

- ៤-លោក ម៉ែ ម៉ា មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត (WFU)
- ៥-លោកស្រី ជ័យ ច័ន្ទ ប្រធានសហជីពអនុភាពកម្មករកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
- ៦-លោក ណាំ សុខពៅ អនុប្រធានសហជីពអនុភាពកម្មករកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
- ៧- លោក ម៉ៅ ស៊ីដូ ហិរញ្ញវិស័យសហជីពអនុភាពកម្មករកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
- ៨-លោកស្រី ខាន់ កញ្ញា ប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជា (មូលដ្ឋាន)
- ៩-លោកស្រី សៀក ហុង ប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត (មូលដ្ឋាន)
- ១០- លោកស្រី យ៉ង ស្រីលីន លេខាសហជីពកម្មករនិយោជិត (មូលដ្ឋាន)

បញ្ហាភ្នំទន្ធនា

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពទាំងបី មានសហជីពអនុ-ភាពកម្មករកម្ពុជា សហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានសុំចូលជាសមាជិកសហជីពរបស់ពួកគាត់ ហើយមានផ្តិតមេដៃឯកភាពលាលែងពីសហជីពផ្សេងទៀត តាមស្មារតីច្បាប់ស្តីពីសហជីព មាត្រា ៧។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពអនុភាពកម្មករកម្ពុជា សហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពកម្មករនិយោជិតបានទេ ព្រោះក្រុមហ៊ុនត្រូវការផ្ទៀងផ្ទាត់ឯកសាររវាងសហជីពមុន និងសហជីពក្រោយឱ្យបានត្រឹមត្រូវជាមុនសិន។

២- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុវត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតបានចេញហូបបាយខាងក្រៅក្រុមហ៊ុនដូចមុន (សម្រាប់អាហារថ្ងៃត្រង់)។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា មិនអាចអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតហូបបាយថ្ងៃត្រង់ នៅខាងក្រៅក្រុមហ៊ុនទេ ដោយបច្ចុប្បន្ននេះជំងឺកូវីដ១៩ កំពុងតែរីករាលដាល។

៣- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ABC ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានដូចមុន។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ទាក់ទងនឹងប្រាក់រង្វាន់ ABC ក្រុមហ៊ុនមិនអាចផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយបច្ចុប្បន្ននេះមិនសូវមានអ្នកបញ្ជាទិញ ព្រមទាំងចំណាយច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩ ពេលគឺអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារបស់ក្រុមហ៊ុនត្រង់ប្រការ ២៣។

៤- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមតែប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ផ្សេងៗ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ទាក់ទងនឹងការសុំច្បាប់ផ្សេងៗ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចអនុញ្ញាតឱ្យសុំច្បាប់ត្រឹមតែប្រធានក្រុម ឬប្រធានផ្នែកបានទេ គឺក្រុមហ៊ុនសុំឱ្យអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់ដដែល ពេលអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម។

៥- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវណែនាំ ឬព្រមានកម្មករនិយោជិតពេលស្ទើរមេដៃមិនជាប់។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្ទើរមេដៃអត់ជាប់ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រង់ប្រការ ១២ និងអនុវត្តតាមការប្រកាសជូនកម្មករនិយោជិតស្តាប់ជារៀងរាល់ថ្ងៃ។

៦- តំណាងកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតហូបបាយពេលព្រឹក ក្នុងបរិវេណជុំវិញអគារ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតហូបបាយពេល



ព្រឹក ក្នុងបរិវេណជុំវិញអគារទេ គឺក្រុមហ៊ុនឱ្យទៅហូបបាយនៅក្នុងរោងសម្រាប់ហូបបាយដែលក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំ ជូនកម្មករនិយោជិត។

៧- តំណាងម្នាក់និយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតយកសំបកកំប៉ុងភេសជ្ជៈរបស់ ខ្លួន ដែលបានហូបរួចចេញមកក្រៅ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា គឺក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករ និយោជិតយកសំបកកំប៉ុងភេសជ្ជៈរបស់ខ្លួនដែលបានហូបរួចចេញក្រៅទេ គឺក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមវិធានអនាម័យ និងអនុវត្តទៅតាមគោលការណ៍ចាស់ដែលបានអនុវត្តកន្លងមក។

៨- តំណាងម្នាក់និយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនដករនាំងដែកខាងមុខចេញនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិត ចេញពីធ្វើការ។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនអាចដករនាំងដែកចេញបានទេ គឺក្រុមហ៊ុន អនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងអនុសញ្ញារួមរបស់ក្រុមហ៊ុន។

៩- តំណាងម្នាក់និយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរៀបចំឱ្យមានទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់ ឱ្យមានគ្រប់អគារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូប។ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំឱ្យមានទឹកបរិសុទ្ធ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូបគ្រប់គ្រាន់ហើយ ចំណែកឯទឹកក្តៅវិញ គឺក្រុមហ៊ុនបានរៀបចំជូនកម្មករនិយោជិត សម្រាប់ហូបនៅក្នុងបន្ទប់ពេទ្យ។

១០- តំណាងម្នាក់និយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនចំពោះអ្នកកាតុង កាន់តាមក្រុមដេរ គឺកាន់ ១នាក់ ត្រឹម៤ ក្រុម ដូចមុន និងបូកប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៣០\$ (សាមសិបដុល្លារ) សម្រាប់អ្នកដែលកាន់ ៥ក្រុម។ ដោយឡែកភាគី ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ចាស់របស់ក្រុមហ៊ុនដែលអនុវត្តកន្លងមក។

១១- តំណាងម្នាក់និយោជិត ស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនរក្សាប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលកម្មករនិយោជិតទៅពិគ្រោះជំងឺ ជាមួយនិងភ្នាក់ងារ បសស ឬឈឺ ហើយមានគ្រា បសស គឺត្រូវតែយកក្រដាសពេទ្យ បសស។ ដោយឡែក ភាគី ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងអនុសញ្ញារួមត្រង់ប្រកា ១៩។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែក ទីពីរ(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភ្ជាប់ជា ឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំង សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើង ស្របតាម ជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជា នឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរាយហ្សិន អៅផរ (ខេមបូឌា) លេខ ១៦៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៧ កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។



សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃចន្ទ ៤១រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស២៥៦៥

ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៣ និង ៣០ នាទី រសៀល។

បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី២២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្តឹងរបស់តំណាងកម្មករ
និយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយហ្សិន អេដវ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីការទាមទារឱ្យ
ក្រុមហ៊ុនដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៣ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងមក នាយកដ្ឋានវិវាទ
ការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សានៅថ្ងៃ
ទី៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាដំបូងចំនួន ២ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៣
ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ១១ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅថ្ងៃទី៩ ខែមីនា
ឆ្នាំ២០២២ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយហ្សិន អេដវ (ខេមបូ
ឌា) លេខ ១៦៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅថ្ងៃទី១១ ខែមីនា
ឆ្នាំ២០២២។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត
មកសវនាការ និងផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ១១ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ វេលា
ម៉ោង ១៣ និង ៣០ នាទីរសៀល។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការ
ដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីគោរពតាមវិធានការសុខាភិបាល ក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេស
ដើម្បីរក្សាគុណភាពសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើសវនាការអនឡាញ ដោយប្រើប្រព័ន្ធហ៊ីរូម (zoom)
ដោយបានចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីទាំងពីរមិនមានការជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និង
មធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន
សះជាចំនួន ១១ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សាលើចំណុចវិវាទនេះបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀង
គ្នាចំនួន ៤ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី២, ទី៤, ទី៧, និងទី៨ ដោយភាគីទាំងពីរបានស្នើសុំឱ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល
សរសេរកិច្ចព្រមព្រៀងនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាលើចំណុច
វិវាទចំនួន ៧ចំណុច ដែលនៅសល់ គឺចំណុចវិវាទទី១, ទី៣, ទី៥, ទី៦, ទី៩, ទី១០, និងទី១១។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់
ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្កតាង និងថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬកស្កតាង។

ភាគីទាំងពីរឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ
២០២២ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី២៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយ
ផ្អែកលើកស្កតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖



កស្មតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីកាតី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីកាតីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់លោក ដារីន វិដ្យាជ័យ (Darwin Widjaja) ជានាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិជូនលោកស្រី ជី គុន្នា ជាអ្នកគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្ស និងកិច្ចការរដ្ឋបាល, លោក ជា ប៊ុង ជាអ្នកគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធនៃ, និងលោកស្រី ផង់ តិចលីម, កញ្ញា វ៉េត ឆរី, កញ្ញា ផង់ ថារី, លោកស្រី ឡុង វីតា, លោក យឹម វិបុល ជាបុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាល មាន សិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមឱ្យម្ចាស់ ឬ នាយក ក្រុមហ៊ុន។
- ២- លិខិតលេខ ចុះថ្ងៃសៅរ៍ ២រោច ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាសង្ខេបវិវាទការងារក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៩/២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា)។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) លេខ MOC ៤២៤១៩៦១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២។
- ៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០១៨៣៩០ គ.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។
- ៥- វិញ្ញាបនបត្រអនុញ្ញាតដំណើរការរោងចក្រ ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) លេខ ៤៦៨៧ .ឧស.កខ.វប.១១ ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៦- ប្រកាសបង្កើតរោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) លេខ ០២៥ ឧសកខ.ប្រក០១ របស់ ទេសរដ្ឋមន្ត្រី រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងឧស្សាហកម្ម និងសិប្បកម្ម ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៧។
- ៧- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) លេខ PTS-២០២២០១៨៨០៤ អពជ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២។
- ៨- លិខិតលាយបំបែកសហគ្រាសរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២០នាក់។
- ៩- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់សហគ្រាសសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយ ហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត កំពង់ឆ្នាំង ស្តីពីការស្នើសុំលោកប្រធាន មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង មេត្តាជួយអន្តរាគមន៍ឱ្យកាតីនិយោជក នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) អនុវត្តស្រប តាមខ្លឹមសារនៃច្បាប់ស្តីពីសហគ្រាស។
- ១០- លិខិតចុះថ្ងៃទី៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២០ របស់សហព័ន្ធសហគ្រាសសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន និងលោកស្រីនាយករដ្ឋបាល នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូ



ខា) ស្តីពីសំណើសុំធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពសមាជិកសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ប្រចាំខែ នៃបំណាច់ ខែនីមួយៗ។

១១- លិខិតលេខ ១២៥ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៧កើត ខែមាយ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបជូន លោកនាយក ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយ ហ្វិន អេដវ (ខេមបូឌា) ស្តីពីការស្នើសុំប្តូរកិច្ចព័ន្ធនឹងការកាត់កាត់ទានរបស់ សហជីព។

១២- ប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.ក.ប.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីព និងសេវាក្នុងការងារ។

១៣- តារាងសរុបចំនួនបុគ្គលិកដែលចូលជាសមាជិកសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ (ខែមករា និង កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២)។

១៤- តារាងសរុបចំនួនបុគ្គលិកដែលចូលជាសមាជិកសហជីពអំណាចយុវជនកម្ពុជា (ខែមករា និង កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២)។

១៥- តារាងសរុបចំនួនបុគ្គលិកដែលចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករកម្ពុជា (ខែមករា និងកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២២)។

១៦- តារាងសរុបចំនួនបុគ្គលិកដែលចូលជាសមាជិកសហជីពអនុភាពកម្មករកម្ពុជា (ខែមករា និង កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២)។

១៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយហ្វិន អេដវ (ខេមបូឌា) ចុះបញ្ជីកាលេខ ២៩៨ រ.ប/ក.ធ ចុះ ថ្ងៃទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

១៨- ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា ២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយ ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។

១៩- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយ ហ្វិន អេដវ (ខេមបូឌា) លេខ ១១៩០ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។

២០- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយហ្វិន អេដ វ (ខេមបូឌា) លេខ ១១៤៦ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។

២១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពអំណាចយុវជន នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយហ្វិន អេដវ (ខេមបូឌា) លេខ ១៤៣៨ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

២២- លិខិតលេខ ២៨៧/២១ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ជម្រាបមក លោកស្រីប្រធានសហជីពអំណាចយុវជន នៃ ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយហ្វិន អេដវ (ខេមបូឌា) ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពថ្មី។

២៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពកម្ពុជា នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយហ្វិន អេដវ (ខេមបូឌា) លេខ ១៣៨ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។



- ២៤- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពអនុភាពកម្ពុជាកម្ពុជា រោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ៣៣៤/២១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។
- ២៥- លិខិតលេខ ១៨៧ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពអនុភាពកម្ពុជាកម្ពុជា រោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។
- ២៦- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពកម្ពុជាកម្ពុជារោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ១៧៦ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។
- ២៧- លិខិតលេខ ០៩៥ សខល ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃ ទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសុខាភិបាល និង ជាប្រធានគណៈកម្មការអន្តរ ក្រសួងដើម្បីប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងជម្ងឺកូវីដ-១៩ ជម្រាបជូន អភិបាលខេត្តនៃគណៈអភិបាលរាជ ធានី-ខេត្តទាំង ២៥ ស្តីពីសេចក្តីណែនាំបន្តអនុវត្តយុទ្ធនាការ អប់រំ ផ្សព្វផ្សាយ និងបណ្តុះ បណ្តាលប្រជាពលរដ្ឋ។
- ២៨- លិខិតលេខ ៨៨០/២១ ចុះថ្ងៃសុក្រ ៩រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៤ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ របស់រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ជម្រាបមក នាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅ ដរ (ខេមបូឌា) ស្តីពីការគ្រប់គ្រង តាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងទប់ស្កាត់ការឆ្លងរីករាលដាលនៃជំងឺ កូវីដ-១៩ នៅរោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា)។
- ២៩- សេចក្តីណែនាំអនុវត្ត លេខ ១៤៧/២១ ស.ណ.ន ចុះថ្ងៃសុក្រ ២រោច ខែជេស្ឋ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ របស់រដ្ឋបាលខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ស្តីពីការ ពង្រឹងវិធានការបង្ការ និងទប់ស្កាត់ការឆ្លងរាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស សិប្បកម្ម អាជីវកម្ម នៅក្នុងភូមិសាស្ត្រខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ។
- ៣០- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពតំណាងបំផុតរបស់សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយ ហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ៥០១/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
- ៣១- លិខិតលេខ ១២៤៤ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃពុធ ១០កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបជូន លោកនាយក ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយ ហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ស្តីពីជូនដំណឹងអំពីការដាក់ពាក្យស្នើសុំភាពជា តំណាងបំផុតរបស់សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយ ហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា)។
- ៣២- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយ ហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៥ ២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ និងថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨។
- ៣៣- ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ និងច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា ១៣៩ និងមាត្រា ១៤៤ នៃច្បាប់ ស្តីពីការងារ(ទំព័រទី៣)។



៣៤- វេជ្ជបញ្ជាលេខ ២១៣/២០២២ របស់មជ្ឈមណ្ឌលសុខភាព ដុំខ្លិត ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២២។

៣៥- ប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកជំងឺឈ្មោះ វ៉ែន ម៉ាលីយ៉ា ចូលសម្រាកពេទ្យ លេខ ៣៧០ របស់មន្ទីរពេទ្យ បង្អែកឧដុង្គ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

៣៦- ប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យឈ្មោះ វ៉ែន ម៉ាលីយ៉ា ចេញពីមន្ទីរពេទ្យ លេខ ៣៩២ របស់មន្ទីរពេទ្យបង្អែកឧដុង្គ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

៣៧- អនុសញ្ញារួមនៃការងារ រវាងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃរោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) អាណត្តិទី៣ បានចុះបញ្ជីលេខ ០១០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

៣៨- ឯកសារគម្រួលលិខិតសុំច្បាប់។

៣៩- ឯកសារជារូបភាព។

៤០- ឯកសារជាភាសារបរទេស។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) លេខ ១៧៦ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១។

២- លិខិតលេខ ៧៥៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកស្រីប្រធានសហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) ស្តីពី ការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអាណត្តិទី២។

៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពអនុភាពកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) លេខ ៣៣៤/២១ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១។

៤- លិខិតលេខ ១៨៧ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បញ្ជាក់ថា សហជីពអនុភាពកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងទទួលស្គាល់ជា នីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់។

៥- លិខិតលាយបំបែកកម្មករកម្មការិនីរោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន ប្រធាន សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ស្តីពីសុំលាយបំបែកសមាជិកភាពសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ និង សូមបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់កាត់ទានបង់ជូនសហជីពនេះ។

៦- បង្កាន់ដៃបញ្ជីឆាប់ហ្វឹស(EMS) អ្នកធ្វើឈ្មោះ ជ័យ ចាន់ កាលបរិច្ឆេទ២៤ មករា ឆ្នាំ២០២២។

៧- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) លេខ ១១៤៦ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។

៨- លិខិតលេខ ៤៩០ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកស្រីប្រធានសហជីពកម្មករនិយោជិត នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) ស្តីពីការស្នើសុំទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអាណត្តិទី២។



គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) លេខ ១៦៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃពុធ ៧កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី០៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) លេខ ០៤៣/២២ ក.ប/អក/វក/កវក២ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ០៥៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២ កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០៦០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃចន្ទ ១២កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) (ហៅកាត់ថា “ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន”) មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងកាបូប និងមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៩១៧៤នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) លេខ ១៦៦ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី ៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២)។
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមលេខ ០៤៣/២២ កប/អក/វក/កវក២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៦នាក់ រួមមាន ៖ ១. ខាន់ កញ្ញា, ២. ជ័យ ច័ន្ទ, ៣. ណុំ សុខពៅ, ៤. ម៉ៅ ស៊ីដូ, ៥. សៀក ហុង, និង៦. យ៉ង ស្រីលីន។
- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានសហជីពចំនួន ៣ តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដើម្បីធ្វើការទាមទារ រួមមាន ៖ ១. សហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា មានសមាជិកសហជីពចំនួន ៩៦នាក់, ២. សហជីពកម្មករកម្ពុជា មានសមាជិកចំនួន ១១៥នាក់, និង ៣. សហជីពកម្មករនិយោជិត មានសមាជិកចំនួន ១៣៥នាក់។
- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) លេខ ៣៣៤/២១ ក.ប/វ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ និងលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) លេខ ១៨៧/



- ២១ ក.ប/វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព រួមមាន ៖ ១. លោកស្រី ជ័យ ច័ន្ទ ជាប្រធាន, ២. លោក ណុំ សុខពៅ ជាអនុប្រធាន និង៣. លោក ធឿន សៅរី ជាលេខាធិការ។
- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពកម្មករកម្ពុជារោងចក្រហ៊ីរ៉ាយហ្សិនអេដរ (ខេមបូឌា) លេខ ១៧៦ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១ និងលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព កម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) លេខ ៧៥៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព រួមមាន ៖ ១. លោកស្រី ខាន់ កញ្ញា ជាប្រធាន, ២. លោកស្រី លន ចន្ទី ជាអនុប្រធាន និង៣. លោកស្រី ស៊ុន ណាស៊ី ជាលេខាធិការវិនី។
- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ របស់សហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) លេខ ១១៤៦ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧ និងលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ ដឹកនាំសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) លេខ ៤៩០ ក.ប/អក/ វក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព រួមមាន ៖ ១. លោកស្រី សៀក ហុង ជាប្រធាន, ២. លោកស្រី រឿន កូលាប ជាអនុប្រធាន និង៣. លោកស្រី យ៉ង់ ស្រីលីន ជាលេខា ធិការវិនី។
- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន គឺមានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ៥០១/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
- ក្រុមហ៊ុននេះមាន អនុសញ្ញារួមនៃការងាររវាង ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ(ខេមបូឌា)ខ្ន.,អិលធីធី និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃរោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា)ខ្ន.,អិលធីធី អាណត្តិ ទី៣ ថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ ដែលបានចុះបញ្ជីលេខ ០១០ កប/អក/វក នៅថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពទាំងបី មានសហ- ជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា សហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពកម្មករនិយោជិតនៅពេល ដែល កម្មករនិយោជិតបានសុំចូលជាសមាជិកសហជីពរបស់ពួកគាត់ហើយមានផ្តិតមេដៃ ឯកភាពលាលែងពីសហជីពផ្សេងទៀតតាមស្មារតីច្បាប់ស្តីពីសហជីពមាត្រា ៧

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា ៖
 - o ពេលបច្ចុប្បន្ន កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនដែលជាសមាជិកសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ (សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត) មានបំណងលាលែងពីសមាជិកសហជីពនេះ ដើម្បីចូល ជាសមាជិកសហជីពណាមួយក្នុងចំណោមសហជីពចំនួន ៣ គឺ សហជីពអានុភាពកម្មករ កម្ពុជា, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, ឬសហជីពកម្មករនិយោជិត។
 - o នៅថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ សហជីពទាំង ៣ ខាងលើ បានដាក់លិខិតលាលែងរបស់កម្មករ និយោជិតពីសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន, លិខិតចូលជា សមាជិកសហជីពថ្មី, និងលិខិតស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពទៅកាន់និយោជក ប៉ុន្តែ និយោជកមិនទទួលយកលិខិតនោះទេ។ និយោជកបានបញ្ជាក់ថា ទាល់តែសហជីពសិទ្ធិ



ប្រយោជន៍កម្មករប្រគល់លិខិតលាលែងរបស់កម្មករនិយោជិតទៅឱ្យនិយោជក ទើបនិយោជក ទទួល និងកាត់ប្រាក់កាតទានសហជីពជូនសហជីពដែលទាមទារបាន។

- កម្មករនិយោជិតបានធ្វើលិខិតលាលែងពីសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍មគ្គុ ដោយការធ្វើលិខិត នោះម្តងៗ មានចំនួនកម្មករនិយោជិតចន្លោះពី ៥០ ទៅ ១០០នាក់ និងមានផ្ដិតស្នាមមេដៃ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់។ នៅពេលដែលសហជីពទាំង ៣ ខាងលើ ប្រគល់លិខិតលាលែងនោះ ជូនទៅសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ សហជីពនេះមិនព្រមទទួលយកនោះទេ ហើយតម្រូវឱ្យ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ប្រគល់លិខិតលាលែងនោះដោយផ្ទាល់ខ្លួន។
- ពេលកម្មករនិយោជិតទៅជួបសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ សហជីពនេះព្យាយាមនិយាយ និងលើកហេតុផលផ្សេងៗ ជាមួយកម្មករនិយោជិតធ្វើឱ្យពួកគាត់ធុញទ្រាន់ និងមិនចង់ទៅជួប សហជីពនោះទៀតទេ។
- នៅក្នុងសំណុំរឿងមុន សហជីពកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បាននាំយកចំណុចវិវាទទាក់ទងនឹងការ កាត់ប្រាក់កាតទានសហជីពនេះមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកាល ជាមួយនឹង និយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ហិកាយហ្សិន ម្តងរួចហើយ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានចេញ សេចក្តីបង្គាប់រួចដែរ ប៉ុន្តែភាគីនិយោជកបានប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់នោះ។ ជាមួយគ្នានេះ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ននិយោជកមិនទាន់បានកាត់ប្រាក់កាតទានជូនសហជីពកម្មករនិយោជិត នៅឡើយទេ។

ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- កម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តស្របតាមច្បាប់ ដោយបានធ្វើលិខិតលាលែងពី សហជីពសិទ្ធិ ប្រយោជន៍កម្មករ និងបានដាក់លិខិតនេះទៅកាន់សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ និងនិយោជក ប៉ុន្តែសហជីពនេះ និងនិយោជកមិនព្រមទទួលយកលិខិតលាលែងនោះទេ។
- បន្ថែមពីលើនេះ កម្មករនិយោជិតក៏បានធ្វើលិខិតចូលជាសមាជិកសហជីពថ្មី និងដាក់លិខិត ស្នើសុំកាត់ប្រាក់កាតទានជូនសហជីពនោះ ទៅនិយោជកផងដែរ។
- យោងតាមមាត្រា ៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពបានកំណត់ថា នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតជូន ដំណឹងទៅនិយោជកពីការលាលែងពីសហជីពណាមួយ កម្មករនិយោជិតលែងជាសមាជិក សហជីពនោះហើយ។ ហេតុនេះ ការអនុវត្តរបស់និយោជកដែលកំណត់ថា ទាល់តែមានការចុះ ហត្ថលេខាយល់ព្រមពីសហជីពប្រយោជន៍កម្មករ ទើបនិយោជកចាត់ទុកថាកម្មករនិយោជិត បានលាលែងពីសហជីពនេះ ហើយព្រមកាត់ប្រាក់កាតទានសហជីពជូនសហជីពថ្មីដែលកម្មករ និយោជិតចូលជាសមាជិក ជាការអនុវត្តមិនស្របតាមច្បាប់។
- លើសពីនេះ នៅពេលដែលនិយោជកបដិសេធទទួលយកលិខិតខាងលើ កម្មករនិយោជិតក៏ បានធ្វើលិខិតទាំងនោះជូននិយោជកតាមរយៈប្រៃសណីយ៍ម្តងទៀត ប៉ុន្តែនិយោជកនៅតែមិន ទទួលយកលិខិតទាំងនោះដដែល។

ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖

- និយោជកមានគោលការណ៍សម្រាប់កាត់ប្រាក់កាតទានសហជីព ដោយសហជីពនីមួយៗ ត្រូវ ដាក់លិខិតជូននិយោជកនូវ ៖
 - លិខិតលាលែងពីសហជីពចាស់,



- លិខិតចូលជាសមាជិកសហជីពថ្មី, និង
 - លិខិតព្រមព្រៀងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីព។
- នៅរៀងរាល់ថ្ងៃទី២៤, ទី២៥, ទី២៦ នៃខែនីមួយៗ តំណាងសហជីព ឬប្រធានសហជីពទាំងអស់ ត្រូវធ្វើលិខិតទាំង ៣ ខាងលើនេះ ទៅនិយោជក ដើម្បីឱ្យនិយោជកយកលិខិតនោះមកផ្ទៀងផ្ទាត់ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតជាមួយនឹងបញ្ជីឈ្មោះសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ។ ក្នុងករណីកម្មករនិយោជិតចូលជាសមាជិកសហជីពថ្មីណាមួយ ប៉ុន្តែប្រសិនបើមិនមានលិខិតយល់ព្រមឱ្យកម្មករនិយោជិតលាលែងពីសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករទេ នោះនិយោជកនឹងហៅសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ និងសហជីពថ្មីដែលកម្មករនិយោជិតចូលជាសមាជិកមកជួបជាមួយគ្នា។
 - និយោជកបានអានមាត្រាច្បាប់ស្តីពីសហជីពទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពនេះដែរ ហើយក៏យល់ដែរថា បើកម្មករនិយោជិតបានលាលែងពីសហជីពមុន និងចូលជាសមាជិកសហជីពថ្មីហើយ នោះកម្មករនិយោជិតបានក្លាយជាសមាជិកសហជីពថ្មី ដោយកម្មករនិយោជិតមិនចាំបាច់ទទួលបានការឯកភាពពីសហជីពមុនលើការលាលែងនោះទេ។
 - ក្នុងករណីនេះ ប្រការ ១០ នៃអនុសញ្ញារួមរវាងក្រុមហ៊ុន និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករតម្រូវឱ្យនិយោជកធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតជាមួយនឹងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករជាមុនសិន មុនពេលសម្រេចទទួលស្គាល់ពីការលាលែងពីសហជីពនេះ និងកាត់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពជូនសហជីពផ្សេងទៀត។
 - និយោជកជាភាគីកណ្តាល ហេតុនេះ នៅពេលមានបញ្ហាទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់កាត់ទានសហជីព និយោជកត្រូវធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់បញ្ជីឈ្មោះរបស់កម្មករនិយោជិតជាមួយនឹងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ដើម្បីចៀសវាងក្នុងការកាត់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពមិនត្រឹមត្រូវ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវលិខិតលាលែងពីសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មកររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១០៥នាក់ ដែលមានផ្តិតស្នាមមេដៃបញ្ជាក់លើលិខិតលាលែងទាំងនោះ។ កាលបរិច្ឆេទនៃការលាលែងទាំងនោះ គឺចន្លោះពីថ្ងៃទី៨ ដល់ថ្ងៃទី២២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។
 - ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ ភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
 - លិខិតបំភ្លឺពីខាងនាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១២៥ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ មកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ដែលមានខ្លឹមសារថា ៖ "...ដូចនេះ ដើម្បីឱ្យសហជីពប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) មានមូលដ្ឋានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពអំពីសមាជិករបស់ខ្លួនស្របតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងស្មារតីនៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តដកខ្លួនចេញពីសមាជិកភាពរបស់សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ មានភាគព្វកិច្ចត្រូវជូនដំណឹងតាមរយៈលិខិតដែលបានចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតម្រាមដៃ រួចដាក់ជូនទៅសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) និងនិយោជករបស់ខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវស្របតាមបញ្ញត្តិច្បាប់។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកខ្លួនចេញពីសមាជិកភាពរបស់សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ស្របតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព



រួចរាល់ហើយនោះ និយោជកត្រូវបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានទៅសហជីព ដែលកម្មករនិយោជិតសាមីដកខ្លួនចេញ...។

- សារណាសង្ខេបវិវាទការងាររួមក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៩/២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានខ្លឹមសារ ដូចតទៅ ៖ "...ជាការ អនុវត្តនៅក្នុង ក្រុមហ៊ុន គឺឱ្យតែសាមីកម្មករយកលិខិតលាយបំ ទៅដាក់ពាក្យលាយបំពី សហជីពចាស់ និងដាក់មួយច្បាប់ទៀត មកឱ្យក្រុមហ៊ុន ហើយចំពោះការចូលសមាជិកថ្មី សាមី កម្មករក៏ត្រូវយកលិខិតសុំចូលជាសមាជិកថ្មី មកប្រគល់ឱ្យក្រុមហ៊ុនដែរ នោះក្រុមហ៊ុននឹងកាត់ ភាគទានជូន។

ចំណែកមាត្រា ៥៩.-ថ្មី ចំណុច ឈ នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា ២០ មាត្រា ២១ មាត្រា ២៧ មាត្រា ២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា "ឈ-ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើត ចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម។

បន្ថែមពីនេះទៀត ពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់រួចម្តងហើយ រវាងក្រុមហ៊ុន ជាមួយនឹងសហជីពកម្មករ និយោជិត ហើយភាគីក្រុមហ៊ុនក៏បានប្តឹងជំទាស់សេចក្តីបង្គាប់រួចផងដែរ។ ដូច្នេះ សហជីព កម្មករនិយោជិតមិនអាចទាមទារលើចំណុចនេះបានឡើយ។

សរុបមក ផ្អែកតាមច្បាប់ អនុសញ្ញារួមរបស់ក្រុមហ៊ុន សហជីពទាំង៣នេះ មិនមាន សិទ្ធិក្នុងការនាំ ចំណុចវិវាទនេះ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយបានឡើយ...។

- អនុសញ្ញារួមនៃការងាររវាង ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ(ខេមបូឌា)ខូ.,អិលធីធី និងសហ- ជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃរោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា)ខូ.,អិលធីធី ចុះនៅថ្ងៃ ទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដែលក្នុងនោះ ប្រការ ១០ ចែងថា ៖ "...ដើម្បីឱ្យសហជីពសិទ្ធិ ប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) មានមូលដ្ឋានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព អំពីសមាជិករបស់ខ្លួនស្របតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងស្មារតីនៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ កម្មករនិយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តដកខ្លួន ចេញពីសមាជិកភាពរបស់សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ មានកាតព្វកិច្ច ត្រូវជូនដំណឹងតាម រយៈលិខិតដែលបានចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតម្រាមដៃ រួចដាក់ជូនទៅសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្ម ករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) និងនិយោជិករបស់ខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវស្របតាម បញ្ញត្តិច្បាប់។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកខ្លួនចេញពីសមាជិកភាពរបស់សហជីព សិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ស្របតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ ស្តីពីសហជីពរួចរាល់ហើយនោះ និយោជកត្រូវបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទាន ទៅសហជីពដែលកម្មករនិយោជិតសាមីខ្លួនដកខ្លួនចេញ។



**ចំណុចវិវាទទី២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុវត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតបានចេញចូលហូបបាយ
ខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន (សម្រាប់អាហារថ្ងៃត្រង់)**

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នាថា ៖ "ភាគីនិយោជកនឹងអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញបរិភោគអាហារថ្ងៃត្រង់ខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២។ យ៉ាងណាមិញ ក្នុងករណីមានការផ្ទុះជំងឺកូវីដ-១៩ កើតឡើងនោះ ភាគីទាំងពីរនឹងពិភាក្សាគ្នាអំពីវិធានការបន្ត។"
- ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចមិនពិចារណាលើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី២ នេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ABC ជូនកម្មករនិយោជិតឱ្យបានដូចមុន

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ABC ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និងសហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o កន្លងមក និយោជកធ្លាប់ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ABC នេះ ជូនកម្មករនិយោជិត។
 - o កាលពីមុន និយោជកលើកហេតុផលថា មិនមានការបញ្ជាទិញទំនិញ ដូច្នេះ និយោជកសុំមិនផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ABC នេះ។ ដោយឡែក បច្ចុប្បន្នកម្មករនិយោជិតមានការងារធ្វើវិញហើយ ដូចនេះ ស្នើឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ABC នេះវិញ។
 - o កាលពីមុន បើកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរហូតដល់ម៉ោង ៦ ល្ងាច កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ABC ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ន កម្មករនិយោជិតធ្វើការរហូតដល់ម៉ោង ៦ ល្ងាច ឬ ៨ យប់ នៅតែមិនទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ABC នេះឡើយ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា យោងតាមប្រការ ២៣ នៃអនុញ្ញាតរួមរវាងក្រុមហ៊ុន និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ប្រាក់រង្វាន់ ABC ជាប្រាក់រង្វាន់មិនទៀងទាត់ ហេតុនេះ និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការសម្រេចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់នេះ ឬមិនផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
 - o សារណាសង្ខេបវិវាទការងាររួមក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៩/២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីកាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានខ្លឹមសារ ដូចតទៅ ៖ "...ឆ្លើយតបនឹងចំណុចទាមទារទី៣នេះ...យោងតាមប្រការ ២៣ នៃអនុសញ្ញារួម... មាត្រា ៥៩.-ថ្មី ចំណុច ៧ នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា ២០ មាត្រា ២១ មាត្រា ២៧ មាត្រា ២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ បានចែងថា "ឈ-ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើត ចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម។..."

សរុបមក ផ្អែកតាមច្បាប់ អនុសញ្ញារួមរបស់ក្រុមហ៊ុន សហជីពទាំង៣នេះ មិនមានសិទ្ធិក្នុងការនាំចំណុចវិវាទនេះ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយបានឡើយ...។



- អនុសញ្ញារួមនៃការងាររវាង ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ(ខេមបូឌា)ខូ.,អិលធីធី និងសហ- ជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃពេងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា)ខូ.,អិលធីធី ចុះនៅថ្ងៃ ទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដែលក្នុងនោះ ប្រការ ២៣ ចែងថា ៖ "ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់មិនទៀង ទាត់ (ប្រាក់ ABC)

ចំពោះប្រាក់រង្វាន់មិនទៀងទាត់ ជាប្រាក់រង្វាន់មិនស្ថិតថេរដោយខ្លួនផ្តល់ឱ្យ ខ្លួនមិន ផ្តល់ឱ្យគឺ អាស្រ័យដោយនិយោជកជាអ្នកសម្រេច។ បើនិយោជកយល់ឃើញថា ៖ កម្មករនិយោជិត ណា អនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារបន្ថែមម៉ោងបានយ៉ាងល្អប្រសើរទៅតាមតម្រូវការរបស់និយោជកដែល និយោជក បានដាក់ឱ្យធ្វើ និយោជកនឹងផ្តល់ឱ្យនូវប្រាក់រង្វាន់ការងារមិនទៀងទាត់ ប៉ុន្តែបើ និយោជកយល់ឃើញថា ៖ លក្ខខណ្ឌបន្ថែមដែលនិយោជកដាក់ឱ្យអនុវត្តតែកម្មករ និយោជិតអនុវត្ត មិនបានល្អប្រសើរ ទៅតាមតម្រូវការរបស់និយោជកនោះ និយោជក នឹងមិនផ្តល់ឱ្យនូវប្រាក់រង្វាន់ លើកទឹកចិត្តនេះឡើយ។

ចំណុចវិវាទទី៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតច្បាប់ត្រឹមតែប្រធានក្រុម និងប្រធានផ្នែក នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ផ្សេងៗ

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នា ថា ៖ "ភាគីនិយោជកមិន មានការព្រមាន ឬស្តីបន្ទោសកម្មករនិយោជិតនៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកនោះទេ។ ភាគីនិយោជកអនុវត្តការដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដូចការអនុវត្តកន្លងមក មានន័យថា កម្មករនិយោជិត ទៅសុំពាក្យដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកពីរដ្ឋបាល បន្ទាប់មកប្រធានផ្នែកចុះហត្ថលេខា បន្ទាប់មកទៀតទៅ ជួបប្រធានចិនចុះហត្ថលេខា និងចុងក្រោយកម្មករនិយោជិតយកពាក្យសុំឈប់សម្រាកនោះទៅដាក់នៅ រដ្ឋបាលវិញ។"
- ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច មិនពិចារណាលើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៤ នេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកមិនត្រូវណែនាំ ឬព្រមានកម្មករនិយោជិតពេល ស្ដេនមេដៃមិនជាប់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកុំឱ្យព្រមានកម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្ដេន មេដៃមិនជាប់ ឬមិនបានស្ដេនមេដៃ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - ការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតស្ដេនមេដៃចូល និងចេញពីធ្វើការ ដើម្បី និយោជកគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិត។
 - និយោជកតែងតែផ្តល់ក្រដាសព័ត៌មាននៃការស្ដេនមេដៃ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្ទៀងផ្ទាត់ការ ស្ដេនមេដៃរបស់ខ្លួន ក្នុងរយៈពេល ២ថ្ងៃ ម្តង។
 - នៅពេលស្ដេនមេដៃមិនជាប់ ហើយកម្មករនិយោជិតមិនបានជូនដំណឹងទៅសន្តិសុខ ឬរដ្ឋបាល របស់ក្រុមហ៊ុនភ្លាមៗទេ នោះប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់នឹងត្រូវកាត់ ប៉ុន្តែបើកម្មករនិយោជិត យល់ព្រមទទួលការព្រមាន នោះមិនមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលទេ។ ការព្រមានទៀតសោត ចាប់ ពី ១០ ទៅ ១៥ដង ចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖



- កម្មករនិយោជិតភ្លេចស្ថេរមេដៃ ឬប្រញាប់មិនបានមើលសញ្ញាស្ថេរមេដៃបានច្បាស់ថាបានស្ថេរជាប់ ឬមិនជាប់នោះទេ។
- នៅពេលខ្លះកម្មករនិយោជិតបានដឹងថាភ្លេចស្ថេរមេដៃ ហើយគាត់បានជូនដំណឹងទៅផ្នែករដ្ឋបាល ដោយផ្អែករដ្ឋបាលបានឆ្លើយថាដំណើរការពេលចំនួន ២ថ្ងៃទៀត ដើម្បីយកក្រដាសណែនាំតែម្តង។
- នៅពេលខ្លះកម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងខ្លួនថាគាត់ស្ថេរមេដៃមិនជាប់នោះទេ រហូតដល់ថ្ងៃដែលនិយោជកចែកក្រដាសព័ត៌មាននៃការស្ថេរមេដៃ ទើបគាត់ដឹងថាគាត់ស្ថេរមិនជាប់។
- ក្នុងមួយថ្ងៃ មានកម្មករនិយោជិតដែលស្ថេរមេដៃមិនជាប់ ឬមិនបានស្ថេរមេដៃ មានចំនួនច្រើន មិនមែនមានតែ ៥ ឬ ៦នាក់ ដូចដែលនិយោជកអះអាងនោះទេ។ ដោយហេតុថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមាន ១០អគារ ហើយក្នុងមួយថ្ងៃមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២ ឬ៣ នាក់ក្នុងមួយក្រុមដែលស្ថេរមេដៃមិនជាប់ ឬមិនបានស្ថេរមេដៃ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖
 - យោងតាមប្រការ ១២ (១) នៃអនុសញ្ញារួមរវាងក្រុមហ៊ុន និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករកម្មករនិយោជិតដែលស្ថេរមេដៃមិនជាប់ត្រូវផ្តល់ដំណឹងទៅផ្នែករដ្ឋបាល។
 - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានម៉ាស៊ីនស្ថេរមេដៃមានសញ្ញាចំនួន ២ ដែលអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតដឹងថាមេដៃស្ថេរជាប់ ឬមិនជាប់។ សញ្ញានោះគឺ ៖
 - សញ្ញាត្រីស (☑) ចំពោះការស្ថេរជាប់ ហើយមានសម្លេងជាភាសាខ្មែរ បញ្ជាក់ថាអរគុណ។
 - សញ្ញាខ្វែង (☒) ចំពោះការស្ថេរមិនជាប់ ដូច្នោះ កម្មករនិយោជិតអាចស្ថេរមេដៃសារជាថ្មីម្តងទៀត ឬជូនដំណឹងទៅសន្តិសុខ ឬបុគ្គលិករដ្ឋបាលដែលឈរត្រួតពិនិត្យមើលសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្បែរនោះ។ បើពុំនោះទេ កម្មករនិយោជិតក៏អាចទៅជូនដំណឹងដល់បុគ្គលិករដ្ឋបាល នៅផ្នែករដ្ឋបាលផងដែរ។
 - និយោជកបានប្រកាសជារៀងរាល់ថ្ងៃដល់កម្មករនិយោជិតអំពីការស្ថេរមេដៃនេះ។
 - នៅក្នុងមួយថ្ងៃមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥ ឬ ៦នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលស្ថេរមេដៃមិនជាប់ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតមិនយកចិត្តទុកដាក់ពេលស្ថេរមេដៃដូចជា ប្រើប្រាស់ទូរសព្ទពេលស្ថេរមេដៃ កម្មករនិយោជិតខ្លះប្រញាប់ អ្នកខ្លះភ្លេច និងអ្នកខ្លះទៀតក្រយោវែងរបស់គាត់មានភាពសឹកធ្វើឱ្យស្ថេរមិនជាប់។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ ភស្តុតាង ដូចខាងក្រោម ៖
 - សារណាសង្ខេបវិវាទការងាររួមក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៩/២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ហីរ៉ាយហ្សិនអេដិវ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានខ្លឹមសារ ដូចតទៅ ៖ "...ឆ្លើយតបនឹងចំណុចទាមទារទី៥នេះ...ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមរបស់ ក្រុមហ៊ុន ត្រង់ប្រការ ១២ និងអនុវត្តតាមការប្រកាសជូនកម្មករនិយោជិតស្តាប់ជារៀងរាល់ថ្ងៃ។...ចំណែកមាត្រា ៥៩-ថ្មី ចំណុច ឈ នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា ២០ មាត្រា ២១ មាត្រា ២៧ មាត្រា ២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧



ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា "ឈ-ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម។..."

សរុបមក ផ្អែកតាមច្បាប់ អនុសញ្ញារួមរបស់ក្រុមហ៊ុន សហជីពទាំងនេះ មិនមានសិទ្ធិក្នុងការនាំ ចំណុចវិវាទនេះ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយបានឡើយ... ។

- សេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ ដោយមានខ្លឹមសារ ដូចតទៅ ៖ "ក្រុមហ៊ុន យើងខ្ញុំសូមជម្រាបជូនដល់ បងប្អូនបុគ្គលិកគ្រប់ផ្នែក ទាំងអស់ដែលធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនអោយបានជ្រាបថា ៖ ☑ ស្ថានភាពដៃជាប់... ☒ ស្ថានភាពដៃមិនជាប់... ។"
- អនុសញ្ញារួមនៃការងាររវាង ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ(ខេមបូឌា)ខ្ន.,អិលធីធី និងសហ-ជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃពោធិ៍ចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា)ខ្ន.,អិលធីធី ចុះនៅថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដែលក្នុងនោះ ប្រការ ១២ ចែងថា ៖ "១...ប្រសិនបើមានករណីស្ថានភាពដៃមិនជាប់សូមផ្តល់ដំណឹងមកផ្នែករដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុនឱ្យបុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាលកែសម្រួលបញ្ជាជូនបងប្អូនបុគ្គលិកគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់។ ហើយបើបងប្អូនបុគ្គលិករូបណាដែលស្ថានភាពដៃមិនជាប់ ហើយមិនមកផ្តល់ដំណឹងដល់បុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាល នោះបងប្អូនបុគ្គលិកទាំងអស់នឹងត្រូវដាច់លុយថ្ងៃដែលស្ថានភាពដៃដោយស្វ័យប្រវត្តិតែម្តង។ ឬ ក៏មិនត្រូវដាច់លុយដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងថ្ងៃដែលស្ថានភាពដៃមិនជាប់នោះ ត្រូវទទួលកំហុសដូចមានចែងខាងក្រោម ៖ ១- អត់ស្ថានភាពដៃនៅលើកទី១ ធ្វើលិខិតណែនាំកំហុសដោយផ្ទាល់មាត់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី១, ២- អត់ស្ថានភាពដៃនៅលើកទី២ ធ្វើលិខិតណែនាំកំហុសដោយផ្ទាល់មាត់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី២, ៣- អត់ស្ថានភាពដៃនៅលើកទី៣ ធ្វើការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី១, ៤- អត់ស្ថានភាពដៃនៅលើកទី៤ ធ្វើការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី២, ៥- អត់ស្ថានភាពដៃនៅលើកទី៥ កំហុសដដែលៗសរុបចំនួន ៥ដង ក្នុង១ឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការអនុវត្តទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។"

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតហូបបាយពេលព្រឹកក្នុងបរិវេណជុំវិញអគារ

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានរៀបចំឱ្យមានកន្លែងហូបបាយជូនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរួចហើយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - កម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទះនៅឆ្ងាយ អាចមកដល់ក្រុមហ៊ុនម៉ោងប្រហែល ៦ និង ៤៥នាទីព្រឹក ហេតុនេះ ពួកគាត់មិនអាចដើរទៅបរិភោគអាហារពេលព្រឹកនៅកន្លែងហូបបាយដែលនិយោជករៀបចំជូននោះទេ ពីព្រោះថា កន្លែងហូបបាយនោះនៅឆ្ងាយពីអគារផលិតកម្ម ដូច្នេះបើដើរទៅហូបបាយ នោះពេលត្រឡប់មកវិញនឹងស្ថានភាពដៃចូលធ្វើការយឺតម៉ោង។
 - ពេលកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺតម៉ោង ពួកគាត់ហូបបាយនៅកៀនកាតុង នៅពេលដែលសន្តិសុខមកឃើញ សន្តិសុខក៏យកបាយរបស់កម្មករនិយោជិតទៅបោះចោល ព្រមទាំងយកកាតរបស់កម្មករនិយោជិតទុក។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖



- និយោជកត្រូវរក្សាសន្តិសុខ សុខភាពអនាម័យ និងរបៀបរៀបរយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។
- និយោជកបានរៀបចំកន្លែងហូបបាយ ដោយមានការសំអាត និងរក្សាអនាម័យជូនកម្មករ និយោជិតរួចហើយ ហេតុនេះ ទោះបីកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺតម៉ោងក៏ដោយ កម្មករ និយោជិតត្រូវទៅហូបបាយនៅកន្លែងដែលនិយោជករៀបចំជូន។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវសារណាសង្ខេបវិវាទការងាររួមក្នុងសំណុំរឿង លេខ ០០៩/២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយហ៊ុន អៅជេ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានខ្លឹមសារ ដូចតទៅ ៖ "ឆ្លើយតបនឹងចំណុចទាមទារទី៦នេះ ក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករ និយោជិតហូបបាយពេលព្រឹក ក្នុងបរិវេណជុំវិញអគារទេ... ក្រុមហ៊ុនយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់ កម្មករនិយោជិតនេះ គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាស់លាស់ឡើយ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការទាមទារនេះមិនមាន ចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញារួមឡើយ។"

ចំណុចវិវាទទី៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតយកសំបកកំប៉ុង ភេសជ្ជៈរបស់ខ្លួនដែលបានហូបរួចចេញក្រៅអគារ

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នា ថា ៖ "និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យ កម្មករនិយោជិតយកសំបកកំប៉ុងភេសជ្ជៈចេញក្រៅរោងចក្របាន ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតត្រូវយកសំបក កំប៉ុង ភេសជ្ជៈនោះទៅដាក់នៅប៉ុស្តិ៍សន្តិសុខមុនពេលយកសំបកកំប៉ុងភេសជ្ជៈចេញក្រៅ។"
- ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចមិនពិចារណាលើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៧ នេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកដកនាងដែកខាងមុខចេញនៅពេលដែលកម្មករ និយោជិតចេញពីធ្វើការ

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតបានព្រមព្រៀងគ្នា ថា ៖ "ភាគីនិយោជកនឹងធ្វើ ការរកលំអនៅដងដែកខាងមុខ ដើម្បីធានាសុវត្ថិភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលចេញចូលអគារ រោងចក្រ។"
- ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចមិនពិចារណាលើការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៨ នេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំឱ្យមានទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់ ឱ្យមានគ្រប់ អាគារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតហូប

- ភាគីទាំងពីរបានទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានរៀបចំទឹកត្រជាក់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគគ្រប់ គ្រាន់ហើយ។ ហេតុនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនទាមទារ ចំណុចពាក់ព័ន្ធនឹងទឹកត្រជាក់នោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំផ្ទះទឹកក្តៅចំនួន ១ នៅតាមអគារធ្វើ ការនីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតត្រូវការទឹកក្តៅសម្រាប់បរិភោគ កម្មករនិយោជិត អាចទៅយកនៅបន្ទប់ពេទ្យ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះត្រូវការទឹក ក្តៅសម្រាប់បរិភោគជាមួយនឹងថ្នាំ។ ម្យ៉ាងទៀត នៅពេលត្រូវការទឹកក្តៅសម្រាប់បរិភោគ កម្មករ និយោជិតត្រូវដើរឆ្ងាយ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយហេតុថា ៖



- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមានជូនទឹកក្តៅសម្រាប់បរិភោគចំនួន ៤ ដែលកម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់បាន គឺនៅការិយាល័យរដ្ឋបាលចាស់ មានចំនួន ៣ដុំ និងនៅក្នុងបន្ទប់ពេទ្យ មានចំនួន ១ដុំ។
- និយោជកមិនមានការព្រមានកម្មករនិយោជិតពេលទៅយកទឹកក្តៅនោះទេ។

ចំណុចវិវាទទី១០ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកចំពោះអ្នកកាតុង កាន់តាមក្រុមដេរ គឺកាន់ ១ នាក់ត្រឹម ៤ ក្រុមដូចមុន និងបូកប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៣០\$ (សាមសិបដុល្លារ) សម្រាប់ពួកគាត់ដែលកាន់ ៥ក្រុម

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
 - កម្មករនិយោជិតកាន់កាតុងម្នាក់ កាន់ក្រុមដេរចំនួន ៤ ឬ ៥ក្រុម។
 - បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបាន បច្ចុប្បន្ននិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជាភាគរយ (ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍) ជូនកម្មករនិយោជិតកាន់កាតុង នៅពេលដែលក្រុមដេរ ដេរបានតាមការកំណត់របស់និយោជក។ ការគណនាចំនួនប្រាក់រង្វាន់ជាភាគរយនេះ គឺនិយោជកយកចំនួនដែលដេរបានទៅចែកជាមួយចំនួនក្រុមដែលកម្មករនិយោជិតកាន់កាតុងនោះកាន់។
 - និយោជកមិនធ្លាប់បានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតកាន់កាតុងនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជាភាគរយ មកជាប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតកាន់កាតុងដែលកាន់ក្រុមដេរចំនួន ៥ ក្រុម។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតកាន់កាតុងដែលកាន់ ៥ក្រុមដេរ មានការងារច្រើនជាងមុន ដោយសារតែស្នាយខោអាវមានភាពងាយស្រួលជាងមុន កម្មករនិយោជិតដេរបានច្រើន បណ្តាលឱ្យអ្នកកាន់កាតុងត្រូវចំណាយពេលវេលាធ្វើការច្រើនជាងមុន និងមិនអាចបំពេញការងារទាន់ពេលវេលា។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបាន ដោយសារការកំណត់ចំនួនក្រុមឱ្យកម្មករនិយោជិតកាន់កាតុង ចំនួន ៤ ឬ ៥ក្រុមដេរ គឺអាស្រ័យទៅតាមស្នាយរបស់ខោអាវតាមលេខកម្លាំង ហើយការកំណត់នេះធ្វើឡើងស្របតាមប្រព័ន្ធ អាយអ៊ី (IE) ដែលមានអ្នកជំនាញចុះទៅមើលលើដំណើរការផលិតកម្មនីមួយៗ។

ចំណុចវិវាទទី១១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលកម្មករនិយោជិតទៅពិគ្រោះជំងឺជាមួយនឹងភ្នាក់ងារ ប.ស.ស. ឬឈឺហើយមានត្រា បសស គឺត្រូវតែយកក្រដាសពេទ្យ ប.ស.ស

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ហើយមានលិខិតពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពី ប.ស.ស ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតមិនបានជូនដំណឹងពីការឈប់សម្រាកនេះទៅភាគីនិយោជកក៏ដោយ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖



- និយោជកនឹងរក្សាប្រាក់ឈ្នួលថ្លៃឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺជូនកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ មានការជូនដំណឹងទៅផ្នែករដ្ឋបាល និងមានលិខិតពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ។
- និយោជកនឹងមិនរក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទេ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនបានជូនដំណឹងមករដ្ឋបាលទេ ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតមានលិខិតពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវក៏ដោយ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈឺ ពួកគាត់មិនមានពេលជូនដំណឹងទៅនិយោជកនោះទេ ព្រោះកម្មករនិយោជិតត្រូវការគិតពីសុខភាពរបស់ខ្លួនជាចម្បង។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយហេតុថា ភាគីនិយោជកអនុវត្តស្របតាមប្រការ ១៩ នៃអនុញ្ញាតរួមរវាងក្រុមហ៊ុន និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវឯកសារ កស្កតាង ដូចខាងក្រោម ៖
 - សារណាសង្ខេបវិវាទការងាររួមក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៩/២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ដែលមានខ្លឹមសារ ដូចតទៅ ៖ "...ឆ្លើយតបនឹងចំណុចទាមទារទី១១នេះ ក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងអនុសញ្ញារួម ត្រង់ប្រការ ១៩ និងច្បាប់ស្តីពីសហជីព មាត្រា ៥៩-ថ្មី។...ចំណែកមាត្រា ៥៩-ថ្មី ចំណុច ឈ នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា ២០ មាត្រា ២១ មាត្រា ២៧ មាត្រា ២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៤៤ មាត្រា៤៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា "ឈ-ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើត ចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម។..."
 - សរុបមក ផ្អែកតាមច្បាប់ អនុសញ្ញារួមរបស់ក្រុមហ៊ុន សហជីពទាំង៣នេះ មិនមានសិទ្ធិក្នុងការនាំចំណុចវិវាទនេះ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយបានឡើយ...។
 - អនុសញ្ញារួមនៃការងាររវាង ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ(ខេមបូឌា)ខ្ល.,អិលធីធី និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃរោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា)ខ្ល.,អិលធីធី ចុះនៅថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដែលក្នុងនោះ ប្រការ ១៩ ចែងថា ៖ "ចំពោះកម្មករ និយោជិត ដែលមានជម្ងឺមិនអាចមកធ្វើការបាន ត្រូវជូនដំណឹងទៅផ្នែករដ្ឋបាលតាមរយៈផ្នែករដ្ឋបាល, ប្រធានក្រុម, ប្រធានផ្នែក ឬមិត្តភក្តិ នឹងផ្តល់ដំណឹងតាមរយៈទូរស័ព្ទរបស់ផ្នែករដ្ឋបាល ហើយពេលត្រឡប់មកវិញត្រូវភ្ជាប់មកជាមួយនូវលិខិតបញ្ជាក់ពីការព្យាបាលជម្ងឺ និងមានបោះត្រាលិខិតបញ្ជាក់ ដែលចេញដោយញាតិព្រឹត្យវេជ្ជការ ដោយមានការទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាល...។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីកម្មករ និយោជិត ណាមិនបានផ្តល់ដំណឹងតាមការកំណត់ដូចខាងលើត្រូវចាត់ទុកថាអវត្តមានគ្មានច្បាប់អនុញ្ញាតិ ទោះបីកម្មករនិយោជិតនោះភ្ជាប់មកនូវលិខិតបញ្ជាក់ក៏ដោយ។"



ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

អំពីភាគីដើមបណ្តឹង

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា មានសហជីពចំនួន ៣ តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺសហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និងសហជីពកម្មករនិយោជិត។

មុននឹងពិចារណាលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាអំពីភាគីដើមបណ្តឹង ថាតើសហជីពទាំង ៣ខាងលើនេះ អាចធ្វើជាអ្នកតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងសំណុំរឿងនេះបានដែរឬទេ?

យោងតាម កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ “ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ”។

យោងតាមកថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗបានបកស្រាយថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៤០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍ កម្ពុជា ចក្រីទី៥, លេខ ១៧១/១៦-ជេវីលីន ខូអិលជីឌី និងលេខ ០១៤/២០-ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ផ្អែកតាមមាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា ៖ “សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចទាំងឡាយនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវបានបញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាព ត្រូវបានហាមឃាត់លើការទាមទារសិទ្ធិចរចាអនុសញ្ញារួម និងការទាមទារសិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលលើសពីអត្ថប្រយោជន៍ចែងនៅក្នុងច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួមដែលកំពុងមានសុពលភាព ឬវិធានការងារផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយ។ សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចរួមមាន ៖

ក- ...

ល- ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម...”។

ប្រការ ១៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទនិងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចែងថា ៖ “សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចទាំងឡាយនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវបានបញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាពត្រូវហាមឃាត់លើការទាមទារសិទ្ធិចរចា



អនុសញ្ញារួម និងការទាមទារសិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលលើសពីអត្ថប្រយោជន៍ចែងនៅក្នុងច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួមដែលកំពុងមានសុពលភាព ឬវិធានការងារផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយ។ សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់ សហជីពភាគតិចរួមមាន ៖

- ធ្វើជាតំណាងដោយស្មោះត្រង់ឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែល មិនកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម...”។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ ១៤ នៃប្រកាស ៣០៣ ខាងលើ បានផ្តល់សិទ្ធិឱ្យសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្ត អនុសញ្ញារួម។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ គឺជា សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងបំផុត ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ និងបានចុះអនុសញ្ញារួមជាមួយភាគីនិយោជកនៅថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដែលមានសុពល ភាពអនុវត្តរហូតដល់ឆ្នាំ២០២៣។ ចំណែកឯសហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និងសហ- ជីពកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ។ ដូច្នេះ យោង តាមការបកស្រាយត្រង់ចំណុច ឈ មាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ១៤ នៃប្រកាស ៣០៣ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និង សហជីពកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម។ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ បូកបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីនៃការ ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចទទួលស្គាល់សហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា, សហជីព កម្មករកម្ពុជា, និងសហជីពកម្មករនិយោជិត ជាអ្នកតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ រួម ដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួមក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ចំណុចវិវាទទី១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពទាំងបី មានសហ- ជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា សហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពកម្មករនិយោជិតនៅពេលដែល កម្មករនិយោជិតបានសុំចូលជាសមាជិកសហជីពរបស់ពួកគាត់ហើយមានផ្តិតមេដៃឯកភាព លាលែងពីសហជីពផ្សេងទៀត តាមស្មារតីច្បាប់ស្តីពីសហជីពមាត្រា ៧

ករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ផ្អែកតាមមាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ត្រង់ចំណុច ឈ និងអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជក និងសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ត្រង់ប្រការ ១០ គឺសហជីព អានុភាពកម្មករកម្ពុជា, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និងសហជីពកម្មករនិយោជិត មិនមានសិទ្ធិនាំយកចំណុចវិវាទនេះ មកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។

(សូមមើលមាត្រា ៥៤ថ្មី, ចំណុច ឈ មាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ ១៤ នៃប្រកាស លេខ ៣០៣ និងការបកស្រាយអំពីភាគីដើមបណ្តឹងខាងលើ)

យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ សហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និងសហជីព កម្មករនិយោជិតអាចធ្វើជាអ្នកតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាល ចំពោះវិវាទដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម។



យោងតាមប្រការ ១០ នៃអនុសញ្ញារួមនៃការងាររវាង ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដវ (ខេមបូឌា) ខូ., អិលធីធី និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃរោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដវ (ខេមបូឌា) ខូ., អិលធីធី ចុះនៅថ្ងៃ ទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ចែងថា ៖ "...ដើម្បីឱ្យសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដវ (ខេមបូឌា) មានមូលដ្ឋានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពអំពីសមាជិករបស់ខ្លួនស្របតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និង ស្មារតីនៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ កម្មករនិយោជិតដែល ស្ម័គ្រចិត្តដកខ្លួនចេញពីសមាជិកភាពរបស់សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ មានកាតព្វកិច្ច ត្រូវជូនដំណឹងតាម រយៈលិខិតដែលបានចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតម្រាមដៃ រួចដាក់ជូនទៅសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដវ (ខេមបូឌា) និងនិយោជករបស់ខ្លួនឱ្យបានត្រឹមត្រូវស្របតាមបញ្ញត្តិច្បាប់។

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតសម្រេចដកខ្លួនចេញពី សមាជិកភាពរបស់សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍ កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដវ (ខេមបូឌា) ស្របតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពរួចរាល់ហើយនោះ និយោជកត្រូវបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់កាត់ទានទៅសហជីពដែលកម្មករនិយោជិតសាមីខ្លួនដក ខ្លួនចេញ។

យោងតាមការពិនិត្យលើប្រការ ១០ នៃអនុសញ្ញារួមខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ប្រការនេះបានកំណត់អំពីបែបបទដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវអនុវត្តដើម្បីចូល និងដកខ្លួនចេញពីសមាជិកភាព សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ និងបែបបទដែលត្រូវអនុវត្តដើម្បីអនុញ្ញាត និងបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ កម្មករនិយោជិតសម្រាប់បង់កាត់ទានជូនសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប៉ុណ្ណោះ។ នៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ ភាគី កម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់កាត់ទានសហជីពទៅឱ្យ សហជីព ៣ រួមមាន ៖ សហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និងសហជីពកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានសុំចូលជាសមាជិកសហជីពរបស់ពួកគាត់ហើយមានផ្តិតមេដៃលើលេខពី សហជីពចាស់។ បន្ថែមពីនេះទៀត កម្មករនិយោជិតក៏បានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិក សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ (សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត) បានដាក់លិខិតលាលែងពីសមាជិក សហជីពនេះហើយ។ នៅថ្ងៃដាក់ឯកសារ កម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវលិខិត លាលែងពីសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ របស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ១០៥នាក់ ដែលមានផ្តិតស្នាមមេដៃ បញ្ជាក់លើលិខិតលាលែងទាំងនោះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករ និយោជិតនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ គឺមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការដាក់លិខិតលាលែងពីសមាជិកសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍ កម្មករ ដូចមានចែងនៅក្នុងប្រការ ១០ នៃអនុសញ្ញារួមនោះទេ ពោលគឺពួកគាត់ទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដើម្បីបង់កាត់ទានជូនសហជីពទាំង ៣ របស់គាត់តែប៉ុណ្ណោះ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចំណុច វិវាទនេះ គឺមិនមែនជាវិវាទដែលកើតចេញពីប្រការ ១០ នៃអនុសញ្ញារួមខាងលើនេះទេ។ ហេតុនេះ យោងតាម ចំណុច ឈ មាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ ១៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ សហជីពអានុភាព កម្មករកម្ពុជា, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និងសហជីពកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះ។

ជាបន្ត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាចំណុចវិវាទនេះ ដូចខាងក្រោម ៖
យោងតាមអង្គហេតុ និងសារណាសង្ខេបវិវាទការងាររួមក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៩/២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដវ (ខេមបូឌា) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា សហជីព



កម្មករនិយោជិត ធ្លាប់បាននាំចំណុចវិវាទទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនេះមកដោះស្រាយនៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកាលម្តងរួចហើយ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសម្រេចសេចក្តី លើចំណុចវិវាទនេះម្តងទៀត សម្រាប់សហជីពកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

ផ្អែកតាមគោលការណ៍ច្បាប់ “អាជ្ញាអស់ជំនុំ (Res Judicata)” នៅពេលដែលចំណុចវិវាទដដែលមួយ ត្រូវបាននាំមកដោយភាគីវិវាទដដែលមកកាន់អង្គជំនុំជម្រះមួយ ហើយអង្គជំនុំជម្រះនោះបានចេញសេចក្តី សម្រេចលើចំណុចវិវាទនោះរួចហើយ អង្គជំនុំជម្រះមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការមិនលើកយកចំណុចវិវាទដដែលនោះ មកពិចារណា និងសម្រេចម្តងទៀតទេលើកលែងតែមានភាគីផ្សេង មានអង្គហេតុផ្សេង និង/ឬ មានបទប្បញ្ញត្តិ ច្បាប់ជាធរមានចែងផ្ទុយពីនេះ។

នៅក្នុងដំណើរការនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយ ចែងអំពីបញ្ហានេះឡើយ។ ដូចនេះ ជាទូទៅ ដោយយោងលើគោលការណ៍ច្បាប់ “អាជ្ញាអស់ជំនុំ (Res Judicata)” ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានឆន្ទានុសិទ្ធិក្នុងការពិចារណាថា តើត្រូវលើកយកចំណុច វិវាទដដែលរវាងភាគីវិវាទដដែល និងមានអង្គហេតុដដែល មកសម្រេចសារជាថ្មីឡើងវិញដែរ ឬទេ។ (សូមមើល សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៥/០៧-វិសសិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ ១៤/០៨-យ៉ូក ស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦៤/០៩-ស៊ីណូមេក ២, លេខ ៩៥/០៩-ភាកហ្វាត ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៣, លេខ ៨១/១១-ដីអេចដី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ០៦៣/១៩-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិ សៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧)

ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ “អាជ្ញាអស់ជំនុំ (Res Judicata)” ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំ រឿងលេខ ៤២/០៧-សៅធន៍បេ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ យល់ឃើញថា ៖ “ចំណុចវិវាទមួយនឹងត្រូវបាន បដិសេធពិចារណា ប្រសិនបើចំណុចវិវាទនេះបំពេញលក្ខខណ្ឌ ចំនួន ០៣ ដូចខាងក្រោម ៖

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

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានលើកឡើងបន្ថែមទៀតថា គោលបំណងនៃការ បដិសេធពិចារណាលើចំណុចទាមទារដដែល រវាងភាគីដដែល សារជាថ្មី គឺដើម្បីជៀសវាងនូវលទ្ធផលផ្ទុយគ្នា ចំពោះដំណោះស្រាយវិវាទដដែល និងដើម្បីធានាថា ការដោះស្រាយវិវាទត្រូវបានបញ្ចប់ ដោយមានសេចក្តី សម្រេចមួយជាចុងក្រោយ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤២/០៧-សៅធន៍បេ ហេតុផលនៃ ចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១១៤/១២-ហ្វូធាន ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៦/១១-ហ្វូ ធាន ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង២, និងលេខ ០៦៣/១៩-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏ឯកភាពលើការបកស្រាយខាងលើរបស់ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗដែរ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិនិត្យទៅលើលក្ខខណ្ឌនៃគោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ ដូច ខាងក្រោម ៖

- (១) ភាគីវិវាទធ្លាប់ចូលរួមលើចំណុចវិវាទនេះពីមុនមក



ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពកម្មករនិយោជិតធ្លាប់បាននាំចំណុចវិវាទ ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនេះមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាមួយនឹង និយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន ម្តងរួចហើយ នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៧/២១-ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេម បូខា) ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីទាំងពីរនៅក្នុងសំណុំរឿងមុន គឺសហជីពកម្មករ និយោជិត និងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន ជាភាគីវិវាទតែមួយក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី១ ត្រូវបាន បំពេញ។

(២) ចំណុចវិវាទដែលធ្លាប់ នាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនលេខ ០០៧/២១-ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូខា) ត្រង់ចំណុចវិវាទទី២ សហជីពកម្មករនិយោជិតបានទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទាន សហជីពតាមការស្នើសុំរបស់សមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០០០រៀល ទៅឱ្យសហជីពកម្មករ និយោជិត ចាប់ពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿង នេះ មិនដូចទៅនឹងការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងមុននោះទេ ដោយសារតែការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ មិនបានបញ្ជាក់ពីកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ ក៏ដូចជាចំនួនប្រាក់ភាគទានសហជីពដែលនិយោជកត្រូវកាត់ជូន សហជីពកម្មករនិយោជិតនោះទេ គឺគ្រាន់តែទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទាននៅពេលដែលកម្មករ និយោជិតសុំចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ហើយមានផ្តិតមេដៃឯកភាពលើសហជីពផ្សេងៗ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌទី២ មិនត្រូវបានបំពេញ។

ដោយហេតុថា លក្ខខណ្ឌទី២ មិនត្រូវបានបំពេញ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនពិចារណាលក្ខខណ្ឌទី៣ បន្តទៀតទេ ពីព្រោះការបកស្រាយនេះបានបង្ហាញថា គោលការណ៍អាជ្ញាអស់ជំនុំ មិនត្រូវបានបំពេញនោះទេ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែមានសិទ្ធិក្នុងការពិចារណាលើចំណុចវិវាទ សម្រាប់សហជីពកម្មករនិយោជិតនេះដដែល។

ជាបន្ទាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើសហជីពទាំង ៣ ខាងលើ បានបំពេញនីតិវិធី និង បែបបទនៃការស្នើសុំកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពទៅនិយោជកត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "អនុសញ្ញារួមដែលអនុញ្ញាតឱ្យដកហូតលើ ប្រាក់ឈ្នួលក្រៅពីករណីទាំងនេះ ត្រូវទុកដោយមោឃៈដោយពេញច្បាប់។

ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ដែលខ្លួន ជាសមាជិក។ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា"។

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព ដើម្បីផ្ទេរទៅឱ្យសហជីពនោះជា ស្វ័យប្រវត្តិក្រោយពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត។ បែបបទអនុវត្តត្រូវកំណត់ ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព។ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពដែល ខ្លួនជាសមាជិក។ ចំពោះនីតិវិធី និងបែបបទនៃការកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ គឺត្រូវអនុវត្តតាមប្រកាសរបស់ក្រសួង



ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣១/១៨-ខេន ស្តី ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី៤, ០៣២/១៨-ខេន ស្តី ស៊ី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ និងលេខ ០៥៤/១៨-រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.ក.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពី នីតិវិធីនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ បានចែងថា ៖ "សហជីពអាចស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានពីសមាជិករបស់ខ្លួនបាន លុះត្រាតែសហជីពនោះបានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីព"។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពទាំង ៣ខាងលើ សុទ្ធតែទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ គឺសហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជាពេងចក្រ ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ លេខ ៣៣៤/២១ ក.ប/វ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២១, សហជីពកម្មករកម្ពុជាពេងចក្រ ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១៧៦ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១, និងសហជីពកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១១៤៦ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៧។

ហេតុនេះ សហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និងសហជីពកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីពរបស់ខ្លួនបាន។

ទន្ទឹមនឹងនេះ កថាខណ្ឌទី២ ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.ក.ប.ក ចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ដដែល ខាងលើ បានចែងថា ៖ "សហជីពត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់និយោជកឱ្យបានយ៉ាងតិច ១០(ដប់)ថ្ងៃ មុនការចាប់ផ្តើមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព អំពីចំនួនប្រាក់ភាគទានសហជីពដែលនឹងត្រូវកាត់ពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន។ សហជីពត្រូវភ្ជាប់មកជាមួយនូវលិខិតយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព ដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទ និងហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃរបស់កម្មករនិយោជិតសាមី"។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "សហជីពត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់និយោជកឱ្យបានយ៉ាងតិច ១០ថ្ងៃ មុនពេលចាប់ផ្តើមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព អំពីចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលត្រូវកាត់ និងត្រូវមានភ្ជាប់មកជាមួយនឹងលិខិតយល់ព្រមឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីពដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទ និងហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃរបស់កម្មករនិយោជិត"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣១/១៨-ខេន ស្តី ស៊ី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ០៣២/១៨-ខេន ស្តី ស៊ី ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៦, លេខ ០៥៤/១៨-រូស៊ីង ហ្គាម៉ែន ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, និងលេខ១០៤/១៩-បូរ៉េម៉ា ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។



នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ កម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា សហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា, សហជីពកម្មករ
កម្ពុជា, និងសហជីពកម្មករនិយោជិត បានដាក់លិខិតលាលែងពីសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ (សហជីព
ចាស់) របស់កម្មករនិយោជិត, លិខិតចូលជាសមាជិកសហជីពថ្មី និងលិខិតស្នើសុំកាត់ប្រាក់កាត់ទានសហជីព
ទៅកាន់និយោជករហើយ ប៉ុន្តែនិយោជកមិនទទួលយកលិខិតនោះទេ ដោយនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា ទាល់តែ
សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករប្រគល់លិខិតលាលែងរបស់កម្មករនិយោជិតទៅឱ្យនិយោជក ទើបនិយោជក
ទទួល និងកាត់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពជូនសហជីពដែលទាមទារបាន។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទប្រកាន់ គឺ
មានបន្ទុកភស្តុតាង។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អេវ/ហ្សឺណែវ, លេខ ១០១/០៨-ជឺឌី
អ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ
១១៥/១០-ជឺ-ហ្សូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ 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-អ៊ីធើនីធើ ភូបិល ស្ត័តធើង (ខេមបូឌា) ខូអិលធើធើ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឃើញថា កម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតលាលែងពីសហជីព
សិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ (សហជីពចាស់) មានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ១០៥នាក់ ប៉ុន្តែជាការអនុវត្តនិយោជក
ត្រូវធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតជាមួយនឹងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករជាមុនសិន មុនពេល
សម្រេចទទួលស្គាល់ពីការលាលែងពីសហជីពនេះ និងកាត់ប្រាក់កាត់ទានសហជីពជូនសហជីពផ្សេងទៀត។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកដែលធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់
ឈ្មោះកម្មករនិយោជិតជាមួយនឹងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករជាមុនសិន មុនពេលសម្រេចទទួលស្គាល់ពីការ
លាលែងពីសហជីពនេះ និងមុនកាត់កាត់ទានឱ្យសហជីពថ្មី គឺជាការអនុវត្តដែលមិនសមស្របនោះទេ ដោយ
ហេតុថា ពាក់ព័ន្ធនឹងការដកខ្លួន ឬការលាលែងចេញពីសហជីពណាមួយ គឺមិនតម្រូវឱ្យមានការទទួលស្គាល់
ឬយល់ព្រមលើការដកខ្លួន ឬការលាលែងពីសហជីពចាស់នោះទេ។ តែយ៉ាងណាមិញ យោងតាមការពិនិត្យមើល
លើឯកសារ និងភស្តុតាងរបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញមានលិខិតចូលជា
សមាជិកសហជីពទាំង៣ខាងលើ របស់កម្មករនិយោជិត និងលិខិតស្នើសុំ ឬយល់ព្រមកាត់ប្រាក់កាត់ទានជូន
សហជីពទាំង៣នេះ ដូចការអះអាងនោះទេ។

ហេតុនេះ យោងតាមមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា ២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងកថាខណ្ឌ
ទី២ ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.ក.ប.ក ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា
កម្មករនិយោជិតមិនទាន់បានបំពេញកាតព្វកិច្ច និងលក្ខខណ្ឌស្របតាមនីតិវិធីស្តីពីការស្នើសុំកាត់ប្រាក់
របស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពទៅកាន់និយោជកត្រឹមត្រូវនោះទេ។



សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ
និយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពទាំង ៣ មានសហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា, សហជីពកម្មករកម្ពុជា,
និងសហជីពកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតបានសុំចូលជាសមាជិកសហជីពរបស់ពួកគាត់
ហើយមានផ្តិត មេដៃកកាត់លាវែងពីសហជីពផ្សេងទៀត តាមស្មារតីច្បាប់ស្តីពីសហជីពមាត្រា ៧។

**ចំណុចវិវាទទី៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ABC ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជា
សមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និងសហជីពអានុភាពកម្មករ
កម្ពុជា**

យោងតាម សារណាសង្ខេបវិវាទការងាររួមក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៩/២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន
អៅដេរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា យោងតាមមាត្រា ៥៩ថ្មី
នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ត្រង់ចំណុច ឈ និងអនុសញ្ញារួម សហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា, សហជីពកម្មករកម្ពុជា
និងសហជីពកម្មករនិយោជិត មិនមានសិទ្ធិនាំយកចំណុចវិវាទនេះមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលទេ។

យោងតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅត្រង់ចំណុច **អំពីភាគីដើមបណ្តឹង** ខាងលើ
សហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និងសហជីពកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិធ្វើជាអ្នក
តំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួមក្នុង
សំណុំរឿងនេះ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារទាក់ទងនឹងប្រាក់រង្វាន់ ABC នៅក្នុង
ចំណុចវិវាទនេះ មានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ឬទេ ?

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការទាមទារចំណុចនេះមានចែងត្រង់ប្រការ ២៣
នៃអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

យោងតាម ប្រការ២៣ នៃអនុសញ្ញារួមនៃការងាររវាងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) និង
សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃរោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០
បានកំណត់ថា ៖ **“ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់មិនទៀងទាត់ (ប្រាក់ ABC)**

*ចំពោះប្រាក់រង្វាន់មិនទៀងទាត់គឺ ជាប្រាក់រង្វាន់មិនស្ថិតថេរដោយខ្លួនផ្តល់ឱ្យ ខ្លួនមិនផ្តល់ឱ្យ គឺ
អាស្រ័យដោយនិយោជកជាអ្នកសម្រេច។ បើនិយោជកយល់ឃើញថា ៖ កម្មករនិយោជិតណា អនុវត្តលក្ខខណ្ឌ
ការងារបន្ថែមម៉ោងបានយ៉ាងល្អប្រសើរទៅតាមតម្រូវការរបស់និយោជិត ដែលនិយោជកបានដាក់ឱ្យធ្វើ និយោជក
នឹងផ្តល់ឱ្យនូវប្រាក់រង្វាន់ការងារមិនទៀងទាត់ ប៉ុន្តែបើនិយោជកយល់ឃើញថា ៖ លក្ខខណ្ឌបន្ថែមដែល
និយោជកដាក់ឱ្យអនុវត្ត តែកម្មករ និយោជិតអនុវត្តមិនបានល្អប្រសើរ ទៅតាមតម្រូវការរបស់និយោជកនោះ
និយោជក នឹងមិនផ្តល់ឱ្យនូវប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តនេះឡើយ។”*

យោងតាមអនុសញ្ញារួម និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីព
អានុភាពកម្មករកម្ពុជា, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និងសហជីពកម្មករនិយោជិត ដែលជាសហជីពភាគតិច
មិនមានសិទ្ធិទាមទារចំណុចវិវាទនេះទៀតទេ ដោយហេតុថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺមានកំណត់នៅក្នុងប្រការ ២៣
នៃអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ រវាងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន ជាមួយនិងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍
កម្មករ ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតរួចហើយ។



សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ABC ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និងសហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកកុំឱ្យព្រមានកម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករ និយោជិតស្មេនមេដៃមិនជាប់ ឬមិនបានស្មេនមេដៃ

យោងតាមសារណាសង្ខេបវិវាទការងាររួមក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៩/២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា យោងតាមមាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ត្រង់ចំណុច ឈ សហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា សហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីព កម្មករនិយោជិត មិនមានសិទ្ធិនាំយកចំណុចវិវាទនេះមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។

យោងតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅត្រង់ចំណុច អំពីភាគីដើមបណ្តឹង ខាងលើ សហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និងសហជីពកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិធ្វើជាអ្នក តំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួមក្នុង សំណុំរឿងនេះ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារកុំឱ្យនិយោជកធ្វើការព្រមានកម្មករ និយោជិតនៅពេលពួកគាត់ស្មេនមេដៃមិនជាប់ ឬមិនបានស្មេនមេដៃ មានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមរបស់ក្រុម ហ៊ុនដែរ ឬទេ?

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការទាមទារចំណុចនេះមានចែងត្រង់ប្រការ១២ នៃអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

យោងតាម ប្រការ១២ នៃអនុសញ្ញារួមនៃការងាររវាងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) និង សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃរោងចក្រ ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ បានកំណត់ថា ៖ "១...ប្រសិនបើមានករណីស្មេនមេដៃមិនជាប់ សូមផ្តល់ដំណឹងមកផ្នែករដ្ឋបាលភ្លាមដើម្បីឱ្យ បុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាលកែសម្រួលបញ្ហាជូនបងប្អូនបុគ្គលិកគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់។ ហើយបើបងប្អូនបុគ្គលិកគ្រប់ផ្នែក រូបណាដែលស្មេនមេដៃមិនជាប់ ហើយមិនមកផ្តល់ដំណឹងដល់បុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាល នោះបងប្អូនបុគ្គលិកទាំង អស់នឹងត្រូវដាច់លុយក្នុងថ្ងៃដែលស្មេនមេដៃដោយស្វ័យប្រវត្តិតែម្តង។ ឬ ក៏មិនត្រូវបានដាច់លុយដោយស្វ័យ ប្រវត្តិក្នុងថ្ងៃដែលស្មេនមេដៃមិនជាប់នោះ ត្រូវទទួលកំហុសដូចមានចែងខាងក្រោម ៖ ១- អត់ស្មេនមេដៃនៅ លើកទី១ ធ្វើលិខិតណែនាំកំហុសដោយផ្ទាល់មាត់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី១, ២- អត់ស្មេនមេដៃនៅលើកទី២ ធ្វើលិខិតណែនាំកំហុសដោយផ្ទាល់មាត់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី២, ៣- អត់ស្មេនមេដៃនៅលើកទី៣ ធ្វើការ ព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី១, ៤- អត់ស្មេនមេដៃនៅលើកទី៤ ធ្វើការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី២, ៥- អត់ស្មេនមេដៃនៅលើកទី៥ កំហុសដដែលៗសរុបចំនួន ៥ដង ក្នុង១ឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការអនុវត្តទៅតាម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។"

យោងតាមអនុសញ្ញារួម និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីព អានុភាពកម្មករកម្ពុជា, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និងសហជីពកម្មករនិយោជិត ដែលជាសហជីពភាគីតិច មិនមានសិទ្ធិទាមទារចំណុចវិវាទនេះទេ ដោយហេតុថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺមានកំណត់នៅក្នុង ប្រការ១២ នៃអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ រវាងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន ជាមួយនឹងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍ កម្មករ ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតរួចហើយ។



សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកុំឱ្យព្រមានកម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្តេនមេដៃមិនជាប់ ឬមិនបានស្តេនមេដៃ។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតហូបបាយពេលព្រឹក ក្នុងបរិវេណជុំវិញអគារ

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតហូបបាយ ពេលព្រឹកបរិវេណជុំវិញអគារ ដោយហេតុថា បើសិនជាកម្មករនិយោជិតដែលមកដល់ក្រុមហ៊ុននៅម៉ោង ៦ និង ៥០នាទី ឡើងទៅ មិនអាចទៅបរិភោគអាហារពេលព្រឹកនៅកន្លែងហូបបាយដែលនិយោជករៀបចំជូននោះទេ ដោយហេតុថាកន្លែងហូបបាយនៅឆ្ងាយ នៅពេលត្រឡប់មកវិញនឹងស្តេនមេដៃចូលធ្វើការយឺតម៉ោងការងារ។ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា មិនអាចអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតហូបបាយពេលព្រឹកនៅ ជុំវិញអគារនោះទេ ពីព្រោះនិយោជកត្រូវរក្សាសន្តិសុខ សុខភាពអនាម័យ និងរបៀបរៀបរយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការហូបបាយពេលព្រឹកក្នុងបរិវេណជុំវិញអគារធ្វើ ឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាព អនាម័យ និងរបៀបរៀបរយនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមាន គ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះមានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក។"

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា និយោជកមាន សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះ អនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និង សមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦-យ៉ិកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៤ និង៥, លេខ ៣៣/១៣-ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិ សៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦, លេខ ១៨៨/១៤-គូរ៉ាហាវ៉ា ខេមបូឌា ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៣៣៦/១៥-គូរ៉ាហាវ៉ា (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៩១/១៦-អ៊ឹម អ៊ឹម កាត់ដេរអន្តរជាតិ លីមីតធីត (សាខាទី៣) ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

លើសពីនេះ កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "គ្រប់គ្រឹះស្ថាននិងទឹកកន្លែងធ្វើ ការ ត្រូវរក្សាឱ្យបានស្អាត ហើយបង្ហាញថា មានលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងសភាពសុខសប្បាយជានិច្ច ឬជាទូទៅ ត្រូវឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារ ជាចាំបាច់សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត"។

យោងតាមមាត្រា ២២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរក្សាទឹកកន្លែងធ្វើការ ឬបរិវេណក្រុមហ៊ុនឱ្យមានអនាម័យ មានភាពសុខសប្បាយ និងត្រូវឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារចាំបាច់សម្រាប់ធានាដល់សុខសុវត្ថិភាព និងសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបម្រើការងារ។

ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានរៀបចំកន្លែងហូបបាយជូនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន រួចហើយ។ បើយោងតាមមាត្រា ២២៩ ខាងលើ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការរក្សាអនាម័យ ធានាសុខសុវត្ថិ ភាពសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងរបៀបរៀបរយរបស់ក្រុមហ៊ុន ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញ



ថា ការរៀបចំឱ្យមានកន្លែងហូបបាយជូនកម្មករនិយោជិត ចៀសវាងការបរិភោគបាយនៅជុំវិញអគារផលិតកម្ម គឺ ជាការចាត់ចែងមួយរបស់និយោជក ដើម្បីធានាបានថាកម្មករនិយោជិតទទួលបាននូវខ្លួនឯងអនាម័យ ភាព សុខសប្បាយ និងសុខសុវត្ថិភាពនៅទីកន្លែងការងារ។ ម្យ៉ាងទៀត ករណីមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតបរិភោគ អាហារនៅបរិវេណជុំវិញអគារនេះ ក៏មិនបានប៉ះពាល់ទៅនឹងសិទ្ធិ ឬប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ នោះដែរ។ ទោះបីជានៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កន្លែងហូបបាយដែលនិយោជក រៀបចំជូន គឺនៅឆ្ងាយធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមកស្ដុះមេដៃចូលធ្វើការយឺត ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា ទាក់ទងនឹងការហូបអាហារពេលព្រឹកដែលនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការយឺត ជា បញ្ហាបុគ្គលរបស់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែង របស់និយោជកមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតហូបបាយនៅជុំវិញអគារផលិតកម្ម ហើយអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ហូបបាយនៅកន្លែងដែលនិយោជករៀបចំជូន គឺជាការចាត់ចែងស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតហូបបាយពេលព្រឹកបរិវេណជុំវិញអគារ។

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំធុងទឹកក្តៅចំនួន ១ នៅតាមអគារធ្វើការ នីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិត

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំធុងទឹកក្តៅចំនួន ១ នៅតាម អគារធ្វើការនីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិតដែរ ឬទេ ?

ប្រការ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ សកបយ ស្តីពីការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០០ ចែងថា៖ "និយោជកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវផ្តល់ ភេសជ្ជៈ អនាម័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន" ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧៣/១៤-អាយសោន ខេបិល ខេមបូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "ដោយយោងតាមប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ០៥៤ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រការនេះ មិនបានកំណត់ជាក់លាក់ថា ទឹកក្តៅឬ ទឹកត្រជាក់នោះទេ។ ប្រការ១ នេះគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្តល់ទឹកគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតបរិភោគប្រកបដោយ អនាម័យ។ ...ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានមូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការ ទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ធុងចម្រោះទឹកក្តៅ និងទឹកត្រជាក់ ដល់កម្មករនិយោជិតទេ "។ (សូមមើលសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០៧/១៥-ស៊ី អិន ប្រសស្មើរើស ហ្គារមេន ខេមបូឌា ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៦, លេខ ៣៣៣/១៥-យាន ជា រ៉ុង ហុង (ខេមបូឌា) ថេកស្តាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១២៦/១៦-ណាន ហាវ ហ្គារមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៩៧/១៦-ស៊ីន ជីធាន (ខេមបូឌា) ផលនៃចំណុចវិវាទទី៥ ,លេខ ០៤២/១៩-បេស ស៊ីន ប៉ាវ (ខេមបូឌា) ហ្វេកជើវី ឯក ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ ទី៨, និងលេខ០៩២/១៩-ប៊ីវី អ៊ីកេរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, និងលេខ ០៦២/ ២០-វែនជើវេន អ៊ីកេរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របជាមួយនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលនៅសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា និយោជកបានរៀបចំទឹកសម្រាប់កម្មករនិយោជិត បរិភោគបានគ្រប់គ្រាន់ហើយ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត និយោជកក៏បានរៀបចំទឹកក្តៅជូនកម្មករនិយោជិតផងដែរ គឺនៅ



ពេលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវការទឹកក្តៅ កម្មករនិយោជិតអាចទៅយកនៅបន្ទប់ពេទ្យ និងបន្ទប់រដ្ឋបាលចាស់ ហើយនិយោជកមិនមានការព្រមានចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលដើរទៅយកទឹកក្តៅនោះទេ។ តែយ៉ាងណាមិញ កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យនិយោជករៀបចំធុងទឹកក្តៅចំនួន ១ នៅតាមអគារនីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិត ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះត្រូវការទឹកក្តៅសម្រាប់ញ៉ាំថ្នាំ ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើដើរ ឆ្ងាយដើម្បីទៅយកទឹកក្តៅសម្រាប់បរិភោគ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជក រៀបចំធុងទឹកក្តៅចំនួន ១ តាមអគារនីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិត គឺមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់គាំទ្រនោះទេ។ ហេតុ នេះ និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំឱ្យមានធុងទឹកក្តៅ ជូនកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ក្នុងក្រុមហ៊ុននោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យ និយោជករៀបចំធុងទឹកក្តៅចំនួន ១ តាមអគារនីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិត។

ចំណុចវិវាទទី១០ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជាភាគរយ មកជា ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតកាន់កាតុងដែលកាន់ ក្រុមដេរ ចំនួន ៥ក្រុម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចផ្លាស់ប្តូរការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជា ភាគរយ មកជាប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតកាន់កាតុងដែលកាន់ក្រុម ដេរ ចំនួន ៥ក្រុម ដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក នៅ ក្នុងចំណុចវិវាទទី៦ ខាងលើ)

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ៖ "និយោជកតាមរយៈការសំរេចជាឯកភាពភាគី អាចរៀបចំផែនការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ ក្រៅពីប្រាក់រង្វាន់ដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់ការងារ ដើម្បីជំរុញ ឬលើក ទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតខិតខំធ្វើឱ្យមានផលិតកម្មច្រើន ហើយប្រើពេលវេលាតិច"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់ អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៤/០៥-អវ វេល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២, លេខ០៣/១៣-តែ វ៉ង ព្រីនធីង ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី១, និងលេខ ០២៩/១៥-ប្រឹជីស អីមេរិខិន ប៊ីប៊ិកខូ ខេមបូឌា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ ទី៤ និងទី៥)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងខាងលើដែរ។

ករណីនេះ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ដោយសារតែស្វាយខោអាវមានភាព ងាយស្រួលជាងមុន ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដេរបានច្រើន ហើយបណ្តាលឱ្យអ្នកកាន់កាតុងដែលកាន់ក្រុមដេរ ចំនួន ៥ក្រុម ធ្វើការច្រើនជាងមុន និងមិនអាចបំពេញការងារទាន់ពេលវេលា។ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីទាំងពីរ ទទួលស្គាល់ថា បច្ចុប្បន្ននិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជាភាគរយ (ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំសប្តាហ៍) ជូនកម្មករនិយោជិត កាន់កាតុង នៅពេលដែលក្រុមដេរ ដេរបានតាមការកំណត់របស់និយោជក។ ម្យ៉ាងទៀត និយោជកមិនធ្លាប់បាន ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតកាន់កាតុងនោះទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗ ឬ កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជាភាគរយ ឬផ្លាស់ប្តូរប្រាក់រង្វាន់ជាភាគរយមក ជាប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ជូនកម្មករនិយោជិតកាន់កាតុងនោះទេ។ ហេតុនេះ ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់



ជាភាគរយ ឬការផ្លាស់ប្តូរប្រាក់រង្វាន់ជាភាគរយនេះ គឺស្ថិតនៅក្រោមការចាត់ចែងរបស់និយោជក។ ទន្ទឹមនឹងនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតមិនបានបង្ហាញអង្គហេតុជាក់លាក់ ដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការចាត់ចែងរបស់និយោជក ធ្វើឡើងដោយខុសច្បាប់ ឬមិនសមហេតុផលនោះទេ។

ហេតុនេះ យោងតាមអង្គហេតុ និងអង្គច្បាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្លាស់ប្តូរការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជាភាគរយ មកជាប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតកាន់កាតុងដែលកាន់ក្រុមដេរ ចំនួន ៥ក្រុម។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជាភាគរយ មកជាប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតកាន់កាតុង ដែលកាន់ក្រុមដេរ ចំនួន ៥ក្រុម។

ចំណុចវិវាទទី១១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ហើយមានលិខិតពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីប.ស.ស ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតមិនបានជូនដំណឹងពីការឈប់សម្រាកនេះទៅភាគីនិយោជកក៏ដោយ

យោងតាម សារណាសង្ខេបវិវាទការងាររួមក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០០៩/២២ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២២ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា យោងតាមមាត្រា ៥៩ថ្មីនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ត្រង់ចំណុច ឈ និងអនុសញ្ញារួមប្រការ ១៩ សហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និងសហជីពកម្មករនិយោជិត មិនមានសិទ្ធិនាំយកចំណុចវិវាទនេះមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។

យោងតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅត្រង់ចំណុច អំពីភាគីដើមបណ្តឹង ខាងលើសហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និងសហជីពកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិធ្វើជាអ្នកតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួមក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការទាមទារឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ហើយមានលិខិតពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីប.ស.ស ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតមិនបានជូនដំណឹងពីការឈប់សម្រាកនេះទៅភាគីនិយោជកក៏ដោយ មានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមរបស់ក្រុមហ៊ុនដែរ ឬទេ ?

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការទាមទារចំណុចនេះមានចែងត្រង់ប្រការ១៩ នៃអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

យោងតាម ប្រការ១៩ នៃអនុសញ្ញារួមនៃការងាររវាង ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដេរ(ខេមបូឌា) ខូ.,អិលធីធី និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃរោងចក្រ ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) ខូ.,អិលធីធី ចុះនៅថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ចែងថា ៖ "ចំពោះកម្មករ និយោជិត ដែលមានជម្ងឺមិនអាចមកធ្វើការបាន ត្រូវជូនដំណឹងទៅផ្នែករដ្ឋបាលតាមរយៈផ្នែករដ្ឋបាល, ប្រធានក្រុម, ប្រធានផ្នែក ឬមិត្តភក្តិ និងផ្តល់ដំណឹងតាមរយៈទូរស័ព្ទរបស់ផ្នែករដ្ឋបាល ហើយពេលត្រឡប់មកវិញត្រូវ ភ្ជាប់មកជាមួយ នូវលិខិតបញ្ជាក់ពីការព្យាបាលជម្ងឺ និងមានរបាយការណ៍លិខិតបញ្ជាក់ ដែលចេញដោយព្យាបាលរោគវិនិច្ឆ័យ ដោយមានការទទួលស្គាល់ពីក្រសួងសុខាភិបាល...។ ប៉ុន្តែ



ក្នុងករណីកម្មករ និយោជិត ណាមិនបានផ្តល់ដំណឹងតាមការកំណត់ដូចខាងលើ ត្រូវចាត់ទុកថាអវត្តមានគ្មានគ្មាន ច្បាប់អនុញ្ញាតិ ទោះបីកម្មករនិយោជិតនោះភ្ជាប់មកនូវលិខិតបញ្ជាក់ក៏ដោយ។

យោងតាមអនុសញ្ញារួម និងការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីព អានុភាពកម្មករកម្ពុជា, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និងសហជីពកម្មករនិយោជិត ដែលជាសហជីពភាគតិច មិនមានសិទ្ធិទាមទារចំណុចវិវាទនេះទៀតទេ ដោយហេតុថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺមានកំណត់នៅក្នុងប្រការ១៩ នៃអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ រវាងក្រុមហ៊ុន ប៊ីវ៉ាយហ្សិន ជាមួយនឹង សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍ កម្មករ ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតរួចហើយ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ហើយ មានលិខិតពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពី ប.ស.ស ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតមិនបានជូនដំណឹងពីការឈប់សម្រាកនេះ ទៅភាគីនិយោជកក៏ដោយ។

យោងតាមការបង្ហាញកស្តុភាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និងបង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី១ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពទាំង ៣ មាន សហជីពអានុភាពកម្មករកម្ពុជា សហជីពកម្មករកម្ពុជា និងសហជីពកម្មករនិយោជិត នៅពេលដែល កម្មករនិយោជិតបានសុំចូលជាសមាជិកសហជីពរបស់ពួកគាត់ ហើយមានផ្តិត មេដៃឯកភាពលាលែងពី សហជីពផ្សេងទៀតតាមស្មារតីច្បាប់ស្តីពីសហជីពមាត្រា ៧។

ចំណុចវិវាទទី៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ABC ជូនកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត, សហជីពកម្មករកម្ពុជា, និងសហជីព អានុភាពកម្មករកម្ពុជា។

ចំណុចវិវាទទី៥ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកុំឱ្យព្រមានកម្មករនិយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្តេនមេដៃមិនជាប់ ឬមិនបានស្តេនមេដៃ។

ចំណុចវិវាទទី៦ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតហូបបាយ ពេលព្រឹកបរិវេណជុំវិញអគារ។

ចំណុចវិវាទទី៩ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករៀបចំធុងទឹកក្តៅចំនួន ១ តាមអគារ នីមួយៗ ជូនកម្មករនិយោជិត។



ចំណុចវិវាទទី១០ ៖

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្លាស់ប្តូរការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជាភាគរយ មកជាប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៣០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិតកាន់កាប់ក្រុម ដេរ ចំនួន ៥ក្រុម។

ចំណុចវិវាទទី១១ ៖

- បដិសេធពិធានការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ និយោជិត នៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកដោយមានជំងឺ ហើយមានលិខិតពេទ្យបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ពី ប.ស.ស ទោះបីជាកម្មករនិយោជិតមិនបានជូនដំណឹងពីការឈប់សម្រាកនេះទៅភាគីនិយោជក ក៏ ដោយ។


ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

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

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

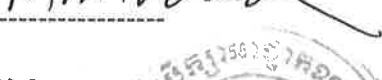
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ _____ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អាន វិរៈ**

ហត្ថលេខា ៖ _____ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

ហត្ថលេខា ៖ _____ 

