



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០១០/២២ - ខេន ស្តីត ស៊ី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ អ៊ឹង សុទ្ធី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ ទួន ស៊ីផាន់
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ ប៉ែន ប៊ុនឈា

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី**

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចំការស្វាយ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង

ទូរស័ព្ទ ៖ ០១៦ ៣៨៩ ៤៣៨ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- | | |
|----------------------|--|
| ១- កញ្ញា ណាន់ស៊ី លីន | នាយកអនុលោមច្បាប់ |
| ២- កញ្ញា មីន ហឹង | ប្រធានអនុលោមច្បាប់ |
| ៣- លោក ផន ពិសី | ប្រធានផ្នែកអនុលោមច្បាប់ |
| ៤- កញ្ញា ម៉ាត់ សាលី | ប្រធានក្រុមអនុលោមច្បាប់ |
| ៥- លោក អ៊ុំ វិសាល | មន្ត្រីសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា (GMAC) |

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**
នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី

អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចំការស្វាយ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង

ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៦ ៤៣៨ ៤៥៤/០៨១ ៤៧៨ ០១៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

- | | |
|-----------------------|---------------------------------|
| ១- លោក ម៉ែ វឌ្ឍនា | អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ |
| ២- លោកស្រី ម៉ីន ចន្ទា | អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា |



- ៣- លោកស្រី អ៊ុំ ឌីណា អគ្គលេខាធិការសម្ព័ន្ធសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ
- ៤- លោកស្រី វ៉ែន សុភ័ន ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ (មូលដ្ឋាន)
- ៥- លោក នឹម សុឃៀន ប្រធានសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
- ៦- លោកស្រី សៀន សុខលៀប ប្រធានសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ(មូលដ្ឋាន)
- ៧- លោកស្រី ស្រីន ចន្រ្ទា ប្រធានសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
- ៨- លោក សុង ឌីណា ប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ (មូលដ្ឋាន)
- ៩- លោកស្រី ហែន បុប្ផា លេខាសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)

បញ្ហាភ្នំចិត្ត

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងលុយកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនបានយុបយិតជាមួយសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសេរីកម្មករ កាត់លុយ ៤០០០រៀល ត្រូវនិង ០.៩៥២\$ របស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដោយគ្មានការស្ម័គ្រចិត្ត។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ស្នើសុំឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបង្ហាញភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការយុបយិត ព្រោះក្រុមហ៊ុនកាត់កាតទានតាមការស្នើសុំរបស់សហជីព ដោយមានការស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំរើសអើងសហជីពកម្ពុជា សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា សហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ហើយឱ្យសហជីពទាំងនេះបានចូលទៅដោះស្រាយនៅអគារឡុងលីតចាស់ និងស្នើកាត់កាតទានអោយផង។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ពេលដែលកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់សហជីពមានបញ្ហានៅអគារឡុងលីតចាស់ (Rubber room) ហើយស្នើសុំសហជីពចូលរួមដោះស្រាយ សុំឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឬកម្មករនិយោជិតរាយការណ៍ទៅផ្នែក SEA (អនុលោមច្បាប់) ដើម្បីឱ្យផ្នែក SEA រាយការណ៍ទៅនិយោជក ដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតព្រោះតំបន់នេះ អ្នកមិនមានការកិច្ចមិនអាចអនុញ្ញាតឱ្យចូលឡើយ។ ពាក់ព័ន្ធការកាត់កាតទាន ស្នើសុំឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដាក់ឯកសារឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យរំលាយសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសេរីកម្មករដែលកាត់កាតទានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលពួកគាត់មិនបានផ្តិតមេដៃចូលជាសមាជិក និងស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសេរីកម្មករ ពីបទបន្លំឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងកាត់កាតទានរបស់កម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ចំពោះការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពសូមឱ្យបង្ហាញឯកសារបញ្ជាក់អំពីកំហុសចំពោះសហជីពទាំងពីរ ដែលមានអំណះអំណាងច្បាស់លាស់។

៤- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដែលក្រុមហ៊ុនបានធ្វើជាមួយសហជីពទាំងបី រួមមានសហជីពកម្ពុជា សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ និងសហជីពយុវជនខ្មែរ ស្តីពីការហាមសហជីពដែលប្រមូលស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចូលជាសមាជិកក្នុងរយៈពេលធ្វើការ ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ស្នើសុំថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបង្ហាញកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ បើមានកិច្ចព្រមព្រៀងក្រុមហ៊ុននិងអន្តរក្រុម។



៥- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ភាគទាន ដែលសហជីពទាំងប្រាំ រួមមាន សហជីពកម្ពុជា សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា សហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ បានដាក់សមាជិកចូលឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់នៅខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ ២០២២ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានកាត់ឱ្យមកសហជីពទាំងប្រាំ ដែលមានសមាជិកប្រហែល ៤០០០នាក់ កាត់ ភាគទានម្នាក់ ២០០០រៀល។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ស្នើសុំឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ទាំងប្រាំ បង្ហាញឯកសារច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវ បើសិនក្រុមហ៊ុនត្រួតពិនិត្យឃើញថាច្បាស់លាស់ត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនកាត់ភាគទានជូនតាមនីតិវិធីច្បាប់។

៦- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក អ៊ុក អ៊ុន, កញ្ញា ម៉ាត់ សាលី, កញ្ញា ជា កាន ដែលយុបយិតយកបញ្ជីឈ្មោះផ្តិតមេដៃចូលជាសមាជិករបស់សហជីពទាំងប្រាំ រួមមានសហជីពកម្ពុជា សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា សហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ទៅ កាត់ឱ្យសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសេរីកម្មករ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ស្នើ សុំឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំទាំងប្រាំដាក់ឯកសារនិងភស្តុតាងច្បាស់លាស់ទៅនិយោជកដោយផ្ទាល់។

៧- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់ឈ្មោះសហជីពលើក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ កម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ខែ នៅថ្ងៃទី១០ មូលហេតុ គាត់មិនបានចូលជាសមាជិកសហជីពនោះ បែជាមាន ឈ្មោះគាត់។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចដាក់ឈ្មោះសហជីពលើ ក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ទី១.ក្រុមហ៊ុនមិនជ្រៀតជ្រែកកិច្ចការផ្ទៃក្នុងរបស់សហ- ជីព ទី២.រក្សាការសម្ងាត់ជូនកម្មករនិយោជិត និងទី៣.ពុំមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬបទបទដ្ឋានណាដែលតម្រូវឱ្យ ក្រុមហ៊ុនដាក់ឈ្មោះសហជីពលើក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។

៨- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហ- ជីព។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងច្បាប់ស្តីពី សហជីព។

៩- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន និងបក្សពួក បញ្ឈប់ការបៀតបៀនកេរ្តិ៍ខ្មាស់មកលើ កម្មករជាស្ត្រី លួចចិតនៅក្នុងបន្ទប់ទឹកស្ត្រី មានឈ្មោះ កាន សុខរី, ចិន តឿ, ចក ព្រិល និងជំនួយការឈ្មោះ ឡា បានចែកបាយរូបចិតទៅឱ្យអ្នកដទៃមើល ធ្វើឱ្យពួកនាងខ្ញុំខ្មាស់គេ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបាន បញ្ជាក់ថា នៅកន្លែងការងារពុំមានការលួចចិត ឬបៀតបៀនកេរ្តិ៍ខ្មាស់នោះទេ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតត្រូវ បានគេបៀតបៀនកេរ្តិ៍ខ្មាស់ ជាពិសេសលើកម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រី ក្រុមហ៊ុនស្នើសុំឱ្យមានឯកសារ និង ភស្តុតាងច្បាស់លាស់មកឱ្យក្រុមហ៊ុន ដើម្បីក្រុមហ៊ុននិងអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

១០- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំតម្លើងចំនួនគោលដៅតាមតែអំពើចិត្ត និងសំឡុត គម្រាមកម្មករនិយោជិតគ្រប់អគារពាក់ព័ន្ធនិងការកំណត់ចំនួនគោលដៅ ជារៀងរាល់ម៉ោងក្រុមហ៊ុនតែងតែធ្វើ ការផ្លាស់ប្តូរចំនួនគោលដៅ។ ដោយឡែក ភាគីតំណាងក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ពាក់ព័ន្ធនឹងការកំណត់ ចំនួនគោលដៅ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន។ ចំពោះការសំឡុតគម្រាមកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលធ្វើមិនដល់ចំនួនគោលដៅ សូមឱ្យតំណាងកម្មករនិយោជិតបង្ហាញភស្តុតាងឱ្យបានច្បាស់លាស់ ថាប្រធានក្រុម ឬប្រធានផ្នែកមួយណា ដែលធ្វើសកម្មភាពសំឡុតគម្រាមលើកម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុនអនុវត្ត តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងច្បាប់ស្តីពីការងារ។



អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ១៦៥ ក.ប/អក/ វក ចុះថ្ងៃទី៧ កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវបានបញ្ជូន មកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ៥រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើកស្មតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

កសុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

- ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖
 - ១- លិខិតលេខ ០២២/១៥ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក គឹម ពេជ្រជា លោក អ៊ុំ វិសាល កញ្ញា ណានស៊ី លីន លោក ផន ពិសី និងកញ្ញា ម៉ាត់ សាលី តំណាងឱ្យនិយោជក ដែល មានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ឧអិ លធីឌី។
 - ២- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ PTM 2022014069 អពជ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។



ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមស្តារអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ១០ចំណុចនេះ និងបានជូនដំណើរដល់ចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកចំណុចវិវាទទី៣ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទចំនួន ៩ចំណុច ដែលនៅសល់។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ផ្តល់ឯកសារ និងកស្តតាង និងថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ និងកស្តតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើកស្តតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

តស៊ូតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

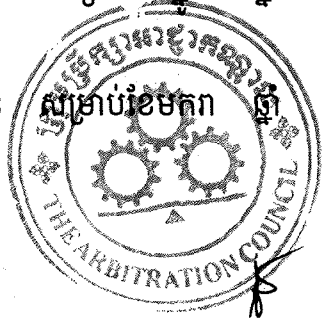
ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតលេខ ០២២/១៥ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូនប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក គឹម ពេជ្រដា លោក អ៊ុំវិសាល កញ្ញា ណាន់ស៊ី លីន កញ្ញា មីន ហិង លោក ផន ពិសី និងកញ្ញា ម៉ាត់ សាលី តំណាងឱ្យនិយោជក ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ខុអិលជីឌី។
- ២- ប័ណ្ណបាត់ធ្លាក់ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ PTM 2022014069 អពជ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្រអនុញ្ញាតដំណើរការរោងចក្រផលិតស្បែកជើង ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ៦៤៣៥ ឧបស.កខ.ប្រក១២ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួងឧស្សាហកម្ម វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកទេស និងនវានុវត្តន៍។
- ៤- ប្រកាសរបស់ក្រសួងឧស្សាហកម្ម រ៉ែ និងថាមពល លេខ ២៥៥ ឧប.កខ.ប្រក ស្តីពីប្រកាសបង្កើតរោងចក្រ ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០។
- ៥- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៥១១ ប.ក/ក.ឆ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។
- ៦- សារណាការពាររបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ៧- លិខិតកាត់កាត់ទានសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ខេន ស្ត័ត ស៊ី ខុ អិលជីឌី គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ខុ អិលជីឌី ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីសំណើកាត់ប្រាក់



ឈ្នួលពីសមាជិកសហជីព ៤០០០រៀល រៀងរាល់ខែ សំរាប់បង់ចូលភាគទានសហជីពកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រ ខេន ស្ត័ត ស៊ី ខូ អិលធីឌី។

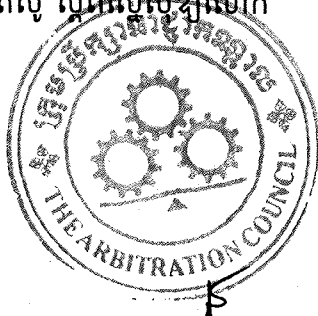
- ៨- ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីព ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ របស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករ កម្ពុជា។
- ៩- លិខិតលេខ ០៣៧/២១ សសកពក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ របស់សហព័ន្ធសហជីពសេរីកម្ម- ករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា គោរពជូនលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ស្តីពីសុំជួយកាត់ប្រាក់ ភាគទានប្រចាំខែពីសមាជិក-សមាជិកា សហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី។
- ១០- បញ្ជីរាយនាមសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី។
- ១១- របៀបវារៈប្រជុំ ឯកសារលេខ SGC-4-CSR-F073 របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី។
- ១២- រាយការណ៍ពីការប្រជុំ ឯកសារលេខ SGC-4-CSR-F074 របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី។
- ១៣- កំណត់ហេតុវគ្គមានប្រជុំ ឯកសារលេខ SGC-4-CSR-F075 របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី។
- ១៤- សមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរដែលមានបញ្ហាមិនវាយបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធ សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១។
- ១៥- សមាជិកសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាដែលមានបញ្ហាមិនវាយបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធ សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១។
- ១៦- សមាជិកសហជីពសេរីកម្មករដែលមានបញ្ហាមិនវាយបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធ សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១។
- ១៧- សមាជិកសហជីពកម្មករកម្ពុជាដែលមានបញ្ហាមិនវាយបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធ សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០២១។
- ១៨- សមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរដែលមានបញ្ហាមិនវាយបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធ សម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- ១៩- សមាជិកសហជីពកម្ពុជាដែលមានបញ្ហាមិនវាយបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធ សម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- ២០- សមាជិកសហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរដែលមានបញ្ហាមិនវាយបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធ សម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២១។
- ២១- សមាជិកសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាដែលមានបញ្ហាមិនវាយបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធ សម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២១។
- ២២- សមាជិកសហជីពសេរីកម្មករដែលមានបញ្ហាមិនវាយបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធ សម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- ២៣- សមាជិកសហជីពកម្មករកម្ពុជាដែលមានបញ្ហាមិនវាយបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធ សម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២១។
- ២៤- សមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ ដែលមានបញ្ហាមិនវាយបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធ សម្រាប់ខែមករា ឆ្នាំ ២០២២។



- ២៥- សមាជិកសហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរដែលមានបញ្ហាមិនវាយបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធ សម្រាប់ខែមករា ឆ្នាំ ២០២២។
- ២៦- សមាជិកសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាដែលមានបញ្ហាមិនវាយបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធ សម្រាប់ខែមករា ឆ្នាំ ២០២១។
- ២៧- សមាជិកសហជីពកម្មករកម្ពុជាដែលមានបញ្ហាមិនវាយបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធ សម្រាប់ខែមករា ឆ្នាំ ២០២២។
- ២៨- លិខិត របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ០១៧/២២ ឧសស ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូន ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីប្តឹងដំទាស់សារណារបស់តំណាងសហជីពយុវជនខ្មែរ សេរីស្ត្រីកាត់ដេរ អភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា សហជីពកម្ពុជា និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំ ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតលេខ ១៧/២២ ស.ស.ខ.យ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីបញ្ជូនលោក ម៉ែ វឌ្ឍនា ជាអនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ ចូលរួមអម សម្របសម្រួលនូវវិវាទការងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាមួយក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ២- លិខិតចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសារណាការពារឱ្យលោក នឹម សុឃៀន លោក ពិជ្រ ផានី និងលោកស្រី ហែន បុប្ផា។
- ៣- កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីនិយោជក ជាមួយនឹងភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី សំណុំរឿងលេខ ០២១/២១ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ ២០២១។
- ៤- ឈ្មោះកម្មករ និងអត្តលេខ (ក្នុងចំណុចទី៧)។
- ៥- ចំណុចទី២ ដែលក្រុមហ៊ុនរើសអើងសហជីពមិនឱ្យចូលទៅដោះស្រាយនៅអាគារ ឡុង លិត ចាស់។
- ៦- អត្តលេខកម្មករមិនចូលសហជីព។
- ៧- លិខិតស្នើសុំចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ របស់តំណាងសហជីពទាំង៥ មានសហជីពយុវជនខ្មែរ សហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរ សហជីពកម្ពុជា សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូន នាយកក្រុមហ៊ុន ខេនស្ត័តស៊ី ស្តីពីស្នើសុំឱ្យលោកនាយកក្រុមហ៊ុន ជួយដោះស្រាយជូនពួកយើងខ្ញុំ។
- ៨- តារាងកំណត់ហេតុករណី បំពេញថ្ងៃទី៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។
- ៩- ក្រដាសលុយរបស់កម្មករដែលកាត់លុយ ៤០០០រៀល ក្នុងចំណុចទី១។



- ១០- លិខិតលេខ ៦០៩ ក.ប/ក.ធ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ជម្រាបមកកញ្ញាប្រធានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃ រោងចក្រ ខេន ស្តីត ស៊ី ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី។
- ១១- លិខិតលេខ ៥៧២ ក.ប/ក.ធ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ជម្រាបមកលោកស្រីប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី។
- ១២- ស្នាមមេដៃកម្មករ-កម្មការិនីបំរើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការកាត់ ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងម្នាក់ចំនួន ៤០០០រៀល បង់វិភាគទានទៅសហជីពសេរីកម្មករ និងសហជីពកម្មករ កម្ពុជា ដែលគ្មានការយល់ព្រមពីសាមីខ្លួន និងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងលុយដែលកាត់ម្នាក់៤០០០រៀល ជូនកម្មករ-កម្មការិនីវិញឱ្យគ្រប់ចំនួនខែដែលបានកាត់ ចាប់ពីខែមករា ខែកុម្ភៈ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២២។
- ១៣- អង្គហេតុ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់កម្មករនិយោជិត គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំធ្វើការបញ្ជាក់បន្ថែមនូវអង្គហេតុនៃចំណុចវិវាទការងាររួមរបស់បងប្អូន កម្មករនិយោជិត។
- ១៤- លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់កម្មករ-កម្មការិនីបម្រើ ការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី គោរពជូនលោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ស្តីពីស្នើសុំ ជួយផ្សះផ្សាវិវាទការងារ ជាមួយក្រុមហ៊ុន ខេនស្តីតស៊ី។
- ១៥- លិខិតលេខ ៣០៤ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមកលោកស្រីប្រធានសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជារោងចក្រ ខេន ស្តីត ស៊ី ស្តីពីការស្នើសុំទទួល ស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អាណត្តិទី២។
- ១៦- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជានៃរោងចក្រ ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ ១២១ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧។
- ១៧- លិខិតលេខ ១៣៦ ក.ប/ក.ធ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ជម្រាបមកលោកស្រីប្រធានសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព លក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជារដ្ឋបាលថ្មី។
- ១៨- ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរនៃរោងចក្រ ខេន ស្តីត ស៊ី។
- ១៩- លិខិតលាលែងពីសមាជិកសហជីព គោរពជូនលោកប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីព សេរីកម្មករដែលកាត់ (៤០០០រៀល)។
- ២០- ពាក្យសុំកាត់ភាគទានសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា។
- ២១- លិខិតស្នើសុំបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងលាលែងពីសមាជិកសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា។
- ២២- លិខិតលាលែងពីសមាជិកសហជីព។
- ២៣- ពាក្យសុំកាត់ភាគទានជូនសហជីពយុវជនខ្មែរក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី។



២៤- លិខិតជំទាស់ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូន លោកប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជំទាស់ឯកសារ និងសារណា ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី។

២៥- លិខិតជំទាស់ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់ឈ្មោះ អុល សារី, រឿន ចិន្តា, សោម ឃី, មិត្ត សំបូ, ជា ស្រីលីក្ខ, លន់ សុយា, ឌុល សារីម, តុន សុផី, ម៉ែន រតនាមិនា, គង់ ច័ន្ទធីតា, សៀង ស៊ឹម , លីម ចាន់រី, ម៉ែន រតនាធីតា។

២៦- លិខិតជំទាស់ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់ឈ្មោះ កង ចាន់ធា។

២៧- លិខិតបដិសេធ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់តំណាងសហជីព និងប្រតិភូបុគ្គលិក។

២៨- ឯកសារជារូបភាពវីដេអូ។

ក- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ១៦៥ ក.ប/អ/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ កើត ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ០៤២/២២ ក.ប/អ/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋាន វិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៦១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២ កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៦២ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតស្បែកជើង និងមានជួលកម្មករនិយោជិត សរុបចំនួន ១០០៥៣នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ១៦៥ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២)
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងារលេខ ០៤២/២២ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករ



និយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. ហែន បុត្រា, ២. សៀន សុខលាប, ៣. ប៉ែន សុភ័ន, ៤. ស្រីន ចន្រ្ទា និង ៥. សុង ឌីណា។

- ឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតរួមមាន ៖

- បញ្ជីឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតបំរើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ស្ទើឱ្យ ក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងម្នាក់ចំនួន ៤,០០០រៀល បង់ប្រាក់ភាគទានទៅ សហជីពសេរីកម្មករ និងសហជីពកម្មករកម្ពុជា ដែលគ្មានការយល់ព្រមពីសាមីខ្លួន និងសុំឱ្យ ក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់ឈ្នួលដែលបានកាត់នេះជូនទៅកម្មករនិយោជិតវិញឱ្យគ្រប់ចំនួនខែ ដែល បានកាត់ពីខែមករា, ខែកុម្ភៈ និងខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩១ នាក់។
- សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ៖
 - ពាក្យសុំចូលជាមាជិកសហជីព និងកាត់ភាគទានជូនសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី សម្រាប់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៥០នាក់។
 - ពាក្យសុំចូលជាមាជិកសហជីព និងកាត់ភាគទានជូនសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជានៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី សម្រាប់ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥នាក់។
- សហជីពយុវជនខ្មែរ ៖
 - ពាក្យសុំចូលជាមាជិកសហជីព និងកាត់ភាគទានជូនសហជីពយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤០នាក់។
 - ពាក្យសុំចូលជាមាជិកសហជីព និងកាត់ភាគទានជូនសហជីពយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី សម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥៨នាក់។
- សហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរ ៖
 - ពាក្យសុំចូលជាមាជិកសហជីព និងកាត់ភាគទានជូនសហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី សម្រាប់ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០នាក់។
 - ពាក្យសុំចូលជាមាជិកសហជីព និងកាត់ភាគទានជូនសហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី សម្រាប់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០០នាក់។
 - ពាក្យសុំចូលជាមាជិកសហជីព និងកាត់ភាគទានជូនសហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី សម្រាប់ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣០០នាក់។
- លិខិតលាលែងពីសមាជិកសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសេរីកម្មករ ដែលកាត់ប្រាក់ចំនួន ៤,០០០រៀល ធ្វើឡើងក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១២០នាក់។
- លិខិតជំទាស់មានចំនួន ១៤ច្បាប់ របស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី២៩ និងទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការ "ការបដិសេធលើលិខិតរបស់សហព័ន្ធ សហជីពកម្មករកម្ពុជា ដែលយកឈ្មោះ និងអត្តលេខ ... ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទាន ចំនួន ៤,០០០រៀល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។"

- ឯកសាររបស់ភាគីនិយោជកររួមមាន ៖

- លិខិតសុំកាត់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែ ពីសមាជិក-សមាជិកា សហជីពសេរីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩៥០នាក់ និង



គំរូបញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលជាសមាជិកសហដ៏ព និងស្នើឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់កាត់ទានសហដ៏ពឱ្យទៅសហដ៏ពចំនួន ៤,០០០រៀល ដោយនិយោជកមានកត់សម្គាល់លើបញ្ជីរាយនាមថា "N/A ឬ ជាន់" ចំនួន ១១នាក់។

- លិខិតស្នើសុំកាត់កាត់ទានសហដ៏ពកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រ ខេន ស្តីត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងគំរូបញ្ជីរាយនាមកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលជាសមាជិកសហដ៏ព និងស្នើឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់កាត់ទានសហដ៏ពឱ្យទៅសហដ៏ពចំនួន ៤,០០០រៀល បញ្ជីរាយនាមសមាជិកដែលត្រូវកាត់កាត់ទានចំនួន ៨នាក់។
- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហដ៏ពយុវជនខ្មែរ ចំនួន ៤៩នាក់, សមាជិកសហដ៏ពកម្ពុជា ចំនួន ៥០នាក់, សមាជិកសហដ៏ពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ ចំនួន ៦០នាក់, សមាជិកសហដ៏ពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ចំនួន ៧៤នាក់, សមាជិកសហដ៏ពសេរីកម្មករ ចំនួន ១៦២នាក់, សមាជិកសហដ៏ពកម្មករកម្ពុជា ចំនួន ១៣២នាក់ ដែលមានបញ្ហាមិនវាយបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធដោយសារស្ទួនជាមួយសហដ៏ពផ្សេង, ជាន់ឈ្មោះដដែលៗ និងលាយបំ សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។
- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហដ៏ពយុវជនខ្មែរ ចំនួន ៥៨នាក់, សមាជិកសហដ៏ពកម្ពុជា ចំនួន ៩៣នាក់, សមាជិកសហដ៏ពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ ចំនួន ១៣៧នាក់, សមាជិកសហដ៏ពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ចំនួន ៣៦នាក់, សមាជិកសហដ៏ពសេរីកម្មករ ចំនួន ៥៥នាក់, សមាជិកសហដ៏ពកម្មករកម្ពុជា ចំនួន ៣៦នាក់ ដែលមានបញ្ហាមិនវាយបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធដោយសារ ខុសឈ្មោះ, ចូលសហដ៏ពផ្សេងរួច, គ្មានទិន្នន័យ, មានឈ្មោះក្នុងសហដ៏ពស្រាប់, លាយបំ និងស្ទួនដដែលៗ សម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហដ៏ពយុវជនខ្មែរ ចំនួន ១៦នាក់, សមាជិកសហដ៏ពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ ចំនួន ៦៨នាក់, សមាជិកសហដ៏ពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ចំនួន ១០៩នាក់, សមាជិកសហដ៏ពកម្មករកម្ពុជា ចំនួន ៦២នាក់ ដែលមានបញ្ហាមិនវាយបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធដោយសារស្ទួនគ្នាជាមួយសហដ៏ពផ្សេង, ខុសឈ្មោះ, ចូលសហដ៏ពផ្សេងរួច, សម្រាប់ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកសងលុយកម្មករនិយោជិតដែលក្រុមហ៊ុនបានយុបយិតជាមួយសហដ៏ពកម្មករកម្ពុជា និងសហដ៏ពសេរីកម្មករ កាត់លុយ ៤០០០រៀល ត្រូវនឹង ០.៩៥២៩ របស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដោយគ្មានការស្ម័គ្រចិត្ត

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅថ្ងៃទី២២ និងថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ និយោជកបានប្រជុំជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិកជូនដំណឹងអំពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤,០០០រៀល សម្រាប់បង់ប្រាក់កាត់ទានសហដ៏ពឱ្យទៅសហដ៏ពកម្មករកម្ពុជា និងសហដ៏ពសេរីកម្មករ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - ក្នុងការទាមទារនេះ គឺតំណាងកម្មករនិយោជិតទាមទារក្នុងនាមជាប្រតិភូបុគ្គលិកតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត មិនមែនក្នុងនាមជាសហដ៏ពនោះទេ។
 - កម្មករនិយោជិតបានផ្តិតស្នាមមេដៃយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតតែចំនួន ២,០០០រៀលប៉ុណ្ណោះ ដើម្បីបង់ប្រាក់កាត់ទានសហដ៏ពឱ្យទៅសហដ៏ព ប៉ុន្តែ



និយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤,០០០រៀល ឱ្យទៅសហជីពពីរផ្សេងទៀត (សហជីពសេរីកម្មករ និងសហជីពកម្មករកម្ពុជា)។

- និយោជកនិងសហជីពសហជីពសេរីកម្មករ និងសហជីពកម្មករកម្ពុជា បានយុបយិតគ្នាកាត់លុយកម្មករនិយោជិតខណៈដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្ដិតស្នាមមេដៃចូលជាសមាជិកសហជីពទាំងពីរនោះទេ។
- ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលមិនបានចូលជាសមាជិកសហជីពសេរីកម្មករ និងសហជីពកម្មករកម្ពុជា (តែបានចូលជាសមាជិកសហជីពផ្សេង) និងត្រូវបាននិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់ទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពទាំងពីរនេះមានដូចជា ៖
 - កម្មករនិយោជិតដែលបានចូលជាសមាជិកសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរមានចំនួន ៣៥០នាក់ ដែលមានផ្ដិតស្នាមមេដៃ, មានពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ, មានពាក្យលាលយប់ពីសហជីពផ្សេង, និងយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់លុយបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពចំនួន ២,០០០រៀល។ តំណាងសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរមិនបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះនិងឯកសាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ៣៥០នាក់នេះ ជូននិយោជកដើម្បីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពនោះទេ ដោយសារតែរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី ប្រាប់ជាមុនថាមិនទទួល។
 - កម្មករនិយោជិតដែលបានចូលជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរមានចំនួន ៤១២នាក់ ហើយតំណាងសហជីពបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះ និងឯកសាររបស់កម្មករនិយោជិតយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ភាគទាន ជូននិយោជកប៉ុន្តែរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី មិនទទួល។
 - កម្មករនិយោជិតដែលបានចូលសមាជិកសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករមានចំនួន ២២នាក់ ហើយតំណាងសហជីពបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះ និងឯកសាររបស់កម្មករនិយោជិតយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីព ជូននិយោជកប៉ុន្តែរដ្ឋបាលមិនទទួល។
 - កម្មករនិយោជិតដែលបានចូលជាសមាជិកសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាមានចំនួន ៣០០នាក់ ប៉ុន្តែតំណាងសហជីពមិនបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះ និងឯកសាររបស់កម្មករនិយោជិត យល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ជូននិយោជកនោះទេ ដោយសារតែរដ្ឋបាលឈ្មោះ ផន ពិសី ប្រាប់ថាមិនទទួលយកទេដរហូតមិនមានការបញ្ជាក់ពីសហជីពពីរផ្សេងទៀតលើលិខិតលាលយប់ពីសហជីពចាស់របស់កម្មករនិយោជិត។
 - សហជីពកម្ពុជាមានសមាជិកចំនួន ២៤៣នាក់ ហើយតំណាងសហជីពបានដាក់ឈ្មោះ និងឯកសារយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីព ជូននិយោជក ប៉ុន្តែរដ្ឋបាលប្រាប់ថាត្រូវការលិខិតលាលយប់ពីសហជីពចាស់។
- តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យនិយោជកបង្ហាញពីឯកសារដែលសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសេរីកម្មករ ដែលបានដាក់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យសហជីពទាំងពីរនេះ។



- បន្ទាប់ពីបានចូលរួមប្រជុំជាមួយនិយោជកនៅថ្ងៃទី២២ និងថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ រួចប្រតិភូបុគ្គលិកបានដាក់លិខិតទៅផ្នែករដ្ឋបាល ដើម្បីបដិសេធការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤,០០០រៀល ដើម្បីបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសេរីកម្មករ។
- និយោជកមានការជ្រៀតជ្រែកការងារសហជីព ដោយសារតែមុនពេលកាត់កាត់ទាន និយោជកបានប្រជុំជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិកដើម្បីបង្ហាញថាកាត់ប្រាក់កាត់ទានទៅសហជីពណា ហើយកាត់ចំនួនប៉ុន្មាន។
- ការលាលែងពីសហជីពចាស់ គឺជារឿងដោយឡែក ហើយនិយោជកត្រូវបើកសិទ្ធិឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រេចខ្លួនឯង គឺមិនត្រូវសម្រេចជំនួសសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ដំបូងឡើយ កម្មករនិយោជិតបានទៅបន្ទប់រដ្ឋបាលដើម្បីដាក់ពាក្យលាលែងពីសហជីពចាស់ ដោយខ្លួនឯងជូននិយោជកផ្ទាល់ ប៉ុន្តែនិយោជកតម្រូវឱ្យមានហត្ថលេខារបស់សហជីពចាស់លើពាក្យលាលែងពីសហជីពចាស់សិន ហើយរដ្ឋបាលមិនឱ្យពួកគាត់ចូលក្នុងបន្ទប់រដ្ឋបាលទេ។ ក្រោយមក កម្មករនិយោជិតបានទៅរកអ្នកតំណាងថ្មីឱ្យជួយដោះស្រាយ។
- ការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្តិតស្នាមមេដៃបញ្ជាក់អំពីការលាលែងពីសហជីពណាមួយ គឺជាការបំពានសិទ្ធិសេរីភាពរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការចូលរួមជាមួយសហជីព។

ភាគីនិយោជកលើកឡើងថាមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖

- ជាដំបូង និយោជកស្នើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីសិទ្ធិតំណាងរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក ក្នុងការទាមទារអំពីការកាត់ប្រាក់កាត់ទានសហជីព ពីព្រោះភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះក្នុងនាមជាប្រតិភូបុគ្គលិក មិនមែនក្នុងនាមជាសហជីពតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- និយោជកមានតួនាទីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់បង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពតាមរយៈលិខិតយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមរបស់កម្មករនិយោជិតដែលដាក់មកនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ គឺនិយោជកមិនបានជ្រៀតជ្រែកការងារសហជីពនោះទេ។
- ចំពោះការប្រជុំពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២,០០០រៀល ឬ ៤,០០០រៀល ដើម្បីបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីព គឺជាការជជែកពិភាក្សារវាងសហជីព និងសមាជិកសហជីពផ្ទាល់ និងមិនមានពាក់ព័ន្ធជាមួយនិយោជកទេ។
- ចំពោះការប្រជុំជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិកនៅថ្ងៃទី២២ និងទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ គឺជាការជូនដំណឹងអំពីការផ្លាស់ប្តូរការកាត់ប្រាក់កាត់ទានសហជីព ដើម្បីឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកប្រាប់ទៅកម្មករនិយោជិតវិញ។
- ករណីមានការចេញពីសហជីពចាស់និយោជកអនុវត្តដូចជាខាងក្រោម ៖
 - កម្មករនិយោជិតត្រូវដាក់លិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់មកនិយោជកដោយផ្ទាល់ និងត្រូវផ្តិតស្នាមមេដៃនៅមុខរដ្ឋបាលដើម្បីបញ្ជាក់ថាជាស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានយល់ព្រមពិតប្រាកដមែន និងមានបញ្ជាក់ឈ្មោះសហជីពចាស់ដែលលាលែងឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។



- កម្មករនិយោជិតត្រូវដាក់លិខិតលាលែងពីសហដីពចាស់ ទៅសហដីថ្មីដែលត្រូវចូលជាសមាជិក។
- កម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងទៅសហដីពចាស់អំពីការលាលែងនេះជាផ្លូវការ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានការចុះហត្ថលេខាយល់ព្រមពីសហដីពចាស់នោះទេ។ និយោជកលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតជូនដំណឹងទៅសហដីពចាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬផ្ទាល់មាត់ អំពីការលាលែងចេញពីសហដីពចាស់នេះ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតបានជូនដំណឹង ឬក៏អត់ គឺជារឿងរបស់កម្មករនិយោជិតជាមួយសហដីពចាស់ ហើយនិយោជកក៏មិនត្រូវការលិខិតជូនដំណឹងទៅសហដីពចាស់នេះដែរ។
- នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតដាក់លិខិតលាលែងពីសហដីពចាស់មកនិយោជកដោយមិនមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ នោះនិយោជកមិនអាចទទួលយកបាននោះទេ។
- កន្លងមក និយោជកទទួលបានលិខិតពីសហដីពកម្ពុជាដែលបានដាក់លិខិតលាលែងរបស់កម្មករនិយោជិតលាលែងពីសហដីពផ្សេងទៀត។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំរើសអើងសហដីពកម្ពុជា សហដីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរ សហដីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា សហដីពយុវជនខ្មែរ និងសហដីសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ហើយឱ្យសហដីពទាំងនេះបានចូលទៅដោះស្រាយនៅអគារឡុងលិតចាស់ និងស្នើឱ្យកាត់ភាគទានឱ្យផង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហដីពចូលទៅក្នុងអគារឡុងលិត ដើម្បីជួយដោះស្រាយបញ្ហាជូនកម្មករនិយោជិត និងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហដីពយុវជនខ្មែរ បង់ប្រាក់ភាគទានសហដីពឱ្យទៅសហដីពយុវជនខ្មែរ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - អគារឡុងលិតជាបេសបេសរោងចក្រផ្សេងមានចំនួន ៣អគារ និងស្ថិតនៅជាប់គ្នាជាមួយរោងចក្រខេន ស្តិត ស៊ូ គ្រាន់តែខណ្ឌដោយរបេង។ បច្ចុប្បន្នអគារទាំង ៣ នេះ ស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តិត ស៊ូ ចាប់ពីឆ្នាំ២០២១។
 - អគារនេះ ផលិតបាតស្បែកជើង និងមានវិធានការសន្តិសុខតឹងរឹង ដោយរាល់ការចេញចូលនៅក្នុងអគារក្រៅពីកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅក្នុងអគារ គឺតម្រូវឱ្យមានការស្នើសុំការអនុញ្ញាត និងទទួលបានការយល់ព្រមពីផ្នែករដ្ឋបាលជាមុនសិនទើបអាចចូលទៅក្នុងអគារនេះបាន។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - ក្នុងការទាមទារនេះ គឺតំណាងកម្មករនិយោជិតទាមទារក្នុងនាមជាប្រតិភូបុគ្គលិកតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត មិនមែនក្នុងនាមជាសហដីពនោះទេ។
 - នៅពេលកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងអគារឡុងលិតមានបញ្ហាដូចជា ប្រធានមិនអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៣ថ្ងៃ, កាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត និងមានកម្មករនិយោជិតដួលសន្លប់។ កម្មករនិយោជិតបានទាក់ទងមកប្រតិភូបុគ្គលិកនៅអគារផ្សេង និងសហដីព ដើម្បីចូលទៅជួយដោះស្រាយបញ្ហាថែសកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែសន្តិសុខប្រចាំអគារឡុងលិតមិនបានអនុញ្ញាតឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិក អគារនោះទេ។



- ប្រតិភូបុគ្គលិក គឺជាអ្នកតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានសិទ្ធិចូលទៅក្នុងអគារនេះ និងមានតួនាទីជួយដោះស្រាយបញ្ហាជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនចាំបាច់សុំការអនុញ្ញាតពីផ្នែករដ្ឋបាលនោះទេ ហើយអគារនេះស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់និយោជកតែមួយ។
- និយោជកត្រូវផ្តល់អាទិភាពឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីពចេញចូលនៅក្នុងអគារនេះ ដោយផ្តល់កាតសម្គាល់ពិសេសណាមួយ ដើម្បីអាចឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីពចូលជួយដោះស្រាយបញ្ហាជូនកម្មករនិយោជិត។
- និយោជកមិនត្រូវរើសអើងសហជីពក្នុងការចូលទៅជួយដោះស្រាយបញ្ហារបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងអគារនេះនោះទេ ពីព្រោះមានកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែល ៨០នាក់ គឺជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរ។
- សហជីពយុវជនខ្មែរបានដាក់លិខិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីព ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពតាមការស្នើសុំនោះទេ។
- និយោជកបានលាក់បាំងចំនួនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងអគារឡុងលិត ដែលតាមពិតកម្មករនិយោជិតជាក់ស្តែងមានចំនួនប្រហែល ៣០០នាក់ ហើយនៅក្នុងអគារនេះ មិនទាន់មានប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីពនោះទេ។

- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖

- កម្មករនិយោជិតនៅអគារឡុងលិតទាំង ៣អគារ មានចំនួនប្រហែល ១០០នាក់ និងមានប្រតិភូបុគ្គលិករួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់មានសហជីពនោះទេ។
- និយោជកមិនមានការហាមឃាត់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬសហជីពក្នុងការចូលទៅអគារនេះទេ ប៉ុន្តែប្រតិភូបុគ្គលិក ឬសហជីព ត្រូវជូនដំណឹង ឬស្នើសុំមកផ្នែករដ្ឋបាលជាមុន ដើម្បីផ្នែករដ្ឋបាលរៀបចំកាតជូន និងជូនដំណឹងទៅផ្នែកសន្តិសុខរបស់អគារឡុងលិតដើម្បីពិនិត្យ និងអនុញ្ញាតឱ្យចូលទៅក្នុងអគារ ហើយការចេញចូលក្នុងអគារនេះ គឺត្រូវចុះបញ្ជីវត្តមាន។
- ករណីកម្មករនិយោជិតនៅអគារឡុងលិតមានបញ្ហាបន្ទាន់ សហជីពអាចជូនដំណឹងតាមរយៈទូរសព្ទទាន់ហេតុការណ៍ (Hot Line) ទៅផ្នែករដ្ឋបាល ហើយផ្នែករដ្ឋបាលនឹងជូនដំណឹងទៅសន្តិសុខអគារឡុងលិតឱ្យបើកទ្វារជូន។
- និយោជកមិនមានការរើសអើងសហជីព ក្នុងការចូលទៅដោះស្រាយបញ្ហារបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ប៉ុន្តែសហជីពត្រូវគោរពតាមវិធានការសន្តិសុខរបស់អគារនេះ។
- និយោជកមានគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន ហេតុនេះកម្មករនិយោជិតគួរតែចូលរួមគោរពតាមគោលការណ៍នេះដូចគ្នា ហើយវាមិនគួរជាបញ្ហានោះទេដោយគ្រាន់តែជូនដំណឹងមករដ្ឋបាលឱ្យបានដឹង។
- កន្លងមក និយោជកមិនធ្លាប់បានទទួលទូរសព្ទពីសហជីពរាយការណ៍អំពីកម្មករនិយោជិតដែលមានបញ្ហានៅក្នុងអគារឡុងលិត នោះទេ។ ប្រសិនបើរដ្ឋបាលបានដឹងអំពីបញ្ហារបស់កម្មករនិយោជិត នោះនិយោជកនឹងចាត់វិធានការដោះស្រាយជូន។



- ករណីកម្មករនិយោជិតដែលមានបញ្ហាដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល តែប្រធានបានដាក់អវត្តមាន និយោជកនឹងពិនិត្យមើល និងដោះស្រាយជូនកម្មករនិយោជិត។
- និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពយុវជនខ្មែរ នៅពេលសហជីពនេះមានឯកសារគ្រប់គ្រាន់ និងមានភ្ជាប់ជាមួយព័ត៌មានកម្មករនិយោជិតច្បាស់លាស់។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដែលក្រុមហ៊ុនបានធ្វើជាមួយសហជីពទាំងបី រួមមានសហជីពកម្ពុជា សហជីពសេរីស្រីកាត់ដេរ និងសហជីពយុវជនខ្មែរ ស្តីពីការហាមសហជីពដែលប្រមូលស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចូលជាសមាជិកក្នុងម៉ោងធ្វើការ ត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដែលហាមសហជីពទាំងអស់ដើរប្រមូលស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងការងារ ដើម្បីឱ្យចូលជាសមាជិករបស់សហជីព។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - និយោជក និងសហជីពដែលទាមទារនេះ បានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដោយហាមគ្រប់សហជីពទាំងអស់ដើរប្រមូលស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងការងារ ដើម្បីឱ្យចូលជាសមាជិករបស់សហជីព។
 - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី មានសហជីពមូលដ្ឋានសរុបចំនួន ១១សហជីព។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - ដើម្បីកុំឱ្យមានភាពញ័រញ័ក្នុងរោងចក្រ និយោជកមិនគួរឱ្យមានសកម្មភាពដើរប្រមូលស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលជាសមាជិកសហជីព នៅក្នុងម៉ោងការងារនោះទេ។
 - និយោជកអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ តែចំពោះសហជីពដែលបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ ចំណែកសហជីពផ្សេងទៀតនៅតែដើរប្រមូលស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងការងារដដែល។
 - នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ បានកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការចាត់វិធានការបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់សហជីពពីផ្សេងទៀតដែលបានដើរប្រមូលស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងការងារឱ្យចូលជាសមាជិកសហជីពរបស់ខ្លួន។
 - សហជីពកម្ពុជាបានរាយការណ៍ និងប្តឹងទៅផ្នែករដ្ឋបាលអំពីការធ្វើសកម្មភាពប្រមូលស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងការងាររបស់សហជីពពីផ្សេងនោះ ប៉ុន្តែរដ្ឋបាលមិនមានវិធានការដោះស្រាយនោះទេ ដោយសារតែរដ្ឋបាលទាំងនោះ បានយុបយិតជាមួយសហជីពពីរនោះ និងបានអនុញ្ញាតឱ្យសហជីពទាំងពីរនោះដើរប្រមូលស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងការងារដោយសេរី។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖



- និយោជកបានអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដូចគ្នាទាំងអស់ចំពោះគ្រប់សហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ។
- រដ្ឋបាលមិនបានដឹងថា មានសហជីពផ្សេងធ្វើសកម្មភាពដើរប្រមូលស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតចូលជាសមាជិកសហជីពក្នុងម៉ោងការងារនោះទេ ហេតុនេះសុំឱ្យសហជីពបញ្ជាក់កស្តតាងឱ្យបានច្បាស់លាស់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់វីដេអូឃ្លីបជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដោយនៅក្នុងវីដេអូឃ្លីបនេះ គឺនៅថ្ងៃទី៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ មានបង្ហាញពីសកម្មភាពដើរចែកខិតប័ណ្ណទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្រៅបរិវេណអគារផលិតកម្មរបស់រោងចក្រនៅចន្លោះម៉ោង ៧ ទៅម៉ោង ៧:០៣ នាទីព្រឹក។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនសងប្រាក់កាត់ទានដែលសហជីពទាំងប្រាំ រួមមានសហជីពកម្ពុជា សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា សហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ បានដាក់សមាជិកចូលឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់នៅខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានកាត់ឱ្យមកសហជីពទាំងប្រាំ ដែលមានសមាជិកប្រហែល ៤០០០នាក់ កាត់កាត់ទានម្នាក់ ២០០០រៀល

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់កាត់ទានសហជីពចំនួន ២,០០០រៀល ក្នុងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដែលនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពកម្ពុជា សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា សហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - កម្មករនិយោជិតបានផ្តិតស្នាមមេដៃយល់ព្រមចូលជាសមាជិកសហជីព និងយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពរួចហើយ ហើយសហជីពក៏បានដាក់លិខិតទាំងនោះទៅនិយោជកផងដែរ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពនោះទេ តែបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពផ្សេងវិញ។
 - សមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរដែលនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពឱ្យទៅសហជីព រួមមាន ៖
 - ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ សហជីពដាក់ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកាត់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពចំនួន ១៤៥នាក់ ប៉ុន្តែនិយោជកកាត់ឱ្យតែចំនួន ៤០នាក់។
 - ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ សហជីពបានដាក់ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកាត់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពចំនួន ១៤៩នាក់ ប៉ុន្តែនិយោជកកាត់ឱ្យតែចំនួន ៦០នាក់។
 - ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ សហជីពបានដាក់ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកាត់ប្រាក់កាត់ទានសហជីព ចំនួន ៣០នាក់ ប៉ុន្តែនិយោជកកាត់ឱ្យតែចំនួន ៦នាក់។
 - សមាជិកសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ ដែលនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពឱ្យទៅសហជីព រួមមាន ៖



- ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ សហជីពដាក់ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពចំនួន ៣០០នាក់ ប៉ុន្តែនិយោជកកាត់ឱ្យតែចំនួន ៨០នាក់។
- ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ សហជីពបានដាក់ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពចំនួន ១៥០នាក់ ប៉ុន្តែនិយោជកកាត់ឱ្យតែចំនួន ៤០នាក់។
- ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ សហជីពបានដាក់ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ចំនួន ៥៤នាក់ ប៉ុន្តែនិយោជកកាត់ឱ្យតែចំនួន ៣នាក់។
- សមាជិកសហជីពកម្ពុជា ដែលនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពរួមមាន ៖
 - ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ មិនអាចចាំបាន ដោយសារនិយោជកមិនបានផ្តល់ឯកសារគ្រលប់មកវិញ។
 - ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ សហជីពបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពចំនួន ១១០នាក់ ប៉ុន្តែនិយោជកកាត់ឱ្យតែចំនួន ១៥នាក់ ចំណែក ៩៥នាក់ផ្សេងទៀត និយោជកកាត់ឱ្យទៅសហជីពផ្សេង។
 - ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ មិនបានដាក់ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ជូននិយោជកទេ។
- ចំពោះសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនឹងដាក់ឯកសារបញ្ជាក់។
- និយោជកមិនដែលប្រាប់ពីមូលហេតុដែលមិនអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពតាមការស្នើសុំរបស់សហជីពនោះទេ ហើយនិយោជកបានបដិសេធផ្តល់ឯកសារដើមវិញផងដែរ។

- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖

- ប្រសិនបើសហជីពដាក់ឯកសារជូននិយោជកមានលក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រាន់ និងមានព័ត៌មានត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់ នោះនិយោជកនឹងកាត់ភាគទានជូនទៅសហជីពនីមួយៗ។
- ករណីដែលមានខុសឈ្មោះ ខុសអត្តលេខ ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតស្អុនគ្នា នោះនិយោជកនឹងមិនកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពនោះទេ។
- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនិយោជកបានរៀបចំជាតារាងបញ្ជីឈ្មោះបង្ហាញពីចំនួនកម្មករនិយោជិត, បញ្ហាដែលមាន និងបានជូនដំណឹងទៅសហជីពវិញ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់លោក អ៊ុក អ៊ុន, កញ្ញា ម៉ាត់ សាលី កញ្ញា ផា វ៉ាន់ ដែលយុបយិតយកបញ្ជីឈ្មោះផ្តិតមេដៃចូលជាសមាជិករបស់សហជីពទាំងប្រាំ រួមមានសហជីពកម្ពុជា សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា សហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ទៅកាត់ឱ្យសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសិរីគម្ពុជា

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់លោក អ៊ុក អ៊ុន, កញ្ញា ម៉ាត់ សាលី និងកញ្ញា ផា វ៉ាន់ ពីការងារ។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- លោក អ៊ុក អ៊ុន, កញ្ញា ម៉ាត់ សាលី និងកញ្ញា ផា វ៉ាន់ ដែលមានតួនាទីជាវេជ្ជបាល បានយុបយិត គ្នាក្នុងបន្ទីងកសាររបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤,០០០រៀល បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យសហជីពផ្សេងដែលកម្មករនិយោជិតមិនបាន យល់ព្រម។
- រដ្ឋបាលទាំង ៣នាក់ ខាងលើ បានបញ្ចូលឈ្មោះ និងអត្តលេខកម្មករនិយោជិតដែលទើបចូល ធ្វើការថ្មី ចូលទៅក្នុងសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសេរីកម្មករ និងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពី កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យសហជីពទាំងពីរនេះ ដោយគ្មានការយល់ព្រម ពីកម្មករនិយោជិតថ្មីនោះទេ។
- មានការតវ៉ាជាច្រើនលើកច្រើនសារទៅនិយោជក ឱ្យបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ដែលមិនមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែរដ្ឋបាលទាំង ៣នាក់ ខាងលើនោះ ធ្វើមិន ដឹង និងនៅតែបន្តកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហ- ជីពពីរនេះដដែល។
- ជាក់ស្តែងកម្មករនិយោជិតដែលជាអនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ ត្រូវបាននិយោជកកាត់ប្រាក់ ឈ្នួលបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពផ្សេងវិញ។
- លោក អ៊ុក អ៊ុន និងកញ្ញា ផា វ៉ាន់ មិនដែលបញ្ជូនបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិក សហជីព ដែលនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យសហជីពសាមី ពិនិត្យ និងផ្ទៀងផ្ទាត់មើលនោះទេ។

- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយ ហេតុថា ៖

- និយោជកស្នើឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់កសុតាងបញ្ជាក់ចំពោះការចោទប្រកាន់ថា លោក អ៊ុក អ៊ុន, កញ្ញា ម៉ាត់ សាលី និងកញ្ញា ផា វ៉ាន់ អំពីការយុបយិតគ្នាក្នុងបន្ទីងកសាររបស់កម្មករ និយោជិតដើម្បីឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ដើម្បីនិយោជក ពិនិត្យមើល និងចាត់វិធានការ។
- ចំពោះការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ត្រូវតែមានព័ត៌មាន គ្រប់គ្រាន់ ទើបនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅ សហជីពបាន។
- ចំពោះបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព ដែលសហជីពដាក់ជូននិយោជក ដើម្បីស្នើសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព តែនិយោជកមិន បានកាត់ឱ្យ សហជីពអាចទៅយកវិញពីផ្នែករដ្ឋបាលបាន ដោយមានសហជីពខ្លះបានទៅយក រួចហើយ។ ករណីកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពមានឈ្មោះស្ទួន និយោជកបានបញ្ជូន ទៅឱ្យសហជីពសាមីវិញ ដោយមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទាន សហជីពឱ្យទៅសហជីពណាមួយឡើយ ហើយនិយោជកក៏មិនមានសិទ្ធិពិនិត្យនោះដែរ។



ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់ឈ្មោះសហជីពលើក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ខែ នៅថ្ងៃទី១០ មូលហេតុគាត់មិនបានចូលជាសមាជិកសហជីពនោះបែជាមានឈ្មោះគាត់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកដាក់ឈ្មោះសហជីព ដែលនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព លើក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ខែពេលបើកប្រាក់ឈ្នួល។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា លើក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ខែ មានតែការបញ្ជាក់ពីប្រាក់ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និងចំនួនប្រាក់ដែលត្រូវកាត់ ប៉ុន្តែមិនមានការបញ្ជាក់ថាប្រាក់ភាគទានសហជីពនោះបានបង់ទៅឱ្យសហជីពណាមួយនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតមិនអាចដឹងថា និយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យទៅសហជីពណាមួយនោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនបានយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនរហូតដល់ ៤,០០០រៀល បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យទៅសហជីពដែលនិយោជកបានកាត់ឱ្យនោះដែរ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យនិយោជកបង្ហាញឈ្មោះសហជីព ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងថាសហជីពរបស់ខ្លួនមានឈ្មោះអ្វី។
- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖
 - o ចំណុចវិវាទនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្លាប់បានកាត់សេចក្តី និងចេញសេចក្តីបង្គាប់រួចហើយ ហេតុនេះស្នើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកាត់សេចក្តីដូចនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន។
 - o និយោជកមិនអាចបង្ហាញឈ្មោះសហជីពលើក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ខែបាននោះទេ ពីព្រោះនេះជាព័ត៌មានសម្ងាត់របស់សហជីពនីមួយៗ។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យទៅសហជីពតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o ដើម្បីអាចឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីព និយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានលិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់ និងលិខិតយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពថ្មីដែលកម្មករនិយោជិតបានចូលជាសមាជិក។
 - o នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតលាលែងពីសហជីពចាស់ លិខិតលាលែងមិនតម្រូវឱ្យមានការចុះហត្ថលេខាយល់ព្រមពីសហជីពចាស់នោះទេ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើលិខិតលាលែងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយបញ្ជាក់ពីឈ្មោះ, អត្តលេខ, និងលាលែងពីសហជីពចាស់មួយណាឱ្យបានច្បាស់ ហើយត្រូវជូនដំណឹងទៅសហជីពចាស់ និងសហជីពថ្មីដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវ



ចូលជាសមាជិក។ បន្ទាប់មក កម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងអំពីការលាលែងពីសហជីពចាស់នេះ មកនិយោជកឱ្យបានដឹង។

- កាលពីមុន កម្មករនិយោជិតម្នាក់អាចចូលជាសមាជិកសហជីពបានច្រើន ប៉ុន្តែនៅខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២១ និយោជកប្តូរការអនុវត្ត ដោយកម្មករនិយោជិតម្នាក់អាចចូលជាសមាជិកសហជីពបានតែមួយប៉ុណ្ណោះ គឺសហជីពក្រោយគេ។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- នៅខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ និយោជកបានប្រជុំជាមួយតំណាងសហជីពដោយស្មើអនុវត្តតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដោយកម្មករនិយោជិតម្នាក់អាចចូលជាសមាជិកសហជីពបានតែមួយប៉ុណ្ណោះ ហើយតំណាងសហជីពក៏យល់ស្របតាម។ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានអនុវត្តតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះទេ ដោយនិយោជកអនុវត្តតាមមាត្រា ៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពវិញ ដែលតែតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានលិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់។
- យោងតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព មិនមានការតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានលិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់នោះទេ គឺកម្មករនិយោជិតគ្រាន់តែមានលិខិតយល់ព្រមចូលជាសមាជិកសហជីពថ្មី និងលិខិតយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីព ឱ្យទៅសហជីពថ្មីនោះតែប៉ុណ្ណោះ។ ហេតុនេះ និយោជកគួរកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតសម្រាប់បង់ប្រាក់កាត់ទានឱ្យសហជីពណាដែលកម្មករនិយោជិតបានចូលក្រោយគេ។

- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖

- និយោជកព្យាយាមអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីពទាំងមូល ដែលនៅក្នុងនោះកម្មករនិយោជិតមិនគួរតម្រូវឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមតែមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពនោះទេ។
- កម្មករនិយោជិតដែលមិនធ្លាប់បានចូលជាសមាជិកសហជីពណាមួយពីមុនមក គឺកម្មករអាចយកតែស្នាមផ្ចិតមេដៃយល់ព្រមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់កាត់ប្រាក់ទានសហជីពដាក់ជូននិយោជកបាន ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតដែលធ្លាប់ជាសមាជិករបស់សហជីពណាមួយពីមុន នៅពេលដែលចូលទៅសហជីពថ្មី គឺពួកគាត់ត្រូវតែមានលិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់សិន។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖ តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុន និងបក្សពួកបញ្ឈប់ការបៀតបៀនកេរ្តិ៍ខ្ពស់មកលើកម្មករជាស្រ្តី លួចថតនៅក្នុងបន្ទប់ទឹកស្រ្តី មានឈ្មោះ កាន សុខរី, ចិន ភឿ, ចក ព្រិល, និងជំនួយការឈ្មោះ ឡា បានចែកចាយរូបថតទៅឱ្យអ្នកដទៃមើលធ្វើឱ្យពួកនាងខ្ញុំខ្ពស់គេ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកចាត់វិធានការ និងបញ្ឈប់សកម្មភាពដើរថតរូបកម្មករនិយោជិតស្រ្តីនៅក្នុងបន្ទប់ទឹកស្រ្តី។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- នៅថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ កាន សុខរី បានចូលទៅក្នុងបន្ទប់ទឹកស្រ្តី និងថតរូបកម្មករនិយោជិតស្រ្តីនៅក្នុងបន្ទប់ទឹក ដែលនេះជាសកម្មភាពបៀតបៀនកេរ្តិ៍ខ្ពស់ដល់កម្មករនិយោជិតស្រ្តី។



- នៅថ្ងៃទី៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ចិន តឿ, ចក ព្រិល, និងជំនួយការឈ្មោះ ឡា បានទៅបន្ទប់ទឹកកម្មករនិយោជិតស្រ្តី និងបានថតសកម្មភាពរបស់កម្មករនិយោជិតស្រ្តី នៅក្នុងនោះ ហើយវីដេអូដែលបានថតនោះ បានចែកចាយទៅដល់ប្រធានផ្នែកចិន ដោយ ប្រធានផ្នែកចិនបានបញ្ជូនទៅផ្នែករដ្ឋបាល។
- ដោយយោងលើរូបថតសកម្មភាពទទួលបាននេះ ផ្នែករដ្ឋបាលបានចេញលិខិតព្រមានកម្មករ និយោជិតឈ្មោះ ប៉ែន សុភ័ន ក្រោមហេតុផលថា កម្មករនិយោជិតរូបនេះគេចពីម៉ោងការងារ ទៅជជែកគ្នាលេងនៅក្នុងបន្ទប់ទឹក។
- កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ប៉ែន សុភ័ន ផ្ទាល់បានអះអាងនៅក្នុងសវនាការថា ខ្លួនមិនបានគេចពី ម៉ោងការងារទៅជជែកគ្នាលេងនៅក្នុងបន្ទប់ទឹកនោះទេ ដោយសារនៅថ្ងៃនោះបន្ទប់ទឹកមិន មានទឹកប្រើប្រាស់ គាត់ក៏បានប្រាប់ទៅកម្មករនិយោជិតនៅផ្នែកអនាម័យនៅទីនោះឱ្យយកទឹក ដាក់ក្នុងបន្ទប់ទឹកដើម្បីប្រើប្រាស់ ហើយគាត់បានជួយសម្អាតបន្ទប់ទឹកជាមួយកម្មករនិយោជិត ផ្នែកអនាម័យនោះតែប៉ុណ្ណោះ។
- បន្ទប់ទឹកជាបន្ទប់ទឹកស្រ្តី មិនមែនជាបន្ទប់ទឹកបុរសទេ ដូចនេះកម្មករនិយោជិតជាបុរសទាំង នោះមិនគួរទៅនោះទេ។
- ការចែកចាយរូបថតសកម្មភាពនេះ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ប៉ែន សុភ័ន មានការខ្មាស់ គេពេញក្នុងរោងចក្រ។

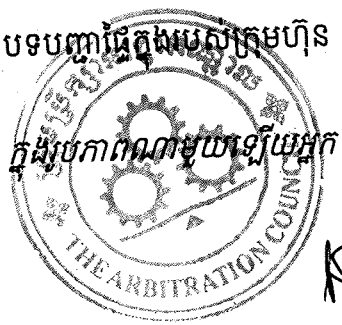
កាតីនិយោជកបានធ្វើតបវិញថា ៖

- និយោជកមិនបានដឹងអំពីការចែកចាយវីដេអូដូចដែលកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងនោះទេ គឺនិយោជកទទួលបានតែព័ត៌មានអំពីកម្មករនិយោជិតដែលអង្គុយជជែកគ្នាលេងនៅក្នុងបន្ទប់ ទឹកក្នុងម៉ោងការងារ ដែលប្រធានចិនបានរាយការណ៍មកផ្នែករដ្ឋបាល។
- និយោជកបានហៅកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ប៉ែន សុភ័ន ទៅជួបជាច្រើនដងដើម្បីស្រាយបំភ្លឺ និងសួររនាំព័ត៌មានដែលប្រធានចិនបានរាយការណ៍មកផ្នែករដ្ឋបាល ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិន បានទៅជួបផ្នែករដ្ឋបាលនោះទេ ទើបផ្នែករដ្ឋបាលចេញលិខិតព្រមានដល់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះ ប៉ែន សុភ័ន ហើយគាត់ក៏នៅតែមិនជួបរដ្ឋបាលដដែល។
- និយោជកមិនបានដឹងអំពីរូបភាព ដែលកម្មករនិយោជិតចោទប្រកាន់ថាជាសកម្មភាពបៀតបៀន កេរ្តិ៍ខ្មាស់ដល់កម្មករនិយោជិតស្រ្តីនោះទេ គឺមានតែរូបភាពដែលកម្មករនិយោជិតគេចម៉ោងការ ងារទៅអង្គុយជជែកគ្នាលេងនៅបន្ទប់ទឹក។

កាតីកម្មករនិយោជិតបានដាក់វីដេអូឃ្លីបជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដោយនៅក្នុងវីដេអូ ឃ្លីបថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ មានបង្ហាញពីសកម្មភាពកម្មករនិយោជិតបុរសយកទូរសព្ទដៃថតមក ក្នុងបន្ទប់ទឹកនារីចាក់ដើរចេញ។

តាមរយៈឯកសាររបស់កាតីនិយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន លេខ ៥១១ ប.ក/ក.ឆ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ មានចែងថា ៖

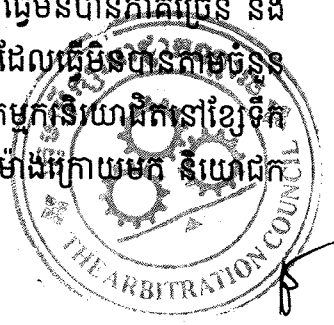
- "៤.២.២.២៥ មិនត្រូវមានការរើសអើង ការរំខានផ្លូវភេទ ... ក្នុងរូបភាពណាមួយឡើយអ្នក ប្រព្រឹត្តល្មើស នឹងត្រូវពិន័យដោយការបញ្ឈប់ពីការងារ... ។



- ៤.២.២.៣៣ កម្មករនិយោជិតវិយាបថមិនល្អ មិនគោរពវិន័យ ការងារមិនសកម្ម ...
លើកទី១ ព្រមានផ្ទាល់មាត់
លើកទី២ ព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
លើកទី៣ ព្រមានចុងក្រោយ
លើកទី៤ ពិន័យដោយការបញ្ឈប់ពីការងារ។
- ៤.២.២.៤៩ កម្មករនិយោជិតណាមួយដែលល្មើសនឹងគោលនយោបាយរោងចក្រ ដូចជា
គោលនយោបាយខានដល់ផ្លូវរក្សា ឬគោលនយោបាយផ្សេងទៀត នឹងត្រូវចាត់ទុកជា
សកម្មភាពខុសឆ្គងកម្រិតធ្ងន់ ហើយត្រូវរងការពិន័យអាស្រ័យតាមស្ថានភាពកើតហេតុ ក្នុង
ករណីធ្ងន់ធ្ងរនឹងត្រូវពិន័យដោយការបញ្ឈប់ពីការងារ។ ...។”

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖ តំណាងកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកុំតម្លើងចំនួនគោលដៅតាមតែអំពើចិត្ត និង
សំឡេងគម្រោមកម្មករនិយោជិតគ្រប់អគារពាក់ព័ន្ធ និងការកំណត់ចំនួនគោលដៅជារៀង
រាល់ម៉ោងក្រុមហ៊ុនតែងតែធ្វើការផ្លាស់ប្តូរចំនួនគោលដៅ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជក កុំតម្លើងចំនួនកំណត់គោលដៅតាមតែអំពើចិត្ត
ដោយត្រូវកំណត់ចំនួនតាមប្រព័ន្ធ អាយ អី (IE)។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺមានការតម្លើងចំនួនគោលដៅកំណត់មួយ
ម៉ោងម្តង ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ ហើយកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើបានគ្រប់តាមចំនួនកំណត់គោល
ដៅដែលនិយោជកបានកំណត់ នឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - និយោជកមិនបានកំណត់ចំនួនគោលដៅផលិតតាមប្រព័ន្ធ អាយ អី (IE) នោះទេ នៅពេល
ចេញម៉ូតូនីមួយៗ ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ។
 - ប្រព័ន្ធ អាយ អី (IE) គឺជាដំឡើងនៃការកំណត់អំពីចំនួននាទីជាមធ្យមដែលកម្មករនិយោជិត
អាចធ្វើបាន, កំណត់អំពីតម្លៃម៉ូតូនីមួយៗសម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើ និងកំណត់ចំនួនគោលដៅ
ត្រូវធ្វើ។
 - ចំពោះការដាក់ការងារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើសាកល្បងតាមប្រព័ន្ធ អាយ អី (IE) គេកំណត់
ពីតុល្យភាពពេលវេលារបស់កម្មករនិយោជិតអាចធ្វើបាន ឬអត់ ដោយរាប់ចាប់តាំងពីការ
លើកដាក់លើម៉ាស៊ីន ការកាត់ ការដេរ និងពេលទម្លាក់មកវិញ។ ករណី ចំពោះម៉ូតូថ្មីនិយោជក
ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើសាកល្បងតែ ២ ទៅ ៣ថ្ងៃ ប៉ុណ្ណោះ រួចកំណត់ចំនួន និងតម្លៃឱ្យកម្មករ
និយោជិតធ្វើតែម្តង។
 - ជាការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺមានការតម្លើងចំនួនកំណត់គោលដៅក្នុងរយៈពេលមួយម៉ោង
ម្តង ដើម្បីបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឱ្យបានច្រើន។ កម្មករនិយោជិតមិនបានភាគច្រើន នឹង
មិនអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើមិនបានតាមចំនួន
កំណត់គោលដៅនេះ ត្រូវបានប្រធានហៅទៅព្រមាន។ ជាក់ស្តែងកម្មករនិយោជិតនៅខ្សែទឹក
ហូរ (ខ្សែទី៦) និយោជកបានកំណត់ចំនួនធ្វើ ១០០គូរ ប៉ុន្តែមួយម៉ោងក្រោយមក និយោជក



តម្លើងចំនួនទៅជា ១១០គួរ ហើយនិយោជកក៏មិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែម ម៉ោងដើម្បីធ្វើឱ្យបានគ្រប់ចំនួនកំណត់គោលដៅនេះផងដែរ។

- ចំពោះបញ្ហាការបើកម៉ាស៊ីនដំបូងមិនទាន់ក្តៅ ឬត្រជាក់ នៅពេលកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមធ្វើការ និយោជកមិនអាចយកជាមូលដ្ឋានក្នុងការកំណត់ ឬតម្លើងចំនួនកំណត់គោលដៅឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ គឺនិយោជកត្រូវអនុវត្តតាមអ្នកបច្ចេកទេសដែលកំណត់ចំនួនតាមប្រព័ន្ធ អាយ អ៊ី (IE) និងកម្លាំងរបស់កម្មករនិយោជិតដែលអាចធ្វើបាន។

- ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា មិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖

- ជាការអនុវត្តរបស់និយោជកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ផ្នែកបច្ចេកទេសជាអ្នកទទួលយកម៉ូតូថ្មីមុនគេ និងធ្វើការសិក្សាដោយយកទៅផលិតចេញជាស្បែកជើង ដោយមានការចូលរួមពីផ្នែកគុកាត់ខ្សែទឹកហូរ (ដេរ) និងអូសពណ៌ជាដើម។ បន្ទាប់មក ផ្នែកបច្ចេកទេសយកទៅត្រួតពិនិត្យ និងផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយស្តង់ដារនៃការផលិតរបស់អ្នកបញ្ជាទិញ។ ជាលទ្ធផល អ្នកបច្ចេកទេសកំណត់ចំនួនកំណត់គោលដៅដែលត្រូវធ្វើ ដោយអាស្រ័យលើរយៈពេលនៃការធ្វើលើម៉ូតូនីមួយៗ និងលទ្ធភាពរបស់កម្មករនិយោជិតធ្វើជាក្រុម ឬជាខ្សែ ហើយការអនុវត្តនេះ គឺជាតម្រូវការស្តង់ដាររបស់អ្នកបញ្ជាទិញ។
- នៅចន្លោះម៉ោង ៧ ទៅម៉ោង ៩ព្រឹក ពេលកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមធ្វើការ ម៉ាស៊ីនមិនទាន់ដំណើរការល្អនោះទេ ដូចនេះចំនួនកំណត់គោលដៅដែលនិយោជកដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើត្រូវបន្ថយ ប៉ុន្តែចាប់ពីម៉ោង ១០ព្រឹកទៅ ម៉ាស៊ីនចាប់ផ្តើមដំណើរការល្អទើបនិយោជកតម្លើងចំនួនកំណត់គោលដៅ (Back Up) ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើបន្ថែមដើម្បីធ្វើសងចំនួនដែលមិនអាចធ្វើបានពេលម៉ាស៊ីនមិនទាន់ដំណើរការល្អ។
- ជាការអនុវត្ត និយោជកមិនដែលព្រមានកម្មករនិយោជិតណាដែលធ្វើមិនគ្រប់តាមចំនួនកំណត់គោលដៅនោះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤,០០០រៀល ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យទៅសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសេរីកម្មករ នៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២២

វិភាគអំពីដើមបណ្តឹង ៖

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ក្នុងការទាមទារចំណុចនេះ គឺតំណាងកម្មករនិយោជិតទាមទារក្នុងនាមជាប្រតិភូបុគ្គលិក មិនមែនក្នុងនាមជាសហជីពនោះទេ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីនិយោជកបានស្នើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាអំពីសិទ្ធិតំណាងរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក ក្នុងការទាមទារអំពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ពីព្រោះភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនេះ គឺក្នុងនាមជាប្រតិភូបុគ្គលិក មិនមែនក្នុងនាមជាសហជីពតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។



យោងតាមប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពី ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត របស់ក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ “ក្នុងករណីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលពុំទាន់មានសហជីព ឬពុំ ទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវដោះស្រាយដោយអ្នក តំណាងកម្មករនិយោជិត។”។

លើសពីនេះទៀត ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៦ ស្តីពី ការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារក្នុងការធ្វើបណ្តឹងអំពីវិវាទការងាររួម និងចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចែងថា ៖ “ត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទ ការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត នូវមុខងារ ដូចខាងក្រោម ៖

...
- ចេញលិខិតទទួលស្គាល់ប្រតិភូក្រុមប្រឹក្សាចរចា សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។”។

យោងតាមប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក និងប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងប្រធានមន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត មានមុខងារក្នុងការទទួលស្គាល់កម្មករនិយោជិត ឱ្យធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីកម្មករ និយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមទាំងនៅដំណាក់កាលដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនមិនទាន់មានវត្តមានរបស់សហជីព ឬសហជីពមានភាពតំណាង បំផុត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦២/១៩-វាយ ជី ស៊ី ខបប្តវសវិន, លេខ ០៦៧/១៩- វែនរធីរេន អីកែវល (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី, លេខ ០៧១/១៩-អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គារមេន, និងលេខ ០០២/២២-ត្រីប៊ូស អ៊ិនធើណេសិនណាល ឯ.ក)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោ- ជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០៤២/២២ កប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ រួមមាន ៖ ១. ហែន បុញ្ញា, ២. សៀន សុខលាប, ៣. ប៉ែន សុភ័ន, ៤. ស្រីន ចន្រ្ទា និង ៥. សុង ឌីណា។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលតំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ៥ មានវត្តមាននៅ ក្នុងសវនាការ និងមានសិទ្ធិធ្វើជាអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិជូន នៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្រប តាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

ហេតុដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ក្នុងនាមជាអ្នកតំណាងកម្មករ និយោជិត ដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៩២នាក់ ដែលបានផ្តិតស្នាមមេដៃប្រគល់សិទ្ធិជូន ដូចមាន នៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងដើម។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់កាត់ចេញរបស់កម្មករ និយោជិតចំនួន ៤,០០០រៀល ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតបងប្រាក់កាត់ទានសហជីព ឱ្យទៅ សហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសេរីកម្មករ នៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតវិញដែរឬទេ ?



មាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "អនុសញ្ញារួមដែលអនុញ្ញាតឱ្យដកហូតលើ ប្រាក់ឈ្នួលក្រៅពីករណីទាំងនេះ ត្រូវទុកដោយមោឃៈដោយពេញច្បាប់។"

ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ដែលខ្លួន ជាសមាជិក។ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការបកស្រាយមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារថា កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេបាន។ ប៉ុន្តែ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅគ្រប់ពេលទាំងអស់ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតយល់ ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទាន និយោជកត្រូវតែកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ហើយបញ្ជូនទៅឱ្យសហ- ជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣-តុងហ្គា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៩, លេខ ០៥/ ០៣-ថប វន្ត ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១៦/០៥-ញ កាញ់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១១ និង លេខ ៨៨/១១ និង ៨៩/១១-ដាយ យ៉ាង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

លើសពីនេះ កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែង ថា ៖ "និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព ដើម្បីផ្ទេរទៅឱ្យសហជីព នោះជាស្វ័យប្រវត្តិក្រោយពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត។ ..."

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ច កាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ក្នុងករណីមានការស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរពីកម្មករ និយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០១៨/១៨- អេសស៊ីដី ខនត្រីត រូហ្វ (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧)

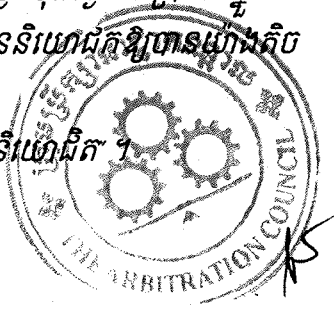
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពី នីតិវិធីនៃការ បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និងប្រាក់សេវាក្នុងការងារ បានចែងថា ៖ "បន្ទាប់ពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរពីកម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសាមី និងត្រូវតែផ្ទេរប្រាក់ភាគទាន នោះចូលទៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់សហជីពដែលកម្មករនិយោជិតនោះជាសមាជិក។ ត្រូវបាបហាមឃាត់មិន ឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ភាគទាននេះជំនួសកម្មករនិយោជិត។"

កម្មករនិយោជិតដែលអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនសម្រាប់ បង់ភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិកនោះ មានសិទ្ធិបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា។

ប្រការ ៥ នៃប្រកាសដដែលខាងលើ បានចែងថា ៖ "កម្មករនិយោជិតអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេល វេលាចំពោះការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព ដោយត្រូវធ្វើលិខិតបដិសេធជូនសហ ជីពដែលខ្លួនជាសមាជិកចំនួន ០១(មួយ)ច្បាប់ ឱ្យបានយ៉ាងតិច ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។ បន្ទាប់ពីបានទទួលលិខិតបដិសេធសហជីពសាមីត្រូវចម្លងលិខិតបដិសេធនោះជូននិយោជកឱ្យបានយ៉ាងតិច ០៥(ប្រាំ)ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។"

សហជីពត្រូវសម្រួល និងផ្តល់ទម្រង់លិខិតបដិសេធខាងលើនេះ ជូនកម្មករនិយោជិត។



ប្រការ ៦ នៃប្រកាសដដែលនេះទៀត បានចែងថា ៖ "ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតដកខ្លួនចេញពីសហជីពរបស់ខ្លួន ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និយោជកត្រូវបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានទៅសហជីពដែលកម្មករនិយោជិតសាមីដកខ្លួនចេញ។"

យោងតាមប្រការ ២, ប្រការ៥ និងប្រការ៦ នៃប្រកាស លេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បន្ទាប់ពីបានទទួលលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអំពីការយល់ព្រម ឬបដិសេធពីកម្មករនិយោជិត និយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ ឬបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសាមីបង់ភាគទានសហជីពដែលកម្មករនិយោជិតបានចូលជាសមាជិក តាមលិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះ។ សិទ្ធិបដិសេធរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនបង់ភាគទានសហជីពអាចធ្វើបានគ្រប់ពេលវេលា ដោយលិខិតបដិសេធជាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនេះត្រូវដាក់ជូនសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិកនោះឱ្យបានយ៉ាងតិច ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល និងបន្ទាប់ពីបានទទួលលិខិតបដិសេធនេះ សហជីពសាមីត្រូវចម្លងលិខិតនេះជូននិយោជកឱ្យបានយ៉ាងតិច ០៥(ប្រាំ)ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។ បន្ថែមពីនេះ ករណីកម្មករនិយោជិតបានដកខ្លួនចេញពីសហជីពដែលខ្លួនបានចូលជាសមាជិកស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និយោជកត្រូវបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានទៅសហជីពដែលកម្មករនិយោជិតសាមីបានដកខ្លួនចេញ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា, សហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ, សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ និងសហជីពកម្ពុជា ដែលកម្មករនិយោជិតបានចូលជាសមាជិក និងយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពទាំងនេះ សម្រាប់ខែមករា ឆ្នាំ ២០២២ នោះទេ ប៉ុន្តែនិយោជកបានយុបយិតគ្នាជាមួយសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសេរីកម្មករក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤,០០០រៀល បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពទាំងពីរនេះ បើទោះបីជាកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តិតស្នាមមេដៃចូលជាសមាជិក និងមិនបានយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពទាំងពីរនេះក៏ដោយ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបវិញថា និយោជកមានគួរទាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពទៅឱ្យសហជីពតាមរយៈលិខិតយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមរបស់កម្មករនិយោជិតដែលដាក់មកនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកសុគតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវីហ្វីស, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអ៊ីម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្វូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬកសុគតាងជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនិធើ ភូបិល ស្តីភីដឹង (ខេមបូឌា) ខុអិលធើធើ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)



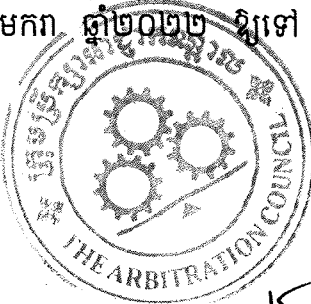
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងលើឯកសាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានបញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានស្នាមមេដៃសុំឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងម្នាក់ចំនួន ៤,០០០រៀល បង់ប្រាក់ភាគទានទៅឱ្យសហជីពសេរីកម្មករ និងសហជីពកម្ពុជា និងសងប្រាក់ឈ្នួលដែលបានកាត់នេះជូនទៅកម្មករនិយោជិតវិញ សម្រាប់ខែមករា, ខែកុម្ភៈ និងខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩១នាក់ និងមិនមានកាលបរិច្ឆេទនៃបញ្ជីនេះ។ លិខិតជំទាស់ចំនួន ១៤ច្បាប់ របស់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី២៩ និងទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការ "ការបដិសេធលើលិខិតរបស់សហជីព សហជីពកម្មករកម្ពុជា ដែលយកឈ្មោះ និងអត្តលេខ ... ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានចំនួន ៤,០០០រៀល នៅថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។"

ផ្អែកតាមឯកសារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៩១នាក់ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថាសុំឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងម្នាក់ចំនួន ៤,០០០រៀល ខាងលើនេះ គឺមិនមានចុះកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណានោះទេ។ លើសពីនេះទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនមានភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថាកម្មករនិយោជិត ពិតជាបានដាក់លិខិតបដិសេធទៅនិយោជក ដើម្បីឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសេរីកម្មករនោះទេ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនមានភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថានិយោជកពិតជាបានយុបយិតជាមួយនឹងសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសេរីកម្មករ ក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពទាំង២នេះដែរ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាងណាមួយបញ្ជាក់ថា ខ្លួនពិតជាបានដាក់លិខិតបដិសេធឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដើម្បីបង់ភាគទានទៅឱ្យសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសេរីកម្មករ ស្របតាមប្រការ២, ប្រការ៥ និងប្រការ៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ខាងលើនោះទេ ហើយក៏មិនមានភស្តុតាងណាមួយបញ្ជាក់ថាការដែលនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ នេះ បានធ្វើឡើងដោយមិនត្រឹមត្រូវ ឬមិនស្របច្បាប់នោះដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤,០០០រៀល នៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិតវិញនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤,០០០រៀល ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសេរីកម្មករ នៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត។



Handwritten signature or mark.

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យប្រតិបត្តិបុគ្គលិក និងសហជីពចូលទៅក្នុង អគារឡងលិត ដើម្បីជួយដោះស្រាយបញ្ហាជូនកម្មករនិយោជិត និងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករ និយោជិតដែលចូលជាសមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពឱ្យទៅសហជីព យុវជនខ្មែរ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើចំណុចវិវាទនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

ក. ការអនុញ្ញាតឱ្យចូលទៅក្នុងអគារឡងលិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុញ្ញាតឱ្យប្រតិបត្តិបុគ្គលិក និង សហជីពចូលទៅក្នុងអគារឡងលិតដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោង ចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក..."។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាន ន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃីកស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ារ៉េ, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៩ និងលេខ ២០១/១៤- អ៊ឹម វ៉េ កាត់ដេអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា អគារឡងលិតស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី ចាប់ពីឆ្នាំ២០២១ និងមានសកម្មភាពផលិតបាតស្បែកជើង ហើយអគារនេះមានវិធានការសន្តិសុខ តឹងរឹងដោយរាល់ការចេញចូលនៅក្នុងអគារក្រៅពីកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅក្នុងអគារនេះ គឺតម្រូវឱ្យមានការ ស្នើសុំការអនុញ្ញាត និងទទួលបានការយល់ព្រមពីផ្នែករដ្ឋបាលជាមុនសិន។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន អះអាងថា ប្រតិបត្តិបុគ្គលិក គឺជាអ្នកតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានសិទ្ធិចូលទៅក្នុងអគារនេះ និងមាន តួនាទីជួយដោះស្រាយបញ្ហាជូនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនចាំបាច់សុំការអនុញ្ញាតពីផ្នែករដ្ឋបាលនោះទេ។ ភាគី និយោជកបានឆ្លើយតបថា និយោជកមិនមានការហាមឃាត់ប្រតិបត្តិបុគ្គលិក ឬសហជីពក្នុងការចូលទៅអគារនេះ ទេ ប៉ុន្តែប្រតិបត្តិបុគ្គលិក ឬសហជីព ត្រូវជូនដំណឹង ឬស្នើសុំមកផ្នែករដ្ឋបាលជាមុន ដើម្បីផ្នែករដ្ឋបាលរៀបចំកាត អនុញ្ញាត និងជូនដំណឹងទៅផ្នែកសន្តិសុខរបស់អគារឡងលិតដើម្បីពិនិត្យ និងអនុញ្ញាតឱ្យចូលទៅក្នុងអគារ។

យោងតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកដែលមិនមែនជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការក្នុងអគារឡងលិត ចេញចូលក្នុងអគារ និងការចេញចូលនៅក្នុងអគារនេះត្រូវគោរពតាមវិធានការសន្តិសុខរបស់អគារ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យប្រតិបត្តិបុគ្គលិក ឬសហ- ជីព ចេញ ឬចូល ក្នុងអគារឡងលិត។



យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងទៀតថា និយោជកមានការរើសអើងប្រតិក្ខបុគ្គលិក និងតំណាងសហជីពក្នុងការចេញចូលក្នុងអគារឡុងលីតនេះ ដើម្បីជួយដោះស្រាយបញ្ហារបស់កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនមានការរើសអើងសហជីព ក្នុងការចូលទៅដោះស្រាយបញ្ហារបស់ កម្មករនិយោជិតនោះទេ តែសហជីពត្រូវគោរពតាមវិធានការសន្តិសុខរបស់អគារនេះ។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នា ថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ (សូម មើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយ ហ្វី និងលេខ ៣៤/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៧)

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយ បំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថាមានការ រើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣-ភុង ហ្គា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ិនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៩/០៤- ក្សាលកោះ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៧-តាម ចិចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥៦/០៩-សាន់តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ២៨៣/១៤-លៀន ហ្វា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូ., អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារមិន មានភស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីសំអាងលើការទាមទារនោះទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោល ហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៣ និងលេខ ១៥៤/១៣-បូរ៉េវើរ ហ្គាមេន ហ្វេកធើរី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋាន និងភស្តុ តាងជាក់លាក់ណាមួយ សម្រាប់គាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួនដែលបានបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកមាន ភាពមិនស្មើគ្នា ឬមានការរើសអើងសហជីពណាមួយក្នុងការចេញចូលក្នុងអគារឡុងលីត នោះទេ។ បន្ថែមពីនេះ និយោជកក៏បានបញ្ជាក់ថា ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមានបញ្ហាបន្ទាន់ដែលតម្រូវឱ្យប្រតិក្ខបុគ្គលិក ឬ សហជីពចូលទៅជួយដោះស្រាយ គឺប្រតិក្ខបុគ្គលិក ឬសហជីពគ្រាន់តែជូនដំណឹងទៅនិយោជកតាមរយៈទូរសព្ទ ទាន់ហេតុការណ៍ នោះនិយោជកនឹងឱ្យសន្តិសុខអគារឡុងលីតបើកទ្វារជូន។ ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺមានភាពសមហេតុផល និងអាចទទួលយកបាន ហើយ ប្រតិក្ខបុគ្គលិក និងតំណាងសហជីពក៏ត្រូវចូលរួមគោរពវិធានការសន្តិសុខប្រចាំអគារឡុងលីតផងដែរ ដើម្បី ធានាថា មិនមានការប៉ះពាល់ណាមួយដែលនាំឱ្យខ្វះខាតដល់ខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មក្នុងរោងចក្រនោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក អនុញ្ញាតឱ្យប្រតិក្ខបុគ្គលិក និងសហជីពចេញចូលក្នុងអគារឡុងលីត។



ខ. ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតក្នុងអគារឡុងលិចបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពយុវជនខ្មែរ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងអគារឡុងលិច បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពយុវជនខ្មែរដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "អនុសញ្ញារួមដែលអនុញ្ញាតឱ្យដកហូតលើ ប្រាក់ឈ្នួលក្រៅពីករណីទាំងនេះ ត្រូវទុកដោយមោឃៈដោយពេញច្បាប់។"

ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ដែលខ្លួន ជាសមាជិក។ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា។"

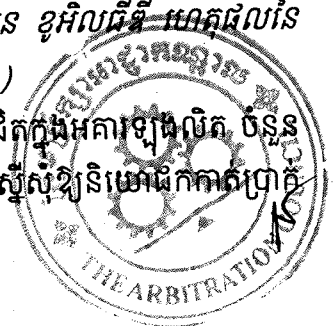
កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួល របស់កម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព ដើម្បីផ្ទេរទៅឱ្យសហជីពនោះជាស្វ័យប្រវត្តិក្រោយពីមានការ យល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករ និយោជិត។ បែបបទអនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។"

កថាខណ្ឌទី១ ប្រការ២ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តី ពីនីតិវិធីនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និងប្រាក់សេវាក្នុងការងារ ចែងថា ៖ "បន្ទាប់ពីមានការយល់ព្រមជា លាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសាមី និងត្រូវវត្តមាន ប្រាក់ភាគទាននោះចូលទៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់សហជីពដែលកម្មករនិយោជិតនោះជាសមាជិក។ ត្រូវហាម ឃាត់មិនឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ភាគទាននេះជំនួសកម្មករនិយោជិត។"

ទន្ទឹមនឹងនេះ កថាខណ្ឌទី២ ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ដដែល ខាងលើ បាន ចែងថា ៖ "សហជីពត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់និយោជក ឱ្យបានយ៉ាងតិច ១០(ដប់)ថ្ងៃ មុនការ ចាប់ផ្តើមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព អំពីចំនួនប្រាក់ភាគទានសហជីពដែលនឹងត្រូវកាត់ពី ប្រាក់ឈ្នួល របស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន។ សហជីពត្រូវភ្ជាប់មកជាមួយនូវលិខិតយល់ព្រមឱ្យ កាត់ប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព ដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទនិងហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដែររបស់ កម្មករនិយោជិតសាមី។"

យោងតាមមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព, កថា ខណ្ឌទី១ ប្រការ ២ និងកថាខណ្ឌទី២ ប្រការ ៤ នៃប្រកាស លេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រោយពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវ កាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសាមី ដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីព ហើយត្រូវផ្ទេរប្រាក់ភាគទាន នោះចូលទៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់សហជីព ដែលកម្មករនិយោជិតសាមីជាសមាជិក។ ជាងនេះទៀត សហជីព ត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់និយោជកឱ្យបានយ៉ាងតិច ១០ថ្ងៃ មុនពេលចាប់ផ្តើមកាត់ប្រាក់ឈ្នួល របស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព អំពីចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលត្រូវកាត់ និងត្រូវមានភ្ជាប់មក ជាមួយនឹងលិខិតយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីពដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទ និងហត្ថ- លេខ ឬស្នាមម្រាមដែររបស់កម្មករនិយោជិត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣២/១៨-ខន ស្តី ត ស្តី ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ០៥៤/១៨-រុស្សីង ហ្គាម៉ែន ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី២, និងលេខ១០៤/១៩-បូរេយ៉ែ ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

យោងតាមអង្គហេតុ សហជីពយុវជនខ្មែរបានអះអាងថា មានកម្មករនិយោជិតក្នុងអគារឡុងលិច ចំនួន ប្រហែល ៨០នាក់ ជាសមាជិករបស់សហជីពខ្លួន ហើយសហជីពបានដាក់លិខិតស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់



ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ប្រាក់កាតទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពយុវជនខ្មែរ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត បង់ប្រាក់កាតទានសហជីពតាមការស្នើសុំនោះទេ។

(សូមមើលនៅក្នុងចំណុចទី១ ខាងលើពាក់ព័ន្ធនឹងអង្គច្បាប់ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអំពីបន្ទុកភស្តុតាង)

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិនិត្យមើលឯកសារភស្តុតាងពាក្យសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាតទានជូនសហជីពយុវជនខ្មែរនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ូ ដែលមានចំនួន ៩៨នាក់ សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានការបញ្ជាក់ណាមួយដែលអាចសន្និដ្ឋានបានថា ពាក្យសុំនេះសហជីពយុវជនខ្មែរពិតជាបានដាក់ទៅនិយោជក ដើម្បីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាតទានសហជីព ឱ្យសហជីពរបស់ខ្លួនមែន ឬយ៉ាងណា តាមការអះអាងខាងលើនោះទេ។

- សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យប្រតិកូបុគ្គលិក និងសហជីពចេញចូលក្នុងអគារឡុងលិត ដោយមិនបាច់សុំការអនុញ្ញាត ឬជូនដំណឹងជាមុន។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងអគារឡុងលិត បង់ប្រាក់កាតទានសហជីព ឱ្យទៅសហជីពយុវជនខ្មែរ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដែលហាមសហជីពទាំងអស់ដើម្បីប្រមូលស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងការងារ ដើម្បីឱ្យចូលជាសមាជិករបស់សហជីព

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដែរឬទេ ?

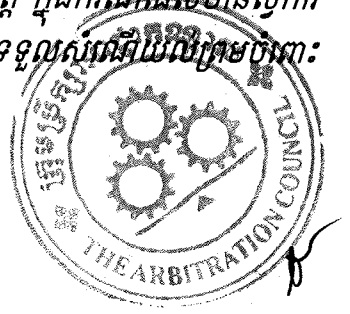
មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ បានចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើននាក់ មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច។"

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើនេះមានន័យថា កិច្ចសន្យា គឺកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈព្រមគ្នារបស់ភាគី ហើយភាគីក៏អាចប្រើនូវឆន្ទៈព្រមគ្នានោះ ក្នុងការកែប្រែ និងរំលាយបានដែរ។

យ៉ាងណាមិញ មាត្រា ៣៣៦ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កំណត់ជាក់លាក់ថា ៖ "កិច្ចសន្យាមានអនុភាពដោយសារ សំណើ និងស្វ័យការត្រូវគ្នា។"

មាត្រាខាងលើនេះ មានន័យថា កិច្ចសន្យាអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាណាតែមានការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីអ្នកដាក់សំណើ និងភាគីផ្តល់ស្វ័យការ។

កថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ក៏ចែងផងដែរថា ៖ "សំណើ គឺជាការសុំបង្កើតកិច្ចសន្យា ដែលធ្វើឡើងដោយមានឆន្ទៈភ្ជាប់ខ្លួនជាមួយនឹងចំណងគតិយុត្ត ក្នុងករណីដែលមានស្វ័យការរបស់ភាគីម្ខាងទៀត ចំពោះសំណើនេះ។ ស្វ័យការ គឺជាការបង្ហាញឆន្ទៈដែលអ្នកទទួលសំណើយល់ព្រមចំពោះសំណើនោះ។"



ខ្លឹមសារកថាខណ្ឌទី១ និងកថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីខាងលើ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីការចងកាតព្វកិច្ចគតិយុត្តរវាងភាគីទាំងឡាយណាដែលបានបង្កើតកិច្ចសន្យា ចំពោះការអនុវត្តកិច្ចសន្យានេះ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ ខ្លឹមសារ កថាខណ្ឌទី១ និងទី៣ មាត្រា ៣៣៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីការចងកាតព្វកិច្ចគតិយុត្តរវាងភាគីទាំងឡាយណាដែលបានបង្កើតកិច្ចសន្យា ចំពោះការអនុវត្តកិច្ចសន្យានេះ។ សរុបមក ភាគីនៃកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀង មានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តខ្លឹមសារដែលមានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា ឬការព្រមព្រៀងនោះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០២៨/១៩-ត្រីស្តាល់ ម៉ាទីន (ខេមបូឌា) លីមីតធីត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៣៣/១៨-ស្យុងយិន (ខេមបូឌា) ប៊ី ចឹកស្តាយ ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, និងលេខ ០០៥/១៦-វ៉ាយអិលជី អ៊ិនធើណេសិនណាល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ូ មានសហជីពមូលដ្ឋានសរុបចំនួន ១១សហជីព ហើយនិយោជក និងសហជីពដែលទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ បានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដោយហាមគ្រប់សហជីពទាំងអស់ដើរប្រមូលស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងការងារ ដើម្បីឱ្យចូលជាសមាជិករបស់សហជីព។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា និយោជកអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ តែចំពោះសហជីពដែលបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ ចំណែកសហជីពផ្សេងទៀតនៅតែដើរប្រមូលស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងការងារដដែល។

(សូមមើលនៅក្នុងចំណុចទី១ ខាងលើពាក់ព័ន្ធនឹងអង្គច្បាប់ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអំពីបន្ទុកស្តុតាង)

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការលើកឡើងខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់កស្តុតាងជាវីដេអូយ៉ូប ដើម្បីគាំទ្រការអះអាងរបស់ខ្លួន បញ្ជាក់ពីការធ្វើសកម្មភាពរបស់សហជីពផ្សេងទៀតកំពុងដើរប្រមូលស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងការងារឱ្យចូលជាសមាជិកសហជីពរបស់ខ្លួន។ នៅក្នុងវីដេអូយ៉ូបនេះ បានបង្ហាញពីសកម្មភាពនៃការដើរចែកខិតប័ណ្ណទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្រៅបរិវេណអគារផលិតកម្មរបស់រោងចក្រនៅចន្លោះម៉ោង ៧ ទៅម៉ោង ៧ និង ០៣នាទីព្រឹក។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកមិនមានការជំទាស់ទៅលើកស្តុតាងជាវីដេអូយ៉ូប ដែលកម្មករនិយោជិតដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណានេះទេ។

បន្ទាប់ពីពិនិត្យមើលលើកស្តុតាងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចធ្វើការសន្និដ្ឋានបានថា ការធ្វើសកម្មភាពនៅក្នុងវីដេអូនោះ គឺជាការដើរប្រមូលស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងម៉ោងការងារ ឱ្យចូលជាសមាជិកសហជីព ដូចការអះអាងរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ពីព្រោះការសកម្មភាពនោះ គឺធ្វើឡើងនៅក្រៅអគារផលិតកម្មនៅក្នុងរោងចក្រ និងមិនមានការបញ្ជាក់ណាមួយថា សកម្មភាពនោះបានធ្វើពេលកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើការងារនៅក្នុងម៉ោងការងារនោះទេ។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិត មិនបានបង្ហាញកស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដែលអាចឱ្យអាជ្ញាកណ្តាលសន្និដ្ឋានលើការអះអាងរបស់ខ្លួន ដែលបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ នោះទេ។



សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ
និយោជកអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដែលហាមសហជីពទាំងអស់ដើរប្រមូលស្នាម
មេដៃកម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងការងារ ដើម្បីឱ្យចូលជាសមាជិករបស់សហជីព។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ភាគទានសហជីពចំនួន ២,០០០រៀល
ក្នុងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ២០២២
ដែលនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យទៅ
សហជីពកម្ពុជា សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា សហជីពយុវជនខ្មែរ
និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ

នៅក្នុងសវនាការ សហជីពកម្ពុជា សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា សហជីពយុវជន
ខ្មែរ និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ (សហជីពទាំង ៥) បានទាមទារឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ភាគទាន
សហជីពសម្រាប់ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដែលនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពី
កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពចំនួន ២,០០០រៀល ក្នុងកម្មករនិយោជិតម្នាក់។ សហជីពទាំង ៥ បាន
បញ្ជាក់នៅក្នុងសវនាការថា នឹងដាក់កស្តតាងឯកសារស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទានដែលសហជីពបានដាក់ជូនទៅ
និយោជក ដើម្បីជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា។ តាមរយៈឯកសាររបស់ភាគីសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលរកឃើញថា មានសហជីពចំនួន ២ ក្នុងចំណោមសហជីពទាំង ៥ ខាងលើ បានដាក់ឯកសារតាមការ
អះអាងនៅក្នុងសវនាការសម្រាប់ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដែលរួមមាន៖ សហជីព
យុវជនខ្មែរ និងសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ។ ចំណែកសហជីពកម្ពុជា សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា និងសហជីពសិទ្ធិ
ប្រយោជន៍កម្មករ មិនបានដាក់ឯកសារកស្តតាងជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារ
សងប្រាក់ភាគទានសហជីព នៅក្នុងខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ នោះទេ។ ហេតុនេះ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

ក. សហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ (សហជីពទាំង ២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់ភាគទានសហជីពចំនួន
២,០០០រៀល ក្នុងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ជូន
សហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរដែរ ឬទេ?

(សូមមើលនៅក្នុងចំណុច ខ នៃចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើពាក់ព័ន្ធនឹងអង្គច្បាប់ និងការបកស្រាយរបស់
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអំពីនីតិវិធីនៃកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព)

ក្នុងសវនាការភាគីសហជីពទាំង ២ នេះ បានអះអាងថា បានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជា
សមាជិកសហជីព ជូនទៅនិយោជក ដើម្បីស្នើសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព
សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករ
និយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ស្របទៅតាមចំនួនដែលកម្មករនិយោជិតបានដាក់ទៅនិយោជកនោះទេ
ហើយបែរជាកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទាននេះទៅឱ្យសហជីពផ្សេងវិញ។ យ៉ាងណាមិញ
ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា ករណីមានខុសឈ្មោះ ខុសអត្តលេខ ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតស្គម ឬនោះ
និយោជកនឹងមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពជូនសហជីពនោះទេ។



និយោជិតដែលនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីព និងនិយោជកបានរៀបចំជាតារាង បញ្ជីឈ្មោះបង្ហាញពីចំនួនកម្មករនិយោជិត, បញ្ហាដែលមាន និងជូនដំណឹងទៅសហជីពវិញ។

(សូមមើលនៅក្នុងចំណុចទី១ ខាងលើពាក់ព័ន្ធនឹងអង្គច្បាប់ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអំពីបន្ទុកភស្តុតាង)

នៅថ្ងៃផុតកំណត់ដាក់ឯកសារ សហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ បានដាក់ពាក្យយល់ ព្រមចូលជាសមាជិកសហជីព និងយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ប្រាក់កាត់ ទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពចំនួន ២,០០០រៀល ដែលមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិត ជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដូចខាងក្រោម ៖

- សហជីពយុវជនខ្មែរបានដាក់ពាក្យយល់ព្រមចូលជាសមាជិកសហជីព និងយល់ព្រមបង់ប្រាក់កាត់ទាន សហជីពសម្រាប់ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៩៨នាក់។
- សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរបានដាក់ពាក្យសុំយល់ព្រមចូលជាសមាជិកសហជីព និងយល់ព្រមបង់ប្រាក់ កាត់ទានសហជីពសម្រាប់ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៥០នាក់។

បន្ទាប់ពីបានពិនិត្យមើលឯកសារយល់ព្រមចូលជាសមាជិកសហជីព និងយល់ព្រមបង់ប្រាក់កាត់ទាន សហជីពឱ្យទៅសហជីពចំនួន ២,០០០រៀល របស់សហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ សម្រាប់ខែ វិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចកំណត់ និង ផ្ទៀងផ្ទាត់បានថា តើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងពាក្យយល់ព្រមចូលជាសមាជិកសហជីព និងយល់ព្រមបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីព ដែលសហជីពបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ គឺជា កម្មករនិយោជិតដែលមាននៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះដើមដែលសហជីពបានដាក់ទៅឱ្យនិយោជកដើម្បីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពី កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីព នៅក្នុងខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពឱ្យទៅសហជីព ឬយ៉ាង ណានោះទេ។ ជាងនេះទៀត មិនមានភស្តុតាងណាមួយបញ្ជាក់ថា បញ្ជីឈ្មោះដែលកម្មករនិយោជិតដាក់ជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ គឺពិតជាឯកសារតែមួយដែលខ្លួនបានដាក់ជូននិយោជក និងមានព័ត៌មានគ្រប់ គ្រាន់អំពីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពបង់ ប្រាក់កាត់ទានជូនសហជីពនោះទេ។

ហេតុនេះ យោងតាមអង្គច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចសន្និដ្ឋានបានថា ឯកសារយល់ព្រមចូលជាសមាជិកសហជីព និងយល់ព្រមបង់កាត់ទានសហជីព ដែលសហជីពយុវជនខ្មែរ និង សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ បានដាក់ទៅនិយោជកដើម្បីកាត់កាត់ទានក្នុងខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និង ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ពិតជាឯកសារដែលបានដាក់ទៅនិយោជក និងមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីអាចឱ្យ និយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពនោះទេ។ លើសពីនេះទៀត យោងតាមអង្គហេតុ និងឯកសារភស្តុតាងរបស់និយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបាន កាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីព សេរីស្រ្តីកាត់ដេរ សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ២០២២។ បន្ថែមពីនេះ និយោជកបាន បញ្ជាក់ពីមូលហេតុដែលមិនអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនផ្សេងទៀតបង់ប្រាក់កាត់ទាន



សហជីព ដោយបានរៀបចំជាតារាងបញ្ជីឈ្មោះបង្ហាញពីចំនួនកម្មករនិយោជិត, បញ្ហាដែលមាន និងបានជូនដំណឹងទៅសហជីពវិញផងដែរ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីសហជីព ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់កាតទានសហជីពចំនួន ២,០០០រៀល ក្នុងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ជូនសហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរ។

ខ. សហជីពកម្ពុជា សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ (សហជីពទាំង ៣)

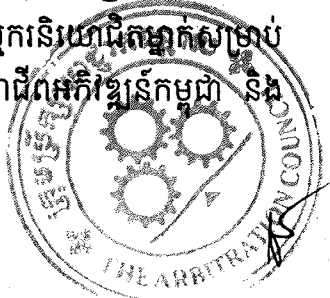
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងប្រាក់កាតទានសហជីពចំនួន ២,០០០រៀល ក្នុងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ជូនសហជីពកម្ពុជា សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលនៅក្នុងចំណុច ខ នៃចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើពាក់ព័ន្ធនឹងអង្គច្បាប់ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអំពីនីតិវិធីនៃកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាតទានសហជីព)

នៅក្នុងសវនាការ សហជីពកម្ពុជា បានអះអាងថា បានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព ជូនទៅនិយោជកដើម្បីស្នើសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាតទានសហជីពសម្រាប់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ចំនួន ១១០នាក់។ ចំណែកសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ មិនបានចាំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលបានដាក់ជូននិយោជក ដើម្បីស្នើសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាតទានសហជីពនោះទេ ដោយបញ្ជាក់ថានឹងដាក់ឯកសារតាមក្រោយ។ ភាគីសហជីពទាំង ៣ នេះ បានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា កម្មករនិយោជិតបានផ្តិតស្នាមមេដៃយល់ព្រមចូលជាសមាជិកសហជីពនិងយល់ព្រមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់កាតទានសហជីពរួចហើយ ហើយសហជីពក៏បានដាក់ឯកសារទាំងនោះទៅនិយោជកដែរ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាតទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពនោះទេ និងនៅតែបន្តកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាតទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពផ្សេងវិញ។

(សូមមើលនៅក្នុងចំណុចទី១ ខាងលើពាក់ព័ន្ធនឹងអង្គច្បាប់ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអំពីបន្ទុកភស្តុតាង)

នៅថ្ងៃផុតកំណត់ដាក់ឯកសារ សហជីពទាំង ៣ នេះមិនបានដាក់ឯកសារភស្តុតាងជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាពាក់ព័ន្ធនឹងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ប្រាក់កាតទានសហជីពក្នុងខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ តាមការអះអាងនៅក្នុងសវនាការនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា សហជីពកម្ពុជា សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ពិតជាបានដាក់ឯកសារដែលកម្មករនិយោជិតបានព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់កាតទានសហជីពសម្រាប់ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ និងមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ពីកម្មករនិយោជិតជូននិយោជកដើម្បីឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាតទានសហជីព តាមការអះអាងរបស់ខ្លួននៅក្នុងសវនាការនោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចបង់សងប្រាក់កាតទានសហជីពចំនួន ២,០០០រៀល ក្នុងកម្មករនិយោជិតម្នាក់សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ជូនសហជីពកម្ពុជា សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនោះទេ។



ជាសរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ
និយោជកសងប្រាក់កាត់ទានសហជីពចំនួន ២,០០០រៀល ក្នុងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ
ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដែលនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់
កាត់ទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពកម្ពុជា សហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា សហជីពយុវជនខ្មែរ
និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់លោក អ៊ុក អ៊ុន, កញ្ញា ម៉ាត់ សាលី និងកញ្ញា
ផា វ៉ាន់ ពីការងារ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិស្នើសុំឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករ
និយោជិតឈ្មោះ អ៊ុក អ៊ុន, ម៉ាត់ សាលី និង ផា វ៉ាន់ ពីការងារដែរ ឬទេ ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យា
ដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោម
វិធានអាជ្ញាគតិ ហើយអាច នឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា។"

មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ បានកំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារផងដែរថា ៖
"កិច្ចសន្យាការងារត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយ
ភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ"។

មាត្រា ៣១១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ដដែលចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យា គឺជាកិរិយាដែលបុគ្គលពីរនាក់ ឬច្រើន
នាក់ មានឆន្ទៈត្រូវគ្នាព្រមបង្កើត កែប្រែ ឬរំលត់នូវកាតព្វកិច្ច"។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៦៦៤ និងមាត្រា ៣១១ នៃក្រម
រដ្ឋប្បវេណីខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារ គឺកើតឡើងដោយសារឆន្ទៈ
ព្រមព្រៀងរបស់ភាគីពីរ ឬ ភាគីច្រើនគ្នា ដែលក្នុងនោះអាចជាភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ហើយមានតែ
ភាគីទាំងពីរនៃកិច្ចសន្យាទេ ដែលអាចធ្វើការរំលាយ ឬកែប្រែកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យាបាន។ ចំណែកភាគីទីបី
ដែលជាភាគីក្រៅកិច្ចសន្យា ពុំអាចមកធ្វើការកែប្រែ ឬរំលាយកិច្ចសន្យាការងារនេះបានទេ"។ (សូមមើលសេចក្តី
បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៥/១៥-សេដ្ឋណ្ត (ខេមបូឌា) នីតិវិធី ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, និង
លេខ០៨/១៨-ខុសម្តី តិចស្តាយ ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៩)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អ៊ុក អ៊ុន, ម៉ាត់
សាលី និង ផា វ៉ាន់ ដែលធ្វើការនៅផ្នែកអនុលោមច្បាប់ និងរដ្ឋបាល ចេញពីការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
យល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អ៊ុក អ៊ុន, ម៉ាត់ សាលី និង ផា វ៉ាន់ និងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តុត ស៊ូ
គឺមានកិច្ចសន្យាការងារជាមួយគ្នា។ ក្នុងន័យនេះ កម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹង គឺជាភាគីទីបី ដែលនៅ
ក្រៅកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អ៊ុក អ៊ុន, ម៉ាត់ សាលី និង ផា វ៉ាន់ ដូចនេះ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករ
និយោជិតឈ្មោះ អ៊ុក អ៊ុន, ម៉ាត់ សាលី និង ផា វ៉ាន់ ចេញពីការងារនោះទេ។



លើសពីនេះ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯកសារជាប្រាកដ ដូចជា ក្នុង រោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។..."។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា ៖ "និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយ ស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-ឃឹកស៊ី ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យ៉េន ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី៩ និងលេខ ២០១/១៤-អ៊ឹម វ៉េ កាត់ដេអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ សំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិន អាចបញ្ជាឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ បញ្ឈប់កម្មករ ឬប្រធានផ្នែក ប្រធានក្រុមពីការងារ តាមការទាមទាររបស់ ភាគីកម្មករនិយោជិតនោះទេ ពីព្រោះបញ្ហានេះ គឺជាការរៀបចំចាត់ចែងផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុន អាចប្រព្រឹត្តទៅ ឬមានដំណើរការល្អ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៤/០៣-លីដា ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៣-ជូ ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៣ និង ១៨/ ០៣-ហូ ហ៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៥/០៤-ឡាក់គីហ្សូន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៦/០៤-យ៉ាដា ព្រីនធីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ៥០/០៧-អ៊ឹម និងវ៉េ ទី៣)

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "កម្មករនិយោជិត មិនមានសិទ្ធិបញ្ជា ឬទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកបញ្ឈប់ រឺផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ពីការងារឡើយ លុះត្រាតែកម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ ដែល មិនអាចរក្សាទុកក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្របាន ហើយការរក្សាកម្មករនិយោជិត ដែលជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់បែបនេះ អាចបង្ក ឬនឹងធ្វើឱ្យមានអសន្តិសុខការងារជាក់លាក់ណាមួយ"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ៧៣/ ០៤-យេន យូអ៊ិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ៥៤/០៨-ចុង យ៉ូវ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១២៤/១០-ជួន តិច ថាយលី, លេខ ២១៥/១៤-ខន ស្តីត ស៊ី អិលធីឌី, លេខ ០៦៦/១៦-ហ្គាឡឺ គ្លូបិល (ខេមបូ ឌា), លេខ ០១៨/១៧-ខេមបូ យូនីសូល អិលធីឌី, និងលេខ០៣៧/២០ - ជេអេស លេឌីវ ខលលិកសិន)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អ៊ុក អ៊ុន, ម៉ាត់ សាលី និង ផា វ៉ាន់ បានយុបយិតគ្នាក្លែងបន្លំឯកសាររបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៤,០០០រៀល បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យសហជីពផ្សេងដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានយល់ព្រម និង មិនបានបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះតាមការការតវ៉ាជាច្រើនលើកច្រើនសាររបស់សហជីពដែលកម្មករ និយោជិតបានចូលជាសមាជិកសហជីពនោះក៏ដោយ។

(សូមមើលនៅក្នុងចំណុចទី១ ខាងលើពាក់ព័ន្ធនឹងអង្គច្បាប់ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលអំពីបន្ទុកភស្តុតាង)

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការលើកឡើងខាងលើ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិន បានបង្ហាញអង្គហេតុ ឬភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អ៊ុក អ៊ុន, ម៉ាត់ សាលី និង ផា



រ៉ាន់ ជាមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចបង្ក ឬធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន នោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករ និយោជិតឈ្មោះ អ៊ុក អ៊ុន, ម៉ាត់ សាលី និង ផា រ៉ាន់ ចេញពីការងារឡើយ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក បញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អ៊ុក អ៊ុន, ម៉ាត់ សាលី និង ផា រ៉ាន់ ចេញពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដាក់ឈ្មោះសហជីព ដែលនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព លើបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ និយោជិតរៀងរាល់ខែ ពេលបើកប្រាក់ឈ្នួល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចដាក់ឈ្មោះសហជីព ដែលនិយោជក បានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពលើបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ និយោជិតរៀងរាល់ខែ ពេលបើកប្រាក់ឈ្នួលដែរ ឬទេ?

មាត្រា ៦១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "និយោជកត្រូវរក្សាទុកកំណត់ត្រាទាំងឡាយ នៅពេលណាដែលខ្លួនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ឬប្រាក់សេវាក្នុងការងារ។ កំណត់ត្រាទាំងនេះត្រូវដាក់បញ្ចូលនូវកាលបរិច្ឆេទដែលការកាត់នេះត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើឡើងដោយកម្មករ និយោជិតពាក់ព័ន្ធ កាលបរិច្ឆេទនិងចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលបានកាត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ និងកាល បរិច្ឆេទ និងចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានផ្ទេរទៅឱ្យសហជីពពាក់ព័ន្ធ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៨៤/១៩-ក្រមហ៊ុន ខេន ស្ម័ត ស៊ូ ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១ បានបកស្រាយមាត្រា ៦១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពថា ៖ "និយោជកមានកាតព្វកិច្ចរក្សាទុកកំណត់ ត្រាទាំងអស់ នៅពេលដែលបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីព។ កំណត់ ត្រានេះត្រូវរួមបញ្ចូលនូវកាលបរិច្ឆេទនៃការអនុញ្ញាតដោយកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធ កាលបរិច្ឆេទនិងចំនួនប្រាក់ ភាគទានដែលត្រូវបានកាត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ និងចំនួនទឹកប្រាក់ដែលត្រូវបានផ្ទេរទៅឱ្យសហជីព ពាក់ព័ន្ធ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតមិនអាចដឹងថា និយោជក កាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពណាមួយនោះទេ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏ មិនបានយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពដែលនិយោជក បានកាត់ឱ្យនោះដែរ។ ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតស្នើឱ្យនិយោជកបង្ហាញឈ្មោះសហជីពលើក្រដាសបើកប្រាក់ ឈ្នួល ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងថាសហជីពរបស់ខ្លួនមានឈ្មោះអ្វី។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ ថា និយោជកមិនអាចបង្ហាញឈ្មោះសហជីពលើក្រដាសបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបាននោះទេ ពីព្រោះនេះជាព័ត៌មានសម្ងាត់របស់សហជីពនីមួយៗ។ ករណីកម្មករនិយោជិតចង់ដឹងថា ខ្លួនបានចូលជាសមាជិក សហជីពណាមួយ ហើយនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យទៅសហជីពណា មួយនោះ កម្មករនិយោជិតអាចមកសួរផ្នែករដ្ឋបាលបាន ដោយផ្នែករដ្ឋបាលនឹងនិពិស្សជូនកម្មករនិយោជិត។



ផ្អែកតាមមាត្រា ៦១ ច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រានេះមិនបានកំណត់កាតព្វកិច្ចឱ្យនិយោជកបង្ហាញឈ្មោះសហជីពលើបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ បន្ថែមលើនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏មិនឃើញថា មានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព អនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង កិច្ចសន្យាការងារ កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទាំងពីរ ឬការអនុវត្តកន្លងមកណាមួយ ដែលកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការបង្ហាញឈ្មោះសហជីពនៅលើបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកពុំមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបង្ហាញឈ្មោះសហជីព ដែលនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាតទានសហជីពនោះ នៅលើបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដាក់ឈ្មោះសហជីព ដែលនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាតទានសហជីពលើបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ខែ ពេលបើកប្រាក់ឈ្នួល។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាតទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់ប្រាក់កាតទានសហជីពជូនសហជីពតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី៤ នៃមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗអាចជាសមាជិកម្នាក់នៅក្នុងសហជីពតែមួយនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយនៅក្នុងអំឡុងពេលមួយតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ដែលជាសមាជិកនៃសហជីពណាមួយ ហើយទៅចូលរួមជាសមាជិកនៃសហជីពដទៃមួយទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយនោះ សហជីពដទៃចុងក្រោយនោះត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក ហើយបុគ្គលនោះនឹងក្លាយជាសមាជិករបស់សហជីពចុងក្រោយ"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៥៤/១៨-រុស្សីង ហ្គាមែន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ អាចជាសមាជិកម្នាក់នៅក្នុងសហជីពតែមួយនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយនៅក្នុងអំឡុងពេលតែមួយប៉ុណ្ណោះ។ មាត្រាដដែលនេះ មិនបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើលិខិតលាលែងពីសហជីពដទៃមួយទៀតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនតែមួយទេ ប៉ុន្តែបានតម្រូវឱ្យសហជីពដទៃចុងក្រោយនោះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក ហើយកម្មករនិយោជិតនោះ នឹងក្លាយជាសមាជិករបស់សហជីពចុងក្រោយ"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

(សូមមើលនៅក្នុងចំណុច ខ នៃចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើពាក់ព័ន្ធនឹងអង្គច្បាប់ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអំពីនីតិវិធីនៃកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់កាតទានសហជីព)

តាមរយៈអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា បច្ចុប្បន្ននិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានលិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយបញ្ជាក់ពីឈ្មោះ, អត្តលេខ, និងឈ្មោះសហជីពចាស់ដែលកម្មករនិយោជិតលាលែងឱ្យបានច្បាស់ ហើយត្រូវជូនដំណឹងទៅសហជីពចាស់នោះ និងមានលិខិតយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ប្រាក់កាតទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពថ្មីដែលកម្មករនិយោជិតបានចូលជាសមាជិក។



ជិត ទើបនិយោជកយប់កាត់ប្រាក់ភាគទានបង់ឱ្យសហជីពចាស់ ហើយនឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិត បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពថ្មីវិញ។

យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ពីព្រោះមាត្រានេះ មិនបានតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានលិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់នោះទេ គឺកម្មករ និយោជិតគ្រាន់តែមានលិខិតយល់ព្រមចូលជាសមាជិកសហជីពថ្មី និងលិខិតយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពថ្មី ដែលកម្មករនិយោជិតចូលចុងក្រោយគេ នោះតែប៉ុណ្ណោះ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកព្យាយាមអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីព ទាំងមូល ដោយមាត្រា ៧ និងមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានលិខិតលាលែងពី សហជីពចាស់, លិខិតយល់ព្រមចូលជាសមាជិកសហជីពថ្មី និងលិខិតយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល របស់ខ្លួនបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពថ្មីនោះ។

យោងតាមអង្គច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមាន កាតព្វកិច្ចក្នុងការអនុវត្តការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យទៅសហជីព ចុងក្រោយតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដោយមិនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានលិខិតលាលែងពី សហជីពចាស់នោះទេ។ យោងតាមមាត្រានេះ ដើម្បីឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពថ្មីបាន សហជីពដែលកម្មករនិយោជិតចូលជាសមាជិកសហជីពចុងក្រោយ ត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីការចូលជាសមាជិកសហជីពថ្មី និងត្រូវមានលិខិតស្នើសុំកាត់ភាគទាន និង លិខិតយល់ព្រមរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទនិងហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃរបស់កម្មករ និយោជិតសាមី ស្របតាមប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ខាងលើ។

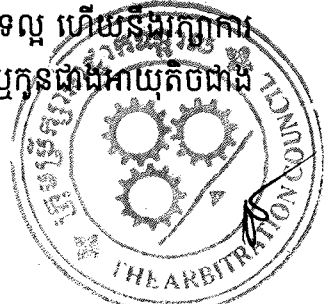
ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត បង់ភាគទានសហជីព ស្របតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចាត់វិធានការ និងបញ្ឈប់សកម្មភាពដើរថតរូប កម្មករនិយោជិតស្ត្រីនៅក្នុងបន្ទប់ទឹក

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចាត់វិធានការ និងបញ្ឈប់សកម្មភាព ដើរថតរូបកម្មករនិយោជិតស្ត្រីនៅក្នុងបន្ទប់ទឹកដែរ ឬទេ?

មាត្រា ១៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ *"និយោជក និងនាយកគ្រឹះស្ថានដែលប្រើ កម្មករជាក្មេង ឬកូនជាងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ឬស្ត្រីឱ្យធ្វើការក្នុងនោះ ត្រូវមើលឱ្យមានកិរិយាមារយាទល្អ ហើយ នឹងរក្សាការសមរម្យចំពោះសាធារណៈជនផង។ ..."*

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ គឺមាន បំណងឱ្យនិយោជក និងនាយកគ្រឹះស្ថាន ត្រូវពិនិត្យមើល និងរក្សាឱ្យមានកិរិយាមារយាទល្អ ហើយនឹងរក្សាការ សមរម្យចំពោះសាធារណៈជន ប្រសិនបើកន្លែងការងារមានប្រើកម្មករនិយោជិតជាក្មេង ឬកូនជាងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ឬស្ត្រីឱ្យធ្វើការក្នុងនោះ។



មាត្រា ២៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង អនុវត្តបទបញ្ញត្តិទូទៅនៃច្បាប់នេះ តាមប្រភេទសហគ្រាស...វិធានការអនាម័យនិងសន្តិសុខកម្មករនិយោជិត កាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិត និងទណ្ឌកម្មដែលអាចតម្រូវលើកម្មករនិយោជិត។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ១៤៣/១៣-រោងចក្រផលិតស្រាបៀរកម្ពុជា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៣ យល់ឃើញថា ៖ យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃក្រុមហ៊ុន គឺជាវិធានមួយក្នុងការកំណត់នូវលក្ខខណ្ឌការងារ ប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍បន្ទាប់បន្សំផ្សេងៗ តារាងកាត់បន្ថយ ពេលម៉ោងធ្វើការ ពេលសំរាក និងការឈប់សំរាក ការឱ្យដំណឹងមុន វិធានការអនាម័យ និងសន្តិសុខកម្មករនិយោជិត កាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិត និងទណ្ឌកម្មដែលនឹងអាចតម្រូវលើកម្មករនិយោជិតជាដើម។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ជាគោលការណ៍ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃក្រុមហ៊ុនមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន លើកលែងតែមានការបញ្ជាក់ដោយឡែក និងច្បាស់លាស់ នៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនោះ។

ជាមួយគ្នានេះដែរ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន លេខ ៥១១ ប.ក/ក.ច ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៦ ចែងថា ៖

- ៤.២.២.២៥ មិនត្រូវមានការរើសអើង ការរំខានផ្លូវភេទ ... ក្នុងរូបភាពណាមួយឡើយអ្នកប្រព្រឹត្តល្មើស នឹងត្រូវពិន័យដោយការបញ្ឈប់ពីការងារ...។
- ៤.២.២.៣៣ កម្មករនិយោជិតគរិយាបថមិនល្អ មិនគោរពវិន័យ ការងារមិនសកម្ម ...
លើកទី១ ព្រមានផ្តាច់មាត់
លើកទី២ ព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ
លើកទី៣ ព្រមានចុងក្រោយ
លើកទី៤ ពិន័យដោយការបញ្ឈប់ពីការងារ។
- ៤.២.២.៤៩ កម្មករនិយោជិតណាមួយដែលល្មើសនឹងគោលនយោបាយរោងចក្រ ដូចជា គោលនយោបាយរំខានដល់ផ្លូវភេទ ឬគោលនយោបាយផ្សេងទៀត នឹងត្រូវចាត់ទុកជាសកម្មភាពខុសឆ្គងកម្រិតធ្ងន់ ហើយត្រូវរងការពិន័យអាស្រ័យតាមស្ថានភាពកើតហេតុ ក្នុងករណីធ្ងន់ធ្ងរនឹងត្រូវពិន័យដោយការបញ្ឈប់ពីការងារ។ ...។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា នៅថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ កាន សុខី បានចូលទៅក្នុងបន្ទប់ទឹកស្ត្រី និងចតរូបកម្មករនិយោជិតស្ត្រីនៅក្នុងបន្ទប់ទឹក ដែលនេះជាសកម្មភាពបៀតបៀនកេរ្តិ៍ខ្មាស់ដល់កម្មករនិយោជិតស្ត្រី និងបានចែកចាយរូបភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងបន្ទប់ទឹកបន្តទៅកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតនៅក្នុងរោងចក្រ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ត្រីរូបនោះមានការអៀនខ្មាស់។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា និយោជកមិនបានដឹងអំពីការចែកចាយរូបភាពដូចដែលកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងនោះទេ គឺទទួលបានតែរូបភាពរបស់កម្មករនិយោជិតគេចពីម៉ោងការងារទៅជជែកគ្នាលេងនៅក្នុងបន្ទប់ទឹក។ ទាក់ទងទៅនឹងការអះអាងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ភស្តុតាងជាវីដេអូឃ្លីប ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ ដែលនៅក្នុងវីដេអូឃ្លីបនេះ បានបង្ហាញពីសកម្មភាពកម្មករនិយោជិតជាបុរសកំពុងយកទូរស័ព្ទដៃចាត់មាត់ច្បាប់បន្ទប់ទឹកស្ត្រីមកក្នុងបន្ទប់ទឹកស្ត្រីរួចក៏ដើរចេញវិញ។



យោងតាមមាត្រា ២៣ និងមាត្រា ១៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន លេខ ៥១១ ប.ក/ក.ធ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ខាងលើ និងកស្មតាងវីដេអូឃ្លីបរបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពិតជាមានកម្មករនិយោជិតជាបុរសបានធ្វើសកម្មភាពដូចការចោទប្រកាន់របស់ភាគីកម្មករនិយោជិតមែន ប៉ុន្តែមិនមានកស្មតាងណាមួយដែលអាចបញ្ជាក់ថា មានការចែកចាយរូបភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងបន្ទប់ទឹក បន្តទៅកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតនៅក្នុងរោងចក្រនោះទេ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សកម្មភាពរបស់កម្មករនិយោជិតបុរសដែលបានយកទូរសព្ទដៃចែកសកម្មភាពកម្មករនិយោជិតស្ត្រីនៅក្នុងបន្ទប់ទឹកស្ត្រី គឺជាឥរិយាបថមិនអាចទទួលយកបាន និងមិនគួរគប្បីដែលបានធ្វើឱ្យ ប៉ះពាល់សេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់កម្មករនិយោជិតស្ត្រី។ ហេតុដូច្នេះនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចាត់វិធានការឱ្យបានតឹងរឹងទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ចំពោះសកម្មភាពរបស់កម្មករនិយោជិតបុរសដែលបានយកទូរសព្ទដៃចែកសកម្មភាពកម្មករនិយោជិតស្ត្រីនៅក្នុងបន្ទប់ទឹកស្ត្រី។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់សកម្មភាព និងចាត់វិធានការចំពោះជនទាំងឡាយណាដែលដើរថតរូបកម្មករនិយោជិតស្ត្រីនៅក្នុងបន្ទប់ទឹកស្ត្រី។

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកុំតម្លើងចំនួនគោលដៅតាមតែអំពើចិត្ត ដោយត្រូវមានការកំណត់ចំនួនតាមប្រព័ន្ធ អាយ អ៊ី (IE)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិតម្លើងចំនួនគោលដៅឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលក្នុងចំណុច ក នៃចំណុចវិវាទទី២ ខាងលើ អំពីមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអំពីសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក)

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនបានកំណត់ចំនួនផលិតតាមប្រព័ន្ធអាយ អ៊ី (IE) នោះទេ នៅពេលចេញម៉ូតនីមួយៗឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និងបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើឱ្យបានតាមការតម្លើងចំនួនកំណត់គោលដៅ ក្នុង ១ម៉ោងម្តង ដែលកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនធ្វើមិនបាន និងមិនអាចទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ហើយត្រូវបានប្រធានហៅទៅព្រមានទៀតផង។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកឆ្លើយតបថា និយោជកអនុវត្តតាមប្រព័ន្ធ អាយ អ៊ី (IE) ដោយផ្អែកបច្ចេកទេសជាអ្នកធ្វើការសិក្សា និងយកទៅផលិតសាកល្បង បន្ទាប់មកយកទៅត្រួតពិនិត្យ និងផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយស្តង់ដារនៃការផលិតរបស់អ្នកបញ្ជាទិញ រួចកំណត់ចំនួនកំណត់គោលដៅដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើ ដោយអាស្រ័យលើរយៈពេលនៃការធ្វើលើម៉ូតនីមួយៗ និងលទ្ធភាពរបស់កម្មករនិយោជិតធ្វើជាក្រុម ឬជាខ្សែ។ ភាគីនិយោជកបានបន្ថែមទៀតថា ចំពោះការតម្លើងចំនួនកំណត់គោលដៅ ក្នុង ១ម៉ោងម្តង គឺដោយសារនៅចន្លោះម៉ោង ៧ ទៅម៉ោង ៩ ព្រឹក ម៉ាស៊ីនមិនទាន់ដំណើរការល្អនោះទេ ដូចនេះចំនួនកំណត់គោលដៅដែលនិយោជកដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើត្រូវបន្ថយ ប៉ុន្តែចាប់ពីម៉ោង ១០ព្រឹកទៅ ម៉ាស៊ីនចាប់ផ្តើមដំណើរការល្អ ទើបនិយោជកតម្លើងចំនួនកំណត់ (Back Up) ឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើបន្ថែម ដើម្បីធ្វើសងចំនួនដែលមិនអាចធ្វើបានពេលម៉ាស៊ីនមិនទាន់ដំណើរការល្អ។ បន្ថែមលើនេះទៀត និយោជកមិនដែលព្រមានកម្មករនិយោជិតណាដែលដើរមិនគ្រប់តាមចំនួនគោលដៅកំណត់នោះទេ។

យោងតាមអង្គច្បាប់ និងអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះការកំណត់ចំនួនគោលដៅឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើតាមប្រព័ន្ធណាមួយ និងការតម្លើងចំនួនកំណត់គោលដៅក្នុងរយៈពេលណាមួយ គឺជាសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក ប៉ុន្តែការអនុវត្តសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជកត្រូវធ្វើឡើងឱ្យស្របតាមច្បាប់



និងសមហេតុផល។ ករណីនេះ និយោជកបានអនុវត្តតាមប្រព័ន្ធ អាយ អ៊ី (IE) ក្នុងការកំណត់ចំនួនកំណត់គោលដៅ តាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតរួចហើយ។ យ៉ាងណាមិញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើគ្រប់ចំនួនកំណត់គោលដៅ ឬចំនួនតម្លើងថ្មី និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ឬផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនោះទេ។ ជាងនេះទៀត ភាគីកម្មករនិយោជិតក៏មិនមានភស្តុតាងណាមួយគាំទ្រដល់ការអះអាងរបស់ខ្លួនដែលថា និយោជកបានដាក់ពិន័យលើកម្មករនិយោជិតណាមួយដែលធ្វើមិនបានតាមចំនួនកំណត់គោលដៅនោះទេ។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតកុំឱ្យនិយោជកតម្លើងចំនួនគោលដៅតាមតែអំពើចិត្ត ដោយត្រូវមានការកំណត់ចំនួនតាមប្រព័ន្ធ អាយ អ៊ី (IE)។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤,០០០រៀល ដែលនិយោជកបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យទៅសហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពសេរីកម្មករ នៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ឱ្យទៅកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីពចេញចូលក្នុងអគារឡុងលិត ដោយមិនបាច់សុំការអនុញ្ញាត ឬជូនដំណឹងជាមុន។
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងអគារឡុងលិត បង់ប្រាក់ភាគទានសហជីពឱ្យទៅសហជីពយុវជនខ្មែរ។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ ដែលហាមសហជីពទាំងអស់ ដើរប្រមូលស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងការងារ ដើម្បីឱ្យចូលជាសមាជិករបស់សហជីព។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងប្រាក់ភាគទានសហជីពចំនួន ២,០០០ រៀល ក្នុងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ សម្រាប់ខែវិច្ឆិកា និងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ និងខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដែលនិយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ឱ្យទៅសហជីពកម្ពុជា សហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរ សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា សហជីពយុវជនខ្មែរ និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ អ៊ុក អ៊ិន, ម៉ាត់ សាលី និង ផា វ៉ាន់ ចេញពីការងារ។



ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដាក់ឈ្មោះសហជីព ដែលនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព លើបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ខែ ពេលបើកប្រាក់ឈ្នួល។

ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតបង់ភាគទានសហជីព ស្របតាមមាត្រា ៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់សកម្មភាព និងចាត់វិធានការចំពោះជនទាំងឡាយណាដែលដើរថតរូបកម្មករនិយោជិតស្ត្រី នៅក្នុងបន្ទប់ទឹកស្ត្រី។

ចំណុចវិវាទទី ១០ ៖

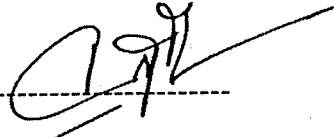
- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត កុំឱ្យនិយោជកតម្លើងចំនួនគោលដៅតាមតែអំពើចិត្តដោយត្រូវមានការកំណត់ចំនួនតាមប្រព័ន្ធ អាយ អ៊ី (IE)។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

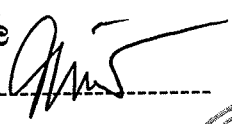
សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ អ៊ីង សុទ្ធី
ហត្ថលេខា ៖ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ ទួន ស៊ីនាត់
ហត្ថលេខា ៖ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ែន ម៉ីនណា
ហត្ថលេខា ៖ 