

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



**ក្រុមប្រឹក្សាអន្តរកណ្តាល**

**THE ARBITRATION COUNCIL**

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០២៩/២១ - វ៉ាយ ធី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន

កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១

**សេចក្តីបង្គាប់អន្តរកណ្តាល**

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអន្តរកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អាន វីរៈ**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ធី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិវិល្លីសរ ឃុំវិល្លីសរ ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧៧ ៧៧៧ ៨២៩

ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក Heo JunJae

អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ

២- លោក គង់ កុក

មន្ត្រីអនុលោមច្បាប់

៣- កញ្ញា យិន សុភាព

ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល

៤- លោកស្រី គង់ សុគន្ធា

អ្នកបកប្រែ

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**

**នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ធី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិវិល្លីសរ ឃុំវិល្លីសរ ស្រុកសំរោងទង ខេត្តកំពង់ស្ពឺ

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៦ ៧២ ៦៣ ០៥៩/០១២ ៨៨ ០០ ៣៩

ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោកស្រី យ៉ាង សុភ័ណ្ណ

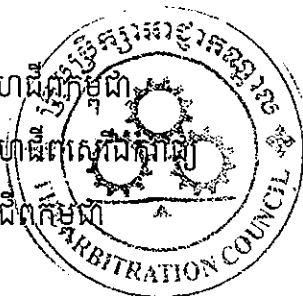
ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា

២- លោក សយ ចន្ទ

ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្នេហាស្នេហា

៣- លោកស្រី ញាញ កឿន

មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា



- ៤- លោក ម៉ែ សាមិត្ត ប្រធានសហជីពសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
- ៥- លោក ឈិន ផុំ សកម្មជនសហជីពសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
- ៦- លោក ម៉ៅ ពិសី ប្រធានសហជីពសេរីឯករាជ្យ (មូលដ្ឋាន)

**បញ្ហាក្នុងវិវាទ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- បងប្អូនកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ក្នុងការដេរលើសចំនួនកំណត់សម្រេចតាមគោលដៅដូចមុន គ្រប់ផ្នែក គ្រប់ក្រុមទាំងអស់ និងស្នើសុំឱ្យមាន IE វាស់ ហើយហៅតំណាងកម្មករតំណាងសហជីពចូលរួមពិនិត្យដឹង ឮផងដែរ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុននៅរក្សាការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរគ្រប់ចំនួនតាមរូបមន្តថ្មី ដែលបានអនុវត្តចាប់ពីខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដដែល។

២- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគិតលុយ ឬផ្តល់លុយរង្វាន់ឱ្យប្រធានក្រុម ប្រធានស៊ុប ប្រធានតុកាត់ ប្រធានឃ្លាំង និងបង្ហើយការ ឱ្យដូចទៅនឹងលុយរង្វាន់របស់ប្រធានក្រុម ប្រធានស៊ុបនៅផ្នែកដេរ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំណុចនេះក្រុមហ៊ុននៅរក្សាផ្តល់ជូនដូចការអនុវត្តក្នុងចំណុចទី១ខាងលើនេះដដែល។

៣- បងប្អូនកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមានបន្ទប់ទារកដ្ឋានតាមស្តង់ដារ និងកន្លែងបំបៅដោះកូនទៅតាមច្បាប់កំណត់ ករណីក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពរៀបចំទេ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជាថវិការទៅតាមចំនួនមួយជាក់ស្តែង (តាមការចំណាយជួលគេមើលក្មេង)។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន និងកន្លែងបំបៅដោះកូននោះទេ ដោយក្រុមហ៊ុនដោះដូរជាប្រាក់ថ្លៃជួសការបង្កើតទារកដ្ឋាន និងកន្លែងបំបៅដោះកូន ដោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជូន ១៥ដុល្លារ សម្រាប់កូនម្នាក់ៗ ។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ធី ស៊ី ខបប៉ូសិន។លខ.៦៨៩ ក.ប/អ/វ/ក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។



**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ៥រោច ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀបរយ។

**បញ្ហានីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី១៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករ និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយធីស៊ី ខបប៉ូរេសិន ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន ឱ្យបានប្រសើរ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋាន វិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះស្បើយជាចំនួន ៤ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៧ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះស្បើយជាចំនួន ៣ ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយធីស៊ី ខបប៉ូរេសិន លេខ ៦៨៩ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើយជាចំនួន ៣ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទីរៀបរយ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីធានាបាននូវការសុខាភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេសដើម្បី រក្សាគុណភាពសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ៊ុយម (zoom) ដោយបាន ចែកជាបីបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីទាំងពីរមិនជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើ សវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទ មិនសះស្បើយជាចំនួន ៣ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតបាន សម្រេចដកចំណុចវិវាទទី១ ទាក់ទងនឹងការទាមទារឱ្យមាន IE សម្រាប់វាស់ ដោយហៅតំណាងកម្មករ តំណាង សហជីពចូលរួមពិនិត្យដឹងៗ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទទី១ ទាក់ទងនឹង ការទាមទារផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ក្នុងការដេរលើសចំនួនកំណត់, ចំណុចវិវាទទី២ និងចំណុចវិវាទទី៣ ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ដំទាស់ឯកសារ និងកសុតាង និងថ្ងៃទី៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ដំទាស់ឯកសារ និងកសុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ វិញ។



ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការកេរឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**ភស្តុតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីកាតី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីកាតីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់លោក Nak Ho Song នាយកក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន គោរពជូន លោកប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំ ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក Jun Jae Heo លោក គង់ កុក លោកស្រី យិន សុភាព និងលោកស្រី គង់ សុគន្ធា តំណាងឱ្យនិយោជក ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន លេខ MOC- ៧៧៦៥៣៨២៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៦។
- ៣- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន ចុះទិដ្ឋាការលេខ ២៩៩ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយអភិបាលខេត្តកំពង់ស្ពឺ។
- ៤- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន បានតម្កល់ទុកលេខ ១៤០៨/១៩ គ.វ.គ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម។
- ៦- កំណត់ហេតុប្រជុំរវាងតំណាងក្រុមហ៊ុន និងប្រធានផ្នែក តំណាងសហជីព តំណាងប្រតិភូបុគ្គលិក ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីកាតីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពសេរីឯករាជ្យ នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន លេខ ៤៩៤០/១៧ កប/កស្ត ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧។
- ២- លិខិតលេខ ០០៩៤/២១ កប/កស្ត ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២កើត ខែមាយ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ពស ២៥៦៤ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត កំពង់ស្ពឺ ជម្រាបមក លោកប្រធានសហជីពសេរីឯករាជ្យនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន ស្តីពី ការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អាណត្តិទី២។
- ៣- លក្ខន្តិកៈនៃសហជីពមូលដ្ឋានឈ្មោះសហជីពសេរីឯករាជ្យ នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន បាន ចុះបញ្ជីលេខ ៤៩៤៣/១៧ កប/កស្ត ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ ដោយប្រធានមន្ទីរការងារនិង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ស្ពឺ។



- ៤- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ ម៉ៅ ពិសី ប្រគល់សិទ្ធិជូន លោក សយ ចន្ទ ដើម្បីចូលរួមសវនាការក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០២៩/២១ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ៥- លិខិត ចុះថ្ងៃទី០១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់លោក ម៉ែ សាមិត្ត ជាអ្នកតំណាងភាគីកម្មករ និយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គោរពជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណា ការពារឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៣០០នាក់ នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ឧបប៉ូរ៉េសិន។
- ៦- សក្ខីប័ត្របើកប្រាក់ បុគ្គលិក-កម្មករ។
- ៧- ប្រាក់រង្វាន់ក្នុងការដេរលើសចំនួនកំណត់។
- ៨- ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ថ្ងៃទី១៦-៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។
- ៩- លិខិតជំទាស់ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់លោក ម៉ែ សាមិត្ត ជាភាគីអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ឧបប៉ូរ៉េសិន គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជំទាស់ទៅនឹងឯកសារក្រុមហ៊ុន វ៉ាយជីស៊ី ឧបប៉ូរ៉េសិន។

១០- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ឧបប៉ូរ៉េសិន លេខ ៦៨៩ ក.ប/អ/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជី ស៊ី ឧបប៉ូរ៉េសិន ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ជីស៊ី ឧបប៉ូរ៉េសិន លេខ ០៣៦ ក.ប/អ/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយក- ដ្ឋានវិវាទការងារ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ១៧៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១៤ កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ១៧៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១៤កើត ខែអស្សុជ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម



**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ធី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៥១៣នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍លេខ ៦៨៩ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ធី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន)
- សហជីពសេរីឯករាជ្យ នៃក្រុមហ៊ុន វ៉ាយ ធី ស៊ី ខបប៉ូអេសិន ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ លេខចុះបញ្ជី ១០៥១៧០០៨៦ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ និងមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ៣រូប គឺ ១. លោក ម៉ៅ ពិសី ជាប្រធាន, ២. លោក ស៊ី សុភណ្ណ ជាអនុប្រធាន, និង ៣. លោក ម៉ាង សុខន ជាលេខាធិការ។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតលេខ ០៣៦ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ បញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន៖ ឈ្មោះ ១. ម៉ែ សាមិត្ត, ២. ម៉ៅ ពិសី, និង ៣. ឈិន ធំ។

**ចំណុចវិវាទទី ១៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ក្នុងការដេរលើសចំនួនកំណត់សម្រេចតាមគោលដៅដូចមុន គ្រប់ផ្នែក គ្រប់ក្រុមទាំងអស់ និងទាមទារឱ្យមាន IE វាស់ ហើយហៅតំណាងកម្មករ តំណាងសហជីពចូលរួមពិនិត្យដឹងព្រំដែន**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ក្នុងការដេរលើសចំនួនកំណត់ដូចការអនុវត្តកន្លងមក។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ក្នុងការដេរលើសចំនួនកំណត់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរនៅពេលពួកគាត់ដេរលើសចំនួនកំណត់ ចាប់ពីពេលបើកក្រុមហ៊ុន រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន។
  - o ចំពោះការអនុវត្តគោលការណ៍ចាស់ ៖
    - ចាប់តាំងពីពេលបើកក្រុមហ៊ុនប្រហែល ១០ឆ្នាំមក និយោជកបានបើកប្រាក់រង្វាន់ក្នុងការដេរលើសចំនួនកំណត់ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤ដង ក្នុង១ខែ ដោយបើករៀងរាល់ ១សប្តាហ៍ ម្តង។
    - និយោជកផ្តល់ជូនប្រាក់រង្វាន់នេះតាមក្រុម ចំពោះក្រុមណាដេរបានលើសចំនួនកំណត់ នឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ស្របទៅតាមចំនួនដែលដេរបានលើសនោះ ប៉ុន្តែចំពោះក្រុមណាដេរមិនបានតាមចំនួនកំណត់ គឺមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នោះទេ។
  - o ចំពោះការអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មី ៖
    - ចាប់ពីខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកបានផ្លាស់ប្តូរការបើកប្រាក់រង្វាន់ក្នុងការដេរលើសចំនួនកំណត់ ជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ដង ក្នុង១ខែ ដោយបើករៀងរាល់ ២សប្តាហ៍ ម្តង។
    - និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ តាមចំនួនដែលកម្មករនិយោជិតដេរបានជាមធ្យមភាគនៃចំនួនដេរសរុបប្រចាំថ្ងៃ ដោយបែងចែកជាភាគរយជូនផ្នែកដេរ ៦៥ភាគរយ និង

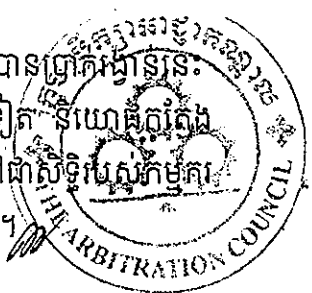


ផ្នែកផ្សេងៗ ៣៥ភាគរយ ហើយចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលដេរមិនបានតាមចំនួនកំណត់ ក៏ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះដែរ។

- នៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរគោលការណ៍ថ្មីនេះ និយោជកបានប្រជុំជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតតាមរយៈប្រតិភូបុគ្គលិក តំណាងកម្មករនិយោជិត សហជីព និងប្រធានផ្នែក និងប្រធានក្រុមទាំងអស់នៅខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ និងឱ្យពួកគាត់ទៅពន្យល់កម្មករនិយោជិតពីការផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តនេះ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតមិនយល់ស្រប និងមិនសប្បាយចំពោះការកំណត់គោលការណ៍ថ្មីនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- ប្រាក់នេះ ជាប្រាក់រង្វាន់ដេរលើសចំនួនកំណត់ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរដែលបានធ្វើលើសចំនួនកំណត់ជាអ្នកមានសិទ្ធិទទួលបាន ពោលគឺមិនគួរផ្តល់ឱ្យអ្នកដេរដេរមិនបានលើសចំនួនកំណត់នោះទេ។
- តាមគោលការណ៍ចាស់ រៀងរាល់ពេលបើកប្រាក់រង្វាន់ដេរលើសចំនួនកំណត់នេះម្តងៗ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះ ចន្លោះពីចំនួន ២០,០០០រៀល, ចំនួន ៤០,០០០រៀល, និងចំនួន ៥៧,០០០រៀល។
- ចំពោះគោលការណ៍ថ្មី ៖
  - ចាប់ពីខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះចំនួន ២ ដុល្លារអាមេរិក ឬចំនួន ៣ដុល្លារអាមេរិក នៅរៀងរាល់ពេលបើកប្រាក់រង្វាន់នេះម្តងៗ។ និយោជកកំណត់ចំនួនម៉ត និងចំនួនដេរឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើតាមក្រុម តាមផ្នែកដដែល ហើយកម្មករនិយោជិតធ្វើបានតាមការកំណត់ដូចមុន ប៉ុន្តែប្រាក់រង្វាន់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន គឺតិចជាងមុន។
  - ការអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មីរបស់និយោជក គឺមិនសមហេតុផលនោះទេ ហើយនិយោជកក៏មិនមានហេតុផលអ្វីដែលយកប្រាក់រង្វាន់របស់កម្មករនិយោជិតដែលដេរលើសចំនួនកំណត់ ទៅចែកឱ្យអ្នកដែលដេរមិនគ្រប់ចំនួនកំណត់នោះដែរ។
  - កម្មករនិយោជិតមិនសប្បាយចិត្តនឹងការអនុវត្តថ្មីនោះទេ ប៉ុន្តែនិយោជកសុំអនុវត្តតាមគោលការណ៍ថ្មីមួយរយៈសិន ដោយបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ច្រើនជាមុន តែជាក់ស្តែងកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះតិចជាមុន។ និយោជកបានសន្យាជាមួយកម្មករនិយោជិតថា ក្នុងករណីដែលការអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មីមិនប្រសើរ នោះនិយោជកនឹងប្តូរការអនុវត្តគោលការណ៍ចាស់វិញ។
  - និយោជកនៅតែមានការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើធម្មតា គឺមិនមានការប៉ះពាល់ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
  - យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះ ព្រោះវាជាផ្នែកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកតែងតែផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះជូនកម្មករនិយោជិត គឺវាបានក្លាយទៅជាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលបាន ដូចនេះ និយោជកត្រូវតែអនុវត្តបន្ត។



- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖
  - o កម្មករនិយោជិតមិនសប្បាយចិត្ត ចំពោះការអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មី ហេតុនេះនាំឱ្យចំនួនផលិត ក្នុងមួយថ្ងៃៗ មានការធ្លាក់ចុះច្រើន ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់តិចជាងមុន ប៉ុន្តែប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតប្រឹងប្រែងធ្វើការ ដើម្បីរក្សាចំនួនផលិតឱ្យនៅដដែល នោះចំនួន ប្រាក់រង្វាន់របស់ពួកគាត់មិនខុសគ្នាទៅនឹងគោលការណ៍ចាស់នោះទេ។
  - o ការអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មីនេះ និយោជកមិនកំណត់ចំនួនដេរតាមក្រុមទៀតនោះទេ ដោយ និយោជកគិតប្រាក់រង្វាន់នេះជាមធ្យមភាគសរុបទាំងអស់ ក្នុង១ថ្ងៃ ដោយត្រូវបែងចែកជា ភាគរយ ដែលមួយចំណែកសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួល។ សម្រាប់ចំនួនដែលនៅសល់ គឺត្រូវបែងចែក ចំនួន ៦៥ភាគរយ ទៅផ្នែកដេរ និង ៣៥ភាគរយ ទៅផ្នែកផ្សេងៗ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ទូទៅក៏ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះដែរ ទោះដេរបានតិចក្តីច្រើនក្តី។
  - o ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ក្នុងការដេរលើសចំនួនកំណត់នេះ មិនមានច្បាប់ណាកំណត់ទេ ប៉ុន្តែ ជាការលើកទឹកចិត្តរបស់និយោជក និងអាស្រ័យលើលទ្ធភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន។
  - o និយោជកមិនអាចអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់វិញបានទេ ដោយសារនិយោជកចាស់បាន លក់ភាគហ៊ុនឱ្យនិយោជកថ្មី ហើយនិយោជកថ្មីមានរោងចក្រនៅក្រៅប្រទេសច្រើន ហេតុនេះ និយោជកថ្មី បានរៀបចំអនុវត្តគោលការណ៍រួមដូចគ្នាទៅនឹងរោងចក្រនៅក្រៅប្រទេសក្នុងការ ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិត។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកគិតលុយ ឬផ្តល់លុយរង្វាន់ឱ្យប្រធានក្រុម ប្រធាន ស៊ុប ប្រធានតុកាត់ ប្រធានឃ្នាំង និងបង្កើយការ ឱ្យដូចទៅនឹងលុយរង្វាន់របស់ប្រធានក្រុម ប្រធានស៊ុបនៅផ្នែកដេរ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនប្រធានក្រុម ប្រធានស៊ុប ប្រធាន តុកាត់ ប្រធានឃ្នាំង និងប្រធានបង្កើយការ ចំនួន ២៩នាក់ ឱ្យដូចប្រធានក្រុម និងប្រធានស៊ុបផ្នែកដេរ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o ចំពោះគោលការណ៍ចាស់នៃការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក និយោជកកំណត់ ចំនួនដេររួចហើយ គឺកំណត់ចំនួនប្រាក់រង្វាន់តែម្តង។ ចំពោះប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុម ទាំងអស់ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់មិនដូចគ្នានោះទេ។
  - o ចំពោះគោលការណ៍ថ្មីនៃការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ រង្វាន់ជាភាគរយ ដោយដកប្រាក់ចំណេញពីការដេរចំនួន ៣០ភាគរយ ចំណាយលើប្រាក់ឈ្នួល និងចំណាយផ្សេងៗ ហើយប្រាក់ចំណេញដែលនៅសល់ និយោជកបានផ្តល់ជាប្រាក់រង្វាន់ជូន ផ្នែកដេរចំនួន ៦៥ភាគរយ និងផ្នែកផ្សេងៗ ចំនួន ៣៥ភាគរយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិតប្រធាន ក្រុមនៅផ្នែកផ្សេងៗ ទាបជាងប្រធានផ្នែកដេរខ្លាំង។





- ជាក់ស្តែង ប្រធានក្រុម QC នៅផ្នែកបង្កើតការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់តែចំនួន ២.៣៦ដុល្លារអាមេរិក ចំណែកប្រធានក្រុមផ្នែកដេរទទួលបានចំនួន ៥០ដុល្លារអាមេរិក។
  - និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់ប្រធានក្រុមផ្នែកដេរចំនួន ៣៥ដុល្លារអាមេរិក ឬ ៤០ ដុល្លារអាមេរិក ឬ ៥០ដុល្លារអាមេរិក នោះនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ឱ្យប្រធានក្រុមផ្នែកផ្សេងៗ នូវចំនួនដូចគ្នា ព្រោះពួកគាត់ក៏ជាប្រធានក្រុមមួយរូបដែរ។
  - ប្រធានក្រុមទាំងអស់ក៏ជាអ្នកដែលរកផលប្រយោជន៍ជូនក្រុមហ៊ុនដូចគ្នាដែរ និយោជកគួរតែចែករំលែកផលប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យដូចគ្នា កុំឱ្យមានការរើសអើង។
  - និយោជកបានធ្វើការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតឱ្យមកបំពេញការងារជាប្រធានក្រុម ហេតុនេះពួកគាត់គួរតែទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ក្នុងនាមជាប្រធានក្រុម ដូចប្រធានក្រុមដទៃ។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖
- និយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិត គឺមិនមានការរើសអើងនោះទេ ដោយការកំណត់ប្រាក់រង្វាន់តាមផ្នែកនីមួយៗ គឺអាស្រ័យលើកម្លាំងផលិត បច្ចេកទេស និងជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិត។
  - ជាក់ស្តែង ផ្នែកដេរ គឺជាកម្លាំងផលិតដែលសំខាន់បំផុត ហើយផ្នែកផ្សេងៗ គឺជាផ្នែកគាំទ្រជ្រោមជ្រែងបន្ទាប់ពីផ្នែកដេរផលិតចេញជាអាវុធ។ ហេតុនេះ និយោជកកំណត់ប្រាក់រង្វាន់នេះដោយផ្អែកលើក្រុមណាជាកម្លាំងស្រួច ក្រុមណាជាកម្លាំងបម្រុង។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកមានបន្ទប់ទារកដ្ឋានតាមស្តង់ដារ និងកន្លែងបំបៅដោះកូនទៅតាមច្បាប់កំណត់ ករណីក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាពរៀបចំទេ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ជាថវិកាទៅតាមចំនួនជាក់ស្តែង (តាមការចំណាយជួលគេមើលក្មេង)**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំទារកដ្ឋានឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមស្តង់ដារស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយមានអ្នកមើលថែក្មេង និងបន្ទប់បំបៅកូនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចំនួនចន្លោះពី ៦៥ភាគរយ ទៅ ៦៨ភាគរយ នៃកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៥១៣នាក់។
  - និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ជួសការរៀបចំទារកដ្ឋានចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលមានកូនតូចមានអាយុចាប់ពី ១៨ខែ រហូតដល់ ៣៦ខែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - នៅក្រុមហ៊ុន មានបរិវេណធំទូលាយដែលអាចឱ្យនិយោជករៀបចំទារកដ្ឋាន សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលមានកូនតូចយកមកដាក់បាន។
  - និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ជំនួសឱ្យការរៀបចំទារកដ្ឋានចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់ជួលអ្នកមើលថែក្មេងនោះទេ។
  - កម្មករនិយោជិតមានការលំបាកក្នុងការមើលថែកូនដោយខ្លួនឯង ហើយពួកគាត់បានយកកូនទៅឱ្យឪពុកម្តាយជួយមើល និងមានការចំណាយប្រាក់ខ្លួនឯងច្រើន។





១៤/១២-ស៊ីវិកា ហ្គោលក្រឹប ហេតុផលចំណុចចំណុចវិវាទទី២, លេខ ២៤/១៣-អង្គការប្រព័ន្ធទិន្នន័យកម្ពុជា  
ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៣៣/១៣-ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ សៀមរាប ហេតុផល  
ចំណុចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៥៩/១៥-រតង ស៊ិន លីមីត ហេតុផលចំណុចចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៤៩/  
២០-គ្រាយអាំហ្វិន ជ្រូង (ខេមបូឌា) ឯ.ក ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៥/០៩-តាក ហ្វាត ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២ ឱ្យ  
និយមន័យ "ការអនុវត្តកន្លងមក" ថា ជាការអនុវត្តមួយ ដែលបានប្រព្រឹត្តិជាយូរមកហើយ និងដែលបានកើត  
ឡើងជាដដែលៗ ដែលមានភាពច្បាស់លាស់ស្ថិតស្ថេរ និងមានការទទួលស្គាល់ និងទទួលយកដោយកាតិកម្មករ  
និយោជិត និងនិយោជក។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការសម្រេចលើការអនុវត្តកន្លងមកជាច្រើន  
ចំពោះករណីមួយចំនួនដូចជា (១)-ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ  
២១/០៥-ស៊ីណូមេក ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១), (២)-ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល (១៤/០៦-សេង យ៉ុង ហេតុផល  
ចំណុចវិវាទទី១), (៣)-ការបង់ជូននូវប្រាក់រង្វាន់ (១៨/០៧-ទ្រីណុងហ្គាល កុមារ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី ២)  
និង (៤)-ការផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយ (១៣៦/០៧-ភ្នំពេញ ហ្គាមិន ហេតុផលចំណុច វិវាទទី១) ជាដើម។

ប៉ុន្តែទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តខ្លះមិនមែនជា "ការអនុវត្ត  
កន្លងមក" ទេ គួយដឹងដូចជាការអនុវត្តដែលទាក់ទងទៅនឹងចង្វាក់ផលិតកម្មការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលត្រូវស្ថិត  
នៅក្រោមការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៦/  
០៧-ហ្គោស សាន់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៤/០៧-យ៉ូនៀន ផេកើ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ  
ទី១, លេខ ០៤១/១៩-បូរយើ ហ្គាមេន ហ្វេកើ (ខេមបូឌា) ខមភេនី លីមីត, និងលេខលេខ ០១៨/២១ -  
ខ្មែរ អេឡិកទ្រីខល ផេកើ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-  
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា ចាប់ពីក្រុមហ៊ុនបានបើកដំណើរការប្រហែល ១០  
ឆ្នាំមក និយោជកបានអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការលើសចំនួនកំណត់ដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ ដោយបើក  
ក្នុង១សប្តាហ៍ ម្តង ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ គឺផ្តល់ជូនក្រុមដែលដេរបានលើសចំនួនកំណត់ រីឯក្រុមដែលដេរមិន  
គ្រប់តាមចំនួនកំណត់ នឹងមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នោះទេ។ ដោយឡែក ចាប់ពីខែសីហា ឆ្នាំ២០២១មក  
និយោជកបានផ្លាស់ប្តូរគោលការណ៍ និងរបៀបនៃការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរលើសចំនួនកំណត់នេះវិញ ដោយ  
និយោជកយកប្រាក់រង្វាន់ដែលដេរបានលើសចំនួនកំណត់ ផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកដេរ និងផ្នែកផ្សេងៗ  
ទៀតផងដែរ ហើយក្រុមដែលដេរមិនគ្រប់ចំនួនកំណត់ក៏ទទួលបានដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ករណីនេះ  
និយោជកនៅតែផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរលើសចំនួនកំណត់ជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែអ្វីដែលភាគីមានវិវាទនឹងគ្នានោះ  
គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្លាស់ប្តូរគោលការណ៍នៃការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់  
ឃើញថា ការផ្លាស់ប្តូរគោលការណ៍ ឬរបៀបនៃការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដេរលើសកំណត់នេះ មិនមែនជាការអនុវត្ត  
កន្លងមកនោះទេ ដោយមូលហេតុថា នេះគឺជាការផ្លាស់ប្តូររបៀប និងលក្ខខណ្ឌក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ ដែល  
ស្ថិតនៅក្រោមសិទ្ធិដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងរបស់និយោជកក្នុងការរៀបចំចាត់ចែងសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន។



ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើការកំណត់គោលការណ៍ថ្មីរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដើរលើសចំនួនកំណត់ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ គឺធ្វើឡើងដោយត្រឹមត្រូវ និងសមហេតុផលដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើនហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯកាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក..."។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦-ឃ្លឹកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រឹស្តីប្រកាស កូម៉ារ៉ា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យ៉េន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៩ និងលេខ ២០១/១៤- អ៊ឹម អ៊ី កាត់ដេអូណេតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាងករណីភាគីអាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២៤/០៥-អ៊ិវ អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ០៣/១៣-តៃ វ៉ង ព្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០២៩/១៥-ប្រីធីស អ៊ីមេវិទិន ប៊ីប៊ិកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ និយោជកបានផ្លាស់ប្តូរគោលការណ៍ថ្មី ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដើរលើសចំនួនកំណត់ជូនកម្មករនិយោជិតដោយបើក ចំនួន ២សប្តាហ៍ ម្តង និងគិតជាមធ្យមភាគប្រចាំថ្ងៃ ដោយបែកចែកជាភាគរយជូនផ្នែកដើរចំនួន ៦៥ភាគរយ និងផ្នែកផ្សេងៗ ចំនួន ៣៥ភាគរយ ហើយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងរោងចក្រទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះគ្រប់ៗគ្នា ទោះបីកម្មករនិយោជិតដើរមិនបានគ្រប់ចំនួនក៏ដោយ។ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកចង់រៀបចំអនុវត្តគោលការណ៍ថ្មីឱ្យដូចគ្នាទៅនឹងរោងចក្រសាខាក្រៅប្រទេសក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមហេតុផលដែលនិយោជកលើកឡើងថាចង់អនុវត្តគោលការណ៍ថ្មីឱ្យដូចគ្នានឹងរោងចក្រសាខាក្រៅប្រទេស ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនអាចជាហេតុផលសមរម្យ ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរគោលការណ៍ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដើរលើសចំនួនកំណត់នេះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត ក្រៅពីការលើកឡើងនេះ និយោជកក៏មិនបានផ្តល់ភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា ការចាត់ចែងកំណត់គោលការណ៍ថ្មី ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ ឬសមហេតុផលនោះទេ។ ជាងនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដើរលើសចំនួនកំណត់នេះ គឺមានភាពសមហេតុផលដែលត្រូវផ្តល់ជូនទៅកម្មករនិយោជិតដែលដើរបានលើសចំនួនកំណត់។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកប្រើប្រាស់សិទ្ធិកំណត់គោលការណ៍ថ្មី ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដើរលើសចំនួនកំណត់ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ



ដោយរួមទាំងអ្នកដែលដើរមិនគ្រប់ចំនួនកំណត់ផងនោះ គឺធ្វើឡើងដោយមិនត្រឹមត្រូវ និងមិនសមហេតុផល នោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ក្នុងការដោះលើសចំនួន កំណត់ដូចការអនុវត្តកន្លងមក។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនប្រធានក្រុម ប្រធានស៊ុប ប្រធាន តុកាត់ ប្រធានឃ្នាំង និងប្រធានបង្កើយការ ចំនួន ២៩នាក់ ឱ្យដូចប្រធានក្រុម និងប្រធានស៊ុប ផ្នែកដេរ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើប្រធានក្រុម ប្រធានស៊ុប ប្រធានតុកាត់ ប្រធានឃ្នាំង និង ប្រធានបង្កើយការ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ដូចប្រធានក្រុម និងប្រធានស៊ុបផ្នែកដេរដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និងការបកស្រាយអំពីសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកអនុវត្តខុសគ្នាចំពោះការផ្តល់ ប្រាក់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិតរវាងផ្នែកផ្សេងៗ និងផ្នែកដេរ។ ម៉្យាងទៀត ប្រធានក្រុមទាំងអស់ក៏ជាអ្នកដែល រកផលប្រយោជន៍ជូនក្រុមហ៊ុនដែរ ដូចនេះ និយោជកគួរតែចែករំលែកផលប្រយោជន៍ឱ្យដូចគ្នា។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ការកំណត់ប្រាក់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិត គឺអាស្រ័យលើកម្លាំងផលិត បច្ចេកទេស និងជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាក់ស្តែងផ្នែកដេរ គឺមានការផលិតខ្លាំង ហើយផ្នែកផ្សេងៗ គឺជាក្រុម គាំទ្រ ហេតុនេះ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនផ្នែកដេរច្រើនជាងផ្នែកផ្សេងៗ។

យោងតាមច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូន កម្មករនិយោជិត គឺស្ថិតនៅក្រោមសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ផ្នែកលើលក្ខខណ្ឌដែលនិយោជកបានកំណត់ តាមកម្លាំងផលិត បច្ចេកទេស និងជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនប្រធានក្រុម ប្រធានស៊ុប ប្រធានតុកាត់ ប្រធាន ឃ្នាំង និងប្រធានបង្កើយការ ចំនួន ២៩នាក់ ឱ្យដូចប្រធានក្រុម និងប្រធានស៊ុបនៅផ្នែកដេរនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោ- ជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនប្រធានក្រុម ប្រធានស៊ុប ប្រធានតុកាត់ ប្រធានឃ្នាំង និងប្រធានបង្កើយការ ចំនួន ២៩នាក់ ឱ្យដូចប្រធានក្រុម និងប្រធានស៊ុបផ្នែកដេរ។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករៀបចំទារកដ្ឋានឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមស្តង់ដារស្រប តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយមានអ្នកមើលថែក្មេង និងបន្ទប់បំបៅកូនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ**

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានទារកដ្ឋាន ដោយមានអ្នក មើលថែក្មេង និងបន្ទប់បំបៅកូនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបាន រៀបចំបន្ទប់បំបៅកូនជូនកម្មករនិយោជិតរួចរាល់ហើយ ហើយនិយោជកក៏បានផ្តល់ពេលសម្រាប់កម្មករនិយោ- ជិតជាស្រ្តីទៅបំបៅកូនចំនួនកន្លះម៉ោងពេលព្រឹក និងចំនួនកន្លះម៉ោងពេលរសៀល ឬអាចសម្រាកចំនួនមួយ



ម៉ោងពេលសៀវភៅមួយ។ ជាមួយគ្នានេះ នៅថ្ងៃសុក្រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏បានសង្ខេបអំពីការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកឡើងវិញ អំពីការផ្តល់បន្ទប់បំបៅកូនរួចរាល់ហើយ ដើម្បីបញ្ជាក់ទៅភាគីកម្មករនិយោជិតដោយភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានជំទាស់ និងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរមិនមានចំណុចរិះរើនឹងគ្នាទាក់ទងនឹងការរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូនទៀតនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាទាក់ទងនឹងចំណុចបន្ទប់បំបៅកូននោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាតែចំណុចទាក់ទងនឹងការរៀបចំទារកដ្ឋាន ឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមស្តង់ដារស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយមានអ្នកមើលថែទាំក្មេង ដូចខាងក្រោម ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំទារកដ្ឋាន ដោយមានអ្នកមើលថែទាំក្មេងដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ "នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រីចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះ ហើយនិងទារកដ្ឋានមួយផង។

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែ ផ្ទាល់បានទេ នារីជាម្ចាស់និយោជិតអាចធ្វើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបកស្រាយថា ៖ "ក្រុមហ៊ុនត្រូវរៀបចំបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតយកកូនទៅធ្វើ។ បើនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសម្រាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី ១៨ខែ ផ្ទាល់បានទេ កម្មករនីមួយៗអាចធ្វើកូនខ្លួននៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែទាំតាមវិធីបំបៅកូនផ្ទះផ្ទាល់ ដែលបង់ប្រាក់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញវែល ហេតុផលនៃចំណុចរិះរើទី២, លេខ ១០៣/០៨-រ៉ាទីណូ ហេតុផលនៃចំណុចរិះរើទី២, លេខ ៨១/០៩-នៃ រេច ហេតុផលនៃចំណុចរិះរើទី៣, លេខ ៩១/១៣-ជាន ពីង ហ្គាមិន ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចរិះរើទី១២, លេខ ២១២/១៤-ហ៊ុយ ចៀន (ខេមបូឌា) ខប អិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចរិះរើទី៤, លេខ ២៣៥/១៥-គីន តាយ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចរិះរើទី២ និងលេខ ០១៤/១៧-អ៊ិនជើណាស្សូណាល ហ្វេសិន រ៉ូយ៉ាល់ ហេតុផលនៃចំណុចរិះរើទី៦)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចំនួនប្រហែល ៦៥ភាគរយ ទៅ ៦៨ភាគរយ នៃកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ២៥១៣នាក់ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានរៀបចំទារកដ្ឋានជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ជូនសម្រាប់រៀបចំទារកដ្ឋានចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង១ខែ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលមានកូនតូចចាប់ពីអាយុ ១៨ ដល់ ៣៦ខែ។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ប្រាក់ដែលនិយោជកផ្តល់ជូនជំនួសការរៀបចំទារកដ្ឋានចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក គឺមិនគ្រប់សម្រាប់ជួលអ្នកមើលក្មេងនោះទេ។ ក្នុងករណីនិយោជកមិនអាចរៀបចំទារកដ្ឋានបាននោះនិយោជកត្រូវចេញថ្លៃសេវាមើលថែកូនរបស់កម្មករនិយោជិតតាមវិធីបំបៅកូនផ្ទះផ្ទាល់ដែលបង់ប្រាក់ជូនយកកូនទៅធ្វើកន្លែងមើលថែក្មេង។



យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំទារកដ្ឋាននៅក្នុងរោងចក្រសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលមាន កូនអាយុតិចជាង ១៨ខែ អាចយកកូនទៅធ្វើ ឬក្នុងករណីដែលនិយោជកពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានបានទេ ចំពោះកុមារដែលមានអាយុលើសពី ១៨ខែ ឡើងទៅ នោះកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីអាចយកកូនតូចទៅធ្វើនៅ ទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ដោយនិយោជកជាអ្នកទទួលបន្ទុកចេញសោហ៊ុយថែទាំតាមវិក្កយបត្រជាក់ស្តែង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿង លេខ ៧៧/០៨-ស៊ីង តាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ បានបកស្រាយថា ៖ "គោលបំណងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនសង់ទារកដ្ឋាន គឺដើម្បីបង្ក លក្ខណៈឱ្យម្តាយ និងកូនបាននៅជិតគ្នា ផ្តល់ភាពកក់ក្តៅដល់កូន បានបំបៅដោះកូនដោយធម្មជាតិ ដោយមិន ប្រើប្រាស់ទឹកដោះគោក្នុងអំឡុងពេលប្រាំមួយខែដំបូង ដូចដែលគោលនយោបាយពង្រីកវិបាលកម្មជា កំពុងធ្វើ ការផ្សព្វផ្សាយ និងរក្សាសុវត្ថិភាពកូននៅពេលម្តាយកំពុងបំពេញការងារ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា- កណ្តាលលេខ ២២៤/១៤-ម៉េង ជា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស់ស្រ្តីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥)

មាត្រា ១៨៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ "ប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងកំណត់ លក្ខខណ្ឌសំរាប់រៀបចំឱ្យមានអនាម័យ និងត្រួតពិនិត្យបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននោះ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះបានពិនិត្យឃើញថា ហេតុមកដល់ពេលនេះ ក្រសួង ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ មិនទាន់បានចេញប្រកាសទាក់ទងនឹងការកំណត់លក្ខខណ្ឌសម្រាប់រៀបចំទារកដ្ឋាន ឱ្យមានអនាម័យ និងត្រួតពិនិត្យទារកដ្ឋានដោយរៀបរយនៅឡើយទេ ដូចជា បញ្ហាទាក់ទងនឹងអ្នកមើលថែក្មេង សីតុណ្ហភាព និងសម្ភារៈសម្រាប់ឱ្យក្មេងលេងជាដើម។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៣១២/១៥-កំបាយមារ ត្រេឌីង (កម្ពុជា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ យល់ឃើញថា ៖ "ទារកដ្ឋានគួរតែត្រូវរៀបចំឡើងយ៉ាងហោចណាស់ឱ្យមាន អ្នកថែទាំក្មេង មានអនាម័យ បរិយាកាសស្អាត ដើម្បីសុខភាពរបស់កុមារតូចៗ និងដើម្បីបង្កលក្ខណៈងាយស្រួល ដល់ស្រ្តីជាម្តាយនៅពេលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផងដែរ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១/០៥-ក្រុមហ៊ុន សោធន៍ បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានទារកដ្ឋាន ដែលអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីយកកូនទៅធ្វើនៅឡើយទេ ពោលគឺមិនទាន់មានបន្ទប់ ឬអ្នកមើលថែក្មេង ដូចគ្នាដែរ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការរៀបចំទារកដ្ឋានតាមបទប្បញ្ញត្តិដែល បានកំណត់ និយោជកក៏ត្រូវរៀបចំឱ្យមានអ្នកថែទាំក្មេងផងដែរ ពីព្រោះមិនអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែល មានកូនតូចយកកូនទៅដាក់ចោលដោយគ្មានអ្នកថែរក្សាបាននោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំទារកដ្ឋានឱ្យបានត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖



**សម្រេច និងបង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ក្នុងការដេរលើសចំនួនកំណត់ ដូចការអនុវត្តកន្លងមក។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនប្រធានក្រុម-ប្រធានស៊ុបប្រធានតុកាត់ ប្រធានឃ្លាំង និងប្រធានបង្ហើយការ ចំនួន ២៩នាក់ ឱ្យដូចប្រធានក្រុម និងប្រធានស៊ុបផ្នែកដេរ។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖**

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជករៀបចំទារកដ្ឋានឱ្យបានត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖**

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុច សុទ្ធី**

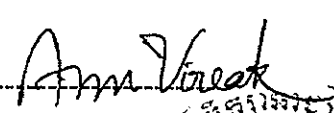
ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_



**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

ឈ្មោះ ៖ **អាន វិរៈ**

ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_



**ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖**

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ីនឈា**

ហត្ថលេខា ៖ \_\_\_\_\_

