



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ០១៥/២៣-ខ្នងទុម អីកែរីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ឹង សុទ្ធី**
- អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **អន ណន**
- ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **តាំង ទ្រី**

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

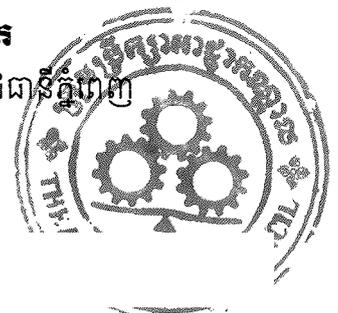
ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ខ្នងទុម អីកែរីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត**  
អាសយដ្ឋាន : ភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ១ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ : ០៨៥ ៨៨៨ ៤៨០/០៧៨ ២២២ ៧៤០ ទូរសារ : គ្មាន  
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ :

- ១- លោក **LMD**
- ២- លោក **LSD**
- ៣- លោកស្រី **សសថ**
- ៤- លោក **SBN**
- ៥- លោក **ឯសវ**
- ៦- លោក **តដរ**

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ : **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**  
**នៃក្រុមហ៊ុន ខ្នងទុម អីកែរីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត**  
អាសយដ្ឋាន : ភូមិទួលពង្រ សង្កាត់ចោមចៅ១ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ  
ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៧៨៦ ៥៥០/០៩៩ ៤០០ ២៨៨ ទូរសារ : គ្មាន  
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ :

- ១- លោក **ថស**



- ២- លោក ថវ
- ៣- កញ្ញា ភមរ
- ៤- លោក ហត
- ៥- លោក បវ
- ៦- លោក ហស

**បញ្ជាក់កិច្ចការ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ជំនាញសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលចេះចាប់ពី ២ម៉ោង ឡើងទៅ ចំពោះអ្នកចេះ ២ម៉ោង ស្នើប្រាក់បន្ថែម ១០ដុល្លារ អ្នកចេះ ៣ម៉ោង ស្នើប្រាក់បន្ថែម ១៥ដុល្លារ និងអ្នកចេះ ៤ម៉ោង ស្នើប្រាក់បន្ថែម ២០ដុល្លារ។ ចំពោះការទាមទាររបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត តំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំបានទេ ដោយសារខាងក្រុមហ៊ុនអនុវត្តប្រព័ន្ធការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងលើកទឹកចិត្តតាមរយៈការដេរត្រប់ចំនួនតាមការកំណត់រួចហើយ។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែសម្រួលការកំណត់នាទីបុងឡើងវិញ ដោយសារបច្ចុប្បន្ន ការកំណត់នាទីបុងមានការធ្លាក់ចុះ ទោះបីកម្មករនិយោជិតខំដេរយ៉ាងណា ក៏នៅតែមិនអាចទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបុងបន្ថែម និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៦ដុល្លារ។ តំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចកែសម្រួលតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ពីព្រោះនាទីបុង (SMV) ជាប្រព័ន្ធស្តង់ដារដែលគណនាតាមប្រព័ន្ធ GSD ដោយអាស្រ័យលើសាច់ក្រណាត់ និងម៉ូដដេរ។ ចំពោះប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៦ដុល្លារ ក្រុមហ៊ុននៅតែផ្តល់ឱ្យ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតដែលអាចរកតម្លៃបុងបានចាប់ពី ៦១ដុល្លារ ឡើងទៅ ករណីរកមិនបានទេ នឹងមិនទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភបានឡើយ។

៣- សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនមានការយោគយល់ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ កញ្ញា ភមរ ព្រមទាំងក្រុមការងារផ្សេងៗទៀត រាល់ការចេញចូលមកខាងមុខរោងចក្រ ដោយមានធុរៈម្តងម្កាលដើម្បីយកឯកសារ ឬជួបប្រជុំការងារ (១០-១៥នាទី) សូមក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យមានភាពងាយស្រួល និងមិនត្រូវឱ្យសន្តិសុខដើរតាមហេតុដូច្នោះឡើយ។ ចំពោះការទាមទាររបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត តំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំបានទេ ដោយសាររាល់ការចេញចូលក្នុងរោងចក្រត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់អនុវត្តតាមនីតិវិធីរបស់ក្រុមហ៊ុន តម្រូវឱ្យធ្វើការបំពេញលើលិខិតអនុញ្ញាតស្នើសុំចេញក្រៅរោងចក្រ ហើយការធ្វើបែបនេះ ដើម្បីធានាដល់សុខសុវត្ថិភាពក្នុងរោងចក្រ និងសាមីកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ ព្រោះថានៅពេលកម្មករនិយោជិតចូលមកបំពេញការងារ ខាងរោងចក្រត្រូវឱ្យធ្វើការចុះវត្តមានដោយស្មេនមេដៃដោយក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវចំពោះគាត់។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ មាត្រា ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបប ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបប ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពី



ការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត លេខ ៣១៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃចន្ទ ២រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស ២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ៩រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស ២៥៦៧

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទី រសៀល។

**បញ្ហានីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាង កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ទាមទារសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយ លក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១០ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបាន ចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ ដោយភាគីដើមបណ្តឹងបានស្នើសុំដកការទាមទារ ចំនួន ៤ចំណុចចេញ និងស្នើសុំឱ្យធ្វើការដោះស្រាយការទាមទារចំនួន ៦ចំណុច តែប៉ុណ្ណោះ។ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ អ្នកផ្សះផ្សារបានធ្វើការផ្សះផ្សារ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៣ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ៦ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ៣ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត លេខ ៣១៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ៣ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទីរសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទ មិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ៣ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផល សះជានឹងគ្នានោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំនួន ៣ចំណុចនេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកំណត់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្តុតាង និងថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្តុតាង។



ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**កស្មតា**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិចុះថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣ របស់លោក **LSD** ជានាយក សហគ្រាស ខ្វាន់ទុម អីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក **គពជ** និងលោក **តជវ** ជាអ្នកតំណាងដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហា វិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យនាយកក្រុមហ៊ុនព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗ ផងដែរ ដើម្បីទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងករណីវិវាទរួមនៅសហគ្រាស ខ្វាន់ទុម អីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៥/២៣។
- ២- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត លេខ MOC-១៣៣៤៩២២២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០។
- ៣- លក្ខន្តិកៈរបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០៤៣២៥ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៨ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួង ពាណិជ្ជកម្ម។
- ៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ ខ្វាន់ទុម អីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត បានចុះទិដ្ឋាការលេខ EII R20210114 កប/អក/អជក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដោយនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។
- ៥- សេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៤៤/១៨-ខ្វាន់ទុម អីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ចុះថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។
- ៦- ឯកសារស្តីពីនីតិវិធីគណនាទីបុង។
- ៧- ឯកសារស្តីពីផ្នែកនៃស្តង់ដារការងារ។
- ៨- ឯកសារស្តីពីប្រាក់រង្វាន់ផលិតកម្មផ្នែកលើស្នាដៃការងារ។
- ៩- ឯកសារស្តីពីរបាយការណ៍ម៉ូដអាវ។
- ១០- សារណាសង្ខេបវិវាទការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត។
- ១១- ឯកសារស្តីពីរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិត។
- ១២- កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង រវាងរោងចក្រ ខ្វាន់ទុម អីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ជាមួយនឹង ឈ្មោះ ស្រី ស្រីម៉ុ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣។



១៣- កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំណាយ រវាងរោងចក្រ ខ្វាន់ទុម អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ជាមួយនឹងឈ្មោះ: **អចផ** ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣។

១៤- កិច្ចសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់ រវាងរោងចក្រ ខ្វាន់ទុម អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ជាមួយនឹងឈ្មោះ: **រសដ** ចុះថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២។

១៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីការជំទាស់ទៅនឹងឯកសារយោងរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលផ្តល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣។

១៦- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិលេខ ០១៩/២៣ ស.ស.ស.ក.ខ. ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣ របស់ លោក **មស** ជាប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ សូមផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក **ថស** មានតួនាទីជាប្រធានរដ្ឋបាល និងលោក **ចរ** ជាមន្ត្រីសម្របសម្រួល នៃសហព័ន្ធសហជីពស្មារតី- កម្មករខ្មែរ ដើម្បីមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងកិច្ចទំនាក់ទំនងជាមួយអង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ អាជ្ញាធរ និង ស្ថានប័នគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ ហើយមានសិទ្ធិសម្រេចគ្រប់កិច្ចការដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការរបស់សហព័ន្ធ រួមទាំងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម វិវាទបុគ្គល នៅក្នុងសំណុំរឿងក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ផងដែរ។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣។

៣- លិខិតអញ្ជើញលេខ ៥២៥ ក.ប/អ.ក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកដ្ឋាន វិវាទការងារ អញ្ជើញឈ្មោះ: **ភមរ** , **ហត** , **ឡូសថ** និង **បរន** នៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ដើម្បីចូលរួមផ្សះផ្សារនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

៤- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣។

៥- លិខិតលេខ ០០១/២៣ ស.ស.ក.ខ.ខ.អ.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ របស់សហជីព ស្មារតីកម្មករខ្មែរ នៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត គោរពចូលមកលោកប្រធាន នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីការស្នើសុំជួយសម្របសម្រួលដោះស្រាយនូវវិវាទការងាររួមរបស់ កម្មករនិយោជិត ចំនួន ១០ចំណុច។

៦- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ របស់សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត គោរពចូលមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អ៊ីភីវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ស្តីពីសុំជួបពិភាក្សាដោះស្រាយសម្របសម្រួល នូវលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ១០ចំណុច ដែលពឹងពាក់មកសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ដើម្បីជួយដោះស្រាយសម្របសម្រួល ជាមួយភាគីក្រុមហ៊ុន និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដែលជាសំណូមពររបស់កម្មករនិយោជិត។



- ៧- លិខិតពឹងពាក់ និងជួយអមប្រឹក្សាយោបល់ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ របស់សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ សូមគោរពចូលមក លោកប្រធានសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ស្តីពីសុំពឹងពាក់ និងជួយអមប្រឹក្សាយោបល់ ក្នុងការសម្របសម្រួល ដោះស្រាយជាមួយភាគីក្រុមហ៊ុនក្រសួងការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តុលាការ អាជ្ញាធរ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។
- ៨- លិខិតចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ របស់កម្មករ-កម្មការិនី បំរើការងារនៅក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ស្តីពីសំណើសុំចាត់តាំងប្រតិកូចរចា និងគាំទ្រកម្មករ ផ្នែកឃ្នាំង ដែលត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារចំនួន ១៤នាក់ កាលពីថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលយកចូលធ្វើការងារជាធម្មតាវិញ និងធ្វើការដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងាររួមមួយចំនួនបន្ថែមទៀត។
- ៩- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត របស់សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត លេខ ២៨៦/២០ កប/វ.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។
- ១០- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត លេខ ៥៤៤ កប/វ.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៨។
- ១១- លិខិតលេខ ២៨២ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៨ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។
- ១២- ឯកសារស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ស្ម័គ្រចិត្តចាត់តាំងតំណាងប្រតិកូចរចាទៅឱ្យឈ្មោះ ១.កញ្ញា **ភមរ** ២. លោក **ហត** ៣. លោក **ឡុសថ** ៤. លោក **បរន** និងសូមគាំទ្រកម្មករនិយោជិតផ្នែកឃ្នាំងចំនួន ១៤នាក់ ដែលត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ពីការងារភ្លាមៗ កាលពីថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ ឱ្យចូលធ្វើការងារជាធម្មតាវិញ ដូចដែលមានឈ្មោះក្នុងឯកសារទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតភ្ជាប់មកជាមួយខាងលើ ព្រមទាំងមានសិទ្ធិផ្ទេរសិទ្ធិទៅឱ្យសហព័ន្ធសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ដើម្បីជួយអមប្រឹក្សាយោបល់។
- ១៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពស្មារតីកម្មករនិយោជិតខ្មែរក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត លេខ ១៥៦/២០ កប/វ.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។
- ១៤- លិខិតលេខ ០៧០/២០ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពស្មារតីកម្មករនិយោជិតខ្មែរក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។
- ១៥- ឯកសារស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលលំអិតប្រចាំសប្តាហ៍។
- ១៦- ឯកសារស្តីពីបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់បុគ្គលិកកម្មករ។
- ១៧- ឯកសារស្តីពីផែនការកែលំអរជាមួយខាង ILO។



១៨- ឯកសារស្តីពីនាទីបុងក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន។

១៩- ឯកសារកាតអនុញ្ញាតឱ្យចេញក្រៅ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត លេខ ៣១៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៥ ២រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស ២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត លេខ ០០៦/២៣ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧២ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី៤ ៤រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៧៣ កប/អក/វក/លកអ ចុះថ្ងៃទី៤ ៤រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំថោះ បញ្ចស័ក ព.ស.២៥៦៧ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែក កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១៤៧៤នាក់ (ស្រីចំនួន ១៣១៤នាក់)។ (យោងតាម របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត លេខ ៣១៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ការងាររួមលេខ ០០៦/២៣ កប/អក/វក/កវក៤ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ ដែលមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ៤នាក់ រួមមាន ៖ ១. ភមរ ២. ហត ៣. ឡីស័ម និង ៤. បន
- សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អ៊ីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រ បញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈលេខ ២៨៦/២០ ក.ប/វ.ប.វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។



ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែល  
ចេះចាប់ពី ២ម៉ោង ឡើងទៅ ចំពោះអ្នកចេះ ២ម៉ោង ស្មើប្រាក់បន្ថែម ១០ដុល្លារ អ្នកចេះ  
៣ម៉ោង ស្មើប្រាក់បន្ថែម ១៥ដុល្លារ និងអ្នកចេះ ៤ម៉ោង ស្មើប្រាក់បន្ថែម ២០ដុល្លារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរ ២ម៉ោង ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក កម្មករនិយោជិតចេះដេរ ៣ម៉ោងចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក និងកម្មករនិយោជិតចេះដេរ ៤ម៉ោងចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - o កន្លងមកនិយោជកមិនធ្លាប់បានផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរ ចាប់ពី ២ម៉ោង នោះទេ។
  - o ការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទទី១ នេះ គឺធ្លាប់បាននាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលម្តងហើយ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៤៤/១៨-ខ្វាន់ទុម អីកែវិល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ចំណុចវិវាទនេះធ្លាប់បាននាំមកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយ ម្តងរួចមកហើយ ហេតុនេះ ស្នើសុំក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនគប្បីពិចារណាលើចំណុចវិវាទទី១ នេះ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
  - o នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន ភាគីដែលនាំចំណុចវិវាទនេះមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺតាមរយៈ អ្នកតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត។
  - o ដោយឡែក នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដែលនាំចំណុចវិវាទនេះមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o កម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរចាប់ពី ២ម៉ោងឡើងទៅ តែងតែដេរបានទិន្នផលខ្ពស់លើស ចំនួនកំណត់ (Target) ប៉ុន្តែពួកគាត់ទទួលបានត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ២០០ដុល្លារ អាមេរិកតែប៉ុណ្ណោះ ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតចេះដេរ ១ម៉ោង។
  - o កម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរច្រើនម៉ោង និងច្រើនជំនាញ និយោជកតែងដកចល័តដើម្បីយក ទៅជំនួសកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកផ្សេងៗដែលអវត្តមាន ដែលការដកចល័តចុះឡើងបែបនេះ នាំឱ្យបាត់បង់ផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។
  - o កម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរច្រើនជំនាញ ចង់បានប្រាក់ជំនាញដូចក្រុមហ៊ុនផ្សេងដែរ ជាក់ស្តែង ក្រុមហ៊ុន ស្តារឡែប៊ី អីកែវិល មេនូហ្វេកធីរីង បានផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតចេះដេរ មូល ២ ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក និងចេះដេរមូល ៣ ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - o នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក បានកំណត់រួចហើយ អំពីការ ទទួលខុសត្រូវរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយការអនុវត្តជាក់ស្តែង ក៏មិនមានគោលការណ៍ណា មួយកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
  - o ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការចល័តក៏ដោយ ក៏ពួកគាត់មិនបាត់ផលប្រយោជន៍នោះដែរ ពោល គឺកម្មករនិយោជិតនៅតែអាចទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីការដេរតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) នៅកន្លែងធ្វើការចល័តនោះបានដូចគ្នា។



- ក្រុមហ៊ុនមានម៉ាស៊ីនចំនួន ៥០ប្រភេទ ទៅចំនួន ៦០ប្រភេទ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត ចូលធ្វើការដំបូង ហើយនិយោជកតែងតែបង្រៀនដល់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាព ស្នាដៃតាមជំនាញ ហើយនិយោជកនឹងកំណត់អត្ថប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតស្របតាម ស្នាដៃរបស់ពួកគាត់។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ ភស្តុតាង ដែលជាកិច្ចសន្យាការងារ (១) កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់ឈ្មោះ ស្រី ស្រីម៉ុ ចុះថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ (២) កិច្ចសន្យា ការងារមានកំណត់ចំណុចរបស់ឈ្មោះ ឆាន ចាន់ធៀន ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ និង(៣) កិច្ចសន្យាការងារមានចំណុចរបស់ឈ្មោះ រឹម ស៊ីដេត ចុះថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ រវាង ភាគីនិយោជក (ដែលហៅថាភាគី (ក) ក្នុងកិច្ចសន្យា) និងភាគីកម្មករនិយោជិត (ដែលហៅថា ភាគី (ខ) ក្នុងកិច្ចសន្យា) មានខ្លឹមសារដូចគ្នាថា ៖ “ **ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាដូចតទៅ**  
 ២. ភាគី(ក) មានសិទ្ធិក្នុងការផ្លាស់ប្តូរ មុខងារភាគី(ខ) ទៅកាន់ផ្នែកផ្សេងៗ ឬវេនផ្សេង អាស្រ័យលើតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬនៅពេលដែលភាគី(ក) គិតថាសមស្រប។  
 ...  
 ៥. ភាគី(ក) នឹងផ្តល់ជូនអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដល់ភាគី(ខ)ដូចតទៅ:  
 - ភាគី(ក) នឹងផ្តល់ជូនភាគី(ខ) នូវវាល់អត្ថប្រយោជន៍សមស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារបាន កំណត់។  
 - ភាគី(ក) បានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុង ០១ខែ។  
 - ភាគី(ក) បានផ្តល់ប្រាក់ធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ១២ ដុល្លារអាមេរិកក្នុង ០១ខែ។  
 ... ”។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកែសម្រួលការកំណត់នាទីបងឡើងវិញ ដោយសារ បច្ចុប្បន្ន ការកំណត់នាទីបងមានការធ្លាក់ចុះ ទោះបីកម្មករនិយោជិតខិតខំដេរយ៉ាងណា ក៏នៅតែមិនអាចទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបងបន្ថែម និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៦ដុល្លារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកកែប្រែការកំណត់នាទីដេរតាមបរិមាណផលិតផល ពី “២ នាទី និង ៣៨ វិនាទី” មក “៥ នាទី និង ៤០ វិនាទី” វិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន ២០០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ស្របតាមច្បាប់ដែលបានកំណត់អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។
  - ចំពោះកម្មករនិយោជិតដេរតាមបរិមាណផលិតផលដែលទទួលបានទិន្នផលការងារទាប និង ប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលគោលនោះ គឺនិយោជកនឹងបង្កប់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគ្រប់ចំនួន ២០០ដុល្លារអាមេរិក។
  - ជាការអនុវត្តបច្ចុប្បន្ននេះ លក្ខខណ្ឌដែលនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែម គឺត្រូវគណនាចេញពី ប្រាក់ឈ្នួលដេរតាមបរិមាណផលិតផលរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងរយៈពេលមួយសប្តាហ៍ម្តង និងបើកជូនកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ ១ខែម្តង ដូចខាងក្រោម ៖
    - ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលគិតចំនួន ៥៦ដុល្លារអាមេរិកនោះ ពួកគាត់នឹងមិនទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមនោះទេ។



- ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលចាប់ពី ចំនួន ៥៦ដុល្លារអាមេរិក ទៅចំនួន ៦១ដុល្លារអាមេរិកនោះ ពួកគាត់នឹងទទួលបានប្រាក់ ឧបត្ថម្ភបន្ថែមចំនួន ១ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។
- ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលចាប់ពី ៦១.០១ ដុល្លារអាមេរិកឡើងទៅ នោះពួកគាត់នឹងទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។
- និយោជកបានកំណត់នាទីដេរតាមបរិមាណផលិតផល ដោយផ្អែកតាមការសិក្សាផ្នែកអាយអ៊ី (Industrial Engineering)។ ចំពោះការកំណត់នាទីដេរតាមបរិមាណផលិតផលនេះ គឺមាន ការប្រែប្រួលតាមម៉ូតអាវ (style) និងប្រភេទនៃសាច់ក្រណាត់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ការកំណត់នាទីដេរតាមបរិមាណផលិតផលនេះ គឺខុសពីលទ្ធផលការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ធ្វើបានជាក់ស្តែង។
  - កម្មករនិយោជិតបានបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ច្រើន នៅពេលនិយោជកបានកំណត់នាទីដេរ តាមបរិមាណផលិតផលធ្លាក់ចុះពី “៥ នាទី និង ៤០ វិនាទី” មក “២ នាទី និង ៣៨ វិនាទី” ទោះបីបច្ចេកទេសដេរមិនមានភាពខុសគ្នាក៏ដោយ។
  - ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតមានរយៈពេល ៤សប្តាហ៍ ក្នុងការដេរតាមបរិមាណផលិតផល ក៏ កម្មករនិយោជិតមិនអាចដេរបានគ្រប់ចំនួនតាមលក្ខខណ្ឌកំណត់ ហេតុនេះពួកគាត់ក៏មិនអាច ទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែរ។
  - ជាក់ស្តែង ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ មក កម្មករនិយោជិតជាង ៥០ភាគរយ ដែលដេរ តាមបរិមាណផលិតផល មិនអាចដេរបានតាមចំនួនកំណត់ឱ្យបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលគោល នោះទេ ដោយក្នុងមួយខែ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមតែ ១៥០ដុល្លារអាមេរិក, ១៦០ដុល្លារអាមេរិក ឬ ១៧០ដុល្លារអាមេរិក តែប៉ុណ្ណោះ។
  - បច្ចុប្បន្ននេះ កម្មករនិយោជិតខ្លះបានដេរតាមបរិមាណផលិតផលចាប់ពី ២ម៉ាស៊ីន ទៅ ៣ ម៉ាស៊ីន ក្នុងមួយថ្ងៃ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតទាំងនោះនៅតែមិនអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម លើសពីប្រាក់ឈ្នួលគោលនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - ការកំណត់នាទីដេរតាមបរិមាណផលិតផល និងការកំណត់តម្លៃតាមបរិមាណផលិតផល គឺមាន ភាពខុសគ្នា ដែលត្រូវបានកំណត់តាមខ្នាតប្រព័ន្ធស្តង់ដារ(GSD) ដោយផ្អែកតាមម៉ូតអាវ ឬ ប្រភេទនៃសាច់ក្រណាត់ ហើយផ្អែកណាងាយស្រួលដេរនឹងទទួលបាននាទីដេរតាមបរិមាណ ផលិតផលតិច ហើយផ្អែកណាពិបាកដេរនឹងទទួលបាននាទីដេរតាមបរិមាណផលិតផលច្រើន។
  - ចំពោះការកំណត់ពីម៉ូដឹមួយ ទៅម៉ូដឹមួយ និយោជកបានប្តូរការកំណត់នាទីដេរតាមបរិមាណ ផលិតផល ទៅតាមការបញ្ជាទិញ និងប្តូរការកំណត់ចំនួនអាវដែលត្រូវដេរក្នុងមួយបង្គោលដេរ។
  - ករណីកម្មករនិយោជិតតាមផ្នែកនីមួយៗដេរតាមបរិមាណផលិតផលបានចំនួន ១១៣៣ភាគរយ នឹងទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមចំនួន ១១ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ហើយបើកម្មករ



និយោជិតដេរតាមបរិមាណផលិតផលបានចំនួន ១១៤ភាគរយ នឹងទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភ បន្ថែមចំនួន ១២ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

- ជាការអនុវត្តកន្លងមក និយោជកកំណត់នាទីដេរតាមបរិមាណផលិតផលចំនួន ៥នាទី និង ៤០វិនាទី ដោយកម្មករនិយោជិតត្រូវដេរមួយបុងឱ្យបានចំនួន ៤០អាវ។ ដោយឡែក ការអនុវត្ត បច្ចុប្បន្ននេះ និយោជកកំណត់នាទីដេរតាមបរិមាណផលិតផលចំនួន ២នាទី និង ៣៨វិនាទី ដោយកម្មករនិយោជិតត្រូវដេរមួយបុងថយមកត្រឹមចំនួន ២០អាវ វិញ។
- នៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩៥ភាគរយ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល បន្ថែមលើសពីប្រាក់ឈ្នួលគោល ផ្អែកតាមការដេរបានចំនួនបរិមាណផលិតផលខ្ពស់លើសពី ចំនួនដែលបានកំណត់ ឬផ្អែកតាមតម្លៃបរិមាណផលិតផលដែលបានកំណត់។

**ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកមានការយោគយល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្មារតីកម្មករ ខ្មែរ កញ្ញា **ភមរ** ព្រមទាំងក្រុមការងារផ្សេងៗទៀត រាល់ការចេញចូលខាងមុខរោងចក្រ ដោយមានធុរៈម្តងម្កាលដើម្បីយកឯកសារ ឬជួបប្រជុំការងារ (១០-១៥នាទី) សូមឱ្យក្រុមហ៊ុន អនុញ្ញាតឱ្យមានភាពងាយស្រួល និងមិនត្រូវឱ្យសន្តិសុខដើរតាមរហូតដូច្នោះឡើយ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ កញ្ញា ក្នុង ចំនួនមន្ទីរវត្ត ចេញទៅខាងក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុននៅរៀងរាល់ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ក្នុងម៉ោងសម្រាក រយៈពេល ១៥នាទី ចាប់ពីម៉ោង ៣ និង ០០ នាទីរសៀល ដល់ម៉ោង ៣ និង ១៥ នាទីរសៀល ដោយ មិនចាំបាច់ស្នើសុំលិខិតអនុញ្ញាតពីមេក្រុម ឬប្រធានក្រុម។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - ការអនុវត្តនៅក្នុងហ៊ុន មានម៉ោងសម្រាកចំនួន ៣លើក គឺ ៖
    - ពេលព្រឹក សម្រាករយៈពេល ១៥នាទី ចាប់ពីម៉ោង ៩ និង ០០ នាទីព្រឹក ដល់ម៉ោង ៩ និង ១៥ នាទីព្រឹក។
    - ពេលថ្ងៃត្រង់ សម្រាកបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់រយៈពេល ៣០នាទី។
    - ពេលរសៀល សម្រាករយៈពេល ១៥នាទី ចាប់ពីម៉ោង ៣ និង ០០ នាទី ដល់ម៉ោង ៣ និង ១៥ នាទីរសៀល។
  - នៅក្នុងម៉ោងសម្រាកនីមួយៗ និយោជកបានអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកលក់ដូរចូលមកលក់ក្នុងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីបង្កភាពងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិត។
  - ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតចង់ចេញក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុននៅក្នុងម៉ោងសម្រាកនីមួយៗពួកគាត់ ត្រូវបំពេញលិខិតស្នើសុំអនុញ្ញាតពីមេក្រុម ឬប្រធានក្រុមជាមុនសិន ទើបអាចចេញទៅខាង ក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុនបាន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - ការសម្រាករយៈពេល ១៥នាទី ជាម៉ោងសម្រាករបស់កម្មករនិយោជិត ហេតុនេះកម្មករ និយោជិតមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកនេះ។
  - រាល់ពេលដែលកម្មករនិយោជិតស្នើសុំអនុញ្ញាតដើម្បីបានចេញក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុនម្តងៗ គឺ ត្រូវចំណាយពេលយូរ ក្នុងការស្វែងរកមេក្រុម ឬប្រធានផ្នែក ដើម្បីចុះហត្ថលេខាលើលិខិតស្នើ សុំអនុញ្ញាត។



- ប្រធានសហជីពត្រូវចេញទៅក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុន ដើម្បីទទួលឯកសារ ឬលិខិត ដែលបានផ្ញើមកពីសហព័ន្ធ និងត្រូវទិញសំភារៈ ឬអាហារសម្រន់ ត្រៀមសម្រាប់រៀបចំប្រជុំ ឬជួបជុំពិភាក្សាជាមួយកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព ពីព្រោះសំភារៈ ឬទំនិញដែលបានលក់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានជម្រើសច្រើននោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - ចំពោះម៉ោងសម្រាករយៈពេល ១៥នាទី របស់កម្មករនិយោជិត គឺជាម៉ោងសម្រាកដែលនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត។
  - និយោជកមិនបានហាមឃាត់កម្មករនិយោជិតចេញក្រៅក្រុមហ៊ុននោះទេ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតត្រូវស្នើសុំឱ្យប្រធានក្រុម ឬប្រធានផ្នែក ចុះហត្ថលេខាលើលិខិតអនុញ្ញាតជាមុនសិនទើបពួកគាត់អាចចេញទៅខាងក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុនបាន។
  - ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវបានចុះបញ្ជីវត្តមានតែម្តងគត់ជារៀងរាល់ព្រឹកមុនពេលចូលធ្វើការ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតចេញទៅខាងក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុនដោយគ្មានការអនុញ្ញាត និងនាំឱ្យក្រុមហ៊ុនពិបាកគ្រប់គ្រង ហើយប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតជួបគ្រោះថ្នាក់ ឬបញ្ហាណាមួយ គឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជក។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៃឯកសារ ភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
  - បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ ខ្វាន់ទុម អ៊ីវែល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត មានខ្លឹមសារថា ៖  
**“ ជំពូកទី១ បទបញ្ញត្តិស្តីពីវិន័យការងារ**  
**ប្រការ១២\_ការចេញ និងចូលរោងចក្រ សហគ្រាស**  
*...កម្មករនិយោជិតដែលមានធុរៈចង់ចេញក្រៅរោងចក្រ សហគ្រាស ក្នុងម៉ោងធ្វើការត្រូវមានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ សហគ្រាស”*។
  - (១) កិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរបស់ឈ្មោះ **សសម** ចុះថ្ងៃទី២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣, (២) កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ចំណេញរបស់ឈ្មោះ **ឆចឆ** ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣ និង(៣) កិច្ចសន្យាការងារមានចំណេញរបស់ឈ្មោះ **រសដ** ចុះថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ រវាងភាគីនិយោជក (ដែលហៅថាភាគី (ក) ក្នុងកិច្ចសន្យា) និងភាគីកម្មករនិយោជិត (ដែលហៅថាភាគី (ខ) ក្នុងកិច្ចសន្យា) មានខ្លឹមសារដូចគ្នាថា ៖ **“ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាដូចតទៅ**  
**៣. ភាគី(ខ)ត្រូវបំពេញការងារជូនភាគី(ក) ចាប់ពីថ្ងៃច័ន្ទ ដល់ថ្ងៃសុក្រ ចាប់ពីម៉ោង ០៧:០០ ព្រឹក ដល់ម៉ោង ០៥:០០ ល្ងាច។ អ្នកត្រូវបានអនុញ្ញាតសម្រាក ១៥ នាទី គឺនៅម៉ោង ០៩:០០ នាទីព្រឹក ដល់ ម៉ោង ០៩:១៥ នាទីព្រឹក និង ១៥ នាទីទៀត នៅម៉ោង ០៣:០០ នាទី ដល់ ម៉ោង ០៣:១៥ នាទី និងសម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់ ៣០ នាទី”**។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរ ២ម៉ាស៊ីន ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក កម្មករនិយោជិតចេះដេរ ៣ម៉ាស៊ីន ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក និងកម្មករនិយោជិតចេះដេរ ៤ម៉ាស៊ីនចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ចំណុចវិវាទនេះធ្លាប់បាននាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល



នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៤៤/១៨-ខ្លួនទុម អីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសម្រេចសេចក្តីលើចំណុចវិវាទនេះ ដែរ ឬទេ ?

ផ្អែកតាមគោលការណ៍ច្បាប់ “អាជ្ញាអស់ជំនុំ ( Res Judicata)” នៅពេលដែលចំណុចវិវាទដែលមួយត្រូវបាននាំមកដោយភាគីវិវាទដែលមកកាន់អង្គជំនុំជម្រះមួយ ហើយអង្គជំនុំជម្រះនោះបានចេញសេចក្តីសម្រេចលើចំណុចវិវាទនោះរួចហើយ អង្គជំនុំជម្រះមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការមិនលើកយកចំណុចវិវាទដែលនោះមកពិចារណា និងសម្រេចម្តងទៀតទេ លើកលែងតែមានភាគីផ្សេង មានអង្គហេតុផ្សេង និង/ឬ មានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមានចែងផ្ទុយពីនេះ។

នៅក្នុងដំណើរការនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយ ចែងអំពីបញ្ហានេះឡើយ។ ជាទូទៅ ដោយយោងលើគោលការណ៍ច្បាប់ “អាជ្ញាអស់ជំនុំ ( Res Judicata)” ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការពិចារណាថា តើត្រូវលើកយកចំណុចវិវាទដែលរវាងភាគីវិវាទដែល និងមានអង្គហេតុដែល មកសម្រេចសារជាថ្មីឡើងវិញដែរ ឬទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៥/០៧-វិលសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៨-យូក ស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូមេក ២, លេខ ៩៥/០៩-ភាកហ្វាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៨១/១១-ដីអេចដី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៦៣/១៩-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ០០៩/២២-ហ៊ីវាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០២២/២២-ហ្គ្រួន ស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល ខប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ “អាជ្ញាអស់ជំនុំ ( Res Judicata)” ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ៤២/០៧-សៅធន៍បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ យល់ឃើញថា ៖ “ចំណុចវិវាទមួយនឹងត្រូវបានបដិសេធពិចារណា ប្រសិនបើចំណុចវិវាទនេះបំពេញលក្ខខណ្ឌ ចំនួន ០៣ ដូចខាងក្រោម ៖

- (១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក
- (២) ចំណុចវិវាទដែលធ្លាប់នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង
- (៣) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើអង្គសេចក្តីចប់សព្វគ្រប់ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗបានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា គោលបំណងនៃការបដិសេធពិចារណាលើចំណុចទាមទារដែល រវាងភាគីដែល សារជាថ្មី គឺដើម្បីជៀសវាងនូវលទ្ធផលផ្ទុយគ្នាចំពោះដំណោះស្រាយវិវាទដែល និងដើម្បីធានាថា ការដោះស្រាយវិវាទត្រូវបានបញ្ចប់ ដោយមានសេចក្តីសម្រេចមួយជាចុងក្រោយ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤២/០៧-សៅធន៍បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៤/០២-ហូរធួន ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៦/១១-ហ្វី ធួន ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង២, លេខ ០៦៣/១៩-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ០០៩/២២-ហ៊ីវាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០២២/២២-ហ្គ្រួន ស៊ីស អ៊ិនធើណេសិនណល ខប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះរកឃើញថា នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៤៤/១៨-ខ្លួនទុម អីកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ត្រង់ចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនោះ



សម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ឃើញថា លក្ខខណ្ឌទី៣ នៃអាជ្ញាអស់ជំនុំ មិនត្រូវបានបំពេញនោះទេ ដោយហេតុថាកាលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនសម្រេចបដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតមានន័យថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំទាន់បានធ្វើការសម្រេចលើអង្គសេចក្តីនៅឡើយទេ។

ករណីទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះមិនមែនជាអាជ្ញាអស់ជំនុំនោះទេ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះដូចតទៅ ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរ ២ម៉ាស៊ីនចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក កម្មករនិយោជិតចេះដេរ ៣ម៉ាស៊ីនចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក និងកម្មករនិយោជិតចេះដេរ ៤ម៉ាស៊ីន ចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក ដែរ ឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កន្លងមកនិយោជកមិនធ្លាប់បានផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរចាប់ពី ២ម៉ាស៊ីន នោះទេ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារណាមួយ អនុសញ្ញារួមឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក ក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរចាប់ពី ២ម៉ាស៊ីននោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

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

- ក- មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។
- ខ- មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ 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។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចាត់អនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ៖

- ... គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម៖
  - សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ
  - សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី១(មួយ) ឬ



- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃ ចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំខាន់ច្រើនជាងគេបំផុត លើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។...

ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញ គ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា)នៃ ច្បាប់នេះ។

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 ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ដោយសារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីព នេះ ក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹង វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយ។

កថាខណ្ឌទី១ នៃប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរបស់ 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 និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដិកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ នាពេលអនាគត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បានលុះត្រាតែ សហជីពដែលទាមទារនាំយកវិវាទនោះមក គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬ សហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងគ្នាដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមស្របតាមមាត្រា ៥៤-ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពី វិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ ក្រុមហ៊ុន ខ្វាន់ទុម អិកែវីល (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈលេខ២៤៦/២០ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល



យល់ឃើញថា សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ មានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការនាំយកវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មក ដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតចេះដេរចាប់ពី ២ម៉ាស៊ីន ឡើងទៅ តែងតែដេរបានទិន្នផលខ្ពស់លើសចំនួនកំណត់ ប៉ុន្តែពួកគាត់ទទួលបានត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួន ២០០ដុល្លារអាមេរិក តែប៉ុណ្ណោះ ហើយនិយោជកតែងដកចល័តដើម្បីយកទៅជំនួសកម្មករនិយោជិតនៅ ផ្នែកផ្សេងៗដែលអវត្តមាន ដែលនាំឱ្យពួកគាត់បាត់បង់ផលប្រយោជន៍។ ម្យ៉ាងទៀត នៅក្រុមហ៊ុនផ្សេង បានផ្តល់ ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតចេះដេរម្តង ២ ចំនួន ៥ដុល្លារអាមេរិក និងចេះដេរម្តង ៣ ចំនួន ១០ដុល្លារ អាមេរិក។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជក បានកំណត់រួចហើយអំពីការទទួលខុសត្រូវរបស់កម្មករនិយោជិត។ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ចល័តក៏ដោយ ក៏ពួកគាត់មិនបាត់ផលប្រយោជន៍នោះដែរ ពោលគឺពួកគាត់នៅតែធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផល ហើយបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលទៅតាមជំនាញរបស់ពួកគាត់ដដែល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា ការរក្សាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលទៅតាមជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិត ទោះបីជា ពួកគាត់ចល័តទៅជំនួសកម្មករនិយោជិតផ្នែកផ្សេងៗដែលអវត្តមាននេះ គឺជាការផ្តល់ផលប្រយោជន៍តាមជំនាញ កម្មករនិយោជិតរួចហើយ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញអាចធ្វើការបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផល ខ្ពស់លើសពីកម្មករនិយោជិតដែលមិនមានជំនាញ។

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅរ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនិធើ ភូបិល ស្ត្រីជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករ និយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងរបស់ខ្លួនដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពិចារណានោះទេ។ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករ និយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានគាំទ្រ ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរ ២ម៉ាស៊ីន ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក កម្មករនិយោជិតចេះដេរ ៣ម៉ាស៊ីន ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក និងកម្មករ និយោជិតចេះដេរ ៤ម៉ាស៊ីន ចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក នោះទេ។



ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរ ២ម៉ាស៊ីន ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក កម្មករនិយោជិតចេះដេរ ៣ម៉ាស៊ីនចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក និងកម្មករនិយោជិតចេះដេរ ៤ម៉ាស៊ីន ចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកែប្រែការកំណត់នាទីដេរតាមបរិមាណផលិតផល ពី ២នាទី និង ៣៨វិនាទី មក ៥នាទី និង ៤០វិនាទី វិញ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា ភាគីនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចដំឡើងនាទីដេរតាមបរិមាណផលិតផល ពី ២នាទី និង ៣៨វិនាទី មក ៥នាទី និង ៤០វិនាទី វិញដែរ ឬទេ ?

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

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះ អនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៦-អីម រ៉េ ៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងលេខ ១០៨/០៦-ទ្រីណុងហ្គាល់ កូមា)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

មាត្រា ៧ នៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ចែងថា ៖ "ចំពោះការងារម៉ៅការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៊ុនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតា បានទទួលក្នុងថ្ងៃវេលាធ្វើការដែលនូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនោះ។"

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកម្មករនិយោជិតនោះត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យគ្រប់ចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានា។

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ២៤៧/២២ ក.ប/ប្រ.ក.ខ.ល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងការបូប សម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣ ចែងថា ៖ "ត្រូវបានបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន ២ (ពីរ) ដុល្លារអាមេរិក លើទឹកប្រាក់ចំនួន ១៩៨ (មួយរយកៅសិបប្រាំបី) ដុល្លារអាមេរិក ដែលបានស្នើឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងការបូប ក្នុងមួយខែ សម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣។"

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ និងការបូប សម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣ ត្រូវបានកំណត់ជាផ្លូវការនូវទឹកប្រាក់ចំនួន ២០០ (ពីររយ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា និយោជកមានសិទ្ធិកំណត់ ឬផ្លាស់ប្តូរតម្លៃបុង ក៏ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសំរេចថា ត្រូវកំណត់ធ្វើយ៉ាងណាឱ្យកម្រិតបុងឱ្យ



កម្មករនិយោជិត ដែលមានការប្តឹងប្រសប់មធ្យមធ្វើការធម្មតា អាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ (សូមមើល សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៥-នាគហោៈ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១១/០៦-ហូរធួន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៤៤/០៧-វិន័យ ណែនាំ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៤២/១៤-ហុង វ៉ា ២ និង ហុង វ៉ា ៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៨០/១៥-ហាយ ស្តារ ខតបឺន ហ្គារមេន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៦៦/១៩-អ៊ឹម & វ៉េ អាំងទែណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើវីង អែលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ទាក់ទងនឹងតម្លៃឡូត៍ ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការពិនិត្យទៅលើកត្តា ២ ដើម្បីកំណត់ថា តម្លៃឡូត៍នោះត្រឹមត្រូវ (ទី១)-ក្រុមហ៊ុនត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើសាកល្បងជាមុនសិន មុននឹងកំណត់តម្លៃឡូត៍ និង (ទី២)-លទ្ធផលជាក់ស្តែងទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួល ក្រោយពេលតម្លៃឡូត៍ត្រូវបានកំណត់។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៥-នាគហោៈ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១១/០៦-ហូរធួន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៤៤/០៧-វិន័យ ណែនាំ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ០៤២/១៤-ហុង វ៉ា ២ និង ហុង វ៉ា ៣ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៨០/១៥-ហាយ ស្តារ ខតបឺន ហ្គារមេន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៦៦/១៩-អ៊ឹម & វ៉េ អាំងទែណាស្យូណាល់ ម៉ាញ៉ូហ្វាក់ឈើវីង អែលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតបានបាត់បង់ផលប្រយោជន៍ច្រើន នៅពេលនិយោជកបានកំណត់នាទីដេរតាមបរិមាណផលិតផលធ្លាក់ចុះពី ៥នាទី និង ៤០វិនាទី មក ២នាទី និង ៣៨វិនាទី ពោលគឺចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន ហើយកម្មករនិយោជិតច្រើនជាង ៥០ភាគរយ ដែលដេរតាមបរិមាណផលិតផល មិនអាចដេរបានតាមចំនួនកំណត់ឱ្យបានគ្រប់ចំនួនប្រាក់ឈ្នួលគោលនោះទេ ដោយក្នុងមួយខែ ហើយកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមតែ ១៥០ដុល្លារអាមេរិក, ១៦០ដុល្លារអាមេរិក ឬចំនួន ១៧០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែតែប៉ុណ្ណោះ។ ក៏ប៉ុន្តែនៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកមិនបានជំទាស់ទៅនឹងការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ជាមួយគ្នានេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកបានកំណត់នាទីដេរតាមបរិមាណផលិតផល ដោយផ្អែកតាមការសិក្សាផ្នែកអាយអ៊ី (Industrial Engineering) ហើយការកំណត់នេះ គឺមានការប្រែប្រួលតាមម៉ូដអាវ (style) និងប្រភេទនៃសាច់ក្រណាត់ ហើយចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលរកបានប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលគោល គឺក្រុមហ៊ុនបានបង្កប់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគ្រប់ចំនួន ២០០ដុល្លារអាមេរិក ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលច្បាប់កំណត់រួចហើយ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានទិន្នផលការងារទាប និងប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលគោល នោះនិយោជកបានបង់បង្កប់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យគ្រប់ចំនួន ២០០ដុល្លារអាមេរិក រួចមែន។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកមិនបានបំពានកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួននោះទេ ក្នុងការបង់បង្កប់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០០ដុល្លារអាមេរិក ជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលច្បាប់កំណត់នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្លាស់ប្តូរនាទីដេរតាមបរិមាណផលិតផល ពី ២នាទី និង ៣៨វិនាទី មក ៥នាទី និង ៤០វិនាទី តាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកែប្រែការកំណត់នាទីដេរតាមបរិមាណផលិតផល ពី ២នាទី និង ៣៨វិនាទី មក ៥នាទី និង ៤០វិនាទី វិញ។



ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ  
កញ្ញា **ភមរ** ចេញទៅខាងក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុននៅរៀងរាល់ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ក្នុង  
ម៉ោងសម្រាករយៈពេល ១៥នាទី ចាប់ពីម៉ោង ៣ និង ០០ នាទីរសៀល ដល់ម៉ោង ៣ និង  
១៥ នាទីរសៀល ដោយមិនចាំបាច់ស្នើសុំលិខិតអនុញ្ញាតពីមេក្រុម ឬប្រធានក្រុម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ការអនុញ្ញាតដល់ថ្នាក់ដឹកនាំ  
សហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ កញ្ញា **ភមរ** បានចេញទៅខាងក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុននៅរៀងរាល់ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍  
ក្នុងម៉ោងសម្រាករយៈពេល ១៥នាទី ចាប់ពីម៉ោង ៣ និង ០០ នាទីរសៀល ដល់ម៉ោង ៣ និង ១៥ នាទីរសៀល  
ដោយពុំចាំបាច់ស្នើសុំលិខិតអនុញ្ញាតពីមេក្រុម ឬប្រធានក្រុម ដែរ ឬទេ?

និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះ អនុវត្តស្រប  
តាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២  
ខាងលើ ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន របស់និយោជក)

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតមានម៉ោងសម្រាកពេលរសៀល  
រយៈពេល ១៥នាទី ចាប់ពីម៉ោង ៣ និង ០០ នាទីរសៀល ដល់ម៉ោង ៣ និង ១៥ នាទី។ ភាគីកម្មករនិយោជិត  
លើកឡើងថា ការសម្រាករយៈពេល ១៥នាទី ជាម៉ោងសម្រាករបស់កម្មករនិយោជិត ហេតុនេះកម្មករនិយោជិត  
មានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកនេះដើម្បីចេញទៅក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុន។ ជាងនេះទៅទៀតកម្មករនិយោជិត  
បន្ថែមថា ប្រធានសហជីពក៏ត្រូវចេញទៅក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុនដើម្បីទទួលឯកសារ ឬលិខិត ដែលបានផ្ញើមកពី  
សហព័ន្ធជាដើម និងត្រូវទិញសំភារៈ ឬអាហារសម្រន់ ត្រៀមសម្រាប់រៀបចំប្រជុំ ឬជួបជុំពិភាក្សាជាមួយកម្មករ  
និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព ព្រោះសំភារៈ ឬទំនិញដែលបានលក់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមិនមានជម្រើសច្រើន  
ដូចនៅខាងក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុន។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតចង់ចេញក្រៅ  
បរិវេណក្រុមហ៊ុន គឺតម្រូវឱ្យបំពេញលិខិតស្នើសុំអនុញ្ញាត ដែលបានចុះហត្ថលេខាពីប្រធានក្រុម ឬប្រធានផ្នែក  
ក្នុងគោលបំណងដើម្បីធានាសន្តិសុខ និងសុវត្ថិភាពជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតជួបបញ្ហា ឬ  
គ្រោះថ្នាក់ណាមួយនោះនិយោជកជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ។ បន្ថែមពីលើនេះ នៅម៉ោងសម្រាក ១៥នាទី នេះជា  
ម៉ោងសម្រាកដែលនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត។

យោងតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា  
និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងឱ្យកម្មករនិយោជិតបំពេញលិខិតស្នើសុំអនុញ្ញាតជាមុន នៅពេលកម្មករនិយោជិត  
ចង់ចេញក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុន ដើម្បីធានាសន្តិសុខ សុវត្ថិភាព និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រងសហគ្រាសរបស់  
ខ្លួន ដោយនីតិវិធីនៃការស្នើសុំអនុញ្ញាតចេញក្រៅនេះ ក៏គួរតែត្រូវសម្រួលផងដែរដើម្បីកុំឱ្យកម្មករនិយោជិត  
ចំណាយពេលវេលាចាំយូរ។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានប្រើប្រាស់សិទ្ធិ  
ចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងសហគ្រាសរបស់ខ្លួន ដោយសមហេតុផលស្របតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក  
អនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ កញ្ញា **ភមរ** ចេញទៅខាងក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុននៅ  
រៀងរាល់ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ក្នុងម៉ោងសម្រាករយៈពេល ១៥នាទី ចាប់ពីម៉ោង ៣ និង ០០ នាទីរសៀល ដល់ម៉ោង ៣  
និង ១៥ នាទីរសៀល ដោយមិនចាំបាច់ស្នើសុំលិខិតអនុញ្ញាតពីមេក្រុម ឬប្រធានក្រុម។

យោងតាមការបញ្ជាក់សុំតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា-  
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ



**សម្រេច និងបញ្ជាក់**

**ចំណុចវិវាទទី១ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ជំនាញជូនកម្មករនិយោជិតដែលចេះដេរ ២ម៉ាស៊ីន ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក កម្មករនិយោជិតចេះដេរ ៣ម៉ាស៊ីន ចំនួន ១៥ដុល្លារអាមេរិក និងកម្មករនិយោជិតចេះដេរ ៤ម៉ាស៊ីន ចំនួន ២០ដុល្លារអាមេរិក។

**ចំណុចវិវាទទី២ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកែប្រែការកំណត់នាទីដេរតាមបរិមាណផលិតផល ពី ២នាទី និង ៣៨វិនាទី មក ៥នាទី និង ៤០វិនាទី វិញ។

**ចំណុចវិវាទទី៣ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពស្មារតីកម្មករខ្មែរ កញ្ញា **ភមរ** ចេញទៅខាងក្រៅបរិវេណក្រុមហ៊ុននៅរៀងរាល់ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ក្នុងម៉ោងសម្រាករយៈពេល ១៥នាទី ចាប់ពីម៉ោង ៣ និង ០០ នាទីរសៀល ដល់ម៉ោង ៣ និង ១៥ នាទីរសៀល ដោយមិនចាំបាច់ស្នើសុំលិខិតអនុញ្ញាតពីមេក្រុម ឬប្រធានក្រុម។

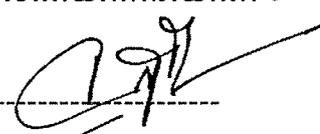
**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ ----- 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណន**

ហត្ថលេខា ៖ ----- 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **ឆាន់ ធើ**

ហត្ថលេខា ៖ ----- 