



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

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាវកណ្តាល**  
**THE ARBITRATION COUNCIL**

**លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ១២៥/១០-សន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ**

**កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០**

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាវកណ្តាល**

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាវកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក: **សេង រ៉ូចហ៊ុន**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត: **អន ណាន**

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ: **អាំង អេងថុង**

**ភាគីនៃវិវាទ**

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ អ៊ិនវេស្តមេន**

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ២៣ ផ្លូវលេខ ២១៤ សង្កាត់បឹងរាំង ខណ្ឌដូនពេញ រាជធានីភ្នំពេញ

ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៤៥៦ ១១៧

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជក :

- លោក ខៀវ វ៉ាន

មេធាវីតំណាងដោយអាណត្តិ

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : - សហភាពការងារកម្ពុជា

- តំណាងបុគ្គលិកសន្តិសុខ នៃក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ

អាសយដ្ឋាន : ផ្ទះលេខ២៣ ផ្លូវលេខ ២១៤ សង្កាត់បឹងរាំង ខណ្ឌដូនពេញ រាជធានីភ្នំពេញ

លេខទូរស័ព្ទ : ០១២ ៣៣៥ ០៦០

ទូរសារ : គ្មាន

តំណាងកម្មករនិយោជិត:



- |                    |                    |
|--------------------|--------------------|
| ១- លោក ហេង វិចិត្រ | ប្រធានសមាគម        |
| ២- លោក ចាប ចំរើន   | អនុប្រធានសមាគម     |
| ៣- លោក លឹម សុភក្តិ | រដ្ឋបាលសមាគម       |
| ៤- លោក អៀន គឹមហ៊ុន | មន្ត្រីសហភាពការងារ |

**បញ្ជាក់កិច្ចការ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនមុននឹងបញ្ឈប់ការងារសន្តិសុខ សូមឱ្យធ្វើសេចក្តីជូនដំណឹងទៅក្រសួងការងារ ការដាក់ទោសវិន័យត្រូវឱ្យសមាមាត្រទៅនឹងកំហុស (យោងតាមមាត្រា ២១ និង២៧) ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានធ្វើការបញ្ឈប់លោក ហេង វិចិត្រ ពីការងារទេ តែក្រុមហ៊ុនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរលោក ពីគោលដៅ មកធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុនវិញ ដើម្បីពិនិត្យមើល និងវាយតម្លៃការងាររបស់គាត់ ។ ម្យ៉ាង គឺលោក ហេង វិចិត្រ បានអវត្តមានតាំងពីថ្ងៃ១៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ថ្ងៃ៣១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ចាត់ទុកថា ជាការបោះបង់ការងារចោលដោយខ្លួនឯង ។

២- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ពិន័យ (យោងមាត្រា ២៨) ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនធ្វើការកាត់ប្រាក់ពិន័យ ដោយគោរពតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយមុននឹងកាត់ប្រាក់ពិន័យនេះ គឺក្រុមហ៊ុនបានធ្វើការណែនាំជាលាយលក្ខណ៍អក្សររួចហើយដែរ ។

៣- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់បំណាច់មុននឹងបណ្តេញចេញពីការងារ ប្រាក់សំណងជម្ងឺចិត្ត (យោងតាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនសុំឱ្យកម្មករនិយោជិតបង្ហាញឯកសារបញ្ជាក់ថា គ្រង់ណាដែលក្រុមហ៊ុនបានបញ្ឈប់កម្មករ ឬបុគ្គលិកណាម្នាក់ពុំបានទូទាត់ឱ្យតាមមាត្រា ៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៤- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានសមស្របនៅពេលធ្វើការរំលយបំប្លែង ធ្វើការថ្លៃឈប់សម្រាក និងថ្លៃបុណ្យ (យោងមាត្រា ១៣៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសារាចរ ០២៤/៩៩) ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះការធ្វើការពេលយប់ ថ្លៃឈប់សម្រាក និងថ្លៃបុណ្យ គឺក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៥- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកំណត់ពេលវេលាធ្វើការក្នុងមួយថ្ងៃ មួយសប្តាហ៍ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងកំណត់ថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំខែ និងប្រចាំឆ្នាំឱ្យបានច្បាស់លាស់ (យោងមាត្រា ១៣៧, ១៤៧, ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនឱ្យបុគ្គលិកធ្វើការក្នុងមួយថ្ងៃប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយខែឈប់សម្រាកចំនួនបួនថ្ងៃ និងមួយឆ្នាំចំនួនដប់ប្រាំបីថ្ងៃ គឺតាមច្បាប់ ។



៦- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពលកម្មស្មើភាពគ្នា (យោងមាត្រា ១០៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ៦០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ (ធ្វើការប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ) ហើយការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនេះ ផ្អែកលើអតិថិភាពការងារ សមត្ថភាព ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ ។

៧- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវលើមរណភាពសន្តិសុខ និងបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់សន្តិសុខទូទាត់លើមរណភាព (មាត្រា ២១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះការកាត់ប្រាក់សន្តិសុខទូទាត់លើមរណភាពនេះ គឺក្រុមហ៊ុនធ្វើទៅតាមការស្នើសុំរបស់ Supervisor និងប្រធានប្រតិបត្តិ ដោយមានការឯកភាពពីបុគ្គលិក ។

៨- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់លើគ្រោះថ្នាក់ការងារ (យោងមាត្រា ២៤៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះបញ្ហាគ្រោះថ្នាក់ការងារ គឺក្រុមហ៊ុនបានចុះបញ្ជីនៅបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គមរួចហើយ ។

៩- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវលើគ្រោះថ្នាក់ការងារ (មាត្រា ២៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះបញ្ហាគ្រោះថ្នាក់ការងារ គឺក្រុមហ៊ុនបានចុះបញ្ជីនៅបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គមរួចហើយ ។

១០- កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្តល់សិទ្ធិ ឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់បំណាច់ (មាត្រា ២៥២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ចំពោះការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ គឺក្រុមហ៊ុនតែងតែអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

១១- កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់សកម្មភាពជ្រៀតជ្រែកសមាគម (មាត្រា ២៨០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ។ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនដែលបានជ្រៀតជ្រែកទៅក្នុងសមាគមរបស់លោកឡើយ ដោយក្រុមហ៊ុនធ្វើទៅតាម Policy របស់ក្រុមហ៊ុន ដែលមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថា: បុគ្គលិកមិនអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារពីរកន្លែង ដែលមានសេវាកម្មទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមហ៊ុន (យោងមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កំហុសរបស់កម្មករនិយោជិត ។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ(ខ)(មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ



នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៣ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០ ( អាណត្តិទី៨ ) ។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការមិនសះជា លេខ ១០៤៥ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

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

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ :** ថ្ងៃទី ៣០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១០ ( វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក ) ។

**បញ្ហានៃនីតិវិធី:**

នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ុយភីអេ លេខ ០២៧/២០១០ ស.ដ.ស ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអនៃកិច្ចការងារឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ បន្ទាប់មកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់តាំងមន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះជាបន្តបន្ទាប់ និង ធ្វើការផ្សះផ្សារជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលមិនសះជានឹងគ្នាចំនួន ១១ ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១១ ចំណុច ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១១ ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ តាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា លេខ ១០៤៥ កប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ១១ ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ វេលាម៉ោង ០៨:០០ នាទី ព្រឹក ។

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត បានអញ្ជើញចូលរួមសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមធ្វើការផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទទាំង ១១ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ១០ ចំណុច ។ ភាគីទាំងពីរមិនបានទទួលលទ្ធផលសះជានឹងគ្នា លើចំណុចវិវាទទី២ ទេ ។ ដូច្នេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា តែនៅលើចំណុចវិវាទទី២ ប៉ុណ្ណោះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និង ការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ហេតុផលដូចខាងក្រោម:



*[Handwritten signature]*

**តស៊ូតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី : គ្មាន

**ឯកសារ ចតុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

**ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក :**

- ១- លិខិតប្រគល់សិទ្ធិតំណាងដោយអាណត្តិរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន សន្តិសុខ អ៊ីម ភី អេ ជូនលោកមេធាវី ខៀវ វ៉ាន ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២- លិខិតតំណាងដោយអាណត្តិរបស់លោកមេធាវី ខៀវ វ៉ាន ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៣- ក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ីម ភី អេ អន្តរជាតិ គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាការពារ ក្នុងសំណុំរឿងវិវាទការងារ លេខ ១២៥/១០ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ៤- វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន អ៊ីម ភី អេ អ៊ិនធើណេស្យនលល លេខ ៥៧៩២ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៨ ។
- ៥- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អ៊ីម ភី អេ អ៊ិនធើណេស្យនលល ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២ ។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អ៊ីម ភី អេ អ៊ិនធើណេស្យនលល បញ្ជីកាលេខ ១២៤ ក.ក.ប.វ/អក /អធា ចុះថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៦ ។
- ៧- លិខិតលេខ ៨២៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ របស់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារ ជំរាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន អ៊ីម ភី អេ អ៊ិនធើណេស្យនលល ស្តីពីការបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក អាណត្តិទី៣ ។
- ៨- កំណត់ហេតុស្តីពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ប្រចាំក្រុមហ៊ុន អ៊ីមភីអេ អ៊ិនធើណេស្យនលល សំរាប់អាណត្តិទី៣ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ៩- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន សន្តិសុខ អ៊ីម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១០- កំណត់ហេតុស្តីពីការសាកសួរព័ត៌មានពីតំណាងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ីម ភី អេ ចុះថ្ងៃ ទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១១- សេចក្តីជូនដំណឹង ។
- ១២- លិខិតលេខ ៤៦៩ សជណ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ របស់ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង មហាផ្ទៃ ជម្រាបមក លោក ហេង វិចិត្រ ប្រធានសមាគមមគ្គុទ្ទេសក៍ទេសចរណ៍ ស្តីពីការស្នើសុំប្តូរ



ឈ្មោះសមាគម ធ្វើវិសោធនកម្មលក្ខន្តិកៈ និងស្នើសុំទទួលស្គាល់សមាគមថ្មី នៃរចនាសម្ព័ន្ធ  
សមាគម ។

- ១៣- លិខិតលេខ ៥០៨ កប ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង  
បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជម្រាបមក លោកប្រធានសមាគមដើម្បីសុខភាពយើង ស្តីពីការណ៍ស្នើសុំ  
ការអនុញ្ញាតបង្កើតស្វ័យគាំពារសុខភាពម្ចាស់ការដោយខ្លួនឯង ។
- ១៤- របាយការណ៍ស្តីពីសន្តិសុខមិនចូលរួមប្រជុំជាមួយ លោកប្រធានធនធានមនុស្ស ចុះថ្ងៃទី២៨  
ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៥- របាយការណ៍ស្តីពីអញ្ជើញលើកទី២ របស់សន្តិសុខ ហេង វិចិត្រ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៦- របាយការណ៍ស្តីពីសន្តិសុខមិនទៅជួបប្រធានប្រតិបត្តិការ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៧- របាយការណ៍ស្តីពីសំណើសុំសន្តិសុខ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៨- របាយការណ៍ស្តីពីការបញ្ជូនសន្តិសុខទៅក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ វិញ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែសីហា  
ឆ្នាំ២០១០ ។
- ១៩- កិច្ចសន្យាការងារ រវាងក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ ជាមួយឈ្មោះ ហេង វិចិត្រ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែតុលា  
ឆ្នាំ២០០៩ ។
- ២០- ពាក្យសុំចូលវគ្គហ្វឹកហ្វឺនជំនាញសន្តិសុខ. ប្រវត្តិរូបសង្ខេប. លិខិតធានា និងអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ  
សញ្ជាតិខ្មែរ របស់ឈ្មោះ ហេង វិចិត្រ ។
- ២១- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ ខេមបូឌា អិលធីឌី គោរពជូន ឯកឧត្តម នាយកបេឡាជាតិរបប  
សន្តិសុខសង្គម ស្តីពីរបាយការណ៍អំពីចំនួនកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២២- លិខិតប្រកាសបង់ភាគទានហានិភ័យការងារ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២៣- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ ខេមបូឌា អិលធីឌី គោរពជូន ឯកឧត្តម នាយកបេឡាជាតិរបប  
សន្តិសុខសង្គម ស្តីពីរបាយការណ៍អំពីចំនួនកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២៤- លិខិតប្រកាសបង់ភាគទានហានិភ័យការងារ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២៥- លិខិតបញ្ជាក់ការបង់ភាគទាន សម្រាប់ហានិភ័យការងារ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២៦- លិខិតរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ ខេមបូឌា អិលធីឌី គោរពជូន ឯកឧត្តម នាយកបេឡាជាតិរបប  
សន្តិសុខសង្គម ស្តីពីរបាយការណ៍អំពីចំនួនកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២៧- លិខិតប្រកាសបង់ភាគទានហានិភ័យការងារ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២៨- លិខិតបញ្ជាក់ការបង់ភាគទាន សម្រាប់ហានិភ័យការងារ ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ។



*Handwritten signature or initials.*



៥០- លក្ខន្តិកៈសមាគមដើម្បីសុខភាពយើង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ។

៥១- លិខិតលេខ ០១៨/២០១០ ស.ស.ស.ស ចុះថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត :**

១- សារណាសង្ខេបស្តីពីវិវាទការងាររួមរបស់សមាគម ដើម្បីសុខភាពយើង ប្រចាំក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ អន្តរជាតិ ប្រចាំនៅកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

២- លក្ខន្តិកៈសមាគមដើម្បីសុខភាពយើង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ ។

៣- លិខិតលេខ៤៦៩ សជណ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០ របស់ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង មហាផ្ទៃ ជម្រាបមក លោក ហេង វិចិត្រ ប្រធានសមាគមមគ្គុទ្ទេសក៍ទេសចរណ៍ ស្តីពីការស្នើសុំប្តូរ ឈ្មោះសមាគម ធ្វើវិសោធនកម្មលក្ខន្តិកៈ និងស្នើសុំទទួលស្គាល់សមាគមថ្មី នៃរចនាសម្ព័ន្ធសមាគម ។

៤- លិខិតលេខ ៥០៨ កប ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១០ របស់រដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជម្រាបមក លោកប្រធានសមាគម ដើម្បីសុខភាពយើង ស្តីពីករណីស្នើសុំការ អនុញ្ញាតបង្កើតស្វ័យគាំពារសុខភាពម្ចាស់ការដោយខ្លួនឯង ។

៥- លិខិតរបស់សមាគម ដើម្បីសុខភាពយើង គោរពជូន រដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ សូមឯកឧត្តមមេត្តាផ្តល់នូវដំណោះស្រាយឱ្យបានសមស្រប ប្រកបដោយគតិយុត្តិធម៌ ផ្អែកលើច្បាប់ការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០១០ ។

៦- របាយការណ៍ស្តីពីការជជែកដេញដោលតវ៉ាគ្នា រវាងក្រុមហ៊ុន និងសមាគម ចុះថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០១០ ។

៧- កាតរបស់ឈ្មោះ ហេង វិចិត្រ និងឈ្មោះ ហៅ សុយជា ។

៨- លិខិតអញ្ជើញលេខ ៥៦៩ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការ ងារ អញ្ជើញបងប្អូនកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ ចូលរួមផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីការ ទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអរលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១១ ចំណុច ។

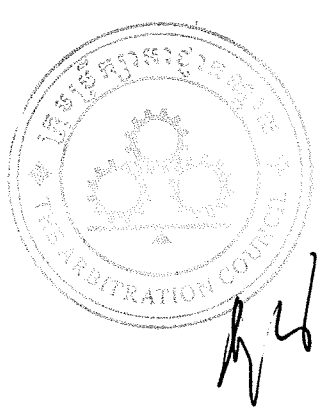
៩- លិខិតអញ្ជើញលេខ ៦៥៨ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការ ងារ អញ្ជើញកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ ចូលរួមផ្សះផ្សារវិវាទការងារ ស្តីពី លក្ខខណ្ឌការងារជាមួយក្រុមហ៊ុន ។

១០- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ របស់លោក ហេង វិចិត្រ គោរពជូន លោកប្រធានសហភាពការងារកម្ពុជា ស្តីពី ការផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហភាពការងារកម្ពុជា ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

១១- បទបញ្ជាការងារ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។

១២- ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ខែ ។

១៣- ឯកសារជាភាសាបរទេស ។



**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ លេខ ១០៤៥ ក.ប/អក/វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន សន្តិសុខ អ៊ឹម ភី អេ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ។

**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ៦៧៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ៦៨០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១០ ។

**អង្គហេតុ**

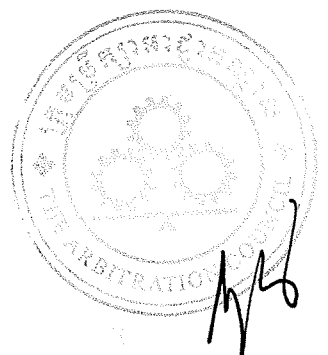
- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា :**

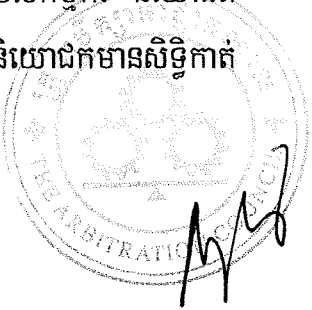
- ក្រុមហ៊ុន អ៊ឹម ភី អេ អ៊ុនធើណេស្យែនណល់ មានជួលកម្មករនិយោជិតឱ្យបម្រើការងារ សរុបចំនួនប្រមាណ ៥៥០ នាក់ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ បានធ្វើលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជូនសហភាពការងារកម្ពុជា ដើម្បីដោះស្រាយ ។

**ចំណុចវិវាទទី ២ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ពិន័យ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ពិន័យកម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុស ដោយហេតុថា ការកាត់ប្រាក់ពិន័យនេះ ធ្វើឡើងខុសពីស្មារតីនៃមាត្រា ២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលហាមមិនឱ្យនិយោជកធ្វើការពិន័យជាប្រាក់ ។ ម្យ៉ាងទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ការកាត់ប្រាក់ពិន័យនេះ មិនមានហេតុផលសមស្របទេ ។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកបានសម្រេចចិត្តដាក់ពិន័យដោយធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល កម្មករនិយោជិតចន្លោះពី ១ ដុល្លារអាមេរិក រហូតដល់ ៤០ ដុល្លារអាមេរិក នៅក្នុងមួយខែ ទៅតាម ទំហំនៃកំហុស ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ជាក់ស្តែង លោក ចាប ចំរើន មានមុខងារជាសន្តិសុខ ត្រូវបាន ក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៣០ ដុល្លារអាមេរិក នៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដោយលើកហេតុផលថា លោកមើលងាយអ្នកគ្រប់គ្រង ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា លោក ចាប ចំរើន មិនបានមើលងាយ អ្នកគ្រប់គ្រងនោះទេ ដោយគ្រាន់តែនិយាយលេងជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង ដោយសារធ្លាប់ធ្វើជាសន្តិសុខ ដូចគ្នា ហើយអ្នកគ្រប់គ្រងនោះទើបតែឡើងតំណែងពីសន្តិសុខមកជាអ្នកគ្រប់គ្រង ប្រហែលមួយសប្តាហ៍ ប៉ុណ្ណោះ ។ លោក ចាប ចំរើន បាននិយាយទៅអ្នកគ្រប់គ្រងនោះថា " ឥឡូវឡើងប្រាក់ខែបានប៉ុន្មាន ហើយ?" អ្នកគ្រប់គ្រងនោះឆ្លើយថា " ជិត ២០០ ដុល្លារអាមេរិក" ។ ពេលនោះ ចាប ចំរើន ឆ្លើយថា " ទៅតាមផ្លូវណាបានប្រាក់ខែច្រើន ប្រាប់ផង!" ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា លោក ចាប ចំរើន បម្រើការងារជាសន្តិសុខ ដោយទទួលបានប្រាក់ខែ ចំនួន ៩០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែនៅក្នុងខែកញ្ញា គាត់ទទួលបានតែ ៧០ ដុល្លារអាមេរិក តែប៉ុណ្ណោះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបន្តថា និយោជកអនុវត្តការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះ ដោយមិនធ្វើការប្រកាសជូន ដំណឹងជាមុននោះទេ ហើយនៅពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការតវ៉ា ទើបអ្នកគ្រប់គ្រងបង្ហាញតារាងកំហុស ដែលត្រូវពិន័យជាប្រាក់ ។ ជាក់ស្តែង លោក ចាប ចំរើន ក្រោយពេលធ្វើការតវ៉ា និយោជកបានកាត់ ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក វិញ ។ និយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរមិនទៀងទាត់ទេ ចំពោះតារាង កំហុស និងការកាត់ប្រាក់នេះ ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការកាត់ប្រាក់ពិន័យនេះ បានប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងដល់ជីវភាពកម្មករ និយោជិត ដោយសារប្រាក់ខែសន្តិសុខនៅក្រុមហ៊ុន អ៊ិម ភី អេ ជាទូទៅពី ៥៥ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ១០០ ដុល្លារអាមេរិក ។ ដូចនេះ បើក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលច្រើននោះ កម្មករនិយោជិតពិតជាគ្មាន លទ្ធភាពបង់លុយថ្លៃទឹក លុយថ្លៃភ្លើង និងសោហ៊ុយចំណាយឱ្យកូនទៅរៀននោះទេ ។
- ភាគីនិយោជក បានលើកឡើងថា និយោជកធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះ ដោយយោងលើមាត្រា២៨ នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារ និង បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា បើយោងតាមមាត្រា ២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនបានហាមប្រាមនិយោជកមិនឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ និយោជិត នោះទេ ហើយបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនក៏មិនបានហាមឃាត់ដែរ ។ និយោជកមានសិទ្ធិកាត់



ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតជាការពិន័យទៅលើកំហុស ដែលកម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តដដែលៗ ដោយមិនមានការកែប្រែ ។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច:**

**ចំណុចវិវាទទី ២ : ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ពិន័យ**

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ពិន័យកម្មករ និយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុស ដោយហេតុថា ការកាត់ប្រាក់ពិន័យនេះ ធ្វើឡើងខុសពីស្មារតី នៃមាត្រា២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលហាមមិនឱ្យនិយោជកធ្វើការពិន័យជាប្រាក់ ។ ម្យ៉ាងទៀត ការកាត់ប្រាក់ ពិន័យនេះ មិនមានហេតុផលសមស្របទៅនឹងទំហំនៃកំហុសនោះទេ ។ ចំណែកភាគីនិយោជកវិញយល់ឃើញថា ការកាត់ប្រាក់ពិន័យនេះធ្វើឡើងស្របនឹងមាត្រា២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាទៅលើចំណុចវិវាទនេះដូចខាងក្រោម:

មាត្រា២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា "និយោជកមិនត្រូវធ្វើការពិន័យជាប្រាក់ ឬដាក់ទោសវិន័យទ្វេ មួយជាពីរ ចំពោះកំហុសដដែលៗតែមួយ ។ ការពិន័យជាប្រាក់មានន័យថា វិធានការទាំងឡាយដែលនាំឱ្យមានការ កាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវទទួលបានជាធម្មតា ដោយការបំពេញការងារនេះ ។"

ផ្អែកលើខ្លឹមសារនៃមាត្រា២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យពេចន៍នៅក្នុងមាត្រានេះបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនត្រូវធ្វើការពិន័យជាប្រាក់ចំពោះកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន នោះទេនៅពេលកម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុស ។ ការពិន័យជាប្រាក់នេះមានន័យថា រាល់ការចាត់វិធានការទាំង ឡាយណាដែលនាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលបានជាធម្មតា នៅពេល បំពេញការងារ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សំគាល់ឃើញថា បទបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារជាទូទៅមានលក្ខណៈតឹងរឹង ចំពោះការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលទាំងនោះត្រូវមានលក្ខខណ្ឌច្បាស់លាស់ (សូមមើលមាត្រា១២៦ ដល់ ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ទាក់ទងទៅនឹងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល) ។

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន អ៊ិម ភី អេ អ៊ិនវេសមេនស្យូណាល់ ចុះទិដ្ឋាការថ្ងៃទី១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ប្រការ១០ មានចែងពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ឈប់ការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ត្រង់ចំណុចកំហុសមធ្យមដែលចែងថា " ...កំហុសមធ្យម: លើកទី១ ត្រូវទទួលបានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និង មានចុះក្នុងសំណុំលិខិតផ្ទាល់ខ្លួន លើក ទី២ ត្រូវបញ្ឈប់ការងារដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលមួយរយៈ (មិនលើសពី៧ថ្ងៃ) ។ លើកទី៣ ក្នុងករណីពុំរាង ចាលទេនោះ នឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។..."



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនមានប្រការណាមួយចែង  
ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុសនោះទេ ។  
បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមានចែងតែក្នុងករណីបញ្ឈប់ការងារនៃកម្មករនិយោជិតដោយគ្មានប្រាក់មួយរយៈ (មិនលើសពី៧ថ្ងៃ)  
តែប៉ុណ្ណោះ ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការបញ្ឈប់ការងារខុសពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដូចដែលមានចែង  
នៅក្នុងមាត្រា ២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដោយហេតុថា ការបញ្ឈប់ការងារ ដូចជាការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដែរ ។  
មានន័យថា កម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការឱ្យនិយោជក ហើយនិយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដល់  
កម្មករនិយោជិតដែរ ប៉ុន្តែមាត្រា២៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលជាផ្លូវនឹងការដាក់ទោស  
ពិន័យ ក្នុងខណៈដែលកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារជាធម្មតា ។

នៅក្នុងករណីនេះ បើយោងតាមអង្គហេតុ ភាគីនិយោជកបានអនុវត្តវិធានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ  
និយោជិតជាផ្លូវនឹងការដាក់ទោសពិន័យចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលប្រព្រឹត្តកំហុស ។ ជាក់ស្តែង លោក ចាប ចំរើន  
ត្រូវបាននិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២០ ដុល្លារអាមេរិក នៅក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដោយសារការមើល  
ងាយអ្នកគ្រប់គ្រង ។ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះនាំឱ្យមានការបន្ថយលើចំនួនប្រាក់ឈ្នួលដែលគាត់ត្រូវទទួលបានជា  
ធម្មតា គឺចំនួន ៩០ ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុន្តែនៅក្នុងខែកញ្ញា គាត់ទទួលបានតែ ៧០ ដុល្លារអាមេរិកតែប៉ុណ្ណោះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់ភាគីនិយោជកមិនស្របតាមស្មារតីនៃមាត្រា ២៨  
នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនោះទេ ដោយសារមាត្រានេះហាមប្រាមនិយោជកមិនឱ្យដាក់ទោសពិន័យកម្មករនិយោជិត  
ដោយការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកគួរចាត់វិធានការពិន័យដូចមានចែង  
នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួនក្នុងការដាក់ទោសវិន័យទៅកម្មករនិយោជិត តែនិយោជកមិនត្រូវអនុវត្តការ  
ដាក់ទោសវិន័យទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយពីបទបញ្ញត្តិច្បាប់ និង បទបញ្ញត្តិផ្សេងៗ ដែលមានជាធរមាននោះទេ ។

ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនមានចែងក្នុង  
ប្រការណាមួយទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុស  
នោះទេ ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា  
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ដូចតទៅ :

**សម្រេច និង បង្គាប់**

**ចំណុចវិវាទទី ២ :** បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ពិន័យ ពីប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតនៅពេលកម្មករ  
និយោជិតប្រព្រឹត្តកំហុស ។

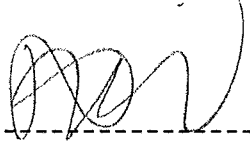


**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**


សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ចំនួន០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

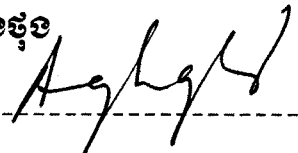
**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក :**

ឈ្មោះ : **សេង វ៉ូចហ៊ុន**   
ហត្ថលេខា: -----

**អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត :**

ឈ្មោះ : **អន ណន**   
ហត្ថលេខា: -----

**ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល :**

ឈ្មោះ : **អរិទ អេងថុន**   
ហត្ថលេខា: -----

