

បញ្ជាក់កិច្ចសន្យា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- (ចំណុចទាមទារទី៣) កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃ បុណ្យ គុណនឹងពីរ បូកមួយ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយសារពេងចក្រនៅកែវៗពេងចក្រ ម៉េង ជា ហូតរៀ អ៊ុនដាសស្រ្ទីល ខូអិលជីឌី តាមរយៈកម្មករបានបញ្ជាក់ថា ពេងចក្រទាំងនោះ បានផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលធ្វើ ការថ្ងៃបុណ្យ គុណនឹងពីរ បូកមួយ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ ជូនតាមការទាមទារខាងលើបានទេ ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យនេះ ក្រុមហ៊ុនសូមអនុ វត្តផ្តល់ជូនទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែលបានកំណត់។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិ ទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ជា ហូតរៀ អ៊ុនដាសស្រ្ទីល លេខ ៧៦១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៣រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ : ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៣រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី :

នៅថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ជា ហូតរៀ អ៊ុនដាសស្រ្ទីល ខូលលិជីឌី ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យ ក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៣ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋាន វិវាទការងារ បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ២ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៣ ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃ



ទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ជា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ខុលលីជីឌី លេខ ៧៦១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ១ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាល ក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេស ដើម្បីរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ៊ីរូម (zoom) ដោយបានចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីទាំងពីរមិនជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និង មធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ១ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទ ១ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺនៅថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៣រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់លោកស្រី ជឿន រដ្ឋា ជានាយកក្រុមហ៊ុន ម៉េង ជា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក គង់ មិនគង់ តួនាទីជានាយករង និងលោក ហ៊ុន សីហា តួនាទីជា ជំនួយការរដ្ឋបាល ឱ្យធ្វើជាអ្នកតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុនក្នុងការចូលរួមសវនាការ។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ម៉េង ជា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ខុលលីជីឌី លេខ MOC-៩០៧៣៤៥២៤ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥។
- ៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ម៉េង ជា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ខុលលីជីឌីបានតម្កល់ទុកលេខ ១៥៣៧/ ២០១៥ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉េង ជា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ខុលលីជីឌី ចុះទិដ្ឋាការ លេខ ៤០ ក.ប/ អក/អធា ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ គ្មាន



គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស្ត្រីល លេខ ៧៦១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៣រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស្ត្រីល ចុះថ្ងៃ ទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស្ត្រីល លេខ ០៤០ ក.ប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២០៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២១០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ៦រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស្ត្រីល ខូលលីមីធីឌី មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតស្បែកជើង និង មានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣៧៦០នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ លេខ ៧៦១ ក.ប/អក/ វក ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស្ត្រីល ខូលលីមីធីឌី)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួម លេខ ០២០ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន ៖ ១. លោក រូប វ៉ានី, ២. លោក សូ ហ៊ឹង និង ៣. លោកស្រី ពេជ្រ ចាន់ណា។
- តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿង គឺជាប្រតិភូបុគ្គលិកនៃក្រុមហ៊ុន ម៉េង ដា ហ្វូតរៀ អ៊ិនដាស្ត្រីល ខូលលីមីធីឌី។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យបន្ថែម គុណនឹងពីរ បូកមួយ ជូនកម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃបុណ្យដែលមាន ប្រាក់ឈ្នួល ដោយយកចំនួន ១០០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល បូកនឹងចំនួន ២០០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល (សរុបចំនួន ៣០០ភាគរយ) ជូនកម្មករនិយោជិត។



- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

- o និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យនូវប្រាក់បំណាច់មួយ ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ជូនកម្មករនិយោជិត ពេលគឺកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសរុប ២០០ ភាគរយ នៅពេលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល។
- o ចំពោះការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលដោយយកចំនួន ១០០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល បូកនឹងចំនួន ២០០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល (សរុបចំនួន ៣០០ភាគរយ) ជូនកម្មករនិយោជិត គឺមិនមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន កិច្ចសន្យាការងារ ឬអនុសញ្ញារួម ឬនិយោជកធ្លាប់បានផ្តល់ជូននោះទេ។ ការទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិត។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- o ចំពោះថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គឺកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ រួចហើយ ដូចនេះ ពេលមកធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ភាគរយ បន្ថែមទៀត។
- o កម្មករនិយោជិតដែលធ្លាប់ធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗ និងក្រុមហ៊ុនផ្សេងៗ នៅក្បែរក្រុមហ៊ុនម៉េងដា ហូតរៀរ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ខូអិលធីឌី គឺទទួលបានការផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គុណនឹងពីរដង បូកមួយនៃប្រាក់ឈ្នួល ដែលស្មើនឹងចំនួន ៣០០ ភាគរយ។
- o និយោជកស្នើសុំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យនៅពេលមានការងារត្រូវធ្វើបន្ទាន់ ហើយកម្មករនិយោជិតបានមកជួយនិយោជកធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ ដូចនេះ និយោជកគួរតែជួយដល់កម្មករនិយោជិតវិញផងដែរ។
- o កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនបានគាំទ្រសម្រាប់ការទាមទារនេះ ប៉ុន្តែតំណាងកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានការផ្ដិតស្នាមមេដៃពីកម្មករនិយោជិតគាំទ្រតែចំនួន ១០នាក់ ប៉ុណ្ណោះ។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់មូលហេតុដែលមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដោយហេតុថា ៖

- o បច្ចុប្បន្ន នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៤១៤៧ និងមានប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិចំនួន ៤០នាក់, ប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួយចំនួន ៤០នាក់, សហជីពសរុបចំនួន ១៤ និងមិនមានសហជីពដែលមានភាពតំណាងនិងមានអនុសញ្ញារួមនោះទេ។
- o និយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការងារថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ បូកបន្ថែមជាមួយប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០ភាគរយ ហេតុនេះកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០០ ភាគរយ។
- o និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤, ០០០រៀល សម្រាប់មកធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និងនៅថ្ងៃធ្វើការធម្មតា និយោជកបានផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់



មួយពេល ហើយនៅពេលត្រូវធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង និងយោជកក៏បានផ្តល់ជូនប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើ
ការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតផងដែរ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមាន
ប្រាក់ឈ្នួល ដោយយកចំនួន ១០០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល ឬកន្លះចំនួន ២០០ភាគរយ
នៃប្រាក់ឈ្នួល (សរុបចំនួន ៣០០ភាគរយ) ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវគិតប្រាក់
ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួនប៉ុន្មានភាគរយ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៦១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “រៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងទទួលបន្ទុក
វិស័យការងារចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស
ទាំងអស់”។

មាត្រា ១៦៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែល ចែងថា ៖ “នៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសណាដែលមិនអាច
បញ្ឈប់ការងារបាន ដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួនតម្រូវកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលជាប់ធ្វើការក្នុងថ្ងៃឈប់
បុណ្យ ត្រូវមានសិទ្ធិទទួល ក្រៅអំពីប្រាក់ឈ្នួលនៃការងារដែលខ្លួនបានធ្វើ នូវប្រាក់បំណាច់មួយដែលនៅលើ
បន្ទុកនិយោជកដែរ ហើយដែលកំរិតក្នុងប្រកាសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ”។

ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីប្រាក់បំណាច់នៃការងារ
ដែលបានធ្វើការក្នុងឱកាសថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលត្រូវមានប្រាក់ឈ្នួល របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាល
វិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចែងថា ៖ “កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យមានសិទ្ធិទទួលនូវប្រាក់
បំណាច់មួយ ដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា”។

យោងតាមខ្លឹមសារនៃប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ១០ សកបយ. ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
យល់ឃើញថា ថ្ងៃឈប់បុណ្យ គឺជាថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរួចហើយ ហើយបើកាល
ណាគាត់មកធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យនោះ គាត់មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំណាច់មួយដែលមានចំនួនស្មើនឹងប្រាក់
ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។ ពោលគឺ កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់ឈ្នួល
២០០ភាគរយ ឬពីរដង សម្រាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យនោះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២០៥/១៣-អី ហ្គារ៉ាមន
ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៣/១៤-សាន់ ជិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ១៧៩/១៤-ម៉េង
ដា ហ្វតរៀ អ៊ិនដាស់ស្ត្រីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ០១៣/២១-ហ្សិត្រូន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃ
ចំណុចវិវាទទី១, និង លេខ ០១៧/២១-ហ្សិត្រូន ស៊ីយូរីវី ស៊ីស្ទីម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ
នូវប្រាក់បំណាច់មួយ ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ជូនកម្មករនិយោជិត ពោលគឺកម្មករនិយោជិតទទួល
បានប្រាក់ឈ្នួលសរុប ២០០ភាគរយ នៅពេលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ
ថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ គឺស្របតាមខ្លឹមសារនៃប្រការ៤
នៃប្រកាសលេខ ១០ ខាងលើ រួចហើយ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការទាមទារគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើ



ការថ្លៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៣០០ភាគរយ គឺមិនមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ ក្រុមហ៊ុន ឬកិច្ចសន្យាការងារ ឬអនុសញ្ញារួម ឬនិយោជកធ្លាប់ផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតពីមុននោះទេ ដែលការ ទាមទារនេះ គឺជាការទាមទារប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិច្បាប់ការងារណា មួយ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លង មកដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្លៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ចំនួន ៣០០ភាគរយ ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពី ផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "២- អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ច- ព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថា- ខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖

- ក- មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។
- ខ- មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត..."។

មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា ២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ "ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបាន ទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណ- វិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ៖

...
គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើន ជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុប នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ
- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហ- ជីពលើសពី១(មួយ) ឬ
- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃ ចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុត លើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។...

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមួយច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញ គ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាព



ជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមគ្នាតែអនុវត្តជាប់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់
នេះ។”

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ “ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបាន
បង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់
ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជា
តំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។”

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៥៤ ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្ម
ច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុម-
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារក្រុម-
ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ
ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទ
អំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល របស់
ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា
៖ “សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមាន
ប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការ
ធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ។”

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
យល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម
ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិ
ក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍
នាពេលអនាគត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន
លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុង
សហ-គ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នាដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមស្របតាមមាត្រា ៥៤
ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាវិវាទអំពី
ផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុង
ក្រុមហ៊ុន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវីហ្គីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ
៩៨/០៤-ហ្គេតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២,
លេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហាន ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចង (ខេមបូឌា) ខបកើរសិន
ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយូង រ៉ុនដាង អ៊ីកេវិល ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ
ទី៤



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃយប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយយកចំនួន ១០០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល បូកនឹងចំនួន ២០០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល (សរុបចំនួន ៣០០ភាគរយ) ជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖


- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃយប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយយកចំនួន ១០០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល បូកនឹងចំនួន ២០០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួល (សរុបចំនួន ៣០០ភាគរយ) ជូនកម្មករនិយោជិត។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច


សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុឡី**
ហត្ថលេខា ៖ _____ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**
ហត្ថលេខា ៖ _____ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ធីនធា**
ហត្ថលេខា ៖ _____ 

