



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០១៤/២០-ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល
(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ យូ សួនទី
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ អាន រ៉ៃ
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ គង់ ផល្លូ

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

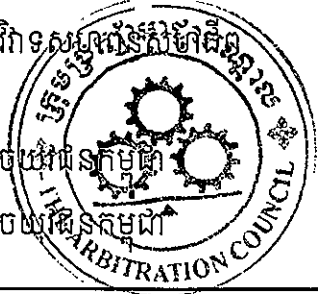
ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា)**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិផ្សារត្រាច ឃុំលង្វែក ស្រុកកំពង់ត្រឡាច ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧៧ ៧៧៧ ៥៦៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

- ១- លោកស្រី ជី គុន្ណា នាយករដ្ឋបាល
- ២- លោកស្រី ផង់ តិចលីម ជំនួយការរដ្ឋបាល

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ **អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម**
នៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា)
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិផ្សារត្រាច ឃុំលង្វែក ស្រុកកំពង់ត្រឡាច ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩៣ ៦១ ៩៤ ៨៣/០៩៦ ៣៦ ១៦ ១០៣ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

- ១- លោក ចៅ វណ្ណក្ស មន្ត្រីចងក្រង និងដោះស្រាយវិវាទសហព័ន្ធសហជីពអំណាចយុវជនកម្ពុជា
- ២- លោក ប៊ុត សុភក្រ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពអំណាចយុវជនកម្ពុជា
- ៣- លោក រ៉ែម ថារិទ្ធិ មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពអំណាចយុវជនកម្ពុជា



៤-លោក តេង ភានុន	ប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)
៥-លោក សាន់ ណាន	អនុប្រធានសហជីព (មូលដ្ឋាន)
៦-លោក ហួត សំបុក	លេខាសហជីព (មូលដ្ឋាន)
៧-លោកស្រី កឹង ស្រីម៉ាច	ហិរញ្ញវិស័យសហជីព (មូលដ្ឋាន)
៨-កញ្ញា ហួត ម៉ាណែត	កម្មករ
៩-លោក អែម សំណាង	កម្មករ

បញ្ជាក់កិច្ចការ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

១- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់វិភាគទានជូនសហជីពអំណាចយុវជន នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) ទាំងអស់ ចំពោះកម្មករណាដែលបានចូលជាសមាជិកសហជីព។

២- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ ដោយពុំមានការរើសអើង សហជីពឡើយ នៅពេលដែលកម្មករពឹងពាក់សហជីពអំណាចយុវជន នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) ធ្វើជាតំណាង ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទជូនពួកគាត់ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម។

៣- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនអនុញ្ញាតឱ្យស្រ្តីដែលទើបត្រឡប់ពីសម្រាកលំហែមាតុភាព អាចដាក់ច្បាប់លាលប់ពីការងារភ្លាមៗ ក្នុងករណីមានឯកសារបញ្ជាក់ពីមូលហេតុច្បាស់លាស់ ដោយឡែក ភាគី ក្រុមហ៊ុនឯកភាពអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម។

៤- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុននៅពេលកម្មករស្ថានភាពមានមិនជាប់ សូមឱ្យក្រុមហ៊ុនកែ សម្រួលទោសពិន័យដូចជា លើកទី១ លើកទី២ និងលើកទី៣ ណែនាំដោយផ្ទាល់មាត់ តែបើមានលើកទី៤ ទើប ណែនាំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម។

៥- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុននៅពេលកម្មករសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក កុំឱ្យផ្តល់ការលំបាក ហើយត្រូវផ្តល់ភាពងាយស្រួលជូនពួកគាត់ ក្នុងករណីពួកគាត់មានមូលហេតុច្បាស់លាស់ ដោយឡែក ភាគី ក្រុមហ៊ុនឯកភាពអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម។

៦- កម្មករនិយោជិតនៅតែទាមទារ ឱ្យក្រុមហ៊ុនមិនត្រូវមានការរើសអើងសហជីព ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ការងារឡើយ ដោយឡែក ភាគីក្រុមហ៊ុនឯកភាពអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី ពីរ(ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើក្របខ័ណ្ឌសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៨១ ក.ប/ប្រ.ក.វ.ក ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៩ (អាណត្តិទី១៧)។



ការព្យាយាមផ្សះផ្សារវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូក ទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ ការផ្សះផ្សារនោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជាដឹងគ្នា ឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) លេខ ២០២ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាន នៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

សវនាការ និង សង្ខេបលិខិតវិវាទ

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

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១៥កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ០៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។

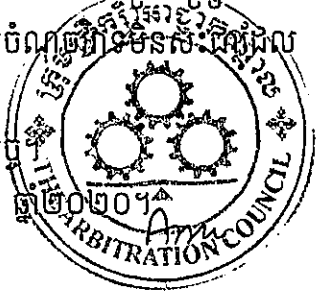
បញ្ហានីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានទទួលលិខិត ស្នើសុំឱ្យជួយដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) ស្តីពីការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យក្រុមហ៊ុនកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារចំនួន ១២ចំណុច។ បន្ទាប់ពីទទួល លិខិតស្នើសុំនេះមក មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ និងធ្វើការផ្សះផ្សារជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សារជាលើកចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២៦ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាដឹងគ្នាចំនួន ៦ចំណុច លើការទាមទារចំនួន ១២ចំណុច។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ៦ចំណុចនេះ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី ២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) លេខ ២០២ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២០។ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត មកសវនាការ និងផ្សះផ្សារលើករណីមិនសះជាចំនួន ៦ចំណុចនេះ នៅថ្ងៃទី៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ វេលាម៉ោង ៨ និង ៣០ នាទី ព្រឹក។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការ តាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅថ្ងៃសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ និងបានផ្សះផ្សារលើ ចំណុចវិវាទទាំង ៦ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាដឹងគ្នាចំនួន ២ចំណុច ក្នុងនោះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានសម្រេចដកចំណុចវិវាទទី១ ចេញពីការទាមទារនៅក្នុងសំណុំរឿង និងមានការព្រម ព្រៀងគ្នាចំពោះចំណុចវិវាទទី២ ដោយភាគីទាំងពីរស្នើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសរសេរកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នេះតែម្តង។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាតែចំណុចវិវាទមិនសះជាចំនួន ៤ នៅសល់ចំនួន ៤ចំណុច ប៉ុណ្ណោះ គឺចំណុចវិវាទទី៣, ទី៤, ទី៥ និងទី៦។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច កាលបរិច្ឆេទនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺនៅថ្ងៃទី១៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។



ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើ ភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

កស្មតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ វត្តមាន ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

- ១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ របស់លោក ដារីន វិជិតាបា (Darwin Widjaja) ជានាយកក្រុមហ៊ុន គោរពជូន លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំផ្ទេរសិទ្ធិ ជូនលោកស្រី ជី គុន្ទា ជានាយករដ្ឋបាល និងលោកស្រី ផង់ តិចលីម ជាជំនួយការរដ្ឋបាល មាន សិទ្ធិ និងអំណាចពេញលេញក្នុងការដោះស្រាយរាល់បញ្ហាវិវាទការងារ ក្នុងនាមឱ្យម្ចាស់ ឬនាយក ក្រុមហ៊ុន។
- ២- លិខិតចុះថ្ងៃពុធ ១១កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៤ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០២០ របស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីជូនសារណាសង្ខេបវិវាទការងាររួមក្នុងសំណុំរឿងលេខ ០១៤/២០-ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា)។
- ៣- ព្រះរាជក្រម លេខ នស/រកម/០១២០/០០១ ចុះថ្ងៃសុក្រ ៩កើត ខែបុស្ស ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ ប្រកាសឱ្យប្រើ ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និង មាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។
- ៤- ពាក្យបណ្តឹង ចុះថ្ងៃទី១២ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព កម្មករនិយោជិតនៃ ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) គោរពចូលមក លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ស្តីពីប្តឹងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា)។
- ៥- លិខិតចុះថ្ងៃទី០៣ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយ ហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត កំពង់ឆ្នាំង ស្តីពីការស្នើសុំលោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង មេត្តាជួយអន្តរាគមន៍ឱ្យភាគីនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) អនុវត្តស្រប តាមខ្លឹមសារនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពមាត្រា៧ ប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.ក.ប.ក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ត្រង់ប្រការ៤ និងប្រការ៥ លិខិតលេខ ១២៥ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទ រួមទាំងលក្ខន្តិកៈសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយ ហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា)។
- ៦- លិខិតលេខ ១២៥ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃសុក្រ ៧កើត ខែមាយ ឆ្នាំកុរឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹង ថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ជម្រាបមក លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ស្តីពីការស្នើសុំប្តឹងពាក់ព័ន្ធនឹងការកាត់កាត់ទានសហជីពករណី



កម្មករនិយោជិតជាសមាជិកសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) បានលាលែងពីសមាជិកភាពនៃសហជីពនេះទៅចូលរួមជាមួយសហជីពដទៃ។

៧- លិខិតចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៦កើត ខែមាយ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់នាយកក្រុមហ៊ុនផលិតកាបូបគ្រប់ប្រភេទ និងសម្លៀកបំពាក់ ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន នាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីស្នើសុំបញ្ជាក់ការកាត់វិភាគទានរបស់សហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា)។

៨- ប្រកាសលេខ ៣០០ ក.ប/ប្រ.ក.ក.ប.ក ចុះថ្ងៃចន្ទ ៥រោច ខែបឋមសាវណ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស ២៥៦២ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការបង់ប្រាក់កាត់ទានសហជីព និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ។

៩- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពតំណាងបំផុតរបស់សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ៥០១/១៩ ក.ប/វ.ប.វ.ក ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ២កើត ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

១០- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីមាត្រាសាស្ត្ររបស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ៥៥៤/២០១៩.១០ /NMC ចុះថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ៤កើត ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។

១១- វិញ្ញាបនបត្រអនុញ្ញាតដំណើរការរោងចក្រក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ៤៦៨៧.ឧស.កខ.វប.១១ ចុះថ្ងៃអង្គារ ៨រោច ខែកត្តិក ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី ១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។

១២- ប័ណ្ណពន្ធប៉ាតង់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ PTL-២០១៩០១១៦៣១ អពជ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩។

១៣- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ MOC ៣៥០៦១១៦១ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២។

១៤- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) បានតម្កល់ទុកលេខ ០០០១៨៣៩០គ.វ.ក ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៧ នៅនាយកដ្ឋានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

១៥- ឯកសារច្បាប់ស្តីពីសហជីពទំព័រទី៥ ទី៦ ទី២៣ ទី២៤ ទី២៥ ទី២៦។

១៦- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ចុះបញ្ជីលេខ ២៩៨ រ.ប/ក.ធ ចុះថ្ងៃ ទី២២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

១៧- លិខិតចុះថ្ងៃចន្ទ ៩រោច ខែមាយ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២០ របស់នាយកក្រុមហ៊ុនផលិតកាបូបគ្រប់ប្រភេទ និងសម្លៀកបំពាក់ ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិទ្យាសាស្ត្រនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីសំណើសុំចុះបញ្ជីការលើអនុសញ្ញារួម។



Amu

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

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- ពាក្យបណ្តឹងចុះថ្ងៃសុក្រ ៧កើត ខែមាឃ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ របស់កម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអំណាចយុវជននៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) គោរពជូន លោកប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ស្តីពីសំណើសុំជួយដោះស្រាយនូវលក្ខខណ្ឌការងារ និងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍មួយចំនួនជូនកម្មករ កម្មកាវិនី ។

២- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពអំណាចយុវជន នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ១៤៣៨ កប/កឆ ចុះថ្ងៃសុក្រ ២រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។

៣- លិខិតលេខ ១៤៣៩ ក.ប/ក.ឆ ចុះថ្ងៃសុក្រ ២រោច ខែមិគសិរ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជាក់ថា សហជីពអំណាចយុវជន នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង និងទទួលស្គាល់ជានីតិបុគ្គលពេញលក្ខណៈច្បាប់ ចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីនេះ តទៅ។

៤- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហជីពអំណាចយុវជន នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ចុះបញ្ជីលេខ ១០៤១៩០០៣៩ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

៥- លក្ខន្តិកៈសហជីពអំណាចយុវជន នៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ចុះទិដ្ឋាការលេខ ១០៤១៩០០៣៩ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

៦- លិខិតសុំកាត់ភាគទានសហជីព និងលិខិតសុំបញ្ឈប់កាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ភាគទានសហជីព។

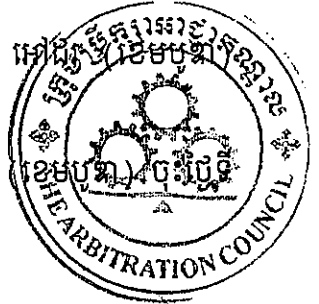
៧- រូបភាពជាងភ្លើងទទួលខុសត្រូវក្នុងប្រចាំអាគារទី៤ ឈ្មោះ តេង ភារុន។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ៖

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ២០២ កប/កឆ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

Ann



៣- លិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ា យហ្វិន អៅដរ (ខេមបូឌា) លេខ ០០២/២០ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ របស់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង។

ឃ- ឯកសារទទួលបានពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៖

- ១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ០៨៩ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦ កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។
- ២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ០៩០ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃសុក្រ ៦កើត ខែផល្គុន ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ពស ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្តាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្វិន អៅដរ (ខេមបូឌា) មានសកម្មភាពចម្បងក្នុងការផលិតកាបូបគ្រប់ប្រភេទ និងសម្លៀកបំពាក់សម្រាប់នាំចេញ ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម លេខ ០០០១៨៣៩០ ចុះថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២។ ក្រុមហ៊ុននេះមានជួលកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៧៩១០នាក់ (យោងតាមរបាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្វិន អៅដរ (ខេមបូឌា))។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្វិន អៅដរ (ខេមបូឌា) មានសហជីពមូលដ្ឋានចំនួន៤។ ក្នុងនោះ គឺមានសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្វិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ ក្រុមហ៊ុននេះ បានធ្វើអនុសញ្ញារួមនៃការងារជាមួយសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្វិន អៅដរ (ខេមបូឌា) សម្រាប់អាណត្តិទី ៣ ដែលមានសុពលភាព ចាប់ពីថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដល់ថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៣ និងបានចុះបញ្ជីលេខ ០១០ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។
- ករណីនេះ មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តកំពង់ឆ្នាំង បានចេញលិខិតបញ្ជាក់អ្នកតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ ០០២/២០ កប/កធ ល.ប.វ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ មានឈ្មោះ ១. តេង ភារុន, ២. ហួត សំបុក, ៣. សាន់ ណាន់, ៤. ភឹង ស្រីម៉ាច, ៥. ហួត ម៉ាណាត់, ៦. អែម សំណាង។
- សហជីពអំណាចយុវជននៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្វិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ លេខចុះបញ្ជី ១០៤១៩០០៣៩ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និងមានលិខិតបញ្ជាក់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព លេខ ១៤៣៩ កប/កធ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ ដោយមានឈ្មោះ តេង ភារុន ជាប្រធានសហជីព, សាន់ ណាន់ ជាអនុប្រធាន និង ហួត សំបុក ជាលេខាធិការ។ លើសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា សហជីពនេះ គឺមានសមាជិកចំនួន ២២៣នាក់ មិនទាន់បានកាត់កាត់ទាននោះទេ។

Amr



- កំណត់ហេតុផ្សេងៗដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) នៅថ្ងៃទី ២៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញមានកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ក្នុងសំណុំរឿងនេះ មានចំនួន ៦៤ នាក់។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជកបានជំទាស់នឹងសហជីពអំណាចយុវជន ដោយបានលើកឡើងនៅក្នុងសារណារបស់ខ្លួនថា សហជីពអំណាចយុវជនមិនមានសិទ្ធិក្នុងការនាំវិវាទនេះ មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយបានឡើយ ដោយផ្អែកតាមអនុសញ្ញារួមនៃការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនជាមួយសហជីពមានភាពជាក់លាក់បំផុត ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ និងយោងតាមចំណុច ៧ មាត្រា ៥៩៥ នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់សហជីព ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

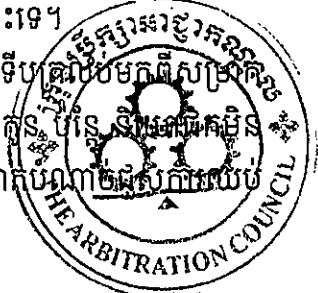
ចំណុចវិវាទទី ២ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកត្រូវធ្វើការដោះស្រាយវិវាទដោយពុំមានការរើសអើងសហជីពនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតពឹងពាក់សហជីពអំណាចយុវជននៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ធ្វើជាតំណាង ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទជូនពួកគាត់

- នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកបានព្រមព្រៀងគ្នាថា "ពាក់ព័ន្ធនឹងការដោះស្រាយវិវាទ ភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀងគ្នាអនុវត្តតាមការកំណត់នៅគ្រងប្រការ៨ និងប្រការ២៧ នៃអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។ សហជីពអំណាចយុវជន មានសិទ្ធិក្នុងការកំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតដែលមិនមែនជាសមាជិកក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ក្នុងករណីមានការពឹងពាក់ពីកម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ ឬតាមលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ។ សហជីពអំណាចយុវជនត្រូវដឹងអំពី ឈ្មោះ, អត្តលេខ, ក្រុម របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានវិវាទនោះ និងមានសិទ្ធិមកដោះស្រាយវិវាទនៅក្នុងម៉ោងដោះស្រាយវិវាទរបស់រដ្ឋបាល។"
- យោងតាមការព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកខាងលើ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងមិនពិចារណាការទាមទារចំណុចវិវាទទី២នេះទេ។

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលទើបត្រលប់ពីសម្រាកលំហែមាតុភាពអាចដាក់ច្បាប់លាឈប់ពីការងារភ្លាមៗ ក្នុងករណីមានឯកសារបញ្ជាក់ពីមូលហេតុច្បាស់លាស់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលទើបត្រលប់ពីសម្រាកលំហែមាតុភាពអាចដាក់ច្បាប់លាឈប់ពីការងារភ្លាមៗ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលជាស្ត្រីដែលត្រលប់មកពីសម្រាកលំហែមាតុភាព អាចដាក់ពាក្យសុំឈប់ពីការងារបានភ្លាមៗ ដោយមានលិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យ ប៉ុន្តែ បើមិនមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យទេ នោះគាត់ត្រូវដាក់ពាក្យជូនដំណឹងមុនអំពីការសុំឈប់របស់គាត់ទៅតាមអតីតភាពការងារជាក់ស្តែង។ បើមិនមានការជូនដំណឹងមុនទេ និយោជកនឹងមិនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ជូននោះទេ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិត បានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖ ស្ត្រីដែលទើបត្រលប់មកពីសម្រាកលំហែមាតុភាពចង់ឈប់ពីការងារភ្លាមៗ ព្រោះពួកគាត់មិនមានអ្នកនៅមើលថែកូន ប្តីនៃស្ត្រីនិងកម្មករមិនអនុញ្ញាត ហើយបើពួកគាត់លាឈប់ពីការងារភ្លាមៗ គឺនិយោជកមិនទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ជួសការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ជូនគាត់ទេ។

Amu



- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ដោយមូលហេតុថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺមានចែងនៅក្នុងប្រការ១៤ និងប្រការ២១ នៃអនុសញ្ញារួមនៃការងាររួចហើយដូចនេះ និយោជកអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម។
- យោងតាម អនុសញ្ញារួមនៃការងាររវាងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃរោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អៅដេរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ បានកំណត់ដូចខាងក្រោម ៖

- o ប្រការ១៤ ចំណុច ក "ចំពោះការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដែលមានចិរិយាមិនកំណត់ និយោជកនឹងនិយោជិតកម្មករត្រូវឱ្យដំណឹងជាមុនតាមការកំណត់ ដូចខាងក្រោម ៖

- ៧ថ្ងៃ (ប្រាំពីរថ្ងៃ) បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងរោងចក្រតិចជាងប្រាំមួយខែ។
- ១៥ថ្ងៃ (ដប់ប្រាំថ្ងៃ) បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងរោងចក្រពីប្រាំមួយខែរហូតដល់ពីរឆ្នាំ។
- ១ខែ (មួយខែ) បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងរោងចក្រពីពីរឆ្នាំ រហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ។
- ២ខែ (ពីរខែ) បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងរោងចក្រលើសពីប្រាំឆ្នាំ រហូតដល់ដប់ឆ្នាំ។
- ៣ខែ (បីខែ) បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងរោងចក្រលើសពីដប់ឆ្នាំ។...

១-កម្មករនិយោជិតដែលសុំលាលែងឈប់ពីការងារភ្លាមៗ ដោយមានជំងឺធ្ងន់ធ្ងរដោយខ្លួនឯងនោះត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យរុស្សី មន្ទីរពេទ្យព្រះអង្គឌួង មន្ទីរពេទ្យកាល់ម៉ែត្រ និងមន្ទីរពេទ្យបង្អែកខេត្តដែលមានការសម្រាកចាប់ពី ៥ថ្ងៃ ទៅដល់ ៧ថ្ងៃ ឡើងទៅ ហើយមានបោះត្រាពីមន្ទីរពេទ្យឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។"

- o ប្រការ២១ នៅត្រង់ចំណុច ឃ "ចំពោះបងប្អូនកម្មករនីតិវិធី និងថ្មីទាំងអស់ដែលទើបគ្រលប់មកពីសម្រាលកូនរួចរាល់ ហើយស្នើសុំដាក់ច្បាប់លាលែងឈប់ពីការងារ ត្រូវអនុវត្តដូចតទៅ ៖

១. ប្រសិនបើកូនឈឺត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យកុមារជាតិ ពេទ្យគន្ធបុប្ផា និងមន្ទីរពេទ្យបង្អែកខេត្ត ដែលមានការសម្រាកព្យាបាលចាប់ពី ៣ថ្ងៃ ទៅដល់ ៧ថ្ងៃ ឡើងទៅ ហើយមានបោះត្រាពីមន្ទីរពេទ្យឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។
២. ប្រសិនបើសាមីខ្លួនឈឺដោយខ្លួនឯង ត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យរុស្សី ពេទ្យអង្គឌួង ពេទ្យកាល់ម៉ែត្រ និងពេទ្យបង្អែកខេត្ត ដែលមានការសម្រាកព្យាបាលចាប់ពី ៥ថ្ងៃ ទៅដល់ ៧ថ្ងៃ ឡើងទៅ ហើយមានបោះត្រាពីមន្ទីរពេទ្យឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។"

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជក នៅពេលកម្មករនិយោជិតស្មែរវត្តមានមិនជាប់សូមឱ្យនិយោជកកែសម្រួលទោសពិន័យដូចជា លើកទី១ លើកទី២ លើកទី៣ ១០០នាំ ដោយផ្ទាល់មាត់ តែបើមានលើកទី៤ ទើបណែនាំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកបន្តបន្ថយការព្រមានដល់កម្មករដែលស្មែរមេដៃមិនជាប់ ដោយគ្រាន់តែជូនដំណឹងផ្ទាល់មាត់ចំពោះកំហុសលើកទី១ ទី២ និងទី៣ ចំពោះកំហុសលើកទី៤ ទើបព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។



- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា ពិតជាមានកម្មករនិយោជិតខ្លះមានការធ្វេសប្រហែសក្នុងការស្នើសុំមេដៃ ពេលចូលធ្វើការមែន។ ជាការអនុវត្ត និយោជកបានចែកក្រដាសអំពីការស្នើសុំមេដៃដល់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់រៀងរាល់ពីរថ្ងៃម្តង។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ការស្នើសុំមេដៃ គឺដើម្បីដឹងថាកម្មករនិយោជិតមកធ្វើការ ឬអត់តែប៉ុណ្ណោះ។ បើកម្មករនិយោជិត ស្នើសុំមេដៃមិនជាប់ ក៏មិនគួរជាបញ្ហាដែរ ព្រោះពេលធ្វើការ គឺមានប្រធានក្រុមជាអ្នកចាំស្រង់ វត្តមានរបស់កូនក្រុមជាប្រចាំ។ ដូចនេះ ទិន្នន័យនៃការស្នើសុំមេដៃអាចផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយនឹង បញ្ជីវត្តមានដែលប្រធានក្រុមមាន។
 - o ពេលខ្លះកម្មករនិយោជិតស្នើសុំមេដៃមិនជាប់ដោយសារ ម៉ាស៊ីនស្នើសុំមានបញ្ហា ឬក៏ប្រព័ន្ធ ដំណើរការផ្នែកព័ត៌មានមានបញ្ហា ហេតុនេះ និយោជកមិនគួរចេញលិខិតព្រមានកម្មករ និយោជិតនោះទេ។
 - o មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនទៀត គាត់ភ្លេចស្នើសុំមេដៃ ហេតុនេះ ហើយសុំឱ្យនិយោជក ជួយសម្រាលការដាក់ទោសពិន័យដល់គាត់ផង។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ដោយមូលហេតុ ថា ៖
 - o ចំណុចវិវាទនេះ គឺមានចែងនៅក្នុងប្រការ១២ នៃអនុសញ្ញារួមនៃការងាររួចហើយ ដូចនេះ និយោជកស្នើឱ្យគោរពតាមអនុសញ្ញារួម។
 - o និយោជកបានបិទក្រដាសណែនាំអំពីរបៀបស្នើសុំមេដៃ និងបានចាក់សំឡេងតាមមេក្រូ ដើម្បី ណែនាំ និងរំលឹកដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យស្នើសុំមេដៃជាប្រចាំ។ ជាងនេះទៀត នៅលើក្រដាស ណែនាំនោះ គឺមានលេខទូរស័ព្ទរបស់ផ្នែករដ្ឋបាល ហេតុនេះ បើគាត់មានបញ្ហាគាត់គួរទំនាក់ ទំនងទៅប្រាប់ផ្នែករដ្ឋបាលក្លាម ហើយបើគាត់មិនអាចទាក់ទងរដ្ឋបាលបាន គាត់អាចប្រាប់ ទៅផ្នែកសន្តិសុខដែលនៅជិតនោះ ដើម្បីរាយការណ៍មកផ្នែករដ្ឋបាលបាន។
 - o និយោជកបានប្រើប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិត (WIFI) ភ្ជាប់ជាមួយនឹងម៉ាស៊ីនស្នើសុំមេដៃ ដើម្បីកត់ ត្រាទិន្នន័យទុក។ ករណីដែលមានការដាច់ភ្លើង គឺក្រុមហ៊ុនមានឌីហ្សឺនទ័រ ដែលអាចរក្សាភ្លើង ទុកបានរហូតដល់ ៣ម៉ោង។ ករណីម៉ាស៊ីនស្នើសុំមេដៃមានបញ្ហា នោះនិយោជកនឹងប្រកាស ជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត នឹងមិនតម្រូវឱ្យមានការស្នើសុំមេដៃទេ។ ម៉ាស៊ីនស្នើសុំមេ ដៃនេះ គឺមានការត្រួតពិនិត្យជាទៀងទាត់ និងទទួលស្គាល់ដោយ GMAC និង ILO។
 - o ក្រុមហ៊ុនក៏មានដាក់កាមេរ៉ាសុវត្ថិភាព រួមជាមួយសន្តិសុខនៅជិតកន្លែងស្នើសុំមេដៃ ដូចនេះ ករណីដែលមានបញ្ហាស្នើសុំមេដៃមិនជាប់ កម្មករនិយោជិតអាចរាយការណ៍ពីបញ្ហានោះបាន។
- ប្រការ១២ នៃអនុសញ្ញារួមនៃការងាររវាងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អេដិវ (ខេមបូឌា) និងសហជីពសិទ្ធិ ប្រយោជន៍កម្មករនៃពេងចក្រ ហ៊ីវ៉ាយហ្សិន អេដិវ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១១បាន កំណត់ថា ៖ "១. ...ប្រសិនបើមានករណីស្នើសុំមេដៃមិនជាប់ សូមផ្តល់ដំណឹងមកផ្នែករដ្ឋបាលក្លាម ដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាលកែសម្រួលបញ្ហាជូនបងប្អូនបុគ្គលិកគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់។ ហើយបើបងប្អូន បុគ្គលិកគ្រប់ផ្នែករូបណាដែលស្នើសុំមេដៃមិនជាប់ ហើយមិនមកផ្តល់ដំណឹងដល់បុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាល



នោះបងប្អូនបុគ្គលិកទាំងអស់នឹងត្រូវដាច់លុយក្នុងថ្ងៃដែលស្ថានភាពដៃដោយស្វ័យប្រវត្តិវិបត្តិ។ ឬ ក៏ មិនត្រូវបានដាច់លុយដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងថ្ងៃដែលស្ថានភាពដៃមិនជាប់នោះ ត្រូវទទួលកំហុសដូចមាន ចែងខាងក្រោម ៖ ១- អត់ស្ថានភាពដៃនៅលើកទី១ ធ្វើលិខិតណែនាំកំហុសដោយផ្ទាល់មាត់ជាលាយ លក្ខណ៍អក្សរលើកទី១, ២- អត់ស្ថានភាពដៃនៅលើកទី២ ធ្វើលិខិតណែនាំកំហុសដោយផ្ទាល់មាត់ជាលាយ លក្ខណ៍អក្សរលើកទី២, ៣- អត់ស្ថានភាពដៃនៅលើកទី៣ ធ្វើការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី១, ៤- អត់ស្ថានភាពដៃនៅលើកទី៤ ធ្វើការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី២, ៥- អត់ស្ថានភាពដៃនៅលើកទី៥ កំហុសដដែលៗសរុបចំនួន៥ដង ក្នុង១ឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការអនុវត្តទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ ក្រុមហ៊ុន។”

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកនៅពេលកម្មករសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក កុំឱ្យផ្តល់ការ លំបាក ហើយត្រូវផ្តល់ភាពងាយស្រួលជូនពួកគាត់ក្នុងករណីពួកគាត់មានមូលហេតុច្បាស់ លាស់

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកផ្តល់ភាពងាយស្រួល នៅពេលកម្មករ និយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក ដោយអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ត្រឹមតែប្រធានក្រុម។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា រាល់ការសុំច្បាប់តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតមានឯកសារបញ្ជាក់ ហើយមាន ការយល់ព្រមពីប្រធានក្រុមនីមួយៗ រួចបញ្ជូនទៅឱ្យរដ្ឋបាលដើម្បីអនុញ្ញាត។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o រាល់ពេលដែលកម្មករនិយោជិតដាក់ពាក្យសុំច្បាប់ គឺតម្រូវឱ្យសុំទៅប្រធានក្រុម ប្រធានផ្នែក ហើយបានបញ្ជូនទៅផ្នែករដ្ឋបាល។ ជូនកាលរដ្ឋបាលមិនយល់ព្រម ហេតុនេះ ធ្វើឱ្យខាតពេល កម្មករនិយោជិត។
 - o កម្មករទាំងអស់អាចឈប់បានតែ ៣នាក់ទេ ក្នុង១ក្រុម បើឈប់លើសពី ៣នាក់ នោះខាង រដ្ឋបាលមិនអនុញ្ញាត។
 - o ពេលខ្លះ កម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ទៅធ្វើស្រែចំការ ចឹងពួកគាត់មិនមានឯកសារបញ្ជាក់អ្វីនោះ ទេ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកមិនអាចផ្តល់ជូនតាមការទាមទារបានទេ ដោយហេតុថា ៖
 - o ចំណុចវិវាទនេះ គឺមានចែងនៅក្នុងប្រការ១៧ នៃអនុសញ្ញារួមនៃការងាររួចហើយ ដូចនេះ និយោជកស្នើឱ្យគោរពតាមអនុសញ្ញារួម។
 - o ចំពោះការឈប់សម្រាកធម្មតាចាប់ពី ២ថ្ងៃ ឡើងទៅ ក្នុង១ខែ តម្រូវឱ្យមានឯកសារដាក់លាក់ (បើដឹងមុន ត្រូវយកច្បាប់ទៅដាក់ឱ្យរដ្ឋបាល តែបើឈប់មិនដឹងមុន គឺត្រូវទូរសព្ទជូនដំណឹង រដ្ឋបាល ឬប្រធានក្រុម)។ ពេលចូលធ្វើការវិញ ត្រូវដាក់លិខិតសុំច្បាប់ និងមានឯកសារ បញ្ជាក់ ផងដែរ។
 - o ករណីមិនមានការអនុញ្ញាតច្បាប់ពីប្រធានក្រុម កម្មករនិយោជិតអាចយកច្បាប់ទៅដាក់ឱ្យរដ្ឋ បាលផ្ទាល់បានតែត្រូវមានលិខិត ឬឯកសារបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់។
- ប្រការ១៧ នៃអនុសញ្ញារួមនៃការងាររវាងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីកាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) និងសហគ្រាសស៊ីធី ប្រយោជន៍កម្មករនៃរោងចក្រ ហ៊ីកាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ បាន



កំណត់ថា ៖ "១. កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិដាក់ច្បាប់រាល់ធម្មតា ១ខែ មានចំនួន ២ថ្ងៃ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាមានធុរៈចាំបាច់នៅក្នុងគ្រួសារផ្ទាល់ខ្លួន ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ផ្លូវការ... ។ ២. ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលសុំច្បាប់ក្នុងមួយក្រុមចាប់ពី ៣នាក់ ឡើងទៅ ក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយពុំមានលិខិតបញ្ជាក់តាមប្រភេទនៃធុរៈ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ត្រូវអនុវត្តដូចតទៅ..."

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកមិនត្រូវមានការរើសអើងសហជីពក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារឡើយ

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ការទាមទារថា ឱ្យនិយោជកកុំមានការរើសអើងប្រធានសហជីព ឈ្មោះ តេង ភាន ដោយផ្តល់ការងារនៅក្នុងអាគារ៤ ដូចមុន និងប្រាក់រង្វាន់ឱ្យបានស្មើគ្នាដូចបុគ្គលិកដទៃ។
- ភាគីទាំងពីរទទួលស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិត តេង ភាន មានតួនាទីជាជាងភ្លើង។ ពេលគាត់ចូលធ្វើការដំបូង គឺគាត់ធ្វើការនៅក្នុងអាគារ៧ និង៨ បន្ទាប់មក និយោជកបានចាត់ចែងគាត់ឱ្យទៅធ្វើការនៅក្នុងអាគារ៤ វិញ។ ហើយក្រោយមក និយោជកបានផ្ទេរកន្លែងធ្វើការពីក្នុងអាគារ៤ ទៅធ្វើជាជាងចល័តនៅក្រៅអាគារវិញ ហើយប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗក៏មិនមានដែរ។ ភាគីទាំងពីរក៏ទទួលស្គាល់ដែរថា ការធ្វើការក្នុងអាគារ គឺមានអត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងនៅក្រៅអាគារ។
- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុនៃការទាមទារថា ៖
 - o ឈ្មោះ តេង ភាន ធ្លាប់ធ្វើជាងភ្លើងនៅក្នុងអាគារ ៧ និង ៨ ម្តងរួចមកហើយ នៅពេលដែលមិនទាន់ឈប់ពីការងារ។ នៅពេលចូលមកធ្វើជាងភ្លើងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាថ្មីម្តងទៀត ខ្លួនបានទទួលខុសត្រូវក្នុងអាគារ៤ ដែលមានរយៈពេលសាកល្បងចំនួន ២ខែ ហើយមានការសន្យាពីប្រធានក្រុមជាងភ្លើងដោយផ្ទាល់មាត់ថា នឹងមានប្រាក់រង្វាន់បន្ថែម រួមជាមួយការតំឡើងតួនាទីបន្ទាប់ពីចប់ការសាកល្បងការងារ។ ក្រោយចប់ការសាកល្បងការងារឈ្មោះ តេង ភាន មិនទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីទាំងអស់ ដែលបានសន្យាដោយផ្ទាល់មាត់ជាមួយប្រធានក្រុមជាងភ្លើង។ បន្ទាប់មក និយោជកបានផ្ទេរគាត់ចេញពីអាគារ៤ ឱ្យទៅធ្វើជាជាងចល័តនៅក្រៅអាគារ ហើយមិនសូវមានការងារធ្វើដូចមុននោះទេ។
 - o ក្រោយពីដឹងថាគាត់ជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដែលបានចុះបញ្ជីនៅថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានប្តូរ តេង ភាន ចេញពីអាគារ៤ ទៅធ្វើជាជាងភ្លើងចល័តនៅក្រៅអាគារវិញ ដោយផ្តាច់ចេញពីក្រុមកម្មករដែលធ្លាប់ទាក់ទងកាលធ្វើការនៅក្នុងអាគារ។
 - o និយោជកបានជ្រើសរើសជាងភ្លើងថ្មីចូលមកធ្វើការក្នុងអាគារ៤ ជំនួសជាងភ្លើង តេង ភាន វិញ ហើយបានឱ្យគាត់បង្រៀនជាងភ្លើងថ្មីនោះទៀត។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ក្រុមហ៊ុនមិនមានការរើសអើងណាមួយចំពោះសហជីពនោះទេ ដោយសំអាងថា ៖
 - o នៅពេលចូលធ្វើការដំបូង នៅខែ៣ ឆ្នាំ២០១៩ គឺនិយោជកបានឱ្យ តេង ភាន ធ្វើការនៅអាគារ៧ និង៨ បណ្តោះអាសន្ន។ ក្រោយមក នៅចុងខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកក៏បានប្តូរគាត់ទៅធ្វើការនៅអាគារ៤ បណ្តោះអាសន្នវិញ ដើម្បីជំនួសជាងភ្លើងនៅអាគារ៤ ម្នាក់ដែលបានលាឈប់ពីការងារ។ លុះដល់ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជកបានរើសជាងភ្លើងថ្មីម្នាក់



សម្រាប់អាគារ៤ ហេតុនេះ និយោជកក៏បានផ្ទេរការងាររបស់គាត់ឱ្យទៅធ្វើជាជាងភ្លើងចល័ត នៅក្រៅអាគារវិញ។

- ចំពោះការចរចាជាមួយប្រធានក្រុមដោយផ្ទាល់មាត់ ពីការតំឡើងតួនាទី និងការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ គឺរដ្ឋបាលមិនបានដឹងនោះទេ ព្រោះមិនមានការជូនដំណឹងពីប្រធានក្រុមជាងភ្លើង។ និយោជកនៅតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនគាត់ដដែល មិនមានការកាត់បន្ថយទេ។
- និយោជកមិនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ឱ្យ តេង ភារុន ទេ ដោយសារប្រធានក្រុមគាត់បានរាយការណ៍ថា គាត់មិនបានជួយសហការធ្វើការងារឱ្យបានល្អ និងមិនសូវជួយសហការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។ ជាគោលការណ៍ និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមានការសហការល្អជាមួយនិយោជក ដោយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជួយបង្កើតការងារ និងមានការរាយការណ៍ល្អ ពីប្រធានក្រុមពីសកម្មភាពការងារ។

- ប្រការ២៣ នៃអនុសញ្ញារួមនៃការងាររវាងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃរោងចក្រ ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ បានកំណត់ថា ៖ "ចំពោះប្រាក់រង្វាន់មិនទៀងទាត់ គឺជាប្រាក់រង្វាន់មិនស្ថិតស្ថេរដោយខ្លួនផ្តល់ឱ្យ ខ្លួនមិនផ្តល់ឱ្យ គឺអាស្រ័យដោយនិយោជកជាអ្នកសម្រេច។ បើនិយោជកយល់ឃើញថា ៖ កម្មករនិយោជិតណាអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារបន្ថែមបានយ៉ាងល្អប្រសើរទៅតាមតម្រូវការរបស់និយោជកដែលនិយោជកបានដាក់ឱ្យធ្វើ និយោជកនឹងផ្តល់ឱ្យនូវប្រាក់រង្វាន់ការងារមិនទៀងទាត់ប្រាក់រង្វាន់មិនទៀងទាត់ មានចាប់ពី ៣ដុល្លារ រហូតដល់១០ដុល្លារ ក្នុង១ខែ។"

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ៖

អំពីភាគីដើមបណ្តឹង៖

មុននឹងពិចារណាលើការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាអំពីភាគីដើមបណ្តឹង គឺសហជីពអំណាចយុវជននៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ ថាតើសហជីពនេះអាចធ្វើជាអ្នកតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងសំណុំរឿងនេះដែរឬទេ?

ករណីនេះ ភាគីនិយោជកបានជំទាស់នឹងសហជីពអំណាចយុវជននៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ ដោយលើកឡើងថា សហជីពនេះមិនមានសិទ្ធិក្នុងការនាំវិវាទនេះមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ដោយមូលហេតុថា នៅក្រុមហ៊ុន គឺមានអនុសញ្ញារួម រវាងនិយោជក ជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត និងយោងតាមចំណុច ឈ មាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់សហជីព។

ដូចនេះ ដំបូងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាថា តើសហជីពអំណាចយុវជននៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីរ៉ាយហ្សិន អេដរ មានសិទ្ធិក្នុងការនាំបណ្តឹងមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែរ ឬទេ?

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ (តទៅនេះហៅថាមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព) ចែងថា ៖ "ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិ ថ្ងៃទី១២ ខែ ១១ ២០១៩"។



យោងតាមខ្លឹមសារនៃកថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា ៥៤ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សា-
អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗយល់ថា មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ដែលមាន
សិទ្ធិផ្តាច់មុខនៅក្នុងការចរចាបង្កើត អនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន
របស់ខ្លួន។ សិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ សំដៅលើសិទ្ធិក្នុងការនាំយកវិវាទ និងធ្វើជា
តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយរួមបញ្ចូលទាំងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ
នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ (សូមមើលបន្ថែមសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ១៨០/១៦-ស៊ីម៉ង់ត៍
កម្ពុជា ចក្រីទីង និងលេខ ១៧១/១៦-ជេរីលីន ខុអិលជីឌី)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-
កណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ គឺមានសហជីពសិទ្ធិ
ប្រយោជន៍កម្មករ ដែលជាសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត និងមានបញ្ជីការភាពជាតំណាងបំផុតចុះថ្ងៃទី២៨
ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ហើយសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ បានចុះអនុសញ្ញារួមជាមួយភាគីនិយោជកដែលមាន
សុពលភាពដល់ឆ្នាំ២០២៣។

ទោះបីយ៉ាងនេះក៏ដោយ មាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា៖ "សហជីពដែលមាន
សមាជិកភាគតិចទាំងឡាយនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវ
បានបញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាព ត្រូវបានហាមឃាត់លើការទាមទារសិទ្ធិចរចាអនុ
សញ្ញារួម និងការទាមទារសិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលលើសពីអត្ថប្រយោជន៍ចែងនៅក្នុងច្បាប់ បទបញ្ជា
អនុសញ្ញារួមដែលកំពុងមានសុពលភាព ឬវិធានការងារផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយ។ សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់សហជីពដែល
មានសមាជិកភាគតិចរួមមាន ៖

ក- ...

ឈ- ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើតចេញពីការ
អនុវត្តអនុសញ្ញារួម... ។

ប្រការ១៤ នៃប្រកាសលេខ ៣០៣ ក.ប/ប្រ.ក.គ.ប ចុះថ្ងៃទី០២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីភាពជា
តំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទនិងនីតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ចែងថា ៖ "សហជីព
ដែលមានសមាជិកភាគតិចទាំងឡាយនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាង
បំផុតត្រូវបានបញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាពត្រូវបានហាមឃាត់លើការទាមទារសិទ្ធិចរចាអនុ
សញ្ញារួម និងការទាមទារសិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលលើសពីអត្ថប្រយោជន៍ចែងនៅក្នុងច្បាប់ បទបញ្ជា
អនុសញ្ញារួមដែលកំពុងមានសុពលភាព ឬវិធានការងារផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយ។ សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់សហជីពភាគ
តិចរួមមាន ៖

- ធ្វើជាតំណាងដោយស្មោះត្រង់ឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែល
មិនកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម... ។

យោងតាមចំណុច ឈ មាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ១៤ នៃប្រកាស ៣០៣ ខាងលើនេះ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាខ្លឹមសារនៃ មាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ១៤ នៃ
ប្រកាស ៣០៣ ខាងលើនេះបានផ្តល់សិទ្ធិឱ្យសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករ



និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពរបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្ត
អនុសញ្ញារួម។

សរុបសេចក្តីមក ក្នុងករណីនេះ យោងតាមអង្គហេតុ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីព
អំណាចយុវជននៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ដែលទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជា
ជីវៈ លេខចុះបញ្ជី ១០៤១៩០០៣៩ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩មានសមាជិកចំនួន ២២៣នាក់ ដែលត្រូវ
ចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ។ ដូច្នេះ យោងតាមការបកស្រាយត្រង់
ចំណុច ឈ មាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ១៤ នៃប្រកាស ៣០៣ ខាងលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា
កណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពអំណាចយុវជននៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) មានសិទ្ធិ
ក្នុងការតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើតចេញពី ការអនុវត្ត
អនុសញ្ញារួម។ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះ គឺបូកបញ្ចូល ទាំងនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចទទួលស្គាល់ សហជីពអំណាចយុវជននៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយ
ហ្សិន អៅដរ (ខេមបូឌា) ជាអ្នកតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើត
ចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួមក្នុងសំណុំរឿងនេះ។

**ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលទើបត្រលប់ពីសម្រាកលំហែ
មាតុភាពអាចដាក់ច្បាប់លាឈប់ពីការងារភ្លាមៗ ក្នុងករណីមានឯកសារបញ្ជាក់ពីមូលហេតុ
ច្បាស់លាស់**

នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ចំពោះការទាមទារនេះគឺមានកំណត់នៅក្នុងអនុ-
សញ្ញារួមត្រង់ប្រការ១៤ និងប្រការ២១ រួចហើយ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការទាមទារចំណុចនេះមានចែងក្នុងប្រការ១៤
ចំណុច ក និង ប្រការ២១ ចំណុច យ នៃអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

ប្រការ១៤ ចំណុច ក នៃអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ បានកំណត់ថា "ចំពោះការលំហែ
កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចីរលាមិនកំណត់ និយោជក និងនិយោជិតកម្មករត្រូវឱ្យដំណឹងជាមុនតាមការកំណត់
ដូចខាងក្រោម ៖

- ៧ថ្ងៃ (ប្រាំពីរថ្ងៃ) បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងរោងចក្រតិចជាងប្រាំមួយខែ។
- ១៥ថ្ងៃ (ដប់ប្រាំថ្ងៃ) បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងរោងចក្រពីប្រាំមួយខែ រហូតដល់
ពីរឆ្នាំ។
- ១ខែ (មួយខែ) បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងរោងចក្រពីពីរឆ្នាំ រហូតដល់ប្រាំឆ្នាំ។
- ២ខែ (ពីរខែ) បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងរោងចក្រលើសពីប្រាំឆ្នាំ រហូតដល់ដប់
ឆ្នាំ។
- ៣ខែ (បីខែ) បើកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការជាប់ក្នុងរោងចក្រលើសពីដប់ឆ្នាំ។

១-កម្មករនិយោជិតដែលសុំលាលែងឈប់ពីការងារភ្លាមៗ ដោយមានជំងឺធ្ងន់ធ្ងរដោយខ្លួនឯងឱ្យត្រូវ
មានលិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យស្សី មន្ទីរពេទ្យព្រះអង្គឌួង មន្ទីរពេទ្យកាល់ម៉ែត្រ និងមន្ទីរពេទ្យបង្អែកខេត្តដែល
មានការសម្រាកចាប់ពី ៥ថ្ងៃ ទៅដល់ ៧ថ្ងៃ ឡើងទៅ ហើយមានបោះត្រាពីមន្ទីរពេទ្យឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។



ចំណែក ប្រការ២១ ចំណុច យ នៃអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ "ចំពោះបងប្អូនកម្មករ នីតាស់ និងថ្មីទាំងអស់ ដែលទើបត្រលប់មកពីសម្រាលកូនរួចរាល់ ហើយស្នើសុំដាក់ច្បាប់លាលែងឈប់ពីការ ងារត្រូវអនុវត្ត ដូចតទៅ ៖

- ១. ប្រសិនបើកូនឈឺត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យកុមារជាតិ ពេទ្យគន្ធបុប្ផា និងមន្ទីរពេទ្យបង្អែក ខេត្តដែលមានការសម្រាកព្យាបាលចាប់ពី ៣ថ្ងៃ ទៅដល់ ៧ថ្ងៃ ឡើងទៅ ហើយមានបោះត្រា ពីមន្ទីរពេទ្យឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។
- ២. ប្រសិនបើសាមីខ្លួនឈឺដោយខ្លួនឯង ត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ពីពេទ្យស្រី ពេទ្យអង្គខ្នង ពេទ្យ កាល់ម៉ែត្រ និងពេទ្យបង្អែកខេត្តដែលមានការសម្រាកព្យាបាលចាប់ពី ៥ថ្ងៃ ទៅដល់ ៧ថ្ងៃ ឡើងទៅ ហើយមានបោះត្រាពីមន្ទីរពេទ្យឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

ហេតុដូច្នេះហើយយោងតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អំពី ភាគីដើមបណ្តឹងខាង លើ សហជីពអំណាចយុវជននៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) មិនមានសិទ្ធិ ទាមទារចំណុចវិវាទ នេះទៀតទេ ដោយមូលហេតុថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺមានកំណត់នៅក្នុងប្រការ១៤ ចំណុច ក និង ប្រការ២១ ចំណុច យ នៃអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ នៃក្រុមហ៊ុន ជាមួយនឹង សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍ កម្មករ ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតរួចហើយ។ (សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ៥៤ថ្មី, មាត្រា ៥៩ថ្មី នៃ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ១៤ នៃប្រកាស ៣០៣ ពាក់ព័ន្ធនឹងការវិភាគភាគីដើមបណ្តឹងខាងលើ។)

លើសពីនេះទៀត មាត្រា ៥៨ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានចែងថា ៖ "បន្ថែមលើសិទ្ធិទាំងឡាយ ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមានករណីយកិច្ចដូចខាងក្រោម ៖

- ...
- ធ្វើជាតំណាងដោយភាពស្មោះត្រង់ ឱ្យកម្មករ និយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុង បណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្តដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម ...។"

យោងតាមមាត្រា ៥៨ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ចំពោះ វិវាទទាំងឡាយណាដែលកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម គឺសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតមានសិទ្ធិក្នុង ការធ្វើជាតំណាងក្នុងការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្តនោះ សម្រាប់សមាជិករបស់ខ្លួន និងកម្មករ និយោជិតទៀត ដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួនផងដែរ។ ករណីនេះ សហជីពអំណាចយុវជនដែលនាំ បណ្តឹងមកនេះ គឺជាសហជីពមានសមាជិកភាគតិច មិនមែនជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះ ទេ។ ហេតុនេះ សហជីពអំណាចយុវជនដែលជាសហជីពភាគតិចនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ មិនមានសិទ្ធិនាំបណ្តឹង ដែលកើតចេញពីការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម មកឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណានោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោ ជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្រ្តីដែលទើបត្រលប់ពីសម្រាកលំហែមាតុភាពអាចដាក់ច្បាប់លាលែងឈប់ពីការងារ ភ្លាមៗ ក្នុងករណីមានឯកសារបញ្ជាក់ពីមូលហេតុច្បាស់លាស់។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកបន្តបន្ថយការព្រមានដល់កម្មករដែលស្នើសុំមើល មិនជាប់ដោយគ្រាន់តែជូនដំណឹងផ្ទាល់មាត់ចំពោះកំហុសលើកទី១ ទី២ និងទី៣ ចំពោះ កំហុសលើកទី៤ ទើបព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ នៅថ្ងៃសវនាការ ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺមានចែងនៅក្នុងប្រការ១២ នៃអនុ



សញ្ញារួមនៃការងាររួចហើយ ដូចនេះ និយោជកស្នើឱ្យគោរពតាមអនុសញ្ញារួម។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការទាមទារចំណុចនេះមានចែងគ្រងប្រការ១២ នៃអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើសហជីពអំណាចយុវជនដែលជាសហជីពមានសមាជិកភាគតិច មានសិទ្ធិក្នុងការទាមទារចំណុចនេះ ដែរ ឬទេ?

យោងតាម ប្រការ១២ នៃអនុសញ្ញារួមនៃការងាររវាងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃរោងចក្រ ហ៊ីវាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ បានកំណត់ថា ៖ "១.ប្រសិនបើមានករណីស្ថានភាពដៃគូជាប់ សូមផ្តល់ដំណឹងមកផ្នែករដ្ឋបាលភ្លាមដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាលកែសម្រួលបញ្ជាជូនបងប្អូនបុគ្គលិកគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់។ ហើយបើបងប្អូនបុគ្គលិកគ្រប់ផ្នែករូបណាដែលស្ថានភាពដៃគូជាប់ ហើយមិនមកផ្តល់ដំណឹងដល់បុគ្គលិកផ្នែករដ្ឋបាល នោះបងប្អូនបុគ្គលិកទាំងអស់នឹងត្រូវដាច់លុយក្នុងថ្ងៃដែលស្ថានភាពដៃគូដោយស្វ័យប្រវត្តិវិវាទ។ ឬ ក៏មិនត្រូវបានដាច់លុយដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងថ្ងៃដែលស្ថានភាពដៃគូជាប់នោះ ត្រូវទទួលកំហុសដូចមានចែងខាងក្រោម ៖ ១- អត់ស្ថានភាពដៃនៅលើកទី១ ធ្វើលិខិតណែនាំកំហុសដោយផ្ទាល់មាត់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី១, ២- អត់ស្ថានភាពដៃនៅលើកទី២ ធ្វើលិខិតណែនាំកំហុសដោយផ្ទាល់មាត់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី២, ៣- អត់ស្ថានភាពដៃនៅលើកទី៣ ធ្វើការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី១, ៤- អត់ស្ថានភាពដៃនៅលើកទី៤ ធ្វើការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរលើកទី២, ៥- អត់ស្ថានភាពដៃនៅលើកទី៥ កំហុសដដែលៗសរុបចំនួន ៥ដង ក្នុង១ឆ្នាំ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការអនុវត្តទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។"

ហេតុដូច្នេះហើយយោងតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អំពី ភាគីដើមបណ្តឹងខាងលើ សហជីពអំណាចយុវជននៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) មិនមានសិទ្ធិ ទាមទារចំណុចវិវាទនេះទៀតទេ ដោយមូលហេតុថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺមានកំណត់នៅក្នុងប្រការ១២ នៃអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ នៃក្រុមហ៊ុន ជាមួយនឹង សហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតរួចហើយ។ (សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ៥៤ថ្មី, មាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ១៤ នៃប្រកាស ៣០៣ ពាក់ព័ន្ធនឹងការវិភាគភាគីដើមបណ្តឹងខាងលើ។)

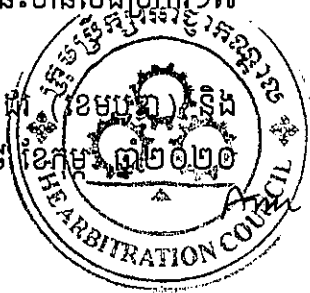
សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្តបន្ថយការព្រមានដល់កម្មករនិយោជិត ដែលស្ថានភាពដៃគូដោយគ្រាន់តែជូនដំណឹងផ្ទាល់មាត់ចំពោះកំហុសលើកទី១ ទី២ និងទី៣ ចំពោះកំហុសលើកទី៤ ទើបព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ភាពងាយស្រួល នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក ដោយអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ត្រឹមតែប្រធានក្រុម

ករណីនេះ និយោជកលើកឡើងថា ចំណុចទាមទារនេះ គឺមានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមគ្រងប្រការ ១៧ រួចហើយ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ការទាមទារចំណុចនេះមានចែងប្រការ១៧ នៃអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។

យោងតាមប្រការ១៧ នៃអនុសញ្ញារួមនៃការងាររវាងក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) និងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករនៃរោងចក្រ ហ៊ីវាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០



បានកំណត់ថា ៖ "១. កម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិដាក់ច្បាប់វេលាធម្មតា ១ខែ មានចំនួន ២ថ្ងៃ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាមានគុះចាំបាច់នៅក្នុងគ្រួសារផ្ទាល់ខ្លួន ហើយមានលិខិតបញ្ជាក់ផ្លូវការ...។ ២. ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលសុំច្បាប់ក្នុងមួយក្រុមចាប់ពី ៣នាក់ ឡើងទៅ ក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយពុំមានលិខិតបញ្ជាក់តាមប្រភេទនៃគុះឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ត្រូវអនុវត្តដូចតទៅ...។"

ហេតុដូច្នេះហើយយោងតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អំពី ភាគីដើមបណ្តឹងខាងលើ សហជីពអំណាចយុវជននៃក្រុមហ៊ុន ហ៊ីវាយហ្សិន អេដរ (ខេមបូឌា) មិនមានសិទ្ធិ ទាមទារចំណុចវិវាទនេះទៀតទេ ដោយមូលហេតុថា ចំណុចវិវាទនេះ គឺមានកំណត់នៅក្នុងប្រការ១៧ នៃអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ នៃក្រុមហ៊ុន ជាមួយនឹងសហជីពសិទ្ធិប្រយោជន៍កម្មករ ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតរួចហើយ។ (សូមមើលការបកស្រាយមាត្រា ៥៤ថ្មី, មាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រការ១៤ នៃប្រកាស ៣០៣ ពាក់ព័ន្ធនឹងការវិភាគភាគីដើមបណ្តឹងខាងលើ។)

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ភាពងាយស្រួល នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក ដោយអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ត្រឹមតែប្រធានក្រុម។

ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកកុំមានការរើសអើងប្រធានសហជីព ឈ្មោះ តេង ភារុន ដោយផ្តល់ការងារនៅក្នុងអាគារ៤ ដូចមុន និងប្រាក់រង្វាន់ឱ្យបានស្មើគ្នាដូចបុគ្គលិកដទៃ

ករណីនេះ យោងតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងប្រធានសហជីព ឈ្មោះ តេង ភារុន ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការទាមទារគឺពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតតែម្នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានតួនាទីជាប្រធានសហជីព។ ការទាមទារនេះ គឺមិនមានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួម ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ នោះទេ។ ដូចនេះ យោងតាមការបកស្រាយមាត្រា ៥៤ថ្មី, មាត្រា ៥៩ថ្មី នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងប្រកាស ៣០៣ ក្នុងផ្នែកអំពីភាគីដើមបណ្តឹងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សហជីពអំណាចយុវជនមានសិទ្ធិក្នុងការដោះស្រាយចំណុចវិវាទនេះ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាការទាមទារត្រង់ចំណុចវិវាទនេះ ដូចខាងក្រោម ៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាថា តើនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការផ្ទេរកម្មករនិយោជិត តេង ភារុន ឱ្យទៅធ្វើជាជាងភ្លើងចល័ត ដែរ ឬទេ?

មាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "...សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នាក្នុងទឹកនៃដំណើរការជាប្រាកដ ដូចជាក្នុងរោងចក្រ រោងជាង ការដ្ឋាន ។ល។ ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំនៃនិយោជក។..."។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា និយោជកមានសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឱ្យតែសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងនោះ អនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និងសមហេតុផល។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៦/០៦-អីម រ៉េ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៨/០៦-ជី អេច ជី ចំណុចវិវាទទី២ និង ១០៨/០៦-ទ្រីណុងប្តាល់ ភូម៉ាក់)

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា មាត្រា ២ នេះ មានន័យថា សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនរបស់និយោជក រួមមានការផ្ទេរកម្មករនិយោជិតពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយ ប៉ុន្តែ ត្រូវ



គោរពនូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន ដូចជា ៖ (១) មិនមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល (២) មិនប្តូរវេនការងារពីថ្ងៃទៅយប់ ឬពីយប់មកថ្ងៃ (៣) មិនឱ្យប៉ះពាល់ទៅនឹងជំនាញ ឬ ផ្លាស់ប្តូរជំនាញឱ្យខុសគ្នាខ្លាំងពេក (៤) មិនផ្លាស់ប្តូរ កម្មករនិយោជិតទៅកន្លែងឆ្ងាយ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៧/០៣ និង លេខ ១៨/០៣- ហូ ហ្វីង ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៦៣/០៦-អេហូ វ៉ាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៥, លេខ ១០៨/ ០៦-ទ្រីនុងហ្គាល កុមារ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ៩០/០៧-ជីឌីអឹម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និង លេខ ៨៤/០៨-ទ្រីនុងហ្គាល កុមារ)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ និយោជកបានផ្ទេរកម្មករនិយោជិត តេង ភារុន ពីជាងភ្លើងនៅក្នុងអាគារ៤ ទៅជាជាងភ្លើង ចល័ត ដែលធ្វើការនៅក្រៅអាគារវិញ ហើយការផ្លាស់ប្តូរនេះដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា និយោជក នៅតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគាត់ដដែល មិនមានការកាត់បន្ថយទេ, ចំពោះវេនការងារក៏មិនប៉ះពាល់ដែរ, រីឯជំនាញ វិញ គឺនៅតែធ្វើជាងភ្លើងដដែល គ្រាន់តែប្តូរពីក្នុងអាគារ៤ ទៅធ្វើជាជាងភ្លើងចល័តក្រៅអាគារវិញ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្លាស់ប្តូរនេះ មិនប៉ះពាល់ដល់លក្ខខណ្ឌទាំង៤ ខាងលើនេះទេ។ ហេតុនេះ ការផ្លាស់ប្តូរការងាររបស់កម្មករនិយោជិត តេង ភារុន ទៅធ្វើជាជាងភ្លើងចល័ត គឺធ្វើឡើងក្នុងរង្វង់សិទ្ធិ ចាត់ចែង សមហេតុផលស្របតាមមាត្រា ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

តែយ៉ាងណាមិញកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថាការផ្លាស់ប្តូរនេះ គឺមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព ដោយសារ តេង ភារុន មានតួនាទីជាប្រធានសហជីព។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពិចារណាថា តើការផ្លាស់ប្តូរលោក តេង ភារុន ដែលមានតួនាទី ជាប្រធានសហជីព ទៅធ្វើការផ្នែកជាងភ្លើងចល័ត មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពដែរ ឬទេ ?

មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបាន ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា "... គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា ... ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេច អំពីការផ្តល់ ... ការផ្តល់កម្រៃ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម រឺន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ ... ។"

មាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ៖ "ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការ ចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការ សម្រេចក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំការងារ និងបែងចែកការងារ ការដំឡើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួល និងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធានការដាក់រឺន័យ និងការបណ្តេញចេញ។"

មាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖ "និយោជក មិនត្រូវរើសអើង ដោយយកលេសអំពីការជាប់ទាក់ទងនឹងការកាន់តំណែងជាថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬការ ចូលរួមរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការ ការដឹកនាំ ការបែងចែកការងារ ការដំឡើងតួនាទី មុខតំណែង ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ វិធាន ការដាក់រឺន័យ និងការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យាការងារដែលរួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានជាបន្តគ្នាដោយខុសនីតិវិធី។"

យោងតាមខ្លឹមសារនៃមាត្រា ១២ និងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមាត្រា ៦២ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីពខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមិនអាចយកហេតុផលនៃការចូលរួម ជាសមាជិកសហជីព ឬចូលរួមសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីផ្តល់ ឬមិនផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតនេះទេ។



នៅក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងទៀតថា ការប្តូរការងារនេះ គឺមានពាក់ព័ន្ធនឹង ការរើសអើងសហជីព ដោយមូលហេតុថា កម្មករនិយោជិត តេង ភានុន គឺជាប្រធានសហជីព។ ជាងនេះទៀត ប្រធានក្រុមជាងក្លែងបានសន្យាថានឹងដំឡើងតួនាទី និងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនគាត់ ប៉ុន្តែ និយោជកមិនបានផ្តល់ឱ្យ នោះទេ ដោយសារគាត់ជាសហជីព។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការបកស្រាយយ៉ាងស៊ីសង្វាក់គ្នាថា ភាគីកម្មករនិយោជិតមានបន្ទុកផ្តល់ភស្តុតាងក្នុងការចោទប្រកាន់ថា និយោជករើសអើងសហជីព។ (សូមមើល សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១៤៨/០៧-ប៉ាយហ្គី, លេខ ៣៤/១១-លីម ឡាញ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៧, លេខ ១៨២/១៦-យីដា មេនូហ្វកនីវី ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងទី២ និងលេខ ២១៤/១៦- ដុងខូ ថេកស្តាយ (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១)

ទាក់ទងនឹងភស្តុតាងនៃការរើសអើងសហជីព ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិចារណាលើការ ឆ្លើយបំភ្លឺនៅក្នុងសវនាការ និងធ្វើការពិនិត្យទៅលើភស្តុតាងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសំណុំរឿង ដើម្បីកំណត់ថា មានការរើសអើងសហជីពកើតមានឡើងដែរ ឬទេ។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣- តុង ហ្គា ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០, លេខ ១០/០៣-ហ្សាក់ស៊ិនតិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ១៩/០៤-ក្យាលកោះ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១, លេខ ១៧/០៧-ឆាម ជីចថាយ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ១, លេខ ៥៦/០៩-សាន់តិច ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១ និងលេខ ២៨៣/១៤-លៀន ហ្វា (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូ., អិលជីឌី ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១០)

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ បានបដិសេធការទាមទារ ឬច្រានចោល ការអះអាងរបស់ភាគីវិវាទ ប្រសិនបើភាគីដែលធ្វើការទាមទារ ឬធ្វើការអះអាងនោះ មិនមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ឬភស្តុតាងជាក់លាក់ដើម្បីគាំទ្រនូវការទាមទារ ឬការអះអាងរបស់ខ្លួន។ (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លេខ ៦៣/០៤-សាញាវីល ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤, លេខ ៩៩/០៦-សៅរ៍បាយ ហេតុផលនៃចំណុច វិវាទទី៥, លេខ ៣៣/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៤ និងលេខ ៥១/០៧-ហ្គោលហ្វេម ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣ និងលេខ ០៣២/១៦-អ៊ីជីនីជី ភូបិល ស្ត្រីតជីង (ខេមបូឌា) ខូអិលជីឌី ហេតុផល នៃចំណុចវិវាទទី១)

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក៏យល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា- កណ្តាល នៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ខាងលើដែរ។

ករណីនេះ ក្រៅពីការលើកឡើងខាងលើនេះ កម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់អង្គហេតុជាក់លាក់ណាផ្សេង ទៀត ឬភស្តុតាងណាមួយ ដើម្បីបញ្ជាក់ថា ការផ្លាស់ប្តូរនេះ គឺពិតជាមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព ដើម្បីឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យ និងពិចារណានោះទេ។ ហេតុនេះ ពុំមានមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណា និង សន្និដ្ឋានថា ការផ្លាស់ប្តូរការងារនេះ គឺមានពាក់ព័ន្ធនឹងការ រើសអើងសហជីព។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ការផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិត តេង ភានុន ទៅធ្វើជាជាងក្លែងចល័តនៅក្រៅអាគារនេះ គឺធ្វើឡើងដោយសេចក្តីចង់ចង់ និងមិនមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីពនោះទេ។

សរុបសេចក្តីមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ខូអិលជីឌី និងនិយោជកកុំមានការរើសអើងប្រធានសហជីពឈ្មោះ តេង ភានុន ដោយផ្តល់ការងារនៅក្នុងអាគារ ដូចមុន និង ប្រាក់រង្វាន់ឱ្យបានស្មើគ្នាដូចបុគ្គលិកដទៃ។

Amc



យោងតាមការបង្ហាញភស្តុតាង អង្គហេតុ អង្គច្បាប់ និងហេតុផល ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើក្រុមប្រឹក្សា-
អាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតទៅ ៖

សម្រេច និង បង្គាប់

ចំណុចវិវាទទី ៣ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលទើបត្រលប់ពីសម្រាកលំហែមាតុភាព អាចដាក់ច្បាប់លាយប់ពីការងារភ្លាមៗ ក្នុងករណីមានឯកសារបញ្ជាក់ពីមូលហេតុច្បាស់លាស់។

ចំណុចវិវាទទី ៤ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបន្តបន្ថយការព្រមានដល់កម្មករនិយោជិត ដែលស្តែនមេដៃមិនជាប់ ដោយគ្រាន់តែជូនដំណឹងផ្ទាល់មាត់ចំពោះកំហុសលើកទី១ ទី២ និងទី៣ ចំពោះកំហុសលើកទី៤ ទើបព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

ចំណុចវិវាទទី ៥ ៖

- បដិសេធពិចារណាការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកផ្តល់ភាពងាយស្រួល នៅពេលកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក ដោយអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតសុំច្បាប់ត្រឹមតែប្រធានក្រុម។

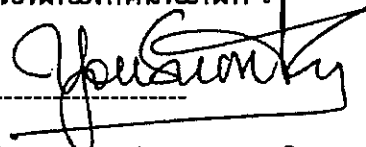
ចំណុចវិវាទទី ៦ ៖

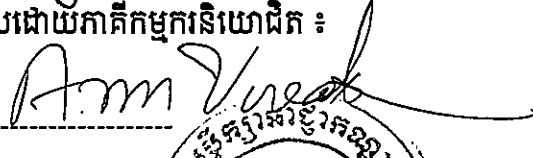
- បដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកុំមានការរើសអើងប្រធានសហជីព ឈ្មោះ តេង ភានុន ដោយផ្តល់ការងារនៅក្នុងអាគារ៤ដូចមុន និងប្រាក់រង្វាន់ឱ្យបានស្មើគ្នាដូចបុគ្គលិកដទៃ។

ប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់នេះ នឹងក្លាយជាស្ថាពរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ ចំនួន ០៨ ថ្ងៃ បើសិនជាមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេលនេះទេ។

ហត្ថលេខារបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីនិយោជក ៖
ឈ្មោះ ៖ **ឃុំ សូនធី**
ហត្ថលេខា ៖ 

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖
ឈ្មោះ ៖ **អាន វិរៈ**
ហត្ថលេខា ៖ 

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖
ឈ្មោះ ៖ **គង់ ឆន្ទៈ**
ហត្ថលេខា ៖ 