



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

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**  
**THE ARBITRATION COUNCIL**

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០១០/២១ - ខេន ស្ម័ក ស៊ី  
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១  
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អន ណាន

**សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល**  
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

**សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**  
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណាន**  
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ **គង់ ផល្លៈ**

**ភាគីនៃវិវាទ**

**១- ភាគីនិយោជក**

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ម័ក ស៊ី**  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចំការស្វាយ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧៨ ៧៧៧ ៦១៩ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- កញ្ញា Nancy Lin នាយកផ្នែកអនុលោមច្បាប់
- ២- លោក សុះ ម៉េ ប្រធានផ្នែកអនុលោមច្បាប់
- ៣- លោក អ៊ឹក អ៊ិន បុគ្គលិកផ្នែកអនុលោមច្បាប់
- ៤- កញ្ញា ម៉ាត់ សាលី បុគ្គលិករដ្ឋបាល

**២- ភាគីកម្មករនិយោជិត**

ឈ្មោះ ៖ **ភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**  
**នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ម័ក ស៊ី**  
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិចំការស្វាយ ឃុំសេដ្ឋី ស្រុកសាមគ្គីមានជ័យ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង  
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៨៧ ៩៩១ ៥៥១ ទូរសារ ៖ គ្មាន  
តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ ៖

- ១- លោក ម៉ាន់ សេងហាក់ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា



- ២- លោក កាន សុខរី ប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ
- ៣- លោក ហ៊ុន ពិសាខ អនុប្រធានសហជីពសេរីកម្មករ
- ៤- កញ្ញា ជី សុផាន់នី លេខាសហជីពសេរីកម្មករ

**បញ្ជាក់កិច្ចការ**

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

- ១- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយមុខងារជូនកម្មករក្នុងម្នាក់ៗដុល្លារ ជូនគាត់វិញ ដែលមានកន្លងមក ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍ដែលបានចែង។
- ២- ភាគីកម្មករស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវប្រើប្រទានពួក មើលពីខ្សែតែងនោះទេ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំ គឺក្រុមហ៊ុនមានសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំតាមចង្វាក់ផលិតកម្ម។
- ៣- ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅតែស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមម៉ាស៊ីនធូតកាតនៅខាងមុនឱ្យបានយ៉ាងតិចបីម៉ាស៊ីន ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពបន្ថែម ព្រោះក្រុមហ៊ុនត្រួតពិនិត្យរួចរាល់ មុនពេលដាក់ម៉ាស៊ីន។
- ៤- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយសម្រួលដល់កម្មករទាំងអស់ដែលមកធ្វើការនៅពេលព្រឹកយឺតត្រឹម ១០នាទី សូមកុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់លុយពួកគាត់។
- ៥- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយបើកលុយទាំងអស់ជូនកម្មករក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង ជូនដូចមុន កុំឱ្យមានការជំពាក់ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមិនបានជំពាក់ទេ បើកលុយបានក្នុងមួយសប្តាហ៍ ៥ថ្ងៃ។
- ៦- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបន្ថែមវេជ្ជបណ្ឌិតយ៉ាងហោចណាស់ឱ្យបានពីរនាក់បន្ថែមទៀត ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនបានបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនមានពេទ្យសម្រាប់ពិនិត្យ និងពិគ្រោះជំងឺគ្រប់ហើយ។
- ៧- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់លុយតួនាទីរបស់ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ជី សុផាន់នី ដែលមានអត្តលេខ ០២១៥៩៦ P០៤៣១៦ ជូនគាត់វិញ ដែលក្រុមហ៊ុនបានកាត់កន្លងមក ចាប់ពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ខែមករា ឆ្នាំ២០២១ មកម៉្លេះ ពីបទរើសអើងគាត់ចូលធ្វើតំណាងសហជីពសេរីកម្មករ ដោយឡែកភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ។
- ៨- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកំណត់ចំនួនខ្សែផលិតឱ្យបានច្បាស់លាស់ ហើយត្រូវដាក់ចំនួនកម្មករឱ្យគ្រប់គ្រាន់ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនមិនឯកភាពតាមការស្នើសុំ ហើយក្រុមហ៊ុនអនុវត្តតាមគោលការណ៍របស់ក្រុមហ៊ុន។
- ៩- ភាគីកម្មករនិយោជិតស្នើសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនជួយសម្រួលបើកម៉ាស៊ីនធូតកាតតាមអគារនៅពេលព្រឹកម៉ោង ៦:២០នាទី ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនអនុវត្តបើកទ្វារតាមអគារនៅម៉ោង ៦:៤៥ នាទីព្រឹក។

**អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់



ជាឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និង ប្រកាសស្តីពី ការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨៥/២០ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២០ (អាណត្តិទី១៨)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាម ជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជា នឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ ២៣៦ កប/កឆ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១។

**សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី**

**ទីកន្លែងសវនាការ ៖** ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិត្រេះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

**កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖** ថ្ងៃសុក្រ ៧កើត ខែទុតិយាសាព៌ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រៀល។

**បញ្ហានីតិវិធី ៖**

នៅថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បាន ទទួលលិខិតស្នើសុំឱ្យជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតចុះថ្ងៃទី០២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ ស្តីពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១៥ចំណុច។ បន្ទាប់ពីបាន ទទួលពាក្យបណ្តឹងនេះរួចមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចាត់មន្ត្រីជំនាញធ្វើ ការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សារនៅថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ ដោយ ទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាចំនួន ៦ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១៥ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជា ចំនួន៩ ចំណុច ដែលនៅសល់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ តាមរយៈ របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ ២៣៦ ក.ប/កឆ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២១។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១។ ដោយសារតែការរីករាលដាលឆ្លងចូលសហគមន៍នៃជំងឺកូវីដ-១៩ កាលពីថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២១ និងមានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួននៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី មានពាក់ព័ន្ធជាមួយកម្មករនិយោជិតនៃ រោងចក្រផ្សេងដែលរកឃើញថាមានជំងឺកូវីដ-១៩ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាស្នើសុំព្យួរនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល តាមរយៈលិខិត ចុះថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១។ បន្ទាប់ពីបានទទួល និងពិនិត្យលើលិខិតស្នើសុំព្យួរនីតិវិធី អាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចឯកភាពតាមសំណើរបស់ភាគីទាំងពីរ។

នៅថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលលិខិត ចុះថ្ងៃទី ២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ស្តីពីការស្នើសុំបន្តនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើងវិញ។ ភាគីនិយោជកក៏បានឯកភាពទៅនឹងការស្នើសុំរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតដែរ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួល និងពិនិត្យលើសំណើរបស់ភាគីទាំងពីរ និងបានកំណត់ថ្ងៃសវនាការនៅថ្ងៃទី១៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ វេលាម៉ោង ២និង ០០នាទី រៀល នៅទីស្នាក់ការនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល



កណ្តាលបានអញ្ជើញភាគីនិយោជកនិងភាគី កម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាទាំង ៩ចំណុច តាមការកំណត់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ដើម្បីគោរពតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ក្រសួងសុខា- ភិបាលក្នុងការទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ជាពិសេសការរក្សាគម្លាតសុវត្ថិភាព ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើសវនាការអនឡាញដោយប្រើប្រព័ន្ធស៊ូម (zoom) ដោយបានចែកបន្ទប់រវាងភាគីនៃវិវាទ និងក្រុមអាជ្ញា- កណ្តាល។ លើសពីនេះ នៅមុនពេលសវនាការ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានសួរនាំភាគីអំពីនីតិវិធីសវនាការ ហើយភា- គីទាំងពីរបានឯកភាព និងមិនជំទាស់ចំពោះនីតិវិធី និងមធ្យោបាយធ្វើសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទេ។ ភា- គីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទមិន សះជាចំនួន៩ចំណុចនេះ និងបានផ្សះផ្សារលើចំណុចវិវាទបន្ថែមទៀត ដោយភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាចំនួន ២ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី១ និងចំណុចវិវាទទី២ ហើយភាគីទាំងពីរស្នើសុំឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សរសេរ កិច្ចព្រមព្រៀងចំណុចទាំង២ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតសម្រេចបញ្ចូលចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៩ជាចំណុចវិវាទតែមួយ។ ហេតុនេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងពិចារណាចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ ចំនួន៦ចំណុច គឺចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៩, ទី៤, ទី៥, ទី៦, ទី៧, និងទី៨។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ ផ្តល់ឯកសារ ឬកស្តតាង និងថ្ងៃទី២៦ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ ជាថ្ងៃផុតកំណត់ជំទាស់ឯកសារ ឬ កស្តតាង។

ភាគីទាំងពីរបានឯកភាពពន្យារកាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ទៅយ៉ាងយូរ ត្រឹមថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១ វិញ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះដោយ ផ្អែកលើកស្តតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

**តស៊ូតាង**

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

**ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន**

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតចុះថ្ងៃសុក្រ ១០កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២១ របស់តំណាងភាគីនិយោជក នៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី និងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃ ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្តីពីសំណើសុំព្យួរនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១០/២១-ខេន ស្ត័ត ស៊ី។
- ២- លិខិតលេខ ២១/៤២ ខសស ចុះថ្ងៃពុធ ៨កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពុទ្ធសករាជ ២៥៦៤ ត្រូវ នឹងថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២១ របស់តំណាងភាគីនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរព ជូន ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំព្យួរនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១០/២១-ខេន ស្ត័ត ស៊ី។



- ៣- ពន្ធដំណាចឆ្នាំ២០២១ ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ PTL 2021011106 អពជ ចុះថ្ងៃទី៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១។
- ៤- វិញ្ញាបនបត្រអនុញ្ញាតដំណើរការរោងចក្រ ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ០៣៨ ឧប.កខ.ដរ ចុះ ថ្ងៃទី១១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១។
- ៥- ប្រកាសបង្កើតរោងចក្រ លេខ ២៥៥ ឧប.កខ.ប្រក របស់ក្រសួងឧស្សាហកម្ម រ៉ែ និង ថាមពល ស្តី ពីការប្រកាសបង្កើត រោងចក្រ ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១០។
- ៦- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិរបស់លោក នីក លីន (Nick Lin) ជានាយកប្រតិបត្តិនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ខុអិលជីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូនកញ្ញា ណាន ស៊ីលីន , លោក សុះ ម៉េ , លោក អ៊ុក អ៊ុន , លោក គឹម ពេជ្រជា លោក សយ ធារិទ្ធ និងកញ្ញា ម៉ាត់ សាលី ជាតំណាងឱ្យនិយោជកដែលមានសិទ្ធិ និង អំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការរួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ខុអិលជីឌី ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកើត ខែទុតិយាសាវណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ពស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ៧- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៥១១.ប.ក/ក.ឆ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។
- ៨- សារណាការពារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់អ្នកតំណាងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី។
- ៩- លិខិតស្តីពីការគ្រប់គ្រងប្រាក់សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ SGC-2-HUM-005។
- ១០- លិខិតស្តីពីការបង្កើតពាក្យស្នើសុំ ការកែប្រែ កាលបរិច្ឆេទ លុបបំបាត់ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ SGC-4-CSR-F006 ចុះថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១។
- ១១- លិខិតស្តីពីនីតិវិធីតំឡើង និងទម្លាក់តំណែង របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ SGC-2-HUM-006។
- ១២- លិខិតស្នើសុំកែតម្រូវលេខ SGC-4-HRD-F017 របស់ឈ្មោះ ជី សុផាន់នី ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៩។
- ១៣- លិខិតស្តីពីការបង្កើតពាក្យសុំ ការកែប្រែ កាលបរិច្ឆេទ លុបបំបាត់ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ SGC-4-CSR-F006 ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។
- ១៤- លិខិតស្តីពីនីតិវិធីលើការវាយតម្លៃតម្លើងសម្រាប់អ្នកបកប្រែ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ SGC-2-HUM-010។
- ១៥- លិខិតណែនាំ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ទៅកាន់កម្មករនិយោជិត ជី សុផាន់នី។
- ១៦- លិខិតបញ្ជូនព្រឹត្តិបត្រ/ អនុម័តការពិន័យ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ SGC-4-CSR-F064 ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០ ។
- ១៧- លិខិតបញ្ជូនព្រឹត្តិបត្រ/អនុម័តការពិន័យ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈឆ្នាំ២០២១ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ SGC-4-CSR-F064 ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១។



១៨- ឯកសារជាភាសាបរទេស។

**ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖**

- ១- លិខិតចុះថ្ងៃសុក្រ ១០កើត ខែជេស្ឋ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០២១ របស់តំណាងភាគីនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី និងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៃ ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំព្យួរនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១០/២១-ខេន ស្ត័ត ស៊ី។
- ២- លិខិតចុះថ្ងៃទី២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១ របស់ឈ្មោះ កាន សុខរី , ហ៊ុន ពិសាខ និង ធី សុផាន់នី គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំបើកសវនាការ។
- ៣- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ៩៤៣ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧។
- ៤- លិខិតលេខ ៩៤៤ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ របស់មន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានបញ្ជាក់ថា សហជីពសេរីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ជាអង្គការ វិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង និងទទួល ស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះតទៅ។
- ៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ឈ្មោះ កាន សុខរី គោរពជូន នាយក ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ស្តីពីសំណើសុំទទួលស្គាល់ឈ្មោះ ធី សុផាន់នី ជាលេខាសហជីពសេរី កម្មករ។
- ៦- លិខិតស្តីពីនីតិវិធីតំឡើង និងទម្លាក់តំណែង(ភាគីកម្មករបដិសេធមិនយល់ព្រមចំពោះលិខិតនេះ)។
- ៧- លិខិតរបស់ឈ្មោះ ធី សុផាន់នី ស្តីពីលុយគ្នានាទី ៨០ដុល្លារ អាមេរិក។
- ៨- តារាងបញ្ជីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ឈ្មោះ ធី សុផាន់នី ស្តីពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល៨០ដុល្លារអាមេរិក។
- ៩- តារាងបញ្ជីប្រាក់ឈ្នួលឆ្នាំ២០១៩ ដែលមិនទាន់ទម្លាក់តំណែងរបស់ឈ្មោះ ធី សុផាន់នី។
- ១០- តារាងបញ្ជីប្រាក់ឈ្នួលឆ្នាំ២០១៨ របស់ឈ្មោះ ធី សុផាន់នី។
- ១១- តារាងបញ្ជីប្រាក់ឈ្នួល របស់ឈ្មោះ ធី សុផាន់នី ដែលអះអាងថាក្រុមហ៊ុនបានកាត់។
- ១២- តារាងបញ្ជីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ឈ្មោះ ធី សុផាន់នី ក្រោយពេលទម្លាក់តំណែងទៅជាអ្នកបកប្រែវិញ។

**គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ**

- ១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ ២៣៦ កប/កធ ចុះថ្ងៃចន្ទ ១កើត ខែពិសាខ ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ ។
- ២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១។
- ៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ០០៤/២១ កប/កធ ល.ប.វ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១។



**ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការ លេខ ០៦០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៤រោច ខែបឋមសាណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការ លេខ០៦១ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៤រោច ខែបឋមសាណ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស ២៥៦៥ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២១។

**អង្គហេតុ**

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖**

- ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គីត ស៊ី គឺជាក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពផលិតស្បែកជើង។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួល កម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៨៨៧០ នាក់។ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ រួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេន ស្គីត ស៊ី លេខ ២៣៦ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១)
- មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគី កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០៤/២១ ក.ប/ក.ឆ ល.ប.វ ចុះថ្ងៃទី៩ ខែ មេសា ឆ្នាំ២០២១ ដែលមានឈ្មោះកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣នាក់៖ ១. កាន សុខរី ២. ហ៊ុន ពិសាខ ៣. ធី សុផាន់នី។

**ចំណុចវិវាទទី ១ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់មុខងារជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងម្នាក់ ៦ ដុល្លារ ជូនគាត់វិញដែលមានកន្លងមក**

- នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាថា ក្នុងករណីនិយោជកប្តូរកម្មករនិយោជិតទៅផ្នែកណា មួយដែលនាំឱ្យមានការកាត់បន្ថយប្រាក់មុខងាររបស់កម្មករនិយោជិត កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិជ្រើស រើសក្នុងការផ្លាស់ប្តូរទៅផ្នែកថ្មីនៅផ្នែកដដែល ហើយនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការផ្ទេរកម្មករ និយោជិតពីផ្នែកមួយ ទៅផ្នែកមួយ ដរាបណាការចាត់ចែងនោះ មិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់អត្ថប្រយោជន៍ របស់កម្មករនិយោជិត។
- ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនពិចារណាការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះទៀតទេ។

**ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវប្រើប្រទានពួកមើលពីវឌ្ឍន៍ តែឯងនោះទេ**

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា នៅពេលដែលនិយោជកមើលឃើញថា កម្មករនិយោជិតណាមានសក្តានុ- ពលអាចដំឡើងតួនាទីជាថ្នាក់ដឹកនាំបាន និយោជករៀបចំឱ្យគាត់ធ្វើការងារសាកល្បងដែលទំហំការងារ ច្រើនជាងការងារធម្មតា និងប្រឡងសរសេរអំពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។ បន្ទាប់ពីជាប់ការសាក ល្បង និងប្រឡងសរសេរជាប់ ទើបកម្មករនិយោជិតអាចត្រូវបាននិយោជកដំឡើងតួនាទី។ ដោយឡែក ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា រយៈពេលសាកល្បង គឺចំណាយពេលវេលាយូរណាស់ និងមិន



សមហេតុផលដែលត្រូវសាកល្បងយូរជាង ៣ ខែ ហើយនិយោជកយកការសាកល្បងជាលេស ដើម្បីប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិត។

- ដូចនេះ នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរបានព្រមព្រៀងគ្នាថា រយៈពេលសាកល្បងការងារដើម្បីដំឡើងតួនាទីប្រធានក្រុម ប្រធានពួក និងអនុប្រធានផ្នែក គឺមិនឱ្យលើសរយៈពេល ៣ខែទេ ហើយបន្ទាប់ពីរយៈពេលសាកល្បងនេះ និយោជកនឹងជូនដំណឹងកម្មករនិយោជិតអំពីលទ្ធផលនៃការសាកល្បងការងារដើម្បីដំឡើងតួនាទី។

- ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនពិចារណាការទាមទារនៅក្នុងចំណុចវិវាទនេះទៀតទេ។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ និងទី៩៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបន្ថែមម៉ាស៊ីនធុតកាតនៅប្រកាសខាងមុខ ចំនួន ៣គ្រឿង និងបើកម៉ាស៊ីនធុតកាតនៅតាមអគារ នៅម៉ោង ៦ និង ២០ នាទីព្រឹក**

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖

- o នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ោងការងារគឺចាប់ផ្តើមនៅម៉ោង ៧ និង ០០ នាទីព្រឹក។
- o ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និយោជកបើកប្រកាសខាងមុខឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលទៅក្នុងបរិវេណក្រុមហ៊ុននៅម៉ោង ៦ និង ៣០ នាទីព្រឹក។ នៅម៉ោង ៦ និង ៤៥ នាទីព្រឹក និយោជកបើកម៉ាស៊ីនធុតកាតនៅតាមអគារផលិតកម្មនីមួយៗ ដើម្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចចាប់ផ្តើមធុតកាតចូលធ្វើការ ហើយនៅម៉ោង ៦ និង ៥៥ នាទីព្រឹក និយោជកបើកម៉ាស៊ីនធុតកាតនៅប្រកាសខាងមុខ ចំនួន ២គ្រឿង សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមកយឺត និងជិតដល់ម៉ោងចាប់ផ្តើមធ្វើការ។
- o បច្ចុប្បន្ន នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងមូល មានម៉ាស៊ីនធុតកាត សរុបចំនួន ៣៩ ទៅ ៤០ គ្រឿង។

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖

- o ការដ្ឋានសាងសង់ផ្លូវជាតិលេខ ៥ ធ្វើឱ្យចរាចរណ៍កកស្ទះ ដែលនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត។
- o បច្ចុប្បន្ន មានកម្មករនិយោជិតច្រើន ហើយម៉ាស៊ីននៅប្រកាសខាងមុខមានតែ ចំនួន ២ គ្រឿងប៉ុណ្ណោះ។
- o កម្មករនិយោជិតមកដល់ក្រុមហ៊ុនទាន់ម៉ោងការងារ ប៉ុន្តែដោយសារការកកស្ទះនៅកន្លែងធុតកាត ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតយឺតម៉ោងការងារ ២ ទៅ ៣នាទី ហើយនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។

- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖

- o និយោជកដាក់ម៉ាស៊ីនធុតកាតតាមអគារផលិតកម្មនីមួយៗគ្រប់គ្រាន់ហើយ។ លើសពីនេះ និយោជកបានដាក់ម៉ាស៊ីនធុតកាតនៅប្រកាសខាងមុខ ចំនួន ២គ្រឿងទៀត ដើម្បីសម្រួលដល់កម្មករនិយោជិតដែលមកយឺត ឬជិតដល់ម៉ោងចូលធ្វើការ។
- o ចំនួនកម្មករនិយោជិតថយចុះ និងម៉ាស៊ីនធុតកាតកើនឡើង ពីព្រោះចំនួនកម្មករនិយោជិតថយចុះពី ១ ម៉ឺននាក់ ទៅ ប្រាំបីពាន់នាក់ ប៉ុន្តែនិយោជកនៅតែរក្សាម៉ាស៊ីនធុតកាត ចំនួន ៣៩ ទៅ ៤០គ្រឿង សម្រាប់ប្រើប្រាស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងមូល។





- មិនមានកម្មករនិយោជិតណាដែលមកដល់ទាន់ពេល ហើយត្រូវឈរចាំដើម្បីឆ្លុះកាតរហូតដល់យឺតម៉ោងចូលធ្វើការនោះទេ។ បើសិនជាមានករណីនេះពិតមែន សូមភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងអំពីករណីជាក់ស្តែងដើម្បីឱ្យនិយោជកដោះស្រាយនិងកែលម្អជូន។
- ការចាត់ចែងរបស់ក្រុមហ៊ុនបច្ចុប្បន្ន មិនបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិនិងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតទេ។

**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកជួយសម្រួលដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលមកធ្វើការនៅពេលព្រឹកយឺតត្រឹម ១០នាទី សូមកុំឱ្យនិយោជកកាត់លុយពួកគាត់**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារ ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់មុខងាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការយឺតក្រោម ១០ នាទី។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ៖
  - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ម៉ោងការងារមានចំនួន ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ គឺចាប់ពីម៉ោង ៧ព្រឹក រហូតដល់ម៉ោង ៤រសៀល ហើយនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល, ប្រាក់មុខងារ និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិត ជាសមាមាត្រ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការយឺត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ការដ្ឋានសាងសង់ផ្លូវជាតិលេខ៥ ធ្វើឱ្យចរាចរណ៍កកស្ទះ ដែលនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - ច្បាប់ការងារកំណត់ថា ម៉ោងការងារ គឺរយៈពេល ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។ បើសិនជាកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការយឺត មានន័យថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការងារមិនគ្រប់ម៉ោងការងារដែលបានកំណត់ ហេតុនេះ និយោជកមានសិទ្ធិកាត់ប្រាក់ឈ្នួល, ប្រាក់មុខងារ និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់តាមសមាមាត្រ យោងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។
  - ចំណុច ១.៨ ការមកធ្វើការយឺត នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន បានកំណត់ថា ៖ “ចាប់ពីម៉ោងកំណត់ចូលធ្វើការ រហូតដល់ម៉ោង ៧:១០នាទីព្រឹក ចាត់ទុកថាមកធ្វើការយឺត”។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចខាងក្រោម ៖
  - បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ចំណុច ១.៨ ស្តីពីការមកធ្វើការយឺត និងចេញពីធ្វើការមុនម៉ោង មានខ្លឹមសារ ៖ “ចាប់ពីម៉ោងកំណត់ចូលធ្វើការ ក្នុងចន្លោះកំឡុងពេល ១០នាទី ចាត់ទុកថាមកធ្វើការយឺត។ ចំពោះអ្នកដែលចាកចេញពីកន្លែងការងារនៅម៉ោងបំពេញការងារ ចាត់ទុកថាចេញពីធ្វើការមុនម៉ោង។ និងយោងទៅតាមចំនួនម៉ោងទាំងនោះ ទៅកាត់ប្រាក់ខែ និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់”។
  - លិខិតស្តីពីការគ្រប់គ្រងប្រាក់សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្តីត ស៊ី លេខ SGC-2-HUM-005 ត្រង់ចំណុច ៤.៦.៣.២ ដែលមានខ្លឹមសារ ៖ “អ្នកដែលមកយឺត, ចេញមុនម៉ោង, អវត្តមាន, យោងតាមចំនួនពិតប្រាកដនៃការអវត្តមាន (ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមុខងារ / ២០៨\*ម៉ោងអវត្តមាន) នៃខែនីមួយៗ”។

**ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកលុយបាយទាំងអស់ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តងដូចមុន កុំឱ្យមានការជំពាក់**



- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទាំងអស់ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង កុំឱ្យមានការជំពាក់និងបាត់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា របៀបគណនានិងបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិតគឺនិយោជកគិតពីថ្ងៃសុក្រ ក្នុងសប្តាហ៍នីមួយៗ ដល់ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ នៃសប្តាហ៍បន្ទាប់។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ៥ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ប៉ុន្តែទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតែចំនួន៤ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ប៉ុណ្ណោះ ពេលគឺចំនួន ៨០០០រៀល ហេតុនេះ ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរបស់កម្មករនិយោជិតបាត់ពីព្រោះនិយោជកជំពាក់។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថាកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ តែងតែទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ៥ថ្ងៃ ឬ ១០០០០រៀល ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ពេលគឺគិតចាប់ពីថ្ងៃសុក្រក្នុងសប្តាហ៍នីមួយៗ ដល់ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ នៃសប្តាហ៍បន្ទាប់។ ហេតុនេះ ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរបស់កម្មករនិយោជិត គឺមិនបានបាត់បង់ទៅណានោះទេ ហើយនិយោជក ក៏មិនបានជំពាក់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរបស់កម្មករនិយោជិតដែរ។

**ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបន្ថែមវេជ្ជបណ្ឌិតយ៉ាងហោចណាស់ ចំនួន ២ នាក់ទៀត**

- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា បច្ចុប្បន្ន មានកម្មករនិយោជិតសរុបប្រហែល ចំនួន ៨៣០០នាក់ ហើយមានវេជ្ជបណ្ឌិតម្នាក់ និងគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិការ ចំនួន៤នាក់នៅប្រចាំការ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា វេជ្ជបណ្ឌិតតែងតែមកធ្វើការយឺតពេលរៀល ហើយគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិការមិនមានសិទ្ធិផ្តល់ថ្នាំឱ្យកម្មករនិយោជិតទេ ពេលដែលវេជ្ជបណ្ឌិតមិននៅ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ពីព្រោះនិយោជកបានអនុវត្តតាមច្បាប់ និងប្រកាសហើយ ដោយមានវេជ្ជបណ្ឌិតម្នាក់និងគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិការ ចំនួន ៤នាក់ នៅប្រចាំការ ១០ម៉ោង នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

**ចំណុចវិវាទទី ៧៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់តួនាទីរបស់ប្រធានផ្នែកឈ្មោះ ជី សុផាន់នី ដែលមានអត្តលេខ ០២១៥៩៦ PO៤៣១៦ ជូនគាត់វិញ ដែលនិយោជកបានកាត់កន្លងមកចាប់ពីខែ៩ ឆ្នាំ២០១៩ រហូតដល់ខែ១ ឆ្នាំ២០២១ មកម៉្លេះ ពីបទអីសអើងគាត់ចូលធ្វើតំណាងសហជីពសេរីកម្មករ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់មុខងារ ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់តួនាទីប្រធានផ្នែក ចំនួន ៧០ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់តួនាទីអ្នកបកប្រែ ចំនួន ៨០ដុល្លារអាមេរិក ដែលនិយោជកបានកាត់ចាប់ពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន ជូនកម្មករនិយោជិត ជី សុផាន់នី វិញ។



- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ចាប់ពីថ្ងៃទី១៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៨ កម្មករនិយោជិត គឺ សុផាន់នី មានតួនាទីជាប្រធានផ្នែកកែច្នៃបាត។ ក្នុងអំឡុងពេលជាប្រធានផ្នែក កម្មករនិយោជិត គឺ សុផាន់នី ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួន ២៤២ដុល្លារ អាមេរិក, ប្រាក់មុខងារ ចំនួន៣០ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់តួនាទីប្រធានផ្នែក ចំនួន ៧០ដុល្លារ អាមេរិក។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
  - o និយោជកបានបញ្ចុះបញ្ចូលមិនឱ្យកម្មករនិយោជិត គឺ សុផាន់នី ចូលរួមក្នុងការងារសហជីពទេ។ បើទោះជានិយោជកបានបញ្ចុះបញ្ចូលកម្មករនិយោជិត គឺ សុផាន់នី យ៉ាងណាក៏ដោយនៅថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ប្រធានសហជីពបានចេញលិខិតជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីការតែងតាំងកម្មករនិយោជិត គឺ សុផាន់នី ជាលេខាធិការរបស់សហជីពសេរីកម្មករ។
  - o ដោយនិយោជករើសអើងកម្មករនិយោជិត គឺ សុផាន់នី ដែលបានក្លាយជាលេខាធិការសហជីពសេរីកម្មករ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត គឺ សុផាន់នី ពីតួនាទីប្រធានផ្នែកឱ្យធ្វើជាអ្នកបកប្រែ ហើយបានចាប់ផ្តើមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលគោលកម្មករនិយោជិតរូបនេះ ចំនួន ៤០ដុល្លារ អាមេរិក, កាត់ប្រាក់មុខងារ ចំនួន ១០ដុល្លារ អាមេរិក, កាត់ប្រាក់តួនាទីប្រធានផ្នែកចំនួន ៧០ ដុល្លារអាមេរិក និងកាត់ប្រាក់តួនាទីអ្នកបកប្រែចំនួន៨០ ដុល្លារអាមេរិក ដោយមូលហេតុរើសអើងសហជីព។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ៖
  - o កម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតស្នើសុំទម្លាក់តំណែងមកនិយោជក នៅថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ និងមានប្រសិទ្ធភាព ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ហេតុនេះ បិរវេលាក្រោយនេះ កម្មករនិយោជិត គឺ សុផាន់នី មិនមានតួនាទីជាប្រធានផ្នែក និងមិនត្រូវទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ជាប្រធានផ្នែកទេ។
  - o ក្នុងអំឡុងពេលជាអ្នកបកប្រែ កម្មករនិយោជិត គឺ សុផាន់នី ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួន ១៩២ដុល្លារ អាមេរិក និងប្រាក់ថ្លៃកាសាចិន ចំនួន ២០ដុល្លារ អាមេរិក ដោយអាស្រ័យលើការប្រឡងសមត្ថភាពកាសាចិន ប៉ុន្តែគាត់មិនទទួលបានប្រាក់វាយតម្លៃនោះទេ ព្រោះគាត់ធ្វើការជាអ្នកបកប្រែមិនបានល្អ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីនិយោជកថា កម្មករនិយោជិត គឺ សុផាន់នី មិនបានព្រមព្រៀង ឬស្នើសុំទម្លាក់តំណែងខ្លួនឯង ដូចដែលភាគីនិយោជកបានលើកឡើងនោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ឯកសារជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចខាងក្រោម ៖
  - o សំណើសុំទទួលស្គាល់ ឈ្មោះ គឺ សុផាន់នី អត្តលេខ ០២១៥៩៦ ជាលេខាធិការសហជីពសេរីកម្មករ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ ជូននិយោជក។
  - o ទម្រង់លិខិតស្នើសុំកែតម្រូវតួនាទី ដែលមិនមានបំពេញអ្វីទាំងអស់ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានគូសបញ្ជាក់លើទម្រង់លិខិតថា ៖ *“នេះជាក៏ស្ថិតភាពទំលាក់ និងតំឡើងតំណែង ប៉ុន្តែខ្ញុំមិនយល់ព្រមនឹងមិនផ្តិតមេដៃទំលាក់តំណែងរបស់ខ្ញុំទេ”*។
- ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចខាងក្រោម ៖



- លិខិតស្នើសុំកែតម្រូវលេខ SGC-4-HRD-4017 ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលបង្ហាញថាកម្មករនិយោជិត គឺ សុផាន់នី ស្នើសុំកែប្រែតំណែងនិងអត្ថប្រយោជន៍ពីប្រធានផ្នែក មកធ្វើជាអ្នកបកប្រែ ដែលមានចុះហត្ថលេខាស្នើសុំដោយកម្មករនិយោជិត គឺ សុផាន់នី និងមានចុះហត្ថលេខាឯកភាពដោយនិយោជក។ លិខិតស្នើសុំកែតម្រូវនេះមានសុពលភាព ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

**ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកកំណត់ចំនួនខ្សែផលិតឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងត្រូវដាក់ចំនួនកម្មករនិយោជិតឱ្យគ្រប់គ្រាន់**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកកំណត់ចំនួនខ្សែផលិត និងចំនួនកម្មករនិយោជិតឱ្យគ្រប់គ្រាន់ ដោយមិនកែប្រែ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់មូលហេតុនៃការទាមទារថានិយោជកកំណត់ចំនួនប្រែប្រួល តាមថ្ងៃនិងមិនរក្សាឱ្យនៅដដែល ដែលការកំណត់ចំនួនគឺមិនសមស្របសម្រាប់លទ្ធភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ។
- ភាគីនិយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថានិយោជកបានកំណត់ចំនួនច្បាស់លាស់ និងបានសរសេរលើក្តារខៀនឱ្យកម្មករនិយោជិតមើលរួចហើយ។ លើសពីនេះ និយោជករក្សាសិទ្ធិកែប្រែចំនួនតាមការសិក្សារបស់អ្នកជំនាញ ដើម្បីផលិតបានច្រើន និងធានាស្ថិរភាពអាជីវកម្ម។

**ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖**

**ចំណុចវិវាទទី ៣ និងទី ៩ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបន្ថែមម៉ាស៊ីនធូតកាតនៅច្រកទ្វារខាងមុខ ចំនួន ៣គ្រឿង និងបើកម៉ាស៊ីនធូតកាតនៅតាមអគារ នៅម៉ោង ៦ និង ២០ នាទីព្រឹក**

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបន្ថែមម៉ាស៊ីនធូតកាតនៅច្រកទ្វារខាងមុខ ចំនួន ៣គ្រឿង និងបើកម៉ាស៊ីនធូតកាតនៅតាមអគារ នៅម៉ោង ៦ និង ២០ នាទីព្រឹក ដែរឬទេ?

កថាខណ្ឌទី២ មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា៖ “សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាជ្ញកដូចជា ក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រងនិងដឹកនាំនៃនិយោជក”។

ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នៃ ច្បាប់ស្តីពីការងារខាងលើ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ជរាបណា សិទ្ធិនេះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦២/០៦-យ៉ូកស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កូម៉ារ៉េ, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គាលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១១៩/០៩-អេស អិល ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៤ និងទី៥ និងលេខ ៣៣/១៣-ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិសៀមរាបហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៦)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។



នៅក្នុងករណីនេះ និយោជកបើកម៉ាស៊ីនធ្លាក់នៅតាមអគារផលិតកម្មនីមួយៗ នៅម៉ោង ៦ និង ៤៥ នាទីព្រឹក ហើយនៅម៉ោង ៦ និង ៥៥ នាទីព្រឹក និយោជកបើកម៉ាស៊ីនធ្លាក់នៅច្រកទ្វារខាងមុខ ចំនួន ២ គ្រឿង សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមកយឺត និងជិតដល់ម៉ោងចាប់ផ្តើមធ្វើការ។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករ និយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតមកដល់ក្រុមហ៊ុនទាន់ម៉ោងការងារ ប៉ុន្តែដោយសារការកកស្ទះនៅ កន្លែងធ្លាក់ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតយឺតម៉ោងការងារ ២ ទៅ ៣នាទី ហើយនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល របស់កម្មករនិយោជិត។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបាន លើកឡើងថា មិនមានកម្មករនិយោជិតណាដែលមក ដល់ទាន់ពេលហើយ ត្រូវឈរចាំដើម្បីធ្លាក់រហូតដល់យឺតម៉ោងចូលធ្វើការនោះទេ។

នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ភាគីដែលធ្វើការអះអាង ឬចោទ ប្រកាន់ គឺមានបន្ទុកភស្តុតាង (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៧៩/០៥-អៅវ័ហ្គ្រីន, លេខ ១០១/ ០៨-ជីឌីអ៊ឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២, លេខ ១៦៨/០៩-ទឹកថ្លា ផ្លាហ្សា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ២, លេខ ១១៥/១០-ជី-ហ្សូម៉ូស ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៨, លេខ ១៤៨/១១-ដាយ យ៉ាង និងលេខ ២៧៦/ ១៥-មិត្តភាព ហ្គាមិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោលការអះអាង 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 ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធីនីធី ភូបិល ស្ត័តធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករ និយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងដែលថា កម្មករនិយោជិតមកដល់ ក្រុមហ៊ុនទាន់ម៉ោងការងារ ប៉ុន្តែដោយសារការកកស្ទះនៅកន្លែងធ្លាក់ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតយឺតម៉ោងការងារ ២ ទៅ ៣នាទី នោះទេ។ លើសពីនេះ និយោជកនៅតែរក្សាម៉ាស៊ីនធ្លាក់ ចំនួន ៣៩ ទៅ ៤០គ្រឿង សម្រាប់ប្រើ ប្រាស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងមូល ទោះបីជាចំនួនកម្មករនិយោជិតថយចុះពីមួយម៉ឺននាក់ ទៅប្រាំបីពាន់នាក់ ក៏ដោយ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការចាត់ចែងរបស់និយោជកត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល ដែលមិនបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតទេ។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក បន្ថែមម៉ាស៊ីនធ្លាក់នៅច្រកទ្វារខាងមុខ ចំនួន ៣គ្រឿង និងបើកម៉ាស៊ីនធ្លាក់នៅតាមអគារ នៅម៉ោង ៦ និង ២០ នាទីព្រឹក។

**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់មុខងារ របស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការយឺតតិចជាង ១០នាទី**



ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ម៉ោងការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនគឺមានចំនួន ៨ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ គឺចាប់ពីម៉ោង ៧ព្រឹក រហូតដល់ ម៉ោង ៤រសៀល ហើយនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួល, ប្រាក់មុខងារ និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់របស់កម្មករនិយោជិត ជាសមាមាត្រ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការយឺត។

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់មុខងាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការយឺតដែរ ឬទេ ?

ចំណុច ១.៨ ស្តីពីការមកធ្វើការយឺត និងចេញពីធ្វើការមុនម៉ោង នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី ចុះថ្ងៃទី៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ចែងថា ៖ "ចាប់ពីម៉ោងកំណត់ចូលធ្វើការក្នុងចន្លោះកំឡុងពេល ១០ នាទី ចាត់ទុកថាមកធ្វើការយឺត។ ចំពោះអ្នកដែលចាកចេញពីកន្លែងការងារនៅម៉ោងបំពេញការងារ ចាត់ទុកថា ចេញពីធ្វើការមុនម៉ោង។ និងយោងទៅតាមចំនួនម៉ោងទាំងនោះ ទៅកាត់ប្រាក់ខែ និងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់"។

ចំណុច ៤.៦.៣.២ នៃលិខិតស្តីពីការការគ្រប់គ្រងប្រាក់សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ SGC-2-HUM-005 កំណត់ថា ៖ "អ្នកដែលមកយឺត, ចេញមុនម៉ោង, អវត្តមាន, យោងតាម ចំនួនពិតប្រាកដនៃការអវត្តមាន (ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមុខងារ / ២០៨ \*ម៉ោងអវត្តមាន) នៃខែនីមួយៗ"។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ចំណុច ១.៨ នៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងចំណុច ៤.៦.៣.២ នៃលិខិតស្តីពីការការគ្រប់គ្រងប្រាក់សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ SGC-2-HUM-005 គឺបានកំណត់ជាក់លាក់អំពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល, ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់មុខងារតាមសមាមាត្រនៅពេលមានកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការយឺត។ យោងតាមអង្គ-ហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់មុខងាររបស់កម្មករនិយោជិតជាសមាមាត្រ ផ្អែកតាមចំនួននាទីដែលគាត់ចូលធ្វើការយឺត។ ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការអនុវត្តរបស់និយោជកក្នុងការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់មុខងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាការអនុវត្តដែលស្របតាមការកំណត់របស់បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងលិខិតស្តីពីការការគ្រប់គ្រងប្រាក់សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ របស់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ី លេខ SGC-2-HUM-005។ ហេតុនេះ និយោជកមានសិទ្ធិកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់មុខងាររបស់កម្មករនិយោជិតតាមសមាមាត្រ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការយឺត។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់មុខងាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការយឺតក្រោម ១០នាទី។

**ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទាំងអស់ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង កុំឱ្យមានការជំពាក់ និងបាត់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរបស់កម្មករនិយោជិត**

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាដូចខាងក្រោម ៖  
ចំណុចទី២ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ស្តីពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី ០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ បានចែងថា ៖ "កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាម



សំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់)រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបាន ការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន របៀបគណនា និងបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែម ម៉ោងជូនកម្មករនិយោជិត គឺនិយោជកគិតពីថ្ងៃសុក្រក្នុងសប្តាហ៍នីមួយៗ ដល់ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍នៃសប្តាហ៍បន្ទាប់។ យ៉ាងណាមិញ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ៥ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ប៉ុន្តែទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតែចំនួន ៤ថ្ងៃ គឺចំនួន ៨០០០រៀល ប៉ុណ្ណោះ ហេតុនេះ ប្រាក់ថ្លៃ បាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរបស់កម្មករនិយោជិតបាត់ ពីព្រោះនិយោជកជំពាក់។

(សូមមើលការបកស្រាយអំពីបន្ទុកកសុតាងនៅក្នុងចំណុចវិទ្ធិ ៣ និងទី៩ ខាងលើ។)

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករ និយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងដែលថា ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការ បន្ថែមម៉ោងរបស់កម្មករនិយោជិតបាត់ និងត្រូវបាននិយោជកជំពាក់នោះទេ។ ម្យ៉ាងទៀត នៅថ្ងៃសវនាការ និយោជកក៏បានលើកឡើងថា និយោជកបានបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន៥ថ្ងៃ ជូនកម្មករ និយោជិតដែលមានប្រាក់សរុបគឺ ១០០០០រៀល រួចហើយ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំនួន ៥ថ្ងៃ ជូនកម្មករនិយោជិតរួចហើយ ដោយមិនមានការ បាត់ ឬជំពាក់នោះទេ។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក បើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទាំងអស់ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង កុំឱ្យមានការជំពាក់ និង បាត់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរបស់កម្មករនិយោជិត។

**ចំណុចវិទ្ធិ ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបន្ថែមវេជ្ជបណ្ឌិតយ៉ាងហោចណាស់ ចំនួន ២ នាក់ទៀត**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចបន្ថែមវេជ្ជបណ្ឌិតយ៉ាងហោចណាស់ ចំនួន ២នាក់ទៀត ដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ២៣៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែល ចែងថា ៖ “ក្រុមពេទ្យការងារត្រូវដឹកនាំដោយ គ្រូពេទ្យម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ដោយមាននាមជាគ្រូពេទ្យការងារ ដែលមានភារកិច្ចការពារព្យាបាល កុំឱ្យខូចសុខភាព អ្នកធ្វើការដែលបណ្តាលមកពីការងាររបស់គេ ពិសេសឃ្នាំមើលលក្ខខណ្ឌអនាម័យ ការងារ គ្រោះថ្នាក់នៃជំងឺឆ្លង និងស្ថានភាពសុខភាពអ្នកជំងឺ”។

លើសពីនេះ ប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំ គិលានដ្ឋានសហគ្រាស ដដែល ចែងថា ៖ “អំពីចំនួន និងគុណភាពបុគ្គលិកសុខាភិបាលចំនួន និងគុណភាពនៃ បុគ្គលិកសុខាភិបាលត្រូវបានកំណត់ស្របតាមចំនួនកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចមានក្នុងតារាង ខាងក្រោមនេះ ៖

ចំនួនកម្មករនិយោជិត ក្នុងសហគ្រាស	ចំនួនគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋានយិកា	ចំនួនគ្រូពេទ្យ	វត្តមានអប្បបរមារបស់គ្រូ ពេទ្យសំរាប់មួយវេន ៨ ម៉ោង
៥០ -៣០០នាក់	១ នាក់ ប្រចាំការ	វេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់ឬ គ្រូពេទ្យមធ្យម១ នាក់	២ ម៉ោង



៣០១ - ៦០០នាក់	១ នាក់ ប្រចាំការ	វេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់	២ ម៉ោង
៦០១ - ៩០០នាក់	២ នាក់ ប្រចាំការ	វេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់	៣ ម៉ោង
៩០១ - ១៤០០នាក់	២ នាក់ ប្រចាំការ	វេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់	៤ ម៉ោង
១៤០១-២០០០នាក់	២ នាក់ ប្រចាំការ	វេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់	៦ ម៉ោង
លើសពី២០០០នាក់	៣ នាក់ ប្រចាំការ	វេជ្ជបណ្ឌិត ១ នាក់	៨ ម៉ោង

កាលណាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មានធ្វើការបន្ថែមម៉ោង បុគ្គលិកនៃគិលានដ្ឋាន ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋា-  
យិកា និងគ្រូពេទ្យប្រចាំការក្នុងរយៈពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនេះ ។

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៨-ប៉ារ៉េ ជា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី២ ក្រុមប្រឹក្សា-  
អាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា ៖ "ក្រុមហ៊ុន ប៉ារ៉េ ជា មិនបានរៀបចំឱ្យមានពេទ្យប្រចាំការ ឬឱ្យមានគិលានដ្ឋាន  
និងថ្នាំសំរាប់ពេលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់នៅពេលមានជំងឺទេ។ ដូចនេះ ដើម្បីឱ្យស្របតាមប្រកាសខាងលើ  
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចឱ្យនិយោជកអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវស្របតាមប្រកាសរួមលេខ ៣៣០ សកបយ.  
ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការរៀបចំគិលានដ្ឋានសហគ្រាស"។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល  
លេខ ៣១/១២-ប៊ី & អិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ២២៤/១២-ដូ យូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦  
និងលេខ ២៨៣/១៣-យ៉ុង ស៊ីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី០២, លេខ ២៥០/១៥-អិល អិល អេស ព្រីនជីង  
ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០ និងលេខ ០២២/១៦-អាត់តាខីស (ខេមបូឌា) ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុច  
វិវាទទី១ និងទី១០)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-  
កណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើនេះដែរ។

តាមរយៈអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ត័ត ស៊ូ មានកម្មករ  
និយោជិតសរុបប្រហែល ចំនួន ៨៣០០នាក់ ហើយមានវេជ្ជបណ្ឌិតម្នាក់ និងគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា  
ចំនួន ៤នាក់ នៅប្រចាំការ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកបានអនុវត្តត្រឹមត្រូវ  
ស្របតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ និងប្រកាសហើយ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក  
បន្ថែមវេជ្ជបណ្ឌិតយ៉ាងហោចណាស់ ចំនួន ២នាក់ទៀត។

**ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក,  
ប្រាក់មុខងារ ចំនួន ១០ដុល្លារ អាមេរិក, ប្រាក់តួនាទីប្រធានផ្នែក ចំនួន ៧០ ដុល្លារ អាមេរិក  
និងប្រាក់តួនាទីអ្នកបកប្រែ ចំនួន ៨០ដុល្លារ អាមេរិក ដែលនិយោជកបានកាត់ចាប់ពីខែ  
កញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន ជូនកម្មករនិយោជិត ជី សុផាន់នី វិញ**

ករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើការអនុវត្តរបស់និយោជកកម្រិតកម្មករនិយោជិត  
ជី សុផាន់នី មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបាន ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាច យកបញ្ហា  
...ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តី  
សម្រេចអំពីការជួល ... ការផ្តល់កម្រៃ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម រឺនិយ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ..."





មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ “ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំការងារ និងបែងចែកការងារ ការដំឡើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួល និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបណ្តេញចេញ”។

មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖ “និយោជកមិនត្រូវរើសអើង ដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ សហជីព ឬការចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការ ជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារដែលរួមបញ្ចូល ទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី”។

នៅក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៤/២០-ខេន ស្តី ស៊ូ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានយល់ឃើញថា ៖ “យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និយោជកមិនអាចយកហេតុផលនៃការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬចូលរួមសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីផ្តល់ ឬមិនផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ”។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០០៥/២០-អាកាសយានដ្ឋានអន្តរជាតិសៀមរាប ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទ និងលេខ ០៤១/១៨-បី អីកែវិល (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៦)

នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកធ្លាប់បានបញ្ចុះបញ្ចូលមិនឱ្យកម្មករនិយោជិត ជី សុផាន់នី ចូលរួមក្នុងការងារសហជីពទេ ហើយនៅថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ជី សុផាន់នី ពីតួនាទីប្រធានផ្នែកឱ្យធ្វើជាអ្នកបកប្រែ និងបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលគោលកម្មករនិយោជិតរូបនេះ ចំនួន ៤០ដុល្លារ អាមេរិក, កាត់ប្រាក់មុខងារ ចំនួន ១០ដុល្លារ អាមេរិក, កាត់ប្រាក់តួនាទីប្រធានផ្នែក ចំនួន ៧០ដុល្លារ អាមេរិក និងកាត់ប្រាក់តួនាទីអ្នកបកប្រែ ចំនួន ៨០ដុល្លារ អាមេរិក ដោយសារតែកម្មករនិយោជិត ជី សុផាន់នី មានតួនាទីជាលេខាធិការសហជីព។ ភាគីនិយោជកបានបដិសេធនឹងការលើកឡើងរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ហើយបានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិត ជី សុផាន់នី បានដាក់លិខិតស្នើសុំទម្លាក់តំណែងមកនិយោជកនៅថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលលិខិតនេះមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយហ៊ី, លេខ ៣៤/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៨២/១៦-យីដា មេនូហ្វេកធីរី ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ និងលេខ ២១៤/១៦- ដុងឌូ ថេកស្តាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី១)

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរឬទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣-តុង ហ្គា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ិនតិច ហេតុផលនៃ



ចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៩/០៤-ក្បាលកោះ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៧-ឆាម បីថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៥៦/០៩-សាន់តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ២៨៣/១៤- លៀន ហ្វា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូ., អិលធីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០)

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬប្រានចោល ការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬកស្តតាងជាក់លាក់ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦៣/០៤-សាញវ៉ែល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅធីបាយ ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៤ និងលេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីធីនីធី កូបិល ស្ត័តធីង (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមលិខិតស្នើសុំកែតម្រូវលេខ SGC-4-HRD-4017 ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិត ជី សុផាន់នី បានស្នើសុំកែប្រែតំណែង និងអត្ថប្រយោជន៍ពីប្រធាន ផ្នែក មកធ្វើជាអ្នកបកប្រែ ដោយមានចុះហត្ថលេខាស្នើសុំដោយកម្មករនិយោជិត ជី សុផាន់នី និងមានចុះហត្ថ លេខាឯកភាពលើសំណើនេះដោយនិយោជក។ យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសវនាការ កម្មករនិយោជិត ជី សុផាន់នី បានជំទាស់និងមិនទទួលស្គាល់ថា ខ្លួនបានដាក់ពាក្យស្នើសុំបញ្ជុះតំណែង និងអត្ថប្រយោជន៍ពីប្រធានផ្នែក មក ធ្វើជាអ្នកបកប្រែនោះទេ។ ករណីនេះ ក្រៅពីការអះអាងដោយផ្ទាល់មាត់នេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតមិនមានភស្តុតាង ណាមួយដែលបញ្ជាក់ ឬគាំទ្រលើការអះអាងរបស់ខ្លួននោះទេ ហើយក៏មិនបានជំទាស់នឹងហត្ថលេខារបស់ខ្លួន នៅក្នុងលិខិតស្នើសុំនោះដែរ។ ហេតុនេះ ការប្តូរតំណែងរបស់កម្មករនិយោជិត ជី សុផាន់នី ត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយមិនមានការបង្ខិតបង្ខំនោះទេ ពោលគឺមានការឯកភាពគ្នារវាងកម្មករនិយោជិត ជី សុផាន់នី និងនិយោជក។ ហើយម្យ៉ាងទៀត ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ដល់ ជី សុផាន់នី គឺផ្អែកលើតួនាទីជាអ្នកបកប្រែ។ លើសពីនេះទៀត យោងតាមបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរៀងរាល់ខែក្នុងតួនាទីជាប្រធានផ្នែកនិងជាអ្នកបកប្រែ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតដាក់ឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា គឺគ្រាន់តែបង្ហាញពីប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលកម្មករនិយោជិត ជី សុផាន់នី ទទួលបានក្នុងនាមជាប្រធានផ្នែក និងជាអ្នកបកប្រែ ប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះ ឯកសារទាំងនេះគឺមិនអាចបញ្ជាក់ថាការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនេះ មានជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើង កម្មករនិយោជិត ជី សុផាន់នី ដែលកម្មករនិយោជិតរូបនេះជាលេខាធិការសហ ជីពសេរីកម្មករនោះទេ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថ ប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ជី សុផាន់នី ដោយមូលហេតុរើសអើងសហជីពនោះទេ ពោលគឺនិយោជកផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗជូនកម្មករនិយោជិត ជី សុផាន់នី ក្នុងនាមជាអ្នកបកប្រែ ពីព្រោះកម្ម ករនិយោជិត ជី សុផាន់នី និងនិយោជកបានឯកភាពគ្នាកែប្រែតួនាទីរបស់កម្មករនិយោជិត ជី សុផាន់នី ពីប្រធាន ផ្នែក មកជាអ្នកបកប្រែ។



ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួន ៤០ដុល្លារ អាមេរិក, ប្រាក់មុខងារ ចំនួន ១០ដុល្លារ អាមេរិក, ប្រាក់តួនាទីប្រធាន ផ្នែក ចំនួន ៧០ដុល្លារ អាមេរិក និងប្រាក់តួនាទីអ្នកបកប្រែ ចំនួន ៨០ដុល្លារអាមេរិក ដែលនិយោជកបានកាត់ ចាប់ពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន ជូនកម្មករនិយោជិត ពី សុផាន់នី វិញ។

**ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកកំណត់ចំនួនខ្សែផលិតនិងចំនួនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនកែប្រែ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការកំណត់ចំនួនខ្សែផលិត និងចំនួនកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដែរ ឬទេ ?

(សូមមើលការបកស្រាយនៃមាត្រា ២ អំពីសិទ្ធិចាត់ចែងរបស់និយោជក នៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៩ ខាងលើ។)

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា និយោជកកំណត់ចំនួនខ្សែផលិត និងដាក់ ចំនួនកម្មករនិយោជិតប្រែប្រួលតាមថ្ងៃ និងមិនរក្សាឱ្យនៅដដែលទេ ហើយការកំណត់ចំនួនរបស់និយោជកគឺមិន សមស្របសម្រាប់លទ្ធភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជករក្សាសិទ្ធិ កែប្រែចំនួនតាមការសិក្សារបស់អ្នកជំនាញ ដើម្បីផលិតបានច្រើននិងធានាស្ថិរភាពអាជីវកម្ម។

(សូមមើលការបកស្រាយអំពីបន្ទុកភស្តុតាងនៅក្នុងចំណុចវិវាទទី៣ និងទី៩ ខាងលើ។)

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ក្រៅពីការអះអាងនៅក្នុងសវនាការ ភាគីកម្មករ និយោជិតមិនបានផ្តល់ភស្តុតាងជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រអំណះអំណាងដែលថា ការកំណត់ចំនួនខ្សែផលិត និងចំនួនកម្មករនិយោជិត ដោយនិយោជក គឺមិនសមស្របសម្រាប់លទ្ធភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ទេ។ លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ក្នុងការគ្រប់គ្រងដំណើរការផលិតកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងកំណត់ចំនួនខ្សែផលិត និងចំនួនកម្មករនិយោជិត ដរាបណាការកំណត់នោះមិនប៉ះ ពាល់ដល់សិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។ ហេតុនេះ និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែងក្នុងការកំណត់ ចំនួនខ្សែផលិតនិងចំនួនកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួន។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជក កំណត់ចំនួនខ្សែផលិត និងចំនួនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនកែប្រែ។

យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

**សម្រេច**

**ចំណុចវិវាទទី ៣ និងទី ៩ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្ថែមម៉ាស៊ីនធូតកាតនៅច្រកទ្វារខាងមុខ ចំនួន ៣ គ្រឿង និងបើកម៉ាស៊ីនធូតកាតនៅតាមអគារ នៅម៉ោង ៦ និង ២០ នាទីព្រឹក។

**ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជករក្សាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់ មុខងាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចូលធ្វើការយឺតក្រោម ១០នាទី។



**ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទាំងអស់ ជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងមួយសប្តាហ៍ម្តង កុំឱ្យមានការជំពាក់ និងបាត់ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរបស់កម្មករនិយោជិត។

**ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្ថែមវេជ្ជបណ្ឌិត យ៉ាងហោចណាស់ ចំនួន ២នាក់ទៀត។

**ចំណុចវិវាទទី ៧ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួន ៤០ ដុល្លារអាមេរិក, ប្រាក់មុខងារ ចំនួន ១០ដុល្លារ អាមេរិក, ប្រាក់ត្មនាទីប្រធានផ្នែក ចំនួន ៧០ ដុល្លារ អាមេរិក និងប្រាក់ត្មនាទីអ្នកបកប្រែ ចំនួន ៨០ដុល្លារ អាមេរិក ដែលនិយោជកបានកាត់ចាប់ពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៩ ដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន ជូនកម្មករនិយោជិត ជី សុផាន់នី វិញ។

**ចំណុចវិវាទទី ៨ ៖**

- បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកំណត់ចំនួនខ្សែផលិត និងចំនួនកម្មករនិយោជិត ដោយមិនកែប្រែ។

**ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច**

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

**ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល**

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន សុទ្ធី**

ហត្ថលេខា ៖ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អ៊ុន ណារ៉ុន**

ហត្ថលេខា ៖ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **គង់ មន្ត្រី**

ហត្ថលេខា ៖ 



**ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៖ ០១០/២១ - ខេន ស្តីត ស្តី**

**យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច  
នៃសំណុំរឿងលេខ ៖ ០១០/២១ - ខេន ស្តីត ស្តី**

**ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អន ណាន ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីសហជីពកម្មករនិយោជិត**

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានចែងថា ៖ **"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣រូប។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។"**

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អន ណាន** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៖ ០១០/២១ - ខេន ស្តីត ស្តី លើចំណុចវិវាទទី៧ ដែលអាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀតបានស្រេច **បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួន ៤០ដុល្លារ អាមេរិក, ប្រាក់មុខងារ ចំនួន ១០ដុល្លារ អាមេរិក, ប្រាក់ត្រួតពិនិត្យប្រធានផ្នែក ចំនួន ៧០ដុល្លារ អាមេរិក និងប្រាក់ត្រួតពិនិត្យអ្នកបកប្រែ ចំនួន ៨០ ដុល្លារ អាមេរិក ដែលនិយោជកបានកាត់ ចាប់ពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន ជូនកម្មករនិយោជិត ពី សុផាន់នី វិញ។**

ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អន ណាន** មិនយល់ស្របជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលពីររូបទៀត ដែលជឿថា កម្មកររូបនេះបានព្រមព្រៀងបន្ថយតំណែងរបស់ខ្លួន ដែលនាំឱ្យបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ រហូតដល់ ២០០ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ នោះទេ។

នៅចំពោះមុខអាជ្ញាកណ្តាល (ពេលសវនាការ) ភាគីកម្មករបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា មិនដែលបានព្រមព្រៀងកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍នោះទេ។ ភាគីកម្មករបានបន្ថែមថា **កម្មករនិយោជិត ពី សុផាន់នី** បានចូលជាម្នាក់ដឹកនាំសហជីព ហើយនិយោជកធ្លាប់បាន បញ្ចុះបញ្ចូលមិនឱ្យកម្មករនិយោជិតរូបនេះចូលរួមក្នុងការងារសហជីពទេ ហើយនៅថ្ងៃទី១៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ពី សុផាន់នី ពីត្រួតពិនិត្យប្រធានផ្នែក ឱ្យធ្វើជា អ្នកបកប្រែ និងបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលគោលកម្មករនិយោជិតរូបនេះ ចំនួន ៤០ដុល្លារអាមេរិក, កាត់ប្រាក់មុខងារ ចំនួន ១០ដុល្លារ អាមេរិក, កាត់ប្រាក់ត្រួតពិនិត្យប្រធានផ្នែក ចំនួន ៧០ដុល្លារ អាមេរិក និងកាត់ប្រាក់ត្រួតពិនិត្យអ្នកបកប្រែ ចំនួន ៨០ដុល្លារ អាមេរិក ដោយសារតែកម្មករនិយោជិត ពី សុផាន់នី មានត្រួតពិនិត្យជាលេខាធិការសហជីព។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីនិយោជកមិនបានបង្ហាញពី មូលហេតុឱ្យបាន ជាក់លាក់ថា ហេតុអ្វីបានបន្ថយប្រាក់ឈ្នួលកម្មកររូបនេះរហូតដល់ ២០០ដុល្លារ អាមេរិក ក្នុងមួយខែ ហើយកម្មករបានលើកឡើងថា ការបន្ថយប្រាក់ឈ្នួលនេះ គឺដោយសារកម្មករនិយោជិត ពី សុផាន់នី ត្រូវបានជ្រើសរើសជាលេខាធិការសហជីព។

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ **"ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការ**



សម្រេចក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំការងារ និងបែងចែកការងារ ការដំឡើងថ្នាក់ ការផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និង ការបណ្តេញចេញ”។

មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖ “និយោជក មិនត្រូវរើសអើង ដោយយកលទ្ធភាពសម្រាប់ការដាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ សហជីព ឬការ ចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការ ជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់វិន័យ និងការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារ ដែលរួម បញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យា ការងារដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី”។

ករណីនេះ និយោជកបានកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ពី សុផាន់នី នៅពេលដឹងថាគាត់ក្លាយជាលេខាសហជីព គឺបានបំពាននឹងច្បាប់ការងារមាត្រា ២៧៩ និងច្បាប់សហជីព មាត្រា៦២។

ហេតុនេះ ដើម្បីឱ្យស្របតាមច្បាប់ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ ខ្ញុំយល់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គួរតែសម្រេច បង្គាប់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ចំនួន៤០ដុល្លារ អាមេរិក, ប្រាក់មុខងារ ចំនួន ១០ដុល្លារ អាមេរិក, ប្រាក់តួនាទីប្រធានផ្នែក ចំនួន ៧០ដុល្លារ អាមេរិក និងប្រាក់តួនាទីអ្នកបកប្រែចំនួន ៨០ដុល្លារអាមេរិក ដែលនិយោជកបានកាត់ ចាប់ពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ពេលបច្ចុប្បន្ន ជូនកម្មករនិយោជិត ពី សុផាន់នី វិញ។

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៤កើត ខែស្រាពណ៍ ឆ្នាំឆ្លូវ ត្រីស័ក ព.ស.២៥៦៥  
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២១  
ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

