដោយដៃដោយមិនមានបញ្ជាក់ឈ្មោះ។
- ៩- ឯកសារការបន្តកិច្ចសន្យាការងារ របស់ឈ្មោះ ទិន ទុំ។
- ១០- នីតិវិធីប្រតិបត្តិការស្តង់ដារ។
- ១១- អនុស្សរណៈ២០២០-១២ ស្តីពីការបើកសណ្ឋាគារឡើងវិញ។



- ១២- លិខិតលេខ ៥៦០ មកប ចុះថ្ងៃចន្ទ ៧រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តសៀមរាប ជម្រាបមក លោកនាយក រ៉ូយ៉ាល់អង្គរ (សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរភូគីត្រា ហ្គោហ្វ & ស្ប៉ារីហ្សុត) ស្តីពីការ អនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។
- ១៣- លិខិតលេខ ៤៣៥ មកប ចុះថ្ងៃពុធ ៥រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តសៀមរាប ជម្រាបមក លោកនាយក រ៉ូយ៉ាល់អង្គរ (សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរភូគីត្រា ហ្គោហ្វ & ស្ប៉ារីហ្សុត) ស្តីពីការ អនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។
- ១៤- លិខិតលេខ ៣៩៦ មកប ចុះថ្ងៃអង្គារ ៤កើត ខែទុតិយាសាធ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តសៀមរាប ជម្រាប មកលោកនាយក រ៉ូយ៉ាល់អង្គរ (សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរភូគីត្រា ហ្គោហ្វ & ស្ប៉ារីហ្សុត) ស្តីពីការ អនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។
- ១៥- លិខិតលេខ ២៨០ មកប ចុះថ្ងៃចន្ទ ៤រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តសៀមរាប ជម្រាប មកលោកនាយក រ៉ូយ៉ាល់អង្គរ (សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរភូគីត្រា ហ្គោហ្វ & ស្ប៉ារីហ្សុត) ស្តីពីការ អនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។
- ១៦- លិខិតលេខ ១៤៦ មកប ចុះថ្ងៃពុធ ១២រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តសៀមរាប ជម្រាបមក លោកនាយក រ៉ូយ៉ាល់អង្គរ (សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរភូគីត្រា ហ្គោហ្វ & ស្ប៉ារីហ្សុត) ស្តីពីការ អនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។
- ១៧- លិខិតលេខ ១៣៦ មកប ចុះថ្ងៃអង្គារ ១៣រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តសៀមរាប ជម្រាបមកលោកនាយក រ៉ូយ៉ាល់អង្គរ (សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរភូគីត្រា ហ្គោហ្វ & ស្ប៉ារីហ្សុត) ស្តី ពីការអនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។
- ១៨- លិខិតលេខ ១០១ មកប ចុះថ្ងៃចន្ទ ៥រោច ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តសៀមរាប ជម្រាបមក លោកនាយក រ៉ូយ៉ាល់អង្គរ (សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរភូគីត្រា ហ្គោហ្វ & ស្ប៉ារីហ្សុត) ស្តីពីការ អនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។
- ១៩- លិខិតលេខ ០២១ មកប ចុះថ្ងៃសុក្រ ១០រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តសៀមរាប ជម្រាបមក លោកនាយក រ៉ូយ៉ាល់អង្គរ (សណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរភូគីត្រា ហ្គោហ្វ & ស្ប៉ារីហ្សុត) ស្តីពីការ អនុញ្ញាតព្យួរកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិត។



- ២០- លិខិតចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៧កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១ របស់តំណាងនិយោជកនៃសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរភូគីត្រា ហ្គោហ្វ & ស្ប៉ារីហ្សូត គោរពជូនលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសូមដាក់សារណាក្នុងការការពារសំណុំរឿងលេខ ០០៥/២១ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ២១- ឯកសារស្តីពីការប្រជុំជាមួយសហជីព ស្តីពីជម្ងឺរាតត្បាតកូវីដ-១៩ កាលបរិច្ឆេទថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០។ ឯកសារស្តីពីការប្រជុំជាមួយសហជីព ស្តីពីការពិភាក្សាអំពីការព្យួរសណ្ឋាគារ កាលបរិច្ឆេទថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ២២- ឯកសារស្តីពីការប្រជុំជាមួយសហជីព ស្តីពីការពិភាក្សាពីការបញ្ឈប់បុគ្គលិករួម កាលបរិច្ឆេទថ្ងៃទី ២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០។
- ២៣- ឯកសារស្តីពីការប្រជុំជាមួយសហជីព ស្តីពីគ្រោងការណ៍ប្រាក់ខែឆ្នាំ២០២១ កាលបរិច្ឆេទថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។
- ២៤- ឯកសារស្តីពី ថៅកែប្រជុំជាមួយសហជីពតាមវីដេអូ កាលបរិច្ឆេទថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ២៥- សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មាន២០២០-១០។
- ២៦- អនុស្សរណៈ២០២០-១៥ ស្តីពីគ្រោងការណ៍ប្រាក់ខែសម្រាប់ត្រីមាសទី១ ឆ្នាំ២០២១។
- ២៧- បញ្ជីគណនេយ្យឆ្នាំ២០២០។
- ២៨- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

- ១- លិខិតចុះថ្ងៃពុធ ១៣កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ របស់ប្រធានសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំព្យួរនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ០០៥/២១-សណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរភូគីត្រា ហ្គោហ្វ & ស្ប៉ារីហ្សូត។
- ២- ពាក្យស្នើសុំបន្តនីតិវិធី ចុះថ្ងៃពុធ ៩រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិត និងសមាជិកសហជីពនៃសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរភូគីត្រា ហ្គោហ្វ & ស្ប៉ារីហ្សូត គោរពជូនប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសេចក្តីស្នើសុំបន្តនីតិវិធីលើសំណុំរឿងលេខ ០០៥/២១-សណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរភូគីត្រា ហ្គោហ្វ & ស្ប៉ារីហ្សូត។
- ៣- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ៧កើត ខែកទ្របទ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ របស់ប្រធានសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំព្យួរនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំណុំរឿងលេខ ០០៥/២១-សណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរភូគីត្រា ហ្គោហ្វ & ស្ប៉ារីហ្សូត។
- ៤- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ៤កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរ



ភូតិក្រា ហ្គោហ្វ & ស្ប៉ារីហ្សូត គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីដាក់ជូន សារណាក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៥/២១-របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៥- កំណត់ហេតុស្តីពីការបញ្ឈប់កម្មករខុសនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។

៦- ចំណុចទាមទារការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

៧- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ លេខ ០០៤ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧។

៨- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលរ៉ូយ៉ាល់អង្គរ ចុះទិដ្ឋាការលេខ ១៣៨ ម.ក.ប.វ.២ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧។

៩- ឯកសារការបន្តកិច្ចសន្យាការងារ របស់ឈ្មោះ គា នួន។

១០- លក្ខន្តិកៈនៃសហជីពមូលដ្ឋានឈ្មោះ សហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ បានចុះបញ្ជីកា លេខ ០០៤ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧ ។

១១- កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ២០២០-២០២១ រវាងសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ និងថ្នាក់ដឹកនាំ និងម្ចាស់របស់សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរភូតិក្រាហ្គោហ្វ & ស្ប៉ារីហ្សូតសៀមរាប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

១២- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖**

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរ ភូតិក្រា ហ្គោហ្វ និង ស្ប៉ារីហ្សូត លេខ ០៣៣ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៧កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរ ភូតិក្រា ហ្គោហ្វ និងស្ប៉ារី ហ្សូត ចុះថ្ងៃទី៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។

៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពតំណាងបំផុតរបស់សហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែល អង្គរ លេខ ៣៨៧/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១០រោច ខែក្របាច ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១១៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១០រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១១៧ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ១០រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៨៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១១រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។



- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៨៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១១រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។
- ៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១២០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៤រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។
- ៦- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១២១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៤រោច ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុននេះ មានសកម្មភាពផ្តល់សេវាកម្មស្នាក់នៅ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៨៩ នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ ភូគីត្រា ហ្គោហ្វ និងស្ប៉ាវីហ្សូត លេខ ០៣៣ ម.ក.ប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១)
- ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត ជូនសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរ លេខ ៣៨៧/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។
- នៅថ្ងៃសវនាការ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤នាក់ បានអះអាងថាជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរ ដោយក្នុងនោះរួមមាន ១. លោក ហ៊ុន រុន គួនាទីជាប្រធានសហជីព ២. លោក សោម វណ្ណា គួនាទីអនុប្រធានសហជីព ៣. លោក ស៊ុយ ប៊ុនថេត គួនាទីជាលេខាសហជីព និង ៤. លោក ប៉ុក បូរ៉ា គួនាទីជាហិរញ្ញវិស័យសហជីព។ ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់នឹងសមាសភាពថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរទាំង ៤នាក់ នោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារកស្តុតាងមួយចំនួនជាភាសាបរទេស មានដូចជា វិក្កយបត្រទូទាត់ចំណាយរបស់អតិថិជននៅទីលានវាយកូនហ្គោល ចំនួន ៦ច្បាប់ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០, របាយការណ៍ផ្ទេរការចំណាយមូលបត្រទៅទីលានវាយកូនហ្គោល ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០, តម្លៃជាកញ្ចប់សម្រាប់ទីលានវាយកូនហ្គោល, ការជូនដំណឹងអំពីវិធានការវិន័យរបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ទីន ទុំ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០, កំណត់ចំណាំជាភាសារបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ទីន ទុំ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០, បញ្ជីម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ទីន ទុំ ពីថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១, របាយការណ៍បាត់របស់ប្អូនចខាតទ្រព្យសម្បត្តិដោយជំនួយការសន្តិសុខឈ្មោះ ប៊ូ ប៊ុនលី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០, ពិពណ៌នាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និងលិខិតជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតជាដើម។





**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅបម្រើការ  
ដែលផ្ទុយពីកិច្ចសន្យាការងារ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតនៃសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ ទៅបម្រើសេវាកម្មនៅកន្លែងដែលមិនមានប្រាក់ធនាគ្រោះ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o ការអនុវត្តរបស់និយោជកសព្វថ្ងៃចំពោះការបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការនៅខាងក្រៅសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ ៖
    - និយោជកតែងតែបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតនៃសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ ទៅធ្វើការនៅកន្លែងផ្សេងៗ ដូចជា នៅតាមប្រាសាទនានា ធីហ្គាឡារី ទីលានវាយកូនហ្គោលភូគីត្រាខោនទ្រីក្លីប (តទៅនេះហៅថា "ទីលានវាយកូនហ្គោល") ជាដើម ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ជូនកម្មករនិយោជិត។
    - ការបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការនៅខាងក្រៅសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងម៉ោងការងារ ហើយកម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរផ្ទាល់ខ្លួន ឬក៏មធ្យោបាយធ្វើដំណើរដែលក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូន។
  - o ជាទូទៅ និយោជកកំណត់យកប្រាក់ធនាគ្រោះពីអតិថិជន ចំនួន ៧ភាគរយ នៃថ្លៃសេវាកម្មដែលអតិថិជនបង់ជូននិយោជក និងត្រូវបើករៀងរាល់មួយខែម្តង ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួល។
  - o ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការនៅកន្លែងដែលមិនមានប្រាក់ធនាគ្រោះក៏ដោយ និយោជកតែងតែយកប្រាក់ធនាគ្រោះទាំងអស់ដែលទទួលបានពីអតិថិជនមកចែកជូនកម្មករនិយោជិតស្មើៗគ្នា។
  - o អាជីវកម្មទីលានវាយកូនហ្គោល គឺជាផ្នែកមួយនៃអាជីវកម្មសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ និងស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់រ៉ូយ៉ាល់អង្គរ តែមួយ គ្រាន់តែមិនស្ថិតនៅក្នុងទីតាំងតែមួយ និងមានចម្ងាយឆ្ងាយពីគ្នាប្រហែល ២០គីឡូម៉ែត្រ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o យោងតាមមាត្រា ៦(ខ) នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម រវាងសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ និងនិយោជក បានចែងពីការហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការនៅទីតាំងផ្សេង ហេតុនេះ ការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការនៅកន្លែងផ្សេង ដោយឯកតោភាគី និងមិនមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត ជាការបំពានអនុសញ្ញារួម។
  - o កម្មករនិយោជិតមិនដែលបដិសេធក្នុងការទៅបម្រើសេវាកម្មនៅខាងក្រៅសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរទេ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតបដិសេធចំពោះការទៅបម្រើសេវាកម្មនៅទីលានវាយកូនហ្គោល ដោយហេតុថា ពួកគាត់បាត់បង់ផលប្រយោជន៍ជារួម គឺប្រាក់ធនាគ្រោះចំនួន ៧ភាគរយ ដែលនេះជាការបំពានកិច្ចសន្យាការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និងសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរ។
  - o ដំបូងឡើយ កម្មករនិយោជិតមានការយោគយល់ក្នុងការចេញទៅបម្រើសេវាកម្មនៅខាងក្រៅសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ ប៉ុន្តែ ពេលនេះកម្មករនិយោជិតលែងយោគយល់ទៀតហើយ ដោយសារតែនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ដែលបានយកស្រាចំនួន ៦កំប៉ុង ដោយ



ចោទប្រកាន់ថា គាត់បានលួចស្រា ដែលតាមការពិតគាត់បានទទួលការអនុញ្ញាតថ្នាក់លើរបស់ គាត់ឱ្យយកស្រានោះ។

- កម្មករនិយោជិតត្រូវរកបាយញ៉ាំដោយខ្លួនឯង នៅពេលដែលពួកគាត់ទៅធ្វើការនៅទីលានវាយ កូនហ្គោល ដែលមានរយៈពេល ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ពីមូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដូច ខាងក្រោម ៖

- យោងតាមចំណុចទី៣ នៃកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតបានកំណត់ថា និយោជកមានសិទ្ធិ ក្នុងការកែប្រែទីតាំងការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗ ដោយអាស្រ័យលើតម្រូវការរបស់ សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ។
- និយោជកមិនបានបំពានកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនោះទេ ព្រោះថា កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញា រួម ចែងពាក់ព័ន្ធនឹងករណីផ្ទេរកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការងារនៅកន្លែងណាមួយជាអចិន្ត្រៃយ៍ ចំណែកការបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការងារនៅកន្លែងណាមួយម្តងម្កាល ក្នុងរយៈពេល កំណត់ណាមួយ ហើយនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ មិនមែនជាការផ្ទេរដែលចែងនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួមនោះទេ។
- សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ មានផ្តល់សេវាកម្មរៀបចំម្ហូបអាហារជូនអតិថិជននៅខាងក្រៅ សណ្ឋាគារ ដូចនេះនិយោជកត្រូវបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតចេញទៅធ្វើការងារខាងក្រៅទៅតាម ស្ថានភាពជាក់ស្តែង និងតម្រូវការរបស់អតិថិជន ទោះបីកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាន ឬមិន ទទួលបានប្រាក់ធនានុគ្រោះក៏ដោយ។
- ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ នៅទីលានវាយកូនហ្គោល និយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ធនានុគ្រោះពី អតិថិជនដើម្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្ចប់បាយពីសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ បាន នៅពេល ដែលពួកគាត់ចេញទៅបម្រើសេវាកម្មនៅខាងក្រៅសណ្ឋាគារ។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចខាងក្រោម ៖

- ចំណុចទី៣ នៃគំរូកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទី៣ ទុំ បានកំណត់ថា ៖ "...កន្លែងនៃ ការងារនេះនឹងធ្វើនៅ **សូហ្វីតែអង្គរភូមិត្រាហ្គោល និងស្ប៉ាវីស្សត** មានទីតាំងនៅវិថីហ្សាលដី ហ្គោល, សង្កាត់ស្វាយដង្កី, ក្រុងសៀមរាប, ខេត្តសៀមរាប, ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ និយោ- ជកអាចរក្សាសិទ្ធិក្នុងការកែប្រែទីតាំងនេះយោងតាមតម្រូវការនៃសណ្ឋាគារនេះ; ប្រភេទនៃការ កែប្រែនេះមិនបង្កើតបានជាការផ្លាស់ប្តូរជាមូលដ្ឋានក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងារឡើយ។"
- ចំណុចទី១ ខ និង គ នៃសារណាការពារសំណុំរឿងលេខ ០០៥/២១ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ បានកំណត់ថា ៖

"ខ- នៅក្នុងការពិពណ៌នាការងារក្នុង ចំណុចផ្សេងៗ "miscellaneous" រៀបរាប់ថា ៖  
 - និយោជិតទាំងអស់ត្រូវគោរពតាមរាល់សំណើដែលសមហេតុផលពីអ្នកគ្រប់គ្រង តាមឋានានុក្រមរបស់ខ្លួន ក្នុងរយៈពេលដែលវាត្រូវការដើម្បីអនុវត្តតាមក្នុងកាលៈ- ទេសៈធម្មតា។"



- និយោជិតទាំងអស់អាចត្រូវបានចាត់តាំងឱ្យបំពេញភារកិច្ចផ្សេងទៀតនៅក្នុង សណ្ឋាគារ និងតាមតម្រូវការតាមកម្រិតអាជីវកម្ម។

...

គ- ផ្អែកលើបង្កាន់ដៃភ្ជាប់មកជាមួយ ភ្ញៀវមិនមានបង់ប្រាក់ធនាគារគ្រោះទេសម្រាប់សេវាកម្ម ណាមួយនៅភូគីត្រាខាន់ទ្រីភីប (PCC) រួមទាំងម្ហូបអាហារ និងភេសជ្ជៈ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នូវសារណានៃសំណុំរឿង ០០៥/២១ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ចំណុចទី២.២ ដែលកំណត់ថា ៖ “យោងតាមអនុសញ្ញារួម មាត្រា ៦ ចំណុច ក ចែងថា ដោយមានការយល់ព្រមពីនិយោជិត [...] ដោយមិនកាត់បន្ថយប្រាក់កំរៃ ការងារ និងប្រាក់រង្វាន់របស់ពួកគេ។...

ជាគោលការណ៍ កិច្ចសន្យាការងារ ជាកិច្ចសន្យាទ្វេភាគី ដូចនេះ ការកែប្រែលើខ្លឹមសារណាមួយ ត្រូវមានការយល់ព្រមជាមុនជាមួយភាគីកម្មករនិយោជិត។

- នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ ដូចខាងក្រោម ៖
  - o ចំណុចទី ៣.៣ នៃបទប្បញ្ញត្តិទូទៅ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម រវាងសហជីពនិយោជិត សណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរ និងថ្នាក់ដឹកនាំ និងម្ចាស់របស់សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរភូគីត្រា ហ្គេហ្វ និងស្តារីហ្សេត សៀមរាប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានអានុភាពអនុវត្ត ចាប់ ថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងបានចុះហត្ថលេខាទទួល ស្គាល់ដោយភាគីទាំងពីរ បានកំណត់ថា ៖ “និយោជក និងនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវតែអនុវត្តតាម អោយបានពេញលេញ និងខ្ជាប់ខ្ជួន នូវមាត្រាទាំងអស់នៃច្បាប់ការងារ កិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួមនេះ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សណ្ឋាគារដែលបានចុះបញ្ជីការរួចហើយ។”
  - o មាត្រា ៦ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមខាងលើ បានកំណត់ថា ៖
    - “ក- ដោយមានការយល់ព្រមពីនិយោជិត និយោជកមានសិទ្ធិផ្លាស់ប្តូរការងាររបស់កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដោយមិនកាត់បន្ថយប្រាក់កំរៃការងារ និងប្រាក់រង្វាន់របស់ពួកគេ។
    - ខ- កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិដើម្បីផ្ទេរទៅបំពេញការងារ នៅតំបន់ដទៃទៀតនៃប្រទេសកម្ពុជា ឬនៅក្រៅប្រទេសសំរាប់ Accorhotels និងពានិជ្ជកម្ម។...ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ការផ្ទេរ ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ មិនអាចធ្វើទៅបានទេ ប្រសិនបើគ្មានការយល់ព្រមជា មុន រវាងកម្មករនិយោជិតនោះ ជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវផ្ទេរ និងក្រុមហ៊ុនទទួលកម្មករ និយោជិត។
  - o ពាក្យបណ្តឹងចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ដែលក្នុងនោះមានឈ្មោះ អត្តលេខ និងផ្នែក របស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១០៣នាក់ ប៉ុន្តែមានកម្មករនិយោជិតចំនួនតែ ៩៨នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា មានផ្តិតស្នាមមេដៃនៅលើលិខិតនោះ។ តាមរយៈ ពាក្យបណ្តឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៩៨នាក់ បានផ្តិត ស្នាមមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍ សេវាកម្មកម្ពុជា។ ដោយឡែក នៅថ្ងៃសុក្រ មិនមានវត្តមានរបស់សហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍ សេវាកម្មកម្ពុជានោះទេ។ ជាមួយគ្នានេះ មិនមានអង្គហេតុបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតទាំង ៩៨ នាក់ ជាសមាជិក ឬមិនមែនសមាជិកសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែល អង្គរ នោះដែរ។



- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមរវាងសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ និងថ្នាក់ដឹកនាំ និងម្ចាស់របស់សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរភូមិត្រាហ្គោហ្វ និងស្ប៉ារីហ្វតសៀមរាប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានអានុភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ខាងលើ មិនត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនោះទេ។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមឱ្យបានត្រឹមត្រូវ**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ១០០ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិតជំនួសឱ្យការផ្តល់ប្រាក់ខែទី១៣ ប្រាក់អំណោយបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ បុណ្យអុំទូក និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ការជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំ ដំណើរកំសាន្តប្រចាំឆ្នាំ និងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម កាលពីឆ្នាំ២០២០។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ១០០ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតទេនោះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមដោយផ្តល់ប្រាក់ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ។ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ១០០ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតតាមការទាមទារនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ខែទី១៣ ប្រាក់អំណោយបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ បុណ្យអុំទូក និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ការជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំ ដំណើរកំសាន្តប្រចាំឆ្នាំ និងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម កាលពីឆ្នាំ២០២០។

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o នៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ និយោជកមិនបានអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម រវាងសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ និងនិយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ខែទី១៣ ប្រាក់អំណោយបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ បុណ្យអុំទូក និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ការជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំ ដំណើរកំសាន្តប្រចាំឆ្នាំ និងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំឆ្នាំនោះទេ។
  - o កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនេះបានចុះហត្ថលេខានៅចុងឆ្នាំ២០១៩ និងបានអនុវត្ត នៅខែមករា និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ហើយផ្អាកការអនុវត្តចាប់ពីខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្នដោយសារតែវិបត្តិកូវីដ-១៩។
  - o ចាប់ពីថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានប្រកាសឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ឈប់សម្រាកដោយមិនមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយសារអតិថិជនបានលុបចោលការកក់។
  - o នៅថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកបានជូនដំណឹងពីការព្យួរសកម្មភាពទាំងអស់របស់សណ្ឋាគារ ដោយសារវិបត្តិកូវីដ-១៩ ហើយការសម្រេចនេះ គឺតាមរយៈការប្រជុំជាមួយនាយកក្រុមហ៊ុនដែលបង្ហាញពីផលប៉ះពាល់ដោយសារកូវីដ-១៩ ក្នុងរយៈពេលយូរ។
  - o និយោជកបានជូនដំណឹងពីការផ្អាកដំណើរការសណ្ឋាគារបណ្តោះអាសន្ន ដោយចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃទី៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។
  - o ក្នុងអំឡុងពេលផ្អាកដំណើរការសណ្ឋាគារបណ្តោះអាសន្ន និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០ភាគរយ ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាង ៥០០



ដុល្លារអាមេរិក និងដែលបានមកធ្វើការរយៈពេល ១០ ថ្ងៃ។ រីឯកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការ  
រយៈពេល ១៣ ថ្ងៃ នោះនិយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក។

- ក្រុមហ៊ុនធំរបស់សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ ដែលហៅថា អាខត (ACCOR) បានផ្តល់ប្រាក់  
ឧបត្ថម្ភដល់កម្មករនិយោជិតគ្រប់ប្រទេស ដែលក្នុងនោះក៏មានកម្មករនិយោជិតរបស់សណ្ឋា  
គារសូហ្វីតែលអង្គរ ផងដែរ ដើម្បីជួយសម្រួលជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេល  
វិបត្តិកូវីដ-១៩។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- យោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ និងអត្ថប្រយោជន៍  
ផ្សេងៗ ដូចខាងក្រោម ៖

- មាត្រា ៩(គ) នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមចែងពីការផ្តល់ប្រាក់ខែទី១៣ ដែលស្មើនឹង  
ប្រាក់ឈ្នួល ១ខែពេញ
- មាត្រា ៨(ឆ) នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមចែងពីការផ្តល់ប្រាក់អំណោយបុណ្យចូលឆ្នាំ  
ខ្មែរ បុណ្យអុំទូក និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ
- មាត្រា ១៣(ឈ) នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមចែងពីការរៀបចំពិធីដប់លៀងប្រចាំឆ្នាំ
- មាត្រា ៨(ខ.៤) នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមចែងពីការរៀបចំដំណើរការសន្តិសុខប្រចាំឆ្នាំ
- មាត្រា ៩(ង) នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមចែងពីការដំឡើងកំប្រាក់ប្រចាំឆ្នាំតាមរយៈ  
ការវាយតម្លៃការងារ។

- កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមបានចុះហត្ថលេខាតាំងពីចុងឆ្នាំ២០១៩ ប៉ុន្តែ ការរីករាលដាលនៃ  
ជំងឺកូវីដ-១៩ ទើបតែកើតឡើងនៅខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដូចនេះ និយោជកគួរតែបានត្រៀម  
កញ្ចប់ថវិកា ដើម្បីចំណាយសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ រួចហើយ ពោលគឺនិយោជកនៅតែមាន  
លទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗខាងលើ ជូនកម្មករនិយោជិត។

- ទោះបីជា អាខត (ACCOR) បានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជូនកម្មករនិយោជិតក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែ  
និយោជកនៅតែមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដូចដែលមានចែងក្នុង  
កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដោយមូលហេតុ  
ដូចខាងក្រោម ៖

- ដោយសារតែវិបត្តិកូវីដ-១៩ និយោជកមិនទទួលបានប្រាក់ចំណូល ដូចនេះ និយោជកមិនអាច  
ផ្តល់ប្រាក់ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗខាងលើ ជូនកម្មករនិយោជិតបាននោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត  
នៅពេលចុះហត្ថលេខាព្រមព្រៀងលើកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនោះ វិបត្តិកូវីដ-១៩ នៅមិន  
ទាន់ផ្តល់ផលប៉ះពាល់ដល់សណ្ឋាគារ នៅឡើយទេ។

- ដើម្បីរក្សាការងារជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការពេញម៉ោង និយោជកបានបញ្ឈប់បុគ្គលិក  
សន្តិសុខ និងកម្មករនិយោជិតជាប់កិច្ចសន្យា (បុគ្គលិកបណ្តែត)។ ករណីនេះ និយោជកត្រូវ  
ចំណាយលើប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការពេញម៉ោងច្រើនជាងចំណាយលើ  
បុគ្គលិកសន្តិសុខ និងកម្មករនិយោជិតជាប់កិច្ចសន្យា។



- ទោះបីជានិយោជកមិនមានប្រាក់ចំណូល និយោជកនៅតែផ្តល់អាហារជូនកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
  - និយោជកក៏បានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដែលមានចំនួនស្មើ ៣៩ថ្ងៃ និងអតីតភាពការងារចំនួន ១៥ថ្ងៃ នៅឆ្នាំ២០២០ ទោះបីរាជរដ្ឋាភិបាលឱ្យពួកវាសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក៏ដោយ។
  - យោងតាមប្រកាសរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដែលលើកលែងការយកពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សរបស់ កម្មករនិយោជិត និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងទៅលើពន្ធប្រាក់បៀវត្សនោះ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ពន្ធនេះជូនកម្មករនិយោជិតវិញ ដែលតាមពិតទៅកម្មករនិយោជិតមិន ត្រូវទទួលបាននោះទេ។
  - ទោះបីជានិយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់អំណោយជូនកម្មករនិយោជិតនៅអំឡុងពេលបុណ្យចូល ឆ្នាំខ្មែរ និងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ ក៏ដោយ និយោជកបានផ្តល់ជំនួសជាមី ឬអង្ករជូនកម្មករ និយោជិត។
  - នៅក្នុងអំឡុងពេលផ្អាកដំណើរការក្រុមហ៊ុន និយោជកបានព្យាយាមព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់ កម្មករនិយោជិតស្របតាមនីតិវិធីរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីទទួល បានប្រាក់ឧបត្ថម្ភពីរាជរដ្ឋាភិបាលជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងម្នាក់ចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង មួយខែ។
  - និយោជកបានដាក់សំណើទៅកាន់ អាខត (ACCOR) ដែលជាក្រុមហ៊ុនធំរបស់សណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរ ដើម្បីទទួលបានជំនួយជាប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិត ហើយជាលទ្ធផល និយោជកទទួលបានប្រាក់ចំនួន ១៦១.០០០ (មួយរយហុកសិបមួយពាន់ដុល្លារអាមេរិក) ដើម្បីចែកជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់។
- យោងតាម ចំណុចទី២ ៨ នៃឯកសារសារណាការពារសំណុំរឿងលេខ ០០៥/២១ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ដែលបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយភាគីនិយោជក បានកំណត់ថា ៖ **"របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ៖ របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សណ្ឋាគារឆ្នាំ២០២០ ប្រាក់ចំណេញសុទ្ធ (ខាត) ១០,១៥៧,៣១១,៨៨៥.០០ រៀល (ខាតប្រមាណជា \$២,៥៣៩,៣២៧.៩៧)**
- សូមមើលរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុឆ្នាំ២០២០ ដែលភ្ជាប់មកជាមួយ។**
- តាមរយៈបញ្ជីគណនេយ្យរបស់រ៉ូយ៉ាល់អង្គរ ប្រចាំឆ្នាំ២០២០ ដែលភាគីនិយោជកបានដាក់ជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន ១សន្លឹក បង្ហាញថា ៖ **"ប្រាក់ចំណេញក្រោយបង់ពន្ធមានចំនួន (១០,១៥៧,៣១១,៨៨៥) រៀល"**។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធដែលភ្ជាប់ជូនខាងក្រោម)
- ផ្អែកតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមរវាងសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរ និងថ្នាក់ដឹកនាំ និងម្ចាស់របស់សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរភូគីត្រាហ្គោល និងស្ប៉ាវីហ្សូត សៀមរាប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានចុះហត្ថលេខាព្រមព្រៀងដោយភាគីទាំងពីរខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រកឃើញដូចខាងក្រោម ៖
- "មាត្រា ៨(ខ.៤) ៖ "និយោជកនឹងរៀបចំដំណើរការសន្តិប្រចាំឆ្នាំ សំរាប់និយោជិតអោយបាន ប្រសើរដូចក្នុងគោលនយោបាយរបស់សណ្ឋាគារ។ (ឧទាហរណ៍ ៖ ២ថ្ងៃ ១យប់ ជាមួយ អាហារ. ការស្នាក់នៅ និងការធ្វើដំណើរ)" ។



- មាត្រា ៨(៣) ៖ "ក្រុមហ៊ុននឹងព្យាយាមធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនៅអំណោយសំរាប់បុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ បុណ្យភ្ជុំបិណ្យ និងបុណ្យអុំទូក ជូនដល់បុគ្គលិកទាំងអស់" ។
- មាត្រា ៩(គ) ៖ "និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំដែលស្មើនឹងប្រាក់ខែគោលមួយខែ"។
- មាត្រា ៩(ង) ៖ "ការតម្កើងប្រាក់បៀវត្សរ៍គោលប្រចាំឆ្នាំ គឺអាស្រ័យទៅតាមលទ្ធផលអាជីវកម្មរបស់សណ្ឋាគារ និងសកម្មភាពបុគ្គលិកនីមួយៗ ដែលផ្អែកទៅលើការវាយតម្លៃបុគ្គលិកនៅដំណាច់ឆ្នាំនីមួយៗ"។
- មាត្រា ១៣(ឈ) ៖ "និយោជកត្រូវរៀបចំពីជីវិតដល់ល្បែងសំរាប់បុគ្គលិក មួយដងក្នុងមួយឆ្នាំ"។

- យោងតាមឯកសារភស្តុតាងដែលបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយភាគីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានទទួលការអនុញ្ញាតឱ្យពួកវាចូលរួមការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាបន្តបន្ទាប់ស្របតាមនីតិវិធីពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដូចខាងក្រោម ៖

- ពួកវាចូលរួមការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣១៤នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុប ៣១៥នាក់ ពីថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ពួកវាចូលរួមការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុប ៣១៥នាក់ ពីថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី១៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ពួកវាចូលរួមការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២០១នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុប ៣១៥នាក់ ពីថ្ងៃទី០៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។
- ពួកវាចូលរួមការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨៩នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុប ៣១៥នាក់ ពីថ្ងៃទី០៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- ពួកវាចូលរួមការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩១នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុប ៣១៥នាក់ ពីថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ ដល់ថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។
- ពួកវាចូលរួមការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨៧នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុប ៣១៥នាក់ ពីថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ ដល់ថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១។
- ពួកវាចូលរួមការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨៤នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុប ៣១៥នាក់ ពីថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ ដល់ថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ពួកវាចូលរួមការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨១នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុប ៣១៥នាក់ ពីថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដល់ថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារ ឬភស្តុតាងមួយចំនួន ជាភាសាបរទេស ហេតុនេះ មុននឹងពិចារណាចំណុចទាមទារទាំងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើឯកសារជាភាសាបរទេសទាំងនោះអាចយកមកធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ពិចារណាបានដែរ ឬទេ ?

ប្រការ ២៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "ភាសាដែលត្រូវប្រើក្នុងដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល គឺភាសាខ្មែរ ។..."



យោងតាមប្រការ ២៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនពិចារណាឯកសារភស្តុតាងជាភាសាបរទេស ដែលមិនបកប្រែ ឬពន្យល់ដោយភាគី ជាភាសាខ្មែរទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/១១-សុទ្ធស្រីស ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទ, លេខ ០២/១៣-ជី ៤ អេស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០១៧/២១ - ហ្វីនិក ស៊ីយូរីដឺ ស៊ីស្ទីម ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នូវឯកសារភស្តុតាងមួយចំនួនជាភាសាបរទេស មានដូចជា វិក្កយបត្រទូទាត់ចំណាយរបស់អតិថិជននៅទីលាន វាយកូនហ្គោល ចំនួន ៦ច្បាប់ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០, របាយការណ៍ផ្ទេរការចំណាយម្ហូបទៅទីលាន វាយកូនហ្គោល ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០, តម្លៃជាកញ្ចប់សម្រាប់ទីលានវាយកូនហ្គោល, ការជូនដំណឹង អំពីវិធានការវិន័យរបស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ទីន ទុំ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០, កំណត់ចំណាំជាភាសា របស់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ទីន ទុំ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០, បញ្ជីម៉ោងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ទីន ទុំ ពីថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១, របាយការណ៍បាត់របស់ ឬ ខូចខាតទ្រព្យសម្បត្តិដោយជំនួយការសន្តិសុខឈ្មោះ ប៊ូ ប៊ុនលី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២០, ពិពណ៌នា ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និងលិខិតជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតជាដើម ដើម្បីគាំទ្រ អំណះអំណាងរបស់ខ្លួន។ យោងតាមប្រការ ២៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាតែឯកសារភស្តុតាងជាភាសាខ្មែរតែប៉ុណ្ណោះ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនពិចារណាឯកសារភស្តុតាងជាភាសា បរទេស ដែលមិនមានការបកប្រែ ឬពន្យល់ជាភាសាខ្មែរនោះទេ។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតនៃសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរ ទៅធ្វើការនៅកន្លែងដែលមិនមានប្រាក់ធនាគុគ្រោះ**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកបានបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើ ការនៅកន្លែងផ្សេងដែលមិនមានប្រាក់ធនាគុគ្រោះ ដែលនេះជាការបំពាន មាត្រា ៦ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញា- រួម រវាងសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ និងថ្នាក់ដឹកនាំ និងម្ចាស់របស់សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ ភូគីត្រាហ្គោល និងស្ប៉ាវីហ្សូត សៀមរាប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមខាងលើ មិនបាន ចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនោះទេ។

ហេតុនេះ មុននឹងពិចារណាលើការទាមទារខាងលើ ជាដំបូង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើ កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមដែលមិនបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានអនុភាព អនុវត្តយ៉ាងដូចម្តេច ?

មាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖ *នៅពេលដែល សម្រេចបានអនុសញ្ញារួមហើយ អនុសញ្ញារួមនោះអាចយកទៅអនុវត្តជាបណ្តោះអាសន្នបានភ្លាមរវាងភាគីទាំង*





ពី ប្រសិនបើមានប្រការចែងច្បាស់អំពីការយកទៅអនុវត្តជាបណ្តោះអាសន្នភ្លាមនេះ។ អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវចុះ  
បញ្ជីនៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រោយការចុះបញ្ជី ១ (មួយ) ថ្ងៃ អនុសញ្ញារួមបានចូលជាធរមាន។  
បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួមត្រូវអនុវត្តទៅលើនិយោជក បុគ្គលិក និងកម្មករ និយោជិត ដែល  
ស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញារួម។...”

យោងតាមមាត្រា ៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ដើម្បីឱ្យ  
អនុសញ្ញារួមមួយមានអានុភាពអនុវត្តតាមផ្លូវច្បាប់ និងគ្របដណ្តប់ទៅលើនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែល  
ស្ថិតនៅក្នុងដែននៃអនុសញ្ញារួមនោះ លុះត្រាតែអនុសញ្ញារួមនោះ បានយកទៅចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និង  
បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ លើកលែងតែ ក្នុងករណីដែលអនុសញ្ញារួមនោះមានប្រការចែងច្បាស់ពីការអនុវត្តជា  
បណ្តោះអាសន្ន ដែលអនុញ្ញាតឱ្យភាគីទាំងពីរយកអនុសញ្ញារួមនោះទៅអនុវត្តភ្លាម ក្រោយការសម្រេចបានអនុ-  
សញ្ញារួមនោះ។

ចំណុចទី ៣.៣ នៃបទប្បញ្ញត្តិទូទៅ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម រវាងសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារ  
សូហ្វីតែលអង្គរ និងថ្នាក់ដឹកនាំ និងម្ចាស់របស់សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ ភូគីត្រាហ្គោហ្វ និងស្ប៉ាវីហ្សូត  
សៀមរាប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ បានកំណត់ថា ៖ “និយោជក និងនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវតែអនុវត្តតាម  
អោយបានពេញលេញ និងខ្ជាប់ខ្ជួននូវមាត្រាទាំងអស់នៃច្បាប់ការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនេះ និងបទ  
បញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សណ្ឋាគារដែលបានចុះបញ្ជីការរួចហើយ។”

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមរវាងសហជីពនិយោជិត  
សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ និងថ្នាក់ដឹកនាំ និងម្ចាស់របស់សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរភូគីត្រាហ្គោហ្វ និងស្ប៉ា  
វីហ្សូត សៀមរាប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ មិនបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ  
និងមិនមានប្រការណាមួយដែលចែងពីការអនុវត្តបណ្តោះអាសន្ន ក្រោយពីអនុសញ្ញារួមនោះបានចុះហត្ថលេខា  
ដោយភាគីទាំងពីរនោះទេ។ ត្រង់ចំណុចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញា  
រួម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ មិនទាន់បានក្លាយជាអនុសញ្ញារួមដែលមានអានុភាពអនុវត្តស្របតាមច្បាប់ស្តីពី  
សហជីពនៅឡើយ ហើយក៏មានន័យថា កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនេះមិនមានអានុភាពអនុវត្តទៅលើកម្មករ  
និយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ ដូចដែលបានកំណត់នៅក្នុងចំណុចទី ៣.៣ នៃបទប្បញ្ញត្តិ  
ទូទៅនៃអនុសញ្ញារួមខាងលើនោះដែរ។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា ៖ “កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់  
ឬច្រើននាក់ មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬលែងតែនូវកាតព្វកិច្ច។”

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើនេះមានន័យថា កិច្ចសន្យា គឺកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈព្រមគ្នា  
របស់ភាគី ហើយភាគីក៏អាចប្រើនូវឆន្ទៈព្រមគ្នានោះ ក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយបានដែរ។

យ៉ាងណាមិញ មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កំណត់ជាក់លាក់ថា ៖ “កិច្ចសន្យាមានអានុភាព  
ដោយសារ សំណើ និងស្វីការត្រូវគ្នា។”

មាត្រាខាងលើនេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគី  
អ្នកដាក់សំណើ និងភាគីផ្តល់ស្វីការ។

កថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ក៏ចែងផងដែរថា ៖ “សំណើ គឺជាការ  
សុំ បង្កើតកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណាងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្វីការ



របស់ភាគីម្ខាងទៀត ចំពោះសំណើនេះ។ ស្វីការ គឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនោះ។”។

ខ្លឹមសារកថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីការចងកាតព្វកិច្ចតិយុត្តរវាងភាគីទាំងឡាយណាដែលបានបង្កើតកិច្ចសន្យា ចំពោះការអនុវត្តកិច្ចសន្យានេះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៧១/១៤-ក្រណ ២០១០ បានបកស្រាយថា ៖ “...និយោជកមិនបានអនុវត្តការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ... ស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៣ នោះទេ ... ស្របតាមមាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ... និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលគាត់បានធ្វើជាមួយកម្មករនិយោជិត។”

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

យោងតាមមាត្រា ៣១១, មាត្រា ៣៣៦ និង មាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម រវាងសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ និងថ្នាក់ដឹកនាំ និងម្ចាស់របស់សណ្ឋាគារសូហ្វីតែល អង្គរ ភូគីត្រាហ្គោហ្វ និងស្ប៉ារីហ្សូត សៀមរាប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ គឺមានហត្ថលេខាព្រមព្រៀង រវាងនិយោជក និងសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ ដូចនេះ កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនេះ មានអានុភាពអនុវត្តដូចកិច្ចសន្យាទូទៅតែប៉ុណ្ណោះ។ សរុបមក កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនេះ មានអានុភាពអនុវត្តចំពោះតែភាគីនៃកិច្ចព្រមព្រៀង ពោលគឺរវាងនិយោជកនៃសណ្ឋាគារសូហ្វីតែល អង្គរ និងកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់សហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ ប៉ុន្តែ មិនមានអានុភាពអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតដទៃដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពខាងលើនេះឡើយ។

**ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការនៅកន្លែងដែលមិនមានប្រាក់ធនានុគ្រោះ ដែរ ឬទេ ?**

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។...”។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះ អនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៦-អម វ៉េ ៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ចំណុចវិវាទទី២ និង ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ កូម៉ារ៉ា)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

តាមន័យនៃមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិ និងអំណាច ក្នុងការគ្រប់គ្រង ចាត់ចែង និងដឹកនាំ ការងារ ធនធានមនុស្ស នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាការងារគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនេះ ធ្វើឡើងមានលក្ខណៈសមស្របទៅតាមច្បាប់។ ជាទូទៅ អំណាចគ្រប់គ្រងចាត់ចែងអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកធ្វើការប្រើកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការងារ ដើម្បីផលិតកម្មក្រុមហ៊ុនអាចដំណើរការបាន ប៉ុន្តែការគ្រប់គ្រងនេះ ត្រូវតែស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។



យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកបានបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការនៅកន្លែងផ្សេងដែលមិនមានប្រាក់ធនាគ្រោះ ដោយមិនស្របតាមមាត្រា ៦ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមពីព្រោះមិនមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត។ ចំណែកភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា មាត្រា ៦ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមចែងពីការផ្ទេរដែលមានលក្ខណៈអចិន្ត្រៃយ៍ មិនមែនចែងពីការបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការនៅកន្លែងផ្សេងម្តងម្កាលនោះទេ។ លើសពីនោះ និយោជកក៏មានសិទ្ធិក្នុងការកែប្រែទីតាំងការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយអាស្រ័យលើតម្រូវការរបស់សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ ស្របតាមចំណុចទី ៣ នៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗដែរ។

មាត្រា ៦ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម រវាងសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ និងថ្នាក់ដឹកនាំ និងម្ចាស់របស់សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ ភូគីត្រា ហ្គោហ្វ និងស្ប៉ារីហ្សូត សៀមរាប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ កំណត់ថា ៖

"ខ- កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិដើម្បីផ្ទេរទៅបំពេញការងារ នៅតំបន់ដទៃទៀតនៃប្រទេសកម្ពុជា ឬនៅក្រៅប្រទេសសំរាប់ Accorhotels និងពានិជ្ជកម្ម។...ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ការផ្ទេរការងាររបស់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ មិនអាចធ្វើទៅបានទេ ប្រសិនបើគ្មានការយល់ព្រមជាមុនរវាងកម្មករនិយោជិត..."។

ចំណុចទី៣ នៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ទី៣ ទុំ បានកំណត់ថា ៖ "...កន្លែងនៃការងារនេះនឹងធ្វើនៅ សូហ្វីតែអង្គរភូគីត្រាហ្គោហ្វនិងស្ប៉ារីហ្សូត មានទីតាំងនៅវិថីហ្សាលដឺហ្គោល, សង្កាត់ស្វាយដង្កុំ, ក្រុងសៀមរាប, ខេត្តសៀមរាប, ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ និយោជកអាចរក្សាសិទ្ធិក្នុងការកែប្រែទីតាំងនេះយោងតាមតម្រូវការនៃសណ្ឋាគារនេះ; ប្រភេទនៃការកែប្រែនេះមិនបង្កើតបានជាការផ្លាស់ប្តូរជាមូលដ្ឋានក្នុងការចុះកិច្ចសន្យាការងារឡើយ"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ៦ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមខាងលើ កំណត់ពីការផ្លាស់ប្តូរការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឬផ្ទេរកម្មករនិយោជិតទៅបំពេញការងារនៅតំបន់ដទៃទៀតនៃប្រទេសកម្ពុជា ឬនៅក្រៅប្រទេស ទើបតម្រូវឱ្យមានការយល់ព្រមជាមុនពីកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែ មិនមែនសំដៅដល់ការបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការនៅតាមកន្លែងណាមួយ ក្នុងម៉ោងការងារ ដើម្បីធ្វើការបំពេញតម្រូវការរបស់អតិថិជនម្តងម្កាលនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការងារនៅកន្លែងណាមួយម្តងម្កាល ដូចជា តាមប្រាសាទ ជីហ្គាឡារី ទីលានវាយកូនហ្គោល ជាដើម ក្នុងម៉ោងការងារ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិត គឺជាការធ្វើឡើងដោយសមហេតុផល និងស្របច្បាប់ ពីព្រោះថា ការបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតបែបនេះ ក៏ស្របទៅតាមសិទ្ធិរបស់និយោជកដែលមានកំណត់នៅក្នុងចំណុចទី៣ នៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗផងដែរ។ បន្ថែមពីនេះ នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ក៏មិនតម្រូវឱ្យនិយោជកទទួលបានការឯកភាពពីកម្មករនិយោជិតជាមុន ពីការចាត់ចែងបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅធ្វើការងារទាំងនោះផងដែរ។

យ៉ាងណាមិញ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការទៅធ្វើការកន្លែងផ្សេងដែលមិនមានផ្តល់ប្រាក់ធនាគ្រោះ គឺធ្វើឱ្យបាត់បង់ផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតជារួម ពោលគឺកម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលបានប្រាក់ធនាគ្រោះចំនួន ៧ភាគរយ បន្ថែម។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អាជីវកម្មរបស់សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ មួយផ្នែក គឺពឹងផ្អែកទៅលើសេវាកម្មរៀបចំម្ហូបអាហារទៅកាន់ទីតាំងផ្សេងៗស្របតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងរបស់អតិថិជន ហេតុនេះ និយោជកមិនអាចបដិសេធក្នុងការទទួលយកអតិថិជនណាដែលមិនមានផ្តល់ប្រាក់ធនាគ្រោះនោះទេ ព្រោះអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់អាជីវកម្មរបស់និយោជក។ ម្យ៉ាង



វិញទៀត ការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ នៅពេលដែលនិយោជកទទួលបានប្រាក់ធនាគ្រោះពីអតិថិជន គឺនិយោជកតែងតែយកប្រាក់នោះទៅចែកស្មើគ្នាជូនកម្មករនិយោជិត ទោះបីកម្មករនិយោជិតនោះទៅធ្វើការងារនៅកន្លែងដែលមិនទទួលបានប្រាក់ធនាគ្រោះក៏ដោយ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នេះជាការចាត់ចែងមួយដែលសមហេតុផល។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការរៀបចំកម្មករនិយោជិត ឱ្យទៅធ្វើការងារនៅកន្លែងផ្សេង ដែលមិនមានប្រាក់ធនាគ្រោះមិនបានបំពានកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ពោលគឺការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់និយោជកនេះ បានធ្វើឡើងដោយមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងសមហេតុផល។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ ទៅធ្វើការនៅកន្លែងដែលមិនមានប្រាក់ធនាគ្រោះ។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ខែទី១៣ ប្រាក់អំណោយបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ បុណ្យអុំទូក និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ការជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំ ដំណើរកំសាន្តប្រចាំឆ្នាំ និងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមអនុសញ្ញារួម កាលពីឆ្នាំ២០២០**

ក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា សហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរ និងនិយោជកបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម នៅចុងឆ្នាំ២០១៩ និងបានអនុវត្តនៅខែមករា និងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ហើយផ្អាកការអនុវត្តចាប់ពីខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន ដោយសារតែវិបត្តិកូវីដ-១៩។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ទើបតែកើតឡើងនៅខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដូចនេះ និយោជកបានត្រៀមកញ្ចប់ថវិកាដើម្បីចំណាយសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ រួចហើយ។ ហេតុនេះ និយោជកនៅតែមានលទ្ធភាពផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ខែទី១៣ ប្រាក់អំណោយបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ បុណ្យអុំទូក និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ការជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំ ដំណើរកំសាន្តប្រចាំឆ្នាំ និងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមអនុសញ្ញារួម កាលពីឆ្នាំ២០២០។

(សូមមើលការបកស្រាយអំពីកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម រវាងសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ និងថ្នាក់ដឹកនាំ និងម្ចាស់របស់សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ ភូគីត្រា ហ្គោហ្វ ហ្វីលីប៊ីន សៀមរាប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ នៅត្រង់ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើនេះ)

យោងតាមការបកស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ខាងលើនេះ កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជក និងសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ គឺមានតែហត្ថលេខារបស់ភាគីទាំងពីរតែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែមិនមានការចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនោះទេ។ ហេតុនេះ កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនេះមានអានុភាពអនុវត្តចំពោះតែភាគីនៃកិច្ចព្រមព្រៀង គឺនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរតែប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរ មិនអាចទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ដែលខ្លួនមិនមែនជាភាគីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនោះទេ។



ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាការទាមទារនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរដែលជាភាគីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ដូចខាងក្រោម ៖

**ក. ប្រាក់ខែទី១៣**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ខែទី១៣ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមកាលពីឆ្នាំ២០២០ ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៩(គ) នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម រវាងសហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ និងថ្នាក់ដឹកនាំ និងម្ចាស់របស់សណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ ភូគីត្រា ហ្គោហ្វ និងស្ប៉ារីហ្សេត សៀមរាប ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ កំណត់ថា ៖ "១. និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំដែលស្មើនឹងប្រាក់ខែគោលមួយខែ។...

២. ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំឆ្នាំត្រូវបើកដំណាលគ្នានឹងប្រាក់ខែនៅថ្ងៃទី៣១ ធ្នូ នាឆ្នាំដដែល។"

ផ្អែកតាម កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៣៨៩ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា ៖ "ការមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ច សំដៅទៅលើករណីដែលកូនបំណុលមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ចដែលកើតឡើងពីកិច្ចសន្យា។ ទម្រង់នៃការមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ច មានដូចខាងក្រោមនេះ ៖

**ខ- អលទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ច។"**

មាត្រា ៣៩២ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដដែល ចែងថា ៖ "១- ប្រសិនបើគ្មានលទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តទេ ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចត្រូវក្លាយជាអលទ្ធភាព។ អលទ្ធភាពនេះ ត្រូវរាប់បញ្ចូលទាំងករណីដែលការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចនោះ ត្រូវបានវាយតម្លៃថា មិនអាចធ្វើកើត តាមស្ថានភាពសង្គម ឬសេដ្ឋកិច្ច។

២- ប្រសិនបើការណ៍ដែលមិនអាចអនុវត្តកាតព្វកិច្ចនៅពេលកំណត់ដែលត្រូវអនុវត្តមានពិតប្រាកដមុនពេលកំណត់ដែលត្រូវអនុវត្ត ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចត្រូវក្លាយជាអលទ្ធភាពនៅពេលនោះ។"

មាត្រា ៤១៥ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដដែល ចែងថា ៖ "បើការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចក្លាយជាអលទ្ធភាព ហើយកូនបំណុលគ្មានកំហុសចំពោះអលទ្ធភាពនោះ កាតព្វកិច្ចត្រូវលេត់ ហើយម្ចាស់បំណុលមិនអាចទាមទារតារកាលិកបានទេ។

យោងតាមមាត្រា ៣៨៩, មាត្រា ៣៩២, និង មាត្រា ៤១៥ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ចក្នុងកិច្ចសន្យាអាចមានទម្រង់ផ្សេងៗគ្នា ក្នុងនោះអលទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្ត កាតព្វកិច្ច គឺជាទម្រង់មួយនៃការមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ច។ អលទ្ធភាព សំដៅលើការដែលមិនមានលទ្ធភាពក្នុងការ អនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមលក្ខណៈសារធាតុ តាមស្ថានភាពសង្គម ឬសេដ្ឋកិច្ច។ ករណីអលទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចនេះ ប្រសិនបើកូនបំណុលមិនមានកំហុសចំពោះអលទ្ធភាពនេះ នោះកាតព្វកិច្ចនៅក្នុងកិច្ចសន្យានឹងត្រូវលេត់ ហើយម្ចាស់បំណុលមិនអាចទាមទារតារកាលិក ដែលអាចជាវត្ថុ ឬសកម្មភាព ដែលជាទីតាំង (ឬជាកម្មវត្ថុ) នៃកាតព្វកិច្ចនោះបានទេ។

ក្នុងករណីនេះ តាមរយៈមាត្រា ៩ (គ) នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមខាងលើ ភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ខែទី១៣ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ កាលពីឆ្នាំ២០២០ ភាគីនិយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់ខែទី១៣ ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀងនោះទេ។ យោងតាមមាត្រា ៣៨៩, មាត្រា ៣៩២, និង មាត្រា ៤១៥ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចរួចផុតពីការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម



រួម ប្រសិនបើនិយោជកអលទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តកិច្ចការសាលាក្នុងស្ថានភាពសង្គម ឬសេដ្ឋកិច្ច ហើយខ្លួនមិនមានកំហុសក្នុងអលទ្ធភាពនោះ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តកិច្ចការព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ដោយផ្តល់ប្រាក់ខែទី១៣ តាមកិច្ចព្រមព្រៀងនោះបានទេដោយសារតែវិបត្តិកូវីដ-១៩ ក្រុមហ៊ុនបានផ្អាកដំណើរ ការសណ្ឋាគារ សូហ្វីតែលអង្គរ និងមិនទទួលបានប្រាក់ចំណូលនោះទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទ ប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវីហ្គើន, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/ ០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនីធើ ភូបិល ស្ត្រីតធើង (ខេមបូឌា) ខុអិលធើធើ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមឯកសារភស្តុតាងដែលភាគីនិយោជកបានជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលពិនិត្យឃើញថា និយោជកបានទទួលការអនុញ្ញាតឱ្យពួកវាសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាប ន្តបន្ទាប់ ស្របតាមនីតិវិធី ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី១១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០ រហូតដល់ថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។ ក្នុងករណីពួកវាសន្យាការងារដោយមានការអនុញ្ញាតពី ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានព្យួរកិច្ច សន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ចន្លោះខែឧសភា ដល់ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ប៉ុន្តែចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ ២០២០ រហូតដល់ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ជា ២ភាគ៣ នៃកម្មករនិយោជិតសរុប មានន័យថា អាជីវកម្មរបស់សណ្ឋាគារសូហ្វីតែល នៅមានដំណើរការមួយ ភាគផងដែរ។

មួយវិញទៀត និយោជកបានអះអាងថា នៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ និយោជករងនូវការខាតបង់ប្រាក់ប្រមាណ ជា ២លានដុល្លារអាមេរិក ដែលធ្វើឱ្យនិយោជកមិនអាចផ្តល់ប្រាក់ខែទី១៣ ជូនកម្មករនិយោជិតបាន។ យោង តាមបញ្ជីគណនេយ្យចំនួន ១សន្លឹក ដែលនិយោជកបានដាក់ជាភស្តុតាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា បញ្ជីគណនេយ្យនេះ មិនមានភាពច្បាស់លាស់ និងគ្រប់គ្រាន់ ដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមក ធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយនឹងការលើកឡើងរបស់និយោជកដែលថា និយោជកបានខាតបង់ប្រាក់ នៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចពិចារណាបានទេថា និយោជកពិតជា មានការខាតបង់ដូចការលើកឡើងខាងលើពិតប្រាកដមែន។



យោងតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ថ្វីបើនិយោជក ទទួលរងនូវផលប៉ះពាល់មួយចំនួនទៅលើអាជីវកម្មរបស់ខ្លួននៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ រហូតដល់មានការព្យួរកិច្ចសន្យា ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមួយភាគក៏ដោយ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានបង្ហាញភស្តុតាងដែលអាចឱ្យក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា និយោជកពិតជាមានផលលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ដែលឈានដល់ការអលទ្ធភាពក្នុង ការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា និយោជកនៅតែមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ខែទី១៣ ដែល និយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត កាលពីឆ្នាំ២០២០។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ខែទី១៣ ដែលនិយោជកមិន បានផ្តល់ឱ្យតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមកាលពីឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់សហ- ជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ។

**ខ. ប្រាក់អំណោយបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ បុណ្យអុំទូក និងបុណ្យភ្នំបិណ្ឌ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញា រួមក្នុងការផ្តល់ប្រាក់អំណោយបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ បុណ្យអុំទូក និងបុណ្យភ្នំបិណ្ឌ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យ តាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម កាលពីឆ្នាំ២០២០ ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៨(ឆ) នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមដែលនេះបានចែងថា ៖ "ក្រុមហ៊ុននឹងព្យាយាមធ្វើឱ្យ ប្រសើរឡើងនៅអំណោយសំរាប់បុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ បុណ្យភ្នំបិណ្ឌ និងបុណ្យអុំទូក ជូនដល់បុគ្គលិកទាំងអស់" ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ៨(ឆ) មិនបានចែងជាក់លាក់ពី កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់អំណោយបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ បុណ្យអុំទូក និងបុណ្យភ្នំបិណ្ឌ ជូនកម្មករ និយោជិតនោះទេ ដោយហេតុថា នៅក្នុងមាត្រានេះបានប្រើប្រាស់ពាក្យ "ព្យាយាមធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង" ក្នុងការ ផ្តល់អំណោយ ប៉ុន្តែមាត្រានេះមិនបានកំណត់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់អំណោយទាំងនោះជូនកម្មករ និយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាម កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមក្នុងការផ្តល់ប្រាក់អំណោយបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ បុណ្យអុំទូក និងបុណ្យភ្នំបិណ្ឌ ដែល និយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម កាលពីឆ្នាំ២០២០ នោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកផ្តល់ប្រាក់អំណោយបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ បុណ្យអុំទូក និងបុណ្យភ្នំបិណ្ឌ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យ តាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមកាលពីឆ្នាំ២០២០។

**គ. ការជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំ និងដំណើរកំសាន្តប្រចាំឆ្នាំ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញា- រួមក្នុងការរៀបចំការជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំ និងដំណើរកំសាន្តប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមអនុសញ្ញា រួម កាលពីឆ្នាំ២០២០ ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៨(ខ.៤) នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមដែលនេះបានចែងថា ៖ "និយោជកនឹងរៀបចំដំណើរ កំសាន្តប្រចាំឆ្នាំ សំរាប់និយោជិតអោយបានប្រសើរដូចក្នុងគោលនយោបាយរបស់សណ្ឋាគារ។ (ឧទាហរណ៍ ៖ ២ថ្ងៃ ១យប់ ជាមួយអាហារ ការស្នាក់នៅ និងការធ្វើដំណើរ)" ។

មាត្រា ១៣(ឈ) នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមដែលនេះបានចែងថា ៖ "និយោជកត្រូវរៀបចំពីដំបូង លៀងសំរាប់បុគ្គលិក មួយដងក្នុងមួយឆ្នាំ" ។



យោងតាមមាត្រា ៨(ខ.៤) និង១៣(ឈ) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមាន កាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំដំណើរកំសាន្តប្រចាំឆ្នាំ និងពិធីជប់លៀងជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងមួយឆ្នាំម្តង។

យ៉ាងណាមិញ ចំណុចនេះក៏មានពាក់ព័ន្ធនឹងមាត្រា ៣៨៩, មាត្រា ៣៩២, និង មាត្រា ៤១៥ នៃក្រម រដ្ឋប្បវេណី ដែលចែងពីការមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ច និងអលទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាខាងលើ។

(សូមមើលមាត្រាពាក់ព័ន្ធ និងការបកស្រាយពីការមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ច និងអលទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្ត កាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យា នៅចំណុច ក.ប្រាក់ខែទី១៣ នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះខាងលើ)

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកអាចរួចផុតពីកាតព្វកិច្ចក្នុងការជប់ លៀងប្រចាំឆ្នាំ និងដំណើរកំសាន្តប្រចាំឆ្នាំ ប្រសិនបើនិយោជកអលទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចតាមលក្ខណៈ សារធាតុ ស្ថានភាពសង្គម ឬសេដ្ឋកិច្ច និងមិនមានកំហុសចំពោះអលទ្ធភាពនោះ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចរៀបចំការជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំ និង ដំណើរកំសាន្តប្រចាំឆ្នាំតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនោះបានទេ ដោយសារតែវិបត្តិកូវីដ-១៩ បានធ្វើឱ្យ ក្រុមហ៊ុនផ្អាកដំណើរការសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ និងមិនទទួលបានប្រាក់ចំណូលនោះទេ។

យោងតាមការបកស្រាយក្នុងចំណុច ក. ប្រាក់ខែទី១៣ ខាងលើ និយោជកមិនបានបង្ហាញភស្តុតាង គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ខ្លួនទាក់ទងនឹងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនោះទេ។ ដូចនេះ និយោជកមិន អាចលើកយកហេតុផលពាក់ព័ន្ធនឹងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច ក្នុងការមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ចនោះឡើយ។

យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជំងឺកូវីដ-១៩ គឺជាជំងឺឆ្លងរាលដាលថ្មី ដែល មានលក្ខណៈឆ្លងរាលដាលជាសកល។ នៅក្នុងបរិបទនេះ គឺមានច្បាប់ស្តីពីវិធានការទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃ ជំងឺកូវីដ-១៩ និងជំងឺឆ្លងកាចសាហាវ និងប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរផ្សេងទៀត ព្រមទាំងមានវិធានការសុខា- ភិបាលចាំបាច់នានា ដែលចេញដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចផ្សេងៗ ដើម្បីគ្រប់គ្រង និងបង្ការការឆ្លងរាលដាល នៃជំងឺនេះ។ នៅក្នុងនោះ ការប្រមូលផ្តុំមនុស្សច្រើន ដូចជា ការជប់លៀង ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ ពិធីបុណ្យ ផ្សេងៗត្រូវបានរឹតត្បិត ហើយប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូបត្រូវបានណែនាំឱ្យអនុវត្តវិធានការអនាម័យ និងការរក្សាគម្លាត សុវត្ថិភាព។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការរៀបចំការជប់លៀង និងដំណើរកំសាន្តប្រចាំ ឆ្នាំ ដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម គឺជាការជួបជុំមនុស្សច្រើនដែលស្ថិតនៅក្នុងការហាមឃាត់ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីបង្ការការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩។ ដូចនេះ បើពិនិត្យមើលទៅលើស្ថានភាពសង្គម ទាក់ទងនឹងវិបត្តិកូវីដ-១៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តកាតព្វកិច្ចដែលមាន ចែងក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ដោយមូលហេតុស្ថានភាពសង្គម ហើយអលទ្ធភាពក្នុងលក្ខខណ្ឌនេះក៏មិន មែនជាកំហុសរបស់និយោជកនោះដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមាន កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមក្នុងការរៀបចំការជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំ និងដំណើរកំសាន្ត ប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម កាលពីឆ្នាំ២០២០នោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោ- ជករៀបចំការជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំ និងដំណើរកំសាន្តប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមកិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួមកាលពីឆ្នាំ២០២០។

**ឃ. ការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំឆ្នាំ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញា រួមក្នុងការផ្តល់ និងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមអនុសញ្ញារួម កាល ពីឆ្នាំ២០២០ ដែរ ឬទេ ?





មាត្រា ៩(ង) នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមដដែលនេះបានចែងថា ៖ "ការតម្លើងប្រាក់បៀវត្សរ៍គោលប្រចាំឆ្នាំ គឺអាស្រ័យទៅតាមលទ្ធផលអាជីវកម្មរបស់សណ្ឋាគារ និងសកម្មភាពបុគ្គលិកនីមួយៗ ដែលផ្អែកទៅលើការវាយតម្លៃបុគ្គលិកនៅដំណាច់ឆ្នាំនីមួយៗ។"

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ៩(ង) បានចែងថា ការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំឆ្នាំនឹងត្រូវធ្វើឡើង អាស្រ័យទៅតាមលទ្ធផលអាជីវកម្មរបស់សណ្ឋាគារ និងសកម្មភាពការងារជាក់ស្តែងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។ លើសពីនេះ មាត្រា ៩(ង) ក៏មិនបានកំណត់កាតព្វកិច្ចឱ្យនិយោជកត្រូវតែដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលជារៀងរាល់ឆ្នាំ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះទេ។ យោងតាមអង្គហេតុនិយោជកមិនបានដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ ដោយមូលហេតុ វិបត្តិកូវីដ-១៩។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចថាតើគួរតែដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬយ៉ាងណា បន្ទាប់ពីការវាយតម្លៃកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើនៅដំណាច់ឆ្នាំនីមួយៗ ពោលគឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចជ្រៀតជ្រែកសិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការសម្រេចដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំឆ្នាំនេះបានឡើយ។ ហេតុនេះ ផ្អែកតាមមាត្រា ៩(ង) នៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមអនុសញ្ញារួម កាលពីឆ្នាំ២០២០ នោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម កាលពីឆ្នាំ ២០២០។

- សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ដូចខាងក្រោម ៖
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ខែទី១៣ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមអនុសញ្ញារួម កាលពីឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់សហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ។
  - បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់អំណោយបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ បុណ្យអុំទូក និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ការជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំ ជំណើរកំសាន្តប្រចាំឆ្នាំ និងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមអនុសញ្ញារួម កាលពីឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់សហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច និងបង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់សហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ ទៅធ្វើការនៅកន្លែងដែលមិនមានប្រាក់ធនានុគ្រោះ។



**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ខែទី១៣ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមអនុសញ្ញារួម កាលពីឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់សហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ។
- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមក្នុងការផ្តល់ប្រាក់អំណោយបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ បុណ្យអុំទូក និងបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ ការជប់លៀងប្រចាំឆ្នាំ ដំណើរកំសាន្តប្រចាំឆ្នាំ និងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំឆ្នាំ ដែលនិយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យតាមអនុសញ្ញារួម កាលពីឆ្នាំ២០២០ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់សហជីពនិយោជិតសណ្ឋាគារសូហ្វីតែលអង្គរ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមលេខាធិការណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុក ទី**  
ហត្ថលេខា ៖ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ស៊ិន គឹមស៊ិន**  
ហត្ថលេខា ៖ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ វណ្ណៈ**  
ហត្ថលេខា ៖   


ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

រ៉ូយ៉ាល់ អង្គរ

ROYAL ANGKOR CO., LTD

បញ្ជីគណនេយ្យ

ប្រចាំឆ្នាំ - 2020



ឆ្នាំជូនពន្ធ  
Tax Year 2020

លេខស្តង់ដារពន្ធដារស្របច្បាប់  
Tax identification number (TIN)

8 1 1 6 - 2 5 0 0 0 0 0 4 0

ចំណាយធ្វើដំណើរ និងចំណាយស្នាក់នៅ Travel and accommodation expenses	B 25	32,568,907	
ចំណាយលើកម្មវិធី Interest on loans	B 26	-	
ចំណាយលើការជួល Rental expenses	B 27	218,799,135	1
ចំណាយលើការដឹកជញ្ជូន និងសេវាដឹកជញ្ជូន Fares and transportation services	B 28	1,059,035,355	1
ចំណាយលើការប្រើប្រាស់ប្រាក់បៀវត្ស Director's and officers' remuneration	B 29	36,226,171	
ចំណាយលើប្រតិបត្តិការ ព្រមទាំងការប្រកួតប្រជែង និងចំណាយអាសក General and administrative expenses and advertising expenses	B 30	440,298,412	
ចំណាយបង់ពន្ធ និងការប្រកួតប្រជែង Interest on deposits	B 31	686,077,216	
ចំណាយលើវិវត្តន៍ហិរញ្ញវត្ថុ Finance expenses	B 32	-	
ចំណាយលើការគ្រប់គ្រង ពិគ្រោះយោបល់ គណនេយ្យ និងសេវាប្រកួតប្រជែង Management, consulting, technical, and other related service expenses	B 33	390,660,112	
ចំណាយលើស្ថាប័ន Royalty expenses	B 34	-	
ចំណាយលើចំណូលមិនបាន Value-added tax expenses	B 35	409,657,373	
ចំណាយផ្សេងៗ Amortization and depreciation expenses	B 36	8,441,753,969	
ការប្រើប្រាស់ប្រាក់បៀវត្ស ឬសំណើប្រាក់ Interest on loans and advances	B 37	-	
បាត់បង់លើការប្រកួតប្រជែង Loss or disposal of fixed assets	B 38	-	
បាត់បង់លើការប្រកួតប្រជែង Loss on realized currency transactions	B 39	-	
បាត់បង់លើការប្រកួតប្រជែង Loss on unrealized currency transactions	B 40	-	
ចំណាយផ្សេងៗ Other expenses	B 41	340,529,335	
<b>ប្រាក់ចំណូល (ឬ ខាត) ពីប្រតិបត្តិការ (B42 = B7 + B8 + B12 - B22)</b> <b>Profit/Loss from Operations (B42 = B7 + B8 + B12 - B22)</b>	<b>B 42</b>	<b>(9,933,464,700)</b>	
ចំណាយការប្រាក់ប្រាក់បៀវត្ស Interest expense paid to residents	B 43	-	
ចំណាយការប្រាក់ប្រាក់បៀវត្ស Interest expense paid to non-residents	B 44	223,847,165	
ចំណាយការប្រាក់ប្រាក់ Unpaid interest expense*	B 45	-	
<b>ប្រាក់ចំណូល (ឬ ខាត) មុនពន្ធដារ (B46 = (B42 - B43 - B44 - B45))</b> <b>Profit/(Loss) Before Tax (B46 = (B42 - B43 - B44 - B45))</b>	<b>B 46</b>	<b>(10,167,311,855)</b>	
ពន្ធដារ Income Tax	B 47	-	
<b>ប្រាក់ចំណូល (ឬ ខាត) បន្ទាប់ពីពន្ធដារ (B48 = B46 - B47)</b> <b>Net Profit After Tax (B48 = B46 - B47)</b>	<b>B 48</b>	<b>(10,167,311,855)</b>	



\* Interest expense without actual payment not recorded by the Cambodia International Financial Reporting Standards (CIFRS) represent

