



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០០៨/២៣-យំញ ហួសស៍ ស្ត័តធីង ហ្គដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣

យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ លីវ សុវណ្ណា

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ ក្រុមហ៊ុន យំញ ហួសស៍ ស្ត័តធីង ហ្គដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវលំ ភូមិព្រៃព្រីងខាងត្បូង សង្កាត់ចោមចៅ២ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨៨៨ ០៨២

ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក **JS**

នាយកក្រុមហ៊ុន

២- លោក **ST**

រដ្ឋបាល

៣- លោក **ដឡូ**

ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

នៃក្រុមហ៊ុន យំញ ហួសស៍ ស្ត័តធីង ហ្គដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក

អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្លូវលំ ភូមិព្រៃព្រីងខាងត្បូង សង្កាត់ចោមចៅ២ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៥ ៧៨ ៧៨ ៥៧ / ០៩៣ ៥៩ ៦៩ ៦៩

ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោកស្រី **យស**

ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា

២- លោកស្រី **ពត**

មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទនៃសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា

៣- លោក **ឡូស**

ប្រធានសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)



៤- លោក **លស**

លេខាធិការរងសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)

៥- លោក **ឆប**

សកម្មជន

៦- លោក **អវ**

សកម្មជន

៧- លោក **ជស**

សកម្មជន

បញ្ជាក់ក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន យ៉ាង ហួសស័ ឆ័តធីង ហួដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក រក្សា ការបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែជូនកម្មករនិយោជិត (ដោយផ្ទាល់ដៃ) យ៉ាងយូរត្រឹមថ្ងៃទី១២ នៃខែបន្ទាប់ជារៀងរាល់ ខែ តំណាងកម្មករនិយោជិតបន្ថែមទៀតថា កន្លងមកក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែនេះ នៅថ្ងៃទី១២ និង ១៣ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត ដោយអរទៅតាម គណនីវីង ដូច្នេះស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ដដែល។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ ថា ក្រុមហ៊ុនយល់ព្រមទទួលយកចំណុចសំណូមពរខាងលើទៅពិចារណា ដើម្បីពិនិត្យលទ្ធភាពថា ក្រុមហ៊ុនអាច ធ្វើទៅរួច ឬអត់ ហើយនិងជជែកជាមួយសហជីពនៅក្នុងរោងចក្រផ្ទាល់។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាង ហួសស័ ឆ័តធីង ហួដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៣៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ៨រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។



បញ្ហានីតិវិធី៖

នៅថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់ភាគីកម្មករ និងយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាញ ហ្វូសស៍ ស្ត័តជីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយការទាមទារ ចំនួន ១ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើ ការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ ដោយមិន ទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយនោះទេ។ ចំណុចមិនសះស្បើយនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅ ថ្ងៃទី២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ាញ ហ្វូសស៍ ស្ត័តជីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៣៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២៣។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើយនេះ នៅថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀងរាល់ថ្ងៃ។ ដោយហេតុថា ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានភារកិច្ចចាំបាច់បន្ទាន់ និងមានការឯកភាពពន្យារពេលសវនាការ ពីភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើកពេលសវនាការ ទៅថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរៀងរាល់ថ្ងៃ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុង សវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទ មិនសះស្បើយចំនួន ១ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះ ស្បើយនោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំនួន ១ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកំណត់ថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្តុតាង និងថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារពេលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

តស៊ូតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាញ ហ្វូសស៍ ស្ត័តជីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។
- ២- សេចក្តីជូនដំណឹង ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ាញ ហ្វូសស៍ ស្ត័តជីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។



- ៣- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តជីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។
- ៤- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តជីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។
- ៥- សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការបើកលុយ៥% និងលុយរង្វាន់ប្រចាំខែតាមគណនេយ្យរឹង ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តជីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។
- ៦- កំណត់ហេតុប្រជុំ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តជីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។
- ៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តជីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក បានចុះទិដ្ឋាការលេខ E១IR២០២២០៤៩៤ អធាក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៨- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តជីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០៣៤៤៩៧ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ដោយនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មនៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៩- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តជីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ MOC-៥០៩៤៨២៨១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨។
- ១០- សេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងបើកសហគ្រាសក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តជីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខចុះបញ្ជីកា DE២០២១៣១២៥ អធាក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។
- ១១- អនុសញ្ញារួមរវាងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ជៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី ជាមួយនិងក្រុមហ៊ុន ជៀន ស៊ីង ហ្គាមេន (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី បានចុះបញ្ជីលេខ ០១៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២០ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។
- ១២- ឯកសារជាភាសាបរទេស។
- ១៣- ឯកសាររូបភាព។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតលេខ ០៥៤ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃពុធ ៦រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថាសហជីពកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តជីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។
- ២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពកម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តជីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១០៨/២២ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃពុធ ៦រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។



៣- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ឈ្មោះ **ឡុស** ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករ និយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តធីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាការពារឱ្យកម្មករ និយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តធីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក សម្រាប់សំណុំរឿងលេខ ០០៨/២៣។

៤- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ឈ្មោះ **ឡុស** ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករ និយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តធីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជំទាស់ឯកសារក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តធីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក សម្រាប់សំណុំរឿងលេខ ០០៨/២៣។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តធីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៣៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃពុធ ១០កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តធីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តធីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ០០៣/២៣ ក.ប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៣២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៥កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៣៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១៥កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៣៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៣រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៣៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៣រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស ២៥៦៦ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣។

អង្គហេតុ


- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម *M*



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តធីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៩៨៦នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តធីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៣៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣)
- សហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តធីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១០៨/២២ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ និងមានលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុនយ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តធីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ០៤៥/២២ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដោយក្នុងនោះរួមមាន ៖ ១. លោក **ឡុន** ជាប្រធាន, ២. លោកស្រី **អច** ជាអនុប្រធាន និង ៣. លោក **សស** ជាលេខាធិការ។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០៣/២៣ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ រួមមាន ៖ ១. **ឡុន** ២. **ជស** , ៣. **សស** , ៤. **ឆប** , ៥. **លស** , និង ៦. **អវ** ។
- លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ក្នុងការទាមទារដោះស្រាយវិវាទការងារជាមួយក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តធីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ ដែលភ្ជាប់ ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តធីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៣៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣ មានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃលើលិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចាចំនួន ១១៣នាក់ បានផ្ទេរសិទ្ធិជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ រួមមាន ៖ ១. **ឡុន** , ២. **ជស** , ៣. **សស** , ៤. **ឆប** , ៥. **លស** , និង ៦. **អវ** ជាតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការទាមទារដោះស្រាយវិវាទការងារ។
- សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តធីង ហ្គឺដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក រក្សាការបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែជូនកម្មករនិយោជិត (ដោយផ្ទាល់ដៃ) យ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១២ នៃខែបន្ទាប់ ជារៀងរាល់ខែ តំណាងកម្មករនិយោជិតបន្ថែមទៀតថាកន្លងមក ក្រុមហ៊ុនបានបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែនេះនៅថ្ងៃទី១២ និង១៣ ប៉ុន្តែ បច្ចុប្បន្ននេះក្រុមហ៊ុន បានបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតដោយវេរទៅតាមគណនីរឹង ដូច្នេះ ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ដដែល

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាការបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែដោយផ្ទាល់ដៃជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែប្រសិនបើនិយោជកមិនអាចបើកប្រាក់រង្វាន់ដោយផ្ទាល់ដៃបានទេ ទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់តាមគណនីរឹង។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖ 



○ ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ២ដង ក្នុង១ខែ គឺ ថ្ងៃទី១០ និងថ្ងៃទី២៥ តាមរយៈគណនីវីង។

○ ចំពោះប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែ ៖

- ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែ គឺជាប្រាក់រង្វាន់វាយតម្លៃការងារល្អដល់ប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក កម្មករនិយោជិតផ្នែកអ៊ុតផ្លាក ឃ្នាំង និងតុកាត់ ហើយការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ គឺត្រូវមានការវាយតម្លៃជាប្រចាំខែ ដោយឆ្លងកាត់ការវិនិច្ឆ័យពីប្រធានក្រុមរបស់ពួកគាត់ ហើយកម្មករនិយោជិតខ្លះទទួលបានច្រើន និងកម្មករនិយោជិតខ្លះទទួលបានតិច។ ជាក់ស្តែង កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែចំនួន ២.៥ដុល្លារអាមេរិក, ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក, ចំនួន ៧ដុល្លារអាមេរិក, ចំនួន ៨ដុល្លារអាមេរិក, ចំនួនលើសពី ១០ដុល្លារអាមេរិក, ឬក៏ចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក ស្របទៅតាមតួនាទីរបស់ពួកគាត់ម្នាក់ៗ។
- ការអនុវត្តកន្លងមក និយោជកបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែជូនកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ដៃ នៅថ្ងៃទី១២ ឬថ្ងៃទី១៣ នៃខែបន្ទាប់ជារៀងរាល់ខែ ពេលគឺប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែសម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវបើកនៅថ្ងៃទី១២ ឬថ្ងៃទី១៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣។
- ចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ និយោជកបានប្រជុំជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតសហជីព តំណាងកម្មករនិយោជិត ដោយបានផ្លាស់ប្តូរពីការបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែដោយផ្ទាល់ដៃ ទៅបើកនៅថ្ងៃទី១២ នៃខែបន្ទាប់តាមរយៈគណនីវីងវិញ។

○ ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះមិនមែនជាវិវាទដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួមនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- នៅថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ និយោជកបានបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែជូនកម្មករនិយោជិតតាមគណនីវីងវិញ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនពេញចិត្តនោះទេ។ ហេតុនេះ ម៉ោង ៩ព្រឹក ថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ ដដែល និយោជកបានហៅកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មកប្រជុំនៅរោងបាយ ដើម្បីប្រាប់អំពីប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែសម្រាប់ខែធ្នូ និយោជកបានផ្ទេរទៅគណនីវីងរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗរួចហើយ ប៉ុន្តែសម្រាប់ខែបន្ទាប់ និយោជកនឹងអនុវត្តការបើកដោយផ្ទាល់ដៃវិញ។ យ៉ាងណាមិញ នៅខែបន្ទាប់និយោជកនៅតែបើកតាមគណនីវីងដដែល។
- លើសពីនេះទៀត នៅថ្ងៃទី២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ និយោជកបានហៅតំណាងកម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រជុំដើម្បីជូនដំណឹងអំពីការបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែតាមគណនីវីង។ បន្ទាប់ពីបានប្រជុំហើយកម្មករនិយោជិត **អរ** ដែលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព បានទៅប្រាប់កម្មករនិយោជិតអំពីការបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែតាមគណនីវីង ហើយកម្មករនិយោជិតមិនព្រមនោះទេ គាត់ក៏មកប្រាប់ប្រធានរដ្ឋបាលវិញ ប៉ុន្តែមិនមានដំណោះស្រាយនោះទេ។
- ចំពោះការបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែដោយផ្ទាល់ដៃ គឺមានភាពងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិតដើម្បីយកទៅផ្គត់ផ្គង់ជីវភាព និងមិនចាំបាច់ទៅបើកច្រើនដង ឬបើកពេលឈប់សម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់នោះទេ។
- ចំណែកការបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែតាមរយៈគណនីវីងបានបង្កការលំបាក ស្មុគស្មាញ និងមានភាពញៀនដល់កម្មករនិយោជិត ដោយសារទីតាំងភ្នាក់ងារវីងនៅភ្នំពេញ រោងចក្រ នៅ



ពេលទៅបើកប្រាក់ជាមួយភ្នាក់ងាររឹង កម្មករនិយោជិតត្រូវតម្រង់ជួររង់ចាំ បណ្តាលឱ្យមានការ
ឈ្លោះគ្នា ហើយភ្នាក់ងាររឹងបើកឱ្យអ្នកដែលមានប្រាក់ច្រើនមុន ហើយពេលខ្លះ កម្មករ
និយោជិតត្រូវរង់ចាំរហូតដល់ម៉ោងចូលធ្វើការវិញ។

- យោងតាមមាត្រា១១៣ មាត្រា១១៤ មាត្រា១១៥ និងមាត្រា១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បាន
បញ្ជាក់ថា ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ត្រូវបើកដោយផ្ទាល់ដៃ ហើយបើកនៅកន្លែងធ្វើការ លើក
លែងតែកម្មករនិយោជិតព្រមបើកតាមនីតិវិធីផ្សេងៗ
- ជាងនេះទៅទៀត យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតត្រូវបើក ២ដង ក្នុង
១ខែ ប៉ុន្តែនិយោជកបានបើកខុសនីតិវិធីច្បាប់ជូនកម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ និយោជកមាន
កាតព្វកិច្ចបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - នៅថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០២៣ និយោជកបានហៅកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មកប្រជុំនៅ
រោងបាយ ដើម្បីជូនដំណឹងពីការបើកប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ និងប្រាក់
រង្វាន់ប្រចាំខែតាមរយៈគណនីរឹង ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានបញ្ជាក់ថាបើកតែមួយខែនោះទេ។
 - នៅថ្ងៃទី២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ ប្រធានរដ្ឋបាលបានប្រជុំជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត និង
សហជីពរួមមាន ៩នាក់ ដែលមានវត្តមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្ពុជាលោក **ឆប** និងកញ្ញា
អរ ចូលរួមផងដែរ ទាក់ទងនឹងការផ្លាស់ប្តូរការបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែ និងប្រាក់បំណាច់
បញ្ចប់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ភាគរយ ដោយផ្លាស់ប្តូរពីការបើកផ្ទាល់ដៃទៅបើកតាមគណនីរឹងនៅ
ថ្ងៃទី១២ នៃខែបន្ទាប់ជារៀងរាល់ខែ។
 - ការបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែតាមគណនីធនាគារ គឺដើម្បីដឹងឱ្យបានច្បាស់ថា ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំ
ខែ បានទៅកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់តែម្តង ហើយកម្មករនិយោជិតក៏អាចពិនិត្យប្រាក់រង្វាន់នេះ
បានដែរ។ ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរនេះ គឺដើម្បីជៀសវាងការខុសចំនួន និងការបាត់អត្រាប្តូរប្រាក់
(ប្រាក់លម្អៀង) ប្រាក់រំហែក ជ្រុះបាត់ និងមានអ្នកលួច។ ជាងនេះទៅទៀត ចំពោះកម្មករ
និយោជិតដែលអវត្តមាននៅថ្ងៃបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែ ក៏អាចបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែនេះបាន
ដែរ។
 - ចំពោះការបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែដោយផ្ទាល់ដៃ គឺមានការពិបាកសម្រាប់និយោជក
ដោយសារតែមិនមានក្រដាសប្រាក់ ១ដុល្លារអាមេរិក ៥ដុល្លារអាមេរិក នោះទេ ហេតុនេះ
និយោជកសម្រេចបើកតាមគណនីរឹងតែម្តង។
 - និយោជកមានការពិបាកក្នុងការបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែជាមួយប្រាក់ឈ្នួល នៅថ្ងៃទី១០ នៃខែ
បន្ទាប់ គឺបណ្តាលឱ្យការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតមានការយឺតយ៉ាវ ដោយហេតុថា
ទី១ និយោជកត្រូវប្រមូលបញ្ជីវត្តមានកម្មករនិយោជិតតាមប្រព័ន្ធ (System) យកវត្តមាន
ប្រចាំថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ដល់ទី៧ ដើម្បីទូទាត់ចេញជាប្រាក់ឈ្នួលបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត
ពីព្រោះប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែមិនអាចលើសពីថ្ងៃទី១០ នោះទេ។ ទី២ ពេលខ្លះនិយោជកត្រូវ
បើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតមុនថ្ងៃទី១០ ដោយសារតែ ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ
និយោជិតចម្រើនអាទិត្យ ឬថ្ងៃបុណ្យជាតិ។ ដោយឡែក ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែ គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការ
វាយតម្លៃលើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ឬមិនល្អ ពីប្រធានក្រុម ហើយទើបផ្អែក IE ឬក



សរុបរបាយការណ៍ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ជីវត្តមានកម្មករនិយោជិតតាមប្រព័ន្ធ (System) យកវត្តមាន
ប្រចាំថ្ងៃ និងវាយតម្លៃថាតើរង្វាន់នេះត្រឹមត្រូវ ឬនៅទើបអាចទូទាត់តាមក្រោយ។

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ៖
 - o ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតចង់បើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែដោយផ្ទាល់ដៃ ឬក៏បើកតាមគណនីវីង
នោះនិយោជកអាចបើកជូនកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ដៃ ឬបើកតាមគណនីវីងបាននៅ
ថ្ងៃទី២៥ នៃខែបន្ទាប់។
 - o កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែមានប្រហែលចំនួន ៦០នាក់ ហើយកម្មករ
និយោជិតភាគច្រើនពេញចិត្ត ចំពោះការបើកតាមគណនីវីងនៅថ្ងៃទី១២ នៃខែបន្ទាប់ ប៉ុន្តែ
និយោជកមិនអាចបញ្ជាក់ចំនួនជាក់លាក់អំពីកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់
ប្រចាំខែបាននោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងបន្ថែមថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលយកការបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែដោយផ្ទាល់ដៃ ឬបើកតាម
គណនីវីងនៅថ្ងៃទី២៥ នៃខែបន្ទាប់បាននោះទេ ពីព្រោះមានរយៈពេលយូរពេក។
 - o កម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់ និងបានផ្តិតមេដៃទាមទារមានចំនួន ១០៧នាក់។
 - o កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពកម្ពុជាចំនួន ១៦៨នាក់។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១១
ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២ កំណត់ថា ៖ **"...ប្រការ ៧ - ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ
ផ្សេងៗ...**
ក-ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ (ប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាន)
... ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែត្រូវបើកនៅរៀងរាល់ថ្ងៃទី១០ និងថ្ងៃទី២៥នៃខែនីមួយៗ...។"

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាការបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែដោយផ្ទាល់ដៃជូន
កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែប្រសិនបើនិយោជកមិនអាចបើកប្រាក់រង្វាន់ដោយផ្ទាល់ដៃបានទេ
ទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅ
ថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់តាមគណនីវីង

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តកន្លងមក និយោជកបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែជូន
កម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ដៃ នៅថ្ងៃទី១២ ឬថ្ងៃទី១៣ នៃខែបន្ទាប់ជារៀងរាល់ខែ ប៉ុន្តែចាប់ពីថ្ងៃទី១២ ខែមករា
ឆ្នាំ២០២៣ និយោជកបានផ្លាស់ប្តូរពីការបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែដោយផ្ទាល់ដៃ ទៅបើកនៅថ្ងៃទី១២ នៃខែ
បន្ទាប់តាមរយៈគណនីវីងវិញ។ ហេតុនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាការបើកប្រាក់រង្វាន់
ប្រចាំខែជូនកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ដៃដែល ប៉ុន្តែប្រសិនបើនិយោជកមិនអាចបើកប្រាក់រង្វាន់ដោយផ្ទាល់
ដៃបានទេ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ
និយោជិតនៅថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់តាមគណនីវីង។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការ
ទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាននោះទេ។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើភាគីកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ រង្វាន់ប្រចាំខែជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់ តាមគណនីវីងដែរ ឬទេ ?

មុននឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីកម្មករនិយោជិតដែលជា ដើមបណ្តឹងជាមុនសិន ៖

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ "ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព ត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញា រួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។"។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមាន សិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើត អនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន របស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជា តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយ វិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៧១/១៦-ជេ រើលីន ខូអិលជីឌី និងលេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទីង)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ គឺមាន សហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករ ដែលជាសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត។

ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយមាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពដដែល ចែងថា ៖ "សហជីពដែលមាន សមាជិកភាគតិចទាំងឡាយនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវបាន បញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាព ត្រូវបានហាមឃាត់លើការទាមទារសិទ្ធិចរចាអនុសញ្ញារួម និងការទាមទារសិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលលើសពីអត្ថប្រយោជន៍ចែងនៅក្នុងច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម ដែលកំពុងមានសុពលភាព ឬវិធានការងារផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយ។ សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិក ភាគតិចរួមមាន ៖

ក- ...

ឈ- ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើតចេញពីការ អនុវត្តអនុសញ្ញារួម...។"

យោងតាមចំណុច ឈ មាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថាខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ខាងលើនេះបានផ្តល់សិទ្ធិឱ្យសហជីពដែលមាន សមាជិកភាគតិចមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួមដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម។

ករណីនេះ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពកម្ពុជា ដែលនាំវិវាទមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈលេខ ១០៨/២២ ក.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃ



ទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ មានសមាជិកចំនួន ១៦៨នាក់ ដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានសមាជិក ភាគតិចនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ។ ដូច្នោះ យោងតាមការបកស្រាយត្រង់ចំណុច ឈ មាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហ- ជីព ខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពកម្ពុជាមានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម។ ការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួមនេះ គឺបូកបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ យោងតាមអង្គហេតុ ចំណុចទាមទារនេះមិនមែនជាវិវាទដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួមទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពកម្ពុជាមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួម ដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួមក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

បន្ថែមលើសពីនេះទៀត ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សា ចរចា របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ "ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មដូនដល់ប្រធាននាយក- ដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។"

យោងតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួល ស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នោះ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយ រួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៣/១៦-យូនីកតា ថេកណូឡូជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និងសណ្ឋាគារ, លេខ ២៣៧/១៦-ហ្សឺណាដាយដុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច និង លេខ ០០៨/១៧-ថប រើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោ- ជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០៣/២៣ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ រួមមាន ៖ ១. ឡុន , ២. ជស , ៣. សស , ៤. ឆប ៥. លស , និង ៦. អវ ។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៥នាក់ ក្នុង ចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ខាងលើ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ រួមមាន ៖ ១. ឡុន , ២. ជស ៣. សស , ៤. លស , និង ៥. អវ គឺមានសិទ្ធិធ្វើជាអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន យ៉ញ ហួសស៍ ស្ត័តធីង ហ្គេដ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិជូន នៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

បន្ថែមពីនេះ ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ "ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ម្នាក់



តំណាង ដោយ មេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ។”

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យ ថា “ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ” មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការ ដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជា លាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឹង ជៀន, លេខ ១៤៤/១២-អី ហ្គាមេន និងលេខ ១២០/ ១៥-ភីហ្វិក គ្រាស់ ប្រាយវត ខុសិលធីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងទាមទារ និងបានប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃ ក្រុមហ៊ុន យ៉ាញ ហ្វូសស៍ ស្តីតធីង ហ្គង (ខេមបូឌា) ឯ.ក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានឈ្មោះ និង ស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១១៣នាក់។ យោងតាមការបកស្រាយប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមានចំនួន ១១៣នាក់។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបាន ផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារចំនួន ១១៣នាក់។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតមេដៃ ទាមទារ)

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកបើក ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់តាមគណនីវីង ដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី ១ មាត្រា ១១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “ប្រាក់ឈ្នួលនៃកម្មករត្រូវបើក យ៉ាងហោចណាស់ពីរដង ក្នុងមួយខែ ដោយមានចន្លោះពេលយ៉ាងហ្មត់ចត់ដប់ប្រាំមួយថ្ងៃ។”

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

- លើកទី១ គឺស្មើនឹងចំនួន ៥០% (ហាសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ្នុង ១(មួយ)ខែ
- លើកទី២ គឺស្មើនឹងចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ្នដែលនៅសល់ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត 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) ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១១១/១៩-ស្យុង យិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, ទី៣ និងទី៤ និងលេខ ០៤០/២២ - អេច ស៊ី ស៊ី គ្រុប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ៤៤២ ក.ប.ប្រ.ក.ខ.ល ខាងលើ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទី២ ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងសប្តាហ៍ទី៤ នៃខែនីមួយៗហើយត្រូវបើកជូននូវប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធដែលនៅសល់ ប្រាក់ឈ្នួល បន្ទាប់បន្សំ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននៅក្នុងខែនីមួយៗ ដែលក្នុងនោះក៏មានប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែផងដែរ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២២ កំណត់ថា ៖ "... ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ត្រូវបើកនៅរៀងរាល់ថ្ងៃទី១០ និងថ្ងៃទី២៥ នៃខែនីមួយៗ...។"

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១០ និងថ្ងៃទី២៥ រីឯប្រាក់ រង្វាន់ប្រចាំខែនិយោជកបើកជូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១២ នៃខែបន្ទាប់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែ នៅថ្ងៃទី១២ នៃខែបន្ទាប់ គឺ ជាការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវនោះទេ ពោលគឺអនុវត្តផ្ទុយពីច្បាប់កំណត់។ និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាននៅក្នុងខែនីមួយៗ ដែលក្នុងនោះក៏មាន ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែ ដែលនិយោជកត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិតនៅសប្តាហ៍ទី៤ នៃខែនីមួយៗតាមច្បាប់តម្រូវ ស្របតាមប្រកាសលេខ ៤៤២ ក.ប.ប្រ.ក.ខ.ល និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនខាងលើ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ និយោជកត្រូវបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែជូនកម្មករនិយោជិតនៅ សប្តាហ៍ទី៤ ជាមួយថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងខែនីមួយៗ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតដែលជាម្ចាស់សិទ្ធិលើប្រាក់រង្វាន់ ប្រចាំខែ បានទាមទារទៅបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែនេះនៅថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់ ដែលស្របជាមួយថ្ងៃដែល និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែនៃខែនីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិតផងដែរ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែជាមួយនឹងប្រាក់ ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់ តាមគណនីរឹង។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅថ្ងៃទី១០ នៃ ខែបន្ទាប់ តាមគណនីរឹង។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

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



ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ _____

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **លីវ សុវណ្ណា**

ហត្ថលេខា ៖ _____

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនឡា**

ហត្ថលេខា ៖ _____



ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០០៨/២៣-ក្រមហ៊ុន យ៉ាញ ហួសស៍ ស្តុតធិង ហួង (ខេមបូឌា) ឯ.ក

យោងលំដាប់ទាន់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច

**នៃសំណុំរឿងលេខ ០០៨/២៣-យ៉ាញ ហួសស៍ ស្តុតធិង ហួង(ខេមបូឌា) ឯ.ក
ដោយអធិការកណ្តាល អ៊ិន សុទ្ធី ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក**

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា "ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រាលំដាប់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាព នឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោងលំដាប់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយ ក្នុងសេចក្តី បង្គាប់នោះ"។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ិន សុទ្ធី សូមផ្តល់នូវយោងលំដាប់ទាន់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តី សម្រេចក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ០០៨/២៣-ក្រមហ៊ុន យ៉ាញ ហួសស៍ ស្តុតធិង ហួង(ខេមបូឌា) ឯ.ក ត្រង់ចំណុចទី១៖ "បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែជូនកម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃទី១០ នៃខែបន្ទាប់ តាម គណនីរឹង។"

ខ្ញុំសូមបកស្រាយបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនៃការមតិដំទាន់ ដូចខាងក្រោមនេះ៖

យោងតាមប្រកាសលេខ ៤៤២ កប/ប្រក.ខល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងប្រការ ១ បានចែងបញ្ជាក់ថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួល និយោជកត្រូវធ្វើឡើងពីរដង ក្នុង ១ខែ គឺ៖

-បើកលើកទី១៖ គឺស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធចំនួន៥០%(ហាសិបភាគរយ)នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ក្នុង១ខែ ហើយការបើកលើកទី១នេះ ត្រូវធ្វើឡើងនៅសប្តាហ៍ទី២ នៃខែនីមួយៗ។

-បើកលើកទី២៖ គឺស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធដែលនៅសល់ មានចំនួន៥០%(ហាសិបភាគរយ) នៃប្រាក់ ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ក្នុង១ខែ បូកបញ្ចូលប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត ហើយការបើក លើកទី២នេះ ត្រូវធ្វើឡើងនៅសប្តាហ៍ទី៤ នៃខែនីមួយៗ។

ចំណែកឯ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលនិយោជកបានដាក់ជាកស្មតាងជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ខ្ញុំពិនិត្យឃើញថា៖ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ បានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយដែលភាគីទាំងពីរត្រូវគោរព និងប្រតិបត្តិតាមប្រការ ៧,ចំណុច"ក"-ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ (ប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាន),កឋានខណ្ឌទី១ ក្នុងវាក្យខណ្ឌទី២ បានចែងថា៖ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែត្រូវបើក នៅរៀងរាល់ ខែ ថ្ងៃទី១០ និងថ្ងៃទី២៥ នៃខែនីមួយៗ។

ខ្ញុំសូមលើកជាសំណួរមួយថា៖ តើការស្នើសុំបើកប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែ ជាមួយនិងប្រាក់ឈ្នួល នៅថ្ងៃទី១០ រៀងរាល់នេះ គឺជាការស្នើសុំបើកលើកទី១ ឬក៏ស្នើសុំបើកលើកទី២ ហើយ តើថ្ងៃទី១០នេះ ជាការបើកប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងសប្តាហ៍ទី២ ឬនៅក្នុងសប្តាហ៍ទី៤ ???

ចំពោះមតិរបស់ខ្ញុំវិញ ថ្ងៃទី១០នេះ គឺជាសប្តាហ៍ទី២ នៃខែនីមួយៗ។ រីឯ ថ្ងៃទី២៥វិញ គឺជាសប្តាហ៍ទី៤ នៃខែនីមួយៗ។



ខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ថា ប្រកាសលេខ ៤៤២ គឺជាលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិមួយ ដែលមានឋានានុក្រមក្រោមច្បាប់ ហើយបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននៅត្រង់ប្រការ៧, ចំណុច“ក”, វាក្យខណ្ឌទី២ នៃកថាខណ្ឌទី១ ក៏អនុលោម តាមប្រកាសលេខ ៤៤២នេះដែរ ដូច្នេះភាគីទាំងពីរ គប្បីត្រូវប្រតិបត្តិតាម។

សន្និដ្ឋានចំណុចទី១ ៖ ខ្ញុំយល់ឃើញថា ការទាមទារភាគីកម្មករនិយោជិត គឺមិនត្រឹមត្រូវស្របតាមប្រកាស លេខ ៤៤២ កប/ប្រក.ខល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រង់ ប្រការ ១ និងផ្ទុយនឹងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រង់ប្រការ ៧, ចំណុច“ក” វាក្យខណ្ឌទី២ នៃកថាខណ្ឌទី១ ទៀតផង។

ដូច្នោះ បើក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៃសំណុំរឿងនេះ បង្គាប់ឱ្យភាគីនិយោជកធ្វើតាមការទាមទាររបស់ភាគី កម្មករនិយោជិតនោះ គឺ **មិនត្រឹមត្រូវ** ទេ។

ថ្ងៃសុក្រ ១០កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំខាល ចត្វាស័ក ព.ស.២៥៦៦
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣
ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

