

បញ្ជាក់ក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់សកម្មភាព ការគាបសង្កត់ប្តូរកន្លែងការងារពីមួយទៅមួយ ក្នុងន័យរើសអើង ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និងកុំព្យាយាមអូសទាញឱ្យដកខ្លួនចេញសហជីព ព្រោះទង្វើនិង សកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនបែបនេះ គឺផ្ទុយពីច្បាប់។

២- ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានបម្រើការងារ ចាប់ពី១ឆ្នាំឡើងទៅ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត និងគិតទូទាត់សងរំលឹកឡើងវិញ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ជូន កន្លងមក។

៣- នៅថ្ងៃទី៣០, ៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ និងថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំ ចិន សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ និងថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករ និយោជិតនៅពេញ ១០០% ដដែល ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ប៉ុន្តែកាត់ប្រាក់ ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។

៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តការងារបន្ថែមម៉ោង ត្រូវមានលិខិតអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ។

៥- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកបន្តអាណត្តិថ្មី និងគោរពទៅតាមនីតិវិធី នៃច្បាប់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

៦- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុង១សប្តាហ៍ម្តង ដើម្បីជួយ សម្រួលក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិត។

៧- ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនដោះដូរថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនប្រជុំពិភាក្សាជាមួយភាគី សហជីព និងមានការឯកភាពសម្លេងភាគច្រើនពីកម្មករនិយោជិត មិនត្រូវអនុម័តតែគ្នាឯងនោះទេ។

៨- កម្មករនិយោជិតធ្វើការងារ ចាប់ពី២ឆ្នាំឡើងទៅ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរទៅជាភិក្ខុសន្យាការងារមាន ថិរវេលាមិនកំណត់វិញ។

៩- នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបុណ្យ និងថ្ងៃ អាទិត្យ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៨,០០០រៀល ឬ ២\$ ពីព្រោះថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យជាសិទ្ធិ កម្មករត្រូវសម្រាក។

១០- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំប្រព័ន្ធផ្លិតទឹក ឬកង្ហារ នៅតាមអគារ ឬកន្លែងកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ជា ពិសេសផ្នែកវេចខ្ចប់ និងបាញ់ថ្នាំ ព្រោះមានការក្តៅធ្ងន់ឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

១១- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានធុងទឹកក្តៅ និងត្រជាក់ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូបនៅតាម ផ្នែក ដោយក្នុង១ផ្នែកចំនួន១គ្រឿង និងរៀបចំឱ្យមានទឹកហូបគ្រប់គ្រាន់។

១២- នៅពេលដែលកម្មករវិនិច្ឆ័យច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ សុំឱ្យ ក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០% ទាំងអស់តែម្តង។

១៣- សុំកុំឱ្យចិនគ្រប់គ្រងនៅតាមផ្នែកហៅកម្មករនិយោជិតមកសួរនាំពីមូលហេតុ និងព្រមាន កម្មករនិយោជិតដែលមិនព្រមធ្វើការងារថែមម៉ោង។



១៤- សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ១ខែ ២ដង ឬបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមចំនួនថ្ងៃធ្វើការជាក់ស្តែង។

ដោយឡែកភាគីនិយោជកបានអវត្តមានពុំបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុអ្វីទាំងអស់។

វេណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដំបូងឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ក៏.ហ្សិត.ហ្វីនីយ័រ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៤៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៩រោច ខែមាយ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃសុក្រ ១រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥
ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ៣០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ក៏.ហ្សិត.ហ្វីនីយ័រ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៤ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារនៅថ្ងៃទី១៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជាដំបូងនោះទេ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១៤ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ក៏.ហ្សិត.ហ្វីនីយ័រ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៤៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ១៤ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ យ៉ាងណាមិញ នៅមុនថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានស្នើសុំលើកពេលសវនាការ



តាមរយៈលិខិត ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដោយហេតុថា អ្នកតំណាងភាគីនិយោជក ឬក្រុមហ៊ុនមានវិជ្ជមាន ជំងឺកូវីដ-១៩។ ដោយមានការឯកភាពពីភាគីកម្មករនិយោជិតចំពោះសំណើលើកពេលសវនាការនេះ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចលើកពេលសវនាការ ពីថ្ងៃទី១១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ទៅថ្ងៃទី១៨ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២២ វេលាម៉ោង ១៤ និង ៣០នាទីរៀងៗ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាល ក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេស ដើម្បីរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ៊ីប្រូម (zoom) ដោយបានចែកបន្ទប់រវាងភាគីនិយោជក និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីទាំងពីរមិនមានការជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និង មធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន ១៤ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀង គ្នាចំនួន ៥ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី៨, ទី១០, ទី១៣, និងទី១៤ ដោយភាគីស្នើសុំឱ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល សរសេរការព្រមព្រៀងនោះនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើ ចំណុចវិវាទចំនួន ៩ចំណុច ដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី២, ទី៣, ទី៤, ទី៥, ទី៦, ទី៧, ទី៩, ទី១១, និង ទី១២។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ និងភស្តុតាង និងថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ និងភស្តុតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ ផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតចុះថ្ងៃពុធ ៧កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វីនីយ៉ែ(ខេមបូឌា)ឯ.ក គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំលើកថ្ងៃចូលរួមសវនាការសំណុំរឿងលេខ ០០៧/២២។
- ២- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់លោក XIAO SHAOHENG ជានាយក ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វីនីយ៉ែ(ខេមបូឌា)ឯ.ក គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោក ជាំង យ៉ុងយ៉ាន់ ជារដ្ឋបាលប្រចាំរវាងចក្រ ឱ្យធ្វើ ជាអ្នកតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុន ដែលមានសិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហា



វិវាទការងារ ក្នុងនាមតំណាងឱ្យម្ចាស់ ឬនាយកក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិសម្រេចរាល់កិច្ចព្រមព្រៀង និងដើម្បីទំនាក់ទំនងជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

៣- សារណាសង្ខេបនៃវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វើនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។

៤- បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ឈ្មោះ ទួន ឌីម។

៥- លិខិតលេខ E1SS202200190 រក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក នាយករោងចក្រ អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វើនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្តីពី ការទទួលស្គាល់ប្រតិក្ខបុគ្គលិកដែលបានជាប់ឆ្នោតប្រចាំរោងចក្រអាណត្តិទី២។

៦- រូបថតបញ្ជាក់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិក្ខបុគ្គលិកចំនួន ១ សន្លឹក។

៧- លិខិតលេខ E1OTN20220102 អធរក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែបុស្ស ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមក នាយករោងចក្រ អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វើនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្តីពីការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។

៨- លិខិតលេខ E1OTN20220994 អធរក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៥ ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ជម្រាបមក នាយករោងចក្រ អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វើនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្តីពីការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។

៩- លិខិតលេខ ១១១/២២ ម.ក.ប/ខ.ស.ន ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨ ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តព្រះសីហនុ ជម្រាបមក នាយករោងចក្រ អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វើនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ស្តីពីការបញ្ឈប់ការងារលោកស្រី ស៊ុន យ៉ាង និង លោក ចិន សំណាង។

១០-វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វើនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ MOC-២៤៥៧៥៤៩៣ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩។

១១-បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វើនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះបញ្ជីលេខ ០៥៣/២០ ខ.ច.ត.ស.ព ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ដោយតំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

១២-លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វើនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០៤៧៤៤៤ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

១៣- រូបថតបញ្ជាក់ពីសីតុណ្ហភាពនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ។

១៤-សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីថ្ងៃឈប់សម្រាកចូលឆ្នាំចិន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។



១៥- តារាងវត្តមានបុគ្គលិក កម្មករ របស់ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វើនីយ៉ែរ (ខេមបូឌា) ឯ.ក សម្រាប់ ឈ្មោះ អន លី, ហ្វាយ អុន, ដុះ ហៀង, សយ វិសិដ្ឋ, សុខ សុំណែត, ផាន ចាន់ជៀន, ឈឹម ណាត, យិន គឹមលី។

១៦- សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការលើកថ្ងៃឈប់សម្រាកចូលឆ្នាំចិន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។

១៧- ឯកសារជារូបភាព។

១៨- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត. ហ្វើនីយ៉ែរ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៤៧/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១។

២- លិខិតលេខ ៦៤៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រ ជម្រាបមក ប្រធានសហជីព ការងារដើម្បីកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វើនីយ៉ែរ(ខេមបូឌា)ឯ.ក ស្តីពីការស្នើសុំទទួល ស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី អាណត្តិទី២។

៣- លិខិតប្តឹងជំទាស់ ចុះថ្ងៃសៅរ៍ ១១កើត ខែមាយ ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាប្រចាំក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត. ហ្វើនីយ៉ែរ (ខេមបូឌា)ឯ.ក គោរពជូន ប្រធាននាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រ ជម្រាបមក ស្តីពីប្តឹងជំទាស់នីតិវិធីការ រៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក និងថ្ងៃបោះឆ្នោត ដែលប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត. ហ្វើនីយ៉ែរ(ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៤៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៩រោច ខែមាយ ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត. ហ្វើនីយ៉ែរ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។

៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត. ហ្វើនីយ៉ែរ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ០០៣/២២ កប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រ ជម្រាបមក។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៥០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៥១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ១កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។



- ៣- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៥៥ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៨កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ៤- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ ០៥៦ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ៨កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត. ហ្វីនីយ៉ែរ (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតគ្រឿងសង្ហារឹម និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៨០០នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត. ហ្វីនីយ៉ែរ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៤៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២)។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងាររួមលេខ ០០៣/២២ ក.ប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករ និយោជិតចំនួន ២នាក់ រួមមាន ៖ ១. លោក ចិន សំណាង និង ២. លោកស្រី ស៊ុន យ៉ាង។
- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វីនីយ៉ែរ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៤៧/២១ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ និងលិខិតទទួល ស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត. ហ្វីនីយ៉ែរ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ៦៤៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព រួមមាន ៖ ១. លោក ចិន សំណាង ជាប្រធាន, ២. លោក នូច សុភា ជាអនុប្រធាន, និង៣. លោកស្រី ស៊ុន យ៉ាង ជាលេខាធិការវិនី។
- ពាក្យបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត. ហ្វីនីយ៉ែរ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការស្នើសុំជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលភ្ជាប់ជាមួយរបាយការណ៍ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត. ហ្វីនីយ៉ែរ (ខេមបូឌា) ឯ.ក លេខ ១៤៧ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី ២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ មានកម្មករនិយោជិតដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព សមាជិក សមាជិកា សហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និងកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត. ហ្វីនីយ៉ែរ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ចំនួន ៤៥នាក់ បានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារ និងប្រគល់សិទ្ធិជូនអ្នក តំណាង។
- មិនមានអង្គហេតុណាមួយបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនអេហ្វ.ភី.ហ្សិត. ហ្វីនីយ៉ែរ (ខេមបូឌា) ឯ.ក មាន សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទេ។



ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់សកម្មភាព ការគោលសង្កត់បូកស្រែងការងារពីមួយទៅមួយ ក្នុងន័យរើសអើងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និងកុំព្យាយាមអូសទាញ ឱ្យដកខ្លួនចេញពីសហជីព ព្រោះទង្វើ និងសកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនបែបនេះ គឺផ្ទុយពីច្បាប់

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នា ថា ៖ “ភាគីនិយោជកនឹងគោរពសិទ្ធិសេរីភាពរបស់សហជីពស្របតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីព។”
- ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចមិនពិចារណាលើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ នេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានបម្រើការងារចាប់ពី ១ឆ្នាំឡើងទៅ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត និងគិតទូទាត់សងរំលឹកឡើងវិញ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ជូនកន្លងមក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានបម្រើការងារចាប់ពី ១ឆ្នាំឡើងទៅ និងទូទាត់សងរំលឹកឡើងវិញជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០០នាក់ ដែលជាសមាជិកសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតដូចការលើកឡើងរបស់និយោជកនោះទេ។
 - o នៅក្នុងបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតមិនមានការបញ្ជាក់អំពីប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនេះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
 - o និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ។
 - o និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ ពីព្រោះច្បាប់កំណត់ថា កម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារចាប់ពីខែទី១៣ ទៅទើបទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ២ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប៉ុន្តែសព្វថ្ងៃនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ០.៥ដុល្លារអាមេរិក ចាប់តាំងពីខែដំបូងដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន បន្ទាប់មកបូកដំឡើង ០.៥ដុល្លារអាមេរិក ជារៀងរាល់ខែ ហេតុនេះ នៅពេលកម្មករនិយោជិតមានអតីតភាពការងារដល់ខែទី១៣ កម្មករនិយោជិតនឹងទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងាររហូតដល់ ៦ដុល្លារអាមេរិក។
 - o នៅក្នុងបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតមានកំណត់ពីប្រាក់រង្វាន់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមដែលប្រាក់នេះ និយោជកសំដៅដល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ។ ចំណុចនេះជាក់ហុសរបស់និយោជក ក្នុងការបកប្រែពីភាសាចិនមកជាភាសាខ្មែរ ដូចនេះ និយោជកនឹងកែសម្រួលឈ្មោះប្រាក់រង្វាន់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមនេះ ទៅជាប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារវិញ។
 - o ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យសងរំលឹកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និយោជកអាចនឹងធ្វើការពិភាក្សាគ្នាដើម្បីផ្លាស់ប្តូរតារាងប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែម ដោយជំនួសមកវិញនូវតារាងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ហើយអនុវត្តតាមច្បាប់កំណត់ គឺកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការ



ចាប់ពីខែទី១៣ ទើបទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ២ដុល្លារអាមេរិក។ ដោយ ឡែក ការអនុវត្តនេះ គឺមិនយុត្តិធម៌សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលទើបចូលធ្វើការថ្មីនោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកមិនទទួលខុសត្រូវឡើយ ប្រសិនបើមានការទាមទារពីកម្មករនិយោជិត ដែលធ្លាប់ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារដែលប្រសើរជាងច្បាប់នោះ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ នៅថ្ងៃទី៣០, ៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ និងថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ជាថ្ងៃបុណ្យចូលឆ្នាំចិន ភាគី កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ និងថ្ងៃ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេញ ១០០% ដដែល ព្រោះក្រុមហ៊ុនបានឱ្យ កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ប៉ុន្តែកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មកវិញ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o ថ្ងៃចូលឆ្នាំចិន គឺថ្ងៃទី៣១ ខែមករា និងថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។
 - o ដើម្បីឈប់សម្រាកចូលឆ្នាំចិនបាន ២ថ្ងៃ ជាប់គ្នា និយោជកបានឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការនៅ ថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ (ថ្ងៃអាទិត្យ) ជំនួសថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ (ថ្ងៃច័ន្ទ) វិញ។ ចំណែកឯការឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ និយោជកកាត់ការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។
 - o ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o កម្មករនិយោជិតមិនបានឯកភាពក្នុងការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការ ពីថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ មក ថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ នោះទេ ព្រោះការធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យកម្មករនិយោជិតត្រូវ ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគុណនឹងពីរ។
 - o នៅពេលទទួលដំណឹងពីការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការ កម្មករនិយោជិតបានសួរទៅផ្នែករដ្ឋបាល ថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការទាំង ៣ថ្ងៃ តើនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថ- ប្រយោជន៍ផ្សេងៗ របស់កម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ? ផ្នែករដ្ឋបាលបានបញ្ជាក់ថា មិនកាត់ប្រាក់ ឈ្នួល, ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ, និងមិនដាក់អវត្តមាននោះទេ។
 - o ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការចំនួន ៣ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី៣០ និង៣១ ខែមករា និង ថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។ យ៉ាងណាមិញ និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗ ចំនួន ១ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិន បានមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ តាមការផ្លាស់ប្តូរ។ និយោជកជាអ្នកអនុញ្ញាត ឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាក ហេតុនេះ និយោជកត្រូវរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗ ជូនកម្មករនិយោជិត។
 - o កម្មករនិយោជិតនឹងដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលទាមទារក្នុងចំណុចនេះជូនក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖



- នៅថ្ងៃទី៣០, ទី៣១ ខែមករា និងថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃចូលឆ្នាំចិន ប៉ុន្តែមិនមែនជាថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួលតាមការកំណត់ប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនោះទេ។ ហេតុនេះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកថ្ងៃចូលឆ្នាំចិននិយោជកកាត់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ហើយចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលបានប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំអស់ គឺនិយោជកឱ្យជំពាក់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ប៉ុន្តែមិនមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- និយោជកបានពិភាក្សាជាមួយប្រធានក្រុម និងបានឱ្យប្រធានក្រុមជូនដំណឹងទៅភាគីកម្មករនិយោជិតអំពីការផ្លាស់ប្តូរការឈប់សម្រាកផងដែរ។
- និយោជកមានសេចក្តីជូនដំណឹង និងកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនឹងប្រធានតាមផ្នែក និងប្រតិភូបុគ្គលិកទាក់ទងនឹងការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការ គឺពីថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ មកថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។ និយោជកនឹងដាក់សេចក្តីជូនដំណឹង និងកិច្ចព្រមព្រៀង ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ ភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
 - សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីថ្ងៃឈប់សម្រាកចូលឆ្នាំចិន ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ មានខ្លឹមសារដូចតទៅ ៖ "...ក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យបងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់គ្នាសម្រាកចំនួន ០១ថ្ងៃ ដែលត្រូវនឹងថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ហើយចាប់ផ្តើមធ្វើការវិញនៅថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ តទៅ។ ហើយការឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃចូលឆ្នាំចិននេះ ក្រុមហ៊ុនធ្វើការកាត់បំណាច់ឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត..."។
 - សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការលើកថ្ងៃឈប់សម្រាក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ មានខ្លឹមសារដូចតទៅ ៖ "...ក្រុមហ៊ុនបានសម្រេចអនុញ្ញាតឱ្យបងប្អូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់គ្នាសម្រាកចំនួន ០១ថ្ងៃ។ ដោយយកថ្ងៃឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យ ទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២២ លើកមកឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃចន្ទ ទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ វិញ ដើម្បីអោយមាន ឱកាសឈប់សម្រាកជាប់គ្នាជាមួយថ្ងៃទី១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។ ហើយចាប់ផ្តើមធ្វើការវិញនៅថ្ងៃទី០២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២តទៅ ដោយគិតប្រាក់ឈ្នួលដូចថ្ងៃធ្វើការធម្មតា។"

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក អនុវត្តការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវមានលិខិតអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ៖
 - និយោជកបានស្នើសុំលិខិតអនុញ្ញាតការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពីអធិការកិច្ចការងាររួចហើយ។ ជាទូទៅនិយោជកបានជូនដំណឹងស្នើសុំលិខិតអនុញ្ញាតទៅអធិការកិច្ចការងារចំនួន ១សប្តាហ៍ មុនពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។
 - យោងតាមលិខិតអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារបានបញ្ជាក់ថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមានរយៈពេលមិនលើសពី ២ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។
 - ករណីខ្លះ និយោជកឱ្យកម្មករនិយោជិត ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរយៈពេលចំនួន ១ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃផងដែរ។



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o និយោជកមិនបានអនុវត្តតាមលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរបស់អធិការកិច្ចការងារនោះទេ ពីព្រោះនិយោជកអនុវត្តការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង រហូតដល់ម៉ោង ៩យប់ ឬម៉ោង ១០យប់។
 - o ម្យ៉ាងទៀត មិនមានហេតុផលណាមួយ ដែលមន្ទីរការងារអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកអនុវត្តការធ្វើការ បន្ថែមម៉ោងដោយបូកជាមួយនឹងម៉ោងធ្វើការធម្មតា លើសពី ១០ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ នោះទេ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ ភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
 - o លិខិតលេខ E1OTN20220102 អធិការ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានអធិការ កិច្ចការងារ ជម្រាបមក លោកនាយករោងចក្រ អេហ្វ.ភីហ្សិត.ហ្វីនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក មាន ខ្លឹមសារ ដូចតទៅ ៖ "កម្មវត្ថុ ៖ ការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតា... ក្រសួងអនុញ្ញាតឱ្យរោងចក្ររបស់ លោក ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយគិត ចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ៦៧០នាក់ (ស្រី ៣២៥នាក់)...។"
 - o លិខិតលេខ E1OTN20220994 អធិការ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានអធិការ កិច្ចការងារ ជម្រាបមក លោកនាយករោងចក្រ អេហ្វ.ភីហ្សិត.ហ្វីនីយ៉ែ(ខេមបូឌា) ឯ.ក មាន ខ្លឹមសារ ដូចតទៅ ៖ "កម្មវត្ថុ ៖ ការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅពេលថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការធម្មតា... ក្រសួងអនុញ្ញាតឱ្យរោងចក្ររបស់ លោក ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយគិត ចាប់ពីថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់ថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ សម្រាប់កម្មករ និយោជិតចំនួន ៦៧០នាក់ (ស្រី ៣២៥នាក់)...។"

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកបន្ត អាណត្តិថ្មី និងគោរពទៅតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o និយោជកបានរៀបចំបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកមិនត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីនោះទេ ពីព្រោះនិយោជក បានជូនដំណឹងអំពីការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកចំនួន ៣ថ្ងៃមុន តែប៉ុណ្ណោះ។
 - o នៅថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ សហជីពបានជូនដំណឹងជំទាស់ទៅនិយោជកអំពីការរៀបចំ ការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកដែលខុសនីតិវិធីនេះ ប៉ុន្តែនិយោជកនៅតែបន្តការរៀបចំការបោះ ឆ្នោតដដែល។
 - o បេក្ខជនដែលជាប់ឈ្មោះជាប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងការបោះឆ្នោតនេះ ជាបេក្ខជនរបស់និយោជក ពីព្រោះថា សហជីពមូលដ្ឋានមិនត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួមក្នុងការចុះឈ្មោះធ្វើជាបេក្ខជន ជ្រើសរើសជាប្រតិភូបុគ្គលិកនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា និយោជកបានរៀបចំការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិថ្មីនៅថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ និងមានការ សម្រេចទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរួចហើយ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវលិខិតលេខ E1SS202200190 រក ចុះថ្ងៃទី ១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកនាយករោងចក្រ អេហ្វ.ភីហ្សិត



.ហ្វីនីយ៉ែរ(ខេមបូឌា) ឯ.ក ដែលមានខ្លឹមសារ ដូចតទៅ ៖ “កម្មវត្ថុ ៖ ការទទួលស្គាល់ប្រតិក្ខបុគ្គលិក ដែលបានជាប់ឆ្នោតប្រចាំរវាងចក្រអាណត្តិទី២...ក្រសួងសូមជម្រាបថា លោក ជ្រាបថា ក្រសួងសម្រេច ទទួលស្គាល់ប្រតិក្ខបុគ្គលិកដែលបានជាប់ឆ្នោតប្រចាំរវាងចក្រអាណត្តិទី២។...”។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករ និយោជិតក្នុង ១សប្តាហ៍ម្តង ដើម្បីជួយសម្រួលក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិត

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងបើកប្រាក់នេះក្នុង ១ខែ ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុង ១ សប្តាហ៍ម្តង គឺដើម្បីសម្រួលក្នុងជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា និយោជកមិនមានបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការរៀបចំបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្នុង ១សប្តាហ៍ ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ ក្នុងដោះដូរថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកមានការ ប្រជុំជាមួយភាគីសហជីព និងមានការឯកភាពសម្លេងភាគច្រើនពីកម្មករនិយោជិត មិនត្រូវ អនុម័តតែគ្នាឯងនោះទេ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកនៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការមកធ្វើនៅថ្ងៃ ឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ឬថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវមានការប្រជុំពិភាក្សាជាមួយភាគី សហជីព និងមានការឯកភាពសម្លេងភាគច្រើនពីកម្មករនិយោជិត ចាប់ពីថ្ងៃសវនាការទៅថ្ងៃអនាគត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តកន្លងមកនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មុនពេលសម្រេចផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការ របស់កម្មករនិយោជិត និយោជកពិភាក្សាជាមួយនឹងប្រធាន អ្នកបកប្រែ ប្រតិក្ខបុគ្គលិក និងតំណាង កម្មករនិយោជិត ប៉ុន្តែមិនមានការពិភាក្សាជាមួយសហជីពនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា និយោជកបានផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការដោយមិនមាន ការពិភាក្សាជាមួយសហជីព និងមិនមានការឯកភាពពីកម្មករនិយោជិតនោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
 - o និយោជកមិនអាចពិភាក្សាក្នុងការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបច្ចុប្បន្ននេះ បាននោះទេ ពីព្រោះពួកគាត់ត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារហើយ។
 - o នៅថ្ងៃអនាគត និយោជកសន្យាថានឹងអញ្ជើញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មីឱ្យចូលរួមពិភាក្សា ក្នុងការ ផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការ។
 - o និយោជកស្នើឱ្យកម្មករនិយោជិតបង្ហាញច្បាប់ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកអញ្ជើញសហជីពចូលរួម ក្នុងការពិភាក្សាផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត ប្រសិនបើមាននោះនិយោជកនឹងអនុវត្ត ស្របតាមច្បាប់នោះ។



- បច្ចុប្បន្ននេះ មិនមានការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការ មកធ្វើនៅថ្ងៃបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ឬថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ដូចមុននោះទេ ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនសូវមានអីវ៉ាន់ធ្វើដូចមុន ដោយសារតែមានការថយចុះច្រើននៃការបញ្ហាទិញ។

ចំណុចវិវាទទី៨ ៖ កម្មករនិយោជិតធ្វើការងារចាប់ពី ២ឆ្នាំឡើង ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកប្តូរទៅ ជាភិក្ខុសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់វិញ

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត បានព្រមព្រៀងគ្នា ថា ៖ "ភាគីនិយោជកឯកភាព ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរភិក្ខុសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទៅជាភិក្ខុសន្យាការងារមានចំណែកមិនកំណត់ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការងារចាប់ពី ២ឆ្នាំឡើង"។
- ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច មិនពិចារណាលើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៨ នេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖ នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យ និង ថ្ងៃអាទិត្យ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ៨,០០០រៀល ឬ ២ដុល្លារអាមេរិក ពីព្រោះថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យជាសិទ្ធិកម្មករត្រូវសម្រាក

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៨,០០០រៀល ឬ ចំនួន ២ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល និងថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ២,០០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ និងការឈប់សម្រាកថ្ងៃបុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល គឺជាសិទ្ធិ ឈប់សម្រាករបស់កម្មករនិយោជិត ហេតុនេះ កម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការក្លែងទទួលបាន ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៨,០០០រៀល។
 - កម្មករនិយោជិតទទួលស្គាល់ថា ការទាមទារនេះមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់ ពីព្រោះមិន មានបទបញ្ញត្តិច្បាប់ណាកំណត់អំពីចំណុចនេះ នោះទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា និយោជកខាតបង់ប្រាក់ និងមានការកាត់បន្ថយការបញ្ហាទិញច្រើន។

ចំណុចវិវាទទី១០ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំប្រព័ន្ធផ្គិតទឹក ឬកង្ហារ នៅតាមអគារ ឬ កន្លែងកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ជាពិសេសផ្នែកវេចខ្ចប់ និងបាញ់ថ្នាំ ព្រោះមានការក្តៅធ្វើឱ្យ ប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជក និងភាគីនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នា ថា ៖ "ភាគីនិយោជកឯកភាពក្នុងការ ដាក់ឧបករណ៍វាស់សីតុណ្ហភាព ដើម្បីឱ្យភាគីទាំងពីរបានពិនិត្យមើលទាំងអស់គ្នា។"
- ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចមិនពិចារណាលើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១០ នេះទេ។



ចំណុចវិវាទទី១១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានធុងទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់សម្រាប់
កម្មករនិយោជិតហូបនៅតាមផ្នែក ដោយក្នុង ១ផ្នែក ចំនួន ១គ្រឿង និងរៀបចំឱ្យមានទឹក
ហូបគ្រប់គ្រាន់

- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ៖
 - o និយោជកមានបំណងរៀបចំឱ្យមានទឹកក្តៅ ទឹកត្រជាក់ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយប្រើប្រាស់
ទឹកអណ្តូង ប៉ុន្តែក្រោយពីបានយកទឹកអណ្តូងទៅធ្វើតេស្ត គឺមិនមានគ្រប់លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការ
បរិភោគ។ ហេតុនេះ ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃ និយោជករៀបចំជាទឹកបរិសុទ្ធតាមផ្នែកនីមួយៗ ជូន
កម្មករនិយោជិតសម្រាប់បរិភោគ។
 - o នៅតាមផ្នែកនីមួយៗ នៅពេលអស់ទឹកបរិភោគ កម្មករនិយោជិតយកធុងទឹកបរិសុទ្ធនៅដូរនៅ
ឃ្នាំងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ចំពោះទឹកក្តៅ មានតែទឹកចេញពីឡចំហាយ មិនអាចបរិភោគបាននោះ
ទេ។
 - o និយោជកសន្យាថានឹងរៀបចំឱ្យមានទឹកបរិសុទ្ធឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត
បរិភោគ។ នៅពេលអស់ទឹកបរិភោគ កម្មករនិយោជិតអាចទូរសព្ទទៅអ្នកដាក់ទឹកបន្ថែម ឬ
ទាក់ទងទៅកាន់រដ្ឋបាល។ និយោជកនឹងបិទលេខទូរសព្ទរបស់អ្នកដាក់ទឹកបន្ថែមនៅតាមផ្នែក
នីមួយៗ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតព្រមទទួលយកតាមការរៀបចំរបស់និយោជក ក្នុងការរៀបចំទឹកបរិសុទ្ធសម្រាប់
កម្មករនិយោជិតបរិភោគ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំធុងទឹកក្តៅចំនួន ១គ្រឿង ជូនកម្មករ
និយោជិត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតត្រូវការទឹកក្តៅសម្រាប់បរិភោគ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
 - o បច្ចុប្បន្ននេះ សូម្បីតែនៅក្នុងការិយាល័យរបស់នាយកក្រុមហ៊ុន ក៏មិនមានធុងទឹកក្តៅនោះដែរ។
 - o ប្រសិនបើមានច្បាប់ស្តីពីសុវត្ថិភាពមានកំណត់ពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ធុងទឹក
ក្តៅនោះនិយោជកនឹងលើកយកចំណុចនេះទៅពិភាក្សាជាមួយនិងនាយកក្រុមហ៊ុន។

ចំណុចវិវាទទី១២ ៖ នៅពេលដែលកម្មការិនីដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ភាគី
កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០
ភាគរយ ទាំងអស់តែម្តង

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០
ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល ៩០ថ្ងៃ មួយថ្ងៃមុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ជូនកម្មករនិយោជិត
ជាស្រ្តីដែលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - o ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ភាគរយ
ចំនួន ១ខែម្តង ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។



- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីចំនួន ៤៩០នាក់។ ជារៀងរាល់ខែមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចន្លោះពី ៣នាក់ ទៅ ៥នាក់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា យោងតាមបទបញ្ញត្តិច្បាប់ និងយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពមុនពេលពួកគាត់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។
ឧទាហរណ៍ ៖ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនៅថ្ងៃទី១០ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំនោះ នៅថ្ងៃទី៩។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ៖
 - និយោជកបានបើកប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពតាមរយៈគណនីធនាគាររឹង ជារៀងរាល់ខែ។
 - យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពកំណត់ឱ្យនិយោជក បើកប្រាក់លំហែមាតុភាពជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេល ៣ខែ ហេតុនេះ និយោជកបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ១ខែម្តង គឺមិនផ្ទុយពីច្បាប់នោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី១៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកុំឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងចិននៅតាមផ្នែកហៅកម្មករនិយោជិតមកសួរនាំពីមូលហេតុ និងព្រមានកម្មករនិយោជិតដែលមិនព្រមធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងថា ៖ "ភាគីនិយោជកឯកភាពអនុវត្តការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត។"
- ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចមិនពិចារណាលើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១៣ នេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី១៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ១ខែ ២ដង ឬបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមចំនួនថ្ងៃធ្វើការជាក់ស្តែង

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ដង ក្នុងមួយខែ គឺនៅថ្ងៃទី១០ និងថ្ងៃទី២៥។
- យ៉ាងណាមិញ ពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចវិវាទនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ៖
 - កម្មករនិយោជិត ចិន សំណាង និង ស៊ុន យ៉ាង ត្រូវបាននិយោជកបញ្ឈប់ពីការងារ។
 - ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់មិនព្រមទទួលយកប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារផ្សេងៗ ដែលនិយោជកនឹងបើករួមជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែកុម្ភៈនោះឡើយ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតមិនទាន់យល់ស្របលើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ពីការងារនៅឡើយទេ។
 - ដូច្នេះ ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់តែប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែកុម្ភៈ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងពីរនាក់ជាមុនសិន។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀង ថា ៖ "ភាគីនិយោជកឯកភាពក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ជាមុនសិន ជូនកម្មករនិយោជិត ចិន សំណាង និង ស៊ុន យ៉ាង។"



- ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចមិនពិចារណាលើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១៤ នេះទេ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ដែលបានបម្រើការងារចាប់ពី ១ឆ្នាំឡើងទៅ និងទូទាត់សង់រំលឹកឡើងជូនកម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០០នាក់ ដែលជាសមាជិកសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺសម្រាប់កម្មករ និយោជិតចំនួន ២០០នាក់ ដែលជាសមាជិកសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា។ ដោយឡែក រហូតដល់ថ្ងៃដាក់ ឯកសារ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពការងារដើម្បី កម្ពុជា ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីពិនិត្យ និងពិចារណានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពិចារណាទាក់ទងនឹងដើមបណ្តឹង ដូចខាងក្រោម ៖

គួរកត់សម្គាល់ថា មិនមានអង្គហេតុណាមួយបញ្ជាក់ថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វីនីយ៉ែ (ខេម បូឌា) ឯ.ក នេះ មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ។

យោងតាម ប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តី ពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព 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-វ៉យ ជី ស៊ី ខបប៊ូរសិន, លេខ ០៦៧/១៩- វ៉យនេធើរេន អិកែលី (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី, លេខ ០៧១/១៩-អេ អិម ៣ (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន, និងលេខ ០០២/២២-ត្រីប៊ូស អិនធើរេនណសិនណាល ឯ.ក)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០០៣/២២ ក.ប/អក/លបវ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២នាក់ រួមមាន ៖ ១. លោក ចិន សំណាង , និង ២. លោកស្រី ស៊ុន យ៉ាង។ នៅថ្ងៃសវនាការអាជ្ញាកណ្តាល តំណាងកម្មករនិយោជិតទាំង ២ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតឈ្មោះ ចិន សំណាង និង ស៊ុន យ៉ាង មានសិទ្ធិធ្វើជាអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វីនីស័រ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ដែលកម្មករនិយោជិតបានផ្តិតស្នាមមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិជូន នៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក ខាងលើ។

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

យោងតាមប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ពាក្យថា "ទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ" មានន័យថា ភាគីវិវាទអាចឱ្យបុគ្គលផ្សេងតំណាងឱ្យខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លុះត្រាតែបុគ្គលនោះ ទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីមកធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៦១/០៩-សិប្បកម្ម ព្រែកត្រែង, លេខ ៤៣/១០-ម៉ឺង ជៀន និងលេខ ១៤៤/១២-អី ហ្គារមេន និងលេខ ១២០/១៥- ភីហ្វិក គ្រាស ប្រាយវេត ខុអិលជីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៤៥នាក់ មានឈ្មោះ និងបានផ្តិតស្នាមមេដៃទាមទារនៅក្នុងពាក្យបណ្តឹងទាមទារ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២។ យោងតាមប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក, ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក និងប្រការ ១៩ នៃប្រកាស ០៩៩ សកបយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានស្នាមមេដៃផ្ទេរសិទ្ធិពីកម្មករនិយោជិត និងមានវត្តមាននៅថ្ងៃសវនាការ មានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៤៥នាក់ ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងបណ្តឹងទាមទារ។

ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា ចំនួន ២០០នាក់ ប៉ុន្តែករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះសមាជិកសហជីពចំនួន ២០០នាក់ នោះឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណានោះទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត បើយោងតាមពាក្យបណ្តឹងទាមទារ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតដែលជាដើមបណ្តឹងសរុបចំនួន ៤៥នាក់នេះ ប៉ុណ្ណោះ។

ហេតុនេះ នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាសម្រាប់តែកម្មករនិយោជិតទាមទារក្នុងចំណុចវិវាទនេះដែលមានឈ្មោះ និងស្នាមមេដៃក្នុងបញ្ជីឈ្មោះដើមបណ្តឹង ៤៥នាក់ តែប៉ុណ្ណោះ។ (សូមមើលបញ្ជីឈ្មោះនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ) ៛



ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព ការងារជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានបម្រើការងារចាប់ពី ១ឆ្នាំឡើងទៅ និងទូទាត់សងរំលឹកឡើងជូនកម្មករ និយោជិតដែរ ឬទេ ?

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ក្រសួង ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានមានខ្លឹមសារថា ៖ "...នៅថ្ងៃទី ០៧ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១១ គណៈកម្មការ ប្រឹក្សាការងារ...បានធ្វើការប្រជុំពិភាក្សាគ្នា អំពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដូចជា ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែម ម៉ោង ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ជូនកម្មករនិយោជិតធ្វើការផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។ ...

៣-ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ

ក- កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណាមួយ លើសពីមួយឆ្នាំឡើង ទៅត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារដូចមាននៅក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ ៖

អតីតភាពការងារ គិតជាឆ្នាំ	១	២	៣	៤	៥	៦	៧	៨	៩	១០	១១
ចំនួនទឹកប្រាក់ទទួលបានក្នុង មួយខែគិតជាដុល្លារអាមេរិក	០	២	៣	៤	៥	៦	៧	៨	៩	១០	១១

ខ- កម្មករនិយោជិត មានអតីតភាពការងារនៅឆ្នាំណា ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនៅ ក្នុងឆ្នាំនោះ (ដូចតារាងខាងលើ) លើកលែងតែកម្មករនិយោជិត ដែលមានអតីតភាពការងារនៅក្នុងឆ្នាំទី១១ គឺ ចំនួន ១១ (ដប់មួយ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។...។"

យោងតាមខ្លឹមសារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ខាងលើ មានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់តែកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការ នៅផ្នែក វាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងប៉ុណ្ណោះ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៧៧/១៥- ស៊ី ភី ខេមបូឌា ចំកាត់ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ចំណែក ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ក៏.ហ្សិត.ហ្វើនីយ័រ (ខេមបូឌា) ឯ.ក មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកផលិតគ្រឿង សង្ហារឹម ដូចនេះ ក្រុមហ៊ុននេះ មិនស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ខាងលើនេះទេ។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជកផ្តល់ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានបម្រើការងារចាប់ពី ១ឆ្នាំឡើងទៅ និងទូទាត់សង រំលឹកឡើងវិញជូនកម្មករនិយោជិត គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គាំទ្រនោះទេ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ភាគីនិយោជកបាន បញ្ជាក់ថា និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ដោយបញ្ជាក់នៅក្នុងបង្កាន់បើក ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែម។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្ត របស់និយោជក គឺមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតស្ថិតក្នុងផ្នែកផលិតគ្រឿងសង្ហារឹម។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានបម្រើការងារចាប់ពី ១ឆ្នាំឡើងទៅ និងទូទាត់សង រំលឹកឡើងជូនកម្មករនិយោជិត។



ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងលើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ដោយឡែក រហូតដល់ថ្ងៃដាក់ឯកសារ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានដាក់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតជាដើមបណ្តឹងជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីពិនិត្យ និងពិចារណានោះទេ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាទាក់ទងនឹងដើមបណ្តឹង ដូចខាងក្រោម ៖

(សូមមើលប្រការ ១៦ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក, ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣៦២ ក.ប/ប្រ.ក, ប្រការ ១៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី១ ខាងលើ)

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៥នាក់ ដែលជាដើមបណ្តឹងតែប៉ុណ្ណោះ។ (សូមមើលបញ្ជីឈ្មោះនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ)

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចសងលើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ?

- មាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី កំណត់និយមន័យនៃកិច្ចសន្យាការងារថា ៖
“១- កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការសន្យារបស់ភាគីម្ខាងថា ធ្វើពលកម្មឱ្យភាគីម្ខាងទៀត ហើយភាគីម្ខាងទៀតសន្យាថា ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ទៅលើកិច្ចការពលកម្មនោះ។
២- ភាគីដែលបានសន្យាថាធ្វើពលកម្ម ហៅថាកម្មករនិយោជិត ឯភាគីម្ខាងទៀតនោះ ហៅថានិយោជក។”

យោងតាមមាត្រា ៦៦៤ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារកម្មករនិយោជិតត្រូវមានកាតព្វកិច្ចធ្វើពលកម្ម ឬបំពេញការងារជូននិយោជករបស់ខ្លួន ចំណែកឯនិយោជកវិញត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដែលជាតំលៃតបស្នងចំពោះកិច្ចការពលកម្ម ដែលកម្មករនិយោជិតនោះបានបំពេញឱ្យនិយោជក។ ក្នុងករណីនេះ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនបានបំពេញការងារជូននិយោជករបស់ខ្លួននោះទេ នោះនិយោជកក៏មិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនោះដែរ។

មិនតែប៉ុណ្ណោះ មាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “តាមន័យនៃច្បាប់នេះ ពាក្យថាប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីការកំណត់ ឬរបៀបគិតយ៉ាងណាក៏ដោយមានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវា ដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬក៏វិធាន បានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយដែលនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យា ជួលការងារ ឬសេវាដោយលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ចំពោះសេវាដែលបានបំពេញ ឬត្រូវបំពេញក្តី។”

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើនេះថា និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យាដែលបានចែង។ នេះមានន័យថា ក្នុងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារឱ្យនិយោជក និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលដែលបានធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៥៩/១០-ភកហ្វត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ)



ទី៤, លេខ ២០៨/១២-អូសអង់ ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ៣០៨/១៤ ហេតុផលនៃចំណុច
វិវាទទី១ និងលេខ ០៣៣/១៥-វិទ្យាយអេបិល សូស អ៊ិនដាស្ត្រៀល (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា
អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានជូនដំណឹងឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃ
ធ្វើការ ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ (ថ្ងៃអាទិត្យ) ដើម្បីជំនួសការយប់
សម្រាកនៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ (ថ្ងៃច័ន្ទ)។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃ
ទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ តាមការផ្លាស់ប្តូរនោះទេ ហើយក៏មិនបានមកធ្វើការនៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា
ឆ្នាំ២០២២ ដែរ។ ករណីនេះ និយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិត
ចំនួន ១ថ្ងៃ គឺនៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។ ហេតុនេះ ទើបកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកសងរំលឹក
ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនោះវិញ ដោយលើកមូលហេតុថានិយោជកជាអ្នកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករ
និយោជិតយប់សម្រាក ហើយកម្មករនិយោជិតមិនបានយល់ព្រមលើការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការនោះទេ។ លើសពីនេះ
កម្មករនិយោជិតក៏បានអះអាងថា ផ្នែករដ្ឋបាលបានបញ្ជាក់ថា ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការ
ស្របតាមការផ្លាស់ប្តូររបស់និយោជក ផ្នែករដ្ឋបាលនឹងមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល, ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ, និងមិន
ដាក់អវត្តមាននោះទេ។

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោលការអះអាង
របស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាង
ជាក់លាក់ ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦៣/
០៤-សាញ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ
៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ
ទី៣, និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជីនិជី ភូបិល ស្ត្រីជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រៅពីការលើកឡើងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាង
ណាមួយដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងដែលថា ខ្លួនមិនបានឯកភាពលើការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការពីថ្ងៃទី៣១ ខែមករា
ឆ្នាំ២០២២ មកថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ នោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិតក៏មិនមានអង្គហេតុ និង
ភស្តុតាងជាក់លាក់ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងដែលថា ផ្នែករដ្ឋបាលនឹងមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថ-
ប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការស្របតាមការផ្លាស់ប្តូររបស់និយោជកនោះ។



ដែរ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនបានបដិសេធលើការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការពីថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ មកថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ នោះទេ។

យោងមាត្រា ៦៦៤ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងមាត្រា ១០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ បានកំណត់យ៉ាងច្បាស់អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារឱ្យនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះ។ យ៉ាងណាមិញ ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការជូននិយោជកនៅថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដើម្បីជំនួសថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ នោះទេ ហេតុនេះនិយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ នោះឡើយ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងលើប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក អនុវត្តការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវមានលិខិតអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការអនុវត្តការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវឱ្យនិយោជកមានលិខិតអនុញ្ញាតពីអធិការការងារដែរ ទេ ?

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. ស្តីពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ក្រៅពីចីរវេលាធ្វើការធម្មតា ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ៖ "ម្ចាស់ឬនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលស្ថិតក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អាចស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីធ្វើការបន្ថែមម៉ោងលើសពីចីរវេលាធ្វើការធម្មតារបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន... ។"

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣០/១៥ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥ បានកំណត់ថា ៖ "...ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសូមត្រៀមលើកដល់ម្ចាស់ និងនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់ត្រូវអនុវត្តដូចតទៅ៖

- ១- ក្នុងករណីដែលម្ចាស់ និងនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមានការងារច្រើនខុសធម្មតា ដែលតម្រូវឱ្យមានការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្រៅពីចីរវេលាធ្វើការធម្មតា ម្ចាស់ ឬនាយករោងចក្រ សហគ្រាសត្រូវស្នើសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាមុនសិន។ ពេលទទួលបានការអនុញ្ញាតទើប ម្ចាស់ និងនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានអាចរៀបចំធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះបាន។..."។

យោងតាម ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. និងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣០/១៥ ក.ប/ស.ជ.ណ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើនិយោជកមានការងារច្រើនខុសធម្មតាដែលតម្រូវឱ្យមានការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្រៅពីម៉ោងធ្វើការធម្មតា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចស្នើសុំការអនុញ្ញាត និងត្រូវទទួលបានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាមុនសិន មុនពេលរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។



ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតមិនបានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់អំពីកាលបរិច្ឆេទដែលនិយោជកបានអនុវត្តការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែលមិនបានទទួលការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនោះទេ។ លើសពីនេះ យោងតាមអង្គហេតុ និងឯកសារ ភស្តុតាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា និយោជកបានស្នើសុំអនុញ្ញាត និងទទួលបានការអនុញ្ញាតពីនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមរយៈលិខិតលេខ E1OTN20220102 អធិក ចុះថ្ងៃទី១១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដោយការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គិតចាប់ពីថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់ថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ និងលិខិតលេខ E1OTN20220994 អធិក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដោយការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គិតចាប់ពីថ្ងៃទី២២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ រហូតដល់ថ្ងៃទី២២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២២ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦៧០នាក់ នៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វីនីយ័រ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តស្របតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៨០ សកបយ. និងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣០/១៥ ក.ប/ស.ជ.ណ ទាក់ទងនឹងការស្នើសុំ និងទទួលបានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាមុនសិន មុនពេលរៀបចំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងរួចហើយ។ តែយ៉ាងណាមិញ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកមិនបានអនុវត្តតាមលិខិតអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរបស់អធិការកិច្ចការងារនោះទេ ពីព្រោះនិយោជកអនុវត្តការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង រហូតដល់ម៉ោង ៩យប់ ឬម៉ោង ១០យប់ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកត់សម្គាល់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តឱ្យស្របទៅតាមពេលវេលាដែលបានកំណត់ក្នុងលិខិតអនុញ្ញាតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរបស់អធិការកិច្ចការងារនោះ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវមានលិខិតអនុញ្ញាតពីអធិការកិច្ចការងារ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកបន្តអាណត្តិថ្មី និងគោរពទៅតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុត្តាធិការក្នុងការសម្រេចសេចក្តីលើចំណុចវិវាទនេះដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ “ការភ័យផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនតុលាការការងារដោះស្រាយ”។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពថា រាល់វិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវដាក់ជូនទៅតុលាការការងារ ដែលជាស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការសម្រេចសេចក្តីលើបញ្ហាវិវាទនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការក្នុងការសម្រេចសេចក្តីលើបញ្ហាវិវាទដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះទេ ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ០៣៦/១៧-ឃ្និនជ មេជើ អ៊ិនដាសស្រៀល ខូ អិលជីឌី, លេខ ០២០/២១-ខន ស្តីត ស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ និងលេខ ០២៣/២១-ហ៊ីវយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និង៤)



លើសពីនេះ មាត្រា ២៩៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា ៖ “ការតវ៉ាផ្សេងៗទាក់ទងនឹង ការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះ និងភាពខុសត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវដាក់ជូនតុលាការ ឬបើមិនទាន់មានតុលាការការងារ ត្រូវដាក់ជូនតុលាការអាជ្ញាធរតំណែងដែលមានសមត្ថកិច្ចសំរេចសេចក្តីជាបន្ទាន់ និង ជាចុងក្រោយ”។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៦១/១៣-ប្រាយសិន អ៊ុនធើណេសិនណល ខបកើសិន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ២៩៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារថា ក្នុងករណីមិនទាន់មានតុលាការការងារ សមត្ថកិច្ច ក្នុងការសម្រេចសេចក្តីលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោត សិទ្ធិឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត និងភាពខុសត្រូវនៃការ បោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវប្រគល់ជូនតុលាការអាជ្ញាធរតំណែង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ និងឯកសារ ភស្តុតាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា និយោជកបាន រៀបចំការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិថ្មី នៅថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ និងមានការសម្រេចទទួលស្គាល់ ដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ តាមរយៈលិខិតលេខ E1SS202200190 រក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ រួច ហើយ។ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកអាណត្តិថ្មី និងត្រូវគោរពទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់។ កម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកបានរៀបចំការបោះឆ្នោតមិនត្រឹម ត្រូវតាមនីតិវិធីនោះទេ ពីព្រោះ និយោជកបានជូនដំណឹងអំពីការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកចំនួន ៣ថ្ងៃមុន តែ ប៉ុណ្ណោះ និងមិនបានអញ្ជើញសហជីពមូលដ្ឋានឱ្យឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកនោះឡើយ។

នៅក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បញ្ហាវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺជាវិវាទ ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិឈរឈ្មោះ និងភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកប្រចាំក្រុមហ៊ុន អេហ្វ. ភី.ហ្សិត.ហ្វីនីលីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក។ ដូចនេះ ផ្អែកតាមមាត្រា ៤៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ២៩៨ នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានយុត្តាធិការក្នុងការសម្រេចសេចក្តីលើវិវាទនេះទេ ពីព្រោះជាសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការអាជ្ញាធរតំណែង។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជករៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកបន្តអាណត្តិថ្មី និងគោរពទៅតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ឱ្យបាន ត្រឹមត្រូវ។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករ និយោជិតក្នុង ១សប្តាហ៍ម្តង ដើម្បីជួយសម្រួលក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុង ១សប្តាហ៍ម្តងដែរ ឬទេ?

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វីនីលីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក ដែលមានសកម្មភាពចម្បង ផ្នែកផលិតគ្រឿងសង្ហារឹម បានផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត និងបើកប្រាក់នេះជូន កម្មករនិយោជិតក្នុង ១ខែម្តង។ ដោយឡែក កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យមានការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែម ម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតក្នុង ១សប្តាហ៍ម្តង។



យោងតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមាន គ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃឯកាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក..."។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មាន ន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដរាបណាសិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល" ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦-ឃ្លីកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ារ៉ា, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងទី៥, លេខ ១៥៦/១៣-ពូ យៀន ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៥ និងលេខ ២០១/១៤- អ៊ឹម វ៉េ កាត់ដេរអន្តរជាតិ (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាឯកភាគភាគី អាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើកទឹក ចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញា កណ្តាល លេខ ២៤/០៥-វ៉ែ វ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ០៣/១៣-តៃ វ៉ាង ព្រីនជីង ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០២៩/១៥-ប្រីជីស អ៊ីមេរិខិន ប៊ីប៊ែកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

តាមរយៈអង្គហេតុ និយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងបើកប្រាក់នេះក្នុង ១ខែម្តង ជូន កម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មិនមានបទបញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយដែលកំណត់ កាតព្វកិច្ចនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុនផ្នែកផលិតគ្រឿងសង្ហារឹម ឱ្យផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងបើកប្រាក់ នេះក្នុង ១សប្តាហ៍ម្តង ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ហេតុនេះ ការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង របស់និយោជកមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងច្បាប់ ហើយនិយោជកក៏មានសិទ្ធិក្នុងការចាត់ចែង ឬកំណត់ពីពេល វេលាក្នុងការបើកប្រាក់នេះផងដែរ។ នេះបានសេចក្តីថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើ ការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតក្នុង ១ខែម្តង គឺមិនផ្ទុយពីច្បាប់នោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតក្នុង ១សប្តាហ៍ ម្តង។

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកនៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការ មក ធ្វើនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ឬថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវមានការប្រជុំ ពិភាក្សាជាមួយភាគីសហជីព និងមានការឯកភាពសម្លេងភាគច្រើនពីកម្មករនិយោជិត ចាប់ ពីថ្ងៃសវនាការ ទៅថ្ងៃអនាគត

នៅក្នុងសវនាការ និយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចពិភាក្សាជាមួយភ្នាក់ងារសហជីព ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ពីព្រោះបច្ចុប្បន្ននេះ ភ្នាក់ងារសហជីពត្រូវបានបញ្ឈប់ពី ការងារហើយ។ ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនបច្ចុប្បន្ននេះ មិនមានការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការទៅធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យ



ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ឬថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដូចមុននោះទេ។ កម្មករនិយោជិតក៏មិនបានជំទាស់នឹងការលើកឡើងរបស់និយោជកនោះដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារត្រង់ចំណុចវិវាទនេះ ផ្តោតទៅលើបញ្ហាការផ្លាស់ប្តូរថ្លៃធ្វើការទៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ឬថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដែលអាចនឹងកើតមាននៅពេលអនាគត ដែលជាក់ស្តែងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពុំទាន់អាចកំណត់ថានឹងមានវិវាទដូចការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតកើតឡើង ឬយ៉ាងណានោះទេ ពីព្រោះនៅពេលបច្ចុប្បន្ននិយោជកមិនបានផ្លាស់ប្តូរថ្លៃធ្វើការទៅធ្វើការថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ឬថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍នោះទេ ហើយនៅក្នុងសវនាការនិយោជកក៏បានសន្យាថា នឹងអញ្ជើញថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មីឱ្យចូលរួមពិភាក្សា ប្រសិនបើមានការផ្លាស់ប្តូរនៅថ្ងៃខាងមុខ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនេះ ជាការទាមទារសម្រាប់ពេលអនាគត។

ទាក់ទងនឹងការទាមទារសម្រាប់ពេលអនាគតនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបកស្រាយថា ៖ “ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបង្កើតឡើងដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះការងារ មិនមែនដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាមិនទាន់កើតឡើងនោះទេ។” (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ីនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៦-ក្រុមហ៊ុន សេង យ៉ុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤១/០៨-ប៊ូមថេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ៧០/០៩-ដីដាប់បែលយូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១២៣/០៩-ស៊ុតវ៉េ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ៤២/១០-ភាក ហ្សាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ និងទី៤)

បន្ថែមពីនេះទៀត នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បដិសេធពិចារណាការទាមទារដែលមានកម្មវត្ថុជាវិវាទអនាគត។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣៦/០៦-ម៉ុងដូតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៥៨/០៧-០៨ ស្តារ ស្តារវ៉េ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៥៥/១៣-កាតាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, និងលេខ ០៤៤/២១-អេហ្វ.កី.ហ្សិត.ហ្សិនីឈ័រ(ខេមបូឌា)ឯ.ក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនដោះស្រាយវិវាទដែលមិនទាន់កើតមាននោះទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកនៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរថ្លៃធ្វើការមកធ្វើនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ឬថ្លៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវមានការប្រជុំពិភាក្សាជាមួយភាគីសហជីព និងមានការឯកភាពសម្តែងភាគច្រើនពីកម្មករនិយោជិត ចាប់ពីថ្ងៃសវនាការទៅថ្ងៃអនាគត។

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៨.០០០ រៀល ឬ ២ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ និងថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា ថាតើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៨,០០០រៀល ឬ ២ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?



ផ្អែកតាមអង្គហេតុ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃ បាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ២,០០០រៀល ជូនកម្មករនិយោជិត។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ការងារ អនុសញ្ញារួម ឬ កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ រវាងភាគីទាំងពីរ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តកន្លងមក ដែលកំណត់ អំពីកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៨,០០០រៀល ឬ ២ដុល្លារ អាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករ និយោជិតមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់កំណត់ ហេតុនេះ ចំណុចវិវាទនេះ គឺជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “២-អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ច ព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦ កថា ខណ្ឌទី១ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាង ៖

- ក- មួយចំណែក គឺនិយោជកម្នាក់ និងនិយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។
- ខ- មួយចំណែកទៀត គឺអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត...”។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ខាងលើ អនុសញ្ញារួមសំដៅលើកិច្ចព្រម ព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក ឬអង្គការនិយោជក និងអង្គការ សហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា ២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ “ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបាន ទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចាត់អនុសញ្ញារួម ឬ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។

សហជីពមួយនឹងទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត លុះត្រាតែសហជីពនោះបានបំពេញគ្រប់លក្ខណ វិនិច្ឆ័យ ដូចតទៅ ៖

...
គ- មានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើន ជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិក ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ)នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុប នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ
- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហ- ជីពលើសពី១(មួយ) ឬ
- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របាន ចាប់ពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេ បំផុតលើសពី៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន នោះ។... ៥



ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញ គ្រប់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាព ជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តជាប់ខាតតាមមាត្រា ៧២(ក្រុមប្រឹក្សាចរចា)នៃច្បាប់ នេះ។

មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ “ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបាន បង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ ចរចាក្នុងករណីដែលត្រូវមានការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជា តំណាងបំផុត ឬរវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។”

យោងតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីពខាងលើ ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើភាពជា តំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទ ឬលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពដែលជាភាគីវិវាទក្នុងនាមជា ក្រុមប្រឹក្សាចរចា ដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ឬ លក្ខណៈសម្បត្តិរបស់សហជីពក្នុងនាមជាក្រុមប្រឹក្សាចរចា ផ្តល់សិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ដល់សហជីព ក្នុងការចរចា បង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

កថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ. ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល របស់ក្រសួង សង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ចែងថា ៖ “សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមាន ប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការ ធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ។”

យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាស ០៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងក្លាយជាអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តទៅលើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហើយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់បាត់បង់សិទ្ធិ ក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដិកម្ម ដើម្បីទាមទារលើវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ នាពេលអនាគត។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍បាន លុះ ត្រាតែ សហជីពដែលទាមទារ គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានសិទ្ធិក្នុង ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមស្របតាមមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឬសហជីពដែល មានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ស្របតាមមាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ មិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត នោះទេ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីដើមបណ្តឹង មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១១៨/១៦-អី-ចង (ខេមបូឌា) ខបកើរសិន ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៧, លេខ ២០៣/១៦-អិនយូង រ៉ុនដាង អីកែរលី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៥៥/ ១៩-ខេមបូឌាន ថេកស្តាយ រើលវ៉ាយដ៍ ភ្នំពេញ រីក ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ០៦០/២០- ស្តារវ៉ឺរ អីកែរលី មេនូរហ្វកធីរីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ០៣៥/២១-ជេអេស លេខ្នើរ ខលលីក



សិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, និងលេខ ០៣៨/២១-ថែប៊ុនរុង អ៊ិនដាស្ត្រី (ស៊ីខេ) ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីដើមបណ្តឹងមិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬជាសហជីពដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នោះឡើយ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៨,០០០រៀល ឬ ២ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី១១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំធុងទឹកក្តៅចំនួន ១គ្រឿង ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងរៀបចំធុងទឹកក្តៅចំនួន ១គ្រឿង ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ ស្តីពីការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០០ ចែងថា៖ "និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវផ្តល់ភេសជ្ជៈ អនាម័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន"។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧៣/១៤-អាយសោន ខេបិល ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "ដោយយោងតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការនេះ មិនបានកំណត់ជាក់លាក់ថា ទឹកក្តៅឬ ទឹកត្រជាក់នោះទេ។ ប្រការ១ នេះគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ទឹកគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគប្រកបដោយអនាម័យ។ ...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ ធុងចម្រោះទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់ ដល់កម្មករនិយោជិតទេ"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០៧/១៥-ស៊ី អ៊ិន ប្រសស្តើវីស ហ្គារមេន ខេមបូឌា ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ៣៣៣/១៥-យាន ដា រុង ហុង (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១២៦/១៦-លាន ហាវ ហ្គារមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ១៩៧/១៦-ស៊ីន ជីធាន (ខេមបូឌា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ០៤២/១៩-បេស ស៊ីន ប៉ាវ (ខេមបូឌា) ហ្វេកធើរី ឯក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, និងលេខ០៩២/១៩-ប៊ី អ៊ីវិកែល (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, និងលេខ ០៦២/២០-វែនធើរេន អ៊ីវិកែល (ខេមបូឌា) ខុអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របជាមួយនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ និយោជកបានរៀបចំទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគបានគ្រប់គ្រាន់ហើយ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំធុងទឹកក្តៅចំនួន ១គ្រឿង ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតត្រូវការទឹកក្តៅសម្រាប់បរិភោគ។



ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក រៀបចំធុងទឹកក្តៅចំនួន ១គ្រឿង ជូនកម្មករនិយោជិត គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គាំទ្រនោះទេ។ ហេតុនេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំឱ្យមានធុងទឹកក្តៅ ជូនកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជករៀបចំធុងទឹកក្តៅចំនួន ១ គ្រឿងជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី១២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល ៩០ថ្ងៃ មួយថ្ងៃមុនពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ជូនកម្មករ និយោជិតជាស្ត្រី ដែលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពដែលមានចំនួនស្មើនឹង ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំចំនួន ៥០ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ត្រូវបើកជូនកម្មករនិយោជិតជា ស្ត្រីដែលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព នៅពេលណា?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែល មានរាប់ក្នុង មាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិបថ្ងៃដើម្បីសំរាលកូន”។

មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែលចែងថា ៖ “ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើក ឱ្យ។

... ក៏ប៉ុន្តែ ការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ នឹងឱ្យបានតែចំពោះស្ត្រី ណាដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំរៀងមក”។

យោងតាមមាត្រា ១៨២ និងមាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំជូនដល់កម្មករ និយោជិតដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព រយៈពេល ៩០ថ្ងៃ។ យ៉ាងណាមិញ មាត្រាទាំងនេះ មិនបាន បញ្ជាក់អំពីពេលវេលា ដែលនិយោជកត្រូវបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលឈប់សម្រាក លំហែមាតុភាពនោះទេ។

កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ការងារស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ “ការបើកប្រាក់ឈ្នួល មិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ”។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើប្រាក់សម្រាកលំហែមាតុភាព ជាប្រាក់ ឈ្នួលដែរ ឬទេ?

- មាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែល ចែងថា ៖ “ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ ៖
- ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ
 - ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម
 - កំរៃជើងសា



... ៥

- ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព។

ផ្អែកតាមខ្លឹមសារមាត្រា ១១៥ និងមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា បទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១១៥ ខាងលើ គឺត្រូវអនុវត្តចំពោះការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តី ដែលត្រូវសម្រាកលំហែមាតុភាពផងដែរ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ យល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់លំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ យ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃ មុនពេលពួកគេចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាក។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៣៩/០៨-ស៊ុបត្រីម ហ្វាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៨, លេខ ១០៩/០៩-យូអេសអេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ២៧/១២-យឹងដុង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១២, លេខ ៣៥/១៣-នីតិវិធី អីកែវីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៩១/១៥-ដាប់ប៊ីលយូ អ៊ែនដី ឌី (កម្ពុជា) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០៦ និងលេខ ២០៣/១៦-អ៊ិនយូង រ៉ុនដាង អីកែវីល ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, និងលេខ ០២៦/១៧-ស៊ី អាយ ខេ ខេមបូ ខូ អិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របលើការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ជាការអនុវត្តសព្វថ្ងៃរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ដោយបើកជូនកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន ១ ខែម្តង តាមរយៈគណនីវីង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជក គឺមិនសមស្របតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ។ ដូចនេះ ដើម្បីឱ្យការអនុវត្តរបស់និយោជកអនុលោមតាមមាត្រា ១១៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ សម្រាប់ការឈប់លំហែមាតុភាព ចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីដែលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព យ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃមុនពេលដែលពួកគាត់ចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះតាមច្បាប់។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៥០ ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព យ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃមុនពេលដែលគាត់ត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ២ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិតដែលបានបម្រើការងារ ចាប់ពី ១ ឆ្នាំឡើងទៅ និងទូទាត់សងរំលឹកឡើងជូនកម្មករនិយោជិត។



ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកសងលើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ នៅថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុវត្តការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវមានលិខិតអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកបន្តអាណត្តិថ្មី និងគោរពទៅតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

- បដិសេធការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតក្នុង ១ សប្តាហ៍ម្តង។

ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកនៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃធ្វើការមកធ្វើនៅថ្ងៃឈប់បុណ្យដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ឬថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវមានការប្រជុំពិភាក្សាជាមួយភាគីសហជីព និងមានការឯកភាពសម្លេងភាគច្រើនពីកម្មករនិយោជិត ចាប់ពីថ្ងៃសវនាការ ទៅថ្ងៃអនាគត។

ចំណុចវិវាទទី ៩ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ៨,០០០រៀល ឬ ២ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ១១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំធុងទឹកក្តៅចំនួន ១គ្រឿងជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី ១២ ៖

- បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំ ចំនួន ៥០ភាគរយ សម្រាប់រយៈពេល ៩០ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតដែលដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព យ៉ាងហោចណាស់មួយថ្ងៃមុនពេលដែលគាត់ត្រូវឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។



ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ សេង តូចហ៊ុន

ហត្ថលេខា ៖ -----



អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ អន ណន

ហត្ថលេខា ៖ -----



ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

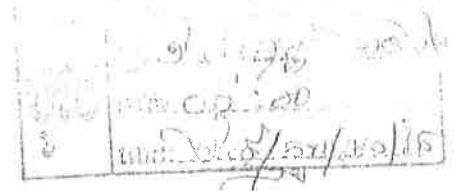
ឈ្មោះ ៖ គង់ ផល្លៈ

ហត្ថលេខា ៖ -----



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លិខិតស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា



យ៉ាងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាជ្ជក់ដឹកនាំ និងគណៈកម្មការ សហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និងកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ.ភី.ហ្សិត. ហ្វីនីយ៉ា (ខេមបូឌា) ឯ.ក ដែលមានអាសយដ្ឋានភូមិត្រពាំងតា ឃុំជើងគោ ស្រុកព្រៃនប់ ខេត្តព្រះសីហនុ ។

សូមគោរពជូន

លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

កម្មវត្ថុ: ស្នើសុំ លោកប្រធាន មេត្តាជួយសម្របសម្រួលនិងដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ។
តបតាមកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ សូម លោកប្រធាន មេត្តាជួយសម្របសម្រួលនិងដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារជូនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់គ្នាដូចខាងក្រោម៖

១-/ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនបិទកម្មវិធីទៅលើប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិតមេដៃ មិនឱ្យកម្មករនិយោជិតស្តែងមេដៃជាប់ទៅលើ ឈ្មោះ លោក ចិន សំណាង និងលោកស្រី ស៊ិន យ៉ាង ដែលជាជ្ជក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជាទាំងពីរនាក់នៅផ្នែក វេចខ្ចប់ នោះ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗនៅដដែល ចាប់ពីថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន (មកធ្វើការរាល់ថ្ងៃ និងបានចុះបញ្ជីវត្តមានជាប់ជាប្រចាំផងដែរ) ។

២-/សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់សកម្មភាព ការគោបសង្កត់ប្តូរកន្លែងការងារពីមួយទៅមួយ ក្នុងន័យរើសអើងជ្ជក់ដឹកនាំសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និងកុំព្យាយាមអូសទាញឱ្យដកខ្លួនចេញពីសហជីព ព្រោះទង្វើនិងសកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនបែបនេះគឺផ្ទុយពីច្បាប់ ។

៣-/ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានបម្រើការងារចាប់ពី១ឆ្នាំឡើងទៅ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត និងគិតទូទាត់សងរំលឹកឡើងវិញ ដែលក្រុមហ៊ុនមិនបានផ្តល់ជូនកន្លងមក ។

៤-/ករណីនៅថ្ងៃទី៣០,៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២ និងថ្ងៃទី០១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួលព្រមទាំងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ និងបំណាច់ឆ្នាំ ជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេញ ១០០% ដដែល ព្រោះក្រុមហ៊ុនអនុវត្តកាត់អត្ថប្រយោជន៍ របស់កម្មករនិយោជិត បែបនេះ គឺមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៥-/ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្ត ការងារបន្ថែមម៉ោង ត្រូវបំពេញឬគោរពទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

៦-/ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុន រៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក (តំណាងកម្មករ) បន្តអាណត្តិថ្មី និងគោរពទៅតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ។

៧-/សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើប្រាក់ថ្លៃបាយបន្ថែមម៉ោង ជូនកម្មករនិយោជិត ក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ដើម្បីជួយសម្រួលក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិត (មិនត្រូវបើក មួយខែម្តងទេ ព្រោះមិនសមស្របតាមច្បាប់) ។

៨-/ ក្នុងករណីក្រុមហ៊ុន ដោះដូរ ថ្ងៃធ្វើការ របស់កម្មករនិយោជិត សុំឱ្យក្រុមហ៊ុន ប្រជុំពិភាក្សាជាមួយ ភាគីសហជីព និងមានការឯកភាពសម្លេងភាគច្រើនពីកម្មករនិយោជិត មិនត្រូវអនុម័ត តែគ្នាឯងនោះទេ ។

៩-/កម្មករនិយោជិតធ្វើការចាប់ពី២ឆ្នាំឡើងទៅ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុនប្តូរទៅជាគិច្ចសន្យាការងារគ្មានកំណត់រយៈពេល ។



១០-/នៅពេលដែលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបុណ្យនិងថ្ងៃអាទិត្យ សុំឱ្យ ក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន៨,០០០រៀល ឬ \$2 ពីព្រោះ នៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ជាសិទ្ធិកម្មករត្រូវសម្រាក ។

១១-/សុំឱ្យក្រុមហ៊ុន រៀបចំប្រព័ន្ធផ្គិតទឹក ឬកង្ហារ នៅតាមអគារឬកន្លែងកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ជាពិសេស នៅផ្នែកវិចខ្នប់ និងបាញ់ថ្នាំ ព្រោះមានការក្តៅ ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។

១២-/ សុំឱ្យក្រុមហ៊ុន រៀបចំឱ្យមានធុងទឹកក្តៅ, ត្រជាក់ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូប នៅតាមផ្នែក ដោយក្នុង ១ផ្នែក ចំនួន១គ្រឿង និងរៀបចំឱ្យមានទឹកហូបគ្រប់គ្រាន់ ។

១៣-/នៅពេលដែលកម្មករវិនី ដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព (សម្រាលកូន) រយៈពេល បីខែ សុំឱ្យ ក្រុមហ៊ុនគិតទូទាត់បើកប្រាក់ឈ្នួល ៥០% ឬក៏ទាំងប្រាក់បន្តបន្សំក្នុងមួយខែ គឺសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបើកជូនគាត់ទាំងបីខែ នៅថ្ងៃដែលត្រូវឈប់សម្រាក (មិនត្រូវឱ្យមកបើកក្នុង ១ខែម្តងទេ) ។

១៤-/ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតមិនថែមម៉ោង សុំ កុំឱ្យចិនគ្រប់គ្រងនៅតាមផ្នែកហៅកម្មករមកសួរនាំពីមូល ហេតុច្រើន និងមិនត្រូវប្រមាននោះទេ ។

១៥-/ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្រោម១៣ថ្ងៃ ហើយនៅពេលបើកប្រាក់ខែលើកទី១ ថ្ងៃទី២៥ សុំឱ្យ ក្រុមហ៊ុនបើកឱ្យបានចំនួន១០០ដុល្លារ ឬបើកប្រាក់ឈ្នួលជាក់ស្តែង និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ជូនទាំងអស់ ។

ដើម្បីមានភាពងាយស្រួលក្នុងកិច្ចដំណើរការនៃនីតិវិធីចរចាដោះស្រាយយើងខ្ញុំ សុំធ្វើការចាត់តាំងសមាស ភាពប្រតិភូចរចាដូចខាងក្រោម៖

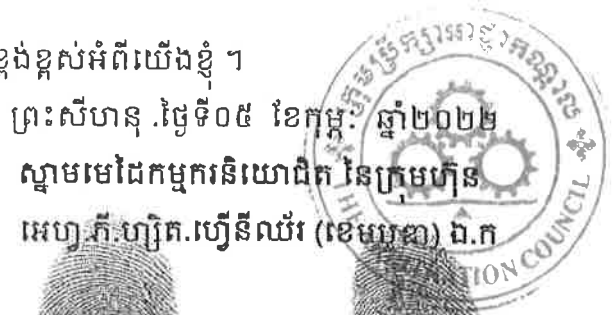
១-ឈ្មោះ: ចិន សំណាង ភេទប្រុស អត្តលេខ ២០១៩៨៥ (096 428 4668)

២-ឈ្មោះ: ស៊ិន យ៉ាង ភេទស្រី អត្តលេខ ២០១៩៨៧ (088 294 5358)

និងយើងខ្ញុំសុំពឹងពាក់ **សហព័ន្ធសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា** ដើម្បីជួយអម និងផ្តល់យោបល់ គ្រប់ នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ ។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម លោកប្រធាន មេត្តាជួយសម្របសម្រួលនិងដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារខាង លើនេះ ដោយក្តីអនុគ្រោះ ។

សូម លោកប្រធាន មេត្តាទទួលនូវសេចក្តីគោរពរាប់អានដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីយើងខ្ញុំ ។



ព្រះសីហនុ ថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២
ស្នាមមេដៃកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន
អេហ្វ.ភី.ហ្សិត.ហ្វីនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក



ចិន សំណាង



ស៊ិន យ៉ាង




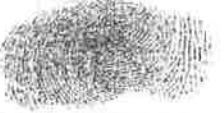








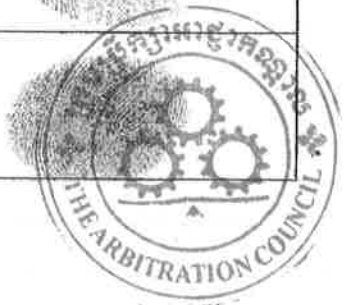
ស៊ិន ច័រ៉ុង

ចម្លងជូន:


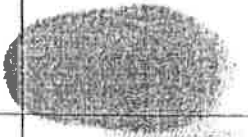








- រដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- អភិបាល នៃគណៈអភិបាលខេត្តព្រះសីហនុ
- អភិបាល នៃគណៈអភិបាលស្រុកព្រៃនប់
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តព្រះសីហនុ
- ទីផ្សារបញ្ជាទិញ (Buyer)
(ដើម្បីជួយអន្តរាគមន៍ និងដោះស្រាយ)
- សហព័ន្ធសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា
(ដើម្បីជួយអម និងផ្តល់យោបល់)
- ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាថ្នាក់ដឹកនាំ សមាជិក សមាជិកាសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និង កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ. ភី. ហ្សិត. ហ្វើនីឈ័រ (ខេមបូឌា) ឯ.ក សូមផ្តិតមេដៃ ស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ដែលមានឈ្មោះ ១.លោក ចិន សំណាង និង ២.លោកស្រី ស៊ិន យ៉ាង ដើម្បីដោះស្រាយសក្តានុពលការងារចំនួន ១៥ចំណុច ។

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	អត្តលេខ	ផ្នែក	ស្នាមមេដៃ
1.	ឆាន់ គុយ	ប		វិច្ឆ័យ	
2	ឆាន់ ថល	ប	211337	គ្រប់គ្រង	
3	ឆាន់ គុយ	ស	20557	វិច្ឆ័យ	
4	ឆាន់ សុវណ្ណ	ប	211311	គ្រប់គ្រង	
5	ជន ច័ន្ទ	ប	21111	វិច្ឆ័យ	
6	ឆាន់ គុយ	ប.	911221	វិច្ឆ័យ	
7	ឆាន់ គុយ	ប.	211509	វិច្ឆ័យ	
8	ឆាន់ គុយ	ប.	211127	វិច្ឆ័យ	
9	ឆាន់ គុយ	ប.	211556	វិច្ឆ័យ	
	ឆាន់ គុយ	ប	211583	វិច្ឆ័យ	



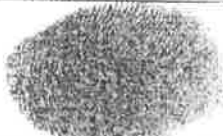

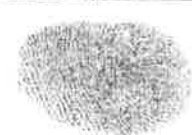
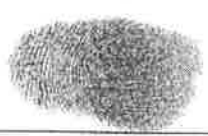





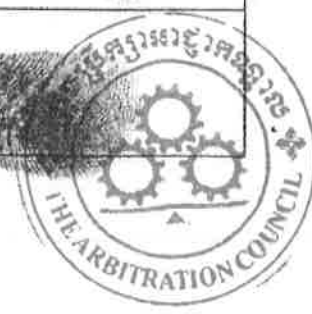
យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាថ្នាក់ដឹកនាំ សមាជិក សមាជិកាសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និង កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ. ភី. ហ្សិត. ហ្វីនីយ៉ែ (ខេមបូឌា) ឯ.ក សូមផ្តិតមេដៃ ស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរោ ដែលមានឈ្មោះ ១.លោក ចិន សំណាង និង ២.លោកស្រី ស៊ិន យ៉ាង ដើម្បីដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៥ចំណុច ។

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	អត្តលេខ	ផ្នែក	ស្នាមមេដៃ
1/	លោក. វិស័យ	ប.	2019.77	គ្រប់គ្រង	
2/	លោក. វិស័យ	ប.	201361	គ្រប់គ្រង	
3/	លោក. វិស័យ	ប.	201859	គ្រប់គ្រង	
4/	លោក. វិស័យ	ប.	207103	គ្រប់គ្រង	
5/	លោក. វិស័យ	ប.	201987	គ្រប់គ្រង	
6/	លោក. វិស័យ	ប.	207002	គ្រប់គ្រង	
7/	លោក. វិស័យ	ប.	211254	គ្រប់គ្រង	
8/	លោក. វិស័យ	ប.	201971	គ្រប់គ្រង	
9/	លោក. វិស័យ	ប.	211575	គ្រប់គ្រង	
10/	លោក. វិស័យ	ប.	211760	គ្រប់គ្រង	




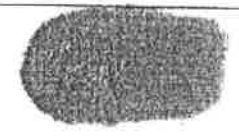

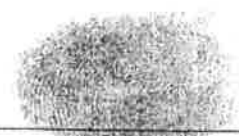

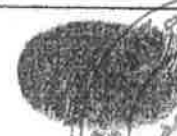



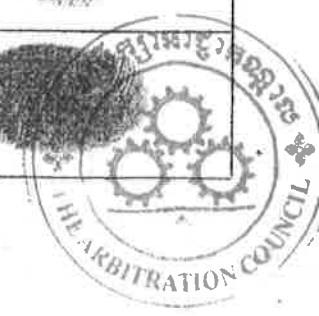
យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាថ្នាក់ដឹកនាំ សមាជិក សមាជិកាសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និង កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ. ភី. ហ្សិត. ហ្វីនីលឃ័រ (ខេមបូឌា) ឯ.ក សូមផ្តិតមេដៃ ស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិកូចរចា ដែលមានឈ្មោះ ១.លោក ចិន សំណាង និង ២.លោកស្រី ស៊ិន យ៉ាង ដើម្បីដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៥ចំណុច ។

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	អត្តលេខ	ផ្នែក	ស្នាមមេដៃ
១	ហ៊ុន សែន	ប	201683	វិទ្យាស្ថាន	
២	គឹម គឹម	ស	211278		
៣	ហ៊ុន សែន	ប	201671	វិទ្យាស្ថាន	
៤	ស៊ិន ស៊ិន	ស	211378	វិទ្យាស្ថាន	
៥	ស៊ិន ស៊ិន	ស	201585	វិទ្យាស្ថាន	
៦	ស៊ិន ស៊ិន	ប	201854	វិទ្យាស្ថាន	
៧	ស៊ិន ស៊ិន	ស	202007	វិទ្យាស្ថាន	
៨	ស៊ិន ស៊ិន	ស	211756	វិទ្យាស្ថាន	
៩	ស៊ិន ស៊ិន	ស	201971	វិទ្យាស្ថាន	
១០	ស៊ិន ស៊ិន	ស	211121	វិទ្យាស្ថាន	




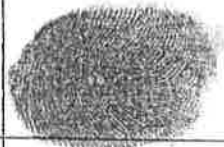
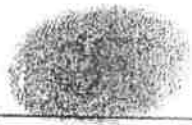




យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាថ្នាក់ដឹកនាំ សមាជិក សមាជិកាសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និង កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ. ភី. ហ្សិត. ហ្វីនីស៊ី (ខេមបូឌា) ឯ.ក សូមផ្តិតមេដៃ ស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ដែលមានឈ្មោះ ១.លោក ចិន សំណាង និង ២.លោកស្រី ស៊ិន យ៉ាង ដើម្បីដោះស្រាយសក្តានុពលការងារចំនួន ១៥ចំណុច ។

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	អត្តលេខ	ផ្នែក	ស្នាមមេដៃ
1	លោក ចិន សំណាង	ប្រុស	201111	កម្មករ	
2	លោកស្រី ស៊ិន យ៉ាង	ស្រី	209903	កម្មករ	
3	លោកស្រី ស៊ិន យ៉ាង	ស្រី	201987	កម្មករ	
4	លោកស្រី ស៊ិន យ៉ាង	ស្រី	211721	កម្មករ	
5	លោកស្រី ស៊ិន យ៉ាង	ស្រី	241509	កម្មករ	
6	លោកស្រី ស៊ិន យ៉ាង	ស្រី		កម្មករ	
7	លោកស្រី ស៊ិន យ៉ាង	ស្រី	201557	កម្មករ	
8	លោកស្រី ស៊ិន យ៉ាង	ស្រី	211760	កម្មករ	
9	លោកស្រី ស៊ិន យ៉ាង	ស្រី	211575	កម្មករ	
10	លោកស្រី ស៊ិន យ៉ាង	ស្រី	201883	កម្មករ	



យើងខ្ញុំទាំងអស់គ្នាជាថ្នាក់ដឹកនាំ សមាជិក សមាជិការសហជីពការងារដើម្បីកម្ពុជា និង កម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន អេហ្វ. ភី. ហ្សិត. ហ្វើនីល័រ (ខេមបូឌា) ឯ.ក សូមផ្តិតមេដៃ ស្នើសុំ និងចាត់តាំងប្រតិភូចរចា ដែលមានឈ្មោះ ១.លោក ចិន សំណាង និង ២.លោកស្រី ស៊ិន យ៉ាង ដើម្បីដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៥ចំណុច ។

ល.រ	ឈ្មោះ	ភេទ	អត្តលេខ	ផ្នែក	ស្នាមមេដៃ
1	លោក ណាង	ស	191333	ស្ថិតិ ទូរ	
2	លោក ស៊ិន យ៉ាង	ប	2115147		
3	លោក ចិន សំណាង	ប	201193	ស្ថិតិ ទូរ	
4	លោក យ៉ាង	ប	211378		
4	លោក យ៉ាង	ប	201671	យុវជន ទូរ	
5	លោក យ៉ាង	ប	211378	យុវជន ទូរ	
6	លោក យ៉ាង	ប	201583	ស្ថិតិ ទូរ	
7	លោក យ៉ាង	ប	201883	ស្ថិតិ ទូរ	
8	លោក យ៉ាង	ប	211398	ស្ថិតិ ទូរ	
9	លោក យ៉ាង	ប	211087	យុវជន ទូរ	