

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង : ០១៩/២០-១៩៩ ស្តីពី ស៊ី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ : ថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក : **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត : **លីវ សុវណ្ណា**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ : **ប៉ែន ប៊ុនឈា**

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ : **ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី**
អាសយដ្ឋាន : ភូមិចំការស្វាយ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង
ទូរស័ព្ទ : ០៧៨ ៧៧៧ ៦១៩ ទូរសារ : គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លើកទី១ :

- ១- លោក សុះ ម៉េ ប្រធានរដ្ឋបាល
- ២- លោក ឡាច សារុន ទីប្រឹក្សាក្រុមហ៊ុន
- ៣- លោក អ៊ុក អ៊ុន បុគ្គលិករដ្ឋបាល
- ៤- កញ្ញា ម៉ាត់ សាលី បុគ្គលិករដ្ឋបាល

តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លើកទី២ :

- ១- លោក សុះ ម៉េ ប្រធានរដ្ឋបាល
- ២- លោក អ៊ុក អ៊ុន បុគ្គលិករដ្ឋបាល
- ៣- កញ្ញា ម៉ាត់ សាលី បុគ្គលិករដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ : **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់
នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី**

អាសយដ្ឋាន : ភូមិចំការស្វាយ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង
ទូរស័ព្ទ : ០១២ ៣១០ ៨៩៦/ ០៩៦ ៧៣ ១៩ ៣៨៤ ទូរសារ



តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លើកទី១ ៖

- ១- លោកស្រី ហង្ស ស្រីមុំ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា
- ២- លោកស្រី ស្រីន ចន្ទា ប្រធានសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
- ៣- លោកស្រី ប៉ែន សុភ័ន ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ (មូលដ្ឋាន)
- ៤- លោកស្រី វិន សេរី ប្រធានសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
- ៥- លោកស្រី សៀន សុខលៀប ប្រធានសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ (មូលដ្ឋាន)
- ៦- លោក ផេង ប៊ុនថៃ អនុប្រធានសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
- ៧- លោកស្រី កេត ស្រីវិគ្គ អនុប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ (មូលដ្ឋាន)
- ៨- លោកស្រី រឹង ថារី អនុប្រធានសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
- ៩- លោកស្រី ឡាយ ស្រីម៉ា ផ្នែកដេរ

តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លើកទី២ ៖

- ១- លោកស្រី ហង្ស ស្រីមុំ ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា
- ២- លោកស្រី ម៉ែន ចន្ទា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
- ៣- លោកស្រី ប៉ែន សុភ័ន ប្រធានសហជីពយុវជនខ្មែរ (មូលដ្ឋាន)
- ៤- លោកស្រី វិន សេរី ប្រធានសហជីពកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
- ៥- លោកស្រី សៀន សុខលៀប ប្រធានសហជីពសេរីស្រ្តីកាត់ដេរ (មូលដ្ឋាន)
- ៦- លោកស្រី ស្រីន ចន្ទា ប្រធានសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
- ៧- លោក ផេង ប៊ុនថៃ អនុប្រធានសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)

បញ្ហាគ្រោះថ្នាក់

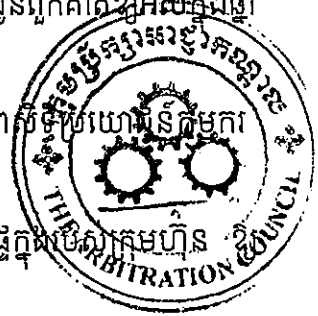
(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកលុយបាយចំម៉ោងជូនកម្មករនាយោជិត ១សប្តាហ៍ម្តង នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ជូនដល់ពួកគាត់ ដោយអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់កន្លងមក។

២- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនដល់កម្មករនិយោជិតនៅពេល ដែលក្រុមហ៊ុនមិនឱ្យពួកគាត់ប្រើប្រាស់អស់នៅក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ជូនពួកគាត់ឱ្យអស់ក្នុងឆ្នាំ កន្លងមក និងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនទូទាត់ និងសងរំលឹកសារឡើងវិញជូនដល់ពួកគាត់។

៣- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដែលកម្មករបានចូលជាសមាជិកសហជីពសុទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ក្នុងម្នាក់ ២០០០រៀល ដើម្បីបង់វិភាគទានជូនទៅសហជីពជារៀងរាល់ខែ។

៤- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់នូវការរើសអើងសហជីព និងគោរពនូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន បានត្រឹមត្រូវ។



៥- ក្នុងករណីកម្មករ និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ សុំឱ្យ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តឱ្យបានស្មើគ្នា បង្កើតច្បាប់សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តច្បាប់ផង (បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន)។

៦- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមម៉ាស៊ីនឆ្លុកឆ្លាត និងបើកទ្វារធំនៅម៉ោង ០៦:៣០ នាទី ព្រឹក ជូនដល់ពួក កម្មករនិយោជិត ដើម្បីការពារការកកស្ទះ និងប៉ះពាល់ដល់ម៉ោងការងាររបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត។

៧- ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចាត់វិធានការទៅលើប្រធានក្រុម គ្រប់ក្រុមដែលប្រើអាកប្បកិរិយាមិនសមរម្យ ទៅលើបងប្អូនកម្មករនិយោជិត។

៨- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ករណីក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់កម្មករពី ការងារដែលមានកំហុសធ្ងន់ មាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (បញ្ឈប់ពីការងារ បើក្រុមហ៊ុនទទួលយកធ្វើ ការងារវិញ គឺត្រូវទទួលយកទាំងអស់គ្នា មិនថាកម្មករ ឬសហជីពនោះទេ សុំបញ្ឈប់ការរើសអើង និងនិយមបក្ស ពួក)។

៩- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំម៉ោងហូបបាយកម្មករនៅអគារ S3 ចែកដាច់ពីគ្នា រវាងកម្មករហូបបាយ ពី ម៉ោង ១១:០០ នាទី និងម៉ោង ១១:៣០ នាទី ពីព្រោះកម្មករដែលហូបបាយនៅម៉ោង ១១:៣០ នាទី ត្រូវហូបបាយ ដែលសល់ពីបងប្អូនដែលហូបនៅម៉ោង ១១:០០ នាទី (ហូបមិនគ្រប់គ្រាន់ទៀតផង)។

១០- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំ និងចំអិនម្ហូប បន្លែ ត្រី សាច់ ឱ្យឆ្អិនល្អ ជូនដល់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត បរិភោគ និងប្រកបដោយអនាម័យល្អ ជាពិសេសការពារដល់សុខភាពរបស់បងប្អូនឱ្យបានល្អ។

១១- នៅពេលសហជីពដាក់សមាជិកថ្មី ឬសមាជិកបន្ថែម ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ភាគទានជូនសហជីព សូមឱ្យ ក្រុមហ៊ុនកាត់ឱ្យបានគ្រប់ចំនួនជូនដល់សហជីពនីមួយៗឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ក្រុមហ៊ុនគ្មានសិទ្ធិក្នុងការដក សមាជិករបស់សហជីពណាមួយដោយខ្លួនឯង និងគ្មានការឯកភាពពីសម្តីខ្លួននោះទេ (កម្មករ)។

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 ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី ១៧)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពស្របគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ូ លេខ ២៧០ ក.ប/ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ថ្ងៃទី១៦ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០២០។



សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖

- លើកទី១ ៖ ថ្ងៃអង្គារ ១កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០នាទី រសៀល។
- លើកទី២ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ៤កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០នាទី ព្រឹក។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានទទួលពាក្យ
បណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន
១១ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បាន
ចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យដោះស្រាយវិវាទការងារ និងផ្សះផ្សា នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយមិនទទួលបាន
លទ្ធផលសះស្បើយនោះទេ។ ចំណុចមិនសះស្បើយចំនួន ១១ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ
ការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ២៧០ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ
២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត
មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះស្បើយចំនួន ១១ចំណុច ចំនួនពីរលើក។ លើកទីមួយនៅថ្ងៃទី២៤ ខែ
មីនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ២ និង ០០ នាទីរសៀល និងលើកទីពីរ នៅថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង
៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការទាំងពីរលើក តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការ-
ដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

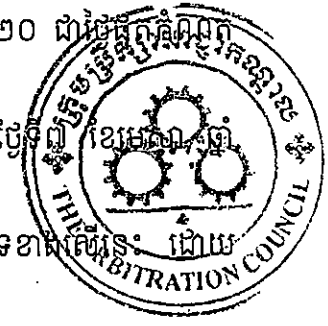
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទ
មិនសះស្បើយចំនួន ១១ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេច
ដកចំណុចវិវាទទី៣ ចេញពីសំណុំរឿងនេះ។ លើសពីនេះ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចវិវាទទី៤, ទី
៥, ទី៧, ទី៨, ទី៩, ទី១០ និងទី១១។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុចវិវាទដែលនៅ
សល់ចំនួន ៣ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី២ និងទី៦។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់
ផ្តល់ភស្តុតាង និងថ្ងៃទី៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ
២០២០ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ
ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖



កស្មតាខ

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

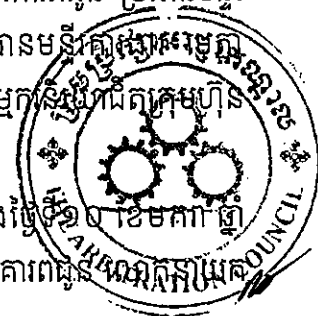
ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោកស្រី ស្តេឡា ឆេង ជានាយកប្រតិបត្តិក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ខុអិលជឺឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក សុះ ម៉េ លោក ឡាច សារុន លោក អ៊ុក អ៊ុន និងកញ្ញា ម៉ាត់ សាលី ជាតំណាង ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី មានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃអង្គារ ៩រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។
- ២- ប័ណ្ណប៉ាតង់ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ PTL 2019021459 អពជ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្រអនុញ្ញាតដំណើរការរោងចក្រ-សិប្បកម្ម ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ៦៨២៣ ឧសកខវប១២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧។
- ៤- ប្រកាសរបស់ក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្មលេខ ៦២៥ ឧសកឧប្រក១២ ស្តីពីប្រកាសបង្កើត រោងចក្រ ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១១កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំរកា នព្វស័ក ព.ស២៥៦១ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៧។
- ៥- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ។
- ៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៥១១ ក.ប/ក.ច ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមន្ទីរការងារខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។
- ៧- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០។
- ៨- លិខិតលេខ ០២០/០៥ ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១០កើត ខែចេត្រ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ជម្រាបមក ប្រធានក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីទិន្នន័យកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវកាត់ចុងក្រោយគេ។
- ៩- ឯកសារជាវីដេអូ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លិខិតចុះថ្ងៃសុក្រ ១រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២០ របស់សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរ ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ស្តីពីសំណើសុំលោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល ជួយសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយនូវករណីវិវាទការងាររួមរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី។
- ២- លិខិតចុះថ្ងៃសុក្រ ១រោច ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២០ របស់សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ គោរពជូន ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ស្តីពីសំណើសុំលោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល ជួយសម្របសម្រួល និងដោះស្រាយនូវករណីវិវាទការងាររួមរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី។



ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ស្តីពីសំណើសុំលោកនាយក មេត្តាចូលរួមក្នុងការសម្របសម្រួល និង ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី។

- ៣- លិខិត ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរព ជូន ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា និង ប្រធានសហព័ន្ធសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍ កម្មករ ស្តីពីសំណើសុំពឹងពាក់ និងជួយអម ក្នុងការសម្របសម្រួល ដោះស្រាយជាមួយ ក្រុមហ៊ុន នូវលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួន។
- ៤- លិខិតលេខ ៧៨០ ក.ប/ក.ធ ចុះថ្ងៃទី១៤ រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី ០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ជម្រាបមក លោកស្រីប្រធានសហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា រោងចក្រ ខេន ស្ត័ត ស៊ី ស្តីពីការស្នើសុំ ទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី។
- ៥- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ១២១ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧ ។
- ៦- ស្នាមមេដៃកម្មករ-កម្មការិនីក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ស្នើសុំពឹងពាក់ ជួយអម និងសម្របសម្រួល ដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារ។
- ៧- ឯកសារជាវីដេអូ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពផលិតស្បែកជើង។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួល កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ១១៤៧០នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ រួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី)
- នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៦/២០-ខេន ស្ត័ត ស៊ី សហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពកម្ពុជា និងសហជីព សេរីស្ត្រីកាត់ដេរ បានទាមទារឱ្យនិយោជកបានប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មួយសប្តាហ៍ម្តង រៀង រាល់ថ្ងៃសៅរ៍ រួចម្តងទៅហើយ ដែលសេចក្តីបង្គាប់នៃសំណុំរឿងលេខ ០១៦/២០-ខេន ស្ត័ត ស៊ី បាន ចេញនៅថ្ងៃទី៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។ ដោយឡែក នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៩/២០-ខេន ស្ត័ត ស៊ី នេះ សហជីពទាំងបីខាងលើ បានយកការទាមទារដដែលនេះ មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ជាមួយសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ និងសហជីពអភិវឌ្ឍកម្ពុជា។

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមួយសប្តាហ៍ម្តង នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ជូនកម្មករនិយោជិត

- នៅក្នុងសវនាការ សហជីពយុវជនខ្មែរ, សហជីពកម្ពុជា និងសហជីពសេរីស្ត្រីកាត់ដេរ បានសម្រេចដាក់ ខ្លួនចេញពីចំណុចវិវាទនេះ។



- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃសម្រាប់ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចាប់ពីម៉ោង ៤រសៀល ដល់ ម៉ោង ៦ល្ងាច។
 - o កន្លងមក និយោជកបានអនុវត្តបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ជូនកម្មករនិយោជិត។
 - o ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ និយោជកបានសម្រេចផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តទៅបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរយៈពេល ពីសប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិតវិញ ដោយផ្ទេរប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលចូលទៅគណនីវីង (Wing) របស់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិតមានជីវភាពខ្វះខាត ហេតុនេះ ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មួយសប្តាហ៍ម្តង អាចជួយដោះស្រាយជីវភាពពួកគាត់បានទាន់ពេលវេលា។
 - o កម្មករនិយោជិតគ្មានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីទៅដកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមតាមរយៈម៉ាស៊ីនដកប្រាក់ (ATM) ហើយប្រាក់ដែលនៅសេសសល់ជាកាក់ ឬសេនបន្តិចបន្តួច គឺមិនអាចប្រតិបត្តិការដកបានទេ។
 - o នៅលើបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួល និយោជកមិនបានបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់អំពីប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមើលមិនយល់។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
 - o ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជាសាច់ប្រាក់សុទ្ធជូនកម្មករនិយោជិតមួយសប្តាហ៍ម្តង ដោយមិនផ្ទេរប្រាក់តាមគណនីវីង ធ្វើឱ្យខាតពេលវេលា ហើយនិយោជកជួបផលវិបាកក្នុងការរកក្រដាសប្រាក់ ២០០០រៀល សម្រាប់បើកជូនកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រមាណជាងមួយម៉ឺននាក់។
 - o កាលពីមុន នៅពេលបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង កម្មករនិយោជិតអាចយកទៅដោះស្រាយជីវភាពបានមួយសប្តាហ៍ នៅពេលដែលបើកប្រាក់នេះ ពីសប្តាហ៍ម្តង កម្មករនិយោជិតអាចយកទៅដោះស្រាយជីវភាពបាន ពីសប្តាហ៍ ហេតុនេះ ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពីសប្តាហ៍ម្តង អាចជួយដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយជីវភាពឱ្យប្រសើរជាងមុន។
 - o នៅក្នុងសម័យកាលបច្ចុប្បន្ន ការទូទាត់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមរយៈគណនីវីង គឺមានសុវត្ថិភាព លឿន ងាយស្រួល ចំណាយពេលតិច និងអាចបើកប្រាក់បានគ្រប់ពេលវេលា ហើយប្រាក់សេសសល់បន្តិចបន្តួចដែលកម្មករនិយោជិតមិនអាចដកបាន គណនីវីងរបស់កម្មករនិយោជិតដែល និងមិនបាត់បង់នោះទេ។
 - o ចំពោះបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកមិនបានបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់អំពីប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ហើយកម្មករនិយោជិតមើលមិនយល់នោះ គឺកម្មករនិយោជិតអាចមកជូនរដ្ឋបាលដើម្បីឱ្យគាត់ជួយពន្យល់បាន។ និយោជកមានឆន្ទៈក្នុងការកែសម្រួលបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតងាយស្រួលយល់។



ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលនិយោជកមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់អស់ នៅក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ និងសងរំលឹកសម្រាប់ឆ្នាំដែលកម្មករនិយោជិតមិនទទួលបាន

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ស្របតាមច្បាប់ ស្តីពីការងារ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ គឺកម្មករ និយោជិតអាចចាត់ចែងការឈប់សម្រាកដោយខ្លួនឯងបានចំនួន ៦ ថ្ងៃ ខណៈដែល ៦ ថ្ងៃទៀត គឺសហជីពដែលកម្មករនិយោជិតជាសមាជិក ជាអ្នកចាត់ចែងក្នុងការឱ្យឈប់សម្រាក និង ៦ ថ្ងៃ ដែលនៅសល់ គឺនិយោជកត្រូវរៀបចំ និងធ្វើការកែសម្រួលតាមតម្រូវការការងារជាក់ស្តែង តែ មិនត្រូវពន្យារពេលប្រើប្រាស់លើសពីបីឆ្នាំទេ។
 - o យោងតាមនីតិវិធីសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន កម្មករនិយោជិតត្រូវដាក់សំណើទៅ ប្រធានក្រុមរបស់ខ្លួន រយៈពេលយ៉ាងតិច ២ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ក្នុងករណីដែលប្រធានក្រុមមិនអនុញ្ញាត កម្មករនិយោជិតត្រូវដាក់សំណើបន្តទៅផ្នែករដ្ឋបាល ដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។
 - o ជាក់ស្តែង បច្ចុប្បន្ននេះ នៅពេលដែលប្រធានក្រុមបដិសេធសំណើសុំប្រើប្រាស់ការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត គឺពួកគាត់ឈប់សម្រាកតែម្តង ដោយមិនបានទៅសុំការ អនុញ្ញាតបន្តពីផ្នែករដ្ឋបាលទេ។ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការវិញ ទើបគាត់ទៅស្នើ សុំ និងរាយការណ៍នៅផ្នែករដ្ឋបាល។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ប្រធានក្រុមកម្រអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំណាស់ ហើយ ការអនុវត្តរបស់ប្រធានក្រុម គឺផ្ទុយពីការអនុវត្តរបស់ផ្នែករដ្ឋបាល។
 - o នៅក្នុងខែធ្នូតែមួយគត់ ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំ ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវឈប់ជាប់ៗគ្នាជាបន្តបន្ទាប់។
 - o ជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដោយហេតុថា ប្រធានក្រុមមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ទើបចំនួនថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនៅសល់ច្រើន ហើយនិយោជកបានកាត់ចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយទុកឱ្យតែ ៦ ថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ សម្រាប់ ទៅឆ្នាំបន្ទាប់។
- ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបនឹងមូលហេតុនៃការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតថា ៖
 - o ការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គឺត្រូវកម្រិតអនុញ្ញាត ឱ្យឈប់តែ ២ ទៅ ៣ នាក់ប៉ុណ្ណោះ ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីកុំឱ្យប៉ះពាល់ដល់ចង្កាក់ដំលិតកម្ម។
 - o កន្លងមក នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតសុំការអនុញ្ញាតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប្រធានក្រុមមិនបាន កម្មករនិយោជិតមិនបានដាក់សំណើបន្តមកផ្នែករដ្ឋបាលទេ ដោយទៅវិញ

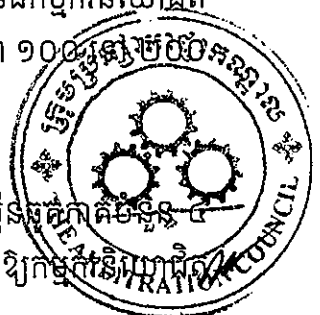


កម្មករនិយោជិតលប់តែម្តង ហើយនៅពេលចូលធ្វើការវិញ ទើបទៅស្នើសុំការអនុញ្ញាតពី និយោជក។ ការអនុវត្តបែបនេះ គឺផ្ទុយពីនីតិវិធីនៃការសុំច្បាប់របស់ក្រុមហ៊ុន។

- ការលើកការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ៦ថ្ងៃ ទៅធ្លាប់ឆ្លាប់ និងទុកបានរយៈពេលបីឆ្នាំ គឺជាការ អនុវត្តស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គីត ស៊ី លេខ ៥១១ ប.ក/ក.ន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦៖
 - ប្រការ ១.១០ ការសុំច្បាប់ និងការឈប់សម្រាក ចែងថា ៖ "...ក្រុមហ៊ុនគោរពតាមច្បាប់ ការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងបទបញ្ញត្តិការងារអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ រៀបរៀង បែបបទសុំច្បាប់ និងឈប់សម្រាក ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតស្វែងយល់យ៉ាងច្បាស់អំពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន។ កម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបត្រូវគោរព និងអនុវត្តតាមបែបបទស្នើសុំច្បាប់ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់។"
 - ប្រការ ១.១០.៣.៣ ចែងថា ៖ "រៀងរាល់ឆ្នាំកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ យ៉ាងហោចត្រូវប្រើ ប្រាស់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១២ថ្ងៃ ចំពោះថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ត្រូវរៀបចំ និងធ្វើការកែសម្រួលតាមតម្រូវការការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន តែមិនត្រូវពន្យារពេលប្រើ ប្រាស់លើសពី ៣ឆ្នាំទេ។"

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបន្ថែមម៉ាស៊ីនធូតកាត និងបើកទ្វារធំនៅម៉ោង ៦:៣០ នាទីព្រឹក ជូនដល់កម្មករនិយោជិតដើម្បីការពារការកកស្ទះ និងប៉ះពាល់ដល់ម៉ោង ការងាររបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជកដាក់បន្ថែមម៉ាស៊ីនធូតកាតថ្មីចំនួន ១គ្រឿង និង ជួសជុលម៉ាស៊ីនធូតកាតចាស់ចំនួន ១គ្រឿង នៅច្រកចេញចូលធំ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - នៅពេលព្រឹក ពុំមានកម្មករនិយោជិតណាមួយដែលទៅធ្វើការយឺតទេ ករណីកម្មករនិយោជិត មកធ្វើការយឺតអាចកើតមានម្តងម្កាល នៅពេលថយន្តដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិតខូច។
 - នៅអំឡុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតចេញពីធ្វើការម៉ោង ៤រសៀល និងម៉ោង ៦ល្ងាច កម្មករ និយោជិតប្រជ្រៀតគ្នាដើម្បីប្រញាប់ធូតកាត ព្រោះពួកគាត់ខ្លាចយឺតមិនទាន់ជើងធ្វើដំណើរ ថយន្ត។
 - និយោជកបានដាក់ម៉ាស៊ីនធូតកាតចំនួន ១គ្រឿង សម្រាប់រាល់កម្មករនិយោជិត ៥០០នាក់ នៅតាមអាគារនីមួយៗ ដោយយោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀងដែលនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត បានធ្វើពីមុនមក ហើយសម្រាប់អគារខ្លះដែលមានកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ១០០នាក់នៅថ្នាក់ដំបូង ៤ នាក់ គឺពួកគាត់អាចមកធូតកាតនៅអគារផ្សេង ឬនៅច្រកចេញចូលធំ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - កាលពីមុន នៅអាគារ C1 និង C2 (ផ្នែកតុកាត់) និយោជកធ្លាប់ដាក់ម៉ាស៊ីនធូតកាតចំនួន ៤ តែបច្ចុប្បន្ន និយោជកបានដកម៉ាស៊ីនធូតកាតចេញចំនួន ២គ្រឿង និងដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិត



ប្រើប្រាស់តែចំនួន ២គ្រឿងទេ ដែលធ្វើឱ្យមានការកកស្ទះ ហើយកម្មករនិយោជិតខ្លះបានទៅ
ឆ្លុតកាតនៅប្រកចេញចូលធំ។

- នៅអគារដែលមានកម្មករនិយោជិតជាង ២០០នាក់ ដែលពុំមានម៉ាស៊ីនឆ្លុតកាតក្នុងអគាររបស់
ខ្លួន កម្មករនិយោជិតបានទៅឆ្លុតកាតចេញពីធ្វើការនៅអគារផ្សេង ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតនៃ
អគារផ្សេងនោះមិនអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ចូលទៅឆ្លុតកាតទេ។ ដូចនេះ ពួកគាត់បាននាំគ្នាទៅ
ឆ្លុតកាតនៅប្រកចេញចូលធំ។
- កម្មករនិយោជិតទាំងអស់អាចចេញពីក្រុមហ៊ុន ដោយចំណាយពេលប្រមាណ ២០ ទៅ ៣០
នាទី ពីព្រោះម៉ាស៊ីនឆ្លុតកាតមានចំនួនតិច ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យកកស្ទះនៅពេលដែលកម្មករ
និយោជិតចេញពីធ្វើការនៅម៉ោង ៤រសៀល និងម៉ោង ៦ល្ងាច។
- ពេលចេញពីធ្វើការនៅម៉ោង ៦ល្ងាច កម្មករនិយោជិតដើរពីអគាររបស់ខ្លួន ដល់មាត់របង
ក្រុមហ៊ុន នៅចន្លោះម៉ោង ៦ និង ២២នាទី ទៅ ៦ និង ២៥នាទី ហើយកម្មករនិយោជិតជួប
ផលវិបាកពីព្រោះមេឃចាប់ផ្តើមងងឹតនៅចន្លោះម៉ោងនេះ រថយន្តអាចចេញចោល ហើយត្រូវ
រកម៉ូតូឌុបជិះទៅផ្ទះដោយខ្លួនឯង។

- ភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ
ដោយមូលហេតុថា ៖

- បើសិនជានិយោជកបន្ថែមម៉ាស៊ីនឆ្លុតកាតនៅប្រកចេញចូលធំ កម្មករនិយោជិតនឹងសម្រុកទៅ
ឆ្លុតកាតនៅប្រកចេញចូលធំទាំងអស់គ្នា ហើយនឹងធ្វើស្ថានការណ៍កកស្ទះកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ និង
ធ្វើឱ្យគ្មានសុវត្ថិភាព។ យ៉ាងណាមិញ និយោជកនឹងពិនិត្យមើលនៅអគារដែលកម្មករនិយោ
ជិតអះអាងថា ខ្លះម៉ាស៊ីនឆ្លុតកាត និងពិចារណាលើសំណើរបស់កម្មករនិយោជិតដោយផ្អែក
លើលទ្ធភាពរបស់និយោជក។
- និយោជកបានរៀបចំឱ្យមានចំណតរថយន្តត្រឹមត្រូវនៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុនរួចហើយ ប៉ុន្តែ
អ្នកបើកបររថយន្តដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិត មិនព្រមសហការបើកចូលមកចំណតនៅក្នុង
បរិវេណក្រុមហ៊ុននោះទេ ហើយគាត់បានញុះញង់កម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើក
ទ្វារធំរបស់ក្រុមហ៊ុន។
- កម្មករនិយោជិតទាំងអស់អាចចេញពីក្រុមហ៊ុន ដោយចំណាយពេលប្រហែលតែ ១០នាទី
ប៉ុណ្ណោះ ហើយការកកស្ទះ និងរង់ចាំយូរនៅក្នុងករណីខ្លះ គឺដោយសារកម្មករនិយោជិតរត់
ប្រជែងគ្នាទៅកន្លែងឆ្លុតកាត ដោយគ្មានរបៀបរៀបរយ។

- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នូវបញ្ជីម៉ោងឆ្លុតកាតរបស់កម្មករនិយោជិតបន្តិច
១៥នាក់ ចុងក្រោយ ដែលបង្ហាញថា នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិតនៃអគារ S1
ដែលចេញពីធ្វើការចុងក្រោយ នៅម៉ោង ៤ និង ០០ នាទី រសៀល គឺបានឆ្លុតកាតនៅម៉ោង ៤ និង ១០
នាទី និង ៥៧ វិនាទី រសៀល ហើយកម្មករនិយោជិតនៃអគារ S1 ដែលចេញពីធ្វើការចុងក្រោយ នៅ
ម៉ោង ៦ និង ០០ នាទី ល្ងាច គឺបានឆ្លុតកាតនៅម៉ោង ៦ និង ១០ នាទី និង ២៩ វិនាទី ល្ងាច។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ភស្តុតាងជំទាស់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវខ្សែវីដេអូ រយៈពេល ២៥ នាទី និង ១៤ វិនាទី បង្ហាញពីសកម្មភាព និងបរិវេណដែលកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ រួមទាំងស្ត្រីមានផ្ទៃពោះផង ចេញពីធ្វើការអស់ នៅម៉ោង ៤ និង ១១ នាទីរសៀល។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ជូនកម្មករនិយោជិត

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៩/២០-ខន ស្តី សួ សហជីពទាំងបីខាងលើ បានសម្រេចដកខ្លួនចេញពីចំណុចវិវាទនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាចំណុចវិវាទនេះសម្រាប់តែសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ និងសហជីពអភិវឌ្ឍកម្ពុជា តែប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ កប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ចែងថា ៖ "កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០(ពីរពាន់) រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ"។

តាមខ្លឹមសារនៃចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹង ០៤១/១១ ខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់បាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ដោយមិនកំណត់ថាធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ប៉ុន្មានម៉ោងនោះទេ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ សេចក្តីជូនដំណឹងនេះ មិនបានបញ្ជាក់អំពីពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយចំពោះការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្តល់បាយមួយពេលនេះ គឺជាការផ្តល់កម្លាំងបន្ថែមទៀតដើម្បីធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតទៅមុខទៀត ព្រោះថា បាយគឺជាតម្រូវការចាំបាច់ប្រចាំថ្ងៃរបស់មនុស្សគ្រប់រូប ដែលមិនអាចអត់បានហើយដែលនិយោជកត្រូវតែផ្តល់ឱ្យ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនអាចផ្តល់បាយឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក៏សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ខាងលើបានកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ជំនួសការផ្តល់បាយដោយឥតគិតថ្លៃដែរ។ ដូចនេះ ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករនិយោជិត ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលមួយសមស្របដែលត្រូវធានាថា កម្មករនិយោជិតអាចមានប្រាក់ទិញបាយ សម្រាប់ហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនថា វាត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃ ឬជារៀងរាល់សប្តាហ៍ ឬជារៀងរាល់ខែនោះទេ គឺធ្វើយ៉ាងណាឱ្យតែកម្មករនិយោជិតអាចចាត់ចែងប្រាក់នេះ សម្រាប់ទិញបាយហូបពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងបាន។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ យល់ឃើញថា ការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ គឺត្រូវតែធ្វើឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ដូច្នេះ វាមានលក្ខណៈសមហេតុផល ដែលគ្រប់ថ្ងៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិតរៀងរាល់ថ្ងៃដែរ ប៉ុន្តែ ការទាមទារបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺអាស្រ័យទៅលើភាពចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។ ជាក់ស្តែង ពេលខ្លះទោះបីជាធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក៏គាត់អាចចាត់ចែងក្នុងវិធីណាមួយ ដែលអាចឱ្យ



គាត់អាចទិញបាយហូបបានរាល់ពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែរ។ ពេលខ្លះ គាត់អាចចាត់ចែងប្រាក់របស់គាត់ដែល បើករាល់មួយសប្តាហ៍ម្តង ឬរាល់ពីរសប្តាហ៍ម្តង ឬរាល់មួយខែម្តង សម្រាប់យកទៅទិញបាយហូបរាល់ពេលធ្វើ ការបន្ថែមម៉ោងបាន។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចថា ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នេះ អាស្រ័យតាមភាពចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៧៦/១១- ហូងប៊ិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤៦/១២-វង់ស្តារស្វី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៣, លេខ ២៤៤/១២-ខមភ្នំត អនរនីរ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០០៧/១៨-វែនធើរន អីកែវល (ខេមបូឌា) ខូ អិលធើឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៤៣/១៩-ជាវ ហ៊ុយ អ៊ិនដាសស្រៀល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៤, និងលេខ ០៩២/១៩-ប៊ីអីកែវល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុងមួយ សប្តាហ៍ម្តង ជារៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តា- លយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ គឺមានភាពចាំបាច់សម្រាប់តម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ យោង តាមស្មារតីនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ត្រង់ចំណុចទី២ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលមុនៗខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុង មួយសប្តាហ៍ម្តង នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ស្របតាមច្បាប់ ស្តីពីការងារ

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ១៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "លើកលែងតែមានបញ្ញត្តិក្នុងអនុសញ្ញា រួម ឬកិច្ចសន្យាការងាររៀងខ្លួន ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវមានសិទ្ធិ ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលនិយោជកត្រូវចេញឱ្យ។ ឯថ្ងៃឈប់សំរាកនេះ ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការ ធម្មតាមួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់"។

មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "តាមគោលការណ៍ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវអនុញ្ញាត ក្នុងឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ លើកលែងតែមានកិច្ចព្រមព្រៀងលើពេលណាមួយទៀតរវាងនិយោជក និងកម្មករ និយោជិត។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវតែជូនដំណឹងជាមុនទៅអធិការការងារ អំពីការដែលបានស្រុះស្រួលគ្នា នោះ។ ក្នុងករណីទាំងអស់ ដែលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល មានចំណេញច្រើនជាងដប់ប្រាំថ្ងៃនោះ និយោជកត្រូវមានសិទ្ធិទុកថ្ងៃឈប់សំរាកដែលសល់ទាំងប៉ុន្មាន ឱ្យឈប់ក្នុងពេលណាមួយផ្សេងទៀតក្នុងឆ្នាំនោះ លើកលែងតែចំពោះការឈប់សំរាកនៃក្មេង និងកូនជាងដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "មាត្រា ១៧០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើនេះ មានន័យថា ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត និយោជកត្រូវអនុញ្ញាត ឱ្យឈប់នៅឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និងប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលណា មួយក្រៅពីឱកាសបុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរបានទៅតាមកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលធ្វើឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត និង



ភាគីនិយោជក។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ២១/០៥-ស៊ីណូមេក ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី២, លេខ ៨១/០៧-ស៊ីប ព្រឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ១២៣/០៩-ស៊ីតវី ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី២)

លើសពីនេះ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០៨១/១៩-ខ្មែរ អេឡិកត្រិកខេត្ត ដៅវី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ពេលពួកគាត់មានធុរៈផ្សេងៗ ប៉ុន្តែ សិទ្ធិក្នុងការឈប់សម្រាកនេះ គឺមិនមែនជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខទេ ពោលគឺពួកគាត់ ត្រូវទទួលបានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកជាមុន លើកលែងតែករណីប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះពេល បុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ។ ដូច្នោះ វាជាការសមហេតុផល ក្នុងករណីដែលនិយោជកពិនិត្យលើផលប៉ះពាល់នៃដំណើរការ ក្រុមហ៊ុនពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក និងយកហេតុផលនេះ មកធ្វើការជាមូលដ្ឋានក្នុងការ សម្រេចថា អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ឬអត់។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ប្រការ ១.១០.៣.៣ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ ៥១១ ប.ក/ក.ន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "រៀងរាល់ឆ្នាំកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ យ៉ាងហោចត្រូវប្រើប្រាស់ច្បាប់ឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១២ថ្ងៃ ចំពោះថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ ត្រូវរៀបចំ និងធ្វើការកែសម្រួលតាម តម្រូវការការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន តែមិនត្រូវពន្យារពេលប្រើប្រាស់លើសពី ៣ឆ្នាំទេ។"

លើសពីនេះ ប្រការ ១.១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងខាងលើដែរ បានចែងថា ៖ "...ក្រុមហ៊ុនគោរពតាមច្បាប់ ការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងបទបញ្ញត្តិការងារអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ រៀបរៀងបែបបទសុំច្បាប់ និង ឈប់សម្រាក ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតស្វែងយល់យ៉ាងច្បាស់អំពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន។ កម្មករនិយោជិត គ្រប់រូបត្រូវគោរព និងអនុវត្តតាមបែបបទស្នើសុំច្បាប់ដែលក្រុមហ៊ុនបានកំណត់។"

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ, ប្រការ ១.១០.៣.៣ និងប្រការ ១.១០ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ ក្រុមហ៊ុន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំ ប៉ុន្តែ ពួកគាត់ត្រូវទទួលបានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកជាមុន ដើម្បីប្រើប្រាស់សិទ្ធិនេះ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ដើម្បីប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ កម្មករនិយោជិត ត្រូវដាក់សំណើទៅប្រធានក្រុមរបស់ខ្លួន យ៉ាងតិចរយៈពេល ២ថ្ងៃ មុនថ្ងៃប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកនេះ។ ក្នុង ករណីដែលប្រធានក្រុមមិនអនុញ្ញាត កម្មករនិយោជិតត្រូវដាក់សំណើបន្តទៅផ្នែករដ្ឋបាលដើម្បីសុំការអនុញ្ញាតពី និយោជក។ ជាការអនុវត្ត ប្រធានក្រុមអាចអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកបាន ២ ទៅ ៣ នាគ្រឹ ប៉ុណ្ណោះក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបញ្ចៀសបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការសង្វាក់ផលិតកម្ម។ ដោយឡែក ប្រធានក្រុមអាចអនុញ្ញាតឱ្យពួកគាត់ប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ៣ស ទើបចំនួនថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតនៅសល់ច្រើន ហើយនិយោជកបានកាត់ចំនួនថ្ងៃ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយទុកឱ្យតែ ៦ថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ សម្រាប់យកទៅប្រើប្រាស់នៅឆ្នាំបន្ទាប់។ យ៉ាងនេះទៀត កម្មករ និយោជិតអះអាងថា នៅក្នុងខែធ្នូតែមួយគត់ដែលនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវឈប់ជាប់ៗគ្នាជាបន្តបន្ទាប់។



ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដឹងពីសិទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន និងនីតិវិធីនៃការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំហើយ។ ទោះជាយ៉ាងណា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ប្រធានក្រុមបានរឹតបន្តឹងលើការអនុញ្ញាតការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីរក្សាដំណើរសង្វាក់ផលិតកម្ម និងផលិតភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិក្នុងការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការរឹតបន្តឹង ដែលបណ្តាលឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឱ្យអស់នៅខែធ្នូ នៃឆ្នាំនីមួយៗ គឺមិនស្របតាមប្រការ ១.១០.៣.៣ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុននោះទេ។

យ៉ាងណាមិញ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដឹងពីនីតិវិធីនៃការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកហើយថា ក្នុងករណីដែលប្រធានក្រុមមិនអនុញ្ញាត ពួកគាត់ត្រូវទៅសុំច្បាប់ពីរដ្ឋបាល។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា កម្មករនិយោជិតមិនទាន់បានគោរព និងប្រើប្រាស់នីតិវិធីសុំច្បាប់ឱ្យអស់លទ្ធភាពនៅឡើយទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តនាពេលបច្ចុប្បន្នរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលសម្រេចឈប់សម្រាក (ឬប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ) ដោយខ្លួនឯង និងមិនទទួលបានការអនុញ្ញាតពីនិយោជកក៏មិនត្រឹមត្រូវដែរ។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ថា កម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចគោរពតាមនីតិវិធីសុំច្បាប់ និងទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុន សម្រាប់ការប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន ហើយនិយោជកក៏គួរអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឱ្យស្របតាមស្មារតី នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងច្បាប់ស្តីពីការងារផងដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានអនុវត្តតាមនីតិវិធីសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និង
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឱ្យសមស្របទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកដាក់បន្ថែមម៉ាស៊ីនធុតកាតថ្មីចំនួន ១គ្រឿង និងជួសជុលម៉ាស៊ីនធុតកាតចាស់ចំនួន ១គ្រឿង នៅច្រកចេញចូលធំ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចដាក់បន្ថែមម៉ាស៊ីនធុតកាតថ្មីចំនួន ១គ្រឿង និងជួសជុលម៉ាស៊ីនធុតកាតចាស់ចំនួន ១គ្រឿង ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី ២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗអាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុម ធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯកធម្មណ៍ប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និង ដឹកនាំនៃនិយោជក..."

តាមរយៈកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកនិស្សិតចាំបាច់ និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៦-យ៉ូកស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១២៨/០៦-ទ្រនុង ហ្គាល កូម៉ារ៉េ, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៣៩/០៩-យ៉ូកស៊ី



ហេតុផលចំណុចវិទ្យុទី២, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិទ្យុទី៤ និងទី៥ និងលេខ ០២៩/ ១៥-ប្រឹក្សា អីមីវិនិច ប៊ីប៊ិកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិទ្យុទី៣ ទី៤ និងទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ជរាបណាសិទ្ធិនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និង សមហេតុផល ស្របតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកអនុវត្តជាក់ម៉ាស៊ីនធុតកាតចំនួន ១ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០០ នាក់ ហើយសម្រាប់អគារខ្លះដែលមានកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ១០០ ទៅ ២០០នាក់ គឺពួកគាត់អាចមកធុតកាត នៅអគារផ្សេង ឬនៅច្រកចេញធំៗ អគារនីមួយៗមានម៉ាស៊ីនធុតកាតចំនួនខុសៗគ្នា ស្របតាមចំនួនកម្មករ និយោជិតជាក់ស្តែងក្នុងអគារនោះ។ យ៉ាងណាមិញ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតទាំង អស់អាចចេញពីក្រុមហ៊ុន ដោយចំណាយពេលប្រមាណ ២០ ទៅ ៣០ នាទី ពីព្រោះម៉ាស៊ីនធុតកាតមានចំនួនតិច ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យកកស្ទះនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចេញពីធ្វើការនៅម៉ោង ៤ រសៀល និងម៉ោង ៦ ល្ងាច។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទ ប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេអិវប្រឹក្សា, លេខ ១០១/០៨-ជីឌីអឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិទ្យុទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុច វិទ្យុទី២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្សូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិទ្យុទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ុង, និងលេខ ២៧៦/១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិទ្យុទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាង របស់ភាគីវិទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/ ០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិទ្យុទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅរ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិទ្យុទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលរហូម ហេតុផលនៃចំណុចវិទ្យុទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលរហូម ហេតុផលនៃចំណុចវិទ្យុទី ៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធើនិធើ ក្លូបិល ស្ត្រីតធើង (ខេមបូឌា) ខូអិលធើធើ ហេតុផលនៃចំណុចវិទ្យុទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់អាចចេញពីក្រុមហ៊ុន ដោយ ចំណាយពេលប្រហែលតែ ១០នាទីប៉ុណ្ណោះ ហើយការកកស្ទះ និងរង់ចាំយូរនៅក្នុងករណីខ្លះ គឺដោយសារកម្មករ និយោជិតរត់ប្រជែងគ្នាទៅកន្លែងធុតកាតដោយគ្មានរបៀបរៀបរយ។ នៅថ្ងៃដាក់ភស្តុតាង និយោជកបានដាក់ បញ្ជីម៉ោងធុតកាតរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១៥នាក់ ចុងក្រោយ ដែលបង្ហាញថា នៅថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០ កម្មករនិយោជិតនៃអគារ S1 ដែលចេញពីធ្វើការចុងក្រោយ នៅម៉ោង ៤ រសៀល គឺបានធុតកាតនៅ ម៉ោង ៤ និង ១០ នាទី និង ៥៧ វិនាទីរសៀល ហើយកម្មករនិយោជិតនៃអគារ S1 ដែលចេញពីធ្វើការចុងក្រោយ នៅម៉ោង ៦ ល្ងាច គឺបានធុតកាតនៅម៉ោង ៦ និង ១០ នាទី និង ២៩ វិនាទីល្ងាច។ ទន្ទឹមគ្នាទៅនឹងភាគីកម្មករ និយោជិតបានដាក់ភស្តុតាងជាខ្សែវីដេអូដើម្បីបង្ហាញពីសកម្មភាព និងចិរវេលាដែលកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ចេញពីធ្វើការ នៅថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០។ តាមរយៈការកត់សម្គាល់នៃពេលវេលានៅលើខ្សែវីដេអូ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ រួមទាំងកម្មករនិយោជិតនិយោជិតផងដែរ បានចេញពីធ្វើការអស់នៅម៉ោង ៤ និង ១១នាទីរសៀល។ យោងតាមខ្សែវីដេអូរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត និង



បញ្ជីម៉ោងឆ្លុះកាតរបស់និយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតពិតជាអាចឆ្លុះកាត ចេញពីក្រុមហ៊ុនអស់នៅម៉ោងប្រមាណ ៤ និង ១០ នាទីរសៀល មែន។

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការគ្រប់គ្រង និងរៀបចំរបស់ និយោជកពាក់ព័ន្ធនឹងម៉ាស៊ីនឆ្លុះកាតនេះ មានលក្ខណៈសមហេតុផល ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតមានចំនួនជាង ១ម៉ឺននាក់ អាចចេញពីធ្វើការអស់ដោយចំណាយពេលប្រមាណ ១០នាទី បន្ទាប់ពីម៉ោងធ្វើការបញ្ចប់។ ម្យ៉ាង ទៀត នៅក្នុងសវនាការ និយោជកក៏បានបង្ហាញឆន្ទៈក្នុងការបន្ថែម និងជួសជុលម៉ាស៊ីនឆ្លុះកាត ដោយពិចារណា ទៅលើលទ្ធភាពរបស់ខ្លួនផងដែរ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកដាក់បន្ថែមម៉ាស៊ីនឆ្លុះកាតថ្មីចំនួន ១គ្រឿង និងជួសជុលម៉ាស៊ីនឆ្លុះកាតចាស់ចំនួន ១គ្រឿង ជូន កម្មករនិយោជិត នៅច្រកចេញចូលធំ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ១ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង នៅរៀងរាល់ថ្ងៃសៅរ៍ ជូន កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានអនុវត្តតាមនីតិវិធីសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និង
- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកជួយសម្រួលឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឱ្យសមស្រប ទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកដាក់បន្ថែមម៉ាស៊ីនឆ្លុះកាតថ្មីចំនួន ១គ្រឿង និងជួសជុលម៉ាស៊ីនឆ្លុះកាតចាស់ចំនួន ១គ្រឿង ជូនកម្មករនិយោជិត នៅច្រកចេញចូលធំ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជា មិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ _____



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ លីវ សុវណ្ណា

ហត្ថលេខា ៖ -----

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ ម៉ែន ម៉ីនឈា

ហត្ថលេខា ៖ -----

