ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០៣៨/២១ - ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាស្រ្ទី (ស៊ីខេ)
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ុក រី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **ឡូន ស៊ីផាន់**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ខមភេនី លីមីធីត**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិល្អាង ឃុំល្អា ស្រុកដងទង់ ខេត្តកំពត
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១២ ៨២៧ ៦៨៦ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក ខេង លី មេធាវី
២- លោក ចូវ ឆវ៉ន មេធាវី
៣- លោក SANGAK MUENHARN អ្នកគ្រប់គ្រង
៤- លោកស្រី អ៊ុន មុល្លិកា គណនេយ្យ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ខមភេនី លីមីធីត**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិល្អាង ឃុំល្អា ស្រុកដងទង់ ខេត្តកំពត
ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៧ ២៣១ ០៩១ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

១- លោក ព្រិត សុអួត មន្រ្តីច្បាប់មជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកកាំង សម្រាប់សាមគ្គីភាពការងារអន្តរជាតិ (ACIL)
២- លោក សុខ ពិសិទ្ធ មន្រ្តីច្បាប់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើកម្ពុជា

៣- លោក ខែម ផាត ប្រធានសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ ក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង

៤- លោក សោម គួន អនុប្រធានសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ ក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង

៥- លោក សំរិត ស៊ីយន តៃកុងឡាន

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនជាសស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ខមភើនី លីមីធីត អនុវត្តការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ តាមច្បាប់ និងប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះ-បណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ បានចេញជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

២- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនជាសស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ខមភើនី លីមីធីត ដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ទាបបំផុត ១៩៧ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ។

៣- ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនប្ដូរពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ទៅជាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែវិញ។

ចំពោះ ចំណុចទាមទារទី១, ទី២, ទី៣ តំណាងក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនជាសស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ខមភើនី លីមីធីត បានបញ្ជាក់ថា លោកពុំមានសិទ្ធិសម្រេចឡើយ ព្រោះថា ទាំង ៣ចំណុចនោះ បានធ្វើសំណើទៅលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ដើម្បីធ្វើការសម្រេចហើយ។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្ដីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សានោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្ដីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនជាសស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ខមភើនី លីមីធីត លេខ ២០៨/២១ មកបវ.កព ចុះថ្ងៃអង្គារ ៤រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ១រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល។

THE ARBITRATION COUNCIL

បញ្ញានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពត បានទទួលលិខិតស្នើសុំដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនជាស្ទ្រី (ស៊ី.ខេ) ខេមកេនីលីមីធីត ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ៤ ចំណុច ដោយមួយចំណុចជាវិវាទបុគ្គល និងបីចំណុចជាវិវាទរួម។ បន្ទាប់ពីបានទទួលបានលិខិតស្នើសុំនេះ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពត បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នានោះទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៣នេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនជាស្ទ្រី (ស៊ី.ខេ) ខេមកេនី លីមីធីត លេខ ២០៨/២១ មកបវ.កព ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ៣ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។ យ៉ាងណាមិញ នៅមុនថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានស្នើសុំលើកពេលសវនាការតាមរយៈលិខិតចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងដោយមានការឯកភាពពីភាគីកម្មករនិយោជិតចំពោះសំណើលើកពេលសវនាការនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើកពេលសវនាការ ពីថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ទៅថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល វិញ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេសដើម្បីរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ្ស៊ូម (zoom) ដោយបានចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីទាំងពីរមិនជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្វះរកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៣ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធសះជានឹងគ្នានោះទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងភស្តុតាង និងថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ និងភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្ថុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់មេធាវី ខេង លី, មេធាវី ចូវ ធវ័ន និងមេធាវី សុខណាតដារ៉ា បញ្ញា គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីមេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣៨/២១ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

២- ពាក្យសុំពឹងពាក់ និងប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់អគ្គនាយកក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ខមភើនី លីមីធីត ស្តីពីការពឹងពាក់ និងប្រគល់សិទ្ធិជូន មេធាវី ខេង លី, មេធាវី ចូវ ធវ័ន និងមេធាវី សុខណាតដារ៉ា បញ្ញា ធ្វើជាមេធាវីការពារក្តី និងតំណាងដោយអាណត្តិ និងធ្វើកិច្ចការអាណត្តិ។

៣- ពាក្យសុំថតសំណុំរឿង ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់មេធាវី ខេង លី, មេធាវី ចូវ ធវ័ន និងមេធាវី សុខណាតដារ៉ា បញ្ញា គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីស្នើសុំថតសំណុំរឿងលេខ ០៣៨/២១ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៤- ពាក្យស្នើសុំពន្យារពេល ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់មេធាវី ខេង លី, មេធាវី ចូវ ធវ័ន និងមេធាវី សុខណាតដារ៉ា បញ្ញា គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីស្នើសុំពន្យារពេលសវនាការក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៣៨/២១ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៥- សារណាការពារ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់មេធាវី ខេង លី, មេធាវី ចូវ ធវ័ន និងមេធាវី សុខណាតដារ៉ា បញ្ញា គោរពជូន លោក-លោកស្រី ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំដាក់សារណាការពារក្នុងសំណុំរឿង ០៣៨/២១ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៦- លិខិតព្រមានរបស់ក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ខមភើនី លីមីធីត ស្តីពីការព្រមានចំពោះឈ្មោះ សំរិត ស៊ីយន។

៧- ពាក្យសុំចូលបំរើការងារ, សំបុត្របញ្ជាក់កំណើត, អត្តសញ្ញាណបណ្ណសញ្ជាតិខ្មែរ, សៀវភៅស្នាក់នៅ, ប័ណ្ណការងារ, សៀវភៅការងារ របស់ឈ្មោះ សំរិត ស៊ីយន។

៨- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ស៊ី.ខេ) ខមភេនី លីមីធីត លេខ MOC-៦៦៣២៥២៨៦ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤។

៩- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ស៊ី.ខេ) ខមភេនី លីមីធីត បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០១៩៣៨៥ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

១០-តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនថៃប៊ុនរ៉ុងអ៊ិនដាសស្ទ្រី (ស៊ី.ខេ) ខមភេនី លីមីធីត។

១១-សារណាជំទាស់ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់មេធាវី ខេង លី, មេធាវី ចូវ ធវ័ន និងមេធាវី សុខណាតដារ៉ា បញ្ញា គោរពជូន ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំដាក់ការជំទាស់នឹងសារណាចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសំណុំរឿង ០៣៨/២១ របស់ក្រុមប្រឹក្សា-អាជ្ញាកណ្តាល។

១២- រូបថតជាច្បាប់ចម្លង។

១៣- ឧបករណ៍ផ្ទុកទិន្នន័យ (Flash) ចំនួន១។

១៤- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- លិខិតលេខ ០២០ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើកម្ពុជា ស្តីពីចាត់តាំងឈ្មោះ សុខ ពិសិទ្ធ ជាមន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទ ចូលរួមដោះស្រាយសំណុំរឿងវិវាទការងាររួមលេខ ០៣៨/២១។

២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង លេខ ៤៤០ កប/កព ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧។

៣- លិខិតចាត់តាំងលេខ ០៧៦/២១ ACILS ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៥កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់មជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកកាំង សម្រាប់សាមគ្គី ភាពការងារអន្តរជាតិ (ACILS) ស្តីពីការចាត់តាំងលោក ព្រិត សុអួត ជាតំណាងចូលរួមដោះស្រាយ ករណីវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៤- លិខិតលេខ ០០១៩/២១ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើកម្ពុជា គោរពជូន នាយកមជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកកាំង សម្រាប់សាមគ្គីភាពការងារអន្តរជាតិ ស្តីពីស្នើសុំលោក ព្រិត សុអួត ជាមន្ត្រីផ្នែកច្បាប់ ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម សំណុំរឿងក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង។

៥- ពាក្យបណ្តឹងទាមទារ និងប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពត ស្តីពីសុំប្តឹងទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលើលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយភ្ជាប់ជាមួយស្នាមមេដៃ។

៦- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ខមភេនី លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

៧- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានតំណាងនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពត ។

៨- លិខិតលេខ ១០៩/២០ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពត ជម្រាបមក ប្រធានសហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមូលដ្ឋានអាណត្តិថ្មី។

៩- កាតសម្គាល់ខ្លួនរបស់ឈ្មោះ សំ តេង និងឈ្មោះ ជិន សំណាង។

១០-លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ស៊ី.ខេ) ខមភេនី លីមីធីត(២ទំព័រ)។

១១-បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតទាមទារក្នុងបណ្តឹង(បញ្ជីទទួលប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ)។

១២-កំណត់ហេតុ ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីការស្នើសុំតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុនរ៉ុង។

THE ARBITRATION COUNCIL

១៣- សារណា ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ ខែម ផាត និងឈ្មោះ សោម គួន គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាវិវាទការងាររួម ក្នុងសំណុំរឿង ០៣៨/២១ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

១៤- លិខិតជំទាស់ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់តំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ខមភេនី លីមីធីត គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល ស្តីពីបដិសេធឯកសារភស្តុតាង និងទឡ្ហីករណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ចុះថ្ងៃទី២០ និងថ្ងៃទី២៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ខមភេនី លីមីធីត លេខ ២០៨/២១ មកបវ.កព ចុះថ្ងៃអង្គារ ៤រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ខមភេនី លីមីធីត ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ខមភេនី លីមីធីត លេខ ០៨៣/២១ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពត។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតលេខ ២១៨ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃពុធ ១២រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ខមភេនី លីមីធីត ស្តីពីការជ្រើសរើស អាជ្ញាកណ្តាល។

២- កំណត់ហេតុស្តីពីការចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាល ស្នើដោយ សមាគមនិយោជក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៣រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២២៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ៣ កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២២៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ៣កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

៥- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ២៣៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ១០ កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

៦- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ២៣៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃអង្គារ ១០កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រីល (ស៊ី.ខ) ខមភេនី លីមីធីត ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មលេខ ០០០១៩៣៨៥ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤។
- ក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រីល (ស៊ី.ខេ) ខមភេនី លីមីធីត និងក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ខេមភេនី លីមីធីត គឺជាក្រុមហ៊ុនតែមួយ តទៅនេះ ហៅថា ក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រីល (ស៊ី.ខ) ខមភេនី លីមីធីត មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកសំណង់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១០៧នាក់។ *(យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាស្ទ្រី(ស៊ីខេ)ខេមភេនី លីមីធីត លេខ ២០៨/២១ មកប.កព ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១)*
- សហជីពកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើក្រុមហ៊ុន ថៃប៊ុនរ៉ុង ទទួលបានបរិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ លេខ ៤៤០ កប/កព ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧ និងមានលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព លេខ ១០៩/២០ កប/កព ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ៣នាក់ គឺ ១. លោក ខែម ផាត ជាប្រធានសហជីព, ២. លោក សោម គួន ជាអនុប្រធានសហជីព និង ៣. លោក គង់ រ៉ឹម ជាលេខាធិការ។
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពត បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ២០៨/២១ មកប.កព ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន៖ ១. លោក ខែម ផាត, ២. លោក សោម គួន និង ៣. លោក សំរិត ស៊ីយន។
- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងទាមទារ និងបានប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ស៊ី.ខេ) ខមភេនី លីមីធីត មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ៨១នាក់។
- ភាគីនិយោជកបានជំទាស់នឹងកស្តុតាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតតាមរយៈសារណាជំទាស់ ចុះថ្ងៃទី ២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ៖ *"...ខ.សេចក្តីសន្និដ្ឋាន...ដាក់ស្តែងក្នុងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករដែលបានធ្វើការបណ្តឹងទាមទារ មានចំនួន ២០នាក់ មិនមែនជាបុគ្គលិក ឬកម្មករនិយោជិត របស់ក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ស៊ីខេ) ខេមភេនី លីមីធីតនោះទេ។...។"*

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ស្របតាមច្បាប់ និងប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញជារៀងរាល់ឆ្នាំ

- នៅក្នុងសវនាការភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ៖

- ការទាមទារនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដែលមានកម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនដាស្ទ្រី (ស៊ី.ខេ) ខមភេនី លីមីធីត និងកម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង ស៊ីម៉ង់ត៍ ដោយសារក្រុមហ៊ុនទាំងពីរនេះ គឺជាក្រុមហ៊ុនតែមួយ ហើយនិយោជកបានផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតពីក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនដាសស្ទ្រី (ស៊ី.ខេ) ខមភេនី លីមីធីត ចំនួន ១៧ នាក់ ដើម្បីទៅបំពេញការងារនៅក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង ស៊ីម៉ង់ត៍។
- កម្មករនិយោជិតមានអតីតភាពការងារពីចំនួន ១០ ទៅ ១៥ឆ្នាំ ដោយពួកគាត់មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ឬតាមរដូវនោះទេ។

- នៅក្នុងសវនាការភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា ៖
  - មានកម្មករនិយោជិតប្រហែល ៧០នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ ដែលទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ហើយក្នុងនោះ មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមិនស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងនៃក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុនរ៉ុង អ៊ិនដាស្ទ្រី (ស៊ី.ខេ) ខមភេនី លីមីធីត នោះទេ ដោយមានកម្មករនិយោជិតខ្លះ គឺស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង ស៊ីម៉ង់ត៍។
  - ក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនដាស្ទ្រី (ស៊ី.ខេ) ខេមភេនី លីមីធីត និងក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង ស៊ីម៉ង់ត៍ គឺមិនពាក់ព័ន្ធគ្នានោះទេ ពោលគឺនិយោជកមានលក្ខន្តិកៈផ្សេងៗពីគ្នា ហើយការធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាមួយនីតិបុគ្គល និងរូបវន្តបុគ្គលក៏ខុសគ្នាដែរ។
  - ក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនដាស្ទ្រី (ស៊ី.ខេ) ខេមភេនី លីមីធីត បើកនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនេះមិនអាចមានអតីតភាពការងារចំនួន ១០ឆ្នាំ ឬលើសពី ១០ឆ្នាំ ដូចការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តផ្តល់ជូនការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ១៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត រួមមាន៖ ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល, ថ្ងៃឈប់ដោយជំងឺ, ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងការឈប់សម្រាកពិសេស។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - កម្មករនិយោជិតធ្វើការងាររយៈពេល ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃចន្ទ រហូតដល់ថ្ងៃសៅរ៍ ដោយចូលធ្វើការពេលព្រឹកចាប់ពីម៉ោង ៧ព្រឹក ដល់ម៉ោង ១១ព្រឹក និងពេលរសៀលចូលធ្វើការចាប់ពីម៉ោង ១រសៀល ដល់ម៉ោង ៥ល្ងាច និងត្រូវចុះវត្តមានអំពីម៉ោងចេញចូលធ្វើការ។
  - និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតមួយខែម្តង គឺនៅរៀងរាល់ថ្ងៃទី២ នៃខែបន្ទាប់។
  - កម្មករនិយោជិតដែលបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល និយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនដោយគុណនឹងពីរ (ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការថ្ងៃធម្មតា និងប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមមួយរយភាគរយ) ប៉ុន្តែប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួលនេះទេ គឺមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខាងលើឡើយ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារ គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ ពីព្រោះពួកគាត់មានកិច្ចសន្យាការងារផ្ទាល់មាត់ និងមានអតីតភាពការងារ

ចាប់ពី ១០ ឆ្នាំ ទៅ ១៥ឆ្នាំ ហើយពួកគាត់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលជាប្រចាំខែ និងស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងចាត់ចែងរបស់និយោជក។

- កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ គឺមិនមែនជាកម្មករនិយោជិតតាមវេនវៃកាល ឬកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលនោះទេ ពីព្រោះពួកគាត់មកធ្វើការពេញក្នុងមួយខែ លើកលែងតែវេនវៃច្រូតកាត់ដែលកម្មករនិយោជិតដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកចំនួន ២ ទៅ ៣ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ។
- និយោជកមិនបានអនុវត្តតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ដោយនិយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល (ប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា) ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ជាការអនុវត្ត កម្មករនិយោជិតត្រូវសុំការអនុញ្ញាតពីនិយោជកពេលឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ និងត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់។ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានការឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺ ដោយនិយោជកត្រូវបង់ភាគទានបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ជំនួសកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានការទូទាត់ថ្លៃសេវាព្យាបាលជំងឺពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានអនុវត្តនោះទេ។
- និយោជកមិនបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១ថ្ងៃកន្លះ ក្នុងមួយខែ។
- និយោជកមិនបានអនុវត្តតាមប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការឈប់សម្រាកពិសេសនោះទេ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាបុរសមានប្រពន្ធសម្រាលកូន និងមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត។ យោងតាមមាត្រា ១៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតជាបុរសត្រូវទទួលបានការឈប់សម្រាកពិសេស ដោយនៅពេលឈប់សម្រាកនេះកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុដូចខាងក្រោម ៖
  - កន្លងមក និយោជកមិនមានកិច្ចសន្យាការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនេះទេ គឺនិយោជកប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតតាមវេន (កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល) ដោយគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការ។ កម្មករនិយោជិតមិនស្ថិតនៅក្រោមកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ឬកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់នោះទេ។
  - ជាទូទៅ កន្លែងធ្វើការងារ គឺត្រូវមានម៉ោងការងារច្បាស់លាស់ ដោយអនុវត្តការងារពីថ្ងៃចន្ទរហូតដល់ថ្ងៃសៅរ៍ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនេះ គឺអាចមកធ្វើការតាមពេលទំនេររបស់ខ្លួន ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការ ហើយនិយោជក ទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលនោះមួយខែម្តង។
  - កម្មករនិយោជិតធ្វើការប្រចាំថ្ងៃដូចក្រុមហ៊ុនសំណង់ដទៃទៀតដែរ ដោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការតាមកន្លែងសាងសង់នៅតាមតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស។

- កម្មករនិយោជិតមកធ្វើការចំនួន ៥ថ្ងៃ ទៅ ១០ថ្ងៃ និង ២០ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ តាមចិត្តចង់របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។ ម្យ៉ាងទៀត ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមានកិច្ចសន្យាការងារជាមួយនិយោជក នោះកម្មករនិយោជិតមិនអាចឈប់នៅផ្ទះច្រូតកាត់បានទេ។
- ចំពោះការកត់ត្រាបញ្ជីវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិត គឺសម្រាប់ធ្វើជាឯកសារក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ហើយការកត់ត្រាបញ្ជីវត្តមាននេះ មិនមែនជាលក្ខខណ្ឌដែលត្រូវអនុវត្តតាមមាត្រា ១៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនបានស្កេនវត្តមានពេលមកធ្វើការ និយោជកក៏មិនមានការដាក់ទោសពិន័យអ្វីនោះដែរ។
- កម្មករនិយោជិតដែលត្រឡប់មកពីការឈប់សម្រាកមានជំងឺវិញ ទើបបានជូនដំណឹងមកក្រុមហ៊ុន ដើម្បីប្រាប់ថាខ្លួនអវត្តមានដោយសារឈប់ឈឺ។ ចំពោះការកត់ត្រាវត្តមានប្រចាំថ្ងៃ គឺមេការនៅកន្លែងសាងសង់ជាអ្នកកត់ត្រា និងបញ្ចូលក្នុងម៉ាស៊ីនកត់ត្រាវត្តមាន ដោយវត្តមានខ្លះបានបញ្ចូល និងវត្តមានខ្លះទៀតមិនបានបញ្ចូល ហើយការកត់ត្រាអវត្តមាននេះ គឺដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឈឺ ត្រូវទទួលខុសត្រូវការចំណាយដោយខ្លួនឯង លើកលែងតែករណីមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ទើបនិយោជកទទួលរ៉ាប់រង។
- យោងតាមមាត្រា ១៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺសំដៅលើកម្មករនិយោជិតស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា និងកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតដែលទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺមិនស្ថិតនៅក្រោមមាត្រា ១៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតទាបបំផុត ១៩៧ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៧ ដុល្លាអាមេរិកបន្ថែម លើប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានចំនួន ១៧០ដុល្លាអាមេរិក ក្នុងមួយខែ (សរុបចំនួន ១៩៧ដុល្លាអាមេរិក)។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការធ្ងន់ ប្រាក់ឈ្នួលទទួលបានមិនគ្រប់គ្រាន់តាមការចំណាយលើអាហារ កន្លែងធ្វើការនៅឆ្ងាយពីផ្ទះ ហើយកម្មករនិយោជិតចង់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យស្របទៅតាមជីវភាពរបស់ពួកគាត់។
- ជាគោលការណ៍កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៧០ដុល្លាអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់ការធ្វើការ ២៦ថ្ងៃ ក្នុងមួយខែ។
- ចំពោះការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៧០ដុល្លាអាមេរិក ក្នុងមួយខែ គឺនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ចែកនឹង ២៦ថ្ងៃ ឃើញប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ហើយយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ គុណជាមួយនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការជាក់ស្តែង។ នៅក្នុងការអនុវត្តផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៧០ ដុល្លាអាមេរិក ក្នុងមួយខែនេះ គឺនិយោជកផ្តល់ជូនមិនស្មើគ្នានោះទេ ដោយហេតុថា ៖
  - កម្មករនិយោជិតធ្វើការដូចគ្នា តែកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារតិចជាងទទួលបានការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល ហើយកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារច្រើនជាងមិនទទួលបានការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។ កម្មករនិយោជិតខ្លះទៀត ធ្វើការមានប្រសិទ្ធភាព

THE ARBITRATION COUNCIL

ការងារល្អជាង និងមានអតីតភាពការងារច្រើនជាង ប៉ុន្តែនិយោជកមិនដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

- ○ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាច្រើនឆ្នាំ ហើយមុនឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតស្មើៗគ្នា ប៉ុន្តែចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ និយោជកដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតមិនស្មើគ្នានោះទេ ហើយក៏មិនមានគោលការណ៍វាយតម្លៃការងារច្បាស់លាស់ផងដែរ។
- ○ យោងតាមមាត្រា ៨ នៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា គឺនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតដូចគ្នា ចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារដូចគ្នា។
- ○ ភាគច្រើននៃកម្មករនិយោជិតដែលមិនបានដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល គឺជាសមាជិកសហជីព។ កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមានចំនួន ៩៩នាក់ ហើយកម្មករនិយោជិតដែលមិនទទួលបានការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលមានចំនួន ៨២នាក់ ក្នុងនោះក៏មានសមាជិកសហជីពផងដែរ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពចំនួន ១៧នាក់ ដែលទទួលបានការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល គឺដោយសារពួកគាត់បំពេញការងារនៅក្នុងក្រុមផ្សេងពីក្រុមដែលមានចំនួនសមាជិកសហជីពភាគច្រើន។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖
  - ○ និយោជកមិនមានការអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៧០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ នោះទេ គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជាប្រចាំថ្ងៃជូនកម្មករនិយោជិត ដោយប្រាក់ឈ្នួលនេះមានចំនួន ២៦,២០០រៀល និងចំនួន ២៧,៥០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងគិតប្រាក់ឈ្នួលតាមថ្ងៃមកធ្វើការជាក់ស្តែង ហើយការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៧,៥០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ គឺជាការដំឡើងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលយកចិត្តទុកដាក់បំពេញការងារបានល្អ។
  - ○ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខុសគ្នា គឺដោយសារគុណសម្បត្តិនៃលទ្ធផលការងាររបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ខុសៗគ្នា ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតខ្លះធ្វើការមិនយកចិត្តទុកដាក់នឹងការងារ ទើបទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាង។
  - ○ ចំពោះការវាយតម្លៃការងារ និយោជកមិនមានការវាយតម្លៃជាស្តង់ដានោះទេ ដោយនិយោជកសម្រេចដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតផ្អែកតាមការស្នើសុំពីអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិតដែលបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតបានប្រឹងប្រែងបំពេញការងារបានល្អ។
  - ○ ក្រុមហ៊ុននេះ មានសកម្មភាពផ្នែកសំណង់ ចំពោះការទាមទាប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៩៧ដុល្លារអាមេរិក គឺជាប្រាក់ឈ្នួលដែលកំណត់សម្រាប់វិស័យវាយនភណ្ឌ និងផលិតស្បែកជើងតែប៉ុណ្ណោះ។
  - ○ ចំពោះការចរចានៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩ គឺមិនមានការព្រមព្រៀងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជាប្រចាំខែនោះទេ គឺនិយោជកផ្តល់ប្រាឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ២៦,២០០រៀល និង ២៧,៥០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ។
  - ○ និយោជកមិនមានការរើសអើងចំពោះការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពចំនួន ១៧នាក់ ផ្សេងទៀត ក៏និយោជកបានដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលជូនពួកគាត់ផងដែរ។

THE ARBITRATION COUNCIL

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ទៅជាការគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែវិញ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ការទាមទារនេះ គឺដើម្បីភ្ជាប់ទៅនឹងការទាមទារចំណុចវិវាទទី១ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ស្របទៅតាមច្បាប់ដែលបានកំណត់។
  - និយោជកត្រូវអនុវត្តស្របតាមប្រកាសលេខ ៤៤២ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលបានកំណត់អំពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ដង ក្នុងមួយខែ។
  - និយោជកត្រូវអនុវត្តឱ្យស្របទៅតាមមាត្រា ១៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខណៈការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។
  - ការបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមថ្ងៃធ្វើការជាក់ស្តែងបែបនេះ បានធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងនោះបានបាត់បង់សិទ្ធិឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗជាច្រើនដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន។
- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖
  - ការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺមិនមានលក្ខណៈជានិរន្តរ៍នោះទេ។ នៅថ្ងៃអនាគត និយោជកនឹងពិចារណាអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលអាចទទួលយកជាកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា ឬកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់។
  - ចំពោះការផ្លាស់ប្តូរការគិតប្រាក់ឈ្នួលពីប្រចាំថ្ងៃ ទៅប្រចាំខែ គឺជាសិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការកំណត់អំពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត ហើយការផ្លាស់ប្តូរនេះមានភាពស្មុគស្មាញខ្លាំង។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារ ប៉ុន្តែមិនបានបញ្ជាក់ចំនួនកម្មករនិយោជិតច្បាស់លាស់នោះទេ។ ជាដំបូង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង ដូចខាងក្រោម ៖

ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ *"ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត។"*។

លើសពីនេះទៀត ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ *"ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖*

...

THE ARBITRATION COUNCIL

- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ល។

យោងតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ដូច្នេះ កម្មករ និយោជិតដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឬប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការតំណាងឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ នៅពេលមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២២៣/១៦-យូនីកតា ប៉េកណេឡជី (ខេមបូឌា), លេខ ២២៤/១៦-កាស៊ីណូកោះមាស និងសណ្ឋាគារ, លេខ ២៣៧/១៦-ហ្សិណាដាយផុង (ខេមបូឌា) អេឡិចត្រូនិច និង លេខ ០០៨/១៧-ថបរើលដ៍ ហ្គាមិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពត បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ២០៨/២១ មកបវ.កព ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ រួមមាន ៖ ១. លោក ខែម ផាត, ២. លោក សោម គួន និង ៣. លោក សំរិត ស៊ីយន។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៣នាក់ខាងលើ គឺមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ខែម ផាត, សោម គួន និង សំរិត ស៊ីយន មានសិទ្ធិធ្វើជាអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *"ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬអ្នកតំណាង ដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ"។*

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា *"ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ"* មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឹង ជៀន និងលេខ ១៤៤/១២-អ៊ី ហ្គាមេន និងលេខ ១២០/១៥- ភ័រហ្វិក គ្រោស៍ ប្រាយវេត ខូអិលធីឌី)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងទាមទារ និងបានប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នកតំណាង ដែលមានភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនជាសស្ទ្រី (ស៊ី.ខេ) ខមភេនី លីមីធីត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញ មានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារសរុបចំនួន ៨១នាក់។ ដូចនេះ យោងតាមការបកស្រាយប្រការ ១៩

នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្ដឹងមានចំនួន ៨១នាក់ ពីព្រោះ កម្មករនិយោជិតបានផ្ដិតមេដៃគាំទ្រ និងផ្ទេរសិទ្ធិជូនអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃ សំណុំរឿងនេះ នៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែល ទាមទារនៅក្នុងបណ្ដឹងដើម មានកម្មករនិយោជិតខ្លះ គឺមិនមែនស្ថិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនដាស្ទ្រី (ស៊ី.ខេ) ខេមភេនី លីមីធីតនោះទេ ប៉ុន្តែពួកគាត់គឺស្ថិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង ស៊ីម៉ង់ត៍ ហេតុនេះ ភាគី និយោជកនឹងពិនិត្យ និងផ្ទៀងផ្ទាត់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតឡើងវិញ។ នៅថ្ងៃជំទាស់ឯកសារភស្តុតាង ភាគី និយោជកបានដាក់សារណាជំទាស់ អំពីកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្ដឹងទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដោយមានបញ្ជាក់ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០នាក់ ដែលមិនស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងនៃក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនដាស្ទ្រី (ស៊ី.ខេ) ខេមភេនី លីមីធីត។

យោងតាមការពិនិត្យ និងការផ្ទៀងផ្ទាត់ទៅលើបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្ដឹងទាមទារ ចំនួន ៨១នាក់ និងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០នាក់ ដែលនិយោជកអះអាងថា មិនស្ថិតនៅក្រោម ក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនដាស្ទ្រី (ស៊ី.ខេ) ខេមភេនី លីមីធីត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា នៅក្នុង ចំណោមឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្ដឹងទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះចំនួន ៨១នាក់នេះ គឺមាន ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៧នាក់ ស្ថិតនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកអះអាងថា មិន ស្ថិតនៅក្រោមក្រុមហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនដាស្ទ្រី (ស៊ី.ខេ) ខេមភេនី លីមីធីត ហើយនិងមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកអះអាងថា មិនស្ថិតនៅក្រោមក្រុម-ហ៊ុន ថៃ ប៊ុន រ៉ុង អ៊ិនដាស្ទ្រី (ស៊ី.ខេ) ខេមភេនី លីមីធីត មានឈ្មោះ សួត ព្រឿន, ស្រេង ចន្ធី និង សំ សុគា គឺមិន មាននៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះពាក្យបណ្ដឹងដើមរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាដើម បណ្ដឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានចំនួនសរុប ៦៤នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៤នាក់ ប៉ុណ្ណោះ ដែលជាដើមបណ្ដឹងទាមទារ។ *(សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្ដិតមេដៃ ទាមទារ)*

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ស្របតាមផ្នានីមួយៗ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ១៦៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ជូន កម្មករនិយោជិត រួមមាន ៖ ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល, ថ្ងៃឈប់ដោយជំងឺ, ការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងការឈប់សម្រាកពិសេស

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្ដល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា និយោជកប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតតាមវេនដែលជាកម្មករនិយោជិត ម្ដងម្កាល ដូចនេះមាត្រា ១៦៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារមិនអាចយកមកអនុវត្តបានទេ។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករ និយោជិត លើកឡើងថា ពួកគាត់មិនមែនជាកម្មករនិយោជិតម្ដងម្កាល ឬតាមវេននោះទេ ហេតុនេះ ពួកគាត់មាន សិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកស្របតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរមានការលើកឡើងផ្ទុយគ្នាអំពីប្រភេទនៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ ថាជាកម្មករនិយោជិត ជាប់លាប់ ឬកម្មករនិយោជិតម្ដងម្កាល។ ដោយហេតុថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិក្នុង ការទទួលបានការឈប់សម្រាកស្របតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹង

ពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរ ឬទេ? ប៉ុន្តែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនធ្វើការបកស្រាយអំពីប្រភេទនៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចំណុចនេះថា កម្មករនិយោជិតទាំងនេះ ជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ឬម្តងម្កាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែរឬទេ?

មាត្រា ៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"តាមស្ថេរភាពនៃមុខការគេសំគាល់ឃើញមាន ៖*

- *កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់។*
- *កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល មានភារៈបំពេញមុខការមិនស្ថិតស្ថេរ។*

កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ គឺជនដែលធ្វើការទៀងទាត់ ក្នុងមុខការអ្វីមួយដែលមានលក្ខណៈអចិន្ត្រៃយ៍។
កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យា ៖

- *ធ្វើការមួយជាប្រាកដ តាមធម្មតាត្រូវតែធ្វើឱ្យហើយ ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លី។*
- *ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ និងធ្វើមួយរដូវៗ។"*

មាត្រា ១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដដែល ចែងថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលត្រូវប្រតិបត្តិនូវវិជ្ជាន និងកាតព្វកិច្ច ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ហើយក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែកាលណាមានខសន្យាដោយឡែកពីនេះ។"*

តាមយុត្តិសាស្ត្រចាស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ៩ និងមាត្រា ១០ ដោយយោងលើមាត្រា ១៦៦ និងមាត្រា ១៦៨ ដែលបានកំណត់ថា កាលដែលនិយោជកហៅកម្មករនិយោជិតថា ជាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ឬក៏ហៅកម្មករនិយោជិតឈ្មោះផ្សេងណាមួយក៏ដោយ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណាបានធ្វើការយ៉ាងហោចណាស់ ២១ថ្ងៃ ជាមធ្យម ក្នុងមួយខែ សម្រាប់រយៈពេល ២ខែជាប់ៗគ្នានោះ កម្មករនិយោជិតនោះនឹងត្រូវចាត់ទុកជាកម្មករ និយោជិតជាប់លាប់ហើយ។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៦/០៤-ខេមបូឌាស្តូវែរ និងលេខ ១០/០៨-ជី អេច ជី ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្កើតយុត្តិសាស្ត្រថ្មី អំពីកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៧/០៨-អ៊ីប៊ីនីធី អ៊ីតែរិល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០ ដែលបានបកស្រាយមាត្រា ៩ និងមាត្រា ១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា ៖ *"កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល និងជាប់លាប់ ទទួលបានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាតាមច្បាប់។ នេះមានន័យថា តាមការយល់ឃើញ ផ្នែកផលប្រយោជន៍ វាមិនបញ្ហាទេ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេហៅថា ជាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ឬជាប់លាប់ ព្រោះច្បាប់មាត្រា ១០ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីបញ្ហានេះ។ ករណីនេះមានន័យថា វាមិនជាបញ្ហាទេ ដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរពីកម្មករម្តងម្កាលឱ្យទៅជាកម្មករជាប់លាប់។ ការផ្លាស់ប្តូរប្រភេទកម្មករនិយោជិតនេះ គ្មានប្រសិទ្ធភាពផ្លូវច្បាប់អ្វីឡើយ។ បញ្ហាដែលសំខាន់នោះ គឺសិទ្ធិ...តាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតឯណោះទៅវិញទេ..."*។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១១៦/១១-ហ៊្វូជុន ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ ក៏យល់ស្របតាមយុត្តិសាស្ត្រថ្មី របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៩៧/០៨-អ៊ីប៊ីនីធី អ៊ីតែរិល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១០ ផងដែរ ដែលបានបកស្រាយមាត្រា ៩ និងមាត្រា ១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ថា បញ្ហាដែលសំខាន់នោះ គឺសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតឯណោះទៅវិញទេ។ ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល និងជាប់លាប់ ទទួលបានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាតាមច្បាប់ ដូចជាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព (ក្នុងករណីដែលកម្មករម្តងម្កាលនោះ បន្តការងារជាប់តាមរយៈ

ពេលកំណត់នៃច្បាប់ដែលត្រូវទទួលបានប្រាក់អតីតភាពនេះ) ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ សិទ្ធិទទួលបានការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗនៅពេលផ្តាច់កិច្ចសន្យា និងសិទ្ធិផ្សេងៗទៀតផងដែរ។ *(សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់លេខ ២០៥/១៣-អ៊ី ហ្គាមេន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បើទោះបីជាកម្មករនិយោជិតជាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ឬកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ក៏ដោយ គឺកម្មករនិយោជិតទទួលបានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នាតាមច្បាប់ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ឬជាប់លាប់ទទួលសិទ្ធិដូចគ្នាក្នុងការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដូចដែលបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដូច្នេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួល រួមមាន៖ ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល, ថ្ងៃឈប់ដោយជំងឺ, ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងការឈប់សម្រាកពិសេស ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបង្គាប់ ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ១៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត រួមមាន ៖ ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល, ថ្ងៃឈប់ដោយជំងឺ, ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងការឈប់សម្រាកពិសេស។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៧ ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែម លើប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ១៧០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ (សរុបចំនួន ១៩៧ ដុល្លារអាមេរិក)*

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ជាគោលការណ៍កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៧០ដុល្លារអាមេរិក ហើយការទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមចំនួន ២៧ ដុល្លារអាមេរិកទៀត (សរុបចំនួន ១៩៧ដុល្លារអាមេរិក) ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការធ្ងន់ ប្រាក់ឈ្នួលទទួលបានមិនគ្រប់គ្រាន់តាមការចំណាយលើអាហារ កន្លែងធ្វើការនៅឆ្ងាយពីផ្ទះ ហើយកម្មករនិយោជិតចង់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យស្របទៅតាមជីវភាពរបស់ពួកគាត់។

ជាមួយគ្នានេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងបន្ថែមថា ជាការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៧០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ គឺនិយោជកយកប្រាក់ឈ្នួលនេះចែកនឹងចំនួន ២៦ថ្ងៃ ឃើញប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ហើយយកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃនេះ ទៅគុណជាមួយនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានមកធ្វើការជាក់ស្តែង។ យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងការអនុវត្តផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៧០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែនេះ គឺនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតមិនស្មើគ្នានោះទេ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតខ្លះមានអតីតភាពតិចជាងតែទទួលបានការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល និងខ្លះទៀតបំពេញការងារបានល្អជាងតែមិនទទួលបានការតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពភាគច្រើនក៏មិនទទួលបានការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួយផងដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមចំនួន ២៧ លើប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានចំនួន ១៧០ដុល្លារអាមេរិក (សរុបចំនួន ១៩៧ដុល្លារអាមេរិក)។ ដោយឡែក ចំពោះការលើកឡើងបន្ថែមអំពីការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៧០

ដុល្លារអាមេរិក ដោយមិនស្មើភាពគ្នានោះ គឺជាការលើកឡើងដើម្បីបញ្ជាក់ពីការអនុវត្តផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលមិនស្មើគ្នា ចំពោះការអនុវត្តនៅក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីការងារណាមួយ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមកដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២៧ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែម លើប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៧០ដុល្លារអាមេរិក (សរុបចំនួន ១៩៧ដុល្លាអាមេរិក) ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "*២- អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖*

ក- មួយចំណែកគឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។

ខ- មួយចំណែកទៀតគឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត..."។

មាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ "*ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។*

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ៖

...

គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម៖

- *សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ*
- *សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី១(មួយ) ឬ*
- *ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេបំផុតលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។...*

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាព

THE ARBITRATION COUNCIL

ជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា)នៃច្បាប់នេះ"។

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ *"ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត"*។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុម-ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយហេតុថាភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីពនេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ *"សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ"*។

យោងតាមខ្លឹមសារកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះត្រាតែសហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នាដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមស្របតាមមាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ប្រសិនបើសហជីពដែលនាំវិវាទនោះមក ជាសហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ *(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៨១/០៤-អេវើហ្គ្រីន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៨/០៤-ហ្គេតយូនៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០២/១១-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៦៦/១១-អ៊ិនហាន ស៊ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៨/១៦-អ៊ី-ចេង (ខេមបូឌា) ឧបករណ៍សេរិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧ និងលេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយ៉ុង វ៉ែដាង អឹកែលើ ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

THE ARBITRATION COUNCIL

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្ដឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ក្នុងការនាំវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដើម្បីធ្វើការពិចារណានោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៧ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែម លើប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ១៧០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ (សរុបចំនួន ១៩៧ដុល្លារអាមេរិក)។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្ដូរពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ទៅជាការគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែវិញ

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងមូលហេតុនៃការទាមទារនៅក្នុងចំណុចនេះ គឺដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ស្របទៅតាមច្បាប់ដែលបានកំណត់ដូចការទាមទារនៅក្នុចំណុចវិវាទទី១ ហើយនិយោជកត្រូវអនុវត្តស្របតាមប្រកាសលេខ ៤៤២ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលបានកំណត់អំពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ដង ក្នុងមួយខែ។ ក្នុងករណីនេះ ទាក់ទងនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតអំពីការការបើកប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២ដង ក្នុងមួយខែ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ចំណុចនេះជាមូលហេតុដើម្បីគាំទ្រការទាមទារ មិនមែនជាចំណុចវិវាទដែលភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណានោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចប្ដូរពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ទៅជាការគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១១ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"តាមរបៀបបើកប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតត្រូវបែងចែកដូចតទៅនេះ ៖*

- *កម្មករនិយោជិតធ្វើការយកប្រាក់ឈ្នួលតាមពេល "ប្រចាំខែ ប្រចាំថ្ងៃ ប្រចាំម៉ោង" ដែលគេត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យរាល់ថ្ងៃ ឬរាល់រយៈពេលមិនឱ្យហួសពី ដប់ប្រាំថ្ងៃឬមួយខែ។*

...។"

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានក្រុមមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក..."*។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ *(សូមមើលសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល លេខ ៦២/០៦-ឃ្វីកស៊ូ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ាក់, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ឮ យៀន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៩ និង លេខ ២០១/១៤- អ៊ឹម រ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៦)*

យោងតាមមាត្រា ១១ និងមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតជាប្រចាំខែ ប្រចាំថ្ងៃ ប្រចាំម៉ោង ដោយ

និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យរាល់ថ្ងៃ ឬរាល់រយៈពេលមិនឱ្យហួសពី ដប់ប្រាំថ្ងៃ ឬមួយខែ ហើយការអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការអនុវត្តការគិតប្រាក់ឈ្នួលជាប្រចាំពេលណាមួយបាន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកេឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតជាប្រចាំថ្ងៃ ដោយបើកប្រាក់ឈ្នួលសរុបនេះមួយខែម្តង។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរការគិតប្រាក់ឈ្នួល ពីប្រចាំថ្ងៃ ទៅជាប្រចាំខែវិញ ពីព្រោះការគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ គឺធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិត បាត់បង់សិទ្ធិឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗជាច្រើនទៀត។

យោងតាមមាត្រា ១១ និងមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃជូនកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែការអនុវត្តសិទ្ធិក្នុងការគិតប្រាក់ឈ្នួលជាប្រចាំថ្ងៃនេះ មិនត្រូវធ្វើឱ្យការប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានស្របតាមច្បាប់នោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតជាប្រចាំថ្ងៃ ទៅជាប្រចាំខែវិញ ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការអនុវត្តគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រជាចាំថ្ងៃ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកប្តូរពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ទៅជាការគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែវិញ។

យោងតាមការបង្ហាញកស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមឆ្នាំនីមួយៗ ដែលបានកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ១៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ជូនកម្មករនិយោជិត រួមមាន ៖ ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល, ថ្ងៃឈប់ដោយជំងឺ, ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងការឈប់សម្រាកពិសេស។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទារបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៧ដុល្លារអាមេរិកបន្ថែម លើប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន ១៧០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ (សរុបចំនននួន ១៩៧ដុល្លាអាមេរិក)។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកប្តូរពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ទៅជាការគិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែវិញ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុក រី**

ហត្ថលេខា ៖ ---------------------------------

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឡូន ស៊ីផាន់**

ហត្ថលេខា ៖---------------------------------

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ម៉ែន ម៉ុនណា**

ហត្ថលេខា ៖ ---------------------------------